



Danskernes Historie Online

Danske Slægtsforskeres Bibliotek

Dette værk er downloadet fra Danskernes Historie Online

Danskernes Historie Online er Danmarks største digitaliseringsprojekt af litteratur inden for emner som personalhistorie, lokalhistorie og slægtsforskning. Biblioteket hører under den almennyttige forening Danske Slægtsforskere. Vi bevarer vores fælles kulturarv, digitaliserer den og stiller den til rådighed for alle interesserede.

Støt vores arbejde – Bliv sponsor

Som sponsor i biblioteket opnår du en række fordele. Læs mere om fordele og sponsorat her: <https://slaegtsbibliotek.dk/sponsorat>

Ophavsret

Biblioteket indeholder værker både med og uden ophavsret. For værker, som er omfattet af ophavsret, må PDF-filen kun benyttes til personligt brug.

Links

Slægtsforskeres Bibliotek: <https://slaegtsbibliotek.dk>

Danske Slægtsforskere: <https://slaegt.dk>

ÅRBOG FOR ARBEJDERBEVÆGELSENS HISTORIE · 1992

TEMA: ARBEJDSLIV



SFAH

**Årbog for
arbejderbevægelsens
historie**

Årbog for arbejderbevægelsens historie

Udgivet af

Selskabet til Forskning i
Arbejderbevægelsens Historie

Ved

Svend Aage Andersen, Niels Finn Christiansen,
Anette Eklund Hansen, Bente Munk,
Marianne Rostgaard og Annette Vasström

Billedredaktør:
Karen Kræmer

Tema:
Arbejdsliv

1992

SFAH

Copyright by SFAH og forfatterne
ISSN: 0106-5912
1. udgave 1992

Sats og tryk: Werks Offset A/S, Århus

Årbogen er udgivet med støtte fra Statens Humanistiske Forskningsråd

Manuskripter og bøger til anmeldelse bedes sendt til:
Selskab til Forskning
i Arbejderbevægelsens Historie,
Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv
Rejsbygade 1, 1759 Kbh. V

Forsidetegning: Per Marquard Otzen

Indhold

Indledning	7
Marianne Rostgård og Anette Eklund Hansen: Signalement af forskningen i arbejdslivets historie i Danmark	15
Birgitta Skarin Frykman: Arbetarliv. Ett kulturellt perspektiv på arbetsliv	35
Keld Dalsgård Larsen: Indfaldsvinkler til arbejdslivets historie	57
Margaret Nielsen: Bryggeriarbejderliv	79
Lykke Lafarque Pedersen og Niels Jul Nielsen: Fra morgen til aften – fra vugge til grav	95
Bente Munk og Poul Porskær Poulsen: Det er ikke let for Socialismen at trække sig igennem	117
Carsten Biering: Tre videoprogrammer om teglproduktion og teglværkshistorie	135
Annette Vasström: Hvorfor Holmen – om muligheder for at formidle arbejdslivets historie i museumssammenhæng	157
Knud Knudsen: Smedens arbejde. Udviklingstendenser i smedarbejdet i Danmark i perioden fra omkring 1890'erne til omkring 2.verdenskrig	183
Lisbeth Jensen: Hvad har køn og arbejde med hinanden at gøre	215

Mette Visti:	
Arbejdsorganisering i japansk industri	225
Poul Vitus Nielsen:	
De tog, de fik, de otte timer	263
Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Lars Kjerulf Petersen og Carsten Strøby Jensen:	
Mod centraliseret decentralisering	315
Sidsel Eriksen:	
Arbejderbevægelsen og afholdsbevægelsen	351
Summary	371
Forfatterfortegnelse	381

Indledning

I de to sidste årtier har der været en stigende interesse for arbejdslivet som forskningsområde. Temaet historisk arbejdslivsforskning har været berørt i tidligere årbøger, men har ikke før nu været taget op som selvstændigt tema. Både i Sverige og Norge har forskningsrådene i 1980'erne prioriteret arbejdslivsforskning som et særligt satsningsområde, og i Sverige har kommittén för historisk arbetslivsforskning i 1990 fremlagt et omfattende forskningsstrategisk program (se Historisk tidskrift 1990 nr. 4). På nordisk plan har der været afholdt tre konferencer for arbejdslivsforskning, den første i august 1985 i Kungälv i Sverige, den anden i Voss (Bergen) i Norge i oktober 1986, og den tredje i Holmsund i Nordsverige i juni 1991. Indlæggene fra disse konferencer er optrykt i rapporter.

På den første konference var især svenske og norske forskere tilstede, og man har derfor på de følgende forsøgt at trække forskere fra Danmark, Finland og Island mere direkte ind i samarbejdet. På konferencerne har der foruden teoretiske og metodiske problemstillinger været behandlet en række centrale temaer så som arbejdsprocesser og arbejdspladsforhold, medbestemmelsespørgsmålet, arbejdsmarkedsudvikling og magtforholdet stat – kapital – arbejde. Man har forsøgt at belyse, hvordan industrialiseringsprocesserne i de enkelte lande griber ind i og former de sociale relationer indenfor industrien og i andre erhverv. Desuden har man forsøgt at fremanalysere særtræk ved arbejdslivets udformning i de nordiske lande. For at styrke interessen for en flerfaglig arbejdslivsforskning har man stræbt efter at få så mange fag som mulig repræsenteret: etnologi, filosofi, historie, idéhistorie, jura, sociologi, statsvidenskab og økonomi.

Selv om den historiske arbejdslivsforskning, som over en bred front har udviklet sig siden slutningen af 70'erne, også i Danmark har opnået stor fremgang, er vi stadig i begyndelsen af udforskningen af et stort område, hvor endnu meget er ugjort. Det står dog klart, at fremgangen i høj grad er blevet opnået gennem et tværvidenskabeligt samarbejde med efterprøvelse og udvikling af nye teorier og metoder og med inddragelse af nye grupper af kildemateriale i analysen. Vi har derfor også følt det naturligt at lade en bred vifte af fag være repræsenteret blandt bidragene til denne årbog med temaet arbejdsliv.

Årbogen indledes med en historiografisk oversigt over de forskellige

forskningssammenhænge, hvori arbejdslivet har været behandlet. Marianne Rostgaard og Anette Eklund Hansen definerer i deres oversigtsartikel forskning i arbejdslivets historie som en forskning, der med udgangspunkt i arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen beskæftiger sig med ændringer i arbejdsprocessen, ændringer i arbejdets organisering og med arbejderne reaktioner herpå.

Marianne Rostgaard og Anette Eklund Hansen inddeler den hidtidige forskning i arbejdslivets historie i fire undergrupper: analyser af arbejderbevægelsens historie – og herunder de sidste års mange jubilæumsskrifter; arbejderkulturforskningen; kvinde- og kønsforskningen samt industri- og teknologihistorien, herunder de mange brancheanalyser. Med interesseskiftet fra arbejderbevægelsens historie til arbejderklassens levevilkår i slutningen af 1970'erne kom hverdagslivet og herunder arbejdslivet i stigende grad i fokus. Bl. a. disse studier har gjort det klart, hvordan udviklingen inden for arbejdslivet har haft afgørende betydning for de ændringer, der er sket i arbejderbevægelsens politik, strategier og ideologi. Rostgaard og Eklund fremhæver i deres kritik af arbejderkulturforskningen problemet med at forklare forandringer. Mens historikerne især har interesseret sig for, hvordan kulturen indgår i en forandringsproces, har kulturforskerne som hovedregel fokuseret på sammenhænge og helheder, snarere end på de modsigelser og konflikter, der skaber forandringer.

Den svenske etnolog Birgitte Skarin Frykman repræsenterer den arbejderkulturelle indfaldsvinkel, og hun anlægger i sin artikel om »Arbejderliv« et kulturelt perspektiv på arbejdslivet. Hendes udgangspunkt er opfattelsen af kultur som totalitet. Herudfra betoner hun nødvendigheden af en *humanistisk arbejderkultur* forskning, som tager sigte på at forstå arbejderlivet ud fra et »arbejderperspektiv«, ud fra en forståelse af arbejderne som menneske og kulturvæsen, og ikke bare som arbejdskraft. På grundlag heraf problematiserer hun indsnævringen af arbejdsbegrebet til bare at omfatte »lønarbejdet«. Hun plæderer for, at *forsørgelse* er et bedre begreb som udgangspunkt for studiet af arbejderkulturen end lønarbejdet. Arbejdsbegrebet må udvides til at omfatte hele det komplekse af strategier, inklusive lønarbejdet og arbejderbevægelsen, hvormed arbejdere af begge køn har stræbt efter at klare sin forsørgelse. Man må betragte alle familiemedlemmers forsørgelsesindsatser, dvs. også kigge på kvinder og børns bidrag til familiens forsørgelse og frem for alt kigge på det ubetalte, men forsørgelsesmæssigt nødvendige arbejde, som kvinder har udført i og omkring hjemmet. Synspunktet opløder f. eks. den

ulykkelige kløft mellem arbejde og omsorg: Som forsørgergerning er et mandligt lønarbejde et udtryk for omsorg, ligesom kvindeligt omsorgsarbejde ofte set ud fra udøverens synspunkt netop er arbejde. Dette helhedsperspektiv på arbejdstilværelsen kommer også til udtryk i flere af de efterfølgende indlæg i denne årbog.

Keld Dalsgaard Larsen gennemgår i sit bidrag en række tilgangsvinkler til arbejdspladslivet ud fra forskellige kildegrupper, bl.a. erindringer og materielle genstande. Erindringer er ifølge Dalsgaard Larsen ofte de bedste – og eneste – kilder til belysning af arbejdspladslivet med hensyn til arbejdsprocesser, arbejdets organisering, kammeratskab, magtforhold, samhørighedsfølelse mellem arbejdere og virksomhed m. m. Han kommer her ind på, at erindringer ikke »kun« er »subjektive kilder«, men også kilder med generel sandhedsværdi. Ja, ved beskrivelser af en arbejdsproces kan erindringer sågar nærme sig »en ’objektiv’ kilde«, hævder han.

Iøvrigt forholder Dalsgaard Larsen sig kritisk til tendensen i de senere års forskning til at lægge vægt på arbejderens »totalhistorie« (hele livssituationen), fordi der i denne har været en tilbøjelighed til at gå let henover emnet »arbejdspladslivet«.

Dalsgaard Larsen tager i sin artikel udgangspunkt i en kritik af Georg Nørregaards standardværk »Arbejdsforhold indenfor dansk håndværk og industri« (1943). Selv om værket analyserer en lang række temaer med relation til »arbejdsforhold«, omhandles forholdene på selve arbejdspladsen kun marginalt, og selve arbejdsprocesserne tages slet ikke op til undersøgelse. Det har med andre ord været en forskning, som har handlet mere om arbejdsforhold og arbejdsvilkår end om arbejdsliv.

Margaret Nielsen understreger i sin artikel om »Bryggeriarbejderliv« vigtigheden af at se arbejdslivet som en del af arbejderens hele liv. Hun mener i modsætning til Dalsgaard Larsen, at manglen på kildemateriale har været et af problemerne, når man beskæftiger sig med arbejdslivshistorie. Redningen ligger for hende at se i »det righoldige erindringsmateriale«, der er fyldt med beskrivelser af arbejdsprocesser, arbejdsoplevelse og arbejdsændringer. Hun fremhæver, at erindringerne giver os oplysninger, som vi ikke har mulighed for at få fra andre kilder, bl. a. fordi de gengiver arbejderens selvforståelse. Alt dette illustreres gennem to beretninger om bryggeriarbejderliv i Århus i dette århundredes første årtier, en kvindelig bryggeriarbejders selvbiografi og en en biografi af en mandlig bryggeriarbejder (kusk).

Etnologerne Lykke Lafarque Pedersen og Niels Jul Nielsen analyserer

i deres artikel om Brede fabrikssamfund og arbejderlivet i Brede omkring 1900 et helt specielt arbejdsmiljø. Det er det afsondrede fabriks-samfund, som skabte gode betingelser for en gennemsystematiseret organisering af hele fabrikssamfundet, en gennemført patriarkalisme, hvor fabriksherren med faderlig omsorg involverede sig i arbejderne liv. Fabrikssamfundet udgjorde en slags »samfund i samfundet«, hvor alle tilhørte én stor familie. Fabrikanten udøvede myndigt patriarkens magt, men følte også et ansvar for sine undergivne. Han fulgte bogstaveligt talt de ansatte med 'omsorg' fra vugge til grav. Den livslange tryghed blev af arbejderne gengældt med udtalt loyalitet overfor arbejdsgiveren. Det patriarkalske system indebar dog på den anden side også en indskrænket frihed og et formynderi med kontrol, revselsesret og andre sanktioner. Afslutningsvis diskuteres begrebet 'den loyale arbejder'. Loyaliteten ansues som en mulig strategi/holdning, der i varierende grad kom til udfoldelse, snarere end som én udskiftelig type på en udviklingslinje.

Karakteristisk for »Projekt Arbejdslivets Historie i Vejle«, som Bente Munk og Poul Porskær Poulsen beretter om, er, at det ikke var tænkt som »arbejdspladshistorie« eller »organisationshistorie«, men havde som mål at belyse »hele arbejderens livssammenhæng: i hjemmet, på værts- huset, i fodboldklubben, i kvarteret etc. I Munks og Poulsens artikel fortælles der om det indsamlingsarbejde, som var igang på Vejle Byhistoriske Arkiv fra 1987 til 1991, og der gives en oversigt over de aktiviteter og produkter, som projektet har affødt. Interviewindsamlingen var en af projektets hovedhjørneste, og i tilknytning til den fungerede der under projektet en studiekreds, hvor ældre arbejdere indkaldte kammerater til ca. 25 arbejdspladsinterviews. I 1989 åbnede udstillingen »Bomuldsbyen. Tekstilarbejder i Vejle gennem 100 år«, og arkivet udgav i den forbindelse bogen »Bomuldsbyen«. Et delprojekt var viet byens arbejderkvarter Vestbyen, og der opstod i den forbindelse en film om Vestbyen. Bogen »Arbejdernes kulturhistorie i Vejle« og udstillingen »Arbejdsliv i Vejle« udgjorde afslutningen på projektet. Begge vidner om de stærke bestræbelser på at få inddraget hverdags- og hjemmelivet i fremstillingen.

Tættest på de konkrete arbejdsprocesser kommer vi i folkemindeforskeren Karsten Bierings artikel om tre videoprogrammer om teglproduktion og teglværkshistorie. Først fortæller Biering om tilblivelsen af »Teglværksfilmen«, der er en nyredigering af en gammel stumfilm optaget på Petersminde Teglværk på Syd-fyn i 1930'erne. Herefter fortæller Biering om endnu to film, som blev lavet på Center for Arbejderkulturstudier ved Københavns Universitet, og som skulle følge den gamle tegl-

værkshistorie op. De to film, »Sten på Sten« og »Min filosofi har været ikke at have for meget gæld!«, blev optaget i 1992 på teglværksejer Carl Matzens teglværk i Egersund. Den første er et videoprogram om murstensfremstillingen idag, og i det andet program fortæller Carl Matzen om teglværkets historie fra dets grundlæggelse i 1750 og frem til idag. Tilsammen viser de tre film udviklingen fra den manufakturprægede teglfremstilling frem til moderne industriproduktion. De illustrerer samtidig nogle af de muligheder, vi har for formidling af arbejdslivets historie.

Hvordan skal man på museerne formidle arbejdslivets historie? Dette spørgsmål beskæftiger Annette Vasström, Arbejdermuseet, sig med i sin artikel om arbejdet med at bevare den industrielle kulturarv. Hun gennemgår en række eksempler på, hvordan industrimuseer i Europa og USA har medvirket til at bevare forskellige industrimiljøer, dokumentere arbejdet og levendegøre arbejdets historie. I den forbindelse redegør hun også for forskellige havneprojekter og kommer kort ind på danske museer, som indsamler og formidler oplysninger om industrikulturen. Ingen af disse arbejder dog primært med at gøre selve arbejdssituationen og arbejdsvilkårene i den industrielle produktion til den centrale del af formidlingen. Til sidst fortæller hun om »Museumscenter Dokøen« - et nyt museumskoncept, som ikke alene tager sigte på en bevaring af det historisk unikke Orlogsværft, men desuden på en formidling af arbejdslivet gennem en række forskellige aktiviteter: arbejdende værksteder, udstillinger, rollespil og avanceret AV-formidling.

Hvilken betydning fik den industrielle udvikling for smedens arbejde, og hvordan oplevede smedene industrialiseringen? Det er hovedtemaerne i Knud Knudsens artikel om udviklingstendenserne i smedearbejdet i perioden fra omkring 1890'erne til omkring 2. verdenskrig. Knud Knudsen tager udgangspunkt i det billede, der er blevet opbygget af smedene som bærer af en konservativ håndværkertradition i fagforeningsbevægelsen. Han spørger, om det er holdbart at opfatte smeden som den fagstolte håndværker, der videreførte laugstraditionen fra det gamle før-industrielle håndværk? Svaret er benægtende: Der er intet grundlag for den opfattelse, at smedene i særlig grad skulle repræsentere en overleveret laugstradition eller være bærer af en faglig håndværkerkonservatisme. Det handlede om faglig kamp, mere end om håndværkerkonservatisme. Knudsen diskuterer også Bravermans dequalificeringstese, der synes at passe dårligt på maskinindustrien og smedearbejdet. Der er ikke grundlag for opfattelsen af de »gamle dage« som en »gylden tid« med mere afvekslende og håndværksmæssigt arbejde. Forestillingen om et højt-

kvalificeret håndværksarbejde, der som følge af industrialiseringen blev dequalificeret til et ensformigt, indholdstomt arbejde, er svær at opretholde. Intet af det, der skete på smedearbejdspladserne før 1. verdenskrig, pegede entydigt i retning af en dequalificering af smedearbejdet.

Smedearbejde har op til idag været opfattet som et udpræget »maskulint« arbejde. Arbejdsdelingen mellem mænd og kvinder har således indebåret, at visse fag har haft karakter af kvindelige og andre af mandlige fag. Selv om der findes historiske eksempler på, at et fag kan skifte køns-karakter, har det dog vist sig at være uhyre vanskeligt at ændre et fags én gang givne køns-karakter. Et af problemerne er, at de såkaldte kvindelige fag tit vurderes lavere end de mandlige.

Ligestillingskonsulent Lisbeth Jensen forsøger i sin artikel at indkredse, hvad køn og arbejde har med hinanden at gøre. Kønsarbejdsdelingen er ikke et resultat af mænds og kvinders frie valg af jobs, men faktisk har mænd og kvinder forskellige muligheder og vilkår på det kønsopdelte arbejdsmarked. Lisbeth Jensen gør rede for, hvordan kønsidentitet og opfattelser af mandlighed og kvindelighed spiller en stor rolle på arbejdsmarkedet. Nogle job er mere »kønnede« end andre, og her spiller kulturen på arbejdsmarkedet, »fagets kultur«, en rolle for, om man vil føle sig hjemme eller fremmed i et fag eller på en arbejdsplads. Vanskelighederne med at nedbryde kønsarbejdsdelingen skyldes efter Lisbeth Jensens opfattelse i høj grad vores store behov for en kønsidentitet samtidig med, at der fortsat eksisterer en snæver sammenhæng mellem arbejde og kønsidentitet.

At arbejdslivet i sig selv er undergået en internationalisering i efterkrigstiden giver anledning til at skærpe det internationale udblik i forskningen. Hertil kommer, at den økonomiske styrkeforøgelse i Øst- og Sydøstasien har skabt øget behov for en kulturkomparativ forskning. Bl. a. i Japan har man udviklet nye slagkraftige industrialiseringsmodeller, metoder for virksomhedsledelse og kollektiv interesseorganisering.

Mette Vistis artikel om arbejdsorganisering i japansk bilindustri bygger på et internationalt forskningssamarbejde under Massachusetts Institute of Technology. Projektet analyserede og sammenlignede arbejdsorganisering, teknologi og forholdet mellem ledelse og arbejdere i bilindustrien. Et af målene var at undersøge, hvordan nationalt og kulturelt bestemte aspekter af arbejdsorganiseringen påvirker konkurrenceevnen og industriens struktur internationalt.

I artiklen diskuterer Mette Visti nogle af de forklaringer, der har været fremført om den meget høje arbejdsintensitet og disciplin i japansk industri. Man har fremhævet japanernes flid, engagement og villighed til

at acceptere meget høj arbejdsintensitet under stærkt gruppepres. Hertil kommer deres villighed til at samarbejde med ledelsen. Det japanske arbejdsorganisationssystem, der i modsætning til det vestlige bygger på høj arbejdsmotivation, har indebåret, at det var vanskeligt for arbejderne at definere en selvstændig arbejderinteressepolitik. Der opstod i Japan aldrig organisationer, der varetog selvstændige arbejderinteresser, og arbejderne identificerede sig i stedet for med virksomhederne. Selv fagforeninger så arbejderinteresser som værende i overensstemmelse med virksomhedens. Mette Visti fremfører her, at indflydelsen fra samuraikulturen, hvor dyder som selvdisciplin og flid var centrale, kan være en medvirkende årsag til de japanske arbejderes loyalitetsfølelse overfor virksomheden.

Kampen for en forkortelse af arbejdsdagen har siden slutningen af 1880'erne spillet en stor rolle i arbejderbevægelsens kamp for bedre vilkår. Arbejdsdagen var i slutningen af 1800-tallet ofte på 12-14 timer, og der er næppe tvivl om, at den gradvise nedsættelse af arbejdstiden har haft stor betydning for forandringen af ikke blot arbejdslivet, men også livet i hjemmene.

Poul Vitus Nielsens artikel er en gennemgang af de aktioner og forhandlinger, der førte til 8 timers dagens gennemførelse i 1919. I forlængelse heraf analyserer Nielsen den efterfølgende kamp om, hvem der skulle have æren for resultatet: de socialdemokratiske organisationer, byggefagene eller den faglige venstreopposition? Samtidig er artiklen et opgør med den hidtidige historieskrivning om indførelsen af 8 timers dagen. Nielsen fremhæver tre forskellige forklaringer i litteraturen: den socialdemokratiske historieskrivning, den Søren Kolstrupske forklaring, og den post-kolstrupske historieskrivning. Den socialdemokratiske historieskrivning betegner Nielsen som »historieforfalskning«, og hans konklusioner adskiller sig også fra Kolstrups på adskillige punkter. Mest enig er han med den post-kolstrupske historieskrivning. På linje med denne tildeler han byggefagene en afgørende betydning for 8 timers dagens gennemførelse, men til forskel fra denne hævder han, at det er ukorrekt at kategorisere byggearbejderne som syndikalister. De gik ind for »den direkte aktion« som konkret aktionsform for at opnå konkrete mål. Men dette gjorde dem ikke til syndikalister. De anvendte syndikalistiske teknikker løsrevet fra såvel syndikalistiske strategier, holdninger og utopier. Det var presset fra arbejdspladserne – de mange aktionsvillige, men ikke syndikalistiske byggearbejdere – der bevirkede, at DA blev interesseret i at genoptage arbejdstidsforhandlingerne med DsF. Og den socialdemokratiske partiledelse formidlede en del af dette pres, men det

var, konkluderer Vitus Nielsen, byggearbejderne, der *tog* 8 timers dagen, DA, der *gav* den, og DsF, der *fik* den.

Foruden arbejdet i vid betydning omfatter arbejdslevsforskningen også arbejdsmarkedets parter og deres adfærd i forhold til hinanden og til staten. Det er dette aspekt, som sociologerne Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Lars Kjerulf Petersen og Carsten Strøby Jensen tager op i deres sociologiske og historiske analyse af det danske organisations- og aftalesystem. De taler i analysen om »Den danske Model«, som de opfatter som et særlig rendyrket eksempel på det konsensusprægede samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system. Ud fra Cleggs og Sissons teorier om etablering af kollektive forhandlinger gennemgår og diskuterer de det danske aftalesystems tilblivelsesproces og historie frem til de aktuelle udviklingstendenser, som de karakteriserer som »centraliseret decentralisering«. Samtidig med en tendens til decentralisering af de industrielle relationer – fra nationale kollektive overenskomster til direkte fastsættelse af løn- og arbejdsforhold i de enkelte virksomheder – kan der spores modgående tendenser til centralisering af organisationsstrukturen.

På mange arbejdspladser var drikkeriet i slutningen af forrige århundrede uhyre udbredt. En reaktion herpå var afholdsbevægelsen. Sidsel Eriksen behandler i årbogens sidste artikel forholdet mellem arbejderbevægelsen og afholdsbevægelsen. Hendes udgangspunkt er »Stege-sagen«, en arbejdskonflikt i Stege i 1903, som endte med, at arbejdsgiveren, der var ordenschef i den lokale N.I.O.G.T.-loge, blev truet med udstødelse fra logen, fordi han havde søgt at hverve skruibrækkere og havde beværtet disse med brændevin. Stege-sagen kom til at markere det endelige skel mellem arbejder- og afholdsbevægelse, idet den betød, at den uformelle accept mellem Socialdemokratiet og størsteparten af den gamle afholdsbevægelse blev brudt. Efter et storlogemøde i december 1903 var der banet vej for helt nye, socialdemokratiske afholdsiniciativer.

Vi har i denne årbog holdt os til et enkelt hovedtema, arbejdslev. Til gengæld har vi forsøgt at dække en række af de aspekter, som hører med til dette brede forskningsområde: arbejdsprocessens organisering; arbejdsdelingen mellem kvinder og mænd; sammenhængen mellem arbejdslev, politik og stat; arbejdskampe; arbejdsmarkedetsorganisationerne og det kollektive aftalesystem; hverdagskulturens betydning for arbejderens adfærd på arbejdspladserne og i arbejdet; samt formidlingen af arbejdslevet og arbejdslevets vilkår.

Redaktionen

Signalement af forskningen i arbejdslivets historie i Danmark

Af Marianne Rostgaard og Anette Eklund Hansen

Indledning

Forskning i arbejdslivets historie er både et gammelt og et nyt forskningstema. Nyt, fordi arbejdslivet og arbejdet med få undtagelser ikke har været genstand for historisk forskning; gammelt, fordi forskellige forhold med betydning for arbejdslivet har været genstand for forskning i mere end 100 år. De første statistiske undersøgelser stammer fra 1872, og er således næsten samtidige med industriarbejdets opståen.

Denne oversigtsartikel vil af pladshensyn fortrinsvis beskæftige sig med historiske undersøgelser og undersøgelser med et historisk perspektiv. Vi vil i det følgende give en oversigt over de forskellige sammenhænge, hvor arbejdslivet har været behandlet, og samtidig argumentere for i højere grad end hidtil at inddrage arbejdslivet i den historiske forskning. Men allerførst er det påkrævet med en definition af arbejdsliv.

Vi vil her definere forskning i arbejdslivets historie, som en forskning der med udgangspunkt i arbejdet og de sociale relationer på arbejdspladsen, beskæftiger sig med ændringer i arbejdsprocessen, ændringer i arbejdets organisering og med arbejderne reaktion herpå. Med interaktionen mellem arbejdsgivere og arbejdere, ufaglærte og faglærte, mænd og kvinder, samt statens lovgivning og indgriben i forhold til arbejdsmarkedets aktører. På samme måde påvirker forhold på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet familiens strategier i reproduktionsfæren, som igen kan virke tilbage på arbejdslivet.¹ Denne kompleksitet af interaktion i arbejdslivet skabte endvidere de vilkår, som var grundlag for de krav arbejderne stillede gennem deres bevægelse, fagbevægelsen og arbejderpartierne, for at forbedre vilkårene for arbejderklassen.

I Danmark var arbejdslivsforskning indtil for få år siden først og fremmest repræsenteret ved samfundsforskere, etnologer, arbejdsmiljø- og arbejdsmarkedsforskere, mens historikerne ud fra andre tilgangsvinkler end arbejdets, har belyst aspekter af arbejdslivets historie. Arbejdslivs-

forskningen har derfor først og fremmest haft karakter af samtidsundersøgelser, nogle dog med et historisk perspektiv.

Vi har inddelt den hidtidige forskning i arbejdslivets historie i 4 undergrupper. Først og fremmest er der analyser af arbejderbevægelsens historie, herunder de sidste års mange jubilæumsskrifter. Der er arbejderkulturforskningen og de dele af kvinde- og kønsforskningen som har taget arbejdslivet op til behandling. Endelig er der industri- og teknologihistorien, herunder de mange brancheanalyser som blev lavet i 70'erne og begyndelsen af 80'erne. Men allerførst et kort tilbageblik på arbejdslivsforskningen før 1970.

Forskning i arbejdslivets historie før 1970

Forskningen i arbejdslivets historie fik sit første store gennembrud i 1927 med Institut for Historie og Samfundsøkonomi. Fra starten af trediverne og frem til instituttets lukning i 1957 udgaves en lang række værker, der behandlede forskellige aspekter af arbejdslivets historie fra industrialiseringens start til ca 1900.² Synsvinklen var en økonomisk- og socialhistorisk, men de meget detaljerede og omfangsrige empiriske undersøgelser gav et righoldigt materiale til belysning af de ændringer, som de kapitalistiske produktionsforhold medførte for arbejderne og arbejdsgiverne i byen og på landet. Blandt mange andre kan nævnes Georg Nørregårds 600 siders store værk om Arbejdsforhold indenfor dansk håndværk og industri 1857-1899 fra 1943. Georg Nørregård skrev i forordet:

»At Formålet med bogen er at belyse Dagliglivet på Arbejdspladserne dels ved at undersøge de regler, som gjaldt derfor, dels ved at udnytte alle forekommende oplysninger om hvorledes Virkeligheden formede sig under Arbejdet i Værksted og Fabrik. Den tekniske side af Arbejdet er sædvanligvis ikke omtalt. Vægten er lagt på Forholdet mellem Arbejder og Arbejdsgiver og mellem Arbejderne indbyrdes, på deres Aftaler og Mellemværender, deres Omgangsformer og gensidige Indstilling overfor hinanden«.

Bogen behandler centrale temaer for arbejdslivets historie som: det industrielle gennembruds følger for arbejdets udvikling, arbejderens stilling til maskinerne, de patriarkalske forhold, socialismen og arbejderens faglige organisering, strejker, kvinder og børns arbejde osv. Selv om bogen er præget af en positivt tilgangsvinkel med et væld af oplysninger, som læseren selv må sortere og vægte betydningen af, er det store værk dog stadig en guldgrube af viden og bliver også i dag brugt som udgangspunkt for forskning i arbejdslivets historie. Vel især fordi det aldrig er

blevet fulgt op af andre undersøgelser, og Georg Nørregård derfor stadig står som den uimodsagte autoritet på området.

Arbejdslivets historie efter 1970

Arbejderbevægelsens historie

I efterkrigstiden og frem til ca 1970 var der ikke megen interesse for arbejdernes, endsigte arbejdslivets historie. Fra starten af 1970'erne bevirkede fagkritikken og den generelle politiske venstredrejning af samfundet, at interessen for arbejderbevægelsen og dens historie voksede stærkt særlig blandt studerende og universitetsforskere. Interessen samlede sig først og fremmest om arbejderbevægelsen, om partiernes teoretiske grundlag og organisationernes struktur og politik. Det var en traditionel politisk- og organisationshistorisk tilgangsvinkel, der som noget nyt beskæftigede sig med arbejdernes bevægelse, i modsætning til tidligere, hvor forskere havde koncentreret sig om bønder og borgeres politiske historie. Men det var stadig en historieskrivning, der analyserede organisationernes og partiernes øverste niveauer, teorier og strategier, uden inddragelse af de menneskers arbejds- eller hverdagsliv, som historien handlede om. Dette hang sammen med, at analyser af teorier og strategier ofte indgik i den standende debat på venstrefløjens i 70'erne om den korrekte politiske teori og strategi.

I slutningen af 70'erne startede et oprør indenfor fagkritikken mod den politisk orienterede historieskrivning, som i stedet satte arbejderklassen og hverdagslivet i centrum.³ Inspirationen blev bl.a. hentet fra den engelske History Workshop bevægelse.

Interessen for arbejderklassens levevilkår resulterede i en lang række undersøgelser af byarbejdernes vilkår.⁴ Senere blev arbejdsforholdene hos landarbejderne, som frem til 2. verdenskrig udgjorde den største del af den danske arbejderklasse, også genstand for undersøgelser. Analyserne viste, at der fra 1850'erne skete store ændringer i landbrugsarbejdet, først og fremmest som resultat af landbrugets tilpasning til kapitalistiske produktionsforhold og den teknologiske udvikling, der i perioder resulterede i stor arbejdsløshed for grupper af landbrugsarbejdere, men også ændringer i organiseringen af arbejdet.⁵ Et andet eksempel på et forskningstema i en »minoritetsgruppe« tvang forskerne til at gå nye veje. Undersøgelser af børnearbejdet i industrialiseringens første fase bragte nye indsigter i den dynamiske udvikling af den kapitalistiske produktion. Det



Et forløb i arbejdsprocessen i skotøjsindustrien i 1959 – et årti hvor branchen var underlagt store rationaliseringer. (ABA)

industrielle børnearbejde var især vigtigt indenfor tobaks- og tekstilindustrien, men også i tændstikproduktion og glasfremstilling indgik børnearbejdet som fast bestanddel i en periode. Børnenes billige arbejdskraft blev anvendt til arbejdsprocesser, som voksne enten ikke kunne eller ville påtage sig, f.eks. brugtes drenge i glasindustrien til at arbejde ved de varme ovne. I begyndelsen af dette århundrede overflødiggjorde teknologien efterhånden børnenes arbejdskraft, hånd i hånd med, at lovgivningen begrænsede deres arbejde på fabrikkerne. Børnearbejdet som forskningstema gav et godt udgangspunkt for aflæsning af ændringer i arbejdsorganisering og samspillet mellem teknologiudvikling og fagbevægelsens kamp for bedre vilkår⁶.

Interessen for arbejdernes dagligliv lå bag mange erindringsindsamlingsprojekter i slutningen af 1970'erne og begyndelsen af 1980'erne. Her blev der indsamlet et vældigt materiale, som hidtil ikke er blevet udnyttet i større omfang i egentlige historiske analyser. De fleste projekter havde en ret kort løbetid, og videreformidlingen kom, både fordi projektløbetiden satte grænser og fordi materialet var så nyt og spændende, i første omgang til at bestå i udgivelsen af mere eller mindre redigerede erindringer⁷. En anden grund til at de programmatiske erklæringer fra slutningen af 70'erne og begyndelsen af 80'erne om i højere grad at inddrage arbejderklassens historie som grundlag for at skrive arbejderbevægelsens historie tildels forblev programerklæringer var, at de studenter og yngre lærere som bar denne forskning ikke længere var at finde på universiteterne. Det blev derfor bl.a. museums- og arkivfolkene der overtog stafetten.

Et af de steder hvor der blev arbejdet videre med arbejdslivets historie i 80'erne blev jubilæumsskrifterne. 1970'erne og 80'erne har været rig på jubilerende fagforbund og fagforeninger, og jubilæumssshistorieskrivningen er i 1980'erne i høj grad blevet overladt til professionelle historikere, modsat tidligere jubilæumsskrifter der ofte var skrevet af forbundsformanden eller en forbundssekretær og stort set alene handlede om organisationens historie og dens mænd. Men i takt med at fagbevægelsen ønskede at styrke medlemmernes historiske bevidsthed kom jubilæumsskrifter o.lign. i højere grad til at handle om medlemmernes hverdagsliv, som en aktiv del og en forudsætning for organisationens liv og virke.

En af igangsætterne til denne bevægelse var AOFs »Grav, hvor du står«-kampagne, hvor arbejderne selv skulle grave i deres fortid og skrive deres historie, som skulle handle om hele tilværelsen og herunder arbejdslivet. I forlængelse af dette tiltag startede SID sit store 5 bindsværk om »Arbejdsmandens Historie«. Værket skulle bl.a. fortælle historien om



Arbejdsgiveren og ejeren af Dansk Guldlistefabrik i København, Grev Moltke, i midten omringet af medarbejderne på den lille fabrik i 1925. Billedet lader ane det patriarkalske forhold mellem ejer og ansatte, der næsten var selvskreven i de små virksomheder. (ABA)

arbejdernes hverdagsliv og deres organisation, som endnu i 1980 kun i ringe omfang var omtalt i skolernes historiebøger. Serien indeholder både i tekst, erindringer og billeder en omfattende dokumentation af de ændringer, der er sket i arbejdsmandens arbejdsliv de sidste 100 år.

Parallelt hermed kom der i løbet af 1980'erne en lang række udgivelser fra arbejderbevægelsen selv, hvor arbejdslivets historie har været i focus. Nogle beretninger har fokuseret direkte på arbejdspladshistorien, mens andre har beskæftiget sig med arbejds- og lønforhold, strejker, opbygning og udvikling af organisationerne osv.⁸

Som et eksempel på hvorledes medlemmers arbejdsliv kan inddrages i jubilæumsskrifter, skal Keld Dalsgård Larsens bog om Papirarbejdernes historie i Silkeborg 1844-1982 omtales. Bogen er bygget op som en totalhistorisk analyse, idet den udover arbejdernes leve- og arbejdsvilkår også beskriver virksomheden og branchens særlige forhold i den udstrækning de havde betydning for Silkeborgfabrikken. Vi får dermed et

indblik i den dynamik, der lå i lokalsamfundet, samspillet mellem fabriksejer, branche, arbejderne og deres faglige organisation.

På baggrund af interview og arkivmateriale fra virksomheden og arbejderbevægelsen, beskrives de forskellige arbejdsprocesser, som papiret skulle igennem fra det kom ind som gamle klude og til det færdige papir forlod fabrikken. Arbejdsprocesserne beskrives gennem interviews, samtidig får læseren et godt indblik i de forskellige grupper af arbejderes forhold til hinanden og til fabriksejeren. Arbejdsforholdene her var meget præget af ejerens patriarkalske holdning til arbejderne, derfor blev lønningerne måske aldrig særlig høje, men tilgængæld kunne man regne med at have arbejde på livstid, hvis man først var kommet indenfor fabriksporten. Bogen viser også, at organiseringen af arbejderne og fagforeningens politik og strategier, voksede ud af de vilkår som papirarbejderne levede under. Også selv om det af og til gik på tværs af, hvad Papirarbejderforbundet mente. Bogen er således et eksempel på, hvordan samspillet mellem ændringer i arbejdsprocesser og relationer på arbejdspladsen og den lokale fagforening kan belyse såvel arbejdslivets som den lokale arbejderbevægelses historie. Et andet eksempel herpå er John og Sanne Hansens bøger om arbejderens historie i Middelfart. Arbejdsmændenes 60 års skrift fra 1987 hedder ligefrem »Arbejdets mænd«. Bogen tager udgangspunkt i ændringerne i arbejds – og hverdagslivet og beskriver herudfra opbygningen og udviklingen af den lokale fagbevægelse. Et sidste eksempel, der skal nævnes er Henning Grelles jubilæumsskrift om bagerfagets arbejdsvilkår og organisation i 100 år. Her vises det bl.a., at lovgivningen i forhold til natarbejde og lærlingenes vilkår også påvirker udviklingen af faget.⁹

Udover jubilæumsskrifterne har bl.a. museernes arbejde været centrale for videreudvikling og formidling af arbejdslivets historie i 1980'erne. Her inddrages alternativt kildemateriale som interviews og billeder i langt højere grad. Samtidig udvikler formidlingen af historien sig også og giver nye indsigter. Arbejdslivets historie legemliggøres i teaterform og på museum. Som eksempel kan nævnes tekstilarbejderne på Brandts klædefabrik, der på baggrund af deres egen historieskrivning producerede et teaterstykke om deres liv som tekstilarbejdere. Arbejdermuseet i København har i permanente og skiftende udstillinger formidlet arbejdslivets historie, samtidig med at den franske økomuseums side er ved at vinde indpas på teknik- og industrimuseer i Danmark, således at arbejdets og arbejderens historie også vises på disse museer¹⁰.

Forskning i arbejderens historie viser en lang række eksempler på, at

hvis man vil forstå de ændringer, der sker i arbejderbevægelsens politik, strategier og ideologi, må man nødvendigvis beskæftige sig med, hvad der foregår i arbejdslivet.

Dette temaet er også blevet taget op af Knud Knudsen i en artikel, hvor han argumenterer for, at arbejderbevægelsens historie skal anskues som » historien om arbejdets sociale bevægelse«. Han fremhæver blandt andet, at det er vigtigt at analysere »hvordan arbejdets udvikling har haft betydning for arbejderbevægelsens historie.« Han fremlægger endvidere nogle metoder til, hvorledes sammenhængen mellem arbejdets udvikling og arbejderbevægelsens historie kan analyseres, således at der opstår en større forståelse for arbejdernes holdning til arbejdet og udviklingen af arbejderbevægelsen.¹¹

Kvinde- og kønsforskningen

Studerteroprøret bragte ikke kun arbejdernes historie frem som forskningstema, men førte også til en interesse for kvindernes historie. Kvin-



delige forskere kiggede efter arbejderkvinderne i arbejderbevægelsens historie, men fandt kun enkelte repræsentanter på det beslutningsniveau, som arbejderforskningen interesserede sig for. For at skrive kvindernes historie var det derfor nødvendigt at gå nye veje både teoretisk og meto- disk. Arbejderkvindeforskerne måtte analysere de niveauer i samfundet, hvor kvinderne befandt sig: arbejdspladsen, familien, de laveste niveauer af organisationspyramiden. I søgningen efter kildetyper, der kunne bely- se de »usynliges« historie blev det åbentbart, at historikere måtte arbejde tværfagligt, og forskningsmetoder fra etnologi, sociologi, litteraturviden- skab m.fl. blev inddraget. En ny stor kildegruppe som erindringer og in- terviews fandt sin plads i historieforskningen. Ved hjælp af disse nye til- gangsvinkler til historien blev det muligt at undersøge arbejdernes, både mænd, kvinder og børns hverdagsliv, og i højere grad at afdække og for- klare de relationer, der fandtes mellem arbejdsliv og familieliv, arbejder- bevægelse- og klasse, mænd og kvinder.

Et eksempel på denne nye forskningstrategi var Birgitte Possings bog: »Arbejderkvinder og kvindearbejde i København ca 1870-1906« fra 1980. Hun undersøgte hvilke former for arbejde de ufaglærte kvinder udførte under industrialiseringens første fase frem til århundredskiftet. Hun fandt her, at kvinderne organiserede deres arbejdsliv i produktionen i forhold til de krav, der stilledes til dem i familien. Derfor ændrede kvin- dernes arbejdsliv sig i takt med livscyklusen. Ved brugen af erindringer og fremstillinger, der beskriver arbejdslivet sammen med traditionelle historiske kilder, blev de forskellige arbejdsprocesser og rammerne for kvindearbejdet beskrevet. Samtidig gav erindringerne et indblik i, hvor- ledes kvinderne selv opfattede deres livsvilkår i den periode, hvor arbej- derklassen konstitueredes.

Ønsket om at finde en mere nuanceret opfattelse af arbejderbevægelsen og arbejderklassens udvikling og historie, førte til en række undersø- gelser af arbejds- og levevilkår. Udgangspunktet var ofte arbejderfamili- en. Analyserne viste, at i de fleste arbejderfamilier bidrog alle familie- medlemmer ved deres arbejde til familiens overlevelse. Arbejdets art og omfang blev så vidt muligt tilpasset familiens cyklus. Mange kvinder var i en periode hjemmearbejdere i f.eks. tobaks- og beklædningsindustrien, fordi de så samtidig kunne passe børn, og børnene kunne deltage i arbej-

◆ Ufaglærte mænd og kvinder i arbejde på Vinkel Betonfabrik, der beskæftigede ialt fire »be-
tondamer«. (ABA)

det. Den teknologiske udvikling og pres fra fagbevægelsen minimerede dog efterhånden hjemmearbejdet. For fabriksejerne blev det også mere hensigtsmæssigt at organisere arbejdet på en anden måde end ved udbygning af hjemmearbejdende kvinder og børn.

Et af de nyeste eksempler på historieskrivning om kvinders arbejdsliv er Kirsten Geertsens »Dannet ung pige søges«. Her integreres oplysninger om arbejdsredskaber og arbejdsorganisering, lovgivning, arbejdsgiverforholdninger, fagforeningspolitik, og den klasse- og kønsmæssige socialisering af pigerne i en indsigtfuld analyse af kontorarbejdets udvikling og især ændringer i de sociale og kønsmæssige relationer på kontorarbejdspladserne. Kirsten Geertsens mål med at skrive bogen var at finde ud af hvorfor kontorarbejdets vilkår så og ser ud som de gør, og hvordan »kontordamerne« er blevet præget til en bestemt selvforståelse. Bogen er et godt eksempel på hvordan en historisk arbejdslivsforskning kan bidrage til en forståelse af både kontorarbejdet og HK'ernes historie og brede til en forståelse af udviklingen i relationerne mellem køn og klasse.¹² Kvinde – og kønsforskning og forskning i arbejderne hverdags- og bevidsthedshistorie har i en lang række undersøgelser fokuseret på arbejdslivet, fordi det var her, arbejderne levede deres liv og derfor også her, at de trådte frem som agerende subjekter for deres egen historie.¹³

Arbejderkulturforskningen

En af dem der mest vedholdende har arbejdet med udforskning af arbejderkulturen herhjemme er Svend Aage Andersen. Det gælder såvel Svend Aage Andersen, som andre der har skrevet om arbejderkultur og arbejdslivet som kulturelt fænomen, at der arbejdes ud fra det såkaldt brede kulturbegreb, hvor kultur groft sagt er lig med tilværelsen som helhed. Kultur er således ikke en bestemt sektor eller bestemte former for handling, men netop »det hele«, eller rettere, det der skaber sammenhæng og helhed i tilværelsen. Det der adskiller arbejderkulturforskere er derfor ikke definitionen af kulturbegrebet, men snarere forskellige fagtraditioners måde at gribe analyserne an på.

Svend Aage Andersen (herefter SAA) har hele vejen igennem været inspireret af englændere som Raymond Williams og Birmingham-skolen, med frontfigurer som John Clarke og Richard Johnson, og desuden af tyske arbejderkulturforskere. Herfra har SAA blandt andet hentet inspiration til sin typologisering af forskellige arbejderkulturer.¹⁴ Især bogen om havnearbejderne forsøger at trække linjer fra arbejdslivets erfa-

ringsverden til havnearbejdernes holdning til arbejderbevægelsen, til familieliv og identitetsdannelse.

Udover SAA (der af uddannelse er litterat) er arbejderkulturen herhjemme især blevet taget under behandling af etnologer, som stort set alle har Thomas Højrup's livsformsbegreb som udgangspunkt. Det højrupske livsformsbegreb har haft en vældig gennemslagskraft og er blevet diskuteret og kritiseret i utallige sammenhænge.¹⁵ Vi vil derfor ikke gå ind i en diskussion af begrebet, da det vil føre alt for vidt i denne artikels sammenhæng, men blot trække en enkelt ting frem: Problemet med at forklare forandringer. Livsformerne kæmper alle for at opretholde deres egen eksistens indenfor den givne produktionsmåde, og logisk set kan livsformen derfor kun ændres, hvis produktionsmåden ændres, hvilket som bekendt sker med århundreders mellemrum. Da livsformsbegrebet er teoretisk afledt ud fra produktionsmåden lukkes der hermed af for at se en livsform som en konstruktion – som en måde at tolke, reagere og traditionalisere en tilværelse på, indenfor nogle givne rammer, hvorved der åbnes op for en historisering af livsformerne indenfor en af produktionsmåden givet ramme. En måde at komme om ved det noget forenklede billede af virkeligheden som kan afdækkes ud fra Højrup's 3 livsformer er som Anne Dorte Højrup at forfine livsformsbegreberne til at omfatte forskellige typer af lønarbejderlivsformer blandt kvindelige arbejdere.¹⁶ Det giver os dog stadig ingen svar på, hvordan disse forskellige typer af lønarbejderlivsformer er opstået.

Vi lagde i denne artikel ud med at definere forskningsfeltet »arbejdslivets historie« som bl.a. spørgsmålet om, hvordan arbejderne reagerer på vilkår i arbejdslivet og hermed er med til at ændre vilkårene. Hvordan man reagerer afhænger klart af, hvordan vilkårene og situationen opleves og er dermed kulturelt defineret. Kulturforskernes bidrag er her, for os at se, en række bidrag til forståelse af forskellige typer af relationer arbejder-arbejde, specielt hvordan relationerne opretholdes. Historikere og kulturforskere har forskellige forskningsinteresser. Historikerne vil i mindre grad være interesseret i kulturen som kultur, men i højere grad i hvordan kulturen indgår i en forandringsproces. Det er grundlæggende et spørgsmål om, hvordan man ser på relationerne mellem kulturen og de samfundsmæssige strukturer og institutioner (som selvfølgelig kan analyseres som kulturer, men på den anden side også er andet og mere), hvor de der arbejder ud fra det brede kulturbegreb for os at se tendentielt får analyserne til at lukke sig om sig selv i og med de forskellige elementer alle indgår som dele i en bestemt kultur.

I Svend Aage Andersen projekt om arbejderkulturen efter 1945, er han inde på de ændringer i arbejdets omfang og art som bl.a. ændringer i teknologien har medført.¹⁷ I arbejdspapiret »Arbejdslivet og arbejdspladsens kultur« får vi en beskrivelse af, hvordan en kultur og en identitet bliver ødelagt, snarere end en analyse af hvordan en kultur og identitet omformes, hvor visse træk vedblivende eksisterer, men indgår i en ny kontekst og dermed kommer til at skifte mening og betydning. Når kulturanalyserne ikke har fokuseret på ændringer, hænger det for en historiker at se sammen med et fællestræk hos kulturforskere, om de så er af den ene eller den anden skole. Nemlig at kulturforskere som hovedregel fokuserer på sammenhænge og helheder, ikke på de modsigelser og konflikter der skaber sprækker i kulturen, og hvoraf forandringer kan gro frem. Det arbejdslivshistorikerne til gengæld kan lære af (arbejder)kulturforskerne er en meget mere sofistikeret tolkning og analyse af udsagn og handlinger, hvor historikerne modsat kulturforskerne har en tradition for at se udsagn og handlinger som begivenheder løsrevet fra den kontekst, de måtte indgå i for aktørerne. Et eksempel herpå er brugen af erindringsstof, hvor historikerne som oftest bruger det beskrivende og illustrerende, mens etnologerne i langt højere grad analyserer udsagnene.

Den industri- og teknologihistoriske forskning

Den industrihistoriske forskning herhjemme har hovedsagelig defineret sig selv som en underafdeling af den økonomiske historie og har derfor naturligt nok taget udgangspunkt i makroøkonomiens begreber og lagt hovedvægten på analyser af strukturelle forandringer. Den industrihistoriske forskning kan således først og fremmest bidrage til at belyse de ydre vilkår for arbejdslivet: Branchers fremvækst og fald, mekaniserings- og industrialiseringsprocessers forløb og den industrielle væksts konsekvenser i form af urbanisering m.v.. Set i relation til arbejdet betyder det, at der fokuseres på resultatet af arbejdet og de ressourcer, der medgår til at producere, mens det der foregår i produktionen forbliver en »black box«.

Som et af de få eksempler på at skrive en anden form for industrihistorie, skal den engelske historiker Raphael Samuel fremhæves. Så tidligt som i 1976 skrev han en engelsk industrihistorie set »fra neden«. Pointen i »The Workshop of the World: Steam Power and Hand Technology in mid-Victorian Britain« er, at det manuelle arbejde ikke blev overflødiggjort med mekaniseringen, som begrebet ellers kan forlede os til at tro.

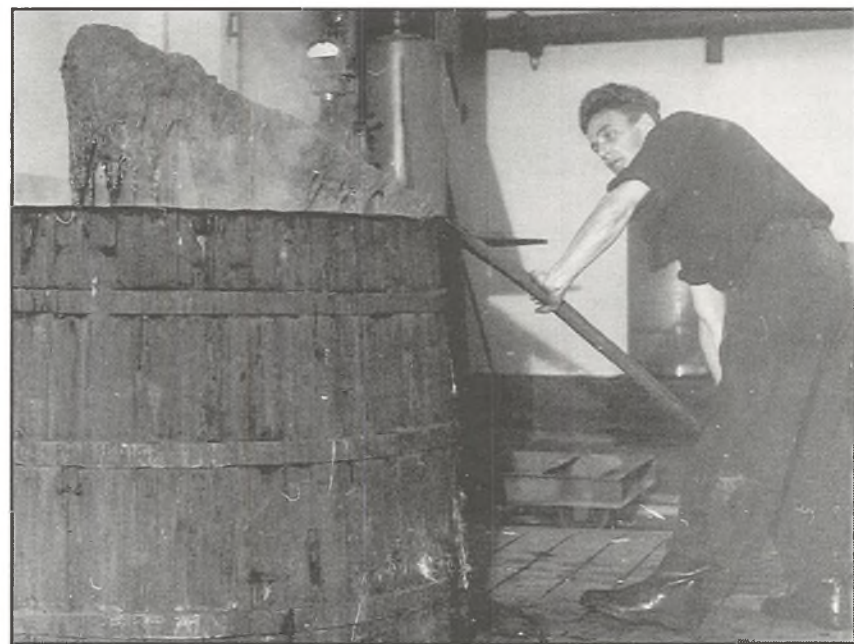
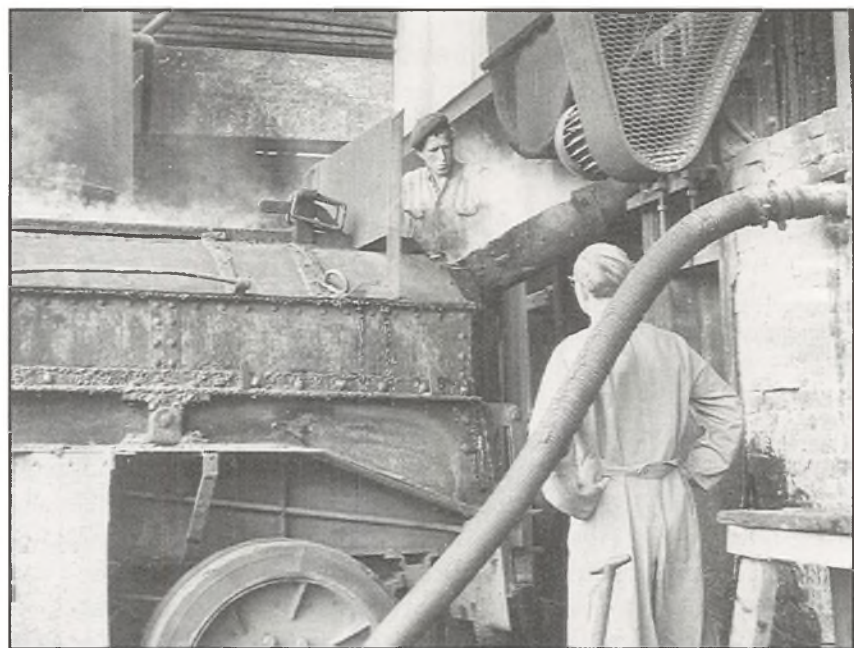
Tværtimod var industrien stadig afhængig af arbejderens kunnen og fysiske formåen.¹⁸ Raphael Samuels fremstilling placerer således arbejde og arbejdsliv som en central faktor i forklaringen af, hvordan England i 1800-tallet kunne blive »The Workshop of the World« og får samtidig beskrevet og analyseret relationer mellem ændringer i teknik og arbejdsindhold. Hans fremstilling kunne med ligeså stor ret kaldes teknologihistorie, i og med vi her forlader industrihistorikernes traditionelle makroperspektiv.

Teknologihistorie er klart andet og mere end teknik set i relation til arbejdsindhold. Den begyndende interesse for teknologihistorie herhjemme har dog været med til at sætte fokus på ændringer i arbejdsprocesserne og den centrale rolle som ændringer i teknologien har spillet og spiller for ændringer i arbejdslivet. I Den jyske Historikers temanummer om teknologihistorie fra 1986 fremhæves det, at et metodisk udgangspunkt i arbejdslivet gør det muligt at opfange, hvorledes den teknologiske udvikling og organiseringen af arbejdet, samt arbejderne reaktioner herpå, ændrer arbejdets indhold og arbejderne hverdagsliv. Gennem denne synsvinkel kan »den sociale virkelighed« på arbejdspladserne afdekkes.¹⁹ Industri- og teknologihistorie kan oplagt bidrage til forståelse af arbejdslivets historie i den udstrækning forskningen ikke »glemmer« de mennesker, der til enhver tid har udført arbejdet. Dette tema anskueliggøres bl.a. i antologien: »Produktion og arbejdskraft i Danmark gennem 200 år.« Her fremhæver Flemming Mikkelsen blandt andet: »at arbejdsprocesserne og arbejdsmarkedene bør anskues og analyseres ud fra en organisatorisk synsvinkel, der tager afstand fra enhver form for teknologisk determinisme«.²⁰

Udover de nævnte eksempler er analyser af ændringer i teknologi og arbejdsindhold et område som historikerne ellers stort set har overladt til samfundsvidenskaberne.

Herhjemme har især brancheanalyserne bidraget til vores viden om ændringer i teknologi, mindre til vores viden om konkrete arbejdsforhold. Brancheanalyserne fokuserer ofte på udviklingen på nogle få eller en enkelt arbejdsplads, giver detaljerede oplysninger om arbejdsbetingelserne, arbejdets organisering, branchens kapital og markedsforhold, teknologiudviklingens betydning for arbejderne, arbejdsmiljø, forholdet mellem arbejderkollektivet, ledelsen og fagforeningerne, arbejdsdelingen mellem mænd og kvinder osv.²¹

Det overordnede perspektiv med disse analyser var dog at forstå kapitalismens udvikling. Hovedvægten blev således lagt på analyser af øko-



nomiseringsformer og teknologiske forhold, og det er karakteristisk, at det er vilkårene snarere end interaktionen, der er i centrum.

En del undersøgelser er udarbejdet med et historisk perspektiv og beskæftiger sig direkte med ændringerne i arbejdsbetingelserne, og hvad dette medførte for de ansatte i form af ændringer i arbejdets indhold, arbejdets køns- og aldersfordeling, arbejdsmiljøet og fagforeningernes politik i forhold til udviklingen. Som eksempel kan nævnes bryggeribranchen, der er blevet belyst fra mange forskellige synsvinkler. Fra midt i 1970'erne undersøgte lærere og studerende fra den Teknisk- Samfundsfaglige uddannelse på Roskilde Universitetscenter bryggeribranchen, og igennem årene udvikledes metoder til at nuancere brancheanalysen.²²

Kvinde- og kønsforskere har også benyttet brancheanalysen til at forske i arbejdslivets historie. Et af de første eksempler på kombination af disse analysemetoder er Ruth Emerek og Birte Siims: »Kvindes arbejds- og levevilkår – belyst gennem kvinder i tobaksindustrien« fra 1976. Undersøgelsens mål er en analyse af ændringer i kvindernes arbejds- og levevilkår i tobaksindustrien. Der benyttes udover historiske analysemetoder også metoder fra sociologi og økonomi og – brancheorienterede metoder. Hovedvægten ligger efter anden verdenskrig, men undersøgelsen tager udgangspunkt i industrialiseringsfasen fra 1870 til 1900. Det vises her, hvorledes mekaniseringen og senere automatiseringen af produktionen totalt ændrer arbejdets indhold, lønningsformer og kønsarbejdsdelingen. Samtidig giver undersøgelsen et indblik i tobaksarbejderkvindernes egen opfattelse af deres livssituation, og reaktioner på denne i forhold til arbejderbevægelsen og den faglige politik.

Hovedperspektivet er dog et ovenfra – og ned. I en artikel om brancheanalyser fra 1976 tog Ruth Emerek og Birte Siim bl.a. fat på deres egen analyse og kritiserede den og andre brancheanalyser for, med den metodiske angrebsvinkel der lå i brancheanalyserne, at være kommet til at betragte arbejderne som ofre ikke som handlende subjekter.

Brancheanalyserne er klart præget af at være skrevet ud fra en struktur og ikke en aktør-synsvinkel. Når vi trækker dem frem her, er det fordi, der her blev gjort et solidt stykke arbejde for at afdække sider af arbejdslivet som sidenhen tilsyneladende er blevet glemt i de arbejdsosociologi-

◆ Arbejdsmiljø i 1950erne. Øverst fylder en asfaltarbejder på Københavns Asfalt Co den kogende masse i en asfaltmaskine under ingeniørens opsyn. Nederst ses farvning af klæde på Brede Klædefabrik i 1954, der foregik efter en 120 år gammel metode. (ABA)

ske analyser, der idag med samme konsekvens som brancheanalyserne dyrkede strukturperspektivet, dyrker aktørsynsvinklen.

De arbejds sociologiske undersøgelser har mange inspirationskilder, herunder kvalifikationsforskningen. De sidste år har debatten her koncentreret sig om postfordisme, fleksibel specialisering og »det udviklende arbejde«. Denne debat er som så mange andre opstået ud fra udenlandske inspirationskilder.²³

Hovedtesen er, at der er sket et skift i produktionen fra fordistiske til postfordistiske organisationsformer, og at ledelsessiden i dag fokuserer på fleksibel specialisering fremfor taylorisering. Denne ændring skyldes først og fremmest teknologiudviklingen, men også andre krav der i dag stilles til produktionen og dermed til arbejdskraften.

En af de få der har spurgt, om der nu er tale om et historisk skift i organisationsformer med vidtrækkende konsekvenser for arbejdslivet, er Peer Hull Kristensen.²⁴ Modsat alle andre hævder Peer Hull Kristensen, at fordistiske arbejdsorganisationsprincipper aldrig er slået igennem i Danmark, hvorfor vi heller ikke kan tale om post-fordisme i dansk produktion. Men også her er der tale om at generalisere ud fra enkelte cases. Det rejser spørgsmålet om de konstaterede forskelle i arbejdsorganisering er generaliserbare tendenser, eller der bare er tale om forskelle mellem brancher, sted i landet osv. Kort sagt mangler der for os at se en solid historisk forskning til at underbygge eller afkræfte teserne.

Konklusion

Vi er i dag nået et godt stykke af den vej, der blev udstukket, da tværfagligheden og helhedsorienteringen blev sat på dagsordenen omkring 1980.

Alligevel vil vi hævde, at der stadigvæk er områder, vi ved forbløffende lidt om. Det gælder bl.a. arbejdets stoflige side, som postfordismediskussionen peger på. Den manglende historiske analyse har dog haft den konsekvens, at forklaringerne ofte kan virke overfladiske og statiske. Har de fordistiske organisationsprincipper nogensinde været alment udbredt i dansk produktion eller ej? Vi ved heller ikke meget om de skiftende relationer mellem ledelse og arbejdere, og hvor vidt og hvornår arbejdet reelt er blevet underlagt ledelsens kontrol. Hele spørgsmålet om »den nye arbejderklasse« og arbejderbevægelsens rolle i fremtiden rejser også spørgsmålet om arbejdslivet og arbejderidentiteten i dag er ændret afgørende og dermed nødvendiggør en fornyelse både af fagbevægelsens mål og midler.

Andre eksempler kunne blandt andet være analyser af patriarkalis- mens betydning for arbejderne og arbejderbevægelsen. Eller en afprøv- ning af solidaritetsbegrebet i arbejderbevægelsen, hvor konflikter mellem faglærte og ufaglærte, mænd og kvinder har sat spørgsmålstejn ved dette begrebs indhold.²⁵

Historiefagets bidrag til arbejdslivsforskningen kunne være empirisk funderede analyser til at underbygge og sætte spørgsmålstejn ved de hurtige generaliseringer. Vi vil samtidig hævde, at arbejdslivshistoriker- ne i dag står godt rustet til at kunne integrere den politiske og økonomi- ske historie og kulturhistorien, en integration der for os at se er nødven- dig i arbejdslivshistorien, på baggrund af den udvikling af analysemeto- der der har fundet sted de sidste 20 år.

Noter

1. Dette tema har den amerikanske historiker Dana Frank bl.a. behandlet i sin bog: *Labor and the Politics of Consumption 1919-1929*. Cambridge University Press, 1993.
2. For en nærmere gennemgang af institutets udgivelser se Niels Finn Christiansen : *Social- og fagforeningshistorie i 1930'erne*. i *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie* 1978.
3. Se bl.a. Frichs-gruppen: 124 år på Frichs og samme: *Arbejds- og lønforhold på Frichs*. Begge Århus 1977. Lis Bertelsen m.fl.: *Vi kvinder finder os i for meget*. Syersker i Her- ning 1930-1980, u.å. er endnu et eksempel.
4. Se SFAHs tidsskrifter og skriftserie. Litteraturoversigt i: *Årbog for arbejderbevægelsens historie* nr 1-20 i nr 20, 1990. Meddelelser 1-15, i nr.16 *Arbejderhistorie* 16-30 i nr 31. *Arbejderbevægelsen i Danmark-historisk og aktuelt*. Fortegnelse over tilvæksten af lit- teratur om dansk arbejderbevægelse i arbejderbevægelsens bibl. og arkiv 1973-1991.
5. Se bl.a.: Kirsten Bøge Henriksen: *Landarbejderklassen i Danmark 1870-1900 en lokal- undersøgelse i Magleby sogn, Sorø amt, 1982*. Upub. speciale, KUA. Birgitte Bloch Hansen m.fl.: *Landarbejderklassen i Danmark 1890-1914*. Upub. speciale Århus Univ. 1978. Bo Hansen: *En undersøgelse af de danske landarbejderes løn- og indkomstfor- hold samt arbejds- og boligforhold i perioden ca 1945-1960*. Århus univ. 1984. Anette Eklund Hansen: *Landarbejderkvindernes arbejdsforhold i Danmark ca 1870 – ca 1940*. i *Arbetets historia* 3. Lund 1989. *Arbejdsmandens historie i 100 år*, bd 4. Gartneri, land- og skovbrug. Fremad 1986.
6. Se bl.a.: *Arbejderklassens børn*. Rapport fra SFAHs seminar 1988. Lizette Albæk Niel- sen: *Det industrielle børnearbejde og årsagerne til dets ophør*. i *Arbejderhistorie* nr 31, 1988. Ida Ferdinand og Bodil Thomsen: *Byens børn*, Århus 1982. Rigmor Skårup knudsen: *Børnearbejde i Danmark 1873-1901*. Upub. speciale, KUA 1964.
7. På *History Workshops* konference i november 1991 holdt Oral History's »Grand old Man« Paul Thompson et indlæg hvor han slog til lyd for i højere grad at integrere Oral History bevægelsen i *History Workshop* igen. Med den begrundelse, at det der havde bundet Oral History bevægelsen sammen var fascinationen over erindringsmaterialet og de mange forskellige måder det kunne bruges på – fra historiske kilder til terapeuti-

- tisk arbejde. Efterhånden skilte de mange måder at bruge materialet mere end det samlede.
8. Bibliografier over arbejderbevægelsens jubilæumsskrifter : Birthe Poppe: Jubilæumsskrifter udgivet af fagforbund og fagforeninger. En bibliografi. Kulturbøger 1984. Arbejderbevægelsen i Danmark-historisk og aktuelt. Fortegnelse over tilvæksten af litteratur om dansk arbejderbevægelse i Arbejderbevægelsens bibl. og arkiv. 1973-1991.
 9. Henning Grelle: Fra halmkasse til velfærd. Historien om bagerfagets arbejdsvilkår og organisation i 100 år. 1992.
 10. Se Annette Vasströms artikel i denne årbog.
 11. Knud Knudsen : Arbejderbevægelsens historie: – Som historien om arbejdets sociale bevægelse. i Fremad-ad nye veje. SFAH 1990, s 17-35.
 12. Kirsten Geertsen: Dannet ung pige søges. Kvinder på kontor 1900-1940. Akademisk forlag 1990.
 13. Bl.a. i flg oversigtsartikler: Bente Rosenbeck og Tinne Vammen: Arbejderkvinderne bliver synlige. + Litteraturliste vedr. arbejderkvindernes historie. i Fremad og aldrig glemme. SFAH, 1982. Anna-Birte Ravn : Kvinder og køn i arbejderklassens og arbejderbevægelsens historie. i Fremad ad nye veje. op cit. Forfatterkollektiv: Arbejderkvinder og uligeløn, samt bibliografi. i Den jyske historiker nr 13, 1978.
 14. Svend Aage Andersen, »Salt og brød gør kinden rød. Arbejderliv i Århus 1870-1940«, Århus 1985 og samme, »Havnearbejderne i århus – før containernes tid. En undersøgelse af livsform og erfaringsverden ca. 1880-1960«, Århus 1988.
 15. Specielt i relation til lønarbejderlivsformen sidst af Annette Vasström i artiklen »Mål og middel i praksis. Om livsformsbegrebet som analyseredskab« i Fremad – ad nye veje. SFAH 1991.
 16. Anne Dorte Højrup, »Det loyale, det retfærdige og det solidariske. Arbejdsbegreber blandt kvinder på fabrik« i Flemming Mikkelsen (red.), Produktion og arbejdskraft i Danmark gennem 200 år. Nyt fra Samfundsvidenskaberne 1990.
 17. Projektet er ikke færdigt, men er foreløbigt afrapporteret i en række arbejdsrapporter fra Center for Kulturforskning 1990 og 1991.
 18. Artiklen blev bragt i History Workshop Journal nr. 3, Spring 1977. Den er kommet i en ny noget kortere og let revideret udgave i antologien »The Industrial Revolution and Work in Nineteenth-Century Europe«, Routledge 1992.
 19. Den jyske Historiker bd 35-36, 1986. Tema : Det moderne samfunds teknologi, samt Den jyske historiker bd 34, 1985 : Tema » Homo Faber – om arbejdets historie«.
 20. Produktion og arbejdskraft i Danmark i 200 år. red Flemming Mikkelsen. Nyt fra samfundsvidenskaberne, 1990. s 21.
 21. Ruth Emerik og Birte Siim: Arbejdsliv og livsbetingelser – en diskussion af brancheanalyser som indgang til arbejderbevægelsens historie. + Liste over litteratur vedr. brancheanalyser. i Fremad – og aldrig glemme. op. cit. Eigil Nielsen og Gert Villumsen: Upublicerede brancherapporter i Danmark 1973-1980. Serien om industriel udvikling nr 8. AUC 1980.
 22. Se Speciale og projektoversigter fra Roskilde Universitets Centers Bibliotek. Birte Dalsgård og Jytte Juul Jensen : Kvindelige bryggeri-, tekstil- og beklædningsarbejdere. AUC 1979.
 23. En god oversigt over debatten om post-fordisme findes i Mark J. Elam, Puzzling Out the Post-Fordist Debate: Technology, Markets and Institutions, in: Economic and Industrial Democracy, vol.11, Sage Publications (London) 1990. Richard Hyman har i

»Plus ça change? The theory of production and the production of Theory«, trykt i Årbog for Arbejdsmarkedsforskning 1990 en mere kritisk gennemgang af samme.

24. Peer Hull Kristensen, Denmark's Concealed Production Culture, It's Socio-Historical Construction and Dynamics at Work, in: Finn Borum (red.), Technological Innovation and Organizational Change. Nyt fra Samfundsvidenskaberne 1989.

25. Disse temaer er bl.a. behandlet i: Kirsten Geertsen: Arbejderkvinder i Danmark. Vilkår og kamp 1924-39. SFAH, 1982.

Marianne Rostgaard: Kønsarbejdsdeling i tekstilindustrien i Danmark ca 1830-1915. Hvordan kvinders arbejde blev til kvindearbejde. Licentiatafhandling, Ålborg Univ. 1992.

Fl.Mikkelsen op.cit.

Arbetarliv. Ett kulturellt perspektiv på arbetsliv

Af Birgitta Skarin Frykman

Det kom ett brev ...

När jag tillfrågades per brev, om jag ville skriva en artikel för SFAH:s årsbok med temat »arbetsliv« utifrån danska etnologers »beröringsangst« inför den industriella kulturen på grundval av en artikel jag fått publicerad i Arkiv¹, blev jag både glad och konfunderad; glad därför att vad jag skrivit hade haft något att säga i varje fall en läsare; konfunderad därför att jag inte förstod vad min artikel hade sagt i det sammanhanget. Artikeln handlar om arbetarkulturforskning allmänt sett, med exempel visserligen från den tidiga industrialiseringsfasen i Sverige. Samtidigt varnar den för en arbetarkulturforskning som ensidigt utgår från arbetslivet.

Brevet var en viktig tankeställare, på olika sätt. Beträffande både danska och svenska etnologer kan jag hålla med om att vi förvisso varit flitiga, när det gällt att studera det förindustriella arbetslivet, främst då på landsbygden. Den svenska etnologiska forskningen har emellertid inte varit särskilt framträdande vad gäller det som kallas det postindustriella arbetslivet. Tyvärr gäller det också den etnologiska institution i Göteborg, som jag själv tillhör, trots att där dels finns en uttalad inriktning på arbetarkultur, dels en ambition att förankra arbetarkulturforskningen i dagens situation.

Jag tänker inte försöka svara på frågan om danska etnologer har »beröringsangst« i förhållande till den industriella kulturen och i så fall varför. Frågan känns angelägen ur det motsatta perspektivet. Givet att arbetarkulturforskningen skall bidra till kunskapen om och förståelsen av människor i dag – varför ägnar jag så ensidigt min verksamhet som arbetarkulturforskare åt decennierna kring sekelskiftet 1900? Det är en fråga jag lever med och inte klarar att besvara enbart med en sida av mina övertygelser; den som säger att historisk kunskap har ett värde i sig och att det är viktigt att dokumentera det förflutna. För många människor, i synnerhet inom arbetarklassen och arbetarrörelsen, är det inte så. Hur försvarar

jag då att jag som arbetarkulturforskare ägnar uppmärksamheten åt förfluten tid trots att dagens förhållanden pockar på uppmärksamhet?

Det handlar naturligtvis om att jag, i likhet med många etnologer, historiker och även en del icke-akademiker, tillmäter kunskapen om det förflutna ett väsentligt värde, när det handlar om att förstå oss själva och vår situation i dag. Det är bara ingen självklarhet för en majoritet av människor. Varför och hur behöver vi fortsatt vidga både kunskap och förståelse om i synnerhet arbetarklassens villkor under industrialiseringsfasen – och hur förmedlar vi betydelsen av de kunskaperna och insikterna?

Brevet innehöll tankeväckande funderingar som jag bara kan bolla tillbaka som reflektioner utifrån min egen erfarenhet som kulturvetare, etnolog, f d arkeolog, humanist och arbetarkulturforskare. När jag funderade över vad *Arkiv*artikeln egentligen sagt en dansk, etnologisk läsare, kom mitt svar att sammansmälta tankegångar jag presenterat var för sig vid olika tillfällen², men som hör ihop utifrån en forskningspraktik. Nyckelorden är *kultur, tid och arbete*. De handlar om övergripande ställningstaganden men också om reflektioner – förhoppningsvis som led i ett samtal mellan arbetarkulturforskare från skilda discipliner i olika nordiska länder.

Arbetarkultur – etnologi – humaniora

Etnologiämnet är motsägelsefullt – både i förhållande till arbetarkultur och humaniora. Vad gäller arbetarkultur representerar en sida av etnologin i grund motstridiga intressen, samtidigt som andra sidor också ger grundförutsättningarna för just en arbetarkulturforskning. Etnologin är inte bara formellt utan också till sin karaktär reellt humanistisk. Ändå framstår ämnet i flera avseenden som klart avvikande från annan humanistisk forskning. I det spänningsfältet alstras den etnologiska arbetarkulturforskningens specifika styrka, som jag menar det är viktigt att både ta tillvara och vidareutveckla. Utifrån det perspektivet vill jag inleda med några korta reflektioner om förhållandet arbetarkultur – etnologi – humaniora.

Etnologiska ämnesöversikter brukar framhålla att folklivsforskningen är rotad i önskan att dokumentera och rädda kunskapen om bondekulturen, den som började försvinna med omvandlingen till ett industrisamhälle. Det talas mindre om att räddningsaktionen inte bara var en fråga om det som var på väg att försvinna utan också om vad som hade tillkommit. Livet på landet fick för de styrande ett djupare faktiskt och symboliskt värde mot bakgrund av urbaniseringen och industrialiserin-

gen. Den krympande bondeklassens attraktion som »folket« ökade, när de egendomslösa skara växte och folkmajoriteten började övergå till att bli den nya tidens arbetarklass. Landet behövde ett folk att vara stolt över. Då dög inte städernas fattiga arbetare som levde och arbetade under de miserabla och problematiska förhållanden som var de styrandes eget verk.

Utifrån den korta och onyanserade tillbakablicken kan etnologiämnet sägas representera antitesen till en arbetarkulturforskning. När bondeklassens levnadsvillkor med industrialiseringen fick status av kunskap i akademiska sammanhang, fokuserar det ändå en då outtalad, och för arbetarkulturforskningen relevant, fråga. Hur kom det sig att en folkmajoritets levnadsvillkor inte alltid varit en självklar del av den officiella kunskapen; erfarenheter som samhället velat förvalta genom dokumentation, forskning och undervisning, både i ett dåtida nu och som ett arv till kommande generationer?

Med folklivsforskningens etablering³ fick emellertid också vanliga människor och ett relativt näraliggande vardagsliv ett utrymme inom den akademiska forskningens humanistiska finrum, som främst varit vikt åt det utvalt representativa, estetisk njutning och forskarkontemplation. När folklivsforskarna drog in på universiteten, släpade de inte bara med sig målade skåp och bonader utan också plogar, slagor, spadar och dynggrepar. Deras intåg på den humanistiska arenan, gjorde humaniora humanistiskt i vid betydelse – »en livshållning eller åskådning som betonar det rent mänskliga kulturskapandet.«⁴ Härigenom kan folklivsforskningen sägas vara förutsättningen för en *humanistisk* forskning om arbetarklassen, dvs en forskning som utgår från, söker och vill bevara kunskap om arbetaren som människa, kulturskapare och en oundgänglig förutsättning för den totala livssituation vi alla befinner oss i. Däri ligger en skillnad i förhållande till exempelvis samhällsvetenskaperna, som under längre tid har uppmärksammat arbetarklassen men vanligen inte utifrån klassen själv som en samhällelig förutsättning och tillgång utan oftare som ett problem, inte bara utifrån en ojämlig verklighet utan också på basis av ett överordnat samhällsperspektiv och ett hegemoniskt kunskapsbegrepp. Det är ett av skälen till att just en humanistisk arbetarkulturforskning är viktig.

Den äldre etnologiska allmogekulturforskningen ter sig på många sätt okontroversiell och välanpassad. Mot bakgrund av dominerande värderingar i det etablerade humanistiska forskarsamhälle, där den en gång trängde in, finns det emellertid i efterhand skäl att se den som radikal och kulturkritisk. När folklivsforskarna betraktade alla människor som



Arbetargrupp, Göteborg. 1880-talet (Göteborgs Historiska Museum). – Mannen var också i arbetarfamiljerna den som officiellt försörjde familjen genom sitt lönearbete. Hans lön, om han hade arbete, räckte ofta bara inte till ens de nödvändigaste utgifterna: mat, hyra och bränsle, i synnerhet inte om det fanns många barn i familjen. Snickare Larsson, exempelvis, hade sjuk hustru och nio barn. Han tvingades be Allmänna Hjälpföreningen om understöd trots att »Värdinnan ... hade endas godt att säga om makarna Larsson och såväl hon som arbetsgifvare gifva mannen de bästa vitsord om hedrande uppförande, nykterhet och flit. Den knappa arbetsförtjensten gör dock att han trots god vilja ej förmår att tillräckligt bidra till de sinas underhåll« (Skarin Frykman, B., *Arbetarkultur – Göteborg 1890, Göteborg, 1990, s. 156*)

kulturvarer och allt mänskligt skapat som kulturyttringar, var det både en utmaning av en etablerad elitistisk kunskapssyn, som utifrån en snäv kulturdefinition såg bara vissa människor och ett visst slag av skapande som värda att utforska och vidarebefordra till kommande generationer som kunskap och kulturarv. Med sin inriktning på vardagsverklighetens komplexitet och sina kvalitativa metoder har etnologigämnet också kommit att visa på betydelsen av alternativ till de positivistiska, naturvetenskapligt inspirerade forskningsideal som sedan 1800-talet omhuldats och fortsatt värnas om av många humanister och samhällsvetare.

Den förment objektiva »fria forskningen« är, naturligtvis, höggradigt politisk, inte minst när dess politiska betydelse förnekas. Till den härskande klassens osynliga och svårgripbara maktstrategier och privilegier hör förmågan att tillskriva egenintressen en objektiv, neutral eller normativ roll.⁵ Genom att universiteten förvaltar, producerar och legitimerar kunskap får förhållningssättet vittgående effekter. Vilken betydelse som läggs i nyckelord som »kultur« och »humanistisk« blir en fråga om att innesluta eller utestänga människor i förhållande till kunskap och forskning. Till det fascinerande med ord som kultur och humanistisk hör att de just har både mänskligt snävare och allomfattande innebörder. Det går med andra ord att välja om orden skall inbegripa också kunskap om arbetarklassens levnadsvillkor eller om de skall beteckna enbart vissa slag av mänskligt skapande av en art som utesluter så gott som hela arbetarklassen. De dubbla användningsmöjligheterna tydliggör ordens (kunskaps)politiska karaktär.

Mellan arbetarkulturforskning och kvinnoforskning finns flera likheter. Båda inriktningarna hör till dem som inte skulle ha behövt finnas om kunskapen och forskningen hade varit jämlik och demokratisk. Nu är det inte så och därför måste särskilda satsningar göras genom att etablera dem som egna kunskaps- och forskningsområden. Inom kvinnoforskningen handlar det inte bara om kunskap om kvinnor. Det är också viktigt med forskning ur ett »kvinnoperspektiv«. På motsvarande sätt är det med en arbetarkulturforskning. Den måste inbegripa ett »arbetarperspektiv«.

Akademisk forskning utifrån ett arbetarperspektiv är svårt. Det förutsätter egentligen samma slag av dubbel kompetens som finns hos de flesta kvinnoforskare, som är både kvinnor och forskare. Mellan akademiker och arbetare råder däremot ett motsatsförhållande. De tillhör skilda och motstridiga samhällsklasser. Problemet finns och går inte att bortse från. Det går inte att eliminera, men vi måste söka vägar att hantera det. En av förutsättningarna för en arbetarkulturforskning ur ett arbetarperspektiv är medvetenheten om att också den klasskillnaden existerar som ett forskningsproblem. Ett annat problem, som också måste hanteras, är forskarsamhällets tendens att se forskning som strävar efter att utgå från arbetarnas egna erfarenheter och upplevelser som partisk och ose-riös⁶ – trots att sunda förnuftet säger att den forskning som i relevanta fall *inte* inbegriper ett arbetarperspektiv, liksom ett kvinnoperspektiv, är den verkligt tendentiösa.

Kultur som totalitet

I fokus för arbetarkulturforskningen står »arbetaren som kulturvarelse»⁷ – arbetare inbegriper då självklart både kvinnor och män. Till grund för arbetarbestämningen ligger klasstillhörigheten – relationen till produktionsmedlen, arbetskraftsförsäljningen och det manuella arbetet. Klassanalyser har sina svårigheter att brottas med. De ligger emellertid på det makroplan, där vi som etnologer är dåligt rustade att ingripa direkt. Vi behöver de kvantitativa klassanalyserna som utgångspunkt. Samspelet mellan kvantitativ och kvalitativ forskning, hård- och mjukdata, är väsentligt. Som etnologer har vi ändå bäst förutsättningar att bidra med kunskap om och förståelse av »kultur» – *av klass i levd och upplevd bemärkelse*.

Kulturanalys, i vid betydelse, är lika litet som klassanalys ett okontroversiellt område. *Qltur som problem* (1989) är den värtaliga titeln på ett av de många arbeten göteborgsetnologen Sven B Ek skrivit som ett inlägg i den diskussionen. Kultur är ett problem, inte minst för kulturvetenskapande etnologer och i högsta grad för dem som ägnar sig åt arbetarkultur.

Vilken innebörd vi vill tillskriva begreppet kultur är naturligtvis en allmän-etnologisk fråga. Den hör inte enbart samman med forskning om arbetarklassen. Det är emellertid utifrån en del av den historiematerialistiska arbetarkulturforskningen som den bland svenska etnologer för närvarande mest allmänt omfattade definitionen av kultur som liktydigt med medvetande har ifrågasatts. När kultur översätts med medvetande handlar det om »idéer, värderingar, föreställningar, åskådningar».⁸

Den andra ståndpunkten utgår från ett helhetsperspektiv på kultur som ett både relationellt och processuellt begrepp. Sven B Ek är den svenska etnolog, som längst hävdar betydelsen av ett helhetsperspektiv på kultur utifrån en definition som säger att kultur är »den totala livssituation som människan befinner sig i». Ek menar att:

Detta kulturbegrepp är emellertid inte bara *beskrivande*. Det har en *analytisk* innebörd. I sitt nästa steg säger den att den totala livssituationen konstitueras av speciella krafter som formar situationen:

kultur =

ekonomiska och sociala förutsättningar – materiella och immateriella produkter (t ex bostad resp tankemönster) – individer.

I nästa steg säger definitionen att kultur är ett beroende *sammanhang*, nämligen av dessa olika krafter som befinner sig i en ständig interaktion i en pågående historisk process.⁹

Till förespråkarna för kultur som processuell totalitet hör även lundaetnologerna Mats Lindqvist och Magnus Wikdahl. De vill »se det abstrakta och det konkreta, det objektiva och det subjektiva som två oskiljaktiga moment i en dialektisk historisk process. Detta måste vara utgångspunkten i all vetenskaplig analys.¹⁰ Med utgångspunkt i Karel Kosiks *praxis*-begrepp menar Lindqvist att:

Ett dialektiskt-materialistiskt kulturbegrepp kan med andra ord inte utesluta objektiviteten (mänskliga skapelser, materiella och immateriella) från subjektiviteten. Hur besvärande och ohanterligt en så vid definition av kultur än kan te sig är den en oundviklig konsekvens av ett dialektiskt-materialistiskt synsätt. Eftersom kultur definieras som enheten och dialektiken mellan subjekt och objekt blir kulturanslysens kunskapsintresse att försöka spegla och förklara detta samspel.¹¹

I olika sammanhang har jag argumenterat för värdet av att använda den definition som säger att kultur är den totala livssituation som människan befinner sig i liksom vikten av att vi som etnologer försöker utveckla det kulturbegreppets analytiska potential.¹² Det förhållningssättet präglar också min framställning här.

Skälet för att referera välkända kulturdefinitioner och – igen – plädера för kultur som benämning på den totala mänskliga livssituationen i vilken vi alla befinner oss hör samman med vad jag inledningsvis underströk som en målsättning eller grundförutsättning för en *humanistisk arbetarkulturforskning*. Det är viktigt att den inte begränsas till att bli en forskning *om* arbetare. Med ett arbetarperspektiv måste det bli en forskning *för* arbetare. Nordiska museets klassiska devis »Känn dig själv« inbegriper även arbetarklassen. Men om arbetarkulturforskningen ska kunna bli också arbetarnas känn-dig-själv, måste de i den kunna känna igen sig själva och sin verklighet. Den möjligheten ökar med det kulturbegrepp som betecknar och syftar till att belysa människans totala livssituation. Däremot riskerar arbetarerfarenheten att försvinna med ett kulturbegrepp som fokuseras på medvetandedimensionen, där forskaren – inte arbetaren – lätt får tolkningsföreträde utifrån olika teoretiska skolbildningar.

I definitionen av kultur som total livssituation blir människan/arbetaren i sin vardagstillvaro den aktiva agenten i den långa kulturella process, där människans vara ständigt samspelar med hennes medvetande. Genom att söka kunskap och förståelse om människan i hennes »verkliga livsprocess«¹³ skapas förutsättningar för ett arbetarperspektiv eller arbetarkulturen sedd inifrån på grundval av sina egna villkor. Perspektivet finns formulerat hos Marx och många av hans efterföljare.¹⁴ Kultur i den

betydelsen handlar med andra ord om hur klasstillhörigheten kommer till uttryck i människors levda verklighet, både objektivt och subjektivt, i det synkrona samspelet mellan materiella villkor, sociala relationer och tankemönster/värderingar i en, hittills i varje fall, oupphörlig diakron process.

I forskningssammanhang måste den totala livssituationen göras hanterlig genom att operationaliseras till andra nivåer. I den totala livssituationen existerar skilda klasskulturer. Arbetarkultur är i sig själv en delkultur. Det finns en arbetarklass, vars vardagsvillkor och värderingar har varit och är präglade av dess relation till produktionsmedlen. Samtidigt existerar också inom arbetarkulturen variationer på andra nivåer utifrån sådana faktorer som yrkestillhörighet, kön, regional hemvist, ålder och tidsperioder etc. Arbetarkulturforskningen har följaktligen att pendla mellan forskning om arbetarkulturen och arbetarkulturena. Det behövs en övergripande abstraktion av kulturen på klassnivå, som kan fördjupa insikten om vad klassens ställning i samhällsekonomin har resulterat i som levd vardagsverklighet i form av såväl likartade villkor som samstämmighet i handlingar och tankestrukturer. Utan en generaliserad kunskap om arbetarkulturen förlorar vi möjligheten att förstå vad som i olika arbetarkulturer är allmänt för klassen och vad som kan tillskrivas andra faktorer.

Kulturell tid

Ett eftersträvat arbetarperspektiv blir ytterligare komplicerat, när vi som arbetarkulturforskare förflyttar oss till förfluten tid, vars arbetare inte längre lever. Hur kan vi närma oss den verklighet och de sammanhang som då var arbetarbefolkningens ur ett inifrånperspektiv? Frågans vidd tillsammans med de ramar som här gäller understryker att det bara kan bli fråga om korta reflektioner. Forskningsproblemet handlar om permanens resp förändring av människors medvetande, tankemönster, värderingar, mentalitet eller vilket ord vi nu väljer att använda. Tankarna om hur förändringar av medvetandet kan analyseras baseras på en undersökning av arbetarkulturen i Göteborg 1890.¹⁵

Etnologiämnet i Sverige kan vetenskapshistoriskt sett sägas vara präglad av *dolda metoder och tysta teorier*.¹⁶ Det innehåller med andra ord en mängd »tyst kunskap« av ett slag som etnologer i andra sammanhang ser som intressant och värt att utforska. I det avseendet går det att kritisera också svensk etnologi för det slag av hemlighetsmakeri som Palle Ove

Christiansen påpekat beträffande Annales-skolan.¹⁷ När det historiska perspektivet valdes som tema för den 26:e nordiska etnolog- och folkloristkongressen 1991, ville jag sätta det i samband med att en ändring är på gång; ett uttryck för en önskan att komma bort från en etnologisk hemmablindhet genom att lyfta fram, förtydliga och vidareutveckla ämnets egna resurser för att sammansmälta dem med annan, aktuell forskning. Den äldre etnologin, i varje fall den jag utbildades i, befann sig som en självklarhet enbart i en förfluten tid. Vad som hände efter år 1900 liksom industrisamhället självt var helt fördolt i kurslitteratur och föreläsningar. Att det resulterade i en reaktion är begripligt.

Till etnologins »dolda metoder«, som bygger på mer eller mindre uttalade »tysta teorier« om samband och processer, hör just ett historiskt perspektiv, även om det temporärt försvann i den interaktionistiskt och strukturalistiskt inspirerade forskningen under de senaste decennierna. Med dold metod menar jag att etnologer ofta har haft och fortsatt har ett historiskt perspektiv i forskningen, men att vi bara i ringa utsträckning diskuterat *hur* vi använder det och *varför* just så. En nödvändig början är att söka göra klagöra vad vi gör/har gjort. Det kan sägas handla om att anlägga ett etnologiskt perspektiv på etnologiämnet – att främmandegöra och formulera självklarheter.

Som etnologisk problematisering avser ett historiskt perspektiv inte en historieskrivning utan anger betydelsen av *tidsdimensionen*, d.v.s. människans tidliga, processuella sammanhang.¹⁸ Sven B Ek har talat om vikten av att skilja mellan historisk och etnologisk tid.¹⁹ Palle Ove Christiansen är inne på samma linje, när han betonar att ett etnologisk förhållningssätt till det förflutna är länkat till – för att använda historikern Lennart Lundmarks terminologi – kvalitativa bedömningar av tiden, inte till dess kvantitativa, kronologiska sida.²⁰

Ett historiskt perspektiv skulle i etnologiska sammanhang således även kunna benämnas *den kulturella tidsdimensionen* eller *kulturell tid*. En fördel med en sådan omformulering är dels att termen i sig genom »kultur« fokuserar människan, dels att det markerar att etnologisk forskning om förfluten tid inte handlar om historia i vedertagen bemärkelse. Ett sådant förtydligande är inte minst viktigt utifrån behovet att förbättra kommunikationen mellan etnologer och historiker, inte därför att viljan att samarbeta saknas utan därför att den finns – samtidigt som vi tenderar att tala förbi varandra utifrån att vi mot bakgrund av resp ämnets tysta kunskaper ger samma begrepp olika meningsinnehåll. Att syftet med att tydliggöra skillnaderna skulle vara att förbättra kommunikationen, inte

att skapa avstånd, ser jag som självklart. Just därför måste det kanske framhållas.

Till skillnad från de båda andra etnologiska eller kulturella dimensionerna, rummet och den sociala miljön, kan tiden inte påverkas av den enskilda människan. Hon kan flytta geografiskt och socialt, men aldrig till en annan tid. Tiden är utan känd början; utan känt slut. Den levande människans förhållande till den kvantitativa tiden är alltid temporärt och ligger i stort utanför hennes kontroll. Ett annat av den kvantitativa tidens karakteristika är att den är ett processuellt fenomen med irreversibel riktning framåt. Kvalitativt, med avseende på innehåll, behöver det naturligtvis inte betyda ett framåtskridande.

Tiden är en kulturell dimension, men den har också kulturella dimensioner. I likhet med andra företeelser behöver tiden problematiseras och analyseras i ett tidsligt, rumsligt och socialt jämförande perspektiv. Individernas *temporära* relation till tiden bidrar till dess *tidslighet*. Vid olika tidpunkter övergår ständigt en del av det förflutna till att bli det av de levande människorna upplevda. Den diakrona dimensionen skapar både sammanhang och distans; både närhet och främlingskap. Jämförelser över tid sker alltid på ojämlika premisser. Vi »känner« – i dubbel betydelse – olika tider på skilda sätt

När vi använder oss av tidsdimensionen för att förstå och förklara mänskligt medvetande, söker vi oss bakåt till okända »erfarenhetsrum«. ²¹ Vi rör oss, med andra ord, *mot* tidsprocessens rörelseriktning. Men tiden går aldrig bakåt. Därför kan vi inte förstå ett dåtida erfarenhetsrums betydelse för de samtida människorna genom att backa från nu. Det förflutna behöver i likhet med nuet ses utifrån sitt eget förgångna. ²²

Ett kort exempel från min undersökning av arbetarkulturen i Göteborg 1890 illustrerar vad jag menar. ²³ För att förstå hur omvälvande tiden vid sekelskiftet 1900 var, måste den länkas till äldre förhållanden. De då levande människornas erfarenhetsrum innefattade exempelvis att egendomslösa aldrig haft något samhällsligt inflytande. Ekonomiska och sociala hierarkier och klyftor hörde till de dåtida självklarheterna. Ser vi däremot på tidsperioden från dagens perspektiv, då jämlikhet och demokrati har blivit samhällsligt omfattade honnörssord, ter sig de förändringar som då skedde närmast självklara och snigelaktigt långsamma. Det första förhållningssättet resulterar i att en problematisering kommer att fokusera den snabba omvandlingstakten; det andra blir snarare inriktat på varför det gick så långsamt.

Det jämförande perspektivet behöver således inriktas på minst tre tidsdimensioner – vilket etnologer också ofta har gjort. När vi vill förstå »nu« utifrån »då« måste vi ta vår utgångspunkt i ett tidigare »förr«. Bara utifrån »dessförinnan« kan vi gå in i »förr« framlänges, i tidsprocessens och de levande människornas tidsliga rörelseriktning.

Kulturella processer handlar inte om tid

Förändring över tid är ett processuellt förlopp. Palle Ove Christiansen har, i anslutning till Börje Hanssen, förordat att förändring studeras utifrån en synkron struktur, en teori om dess förändring och en diakron analys inriktad på de nya strukturer/konfigurationer som uppträder över tid.²⁴

Metoden, som jag menar är ett fruktbart angreppssätt, skulle även kunna formuleras så att förändringsprocessen inte handlar om tid. Den ligger i företeelsen som sådan. Det är ett argument mot dem som hävdar, att ett processperspektiv på förändring måste förankras i ett kronologiskt kontinuum. Det kulturella tidsperspektivet blir inriktat på den situation, då omvandlingen sker eller har skett. Förändringens processuella karaktär ligger i att den händer. Det är naturligtvis en anledning till att det sena 1800-talet, d v s omvandlingen till industrisamhället, är en etnologiskt betydelsefull period att arbeta i. Då »händer« inte bara klass utan också arbete, familj, fritid, hem, bostad, stad, frihet, trygghet, jämlikhet, kvinnoroller, mansroller etc etc – allt i relation till det kapitalistiska klassamhället.

Vad jag menar med att räkna upp en rad vardagliga ord, som skulle kunna vara många flera och, med E P Thompsons välkända formulering, säga att de »händer« under decennierna kring sekelskiftet 1900 är att de då får en förändrad eller mer varierad innebörd eller för första gången blir av betydelse. Uppräkningen består av ord med relevans i dag. De flesta av dem använder vi slentrianmässigt. Flera rubricerar företeelser som var levande redan före industrialiseringen. På olika sätt ser jag de vardagliga orden och de fenomen de betecknar som nyckelbegrepp vid studiet av förändringsprocesser, av kulturell tid.

Såväl det här slaget av ord som den verklighet de rubricerar är emellertid svårhanterliga. De är undflyende, dels därför att det för forskaren är svårt att komma ifrån deras vardagliga betydelse i dag, dels därför att det är svårt att få en rättvisande uppfattning om vad de betydde då. Gen-

om att utgå från de klasskillnader som tydliggjordes under den tidiga industrialiseringsfasen och inrikta analysen på de skilda verkligheter de benämner, både då och senare, borde vi ändå kunna närma oss både det mänskligt relevanta vid de aktuella tidpunkterna och den mänskliga dynamik som är förutsättningen för både förändring och permanens. Det ska inskjutas att sporadiskt har det förekommit etnologisk forskning med det slaget av inriktning. Familj är ett exempel och det som kanske framför allt problematiserats utifrån den linje jag tecknat. Den har emellertid aldrig systematiserats och blivit en huvudfåra.²⁵

För att förstå förändring på ett djupare plan – vad den innebar och innebär för berörda människor; hur de påverkade och påverkades av omvandlingen – borde just de vardagligaste, de mest självklara företeelserna, vara de viktigaste etnologiska eller kulturvetenskapliga spårlysen. I den analysen kommer treskiktsmodellen in. Vad betydde de – i dubbel betydelse – före industrialiseringen, inte enbart på landsbygden utan också i staden? Hur varierade de då mellan skilda samhällsklasser?

Begreppsanalys är en vidareutveckling av »ord och sak«, en forskning av gammaletnologiskt datum som förr var enbart materiellt/språkvetenskapligt inriktad. Ändå företrädde den forskningen en princip som i dag med andra utgångspunkter har fått ökad aktualitet, främst genom historieämnet.²⁶ Det slag av »begreppsanalys«, som jag här syftar på, är emellertid inte identisk med historikernas, även om det naturligtvis finns beröringspunkter mellan dem. För att förstå vad vardagliga ord egentligen betyder, räcker det inte med att analysera verbala utsagor. De definieras genom människors faktiska omständigheter och handlingar. Jag har nämnt familj som en företeelse, vilken i någon mån har problematiserats utifrån dess skilda innebörder ur ett klassperspektiv. Arbete är ett annat exempel.

Kvinnor på tvättflottar i Vallgraven, Göteborg 1890-tal (Göteborgs Historiska Museum). Både kvinnor och barn bidrog på otaliga sätt till arbetarfamiljens ekonomiska försörjning. Deras insatser är bara inte synliga i de officiella källmaterialen. Kvinnorna tvättade eller städade i borgerliga hushåll, hade matserveringar eller sydde och stickade i hemmen. Kvinnornas inkomstbringande och utgiftssänkande arbete var en nödvändighet för familjernas överlevnad och en av arbetarrörelsens förutsättningar. (Skarin Frykman, B., *Arbetarkultur – Göteborg 1890*. Göteborg, 1990, s. 286ff.)

Om arbetets betydelser

Ons 18/2 1888. Lifvet är för mig högst oroligt och omvexlande en stund på dagen söker jag arbete på båtar och galler således för sjäare en stund söker jag på bryggeri en stund efter månadsplatser.²⁷

Utom far hade hon elva barn att sörja för.²⁸

I det offentliga källmaterialet liksom i den officiella historieskrivningen har lönearbetet och yrket blivit liktydigt med Arbetet – med stort A. Det utgör grunden för arbetarnas klasstillhörighet. Arbetsplatsernas och yrkets villkor liksom arbetarnas fackliga och politiska verksamhet har blivit de fält till vilka den större delen av forskningen om arbetarna har koncentrerats.²⁹

Arbetslivets villkor är ett viktigt forskningsområde. För den lönearbetande arbetarklassen har lönearbetet emellertid inte begränsat sina effekter till vare sig arbetsplatsen eller arbetarrörelsens organisationer. I stället skulle vi kunna säga att arbetarnas beroende av lönearbetet, deras försäljning av sin arbetskraft, tillhör de självklarheter i produktionsförhållandena som utgör arbetarkulturens grundförutsättningar – och som arbetarkulturforskare har att problematisera.



Syftar vi till att förstå arbetartillvaron ur ett arbetarperspektiv, utifrån arbetaren som människa och kulturvarelse och inte bara som arbetskraft, blir ett arbetsbegrepp som är fokuserat eller, för den delen, reducerat till lönearbetet eller en yrkestillhörighet klart otillräckligt. Lönearbetet är utgångspunkten, men just därför att lönearbetet är grundläggande, just därför att försäljningen av arbetskraft har skett och sker i en makt-vanmaktsrelation, till ett otillräckligt pris och på otrygga villkor behöver vi som arbetarkulturforskare vidga arbetsbegreppet – liksom arbetaren har gjort och gör i sin praktik.

I arbetarbefolkningens levda verklighet handlar lönearbetet inte främst om produktionsförhållanden, klasskamp eller klassbestämning. Generellt sett är arbetet i arbetartillvaron inte ett mål i sig. Det var och är ett medel som syftar till en *försörjning*, den egna och/eller en familjs. En huvudfråga vad gäller kunskap om och förståelse av arbetarkulturen, givet att produktionsförhållandena placerar arbetaren i en otillräcklig, underordnad och nedvärderad situation, blir då att inplacera arbetet i ett perspektiv som inte är begränsat till vare sig arbetsplatsen eller arbetarrörelsen, utan vidgas till det komplex av strategier, inklusive lönearbetet och arbetarrörelsen, med vilket arbetarna av båda könen strävat att klara sin försörjning, i betydelsen av att som första steg överleva, som andra steg tillvarata och vidareutveckla sina resurser för att skapa ett så tillfredsställande liv som möjligt. Vad det i praktiken har inneburit och innebär tillhör arbetarkulturforskningens viktiga uppgifter. För vi kan anta att försörjningsstrategierna varierar med omständigheterna – med den samhällseliga situationen, med tid, plats, yrke, kön och etniskt ursprung liksom med olika faser under ett livslopp, samtidigt som det finns anledning att hypotetiskt förmoda stabilitet över tid liksom förenande klasskulturella drag.

Ett arbetsbegrepp som är reducerat till lönearbetet blir, ironiskt nog, aldrig mer än en bekräftelse av en officiell, borgerlig historieskrivning, där arbetaren i bästa fall framträder i form av arbetskraft eller representeras av den organiserade arbetarrörelsen. Det förbiser arbetaren som människa; en människa vars materiella och sociala möjligheter begränsats av produktionsförhållandena och lönearbetets villkor, men vars mänskliga förmågor fortsatt existerar både trots och genom systemen.

Betydelsen av att problematisera begreppet »arbete« just i relation till arbetarklassen blir uppenbart, när vi ser på de förhållanden som rådde under den tidigindustriella fasen. De flesta arbetarlöner räckte inte för att försörja mer än mycket små familjer – och många arbetarfamiljer var stora. Under de då frekventa arbetslöshetsperioderna inom många yrken

var det samhälleliga skydds nätet bristfälligt eller obefintligt. Vill vi spetsa till det, kan vi säga att med det sena 1800-talets arbetarlöner borde den dåvarande arbetarklassen till stora delar ha dött ut. När arbetarbefolkningen trots allt överlevde är det en uppmaning till forskarna att problematisera arbetarhushållens ekonomi och inte definiera arbetarbefolkningens villkor utifrån enbart »arbetet«, en term som vanligen likställs med det registrerade lönearbetet.³⁰

När arbete blir liktydigt med lönearbete leder det lätt till att vi inte ser hur arbetarfamiljernas totala ekonomi fungerade och fungerar – genom arbetsdelning, tjänstebyte, extraknäck, hemarbete etc. Oregistrerade, inkomstbringande sysselsättningar blir fördolda, trots att de har kunnat vara svårundgängliga bidrag till familjeekonomin. Ofta handlar det om sådant arbete som utfördes av kvinnor och barn. Men med ett arbetsbegrepp som handlar om lönearbete och yrke försvinner inte bara kvinnors och barns ekonomiska bidrag till arbetarfamiljens försörjning, utan även arbetslösa och åldringar av båda könen liksom männens inofficiella insatser för att förstärka familjeekonomin.

Arbetslivet var för många arbetare rörligt på grund av yrkenas säsongkaraktär och andra anledningar till ofta återkommande arbetslöshetsperioder. På grund av försörjningsbehovet verkar det ha varit vanligt att också utbildade arbetare, t ex målare och skräddare, periodvis var sysselsatta med helt andra arbetsuppgifter. Det gällde naturligtvis också de utbildade arbetarna, som det första inledande citatet exemplifierar. Ambulerandet mellan flera olika yrken kan förmodas vara en integrerad del av arbetarerfarenheten; av arbetarkulturen och arbetarkulturerna. Den omständigheten är en varning för att behandla det arbetsliv som handlar om människan, arbetaren, utifrån en enda yrkeserfarenhet eller arbetsplats.

»Den dolda ekonomin«, som Agneta Boqvist skrivit om i Västergötlands hantverksbygder,³¹ fanns och finns också i arbetarmiljö. Landsbygdens sammansatta näringsliv har en parallell i arbetarnas sammansatta försörjning. Det kan ett kulturellt perspektiv på arbetartillvaron i de tidigindustriella städerna lära oss. I båda fallen är det ett resultat av knappa resurser, som framtvingar ett mångsidigt tillvaratagande av alla resurser som finns att tillgå. En sammansatt försörjning kan innefatta en ensam försörjares olika strategier. När det handlar om en familj kräver det att vi ser till alla familjemedlemmarnas försörjarinsatser, vare sig de utgörs av lönearbete eller ej. För barnen i det sena 1800-talets göteborgska arbetarfamiljer var det, också i familjer där det fanns en lönearbetan-

de far, självklart att det var modern som var försörjaren; att det var henne de hjälpte med sina bidrag.³²

Med försörjningen som utgångspunkt, tvingas vi vidare att fråga vilka verksamheter som har försörjningskaraktär och vad som var arbetarnas målsättning med försörjningen, dvs vid vilken nivå försörjningsarbetet upphör och andra aktiviteter vidtar. Genom att fokusera försörjningen problematiseras också den politiska och fackliga arbetarrörelsens roll. Den drar uppmärksamheten till andra nätverk, främst lokala och personliga, av betydelse för att förbättra försörjningen samt, igen, till arbetaren/människan som handlande och tänkande subjekt.

Försörjning är en problematiserande term. Den går bortom det självklara faktum att arbetaren var lönearbetare och ställer frågan: hur försörjde sig de av lönearbetet beroende arbetarna? Därför borde det informella arbetslivet vara intressant också för dem som hävdar lönearbetets prioritet framför andra forskningsområden. När det gäller arbetarkulturforskningen måste *komplexet av försörjningsstrategier* vara ett centralt forskningsfält – hela den förbrukning av kraft och energi som gick åt under dygnets timmar av samtliga hushållets medlemmar, inte bara dem som betalades av en arbetsgivare till familjens/hushållets officiella ensamförsörjare.

Ytterligare ett argument för att försörjning är ett bättre begrepp som utgångspunkt för *arbetarkulturen* än arbetet i form av lönearbetet ligger i nödvändigheten av att se historien som en föränderlig process, där ändå makt- och vanmactsrelationerna består. Förri, på 1800-talet, dominerades arbetarens tid inte sällan av lönearbetet. I dag, med åtta timmars arbetsdag fem dagar i veckan, med fem veckors semester och ett antal helgdagar under året tillbringar en heltidsanställd arbetare med full sysselsättning ändå mer tid utanför än på arbetsplatsen. Vilka värderingsförändringar leder det till eller, väl så viktigt, vilka tankemönster och prioriteringar lever kvar i den förändrade situationen?

Jag har betonat, kanske för mycket, att även om jag anser att försörjning är ett bättre begrepp som utgångspunkt för en arbetarkulturforskning, måste det självklart inkludera både lönearbetet och arbetarrörelsen. Ytterligare ett förtydligande kan behövas. Att tala om arbetet som medel för en försörjning är ett konstaterande, inte en värdering. I begreppet försörjning ligger således inte att arbetaren nödvändigtvis skulle ha ett instrumentellt förhållningssätt till arbetet.

Det ligger ingen motsättning i att även för den som är yrkesskicklig, stolt och engagerad i sitt arbete, handlar det i grund om försörjning.

Hans Medicks and David Sabeans enkla och kloka konstaterande vad gäller familjerelationer, dvs att det inte nödvändigtvis existerar någon motsättning mellan materiella intressen och känslöengagemang, kan överföras också till arbetet.³³ Det materiella utbytet är nödvändigt, också för den arbetare som är stolt över sitt yrke.

I forskningen finns det en, som jag ser det, olycklig klyfta mellan arbete och omsorg, som vanligen sammanfaller med manligt-kvinnligt.³⁴ Genom att utgå från termen försörjning, skulle den konstlade uppdelningen kunna upphävas. Som försörjargärning är ett manligt lönearbete ett uttryck för omsorg likaväl som kvinnligt omsorgsarbete ofta ur utövarens synpunkt kan vara just arbete. Det finns alltid ett samband mellan form och innehåll, men det hindrar inte att olika uttrycksformer kan ha samma innehåll – eller att samma innebörd kan uttryckas på olika sätt.

Brytningstid

Den tidigindustriella fasen är viktig som forskningsområde genom sin karaktär av brytningstid.³⁵ Där möter en ny tids villkor gamla förutsättningar, som ofta resulterar i kombinationer som inte stämmer med de schabloner vi också som forskare lever med i dag. Den tidiga industrialiseringsfasen kan för forskaren fungera som den kulturchock den också var – en tid då mycket ställdes på ända eller omprövades.

Tiden hjälper oss med andra ord att problematisera inte minst dagens förhållanden. Det gäller också beträffande arbetslivsvillkoren – och där behövs mycket av förutsättningslös, empirisk forskning. I det sena 1800-talets Göteborg visade sig exempelvis tobaksfabrikerna vara fascinerande avvikelser från både dåtida och sentida könsrollsschabloner. På tobaksfabrikerna kunde en kvinna ha högre lön än sina manliga arbetskamrater. Hade kvinnor haft rösträtt på samma villkor som män skulle några av de kvinnliga tobaksarbeterskorna ha tillhört samhällets fåtaliga röstberättigade minoritet. Giftna tobaksarbeterskor slutade inte arbeta för att de fick barn. På någon fabrik tillämpades redan på 1800-talet »flexitid« som uppebarligen väl passade den kvinnliga arbetskraften, som vanligen stannade i decennier. Ogiftna tobaksarbeterskor tog sig obetald ledighet och gav sig av till Köpenhamn på inofficiell semester. I fackföreningen hade kvinnor inte bara styrelsuppdrag. De yttrade sig vid mötena och deras inlägg fördes till protokollen.³⁶

Under den tidiga industrialiseringsfasen finns vidare många exempel på att hantverksarbetare, som generellt brukar ses som teknikfientliga,

bejakade den tekniska utvecklingen, som något som de såg som en förändring till sin egen fördel. Rädslan och avståndstagandet bottnade inte i ett avvisande av tekniska nyheter i sig utan i oron för hur tekniken skulle komma att användas. Den konservativa hantverkaridentiteten handlade mindre om att slå vakt om den traditionella yrkesskickligheten än en historiskt grundad misstänksamhet gentemot de styrande.³⁷

Det sena 1800-talet var en tid då gamla värderingar både ifrågsattes och var en styrka; då nya förhållningssätt och tankar drevs fram och prövades i en faktiskt verklighet, på gott och ont. Den tidiga industrialiseringsfasen präglades rent faktiskt av arbetarklassens maktlöshet, de materiella villkorens otillräcklighet och klassens underordning. Den handlade samtidigt, också rent faktiskt, om en arbetarklass som inte accepterade de negativa villkoren utan på basis av dem drev förändringen i riktning mot ett intresse *för sig*.

Med industrialiseringens fortsatta förlopp stabiliserades arbetsliv, familjemönster, mans- och kvinnoroller, arbetarrörelsen och arbetarklassens ideal, ideologi och värderingar. En blick på det sena 1800-talet visar oss att möjligheterna då var så många fler, och i vissa fall andra, än de som senare kom att realiseras. Det är en anledning till att det för etnologer och arbetarkulturforskare är en oundgänglig förutsättning att slå vakt om kunskapen om arbetarbefolkningens villkor under den tidigindustriella fasen. Den är en förutsättning för att förstå arbetarna i det kapitalistiska samhället utifrån deras eget perspektiv – av möjligheter och omöjligheter, visioner och verklighet, styrkan i det egna och de andras maktstrategier.

Vi behöver kunskap om arbetarbefolkningens villkor under det sena 1800-talet som en del av den kunskap som är oundgänglig för att förstå oss själva, alla människor och samhället i dag. Kunskapen om det tidiga industrisamhällets arbetslivsvillkor och dess effekter för arbetartillvaron som helhet – *arbetarkulturen* – är allas vårt oundgängliga redskap för att förstå var vi befinner oss i nuet, som något som gäller för både arbetarklass och arbetarkulturforskare. »Då« visar på både problem och möjligheter; problem som under 1900-talet i ökad utsträckning har lösts; möjligheter som under 1900-talet inte har realiserats.

Makt-vanmaktsrelationerna består som samhälleliga realiteter. Som forskare kan vi periodisera 1900-talet i termer av övergång från ett industriellt till ett postindustriellt samhälle som ibland också benämns informationssamhället. Ur arbetarperspektiv har vi emellertid hela tiden levt i ett kapitalistiskt samhälle, en erfarenhet som kanske också kulturforska-

re tagit till sig av den senaste tidens erfarenheter, då »marknaden« som övergripande storhet har visat sin styrka och bekräftat arbetarklassens kulturellt grundade erfarenhet av att historiskt sett vara å ena sidan marknadens förutsättning, å den andra att vara de mest utsatta och hårdast drabbade.

Den tid då det hela började – den tid då verkligheten ur arbetarklassens synpunkt var som värst – var samtidigt en tid då alla möjligheter öppnade sig utifrån en ideologi som syftade till att tillvarata arbetarklassens intressen. Den tiden kan vi inte gå förbi, varken som arbetare eller arbetarkulturforskare. Utan kunskap om vad som gällde och hände då, förstår vi inte vad som sedan utspelade sig. Det handlar om det tidigindustriella arbetslivets villkor men lika mycket om dess effekter på arbetartillvaron som helhet; för den arbetarkultur som finns också i dag; i det kapitalistiska samhälle som fortsatt består.

Noter

1. »Arbetarkultur och arbetarkulturforskning« *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, nr. 48-49, 1991, s. 21-46. Uppsatsen skrevs ursprungligen som en föreläsning över ämnet »arbetarkultur« vid en Nordisk forskarkurs för etnologer, anordnad av Etnologiska institutionen, Uppsala universitet. I den formen ingår den i *Nordisk etnologi och folkloristik under 1980-talet*. Red. Anders Gustavsson. Uppsala 1990, s. 291-327.
2. Ett utdrag ur den i not 1 nämnda artikeln har arbetats samman med »I väntan på tidsmaskinen«, ett opublicerat manus från 26:e nordiska etnolog- och folkloristkongressen, Ystad, 1991 och »Arbetarkulturforskningen i dag«, ett plenuminlägg från 4. Nordiske Arbejderkulturseminar, Köpenhamn, 1992.
3. I Sverige inrättades den första professuren i nordisk och jämförande folklivsforskning år 1918 vid Nordiska museet, Stockholm.
4. Bra Böckers Lexikon. Artikeln »Humanism«.
5. Gramsci, Antonio *Quaderni del Carcere 1975/1948-1951/*, citerad i Joll, James Gramsci, Stockholm 1979, s 95f.
6. Se t ex Mikkelsen, Flemming »Arbejderklassen i den europæiske socialhistorie: Forsøg på en syntese« i *Fremad – ad nye veje. Bidrag til diskussionen om arbejderhistorien i 1990'erne*. Red Niels Ole Hojstrup Jensen, Gerd Callesen og Anne-Lise Walsted. Kbhvn 1990, s 95: »En tilbagevenden til det narrative, til arbejderhistorien som en humanistisk disciplin ..., betyder blot, at arbejderhistorie afskærer sig fra reel erkendelse om arbejderklassen og arbejderbevægelsens opståen... For at arbejderhistorien ikke skal udvikle sig til et partsindlæg, afskære sig fra inspiration udefra og sygne hen som akademisk fagområde, foreslår jeg, at man anskuer arbejderhistorien som en samfundsvidenskabelig disciplin...«
7. *Människan som kulturvärelse*(Sthlm, 1990/1976/) är titeln på den svenska introduktionsboken till etnologiämnet. Författare är Nils-Arvid Bringéus.
8. Se t ex Stefan Bohman Arbetarkultur och kultiverade arbetare. *En studie av arbetarrörelsens musik*. Diss. Nordiska museets handlingar 103. Sthlm 1985, s. 9.

9. Ek, Sven B. *Qltur som problem*, Göteborg, 1989, s. 6. Jag har här valt att citera från ett sent arbete av Ek. Han har emellertid mycket tidigare, t ex i *Kulturrevolutionen börjar i kommunen*, Landskrona, 1977, pläderat för det helhetssyftande kulturbegreppet.
10. Lindqvist, Mats & Wikdahl, Magnus »Kultur och klass. En diskussion kring teori och metod i studiet av klassspecifika kulturmänster«. *Nordnytt* 13, 1982, s. 25.
11. Lindqvist, M »Var dag den andra lik?«. *Häftet för kritiska studier* 1988:3, s. 46. Se även Lindqvist, M *Klasskamrater. Om industriellt arbete och kulturell formation 1890-1920*. Diss. Lund 1987.
12. Se exempelvis Skarin Frykman, B. *Från yrkesfamilj till klassgemenskap. Om bagare i Göteborg 1800-1919*, Diss., Göteborg 1987 /1985/ och »Tankar från kulturverkstadsgolvet«, *Nordnytt* 37, 1989.
13. Marx, K. Människans frigörelse I urval av Sven-Eric Liedman. Sthlm, 1965, s. 131.
14. Bland dem som inspirerat svenska etnologiska arbetarkulturforskare kan nämnas E. P. Thompson, framför allt genom *The Making of the English Working Class*, Harmondsworth, 1968 /1963/ med sitt framhävande av människans aktiva kulturskapande roll liksom Karel Kosiks dialektiska materialism och hans praxis-begrepp, se Kosik K. *Det konkratas dialektik. En studie i människans och världens problematik*, Sthlm, 1979.
15. Brembeck, H. Arbetarstadsdelarnas barn, Göteborg, 1988; Ek, S B., *Med fanorna för folket*, Göteborg, 1991; Skarin Frykman, B. *Arbetarkultur – Göteborg 1890*. Göteborg, 1990.
16. För ett förtydligande, se Skarin Frykman, B. »Brottningar med begrepp - en diskuterande presentation«. *Brottningar med begrepp*, red. B. Skarin Frykman & H. Brembeck, Göteborg, 1991, s.26.
17. Christiansen, Palle Ove »Historie + antropologi = historisk antropologi?«, *Fortid og nutid* 1, 1983, s. 12.
18. Tiden, rummet och den sociala miljön brukar kallas »de etnologiska dimensionerna«. Se Bringéus, N.A. *Människan som kulturovarelse*, Sthlm, 1990/1976/, s. 75.
19. Ek, S. B. »Samtid-nutid-forskning«, *Rig* 1979, s. 3.
20. Christiansen, P. O., a.a. s.17; Lundmark, L. »Tiden som kvalitet och kvantitet«, *Häftet för kritiska studier* 1986:2, s.5ff.
21. Koselleck, R. *Futures Past. On the Semantics of Historical Time*, Cambridge 1985/1979/, s. 267.
22. Historikern Göran B Nilsson talar med andra utgångspunkter och andra syften om behovet av att »skrika historia framlänges utifrån ett helhetsperspektiv med användandet av en kritisk hermeneutisk metod kopplad med systematisk problemsökning» och betonar samtidigt ett aktörsperspektiv på människan. *Historisk tidskrift* 1986:1;1989:1.
23. Skarin Frykman, B. *Arbetarkultur – Göteborg 1890*, Göteborg, 1990, s.26ff.
24. Christiansen, P. O. a.a., s.16ff.
25. Se t ex Löfgren, O. »The Sweetness of Home, Class, Culture and Family Life in Sweden«, *Ethnologia Europea*, XIV:1, 1984;; Skarin Frykman, B. *Från yrkesfamilj till klassgemenskap. Om bagare i Göteborg 1800-1919*, Diss., Göteborg, 1987/1985/, s. 295ff och *Arbetarkultur – Göteborg 1890*, Göteborg, 1990, s. 280.
26. Koselleck, R. a.a.; Lundmark, L., recension i *Historisk tidskrift*, 1987:2.
27. Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek. Sthlm. J A Westbergs arkiv. Se Skarin Frykman, B. *Arbetarkultur – Göteborg 1890*, Göteborg, 1990, s. 264.
28. Nordiska museet, Sthlm. Etnologiska undersökningen 51 379. Se Skarin Frykman, B. a.a., s.184.

29. Hemmersam, F. »Arbejderfolkloristik og arbejderetnologi i Norden i 1980'erna«. *Nordisk etnologi och folkloristik under 1980-talet*. Red. A. Gustavsson, Uppsala, 1990; »Worker's Folklore and Worker's Ethnology in Scandinavia in the 1980s«, *Arv. Scandinavian Yearbook of Folklore*, vol. 47, 1991.
30. Skarin Frykman, B. a.a., s. 168ff.
31. Boqvist, A. *Den dolda ekonomin. En etnologisk studie av näringsstrukturen i Bollebygd 1850-1950*, Diss, Lund, 1978.
32. Skarin Frykman, B. a.a., s. 184.
33. Medick, H & Sabean, D W 1988:3 »Introduction«, *Interest and Emotion. Essays on the study of family and kinship*. Red H. Medick & D.W. Sabean, Cambridge, 1988/1984/, s. 3.
34. Holter, H »Kvinneforskningens bidrag till samfunnsforskningen«. I Kyle, G Liljeström, R & Holter H *Arbetets döttrar*, Sthlm, 1986, s. 74.
35. Wikander, U. *Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880-1980*, Lund, 1988, s 20ff.; Skarin Frykman, B. a.a. s. 251 ff.
36. Skarin Frykman, B a. a., s. 252ff.
37. Skarin Frykman B »'Välsigna varje maskin' – om teknikvänlighet bland hantverksarbetare«. *Polhem. Tidskrift för teknikhistoria*, 1988/1.

Indfaldsvinkler til arbejdslivets historie

Af Kjeld Dalsgård Larsen

Arbejdspladsliv

Historie er en kompleksitet af helheder, hvor helheder griber ind i hinanden. De enkelte historiske emner er således en del af større helheder, og som sådan skal de også i videst muligt omfang udforskes og beskrives. Men i det historiske arbejde er det nødvendigt og hensigtsmæssigt at tage enkelte emner op til en særlig behandling og herefter se, hvordan undersøgelsen kan indpasses i en større historisk helhed. Denne artikel omhandler emnet »arbejdsliv« i arbejdernes historie. Med »arbejdsliv« menes her »arbejdspladsliv«, altså arbejdernes daglige arbejde og øvrige forhold på arbejdspladsen. Arbejdernes historie i Danmark er på mange måder grundigt og alsidigt udforsket. Temaerne i denne forskning har svinget i tidens løb, og i de sidste mange år har der været lagt vægt på en »totalhistorie«, hvor emnet var hele arbejderens livssituation fra barndom og fremefter. Der har været en klar tendens til at gå let henover emnet »arbejdspladslivet«. Det kan der være mange grunde til, men det er vigtigt at fastholde, at arbejderne nu og i tidernes løb har tilbragt en stor del af deres liv på arbejdspladsen, her har de fremstået som arbejdergruppe, her tjente de deres løn, her fik de personlige sejre og nederlag, der fik indflydelse på livet uden for arbejdspladsen og så videre. Traditionelt har man fokuseret på forhold som arbejdstid, løn, arbejdsløshed og evt. arbejdssikkerhed. Det er forhold, som på sin vis er målbare og til at lave statistik på¹. Denne artikel vil imidlertid søge at indkredse de arbejdspladsnære forhold – arbejdsprocesser, omgangstone, det daglige arbejdsliv, det indbyrdes forhold, magtforhold osv.². Med udgangspunkt i et ældre standardværk vil jeg behandle et enkelt eksempel og herudfra komme ind på nogle kildegrupper til belysning af arbejdspladslivet. Særligt kildegrupperne de materielle genstande og erindringer vil blive belyst. I denne undersøgelse vil jeg også komme ind på en række temaer, som kunne tages op i kommende undersøgelser. Til sidst vil jeg give et par

eksempler på, at arbejdspladslivet selvfølgelig har direkte indflydelse på hele arbejderens »totalhistorie«.

Om et standardværk

Georg Nørregaards store værk »Arbejdsforhold indenfor dansk håndværk og industri« fra 1943 er fortsat et standardværk i emnet. I forordet præciseres værkets intention: »Formålet med denne bog er at belyse dagliglivet på arbejdspladserne, dels ved at undersøge de regler, som gjaldt derfor, dels ved at udnytte alle forekommende oplysninger om, hvorledes virkeligheden formede sig under arbejdet i værksted og fabrik.« Værket er dog snarere et emnekatalog med henvisninger. Georg Nørregaard fremlægger en imponerende samling af oplysninger fra et utal af kilder: regler, forordninger, statistik, fabriksarkiver, foreningsarkiver, aviser, samtidige erindringer, senere erindringer, videnskabelige afhandlinger, fagblade, overenskomster, organisationshistorier osv. Det er et ufatteligt stort empirisk materiale, som det alligevel er umuligt at få samlet og bearbejdet til nogle klare og entydige hovedlinier³. Georg Nørregaards værk har for mig at se sin værdi som opslagsværk og som inspirationskilde. Værket behandler en lang række temaer med relation til »arbejdsforhold« f.eks. strejker, krav, beskæftigelse, lønninger, konjunkturer, gifte/ugifte, mænd/kvinder, børn, værkstedsregler, tonen på arbejdspladsen, lokaler, holdning til maskinerne, socialismens fremkomst, næringsloven, organisering osv. Til hvert emne opremses en lang række konkrete eksempler herunder mange lokale eksempler. Alligevel omhandles forholdene på selve arbejdspladsen kun marginalt, hovedvægten er lagt på de forhold, der udefra og overordnet har indflydelse på arbejdspladsforholdene. Georg Nørregaard tager slet ikke selve arbejdsprocesserne op til undersøgelse, hvilket også kort nævnes i forordet: »Den tekniske side af arbejdet er sædvanligvis ikke omtalt«. Georg Nørregaards værk er en god illustration af empirismens grænser, men samtidig viser det righoldige kildemateriale, at der er materiale nok at gå i gang med.

Kludemadammerne

Georg Nørregaard har også et afsnit om »lokaler« i sin bog, og herfra skal tages et eksempel: »I nogen grad formåede det private initiativ at reformere. Efterhånden som arbejdsgiverne fik øje for de farer, der lurede på deres folks velfærd og sundhed, var der mange, der gjorde deres yderste



Kludesalen på Silkeborg Papirfabrik 1894. Illustrationen stammer fra Illustrerede Tidendes præsentation af denne moderne fabrik i sommeren 1894. Kludemadammerne står ved sortererbordet i deres dragter. Alt var ifølge Illustrerede Tidende og den lokale presse fint og moderne, men virkeligheden skulle hurtigt vise sig at være anderledes.

for at komme arbejderne til hjælp og indrette rummelige lyse lokaler, ...» (s.224). Og som et eksempel herpå: »Også andre erhverv viste fremskridt. Ved en ombygning af Silkeborg Papirfabrik tilstræbtes en forbedring i arbejderhygiejnen. Lokalerne blev gjort brandsikre ved monierkonstruktioner, og der indrettes elevatorer og elektrisk lys og drivkraft. Kludestuen blev til en stor og lys og luftig sal, hvis flisegulv var fuget i cement. Hver sortererske fik eget arbejdsbord og bar støvkåbe over tøj og hår, og ved siden af salen var der indrettet toiletter med vaskeindretninger og garderober. Som følge heraf blev de gamle kludekoner afløst af unge friske kvinder.« (s.225).

Georg Nørregaards kilde er Illustreret Tidende, som havde en større artikel om den genåbnede papirfabrik. Artiklen giver et godt indtryk af fabriksejerens – De forenede Papirfabrikker (DFP) – egen selvforståelse af den nye fabrik⁴. Virkeligheden skulle hurtigt vise sig at være noget anderledes for de nævnte kludekoner.

Silkeborg Papirfabrik havde ved åbningen af den nye fabrik ansat to bøhmiske kvinder til at oplære de danske kvinder til kludesortering.

Men de lokale kvinder var ikke tilfredse med lønnen eller arbejdet, og i løbet af kort tid forlod 16 kvinder arbejdet på kludestuen. Fabrikkenes produktion var afhængig af kludene, så man søgte lokalt, i Herning og i Århus efter kvindelige arbejdere. I annonceringen undgik fabrikken at nævne, at der var tale om arbejde på kludestuen. Når kvinderne hørte, hvor de faktisk skulle arbejde, var den normale reaktion, at det skulle de ikke nyde noget af. Fabrikken søgte også at lokke nogle af de mandlige papirarbejderes hustruer til at arbejde med kludesortering, og man ville oprette en vuggestue for at gøre det muligt for kvinderne at tage arbejdet. Men det vandt ingen genklang. Fabrikken importerede derfor i maj 1895 10 unge bøhmiske kvinder til Silkeborg til kludesorteringen⁵. Det skabte en vis omtale i dagspressen.

Den lokale moderate venstreavis, Silkeborg Avis, og den konservative Aarhus Stiftstidende lagde vægt på det eksotiske ved disse fremmede kvinder⁶. Den socialdemokratiske presse så derimod med modvilje på importen af de bøhmiske piger. Demokraten omtalte sagen den 14. maj 1895 således: »Dette arbejde (kludesortering) er så anstrengende og usundt, at egnens piger ikke kan levere et så stort kvantum arbejde, som der forlanges. Og da lønnen dertil er meget dårlig, en dygtig pige kan til nød tjene 5 kr. ugentlig ved akkordarbejde, er pladserne ikke stærkt efterspurgt. Disse stakkels bøhmiske piger, ... har da ladet sig lokke .. her til landet og for en sulteløn udføre et helbredsnedbrydende arbejde.« Social-Demokraten behandlede emnet under overskriften: »Arbejdere er toldfri«, og tilgangsvinklen var politisk: Det var noget svineri, at et stærkt toldbeskyttet monopol importerede kvindelig arbejdskraft, når arbejdsløsheden i landet var stor nok endda. Social-Demokraten anførte, at med en sådan optræden fra De forenede Papirfabrikkers (DfP) side, måtte det få indflydelse på revisionen af toldloven⁷. DfP reagerede straks i form af et læserbrev af direktør Trolle i Social-Demokraten. Læserbrevet var høfligt, og direktøren slog fast, at man foretrak dansk arbejdskraft, men det havde været umuligt at skaffe. Derfor denne nødløsning, og det var håbet, at de bøhmiske piger skulle oplære danske piger til arbejdet. Social-Demokraten stillede sig nogenlunde tilfreds med DfPs svar⁸.

Også i Silkeborg blev sagen debatteret. Den radikale avis, Silkeborg Folkeblad, var stærkt kritisk over for papirfabrikken. Avisen besøgte derfor fabrikken og havde et interview med driftbestyreren, Jørgen Dreyer. Resultatet blev, at Folkebladet følte sig overbevist om, at fabrikken talte sandt, når den hævdede, at den kun havde indforskrevet de bøhmiske piger, fordi det havde været umuligt at få danske piger til arbejdet. Avisen

reflekterede videre over problemet: »Hvorfor melder der sig ikke danske piger? Så vil svaret blive: Fordi fabriken har betalt arbejdet for dårligt – særlig når man, som hidtil, vil vrage og vælge mellem dem, der tilbyder sig og kun antage ordentlige og anstændige piger«. Lønnen blev angivet til i gennemsnit at være ca. 7 kr. om ugen⁹.

Alt var altså åbenlyst ikke, som det burde være på den nye moderne fabrik. Social-Demokraten, Demokraten og Silkeborg Folkeblad anfører lønnen som hovedproblemet, mens fabrikken angiver arbejdets art som årsagen til den manglende interesse blandt de lokale kvinder. Fabrikken årsagsforklaring ser ud til at komme sandheden nærmest: fabrikken havde gjort meget for at få kludesortererske, og selve rejsen og indretning af bolig til de bøhmiske kvinder var også en anseelig omkostning. De bøhmiske piger kunne desuden holde en noget højere ugeløn end de danske piger i og med, at de var dygtigere til dette akkordarbejde. Fabrikken havde da heller ingen problemer med at skaffe kvindelig arbejdskraft til papirsalen, hvor papiret blev sorteret og pakket, selv om lønnen som udgangspunkt var den samme som på kludesalen.

Kludesortering var et beskidt arbejde – og tilmed ikke specielt godt betalt – og derfor havde det ikke den store interesse, selv om de nye lokaler var lyse og flotte.

Problemerne med kvinderne til kludesortering blev løst, og kludemadammerne blev en del af helheden Silkeborg Papirfabrik. Julius Bomholt har i sine erindringer skildret miljøet først i 1900-tallet:

»Inde på kludesdalen var det altid muligt at få et eller andet at høre. Her samledes alle rygter og herfra udgik nogle af de værste. Kvinderne stod i række bag række og alle i samme slags overtrækstøj ved deres sorterer borde og fordelte kludene i forskellige kurve, bleget og ubleget, uld og bomuld osv. En høj krumkniv var rejst på bordet foran hver af dem. Ved dens hjælp kunne de hurtigt flænse kludene og fjerne knapper og hægter. Det gik sommetider i skyndingen ud over en finger – eller en arm fik en flænge. Der var unge piger og gifte koner og enker, og nogle af dem var umådeligt dygtige. Kludene dansede i en lille sky af støv foran kniven. For andre kneb det ... De hætteklædte kvinder lignede en hær af grå nisser, der ikke havde lov at komme videre, før den sidste slidte og kasserede klud var vendt. Det var fattigmandsklude, der her kom frem til den sidste parade, i fygende hast – før de genopstod i papirets udadleligt hvide form.«

Herefter går erindrungen over i et eksempel på kludemadammernes kendte frisprog¹⁰.

Kludesortering var et beskidt arbejde. De indsamlede klude kom direkte til fabriken, hvor de blev banket – men ikke vasket. Først når kvinderne havde sorteret kludene, blev disse kogt og bleget.

De 16 kludesorterersker som forlod arbejde i 1894-95, bøhmerpigerne og de mange senere kludemadammer har ikke efterladt sig erindringer om deres arbejde til eftertiden. I mit arbejde med papirarbejdernes historie i 1982 fik jeg interviewet to ældre kludemadammer, Mathilde Mortensen og Clara Rasmussen¹¹.

Mathilde Mortensen: »Vi stod op, når vi arbejdede på akkord. Det var kun store Laura, som sad ned på grund af, at hun var så tyk. Men hun kunne vel nok sortere, så det generede hende ikke. Vi andre havde godt nok en 3-fods stol, men den sad vi kun på, når vi arbejdede på timeløn ved de nye klude. Vi sorterede al slags stof: hør, det vil sige linned, som blev brugt til det håndgjorte papir, bomuld, fiskenet det var dejligt, kulørt, sejldug, brandslanger osv. Alle sømme, lapper, elastikker o.lign. skulle vi ordne på den store kniv foran os. Jo, vi skar os tit. ... Det værste arbejde, vi havde, var sejldug og så fjerdynerne. Ved sejldugene blev vi så møgbeskidte både udvendig og indvendig, at vi kunne spytte sort i 8 da-



Kludemadammernes arbejdsbord – sortererbordet med den store kniv – på Silkeborg Museum anno 1992. Sortererbordet indgår i en udstilling om papirfremstilling – det håndgjorte papir – på museet, og selv om de mandlige papirmagere ønsker »det store skrummel« væk fra udstillingen, så er det væsentligt at fastholde, at kludemadammerne var en stor og vigtig del af produktionen også af det håndgjorte papir langt op i 1900-tallet på Silkeborg Papirfabrik.

ge efter. På de dage fik vi fri en halv time før for at gå ned og vaske os. Det var også i høj grad tiltrængt.«

Clara Rasmussen: »Vi fik også klude direkte fra Københavns skarnkasser ... Til at begynde med gik jeg ud og vaskede hænder til frokost og spiste min mad derude. Men det varede ikke længe, inden jeg også spiste min mad inde ved kludene. Ja, Rebekka smed sig i kludene og tog sig en middagslur i den store pause.«

De helbredsmæssige problemer ved kludesorteringen blev debatteret i datiden. I »Undersøgelser over sygeligheden blandt arbejdere i danske papirfabrikker« af læge Erik Garde i 1917 omtales også sygdomme hos kludesorterersker, men her slås til lyd for, at de tidligere påstande om sundhedsfaren er overdrevet, og at kvinderne faktisk ikke er mere syge end så mange andre. Lægen vil dog næppe overtage arbejdet, hvilket fremgår af afslutningen af hans afsnit om dette emne: »Ved spørgsmål om ulemper og ubehageligheder ved arbejdet klager nogle over støv, derimod nævner kun en enkelt af de arbejdersker, der er beskæftigede ved arbejde med gamle klude af egen drift det uæstetiske moment, der dog vil forekomme de fleste uhildede som en stor gene ved det nævnte arbejde.«¹².

Kludemadammerne eksisterer ikke længere som »faggruppe«. De er historie. Da Silkeborg Museum i 1990 skulle indrette et papirværksted om håndgjort papir fra kludesortering til det færdige papir, kom flere af kludemadammernes redskaber frem i dagens lys: sorterbordet med den store kniv og de 12 rum til de forskellige kvaliteter klude, 3-fods stolen, kurven, tøjet m.m. Publikum kan rent fysisk se, at kludemadammerne har været en del af papirfabrikationens historie¹³.

Kludemadammernes arbejdsliv er det således muligt at undersøge og få et indblik i, selv om kilderne er få og spredte.

Arbejdsliv og de materiale kilder

Arbejdslivet på arbejdspladserne foregår i nogle fysiske rammer og med håndgribelige redskaber og maskiner. Disse tre-dimensionelle genstande er også en kilde til belysning af arbejdslivet. Denne kildegruppe findes i et vist omfang på de danske museer. Det er museernes opgave at indsamle, udforske, bevare og formidle den danske (lokale) kulturarv, og i dette arbejde er museumsgenstandene det specielle og karakteristiske for museerne. Selvfølgelig er der mange vanskeligheder – som i al anden humanistisk forskning – ved denne genstandsforskning, men jeg vil her foku-



Svejbæk Træskofabrik fra 1930'erne. Alle er fanget af fotografens arbejde, men han har også fået alt rodet med. Netop rodet og larmen er som hovedregel udeladt i museernes udstillinger om arbejdslivet.

sere på mulighederne i forbindelse med arbejdslivet. Forfatterne til den danske »Grav hvor du står« gjorde sig lystig over den danske museumsverdens næsten totale mangel på inddragelse af arbejdernes liv og arbejdsliv¹⁴. Det var efter min mening en noget overdreven kritik, og siden er Arbejdermuseet blevet en realitet.

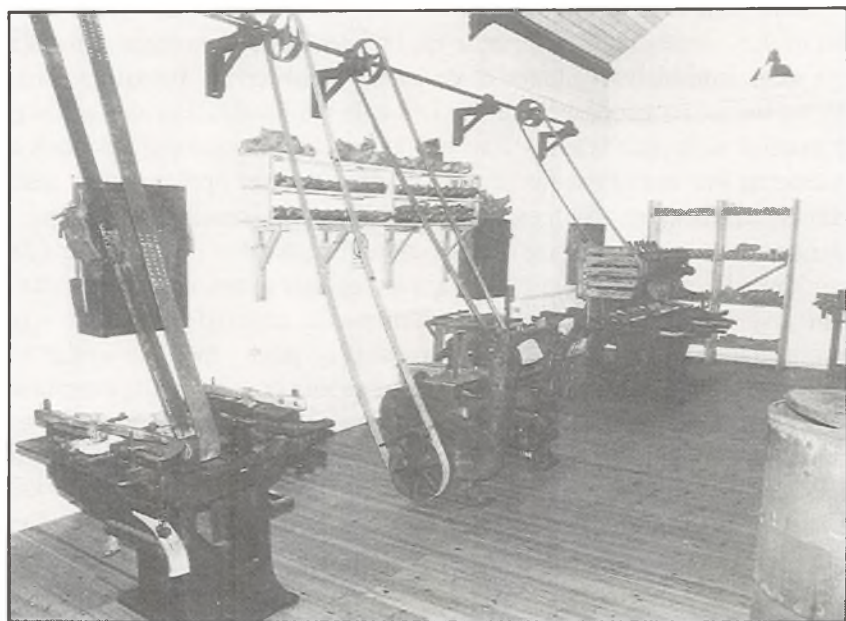
Den danske museumsverden har faktisk mange udstillinger og genstande til belysning af arbejdslivet specielt inden for håndværk. Håndværk er også en del af de danske arbejderes historie, og selv i den industrielle produktion »gemmer« der sig megen håndværk og håndværksmæssig kunnen. På de fleste danske museer kan publikum se udstillinger om et eller flere håndværk. Købstadmuseet Den gamle By i Århus kan med god ret karakteriseres som (blandt andet) et museum for dansk håndværk, hvor et stort antal værksteder er opstillet i de rette omgivelser¹⁵. På et mindre museum som Silkeborg Museum er der blandt de egnskarakteristiske håndværk udstillinger med træskomager, hjulmager, pottemager og papirmager og desuden udstillinger med barber, bødker, skomager, billedskærer og hattemager.

Håndværk er godt repræsenteret i den danske museumsverden,¹⁶ og det er der selvfølgelig flere grunde til. For det første, at gaverne af redskaber m.m. umiddelbart mener, at de gamle håndværk er bevaringsværdige, og det er en generel holdning i (lokal) samfundet. For det andet er genstandene fra håndværk – især redskaber – af sådanne dimensioner, at museerne har mulighed for at udstille dem og/eller opmagasinere dem. Her er der åbenlyse problemer med den større industrielle produktion. Genstande – værksteder og/eller de enkelte redskaber – er unikke fikspunkter til forståelse af et arbejde. Undersøgelser af den enkelte genstand kan give nogle umiddelbare informationer – materiale, slid osv. – og endnu flere kan gives, når genstanden sammenstilles med vor øvrige viden, fagtegninger, erindringer osv. Genstandene er et godt udgangspunkt til forklaring af f.eks. en arbejdsproces. Forståelse og forklaring af et arbejde gøres også lettere ved, at man kan se og (evt) føle og bruge de genstande, som har været en del af det historiske forløb.

Museer kan imidlertid ikke indfange hele det fortidige arbejdsliv. Der mangler rodet, larmen, stanken, stoltheden, skælden og smelden, risikoen – menneskene og det daglige liv. Selv nok så detaljeret opstillet et snedkerværksted på et museum mangler blus under limpotten, eller lærlingens lussing, hvis han ikke havde limen klar til svendene. Træthed, ydmygelse og fagstolthed er også svært (umuligt) at få genskabt i en museumsudstilling. Tekster og skriftlig redegørelse iøvrigt kan afhjælpe lidt herpå, men det er afgørende vigtigt at gøre sig klart, hvad genstandene kan bruges til som kilder, og hvad de ikke kan.

Genstandene er unikke i sig selv og som udgangspunkt for videre undersøgelser. Hvis man inviterer en række snedkere ned på museet og får dem til at fortælle ud fra redskaberne fra et snedkerværksted, så vil arbejdslivet blive fortalt og levendegjort.

Museumsverdenens karakteriske inddragelse af genstande i udforskningen af kulturarven har også resulteret i en særlig type publikationer. Museerne har tradition for undersøgelser af enkelt emner f.eks. klæde- dragter, huse, møbler, sølvtøj, glas osv. Også inden for håndværk har museumsverdenen fremlagt en række publikationer, og man har blandt andet fokuseret på arbejdsprocessen. En typisk bog i den henseende er »Gamle danske håndværk«¹⁷. Museerne har således bidraget kraftigt til håndværkets (og arbejdsprocessernes) historie i deres udstillinger, samlinger og publikationer. Det er heller ingen tilfældighed, at det er museumsfolk, som står bag den store håndværker- og arbejdererindringsindsamling.



Museumsverdenen og industrien har det knap så godt sammen, som museerne og håndværksfagene¹⁸. Men det er ved at komme. Arbejder-, Håndværker- og Industrimuseet i Horsens er et eksempel herpå. I daglig tale kaldes museet for Industrimuseet, og det opfatter sig som »arbejdets museum«. Her kan man få et indtryk af den grafiske industri, tobaksfabrikation, maskiner, smeden og en træskofabrik. Jeg vil her tage udgangspunkt i den opstillede træskofabrik.

Fremstilling af træsko var et udbredt landhåndværk i 1800-tallet. De fleste egne kendte til træskomageren, men Silkeborg-egnen var kendt for sine mange træskomagere og store træskoproduktion. Dette gamle håndværk døde hen, men vi har en del undersøgelser af emnet og derved et godt kendskab til produktionen, og museerne har mange redskaber og træsko i deres udstillinger og samlinger¹⁹. Industrien overtog træskomagerens arbejde, men denne produktion ved vi forbløffende lidt om²⁰.

Industrimuseets træskofabrik giver os en mulighed for at se og undersøge denne produktion – båndsave, kopiermaskinen og klamperen står der, og på hylderne kan skabeloner og modeller ses. Man kan følge træets gang fra båndsaven til kopiermaskinen (træskomaskinen) og videre til afpuksningen på de gamle tælleheste. Man kan også se produktionen af træskobundene, hvor kopiermaskinen kan producere fire stykker af gangen. Eksistensen af tællehestene i udstillingen viser det faktum, at det gamle håndværk faktisk fortsatte som en del af den industrielle produktion. En kendsgerning som også understøttes af erindringer²¹.

Industriens verden er så småt ved at få plads i de danske museer, selv om det er vanskeligt.

Mange museer har gennem de sidste mange år søgt at vise håndværk og arbejdsprocesser ved »levende museum«. Her kan publikum se håndværkeren arbejde med sine redskaber og skabe et produkt. Eksempler på disse håndværk er bødkeren, pottemageren, papirmageren, smeden osv.

Endelig skal nævnes, at museumsfolk også har dokumenteret håndværk og arbejdsprocesser gennem fotografi, film og video²².

◆ Øverst: Træskofabrikken på Industrimuseet i Horsens. Fra venstre ses klampemaskinen, træskomaskinen og kopiermaskinen. På væggen i midten ses modeller af træsko til træskomaskinen. Disse modeller blev produceret ved det klassiske håndværk.

Nederst: Håndværk i industriproduktionen. Ved siden af »produktionshallen« i Industrimuseets træskofabrik findes dette værksted, hvor publikum møder træskomagerhåndværkets redskaber bl.a. tællehesten, hvor træskoene blev finpudset.

Erindringer – generelt

Erindringer er ofte de bedste – og eneste – kilder til belysning af arbejdspladslivet med hensyn til arbejdsprocesser, arbejdets organisering, om kammeratskab, magtforhold m.m.²³. Derimod skal man altid være forsigtig med at tage erindringernes udsagn om den eksakte løn og arbejdstid knyttet til bestemte årstal for korrekte. I disse tilfælde skal man støtte sig til f.eks. lønningslister og overenskomster.

Erindringer foreligger i mange varianter: selvskræve, indsamlede for en årrække tilbage²⁴, i aviser²⁵ og indsamlede erindringer foretaget af historikeren selv. De erindringer jeg her specielt vil behandle er de indsamlede, selvskabte, erindringer, som jeg personligt har indhentet, bearbejdet og udgivet i forskellige sammenhænge²⁶. De selvskabte erindringer har flere fordele:

- man kan gå i dybden med udsagn, der ellers står uklart.
- man kan få svar på netop de spørgsmål, som man selv synes er relevante efter de givne omstændigheder.
- man kan udvælge »meddelere« mere demokratisk. Det vil sige inddrage mennesker, der ellers aldrig kunne finde på at skrive deres erindringer eller uopfordret fortælle dem på anden vis.
- man har mulighed for at ved standardspørgsmål at lave sammenligninger med andre erindringer.
- der er mulighed for at få flere »nære« oplysninger frem, som ellers aldrig ville komme frem på skrift.

De selvskabte erindringer har også flere faldgruber, og det svage led er interviewereren, som ved disse erindringer har mulighed for manipulation, udeladelser og almindelig uduelighed:

- det er interviewereren, som bestemmer temaerne i vid udstrækning.
- det er ofte interviewereren, som udgiver erindringer, og herved opstår muligheder for diverse udelukkelse.
- interviewereren kan også mangle simple forudsætninger for at indsamle og forstå erindringerne. Det være sig menneskelige som faglige forudsætninger.
- den interviewede kan ønske at »føje« eller »imponere« interviewereren.

I den forbindelse er det vigtigt, at historikeren (intervieweren) hele tiden

gør sig sin egen stilling klar herunder de mere eller mindre velformulerede målsætninger klart.

Faldgruberne skal der tages højde for, og i mit arbejde har jeg haft nogle tommelfingregler:

- samtalerne skal være af en vis længde – og gerne flere samtaler – og den interviewede skal også have mulighed for at køre »frihjul« ved siden af de på forhånd udarbejdede spørgsmål.
- der spørges kun om det han eller hun selv har set, oplevet og arbejdet med.
- interviewene bearbejdes og fremlægges til godkendelse, drøftelse eller forkastelse af interviewpersonen.
- den interviewede skal altid frem med navns nævnelse. Erindringerne må ikke stå »anonyme«. Herved lægges også en dæmper på eventuelle overdrivelser og usandfærdigheder. Udsagnene skal jo læses af folk, som kender vedkommende.
- interviewe bredt i »miljøet« f.eks. på en fabrik, et håndværk m.m.
- skabe tillidsforhold i samtale situationen – nærmest en forudsætning – og også her åbne mulighed for at tale om ydmygelser, nederlag m.m. på arbejdspladsen.

Erindringer er ikke »kun« subjektive kilder, men også kilder med generel sandhedsværdi. En arbejdsproces kan opfattes subjektivt, men den er i store træk en objektiv kendsgerning, som det er muligt at få beskrevet ved hjælp af erindringer. I dette indsamlingsarbejde er det ofte en fordel at komme »uvidende« og »udefra«, fordi netop arbejdet med at afdække arbejdsprocessen kræver en ukyndig på området, da arbejderne selv udmærket ved, hvordan arbejdsprocessen var eller er, men det er så selvfølgelig, at mange detaljer udelades, hvis de selv skulle beskrive det. Jeg har derfor gang på gang interviewet om arbejdsprocessen, og derefter med mine egne ord over for den interviewede prøvet at gengive arbejdsgangen ud fra de givne oplysninger. Herved bliver »hullerne« synlige og kan derfor rettes. Når arbejdsprocessen kan beskrives klart ud fra samtalerne og herved også stå klart for eftertidens læsere, så nærmer vi os en »objektiv« kilde. Desuden bliver andre arbejdskammerater, fagfæller, interviewet, og når man efterhånden får mere og mere enslydende beskrivelser (eller ikke mere nyt) betragter jeg afdækningen af arbejdsprocessen ved hjælp af erindringer på dette specielle område for afsluttet.

Det er et særskilt problem ved indsamling af erindringer til belysning

af arbejdspladslivet, at meddelelsen langt hellere vil fortælle om det specielle frem for den dagligdags rutine. Hvis man ikke passer gevaldigt på, så kan man let få en meget farverig skildring af arbejdet og kammeratskabet, hvor alt har været fryd og gammen. Det er både morsomt at fortælle og læse. Men det vil give en ukorrekt historie. Her er det vigtigt at fastholde udspørgningen om selve arbejdsprocessen – hvis det er emnet for interviewet – og følge sine tommelfingerregler.

Erindringer er en grundlæggende kilde til beskrivelse af arbejdsprocesser, og ved sammenstilling med andre kilder f.eks. genstande, fotografier, fagtegninger, film, tidligere erindringer m.m. kan man få et meget nært billede af denne del af arbejdspladslivet.

»Vi klarede det hele selv«

Erindringer kan også bruges til belysning af kammeratskabet, magtforhold, tilknytningsforhold til firmaet osv.

Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet blev stadfæstet i Septemberforliget i 1899, men herfra og til at slutte, at arbejderne ikke har noget at skulle have sagt på deres arbejdsplads er et langt – og forkeret – spring. Der er selvfølgelig et utal af nuancer fra fabrik til fabrik, erhverv til erhverv, men det er vigtigt at fastslå, at arbejdsgivere også er interesseret i, at arbejderne foretager en rationel del af tilrettelæggelsesarbejdet og sikre den fornødne (optimale) disciplin på arbejdspladsen.

Et godt eksempel herpå er arbejdsmændenes sjak:

»Vi udpeger en sjakbajs, og så klarer vi iøvrigt resten selv. Sjakkene leder og fordeler selv arbejdet, og vi ser meget lidt til mester. Kun hvis arbejdet ikke laves, kan det ske, at mester kommer.«²⁷

Akkordsystemet er nøglen til forståelse af disse forhold:

»Det var fællesakkorder, så vi var interesseret i at arbejde sammen, dem der ville og kunne noget. Mange steder ansatte vi selv folk, for det var ikke ligegyldigt, hvem der kom ind eller hvor mange. Vi var ikke interesseret i flere folk end højest nødvendigt – jo færre skulle jo dele overskuddet.«²⁸

»Jordarbejde giver ofte en god fortjeneste, og er man i et godt sjak, kan man endda tjene rigtig gode penge. For at et jordsjak gik godt, skulle der være en god »fortriller«, som var hurtig til at få læsset sin trillebør og komme af sted, og en god »bagtriller«, som kunne forhindre, at man faldt alt for meget i snak, hvor vi aflæssede jorden. Der blev arbejdet på akkord. Det giver gode penge, men det kan godt gå ud over kammerat-

skabet. Men det regulerer sig ved, at de langsomme efterhånden glider ud af sjakket.«²⁹

Sjak-systemet – og akkord – var og er indbringende, slidsomt og kammeratligt – for de stærke. Hvordan sjakket er som »arbejdsgiver« i forhold til de »svage« kan man let forestille sig. Og hvad med solidariteten?

Hele akkord-spørgsmålet er i sig selv et forsømt og vigtigt emne i dansk arbejderbevægelses historie. Den tidlige fagbevægelse var imod akkordsystemet. I Love for Arbejdsmændenes Centralforbund i Danmark i 1890 står der blandt andet i formålsparagraffen: »d. indførelse af timebetaling og afskaffelse af akkordarbejde«³⁰.

Tilsvarende synspunkter blev fremført af Arbejdsmændenes Forbund for Jylland og Fyn i 1889 og af De samvirkende Fagforbund i 1886³¹. Men i virkelighedens – og medlemmernes – verden tabte dette syn på akkordsystemet.³²

»Alletiders arbejds giver«

I arbejderhistorien er der ensidigt blevet fokuseret på skellet mellem arbejderne og arbejds giveren. Herved er den udbredte samhørighedsfølelse (vi-følelse) mellem arbejdere og virksomhed skubbet i baggrunden måske endog erklæret for ikke-eksisterende. Man skal imidlertid ikke have arbejdet længe med lokal arbejderhistorie førend, at man bliver præsenteret for denne »vi-følelse«. Erindringerne er også her en god kilde til at belyse dette forhold:

I det store erindringsværk fra Sorø, »De grove hænders nytte«³³, kommer mange af de interviewede arbejdere ind på forholdet til arbejds giveren. Her et par eksempler:

Teglværksarbejderen: »Men Georg var alletiders. Han var den bedste arbejds giver, jeg har haft. Georg og så hans svigerfar, .. De var menneskelige, man kunne altid snakke med dem.« (s. 149).

Arbejder på stolefabrik: »I 1946 blev Inge og jeg gift, vi boede i Saxogade nr. 18, det var den første lejlighed vi havde. Det var Stolefabrikken, der skaffede mig den. Mester Ejner var med ude, da jeg skulle se den lejlighed. Huslejen var 45 kr. om måneden, og da jeg tog min pung op og skulle betale, så siger mester Ejner: »Nej, du får nok at bruge pengene til, nu skal jeg betale den første måned«, så det var da meget pænt«. (s. 250).

Fabriksarbejder: »Men selv om fabrikken ødelagde mit helbred, så var

det min bedste arbejdsplads, for det var – hvad skal man sige – omgængeligt, fredeligt, roligt og sagligt altsammen. Man kunne gå og snakke med hinanden. Jeg kunne gå op og sætte mig hos direktøren på hans kontor, sludre med ham om de forskellige ting, vi skulle lave.» (s. 62).

I det hele taget er det forbløffende så mange arbejdere, der har arbejdet på »byens« eller »verdens« bedste arbejdsplads og heri ligger også et godt forhold til arbejdsgiveren. Arbejdsgiverne handler langt fra så »økonomisk rationelt«, som man får indtryk af i den generelle historieskrivning. Mange arbejdere har oplevet at gå nytteløst rundt på arbejdspladsen uden egentlig at skulle arbejde, fordi der intet arbejde var, men arbejdsgiveren »trak« imidlertid tidspunktet for den uundgåelige fyring. Denne samhörighedsfølelse stødte jeg også på hos chaufførerne i Silkeborg. Egon Knudsen boede i 1940'erne som ung kusk hos arbejdsgiveren:

»Vi boede og spiste hos P. Sørensen, og vi var en slags fast inventar i familien. Vi var også med, hvis de havde gæster f.eks. en lørdag aften. For som P. Sørensen sagde: »Jeg kan bruge jer om dagen, så kan jeg også bruge jer om aftenen«. Vort værelse var rent og pænt. Thora (fru Sørensen) gjorde rent hver lørdag formiddag, og da blev sengene også redt. .. Når vi kom hjem om aftenen, var der altid tændt op i kaminen om vinteren. ... Vi kørte mest i skoven hos P. Sørensen, men vi havde da også kørt tørv, roer og også kørt sne væk for kommunen om vinteren. P. Sørensen sagde altid til os: »I kan gøre, som I vil« og så passede vi os selv. Klokken blev så at sige hjemme, det tog den tid, det tog. Det var et frit liv, selv om det kunne være enerverende og hårdt, når vi var ude i al slags vejr. Det kunne blive så dårligt et vejr, at vi blev hjemme. Der var altid noget at lave i stalden, ved hestene, med seletøjet og vognene – og som P. Sørensen havde som mundheld: »Det kan aldrig blive så dårligt vejr, at vi ikke kan spille kort«. Men det var nu ikke tit.«

I mit arbejde med chaufførerne var det bemærkelsesværdigt, at så at sige alle tidligere formænd for chauffør-klubben under SID blev selvstændige. Som undersøgelsesområde kunne det være spændende at se sammenhænge mellem faglige aktive og bevidste arbejdere og så positionen som selvstændig (eller del af ledelsen). Der er mange eksempler på, at arbejdsgiverne tager en tillidsmand eller en fagforeningsmand til værkerfører el.lign. Det er tit udlagt som et bevidst ønske fra arbejdsgiverens side om at ødelægge den faglige organisering. Jeg vil mene, at det er vigtigt også, at se dette forhold som, at arbejdsgiveren ønsker den bedste og mest ambitiøse mand til jobbet.

Jeg var for nogle år siden med en gymnasieklasse på virksomhedsbesøg på en tekstilfabrik i Herning. Her viste en overværkerfører os rundt, og han havde denne uforbeholdne mening: Der var to typer mennesker på en fabrik – arbejderne, som var på virksomheden 8 timer for at tjene

deres løn og så arbejdsgiveren, værkførerne og tillidsmændene, som ønskede at arbejde med et længere sigte end »det daglige brød«. Overværkføreren – som selvfølgelig selv var tidligere tillidsmand – mente, at ledelse og tillidsrepræsentanterne talte »samme sprog«.

Hele aspektet med arbejdernes »vi-følelse« i forhold til deres arbejdsplads er vigtig at få med i undersøgelserne, hvis man skal få en mere nuanceret forståelse af de generelle arbejdsmarkedsforhold i Danmark. Som afslutning på dette underafsnit vil jeg komme med følgende udsagn, som kan være en arbejdshypotese for videre undersøgelser: en af årsagerne til dansk fagbevægelses styrke er, at det er lykkedes den at give medlemmerne – og acceptere dette – et dobbelt tilhørsforhold både til virksomheden og til faggruppen, fagforeningen.

Arbejdsplads og arbejderlivet

Godske-Nielsen var driftbestyrer på Silkeborg Papirfabrik fra 1904 til 1936, og om ham går der flere historier. Her er en af dem:

»Det fortælles, at en dag blev Godske-Nielsen enig med sig selv om, at i dag gad han ikke se nogen papirarbejdere overhovedet. Derfor inviterede han fruene med på



Firmaudflugt er en af bestanddelene i »vi-følelsen« mellem arbejderne og arbejdsgiveren. Her ser vi Commichaus arbejdere på udflugt til Hotel Julsø ved Himmelbjerget i 1909.

en tur til Himmelbjerget. Aldrig så snart var de kommet ned til båden, før en kanonfotograf springer frem og tilbyder at tage et billede af herren og fruen. Kanonfotografen var en papirarbejder. Godske-Nielsen og frue gik hurtigt videre ned til båden. Men ak og ve billetøren var en papirarbejder. »Det må vel få en ende med de papirarbejdere«, tænkte Godske-Nielsen og stod af ved Svejlbæk kro. Tjeneren kom beleven henimod parret og hilste ærbødigt på sin daglige arbejdsgiver. Tjeneren var også papirarbejder. Godske-Nielsen drak hurtigt sin kaffe, og ægteparret gik ned for at tage den næste båd. Her blev Godske-Nielsen nok en gang nødt til at løse billet hos en papirarbejder. Lettere irriteret gik Godske-Nielsen straks efter ankomsten til Himmelbjerget ind på restauranten for at få noget styrkende. Godske-Nielsen kommer imidlertid hurtigt ud igen, idet tjeneren her også var papirarbejder. Træt gik hr. og fru Godske-Nielsen op til Himmelbjergtårnet, hvor de igen måtte frabede sig at blive fotograferet – af en papirarbejder. Nu havde Godske-Nielsen indstillet sig på, at papirarbejderne undgik han ikke på Hjejlebådene, så det kom ikke som nogen overraskelse for ham, at billetøren på hjemvejen også var en papirarbejder. For i det mindste at få et lille hvil uden synet af en papirarbejder stod Godske-Nielsen med frue af ved Hattenæs for at drikke lidt kaffe. Da det kom til stykket undlod ægteparret alligevel at drikke kaffe på Hattenæs, for det viste sig, at tjeneren også her var papirarbejder! »Nu skal det f... være nok« sagde Godske-Nielsen til sig selv og bestilte en taxa, da han absolut ikke tålte synet af nok en papirarbejder på bådene. Taxaen kom, og ægteparret gik lettet henimod den, lige indtil papirarbejderen Anton Jensens glade ansigt strålede dem imøde. »Jamen god dag hr. driftbestyrer«, sagde Anton Jensen. Godske-Nielsen end ikke svarede til Anton Jensens forbløffelse. Nå, men driftbestyreren og frue kom da hjem een erfaring klogere: det var umuligt at undgå papirarbejderne ude i byen.«³⁵

Denne historie er ikke sandfærdig i den forstand, at Godske-Nielsen har foretaget sig denne beskrevne tur. Men den giver et sandfærdigt udsagn på to andre ledder: Det er en fortælling, som arbejderne på papirfabrikken har fortalt og hørt mange gange og i mange variationer. Det er et eksempel på en arbejdspladsfortælling. Dertil kommer, at den faktisk også udsiger noget sandfærdigt om papirarbejdernes ekstraarbejde frem til ca. 1945. Arbejdspladsen og arbejdstiden bliver således ikke noget helt entydigt. Men det er en del af arbejdernes virkelighed, hvilket også må medtages i en historisk undersøgelse.

Arbejderfamilien var ikke kun knyttet til een arbejdsplads med een indtægt. Familiefaderen havde ekstratjanser, hvilket gav ekstra arbejdstid og selvfølgelig også ekstra løn. Kvinderne og børnene hjalp også til ved ekstratjanser – brændesamling, høns, havearbejde, budplads osv. I de tilfælde, hvor manden gik meget arbejdsløs – eks. sæsonarbejdsløs – havde hustruen ofte fast fabriksarbejde.

Den mandlige arbejders arbejdsforhold fik således ofte direkte indflydelse på hustruens arbejdsliv: F.eks. havde papirarbejderens hustru sjæl-

dent fuldt erhvervsarbejde, hvorimod håndværkerens eller arbejdsmandens hustru i langt større omfang havde fuldt erhvervsarbejde.

Historie er undersøgelser af helheder, som må ses i indbyrdes sammenhænge. Arbejdspladslivet er en del af arbejderens liv, og livet på arbejdspladsen spiller økonomisk og menneskeligt ind på privatlivet. Det kan også spille ind på boligforhold. Mange arbejdere flyttede – ofte med hele familien – rundt efter arbejde. Følgende historie fra Brovst i Nordjylland giver et eksempel på, at arbejdsplads også spiller ind på boligforhold:

»Karla og Rudolf Andersen, Bratbjerg, boede i årene 1942-1952 hver sommer i en træhytte i Sandmosen, mens tørvegravningen stod på. Ligesom mange andre familier fra egnen valgte de at bo nær arbejdspladsen i mosen. Derved kunne konen deltage i arbejdet, og manden skulle ikke bruge tid og kræfter på at komme frem og tilbage. Arbejdet var hårdt nok endda..... I træhytten var der kun 1 rum, her skulle far og mor og efterhånden 11 børn spise og sove. Madlavningen klarede Karla på den nederste af en kakkellov, og en del af madvarerne kunne hun opbevare ved at grave huller til dem. .. Mælken blev købt på gårdene. Vand blev hentet i kanalen Efterhånden blev børnene trætte af familiens isolerede liv i mosen, hvor den boede hver sommer fra april måned til henad september-oktober måned. Og efter den 10. sommer i mosen forblev familien da også i Bratbjerg om sommeren.«³⁶

Arbejdspladsliv – forskning og virkelighed

»I hovedsagen tør man fastholde, at kernen af provinsens arbejdere, de større fag i de større byer, ved år 1900 helt igennem havde fået deres forhold reguleret ved aftaler med arbejdsgiverne.« (Georg Nørregaard s.415). Det er helt forkert. Organiseringen af provinsarbejderne og opnåelse af ordnede forhold på arbejdspladsen var en stadig kamp – og er det for den sags skyld den dag i dag.

I udforskningen af arbejderens historie skal man passe på overfladiske dogmer – som f.eks. at de danske arbejdere een gang for alle blev organiseret omkring 1900, at solidariteten nærmest var noget medfødt, at arbejdere og arbejdsgivere stod over for hinanden som antagonistiske modstandere i hverdagen, at den enkelte arbejder var uden håb om at blive »selvstændig« osv. Ved de lokale undersøgelser – herunder også af arbejdspladslivet – i arbejderhistorien vil det være muligt at give et langt mere nuanceret billede af arbejderens virkelighed.

I denne artikel har jeg gennemgået en række tilgangsvinkler til arbejdspladslivet ved hjælp af mange forskellige kilder: fabriksarkiv, aviser, organisationshistorier, fagforeningsprotokoller, fotografier, genstande og erindringer. Det er således ikke kilderne eller deres art, som hindrer vi-

dere undersøgelser af forholdene på arbejdspladserne. Der er rigeligt at gå igang med! Kildemængden er faktisk så overvældende, at der er alle muligheder for at drukne i den – som jeg mener, at Georg Nørregaard gjorde. Det empiriske arbejde er helt nødvendigt, og en afprøvning af de enkelte forskellige kilder er lige så selvfølgeligt og nødvendigt. Men i arbejdet er det helt afgørende, at der stilles nogle temaer og hertil knyttes nogle arbejdshypoteser til det omfattende kildemateriale. Selve arbejdsprocesserne er et tema, som er nogenlunde let at gå til. I denne artikel er nævnt andre temaer som akkord og solidaritet, magtforhold, samhørighedsfølelse til virksomheden, arbejderfamilien som samlet enhed til livets opretholdelse osv.

De lokale – og ofte arbejdspladsnære – undersøgelser af arbejderne historie vil også fremover være en vigtig del af og en inspiration til forskningen i helheden arbejderbevægelsens og arbejderklassens historie.

Noter

1. Se f.eks. Per Boje: »Det industrielle miljø 1840-1940. Kilder og litteratur« (1976) s. 61. Denne bog er iøvrigt et godt hjælpemiddel til emnet.
2. Man kan hente inspiration i flere bøger, jeg vil blot her nævne to: Peter Brock m.fl.: »Grav hvor du står.Håndbog i at udforske et arbejde« (1982) og Svend Aage Andersen: »Salt og brød gør kinden rød. Arbejderliv i Århus 1870-1940« (1985).
3. Trods Georg Nørregaards store empiriske materiale har han svært ved nogle klare konklusioner. F.eks. er følgende en opsamling om socialismens indflydelse for arbejderne i 1870'erne: »Fagbevægelsens mest reelle udbytte blev slavetimens afskaffelse, men det må hertil føjes – og det er sikkert uhyre vigtigt – at på de immaterielle områder udøvede 70'ernes fagbevægelse i forbindelse med socialismen en meget betydelig indflydelse. Et første velrettet og resultatrigt stød førtes mod de patriarkalske arbejdsgiveres absolutisme, og arbejderne anerkendtes som fuldgode mennesker,.... Det blev et hovedresultat af 70'ernes arbejderbevægelse, at den skaffede mange arbejdere erkendelse af deres eget menneskeværd og styrkede deres selvfølelse.« (s.216). Og på s.168 gives følgende opsamling: »Vistnok kulminerede modsætningen mellem de to samfundslag i mange henseender i 70'erne, navnlig i være- og følemåde. At føre noget bevis herfor lader sig næppe gøre, men flere forhold kan anføres, som taler for sandsynligheden deraf.«
Kjeld Winding er inde på samme problem i sin anmeldelse af værket i Historisk Tidsskrift 1944-46 s.560-561.
4. DfP havde sat mange penge i genåbningen af Silkeborg Papirfabrik, og man ønskede stolt at vise pressen resultatet. Silkeborg Avis havde en lignende beretning den 30.6.1894.
5. Skildringen bygger på fabrikkens kopibog (nr.559) fra maj 1895. Bjarne Harboe har udarbejdet en fortræffelig registratur: »Silkeborg Papirfabriks arkiv 1845-1965« (Silkeborg Biblioteks Forlag 1988).
6. Se Silkeborg Avis den 14.5.1895 og Aarhus Stiftstidende er citeret fyldigt i Social-Demokraten den 16.5.1895.
7. Social-Demokraten den 16.5.1895.
8. Social-Demokraten den 18.5.1895.

9. Silkeborg Folkeblad den 20.5.1895.
10. Julius Bomholt: »På vej til livet« (1954). Jul.Bomholts erindringer har mange gode miljøbeskrivelser, men der er også mange problemer ved disse erindringer. Det har jeg berørt i »Papirarbejdernes historie i Silkeborg 1844-1982« (1983) s.35f og i »Jens Bomholts Silkeborg« skrevet sammen med Per Hofman Hansen i 1989. Her i dette citat kan nævnes, at man brugte hør og ikke uld i papirproduktionen.
11. Papirarbejderbogen s.56.
12. »Undersøgelser over sygeligheden blandt arbejdere i danske papirfabrikker« af læge Erik Garde (1917) s.33.
13. De mandlige papirmagere er iøvrigt ikke begejstrede for dette store »skrummel« af et sortererbord. De så det allerhelst smidt ud af udstillingen. Men hvis man ikke passer på fortøner det fakta sig, at kvinderne var ligeså talstærke i produktionen af det håndgjorte papir som mændene.
14. »Grav hvor du står. Håndbog i at udforske et arbejde« s.142.
15. I »Vejlledning gennem samlingerne« til Den Gamle By (1984) omtales 40-50 håndværk.
16. I et kontroversielt oplæg: »Ting på museer. Oplæg til en fælles fynsk indsamlingspolitik« i »Fynboer i 100 år« (1991) gives en oversigt over håndværk m.m. på de fynske museer. Der er meget!
17. »Gamle danske håndværk« red. George Nellemann og Jan Danielsen (Politikens forlag 1971).
18. Museumsfolk har dog kort behandlet emnet »museum og industri«. Blandt andet kan henvises til artiklerne: Torben Ejersens: »Industrien på museum. Hvorfor nu fabrikker?« i Nationalmuseets Arbejdsmark 1979 s.122-130. Bodil Wieth-Knudsen: »Industrien på museum. Skal vi ha de maskiner?« i Nationalmuseets Arbejdsmark 1979 s.131-138. Poul Strømstad: »Nationalmuseet og industrien« Nationalmuseets Arbejdsmark 1991 s.115-127 med litteraturhenvisninger.
19. Her kan henvises til B.Stig Jørgensen: »Træskomageriet på Silkeborgegnen i 1800-tallet« (Folk og Kultur 1973). A.Kristensen:»Af træskoens og træskomagerens saga« (1979) og »Gamle danske håndværk« (1971). Mange museer har udstilling med træskomageren, alene i Silkeborgområdet er der tre museer med sådanne udstillinger: Silkeborg Museum, Them Fortidsminder og Mølle- og Træskomuseet i Gl.Rye.
20. Det fandt jeg ud af, da jeg ønskede at arbejde med to lokale fabrikker i Svejbæk og Ry. Det blev til nogle mindre avisartikler om hhv. Svejbæk Træskofabrik og Ry Træskofabrik. Se Midtjyllands Avis den 22.7, 26.7 og 29.7.1989 og den 25.1, 1.2, 8.2 og 15.2.1992. Desuden er der på Industrimuseet en opgave fra Arkitektskolen i Århus: »N.P.Rasmussens Træskofabrik i Nykøbing-Falster. Historisk Redegørelse.« (1984) af Sven-Erik Holm Nielsen, og »N.P.Rasmussens Træskofabrik Nykøbing-Falster. Interviewudskrift«. (Industrimuseet 1984). Endelig er der i bogen »Sådan laves det« red. Paul Molde (Politikens Forlag 1949) en gennemgang af industriel produktion af træsko.
21. Midtjyllands Avis den 26.7.1989 og Industrimuseets interviewudskrift s.48.
22. Her kan nævnes Mariann Plougs videoserie »Gamle håndværk« produceret i samarbejde mellem Købstadmuseet »Den gamle By« i Århus og Amtscentralen for undervisningsmidler i Århus Amt.
23. »Vigtige aspekter af arbejdsforholdene kan alene ventes belyst gennem den mundtlige overlevering« fastslåes i »Det industrielle miljø« s.65, men bogen kommer iøvrigt ikke nævneværdigt ind på den mulighed.
24. Feks. Nationalmuseets Etnologiske Undersøgelser.

25. Demokraten havde i 1934 en række spændende portrætter i tekst og fotografier af arbejdspladser. Artikelserien er omtalt i »Arbejdets mænd og kvinder« af Kirsten Folke Harrits og Ditte Scharnberg (1983). Silkeborg Social-Demokrat havde en lignende serie i 1949.
26. Emnet har jeg tidligere behandlet i »Om brug af erindringer i arbejdspladshistorie, fagforeningshistorie og til belysning af privatlivet« trykt i »Arbejdererindringer og arbejderhistorie. Rapport fra SFAHs seminar. Anebølle Ungdomshøjskole 8-10.nov.1985« (SFAH 1986).
27. Fra min bog »Arbejds mænd og sammenhold i hundrede år. Et bidrag til den lokale arbejderbevægelses historie« (Horsens 1985) (Horsensbogen). s.143.
28. Horsensbogen s.74.
29. Fra min bog »Arbejdsliv og faglig organisering i Silkeborg 1840-1940« (1984). s.131.
30. Fra »Arbejds mændenes Forbund for Sjælland og Øerne. Tilblivelse og udvikling 1890-1915« ved J.C.Larsen og Chr.Sørensen (1915) s.27.
31. Fra »Arbejds mændenes Forbund for Jylland og Fyn. Tilblivelse og udvikling 1889-1914« ved J.N.Abrahamsen og Chr.Sørensen (1914) s.53. Og fra »Oversigt over Fagforeningsbevægelsen i Danmark i tiden 1871 til 1900« s.27.
32. I forhandlingsprotokollen for Arbejds mændenes Fagforening i Silkeborg 1893-1905 kan man læse følgende om emnet »akkord« fra den ekstraordinære generalforsamling den 12.oktober 1902: Den tidligere formand og fortsat toneangivende medlem Chr.Jensen: »Det foreliggende spørgsmål (om akkord) er en gammel »traver«, som vi har haft fremme til drøftelse mange gange, men forlangendet er altid bleven slået ned. Ja, vi har i den anledning haft skrevet til vor forretningsfører, men han frarådede meget at komme ind på akkordsystemet, han skrev, at i de byer, hvor det var indført masede man daglig med det forbandede system. ... Dertil kommer en anden ulempe ved akkordsystemet nemlig den, at de gamle og svagere ved akkord vil blive udskudt og kun de unge og de med de fleste fysiske kræfter vil høste fordelene..... Akkordsystemet er mildest talt et rovdyragtigt grundlag at bygge på, thi heri er det det døde metal, som er grundpillen, og det er pengegriskheden, der tilskynder folk til at sætte alle rimelige hensyn til side, så de slider dem selv fordærvede og ødelægger deres mindre stærke kammerater og umuliggør det for disse at følge dem i arbejdet.« Generalforsamlingen afviste efter dette indlæg med stemmerne 30 mod 13 at indføre akkord. Men uroen fortsatte, og murerarbejds mændene skubbede kraftigt på, og nogen tid efter truede de med at oprette en selvstændig afdeling, hvis de ikke fik lov til at arbejde på akkord. Medlemskravet blev til fordel for akkord få år efter. Men derfor kan C.Jensens betragtninger godt være tankevækkende.
Carl Erik Andresen har i »Arbejdsmandens historie 100 år. Bygge og Anlæg« (1984) også behandlet akkord og sjaksystemet fint og alsidigt, dog uden at problematisere selve systemet.
33. »De grove hænders nytte« (Sorø 1988) tilrettelagt af Ulla Holdt.
34. Fra mit hæfte »Kuske- og Chaufførernes Klub Silkeborg. 50 års jubilæumsskrift« (1991) s.25f.
35. Fra papirarbejderbogen s.86.
36. Fra »Fælles kamp for hyttens børn. SID Brovst afd.1918-1988« (1988) af Gudrun Breidahl m.fl. s.70.

Bryggeriarbejderliv

Af Margaret Nielsen

Et af problemerne, når man beskæftiger sig med arbejdslivshistorie har i høj grad været manglen på kildemateriale. De traditionelle kilder, som f.eks. statistisk materiale og jubilæumsskrifter af forskellig art har kun i begrænset omfang kunne benyttes til at belyse selve arbejdslivet. Muligheden for adgang til de arbejder- og håndværkererindringer, som nationalmuseet indsamlede i 1950-erne, har dog nu givet os et spændende og righoldigt kildemateriale, som rejser spørgsmålet om hvordan og til hvad man kan bruge denne kildetype, når man beskæftiger sig med arbejdslivshistorie.

Det følgende er nogle tanker jeg har gjort mig herom i forbindelse med, at jeg har deltaget i udarbejdelsen af et skrift om bryggeriarbejdernes historie for Restaurations- og Bryggeriarbejderforbundets Bryggergruppe.

Det righoldige erindringsmateriale er fyldt med beskrivelser af arbejdsprocesser, og af hvordan erindringskriverne oplevede arbejdet og de forskellige ændringer, som den teknologiske udvikling medførte. Og erindringsmaterialet giver også oplysninger om erindringskrivernes forhold til deres egne fagforeninger, og i det hele taget om faglige og af til også om politiske holdninger.

Men måske er det allervigtigste, at erindringsmaterialet også giver os mulighed for at se arbejdslivet som en del af arbejderne hele liv. Arbejdslivet er jo ikke en isoleret del af arbejderne liv, eller en del, der kun afhænger af de økonomiske og politiske forhold i samfundet. Erindringsmaterialet giver os mulighed for at blive klogere på, hvordan f.eks. familiesituationen har betydning for, både hvordan man er stillet på arbejdsmarkedet, og på hvordan arbejdslivet opleves. En kvinde med hovedansvar for husarbejdet for en familie med mange børn, har f.eks. ikke de samme muligheder på arbejdsmarkedet, som en mand uden nogen større forpligtelser i forhold til husarbejdet. Og hun vil også opleve arbejdssituationen anderledes.

Ane Marie Laurine Sørensens erindringer

Ane Marie Laurine Sørensen, der var født i 1880, er en af dem, der nedskrev sine erindringer, og sendte dem til Nationalmuseet i 1954 i forbindelse med deres store indsamling af håndværker- og arbejdererindringer.

Baggrund

Af hendes meget velformulerede erindringer fremgår det, at hun var datter af en høker i landsbyen Voldby. Da faderen gik fallit flyttede de til Århus, hvor han blev havnearbejder. Efter sin konfirmation kom hun ud at tjene på landet. Her mødte hun sin tilkommende mand, og blev gift som 20-årig d. 1. april 1900, hvorefter hun sammen med sin mand flyttede til Århus.

Boligforhold

»Vi havde køkken i kælderen og et værelse i stueetagen. Det var en meget lille lejlighed, og af møbler havde vi kun et skab, en kommode, en seng, et bord og to stole.«

Huslejen var 10 kr om måneden.

Ret hurtigt fik de dog en større og bedre lejlighed – 2 værelser og køkken. Huslejen var her 11,65 kr om måneden.

Arbejdet på Otto Mønstedes margarinefabrik

Hendes mand var ofte arbejdsløs, så efter hendes første barns fødsel i august 1900 måtte hun ud og arbejde. Hun fik først arbejde på Otto Mønstedes margarinefabrik.

»Mit arbejde bestod først i at skrubbe træbøtter rene, senere kom jeg til at afveje margarine og fylde det i bøtter.«

Efter at hendes mand havde haft forskelligt løst arbejde, fik han i 1905 også arbejde på Otto Mønsted fabrik.

Da fabriksledelsen ikke ville beskæftige både mand og kone, fik hun så arbejde på Ceres, hvor hun var til 1946.

Arbejdet på Ceres

»Arbejdstiden var både hos Mønsted og på Ceres fra kl. 6 – 18, afbrudt af en frokost-pause fra kl. 8 1/2 – 9 og middagspause fra kl. 12 – 13 1/2. Der var i øvrigt stor for-



Situation fra kvindernes arbejde med bl.a. gennemlysning af flasker i 4. kolonne på Tuborg 1912. (ABA. Original Danske kvinders fotoarkiv)

skel på arbejdstempoet på margarinefabrikken og bryggeriet; på margarinefabrikken blev vi ikke overanstrengte. Der var lige ved at være dobbelt så mange folk som vi behøvede til arbejdet; vi arbejdede på timeløn og fik 11,10 kr ugentligt. På bryggeriet arbejdede jeg på akkord ved ølftapning. Vi var 18 kvinder i en aftapningskolonne, hvor vi udførte forskelligt arbejde, såsom skylning og rensning af flasker, gennemlysning af flasker, aftapning og etikettering; tempoet var hårdt, men fortjeningen også noget større end på timeløn, nemlig 18 kr. ugentligt.»

Arbejdet på bryggeriet var dog ikke surt slid og slæb hele tiden.

»Livsglæden hos arbejderne gav sig tit morsomme udslag. Engang der var et lille stop i arbejdet dansede vi kvinder med hinanden, og sang dertil. Forvalteren kom og så det, hvorefter han tørt bemærkede: »I danser s'gu som 17-års piger.«

Forholdet til bryggeriets ledelse

Hun fortæller, at forholdet mellem arbejderne og bryggeriets ledelse generelt var meget godt.

»Den gamle direktør, der hed Bie, var af den gamle patriarkalske type. Han fulgte hver enkelt arbejder livet igennem, kendte deres familie- og børneforhold, og havde altid et venligt ord tilovers, når han mødte den enkelte arbejder.«

Fagforeningen

Men helt godt var forholdet mellem ledelsen og arbejderne dog ikke. For den gamle patriark brød sig ikke om fagforeninger. Ane Marie Laurine Sørensen fortæller, at på margarinefabrikken havde de alle været organiseret i fagforening, men –

»– da jeg i 1906 begyndte at arbejde på bryggeriet, havde man i flere år forsøgt at danne en fagforening. Men direktionen ville overhovedet ikke høre tale om den slags ting. Der må have været en dårlig kollega imellem os, der sladrede til direktionen, for hver eneste gang vi havde afholdt et møde om fagforeningsspørgsmålet, blev nogle af de kolleger, der havde udtalt sig mest positivt om fagforeningsspørgsmålet afskedigede. Det havde jo til følge, at mange kolleger blev bange. De havde ikke råd til at blive arbejdsløse. Under de omstændigheder varede det et par år inden der kom skred i tingene. Men i 1908 kunne direktionen ikke opretholde modstanden længere, og vi blev organiseret til 100%.«

Udviklingen af arbejdsforholdene

Om udviklingen af arbejdsforholdene i de fyrré år, hvor hun arbejdede på bryggeriet konkluderer hun:

»Man kan just ikke sige, at de tekniske fremskridt er kommet arbejderne til gode, tværtimod. Trods en mangedoblet produktion er arbejderens antal reduceret ganske betydeligt, og arbejdstempoet sat enormt op.«

Børnene

Hun fik 8 levedygtige børn, og en dødfødt.

»Efterhånden som min børneflokk voksede i antal, flyttede vi til stadighed, så snart vi fik nys om en bedre og større lejlighed. Da jeg næsten til stadighed havde små børn, der fik bryst, flyttede vi ud i nærheden af bryggeriet, så jeg kunne nå at komme hjem både i frokost- og middagspausen og give den lille bryst.«

Hun fik en nabokone til at se efter de små. Når de blev større, kom de på asyl, hvor de kun kunne komme, indtil de skulle starte skolen. Herefter måtte de klare sig selv.

»Pigerne lavde så lidt husgerning hjemme, når de kom fra skole, medens drengene, når de blev ca. 10 år gamle, fik pladser som bydreng forskellige steder.«

Hun konkluderer, at hun kun har haft glæde af sine børn.

»Til trods for at de for det meste har været overladt til sig selv, medens jeg har været på arbejde udenfor hjemmet, har de aldrig gjort mig sorg.«

Husarbejdet

Om husarbejdet fortæller hun:

»Når jeg kom hjem fra arbejde, var der nok for mig at tage fat på; der skulle gøres rent, laves mad, repareres tøj, og vaskes bleer til den mindste.

Den månedlige storvask måtte jeg som regel klare i aften- og nattetimerne. Jeg har flere gange arbejdet i vaskekælderen til den lyse morgen, og gået på arbejde umiddelbart derfra. Det var jo ikke altid, jeg havde mulighed for at vaske om søndagen; vi boede i en stor ejendom, hvor vi havde bestemte vaskedage.«

Fritid

Ja, fritid havde hun ikke meget af.

»men vi har trods alt haft en stor bekendtskabskreds, som vi af og til mødtes med, i det daglige til et spil kort og en kop kaffe, og ved festlige lejligheder, såsom vore børns konfirmationer og bryllupper, til en god middag.«

Og så havde de i mange år en kolonihave, hvor de holdt høns, kaniner og duer, og dyrkede kartofler og grøntsager, og forskellige bær, frugter og blomster.

»Om sommeren gik jeg gerne lige fra bryggeriet og op i haven, hvor jeg lavede middagsmad på et primusapparat, og der spiste vi og opholdt os resten af aftenen til det blev sengetid; der var jo også plads for børnene at røre sig.«

Ane Marie Laurine Sørensen vurderer sit liv.

At hun har kunnet klare alt dette forklarer hun med, at hun altid har haft et godt helbred og en god mand. Med stolthed kan hun konkludere:

»Økonomisk har jeg haft det nogenlunde, trods min mands talrige arbejdsløshedsperioder, og da børnene først var fra håndene, kunne vi lægge lidt penge op, således at vi nu på vore gamle dage bor i vort eget lille hus, hvortil der hører en dejlig stor have.«

Hvad kan vi få at vide af Ane Marie Laurine Sørensens erindringer, hvad kan vi bruge dem til og hvordan?

Først og fremmest fortæller selve det, at hun overhovedet har nedskrevet sine erindringer, os noget.

Der er ikke mange arbejderkvinder der har skrevet deres erindringer ned. Det kan der være flere årsager til. Udover tid og overskud skal der



også en god portion selvtilid og tiltro til, at man kan formulere sig, og at det, man har at fortælle overhovedet er interessant for andre. Og tid, overskud og selvtilid er ikke det, som almindelige arbejdere, og specielt ikke arbejderkvinder, har haft mest af.

31 bryggeriarbejdere har nedskrevet deres erindringer, og indsendt dem til Nationalmuseet, og af disse er 5 skrevet af bryggeriarbejderkvinder.

Ane Marie Laurine Sørensen har altså i hvert fald på dette punkt skilt sig ud fra de fleste andre kvindelige bryggeriarbejdere. Trods det hårde og opslidende arbejde på Ceres, og ansvaret for familien og husarbejdet har hun haft overskud og selvtilid til at nedskrive og indsende sine erindringer. Dette falder meget godt i tråd med det indtryk af en kvinde med en fantastisk energi og et vældigt gå-på-mod, som man får ved at læse erindringen.

Men selv om hun som person altså ikke kan betragtes som en typisk bryggeriarbejderske, er der ikke noget, der taler imod at hendes beskrivelser af arbejdet og familielivet ikke var typisk for mange kvindelige bryggeriarbejdersker. Det der adskiller hendes liv fra mange andre bryggeriarbejderskers var at det, der lykkedes for Ane Marie Laurine Sørensen, nemlig at klare at få familien til fungere både økonomisk og praktisk, ikke lykkedes for alle. Mange magtede ikke det hårde slid og slæb, fik dårligt helbred eller måtte på anden vis give socialt op.

Det kan også fortælle os noget om en kvindelig bryggeriarbejders liv, at prøve at analysere hvad hun vælger at beskrive i sine erindringer. Ane Marie Laurine Sørensen beskriver både sine arbejdsforhold, herunder selve arbejdet, forholdet til arbejdskammeraterne og ledelsen, lønforhold og fagforeningsforhold, og sit familieliv, herunder boligforhold, familieforhold, husholdningsarbejdet, børnepasning, og fritid. Ligesom i de øvrige kvindelige bryggeriarbejders erindringer fylder beskrivelsen af familielivet forholdsvis mere i forhold til beskrivelsen af selve arbejdslivet end det gør i de mandlige bryggeriarbejders erindringer. En sådan konstatering gør det vel rimeligt at antage, at selv om arbejdslivet har krævet sin kvinde, så har familielivet fyldt mere i en kvindelig bryggeriarbejders tilværelse end i de mandlige bryggeriarbejders.

◆Haveforeningen Kratz Minde, Emdrup ca. 1916. Billedet er med til at understrege hvor nødvendigt et tilflugtssted kolonihaven kunne være for arbejderfamilierne, med dens muligheder for frisk luft og grøntsagsdyrkning. (ABA)

Og hvad er det så hun fortæller os om familielivet ? Ja først og fremmest beskriver hun boligforholdene og besværlighederne med husarbejdet og børnepasningen, men også de sparsomme fritidsforhold. Her er det nok så interessant at lægge mærke til, hvad hun *ikke* skriver så meget om – nemlig forholdet til manden. Hun nævner ham i forbindelse med, at hun skriver om, at hun blev gift. Hun nævner at han i en periode fik arbejde på Otto Mønsted, som en forklaring på, hvordan det kom sig, at hun kom til at arbejde på Ceres, og hun fortæller et par gange, at han tit havde lange arbejdsledlighedsperioder. Og så nævner hun ham i forbindelse med, at hun vurderer sit liv, hvor hun med varme skriver, at hun synes, at hun har haft en god mand. Men hun nævner ham ikke som deltager i husarbejdet og børnepasningen. Det fremgår klart af hendes erindringer, at hun har anset det som helt naturligt, at disse ting var hendes ansvarsområde. Man får ikke noget at vide om, hvad hendes mand har brugt tiden til, i de perioder, hvor han gik arbejdsløs. Har han mon ligget på sofaen med avisen over hovedet, eller har han hygget sig i kolonihaven eller hvad ? Eftersom hun skriver, at hun synes at hun har haft en god mand, tyder det på, at han i hvert fald ikke har været nogen drukkenbolt. De kvindelige erindringskrivere, der havde en mand der drak og/eller slog, har ikke været blege for at skrive om dette. Hvis Ane Marie Laurine Sørensens mand havde drukket pengene op, havde det vel heller ikke været muligt for hende, at holde familien kørende så flot som hun gjorde.

Der er noget af det hun fortæller om, hvor man nok vil have mere tilid til andre kildetyper. Her tænker jeg f.eks. på oplysningerne om løn, om arbejdstiden og om husleje. Her vil der være naturligt at benytte sig af statistisk materiale af forskellig slags.

Andre af de ting, som hun fortæller om, er ting, som vi også kan få noget at vide om gennem andre kildetyper. F.eks. kan man i jubilæumskrifter fra bryggeriarbejdernes fagforening i Århus også læse om besværlighederne med at få oprettet en afdeling for de kvindelige bryggeriarbejdere. Og her får man også historien om, at der i en årrække havde været en mandlig formand for de kvindelige bryggeriarbejdere, fordi ledelsen på Ceres fremdeles søgte at forfølge de kvinder, der var mest fagforeningsaktive. Ane Marie Laurine Sørensens erindringer giver os herudover oplysninger om, hvordan denne kamp for at få oprettet en afdeling for de kvindelige bryggeriarbejdere blev oplevet af de kvindelige bryggeriarbejdere selv på gulvplan – »Der må have været en dårlig kollega imellem os, der sladrede til direktionen« og »mange kolleger blev bange. De havde ikke råd til at blive arbejdsløse«, som hun skriver.

Men der er også i det hun beretter om, oplysninger, som vi ikke har mulighed for at få fra andre kildetyper, eller i hvert kun kan få meget indirekte. Her tænker jeg både på oplysninger om hvordan det oplevedes at stå på fabriksgulvet, og på spørgsmål som boligindretning, hvordan man indrettede sig med husarbejde og børnepasning, og hvordan man brugte den sparsomme fritid, og også som noget meget vigtigt - arbejdernes egen selvforståelse. Alt sammen noget, der bidrager til at øge forståelsen af arbejdernes liv og deres bestræbelser på at forbedre forholdene.

Man får et indtryk af, at Ane Marie Laurine Sørensen nok forholdt sig aktivt i forhold til sin fagforening, men at det nok har været begrænset, hvor mange fagforeningsmøder hun har haft mulighed for at kunne deltage i. Det er ikke til at forestille sig hvordan hun skulle have mulighed for f. eks at lade sig vælge til bestyrelsen i fagforeningen. Eller engagere sig i politisk arbejde. Man får en klar forståelse af, at ansvaret for børnene og husarbejdet har været en alvorlig hæmsko for de kvindelige arbejderes faglige og politiske engagement.

Ølkusken Rasmus Nielsen

Palle Niensens bog »En arbejderfamilie i Århus 1895-1930« (Århus 1982) er en slags biografi over ølkusken Rasmus Niensens liv.

Bogen er et eksempel på hvordan man ved at kombinere forskelligartet materiale, såsom folketællinger, skattelister o.l., forhandlingsprotokoller og andet fra bryggeriarbejdernes fagforening i Århus, samt interview med Rasmus Niensens børn, private familie billeder o.l., og ved at anvende både traditionelt historiske og etnologiske metoder kan stykke en historie om en arbejders liv sammen.

Baggrund

Rasmus Nielsen var født i 1868 som søn af en husmand. Han flyttede til Århus, og efter at han havde været soldat blev han ansat som ølkusk ved bryggeriet Ceres i 1896. Ølkuskene var de bedst lønnede af bryggeriarbejderne.

Året efter giftede han sig i en alder af 29 år med Mette Petrea Bendixen, som han havde kendt nogle år.

Boligforhold

De nygifte flyttede ind i en 2-værelses lejlighed i en nyopført ejendom i Hjortensgade (Sjællandsgadekvarteret). Kvarteret var et arbejderkvarter, hvor også en del andre bryggeriarbejdere boede. I de 10 år, de boede her, fødte Mette Nielsen 7 børn, der alle overlevede. Man kan nemt forestille sig, hvordan hjemmet konstant har været præget af blevask og barnegråd.

Den relativt godt lønnede ølkusk kunne i 1907 købe en ejendom længere henne ad Hjortensgade, nr. 24. Stuelejligheden var i forvejen lejet ud, men selv om Rasmus Nielsen og hans familie nok kunne have brug for pladsen strakte økonomien ikke til.

Så de rykkede ind på 1 sal, og 2 loftsværelser. De 2 loftsværelser blev brugt til de 5 ældste børn. De to mindste sov hos forældrerne i stuen mod gården på 14 kvadratmeter, som også blev brugt til spise- og opholdsstue. Stadsstuen mod gaden var lukket af til daglig, og blev kun taget i brug til højtidene.



Der var indlagt vand i ejendommen, men wc fandtes ikke. Nede i gården, der var belagt med toppede brosten, lå en lille tremmebygning, der indeholdt vaskehus med gruekedel, brænderum, og gammeldags latrin. Om vinteren kunne et besøg i latrinhuset være en kold oplevelse, som man forsøgte at bøde på, ved at hænge en sæk for tremmerne, så sneen i det mindste ikke kunne fyge ind. Sønnen Georg husker hvordan natmændene kom og tømte tønden en gang om ugen:

»Vi behøvede ikke stå op om natten, for at lukke op for dem, for de havde selv nøgle til gadedøren, men vi blev vækket ved besøget. Først hørte man vognen rasle ude på gaden, og lidt efter kunne man høre to mænd trave gennem gangen med trasko på. De skulle først ind og hente tønden, og så ud at hælde af, og derefter tilbage, for at sætte tønden på plads igen. Lugten mærkede vi ikke noget til; Det var værre i de ejendomme, hvor der ingen gang var, så natmændene måtte igennem folks soveværelser.«

Til ejendommen hørte også en have, der lå bag gårdspladsen. Det var en typisk prydhave fra tiden før 1. verdenskrig, med en havegang i midten, der sluttede med et rundt felt, omgivet af lave buksbom. I bedene var der prydbuske og blomster, og lidt frugttræer. Derudover havde familien også en kolonihave, hvor der dyrkedes kartofler og andre køkkenurter.

En almindelig dags forløb

En almindelig hverdag forløb sådan, at først stod de voksne op, om vinteren kl. 5. Rasmus Nielsen skulle møde kl. 6. Om sommeren stod de op allerede kl. 4, for så var mødetiden kl. 5. Morgenvasken foregik ved køkkenvasken. På det store brændekomfur, hvor Mette Nielsen tilberedte morgenmaden kunne man samtidig varme en kedel vand, så f.eks. barbevandet havde en rimelig temperatur. Men man barberede sig nu ikke hver dag den gang. På vintermorgener blev køkkenet hurtigt lunt og varmt, og de voksne kunne over morgenmaden i ro og fred drøfte dagens program. Året rundt fik alle i familien øllebrød til morgenmad.

Når Rasmus Nielsen var taget af sted, gik Mette Nielsen i gang med at smøre madpakker, få de skolepligtige børn op, fodret af og af sted, og så tog hun fat på det daglige husarbejde, der omfattede rengøring, indkøb, madlavning, tøjsyning og reparationer.

◀ Arbejderkvarter under opførelse i Lollandsgade i Århus 1897. (ABA. Original Købstads-museet Den gamle By i Århus)

Palle Nielsen beskriver det daglige arbejde for Rasmus Nielsen på baggrund af interviews med nogle af sønnerne, der alle succesivt har kørt med deres far på vognen.

»Det første arbejde bestod i at fylde vognene op med de ølankre (fustager), som i dagens løb skulle afleveres til kunderne. Det drejede sig om ottinger (1/8 tønder), fjerdinger (1/4 tønder) og halvtønder. De sidste var så tunge, at der skulle to mand til at løfte dem. Hvis læsset var for stort til at være oven i vognene, hængte man ølankre i kæder mellem hjulene i siderne og bagi. Herudover skulle kuskene hjælpe med at læsse øl til banen. Endelig skulle hestene strigles hver morgen, inden kuskene kunne holde pause i deres frokoststue. ...

Efter 1/2 times pause og kørsel med ekstralæs til byen eller banen på fladvogn med kasser med bajerskøl, kunne kuskene tage fat på det, der var deres egentlige arbejde: Kørslen med fustagevogne.«

Der skulle først og fremmest køres øl ud til de mange altappere i byen. Der var dog også en del private, der skulle have leveret en tønne hvidtøl. Efter formiddagsturen holdtes der middagspause kl. 12. Kuskene kørte tilbage til Ceres, spændte hestene fra, og overlod dem til staldkarlen, mens de selv gik hjem for at spise.

Rasmus Nielsen fik varm mad midt på dagen, og de børn, der var hjemme spiste med. Efter maden tog han sig altid en middagslur på chaiselongen i den fine stue, og om vinteren serverede Mette Nielsen altid en kop varm chokolade for ham inden han tog af sted igen.

Han mødte igen på arbejde kl. 13.30 for at køre til henimod kl. 18. Når han kom hjem, havde Mette Nielsen smurt rugbrødsmadder til hele den store familie.

Om aftenen skulle der så laves regnskab, der skulle afleveres på kontoret dagen efter. Derefter kunne der blive tid til avisen og måske en underholdningsroman.

Familien gik tidligt i seng.

Weekendfornøjelser

Kun om lørdagen kunne man tillade sig at være lidt længere oppe. Så kunne Rasmus Nielsen finde på at tage harmonikaen frem, og underholde kone og børn med lidt musik.

Om søndagen tog Rasmus Nielsen ud i kolonihaven allerede om formiddagen. Han tog hjem og spiste middagsmad, og om eftermiddagen tog hele familien med i kolonihaven.

Økonomien

Rasmus Nielsen tilhørte som ølkusk en relativt vellønnet arbejdergruppe. Hans kone havde ikke nødig at arbejde uden for hjemmet.

Men børnene, eller i hvert fald drengene måtte ud at tjene penge som 10-12-årige, enten ved forskellige bypladser, eller som et par af dem, hos en ølftapper.

Sygdom

Også for en stabil og veletableret arbejderfamilie var der ikke langt til social nød og elendighed.

Midt under 1. verdenskrig, med dens dyrtid, varemangel og arbejdsløshed, fik Rasmus Nielsen dårlige lunger, der resulterede i langvarige sygdomsperioder. Han fik sygehjælp fra bryggeriet og sygekassen, som han heldigvis var medlem af. Da han havde opbrugt denne hjælp, fik han noget fra fagforeningen. Alligevel betød sådanne lange sygdomsperioder at hans årsindtægt faldt fra 2026 kr i 1915 til 1314 kr i 1916, en periode hvor samtidig priserne på livsfornødenhederne begynder deres himmelflugt. Det var ikke nemt at få pengene til at slå til i det børnerige hjem.

Helbredet bedredes noget, og i 1917 blev han sat til noget lettere arbejde på bryggeriet, men til en lavere løn end han kunne have tjent som ølkusk. I løbet af 1918-19 brød hans lungesygdom atter ud, og i begyndelsen af 1920 blev han alvorligt syg af tuberkulose. Sygedagenes antal voksede, og i sommeren 1920 blev han fyret efter 24 1/2 års arbejde på Ceres.

»Jeg synes nu alligevel, det var lumpent gjort«

var hans eneste kommentar.

Hans helbredstilstand forværredes, og sidst i september blev han indlagt på hospitalet, hvor han døde et par dage før julen 1920, 53 år gammel.

Og hvad kan vi så få at vide af historien om Rasmus Nielsen?

Vi får af historien om Rasmus Nielsen noget at vide om, hvordan de bedst stillede af bryggeriarbejderne havde mulighed for at leve. Og det fortæller os jo samtidig noget om bryggeriarbejderenes forhold generelt, nemlig at almindelige bryggeriarbejdere jo i hvert fald ikke har levet



Udkørsel af hvidtøl på tønder fra det nu nedlagte bryggeri Hafnia i København i 1908. (ABA)

bedre. Bedre boligforhold end Rasmus Nielsens var der nok ikke mange bryggeriarbejdere der havde, kan vi tillade os at konkludere. Og at det var muligt for en vellønnet bryggeriarbejder at forsørge en familie med mange børn på et rimeligt niveau, uden at hans kone behøvede at have erhvervsarbejde. Men at det dog var nødvendigt at de store børn bidrog til familiens indtægter.

Den indsigt vi får i Rasmus Nielsens dagligdag bidrager også til forståelsen af arbejderklassens politiske holdninger. Han har hårdt arbejde, men i familiens skød kan han slappe af og dyrke sine fritidsinteresser. Han er aktiv i forhold til sin fagforening. Hele hans livsstil svarede til det socialdemokratiske ideal – sådanne leveforhold, var det som socialdemokratiet kæmpede for at sikre og gradvis forbedre (og også at man var bedre sikret i tilfælde af sygdom end det var tilfældet for Rasmus Nielsen). Man forstår, at Rasmus Nielsen i hvert fald ikke ville lave revolution.

Ved at sammenligne historien om Rasmus Nielsens liv med Ane Marie Laurine Sørensens erindringer, får vi også et klart og tydeligt billede af, hvor store forskelle der kunne være mellem forholdene for mandlige og kvindelige bryggeriarbejdere, både mht. arbejdets art, løn osv. og især mht. hjemlige forhold. Mens Ane Marie Laurine Sørensen må styrte hjem i sin middagspause for at amme den lille, kan Rasmus Nielsen

trygt lægge sig til at sove til middag på chaiselongen i stadsstuen. Mens Rasmus Nielsen hygger sig med avisen eller en roman, efter at regnskabets er gjort op, og i øvrigt går tidligt i seng, må Ane Marie Laurine Sørensen ofte reparere eller vaske tøj til langt ud på natten, ja af og til til den lyse morgenstund.

Selv om vi ikke kan finde hele forklaringen på at husarbejdet stort set udelukkende var kvindernes ansvar, også selv om kvinderne selv havde erhvervsarbejde og deres mænd var arbejdsløse, kan man måske komme lidt nærmere en forståelse for dette, ved at se på, i hvor høj grad det både af mændene og kvinderne selv bliver betragtet som en helt naturlig sag. Traditionerne har nok haft, og har vel stadig større indflydelse end vi normalt går rundt og forestiller os.

Konklusion

I en løbende diskussion i Arbejderhistorie har Svend Aage Andersen givet udtryk for den opfattelse, at hvis målet er

»at nå frem til en mere differentieret forståelse af almindelige menneskers tilværelse, hvordan den så ud, og hvad drivkræfterne i den, folks livsstrategier og folks muligheder for at få indflydelse på udformningen af deres daglige liv«,

så er det ikke nok kun at forske i arbejderbevægelsens historie, men vi må inddrage hverdagshistorien, og ikke bare som et illustrativt supplement, men med en selvstændig forklaringsværdi. Og hvis man vil udforske arbejdernes hverdagsliv, må man nødvendigvis benytte sig af erindrings- og interviewmateriale, og udvikle metoder hertil. Erindrings- og interviewmateriale

»giver indsigter, som ikke opnås på nogen anden måde.«

Disse synspunkter kan jeg helt tilslutte mig. Hvis man f.eks. skal nå en større forståelse af, hvorfor de kvindelige arbejdere fik netop det arbejde og de arbejdsforhold, som de fik, hvorfor de kom senere igang med at organisere sig fagligt, og hvorfor deres faglige organisationer var længere tid om at slå igennem, og havde sværere ved at gøre deres synspunkter gældende, er det nødvendigt ikke kun at se på det traditionelle historiske kildemateriale. Dette kan fortælle os om, at der var færre kvinder på arbejdsmarkedet (i hvert fald det vi traditionelt opfatter som arbejdsmarkedet – dvs. det store antal kvinder der gjorde rent, syede, passede børn o.l. for andre, uden at det har afsat sig spor i de officielle kilder, regner vi jo

normalt ikke med, når vi snakker om arbejdsmarkedet) end mænd, og at de fik lavere løn end mændene. Hvis vi skal nå en større forståelse af dette spørgsmål, er det nødvendigt også at inddrage hverdagshistorien, og arbejdslivets historie, at udforske mænds og kvinders forskellige funktioner ift. familie og husholdning, at stille spørgsmål om hvorfor og hvilken betydning dette har både for arbejderklassen som sådan, og for arbejderbevægelsen og dens udvikling. Og det er til besvarelsen af sådanne spørgsmål, at f. eks. nationalmuseets indsamlede erindringer kan bidrage med væsentlige oplysninger.

Materiale

Arbejder-håndværkererindringer indsamlet af Nationalmuseet 1950-52: (Især Aarhus. top. nr. 2056. Ane Marie Laurine Sørensen)

Palle Nielsen: En arbejderfamilie i Århus omkring 1895-1930, Århus 1982.

Svend Aage Andersen: Havnearbejderkultur – et forsøg på historisk antropologi, i Arbejderhistorie nr. 33, 1989.

Knud Knudsen: Arbejderbevægelsens historie – som historien om arbejdets sociale bevægelse, i Fremad – ad nye veje, 1990.

Fra morgen til aften – fra vugge til grav

Fabrikssamfund og arbejderliv i Brede omkring 1900

Af Niels Jul Nielsen og Lykke Lafarque Pedersen

»Dette at være »Breder« var noget ganske særligt. Fabrikken og dens arbejdere dannede en eksklusiv, særpræget, tysk styret enklave i det nordsjællandske land.«¹

Brede fabrikssamfund nord for København *var* noget særligt – en industrivirksomhed i landlige omgivelser. Øverst i hierarkiet regerede fabrikanten, der myndigt udøvede patriarkens magt, men også følte et ansvar for sine undergivne. Under sig havde han mestre, håndværkere og arbejdere. Omkring år 1900 var der godt femhundrede arbejdere ansat på fabrikken, hvoraf mange boede i fabrikkens boliger. Samfundet talte som helhed op mod tusinde indbyggere. Brede Klædefabrik var udflyttet fra København 1831. Vandkraften fra Mølleåen kunne udnyttes til produktion i et større format, end tilfældet havde været i dugmagerværkstedet i København. Vandet blev tillige brugt ved vask af ulden, samt til valkning og farvning af det vævede klæde. Mølleåen drev allerede fra 1600-tallet ni mølleværker med storproduktion af f.eks. kobberprodukter, papir, jernvarer og tekstiler. Ikke uden grund er området da også blevet kaldt for »industriens vugge«. Brede Klædefabrik var i virksomhed frem til 1956, hvor den lukkede.

I det følgende vil der med udgangspunkt i dette fabrikssamfund blive givet eksempler på, hvordan de forskellige livsformer inden for et fysisk afgrænset område blev knyttet sammen i såvel symbioser som konflikter. Samfundet var karakteriseret af livslange tilhørsforhold til fabrikken, mange fler-generationsfamilier og stor indgiftethed. 40- og 50-årsjubiler var ingen sjældenhed i dette miljø: »*De fleste af de danske arbejdere blev på Brede. Der fødtes de, der levede og virkede de, og der døde de*«² Samme kontinuitet prægede ledelsen. Den tyskfødte fabrikant Edmund Daverkosen kom til Brede i 1880 og var frem til sin død i 1918 knyttet til fabrikken. Senere var hans to sønner direktører i en årrække.



De ansatte foran Spisehuset. Fabrikshierarkiet afspejles i opstillingen. I midten fabrikant Edmund Daverkosen med mestrene ved siden, rundt om arbejderne. »Fejdrengene« og »spindepigerne« sidder foran. Nationalmuseet ca. 1910.

Da Edmund Daverkosen i 1894 blev gift, gik arbejderne i fakkeltog. En meddeler har fortalt, at Daverkosen, da han stod ude på trappen med sin kone, sagde: *»Før var der eet hjerte, der slog for jer, nu er der to«*. Den samme omsorgsfulde tone kommer også til udtryk i festsange og jubilæumstaler. Brugen af metaforer fra familielivet karakteriserer det specifikke forhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager på fabrikken. Fabrikens leder blev ligefrem af arbejderne kaldt *»fatter«*, ligesom nogle arbejdere nærmest opfattede fabrikken som et hjem. Systemet gav mulighed for at give relationerne *personligt* indhold.

Det følgende tager sigte på at skildre dette system og afdække, om der var særlige betingelser for en bestemt type arbejdere og hvordan fabriksverdenen så ud fra deres side. Eksemplerne stammer hovedsagelig fra perioden 1880 til ca. 1920. Kildematerialet udgøres dels af arkivalier, dels af interviews med tidligere Bredearbejdere. Nationalmuseet har efter at have erhvervet Brede Klædefabrik i 1959, indsamlet materiale, og erindringsstoffet dækker således perioden fra før århundredeskiftet og frem.

Studiet af fabrikssamfund er foregået både empirisk og teoretisk. Den empiriske dokumentation af historiske miljøer havde især sin rod i beva-

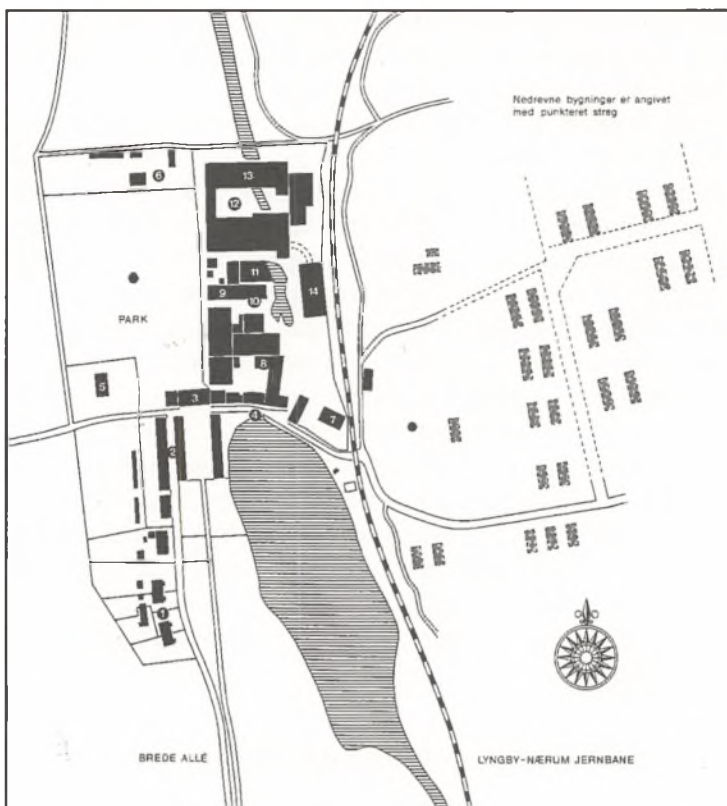
ringstanken, f.eks. dokumentation af antikvariske fabriksmiljøer. Den teoretiske interesse for fabriksamfundene har gået dels på samfundet og dels på interessen for begrebet arbejderkultur.

Samfundsforskere har set på fabriksmiljøer som et totalt samfund – een selvforsynende organisme, hvor den geografiske afgrænsning har givet mulighed for at foretage etnologisk feltarbejde. Arbejderkulturforskere har været optaget af at tage udgangspunkt i de betingelser, lønarbejdet indebærer. Det solidariske og kollektive aspekt er blevet fremhævet som det væsentligste kernepunkt. Fælles for begge indfaldsvinkler har været, at man har været tilbøjelig til at overbetone enhedspræget, enten inden for hele samfundet eller i definitionen af arbejderkultur. Herved er variationerne ofte blevet overset. I arbejdet med denne artikel har begge anskuelser været inspirationskilder. Vi vil imidlertid lægge mere vægt på at efterspore, om samfundet giver plads for forskellige former for kulturel praksis. Trods enhedspræget spiller modsætningen mellem de forskellige kulturer en væsentlig rolle i forståelsen af fabriksamfundet. Vi vil vise, hvordan sammensætheden kommer til udtryk både internt blandt arbejderne og i deres relation til ledelsen. Ved denne fremgangsmåde anskueliggøres det, at det ikke er tilstrækkeligt at operere med eet monokulturelt arbejderbegreb.

De afsondrede fabriksamfund og patriarkalisen

Det særegne for de såkaldte fabriks*amfund* er lokaliseringen fjernt fra større byområder. Den arbejdskraftintensive produktion i tyndtbefolkede områder indebærer, at fabrikkens ansatte lever inden for et meget snævert geografisk område.³ Selve virksomhedsdriften har dog ikke principielt adskilt sig fra driften af enhver kapitalistisk organiseret fabrik: En ledelse har til opgave at sikre tilstedeværelsen af de elementer, en produktion altid vil kræve – energi, råstoffer, arbejdsmidler (værktøj, maskiner, fabriksbygninger), arbejdskraft og i sidste ende et afsætningsmarked.

Det er i forbindelse med *arbejdskraften*, at forholdene er særegne i de afsondrede fabriksamfund. Når virksomheden var lokaliseret langt fra byområder, måtte ledelsen *nødvendigvis* varetage en mangfoldighed af funktioner også *udenfor* det egentlige arbejdsliv. Her er ledelsens tilvejebringelse af boliger til de ansatte det mest karakteristiske – men dette tiltag har altså været påkrævet til sikringen af elementet arbejdskraft i produktionsprocessen.⁴ De mange forskelligartede kredsløb, der berørte arbejderne – rekrutteringen af arbejdskraft, cirkulationen af boliger, attrak-



Skitse af fabrikkssamfundet. Mange funktioner indenfor et snævert område. Nr. 1 mesterboliger, nord herfor købmandsbutik, nr. 2 arbejderboliger (*»den lille længe«* og *»den lange længe«*), nr. 3 fabrikantens bolig, nr. 4 de ældste produktionsbygninger, nr. 5 Vuggestue og Asyl, nr. 6 gartnerbolig, nr. 7 Spisehus, nr. 8-14 produktionsbygninger.

Alle bygningerne øst for jernbanen er boliger til de ansatte. I perioden, hvor klædefabrikens grundlægger I.C. Modeweg, og senere dennes søn, stod for ledelsen, blev boligbehovet opfyldt på to måder. Dels ved opførelse af spredte enkeltbebyggelser, dels ved at flere familier blev sat i de eksisterende boliger (hvilket fremgår af en sammenligning mellem brandtaksation og folketællinger). Først under Edmund Daverkosens ledelse blev der foretaget store samlede udbygninger. Det skete i to etaper. De fem sydligst beliggende huse og de to par huse nærmest herpå blev opført i 1890'erne. De omtales, på grund af deres gule mursten, som *»de gule huse«*. De 14 resterende huse, der ligger parvist mod vest var opført i grå mursten – *»de grå huse«*. De blev opført fra 1907-20. For en nøjere gennemgang af bebyggelsen i Brede, se Tønsberg (1992).

Boligerne var ikke indrettet på samme måde. *»De grå huse«* indeholdt f.eks. de største lejligheder. Arbejderne skelnede da også mellem de forskellige huse: *»Man begyndte i små dårlige lejligheder, i Den lange længe og De gule huse. Derfra kunne man så komme over i Den lille længe eller De grå huse«*. Nationalmuseet 1981.

tive sociale forhold, tilvejebringelse af fødemidler osv. – havde med andre ord alle fabrikken som samlende midtpunkt. Herfra udgik initiativerne; og de var nødvendige for at sikre en loyal, stedbunden arbejdsstyrke.

Strukturelt set er det altså den afsondrede beliggenhed, der fører til, at fabriksledelsen i så høj grad er involveret i arbejderens liv. Det udelukker imidlertid ikke, at der kan op træde variationer inden for dette system. Når Brede ofte er blevet fremhævet for sin særegenhed i perioden, hvor fabrikssamfundet var under ledelse af den tekstiluddannede tysker Edmund Daverkosen, er det fordi han i usædvanlig grad rendyrkede en patriarkalsk, gennemsystematiseret organisering af hele fabrikssamfundet – han forstod til fulde at behæfte de mange nødvendige foranstaltninger med et markant skær af faderlig omsorg. De fleste institutioner var skabt før hans tid, men han formaliserede, udbyggede og rationaliserede dem. Det hører dog med til billedet, at hans »regeringstid« var sammenfaldende med en udpræget ekspansionsperiode for fabrikken – et forhold der har medvirket til at gøre denne udprægede patriarkalske variant mulig.

Arbejdernes vilkår

Bredearbejdernes liv var opdelt i arbejdstid og fri tid. Arbejdsdagens længde adskilte sig ikke fra forholdene på andre samtidige virksomheder – omkring århundredeskiftet i alt 12 timer inklusive en times middagspause.⁵

Personerne, der var tilknyttet fabrikken, var dels mestre/specialister, der fungerede som en form for underordnede ledere på de enkelte afdelinger, og dels »ufaglærte«, hvoraf nogle havde fået en kortvarig oplæring i maskinbetjening. Ved klædefabrikken grundlæggelse i 1831 udgjorde den sidste kategori under halvdelen af arbejdsstyrken, men parallelt med den øgede mekanisering steg denne andel. Arbejdsmænd og -kvinder udgjorde således fra omkring 1900 over 90% af arbejdsstyrken. De få resterende var forvalteren og hans folk, der varetog en slags viceværtfunktion på fabriksområdet, samt håndværkerne (snedker, tømrer, murer). Mestrene på de enkelte afdelinger fik en løn, der var tre gange så stor som arbejdsmandenes. Ligeledes havde vævere og spindere, der arbejdede på akkord, en større indtægt end arbejdsmandene.

Statistisk lå lønindtægterne i Brede 10-20 % under landsgennemsnittet for både faglærte og ufaglærte arbejdere. Meddelelserne omtaler da også

selv lønnen som »*lav*«. Der har ikke været mange muligheder for selv at forøge lønnen – og udgifter til bl.a. husleje, sygekasse, invalideforsikring og brændsel blev trukket fra lønnen inden udbetalingen.

Imidlertid kunne arbejderne i Brede opretholde en højere økonomisk standard, end f.eks. københavnske industriarbejdere.⁶ Baggrunden for det var nogle generelt lavere udgifter og muligheden for selv at holde disse nede – Brederne havde specielle muligheder for at »holde hus«. De fik rabat i købmandsbutikken og tilskud fra ledelsen til bespisning i Spi- sehuset. En del sociale foranstaltninger som gratis asyl og billig vugge- stue talte også med. Herudover kom muligheden for gratis lægekonsulta- tion. Én gang ugentligt kunne arbejderne »*gå på lageret*«, dvs. købe klæde til nedsat pris. Mest afgørende var det nok, at huslejens andel af indtæg- ten – i fabrikkens lejligheder og værelser – var betydelig lavere end nor- malt.⁷ Foruden disse fabriksstøttede fornødenheder havde arbejderne i udstrakt grad mulighed for selv at holde deres udgifter nede via de haver, som hørte til lejlighederne (enlige arbejdere, der boede i værelse, kunne leje en havelod af fabrikken). Der blev dyrket grøntsager og man havde høns, ænder og gæs. Mange omtaler sig som selvforsynende.

Der er ingen private regnskabsbøger eller lignende bevaret, og der kan altså ikke sættes tal på de enkelte udgiftsposter. Men erindringsmateria- let giver så mange udsagn om de økonomiske fordele ved at bo i Brede, at samtidens mange fremstillinger af Brede som et lille velfærdssamfund kan bekræftes.

Arbejderliv

De vilkår og rammer, der ovenfor er forsøgt kortlagt siger i sig selv ikke noget om Bredearbejdernes livsform, deres selvforståelse og holdninger. Lønarbejdet som strukturerende princip giver netop mulighed for uen- delige variationer med hensyn til, hvordan fritids- og familielivet kan or- ganiseres og opleves. Hvordan disse vilkår indgik i en specifik kulturel praksis, kræver i højere grad en fortolkende og søgende tilgang.

Arbejde og fritid blev ikke altid tænkt som modsætninger. At være »*Breder*« var et udtryk, der understregede den nære tilknytning til fa- brikssamfundet. Det betød både, at man var ansat på fabrikken og boede i dens huse. Det er karakteristisk, at ledelsen i sine lønoversigter også noterede sig de ansattes helbredstilstand, bolig- og familieforhold. Om- vendt opfattede arbejderne fabrikken som »deres« og viste f.eks. gæster rundt på arbejdspladsen om søndagen.



Brede Klædefabrik i sine velmagtsdage. I Brede var der i en kort årrække også hattefabrikation, foruden en beskednen produktion af bomuldsvarer. Men hovedproduktet i hele fabrikkens levetid var *klæde*, der i skrædderier og på andre fabrikker blev videreforarbejdet, til især jakker, frakker og uniformer. Ligeledes var processen, som dette produkt gennemløb fra råstof til markedsvare, i princippet uændret: Den rå uld, eventuelt i form af gamle klude, gennemgik i korte træk en sortering, volfning (rensning, løsgørelse), kartning, spinning og vævning – for efterfølgende at farves (eventuelt før vævningen) og få den afsluttende overfladebehandling (appretur). Til de fleste af disse led i produktionskæden havde man selvstændige bygninger. På dette billede fra 1905 ses i højre side væverbygningen; i den fjerneste ende med vandtårn til sprinkleranlæg (ved opførelsen i 1895 landets eneste). Umiddelbart heroptil støder et kedelhus/uldlager. Bygningen til venstre har indeholdt en dampmaskine, og er blevet brugt bla. til karteri. Umiddelbart udenfor billedet i nederste højre hjørne løber Lyngby-Nærum-banens spor (anlagt 1899), hvorfra der bl.a. blev aflæsset kul til dampmaskinerne. Nationalmuseet 1905.

Selvom det kan være problematisk, har vi i det følgende søgt at inddele arbejderens liv i nogle undertemaer. Inddelingen søger at skelne mellem to typer af relationer i fabrikssamfundet: De interne relationer blandt arbejderne – kollektivet - og forholdet mellem arbejdere og ledelse. Tilsammen giver de to typer af relationer mulighed for at belyse nogle grundlæggende træk ved det, man har kaldt *Bredesamfundet*. Netop i disse relationer viser nogle af det patriarkalske samfunds modsætningsfyldte sider sig.

Arbejdersamfundets interne relationer er et væsentligt tema. Vi har

her delt op i relationer, der dels peger på homogenitet og dels peger på en differentiering mellem arbejderne.

En stor familie

I erindringsmaterialet er der mange tydelige eksempler på homogenitet – på samarbejde, fællesskabsfølelse og samvær. Det var blandt Brederne almindeligt, at man hjalp hinanden ved flytning, sygdom og barsel: »*Vi var som een stor familie, når en var syg, så var vi syge alle sammen*«, udtrykker en meddeler sig.

Foruden gensidig hjælp og arbejdsbytte kunne samarbejdet også være af mere økonomisk karakter. Familierne byttede de hjemmedyrkede grøntsager og andre fornødenheder som æg og kød. Håndværksmæssige kvalifikationer indgik også i denne gensidige udveksling af varer og tjenester.

Følelsen af at høre til og være fælles om vilkårene afspejler sig i erindringsmaterialet: »*Vi kendte allesammen hinanden*«. Den udstrakte brug af øgenavne understreger dette. Mange kendte ikke hinandens døbenavne, kun øgenavnene. Navnene kunne stamme både fra arbejdslivet og fra fritiden. Navne som f.eks. »*Nimsen*«, »*Kragen*« (han fægtede så meget med armene), »*Sven tæt*« (blikkenslager), »*Stadsmanden*« (han var altid så pænt klædt), »*Greven og Baronnen*« (to brødre, der også var særlig fine i tøjet) og »*Knold*« (cykelrytternavn) – blev brugt såvel på arbejde som udenfor.

Brederne opfattede sig selv som værende i et modsætningsforhold til f.eks. folk fra Lyngby og Raadvad. Drengene var jævnligt i slagsmål med drengene fra nabolandsbyerne. Idrætsforeningens sejre og nederlag gav Brederne en samhørighed og »klubfølelse«, knyttet til lokaliteten.

Flere meddelere nævner, at alle arbejdere havde samme politiske standpunkt. »*Alle var socialdemokrater – undtagen een, der var kommunist*«, lød det. Med oprettelsen af fagforeningen i 1898 markeredes modsætningsforholdet til ledelsen på en ny måde og skærpede fællesskabsfølelsen blandt arbejderne.

En del af samværet var formaliseret i foreninger – nogle var økonomisk støttet af fabrikken, f.eks. hjælpekasen og sygekassen. Opbakningen kunne også være mere indirekte: Det fortælles, at når Brede Idrætsforening skulle spille fodboldkamp, fik 2 Bredearbejderne lov til at gå tidligere hjem fra arbejde »*for at være på toppen*«. Brede skulle markere sig udadtil. Andre formelt organiserede foreninger var sangforeningen og brevueforeningen. Foreningerne holdt deres egne baller, dilettantko-

medier og skovture. I missionshuset blev der holdt søndagsskoler, basarer og Blå kors-møder. Også i de utallige informelle sammenhænge var det de samme mennesker, der gik igen. Man mødtes uden for husene, ved haverne og i forretningen. De enkelte familier samledes om aftenen til kortspil, sad i hinandens haver eller løb på skøjter om vinteren. Kun de ugifte brød den sluttede cirkel omkring lokalsamfundet og tog på Bakken eller værtshus sammen.

Forskel på folk

Uagtet den tilsyneladende store homogenitet i Brede giver en mængde udtryk udsagn om, at der også har været en intern differentiering blandt de ansatte. De mest markante skel gik mellem mestre/funktionærer på den ene side og timelønnede/akkordarbejdende arbejdere på den anden. Forskellene beroede dels på produktionsprocessen dels på uddannelse og ansvarsområder. Hierarkiet udgjordes af disse forskellige former for tilknytning til fabrikken.

De forskellige erhvervs-kategorier har stået i et gensidigt betingelsesforhold til det arbejdskraftbehov, fabrikken har haft. Fabrikken søgte at skabe en stab af specialister, udlært fra barnsben gennem fabrikkens forskellige afdelinger. En væver havde således ofte været spinder og kendte til, hvordan garnet skulle behandles. Fabrikken fik også arbejdskraft udefra, både mestre og arbejdere. I perioder med spidsbelastning kunne arbejderne flyttes mellem afdelingerne. Ved mangel på arbejde kunne arbejderne blive afskediget eller sat til andre opgaver i fabrikens regi, som at rive havegange eller bygge tennisbane til direktøren. Fabrikken sørgede for, at arbejderne ikke kom til groft arbejde, der ødelagde hænderne og gav hård hud og stive fingre. For spindere og vævere var det vigtigt, at deres fingre var smidige og følsomme til at knytte tråde. Derfor holdt fabrikken så længe som muligt på de velanskrevne og dygtige arbejdere.

Ved ansættelse skulle lærlingen selv betale for de første ugers oplæring i faget. De akkordarbejdende blev sinket i at være læremester og fik på den måde kompensation. En nyansat blev prøvet på flere forskellige afdelinger og kom til sidst ind på en afdeling, hvor man kunne være i både 25, 40 og 50 år! Væverne blev anset for at være et nummer over spindere i hierarkiet og arbejdere på andre afdelinger end væveriet blev udelukkende betegnet som tekstilarbejdere. Det var også på disse afdelinger, at børn startede – f.eks. som »fejdrengene« eller »spindepiger«. Forvalterens folk, der, foruden udendørsopgaverne, gik til hånd i karteriet og på la-

geret, havde den laveste status blandt arbejderne. I perioder med produktionsnedgang fyredes forvalterens folk og folk fra spinderiet og væveriet blev sat til deres arbejde.

En måde, hvorpå arbejderne indbyrdes skelnede, var i forbindelse med deres dygtighed. »*Sutskovævere*« kaldtes de, der ikke blev anset for at være dygtige vævere. Der gik historier om de vævere, der kunne levere et fejlfrit stykke klæde til reparerstuens kvinder. De dygtigste arbejdere kunne tillade sig lidt mere, f.eks. at drikke på arbejdspladsen, noget der ellers ikke var tilladt.

Man sagde »*De*« og var på efternavn med mestre og funktionærer, internt var arbejderne »*dus*«. Mestrene havde ligeledes deres egne retirader på arbejdspladsen og deres egen spisestue i Spisehuset.

Hierarkiet kom også til udtryk udenfor arbejdet. Mestrene boede i de større og bedre boliger. Til jul fik de julekurve med vin og snaps. Mestrene deltog ikke i Sangforeningen, hvor næsten alle arbejdere var medlemmer. Det var mestrene, der privat kom sammen med direktøren og det var mestrene, der bar Daverkosens kiste til begravelsen. De blev selv begravet lige ved siden af direktørfamilien.

Funktionærerne fik månedsløn og pension og var ikke i fagforening som arbejderne, og de strejkede derfor ikke. Lønnen var lavere end for ugelønnede, hvilket pensionen udlignede.

Der er eksempler på, at arbejdere kunne blive mestre og funktionærer og denne overgang gav forskellige udtryk i hverdagen. Man fik tilbudt en bedre lejlighed, men mange kom til at savne deres gamle velpassede haver. Den politiske holdning ændrede sig også gradvist ud fra placeringen i fabrikkens hierarki og man opgav at være socialdemokrat.

Med andre ord gik de største skel – selvom der er tale om glidende overgange – mellem mestre/funktionærer og »de andre«.

Derudover havde det betydning, om man var født og opvokset på værket eller om man var indvandret eventuelt fra andre klædefabrikker i ind- eller udland. De tyske mestre – faglærte familiefædre – var i kraft af deres tekniske kundskaber kaldt hertil og blev her ofte i generationer. Andre kunne ikke tilpasse sig forholdene og måtte rejse videre. De faglærte tyske mestre holdt sig mest for sig selv, og blev anset for »finere« end andre. I slutningen af forrige århundrede kom en del ufaglærte svenske arbejdere, især kvinder, til Brede og blev her. De indvandrende svenske landarbejdere, blev derimod helt integreret i fabrikssamfundet – mange svenskere blev dansk gift.

Fra bestemte sogne i Danmark, f.eks. Kirke Værløse, Odsherred og



Børn forsamlet foran et af »de gule huse«, det midterste af de fem sydligst beliggende huse øst for jernbanen.

Huset indeholdt fire lejligheder på to værelser beregnet til familier. På loftet var otte enkelte værelser til enlige. Boligen var knyttet til arbejdet. Den blev tildelt ved ansættelsen. Ophørte begge ægtefæller med arbejdet havde de en frist på fire uger til at flytte. Nationalmuseet 1905.

Horns Herred, kom mange indvandrere til Brede – formentligt rekrutteret gennem slægtsforbindelser. De danske landarbejdere udgjorde grundstammen i arbejdstyrken på Brede.

Foruden differentieringen mellem faglært og ufaglært, var der skel mellem køn, civilstand og alder.

Der har været forskel på, hvad der var kvinde- og mandsarbejde. Kvinderne havde rutine- og pillearbejdet, mændene det grove og tunge. Blandt de faglærte var hovedparten mænd, men der er også eksempler på faglærte kvinder – væversker. Kvinderne har dog hovedsaglig været ansat i kartestuen (delvis akkord) i tvinderiet og kædeskæreriet (lav time-løn) og været beskæftiget med eftersyn (nopning og reparering). Herudover havde en del kvinder hjemmearbejde ved at noppe og sy baner sammen.

Ifølge overenskomsterne lå kvindernes lønsatser væsentlig under de mandlige arbejders. Dette skal ses i sammenhæng med, at mændene blev anset for at være hovedforsørgere for familierne. På Brede var der også en del kvindelige eneforsørgere og fabrikken havde ligefrem indrettet vuggestue og asyl med værelser for enlige kvinder. Kvindernes arbejdstilknytning skal ses i sammenhæng med deres opgaver som mødre og husmødre. Kvinderne havde hovedansvaret for husholdningen, børneopdragelsen og hjemmet som i andre arbejderfamilier på denne tid. I perioden fra fødslen frem til det første barn kunne begynde på fabrikken som 10-årig, har tilknytningen til fabrikken været løsere, selvom en del gifte kvinder med børn også fortsatte med arbejdet på fabrikken.

Kvinder og mænd har levet i forskellige verdener – også i fritiden. Sangforeningens skovtur var forbeholdt mændene, mens kvinderne selv arrangerede skovture og fester. Kvinderne mødtes mere tilfældigt i tilknytning til boligen, ved udhusene og tørresnoren til en snak og en kaffetår.

Udover forskellene betinget af den erhvervsmæssige tilknytning har der også været et skel mellem ægtepar og enlige. De ugifte og enlige boede på værelser, der var placeret på loftet oven over familieboligerne, Asyl og Spisehuset. De enlige var henvist til at købe alle måltider i Spisehuset og leje sengetøj og linned. Ved giftermål fik et ungt ægtepar tilbudt en lejlighed af fabrikken, når der var en ledig – og en ny cyklus kunne begynde.

Både børnene og de ældre, udtjente arbejdere havde specielle opgaver, der enten tjente til oplæring eller var skånearbejde. Børnene begyndte tidligt med at arbejde som bude og mælkedrenge. Senere kom de på fabrikken, når det var tilladt som 10-, 12- eller 14-årige, betinget af de generelle bestemmelser på arbejdsmarkedet. Fabrikken sørgede for skole den halve dag og børnene arbejdede på skift i to hold. De gamle arbejdere fik en lettere tjans f.eks. med at sætte burrer på rueskeder. Hensynet til arbejderne kom fabrikken til gode i det lange løb, for – som en direktør udtrykte det: *»Det var jo ikke filantropi altsammen, det var for at skaffe arbejdskraft«.*

Patriarken – medspiller og/eller modstander

Ledelsen i Brede bestræbte sig på at danne en slags stor familie, hvilende på gensidige forpligtelser – Bredearbejdernes liv blev på denne måde en tilværelse i og med fabrikken. Når Daverkosen konsekvent foretrak ar-

bejdskraft fra landområder frem for »socialisterne« i København, er det selvsagt, fordi de tidligere landarbejdere har været vant til patriarkalske ledelsesformer.

Det er overvældende hvor meget, der er foregået i fabrikkens regi i disse bestræbelser på at skabe en næsten sluttet funktionsenhed. Alle hverdage blev samfundet vækket kl. 6.30 ved fabriksfløjten hyl. Arbejdere med mindre børn afleverede dem i fabrikkens vuggestue og asyl, Spisehuset leverede mad i middagspausen, både til enlige og familier. Ikke blot daglige aktiviteter, tæt forbundet med arbejdet, også mange fritidsaktiviteter var i fabrikkens regi. Eksempelvis arrangeredes 1-2 gange ugentlig fælles dans i den nærliggende lystskov Indelukket – på denne måde undgik man, at for mange brød den sluttede »cirkel« omkring samfundet. Desuden var der som i alle familier faste tilbagevendende begivenheder – fælles traditioner om man vil: Julefest afholdtes i Spisehuset med uddeling af et stykke legetøj foruden 3-5 alen stof til børnene og julegratiale til de voksne. Tillige stod fabrikken hvert år for fastelavnssfest, sankthansbål og sommerbal. En arbejder, der kunne fejre 40-årsjubilæum, fik udbetalt en ekstra ugeløn, og der blev afholdt bal med bespisning af hele personalet.

Såvel i døgnets, årets og livets cyklus var der tale om »omsorg« bogstavelig talt fra vugge til grav. Vuggestuen havde plads fra man var 3-4 uger, herefter Asylet og skolen – fra man var 10 (senere 12 og 14) år, var man sikret arbejde på fabrikken. Senere anvistes en bolig, og når man med alderen blev mindre arbejdsduelig, var der arbejde, som passede til evnerne. En kirkegård blev indviet i 1921 i Lundtofte. Her tildeltes en gravplads blandt fabrikkens andre arbejdere, og livsforløbet var afsluttet.

Foruden disse mere eller mindre markante manifestationer af fællesskabet tog ledelsen også initiativer på et mere umærkeligt plan. Når arbejderens børn var blevet gamle nok til at arbejde på fabrikken, henvendte Daverkosen sig selv desangående – »ingen undslog«, som en meddeler udtrykker det. Daverkosen kunne sågar selv fungere som »familiegrundlægger«, hvis der på Brede var en enlig mand og en jævnaldrende enlig kvinde. Tildelingen af boliger indgik ligeledes i dette spil om fællesskab arbejdere og ledelse imellem – der var ikke noget ventelistesystem, så boligstandarden hang generelt sammen med hvor velanskreven man var.⁸

På trods af at fabrikken omkring århundredeskiftet havde mere end femhundrede ansatte, har den *personlige* relation til fabriksherren altså været udpræget. Han var overhovedet i et stort hushold, ikke blot ar-



Asylbørnene på den årlige skovtur 1912. Også en sådan begivenhed foregik inden for fabrikkens rammer. Her er børnene nået til Indelukket, hvor mindstøtten over værkets grundlægger I.C. Modeweg på dette tidspunkt var placeret. Fotografen er »fruen« – Daverkosens kone. Nationalmuseet 1912.

bejdsgiver på en stor virksomhed; en omstændighed, der klart kom til udtryk i de betegnelser arbejderne benyttede om ham, hans kone og lederen af børnehaven – henholdsvis »fatter«, »fruen« og »plejemor«.

Der har naturligvis været et markant kulturelt skel mellem på den ene side livet i hovedbygningen og på den anden side de mange arbejdere. Fabrikantfamilien har haft en typisk storborgerlig internationalt orienteret livsførsel med et hushold med tjenestefolk og et rigt varieret bohave. Arbejderhusholdene var stærkt lokalt forankrede familieenheder.

Arbejdsstedet – fabrikken med tilhørende institutioner – og fritidssfæren var ikke entydigt adskilt. Foreningerne kunne benytte Spisehuset som forsamlingshus til afholdelse af fester, ligesom arbejderne uden for arbejdstiden kunne benytte fabrikkens værksteder. Ved familiefester, f.eks. sølvbryllupper, og begravelser deltog fabriksledelsen med en af sine

direktører, og når Sangforeningen skulle synge til begravelser, fik de involverede timeløn.

Ledelsesformen i Brede har været et udtryk for en stadig »pleje« og sammentømring af de ansatte. Man har bestræbt sig på at skabe følelsen af fælles interesser, og dermed sikre at så mange som muligt anså fabrikkens trivsel som værende til egen fordel.

Der er ingen tvivl om, at en meget stor del af fabrikkens arbejdere *har* været af denne opfattelse, og at relationen til fabrikkens ledelse er blevet betragtet som hensigtsmæssig – i årene omkring århundredeskiftet har det ikke været almindeligt med så stabile arbejds- og boligforhold som i Brede. Hovedparten har set underordningsforholdet og det patriarkalske system som en omstændighed, der ikke grundlæggende kunne laves om på. I erindringsmaterialet udtrykkes der generelt tilfredshed med livet som arbejder i Brede. De fleste erindringer stammer dog fra meddelere, der har ønsket at bo i Brede; mange er født her eller kommet til som unge og siden blevet boende. Det er ikke utænkeligt, at en del af de mange arbejdere, der kun har været i Brede i kortere perioder, har haft en anden opfattelse af forholdene.

De negative udsagn, materialet trods alt også rummer, omhandler alle følger af »omsorgen« og trygheden – den stærkt indskrænkede frihed. Fabrikantens nærvær både i og uden for arbejdslivet er af flere blevet opfattet som utidigt formynderi. Eksempelvis havde Daverkosen en dør direkte fra sit kontor ind til arbejdspladsen. Endvidere viste det mest øjnedefaldende af fabrikkens mange ure – placeret så det kunne ses i hele området - altid syv minutter i syv (arbejderne mødte klokken syv). Daverkosens mange sanktionsmuligheder får man også et indtryk af gennem historien om en spinderdreng, der havde gjort sig umulig, og blev truet med sin fars firing, hvis han ikke forbedrede sig. At kontrollen ikke begrænsede sig til arbejds-sfæren, kommer bl.a. til udtryk ved at arbejdere, der ikke på passende vis vedligeholdte deres have, fik en kraftig, alvorligt ment, påtale fra ledelsen. Den samme uformelle og personlige håndtering af konflikter kunne vise sig gennem regulære fysiske sanktioner – der er mange eksempler på at Daverkosen har gjort en form for revselsesret gældende ved uddeling af ørefigner til opsætsige drenge på fabrikken.

En meddeler giver et præcist signalement af formynderiet i det patriarkalske system i sin omtale af lønnen, hvorfra alle faste udgifter var fratrukket: »*Vi fik kun udbetalt lommepenge...*«.

Det er desuden påfaldende, hvordan samhørigheden mellem fabrikant og arbejdere har været helt fraværende i forbindelse med faglige/politiske

aktiviteter. Sådanne måtte hemmeligholdes og foregik for en stor del på steder uden for fabriksledelsens kontrol. Social-Demokraten måtte gemmes uden for fabrikkens område i et stengærde – arbejderne risikerede fyring, hvis de læste den. Da arbejderne i 1898 stiftede fagforening, foregik det i nabosognet – langt fra fabrikken. Daverkosen anså fagforeningsdannelsen for en »ulydighed«, som han straffede ved at sløjfe fastelavnstesten og den ugentlige dans. Et år senere anerkendtes fagforeningen af Daverkosen, da han selv meldte sig i arbejdsgiverforening.

Med andre ord var der *ved siden af* den udbredte opfattelse af, at man havde fælles interesser, også tale om et modsætningsforhold imellem arbejdere og arbejdsgiver. Det får man et håndfast udtryk for i 1905, da arbejderne nedlagde arbejdet for at opnå højere løn (som led i en næsten landsdækkende tekstilarbejderstrejke). Det er ved en sådan lejlighed, at det tydeliggøres, at Brede ikke blot var en isoleret enklave. Den organiserede arbejderbevægelse kunne ikke undgå at få indvirkning, også i Brede. Påvirkningerne herfra kunne Daverkosen ikke undvige, han måtte acceptere dem som en del af spillets regler.

I forbindelse med tekstilarbejderstrejken markeredes de adskilte fysiske rum klart. Daverkosen selv indkaldte en del af arbejdsstyrken til møde i Spisehuset i et forsøg på at afværge strejken, mens arbejderne afholdt deres møder i passende afstand fra fabrikken. I øvrigt vandt arbejderne den godt fem måneder lange strejke. Men – med et system som i Brede var arbejdsgiverens handlemuligheder mangfoldige. Og Daverkosen lagde en krone på huslejen...

Der er en omfattende dækning af Tekstilarbejderstrejken 1905 i aviserne – naturligvis især i Social-Demokraten. For at styrke de strejkendes moral bringer avisen i begyndelsen af strejken dagligt vidnesbyrd om den udbytning som de strejkende er ofre for – man viser de forskellige fabriksejeres villaer, landsteder e.l. Den 25.7. er turen kommet til »*Eneherskeren*« Daverkosen og Brede Werck. Man illustrerer undertrykkelsen ved i tekst og billede at kontrastere direktørboligen »*af lighed med en gammel Herregårdslænge*« med arbejderboliger »*med rotteædte Gulve og Gange*« (arbejderbolighederne er fra Stampemøllen længere nede af åløbet – hvilket ikke er helt fair, eftersom Stampen kun samme år er indlagt under Brede Werck, og boligerne hér var af langt ringere standard end i Brede). Social-Demokratens fortolkning af Bredesamfundet som en variant af et undertrykkende kapitalistisk system kommer dog ikke til at stå alene. Den borgerlige Kjøbenhavns Amts-Avis indleder straks en polemik, og støtter utvetydigt Daverkosen (og bringer bl.a. Daverkosens i Brede opsatte opslag om at han dagligt bespiser arbejdernes børn »*for at de ikke skal lide*«). Fra denne synsvinkel er Brede blot en omsorgsfuld version af den (natur)nødvendige arbejdsdeling. Ingen af aviserne har forståelse for de modsætningsfyldte relationer i det patriarkalske system – Brede er blevet fortolket inden for rammerne af samtidens givne kategorier.

Verleger: ...
Druck: ...
Vertrieb: ...

Sozial-Demokraten.

1903. - Nr. 108.

Freitag den 23. Juli.

Schles. Osth. Provinzial.

1903. - Nr. 108.

Verordnungen und Wahl.

Die Wahlkommission hat die Wahllokale für den 23. Juli festgelegt. Die Wahllokale sind in der Regel die Schulen der Gemeinden. In einigen Gemeinden sind besondere Wahllokale eingerichtet worden. Die Wahlkommission hat auch die Wahllokale für die Wahllokale festgelegt. Die Wahllokale sind in der Regel die Schulen der Gemeinden. In einigen Gemeinden sind besondere Wahllokale eingerichtet worden.

Berberestren.

Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.



Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.



Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Danke wüßten wir

Wir danken den Arbeitern für ihre Unterstützung. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.



Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.



Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Grüne und Blau

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Nationalität

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Sozialdemokrat

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Politik

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Ergebnisse

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Die Arbeiterbewegung hat in den letzten Jahren große Erfolge erzielt. Die Arbeiter haben ihre Forderungen durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen. Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Den unge

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Den unge

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Jungfrauen

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Jungfrauen

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

Jungfrauen

Die Arbeiterbewegung hat die Forderungen der Arbeiter durchgesetzt. Die Arbeiterbewegung hat sich als eine der stärksten Kräfte in der Gesellschaft erwiesen.

»Solide folk« – den loyale arbejder

Betød fagforeningens indførelse og deltagelsen i den landsdækkende strejke et brud med de patriarkalske traditioner? Opfattede arbejdere og arbejdsgivere hinanden som modstandere eller som samarbejdspartnere efter indførelsen af faste regler på arbejdsmarkedet? I denne sammenhæng må det huskes, at det patriarkalske system ikke byggede på en maksimal udpining af arbejderne. Det var accepteret, at de skulle have rimelige kår – blot skulle disse ligge inden for rammer afstukket af patriarken. Det er således i højere grad formen – den kollektive arbejdsnedlæggelse, end det egentlige indhold – kravet om lønforhøjelse, der rimer dårligt med patriarkalisen. Daverkosen havde svært ved at acceptere, at det ikke var krav, der blev søgt opfyldt ved personlig henvendelse, men gennem kollektiv handling. Desuden blev der jo ikke ændret grundlæggende på systemet – strejken afstedkom blot mindre kvantitative forskydninger herindenfor. Fagforeningen blev så at sige indlejret i det patriarkalske system – problemerne blev i »familien«.

Det er betegnende, at der siden 1905 kun har været få og kortvarige strejker. Som nævnt havde hovedparten af arbejderne tillid til ledelsens administration, og arbejdsdelingen blev opfattet som »naturlig«, og gengældt med en udstrakt grad af loyalitet. Flere meddelere bruger selv betegnelsen »solide folk«, når de skal karakterisere Bredes arbejdere.

Det er en fejltolkning at opfatte arbejdere med loyale træk som bundet til en bestemt tid – der er ikke tale om en særlig arbejdsart fra århundredeskiftet. Anlægger man en empirisk/historisk synsvinkel, viser det sig faktisk, at der er eksempler på sådanne arbejdere både i kapitalismens barndom og i dens nuværende skikkelse.

Den engelske fabriksherre og samfundsreformer Robert Owen, der år 1800 havde overtaget ledelsen af en stor klædefabrik i Lanark i et landområde udenfor Glasgow, beskriver i 1813 hvordan forholdene ændrede sig, efter at han havde indført en organisation meget lig den, som Brede senere dannede ramme om:

Those employed, became industrious, temperate, healthy; faithful to their employers, and kind to each other; while the proprietors were deriving services from their attachment, almost without inspection, far beyond those which could be obtained by any other means, without those mutual principles of confidence and kindness existing between the parties.⁹

Fordrukne, umoralske arbejdere blev gennem systemet – ifølge Owen – forvandlet til den eftertragtede arbejdsart, der delte ledelsens interesse

i en velfungerende virksomhed. At Owen overbetoner harmonien, og dermed arbejdernes loyalitet, er der næppe tvivl om. Det er imidlertid også klart, at nogle af arbejderne i et vist omfang har været loyale i forhold til deres arbejdsplads.

Tilsvarende viser Anne Dorte Højrup i en artikel om kvindelige lønarbejderes holdning til deres arbejde i dag, hvordan nogle arbejdere er kendetegnet ved loyalitet overfor ledelsen – *ved siden af* den uomgængelige solidaritet med kollegerne, som er betinget af det formaliserede arbejdsmarkedssystem. Her er tale om kvinder, der overfører handlemåden fra deres familieliv til arbejdspladsen – ligesom en stor del af Bredes tidligere landarbejdere som nævnt kan overføre relationerne fra gårdenes ofte patriarkalske husholdningslignende organisation til fabrikken.¹⁰

Det er i vore øjne langt mere frugtbart at anskue loyaliteten som en mulig strategi eller holdning, der i varierende grad kan komme til udfoldelse – fremfor at forstå arbejderen med loyale træk, som én udskiftelig type på en udviklingslinje. Spørgsmålet er så, hvorledes man teoretisk skal forholde sig, hvis denne empiriske variation i holdningen til arbejdet skal forstås. Efter vores opfattelse når man kun til en reel forståelse af de forskellige former for arbejderliv gennem en differentiering af arbejdsbegrebet. Det vil kun virke blokerende for analysen af arbejderkultur, hvis man opfatter arbejdsbegrebet for lønarbejdere som entydigt. Det er nødvendigt, at være åben overfor, at arbejdere kan lægge vidt forskellige indhold i deres arbejde – på trods af, at de formelt set er ansat på ensartede betingelser i en kapitalistisk virksomhed og formelt står i samme underordningsforhold til ledelsen. Loyalitet overfor ledelsen indgår således som et *muligt* element i arbejdsbegrebet. Dette udelukkes ikke af, at de fleste arbejdere, efter arbejderbevægelsens opkomst, principielt er afkrævet en vis grad af intern solidaritet – og altså i udgangspunktet er loyale overfor hinanden. Loyalitet »opad« vil alligevel, ofte i en mindre formel form, være mulig.

På et generelt plan er det imidlertid indlysende, at det er forbundet med den historiske situation, i hvilken grad en eventuel loyalitet kan komme til udfoldelse.

I det patriarkalske samfund havde »solide arbejdere«, arbejderne med loyale træk, optimale forhold – loyaliteten over for arbejdsgiveren blev gengældt med en livslang tryghed. Derimod må arbejdere, der udelukkende vægtede interesse modsætningen i forhold til ledelsen, have opfattet forholdene som utålelige.

Og et afsondret fabrikssamfund dannede den bedst tænkelige ramme

om en patriarkalsk organisation. En patriark som Daverkosen har haft gunstige vilkår for at have kontrol over stort set alle arbejdernes gøremål – fra morgen til aften og fra vugge til grav.

Noter

- 1 Madsen (1973).
2. Ibid.
3. De isolerede enklaver er karakteristiske for industrialiseringens tidlige fase, hvor lokaliseringen ofte blev bestemt af energikilden (som vandkraften i Brede) eller tilgangen til råstoffer (som ved det svenske *brukssamhälle* med bl.a. malm- og træforarbejdning). Eksempler på studier herom, se bl.a. Schlüter, Hallerdt, Bull. Patriarkalske træk findes dog ikke udelukkende på landet, se f.eks. Vasström.
4. Det er især tilstedeværelsen af arbejderbeboelser nær fabrikken, der medvirker til at give fabrikssamfundene deres »enheds-karakter« – et håndgribeligt udtryk for den tætte relation mellem hjem og arbejde.
5. De skolebørn, der havde de maksimale 6 timers arbejde på fabrikken (hvilket var tilladt indtil 1913) – var delt i to hold, der hver for sig skiftevis gik i skole før og efter arbejdet.
6. Lønarbejderfamilier med træk af selvforsyningsøkonomi er dog ikke kun knyttet til landet, se f.eks. Pedersen (1989) om byarbejderes husholdningsøkonomi. Her efterspores kulturelle variationer i forskellige husholdstyper.
7. Ved en sammenligning af huslejens *numeriske* værdi med huslejen i Kbh. o. 1900 er forholdene ligeledes markant bedre i Brede. I Hansen (1974) er angivet huslejen i en 2-værelses lejlighed i mellem- eller baghus. Huslejen i Kbh. er næsten 4 gange så stor som i Brede.
8. Et udtryk for patriarkalismen, er i denne forbindelse, at arbejderne aldrig etablerede en byggeforening. Dette var tilfældet i mange andre fabrikssamfund (ofte på foranledning af fabriksledelsen) – man har i Brede villet bevare kontrollen over fordelingen af boliger.
9. Owen (1813), s. 52f.
10. Owen, derimod, har en deterministisk grundholdning, og mener dermed at strukturen på arbejdspladsen alene bestemmer arbejdernes attitude. Man må nødvendigvis også have arbejdernes baggrund med – men samtidig være åben over for at en reproduktion af arbejdsstyrken *indenfor* fabrikssamfundet (som det delvist er tilfældet i Brede), indebærer, at fabriksledelsen får afgørende indflydelse på arbejdernes »opdragelse«.

Litteratur

- Bull, Edvard: *Arbeidermiljø under det industrielle gennembrudd*, Oslo 1958.
- Ehn, Billy: *Industrinedlægninger i tre lokalsamhällen*, i K. Lægdsmand (red.): Nord-nytt, nr. 3, 1970.
- Hallerdt, Björn: *Leva i brukssamhälle. En studie över sociale relationer vid Surahammars bruk 1845-1920*, Stockholm 1957.
- Hansen, Jens Erik Frits: *Kilder til levestandarden i Danmark 1850-1900*, Kbh. 1974.

- Højrup, Anne Dorte: *Det loyale, det retfærdige og det solidariske. Arbejdsbegreber hos kvinder på fabrik*, i F. Mikkelsen (red.): *Nyt fra samfundsvidenskaberne 1990: »Produktion og arbejdskraft i Danmark gennem 200 år«*, 1990.
- Madsen, Carl: *Fortids møre mure*, 1973.
- Ottosson, Peter: *Brede Wærck. Fabrik og Samfund.*, Nationalmuseet 1971.
- Brede Klædefabrik i perioden 1890-1920*, i *Industrialismens bygninger og boliger: Det industrielle miljø 1840-1940*, 1977.
- Owen, Robert: *A new view of Society: or, Essays on the Principle of the Formation of the human Character, and the Applization of the Principle to Practice*, London 1813.
- Pedersen, Lykke: *Hvad der er sparet, er fortjent – om husholdsøkonomi og livsformer i byen*, i Christensen, L.R. (red.): *»Livsstykker. 12 studier af livsformer og vilkår«*, Ringe 1989.
- Persson, Mats: *Tekstilindustrins arbetarbostäder*, i F. Bedoire (red.): *Bebyggelsehistorisk tidskrift*, nr. 15, 1988: *»Tekstilindustrins miljøer«*.
- Rasmussen, Jens Finn: *Bygninger i Brede*, 1974.
- Schlüter, Anne: *Et fabriksamfund år 1900*, i *Industrialismens bygninger og boliger: »Det industrielle miljø 1840-1940«*, nr. 2, Kbh. 1975.
- Tønsberg, Jeppe: *Brede Klædefabriks bygninger 1831-1956*, i T. Ejlersen (red.): *Fabrik og Bolig*, 1, 1992: *»Det industrielle miljø i Danmark«*.
- Vasström, Anette: *Holmens by. Nyboder og dets beboere – især i nyere tid*, Odense 1985.

Utrykte kilder

- Nationalmuseet: *Diverse lydånd og optegnelser*, ca. 1970 Interviewundersøgelser, 1992.
- Rigsarkivet: *Folketællinger 1834, 1845, 1850, 1870, 1890 og 1901*.
- Landsarkivet for Sjælland: *Taksationsbeskrivelse for brandforsikring 1857*.

Det er ikke let for Socialismen at trække sig igennem

Projekt Arbejdslivets Historie i Vejle

Af Bente Munk og Poul Porskær Poulsen

»Men det er trægt for Socialdemokratiet her i Vejle at trække Vejret. Efter det Arbejde, der er gjort her i Vejle i Sommer, skulde man synes, at vor Organisation kunne have været stærkere end den i Grunden er. Her er jo holdt flere Møder med stærk Tilslutning, f.Eks. det store Arbejdemøde den 14. Juni. Men det har ikke tilført vor Organisation den forønskede Kraft. Det er ikke let for Socialismen at trække sig igennem her. Vist ingen større By i hele Danmark er mere i Reaktionenens Vold end Vejle; hvad der er Grunden hertil er ikke let at se, men det, der ligger nærmest for er, at ingen By er saadan befængt med religiøse Sekter som netop Vejle. Der er vel nok lige saa mange Sekter i andre Byer, men de finder ikke saadan Tilslutning, som netop her, og dem, der først er hværvede for Indre Missionen, Methodismen, Baptismen og flere Sekter er ikke lette at hværve for Socialismen, det er en af Grundene, hvorfor vort Arbejde er besværligt. Ogsaa Afholdsforeningen i Vejle skader Socialdemokratiets Fremgang. Dermed er der naturligvis ikke ment, at Afholdssagen gør os Skade, men Afholdsforeningen i Vejle er meget stor, og den har særlig sin Tilslutning fra Arbejdernes Side. Lederne i denne Forening indprenter stadig Medlemmerne, at de ikke bliver salige, hvis de arbejder for andet end Afholdssagen, og det afholder mange fra at beskæftige sig med Socialismen. Endnu en anden Ting har Reaktionen at takke for sin Magtstilling i Vejle, og det er Pressen. Ikke mange Byer er belemede med to saa konservative Blade, uden at have et radikalt Blad ved Siden af, som Vejle. Den Presse, som vi har, skal nok gøre sit til at holde det bestaaende oppe, og det har stor hæmmende Indflydelse for Socialismen.« (Demokraten 3. januar 1892).

Som det fremgår af ovenstående kommentar i Demokraten ved årsskiftet 1891/92, stod det slet ikke godt til med den socialdemokratiske bevægelse i Vejle. Man havde håbet på lidt bedre resultat af arbejdemødet i juni, og også det nyoprettede socialdemokratiske forbund burde have givet mere fremskridt.

Men et fodfæste var dog vundet i denne reaktionære by. Gennem 80'erne havde arbejderne i flere håndværksfag organiseret sig i fagforeninger. Ja, endog arbejdsmændene havde dannet fagforening i 1889, dog med ringe held, idet man netop i 1891 var nødt til at nedlægge foreningen. Arbejdsmændenes fagforening genopstod dog i 1892, og her fandt

de eksisterende organisationer også sammen i en Fællesorganisation. På et møde, den 25. januar 1892, slog 13 foreninger sig sammen om at oprette det redskab, der skulle sørge for koordinering og løsning af fælles opgaver.

Oprettelsen af Arbejdernes Fællesorganisation i Vejle i januar 1892 er den direkte årsag til at »Projekt Arbejdslivets Historie i Vejle« blev sat igang. 100 års jubilæet skulle naturligvis fejres, og FO lagde vægt på, at den historiske dimension fik en fremtrædende placering i festlighederne.

Der kom derfor et samarbejde igang mellem Fællesorganisationen og Vejle Byhistoriske Arkiv¹. I 1987 startede projektet, finansieret af Fællesorganisationen, hvis medlemmer betalte en femmer ekstra i projektets løbetid. Desuden modtog projektet bidrag fra Amtsarbejdsmarkedsnævnet, kommunen, amtet, samt fra firmaer og fonde. Projektet var i første omgang tænkt som et 'tungt' beskæftigelsesprojekt. Ud over en faguddannet projektleder og en fast HK'er skulle projektet beskæftige hele 10 medarbejdere. Ideelt skulle disse komme fra de fagforeninger, som var objekt for undersøgelserne – dette skulle sikre gode kontakter m.m. – men inden projektet kom igang var det reduceret til blot tre medarbejdere ud over projektleder og sekretær. Projektets økonomi medførte desuden, at antallet af medarbejdere blev yderligere nedskåret i løbet af perioden.

Hele arbejderens livssammenhæng

Formålet med projektet var bredt sagt at skabe grundlag for en overordnet historisk vurdering af den vejlensiske arbejderbevægelse, give mulighed for fordybelse i de enkelte foreningers historie – og især etablere en samling til belysning af arbejdernes hverdagsliv i alle dets aspekter gennem de sidste 100 år. Det er vigtigt at slå fast, at »Arbejdslivets historie« ikke snævert var tænkt som arbejdspladshistorie, eller organisationshistorie, men også skulle søge at belyse alle arbejderens andre livssammenhænge: i hjemmet, på værtshuset, i fodboldklubben, i kvarteret m.v.

Et større indsamlingsarbejde gik således igang på flere fronter. Det drejede sig om fagforeningsarkivalier af alle slags: forhandlingsprotokoller, korrespondance, regnskabsbøger – samt andre foreningsformer med udspring i arbejderklassen, såsom kooperative virksomheder, sangforeninger, afholdsforeninger. Et andet uhyre vigtigt indsamlingsområde var fotografier, der kunne give indtryk af arbejdsituationer, klædedragt, omgangsformer, store begivenheder m.v. Og endelig de private arkiver indeholdende f.eks. personlige papirer og husholdningsregnskaber. Indsamling af genstande til belysning af de samme forhold var ligeledes inden-

for projektets arbejdsområde, men fik i realiteten et begrænset omfang udover den direkte anvendelse i udstillingssammenhæng.

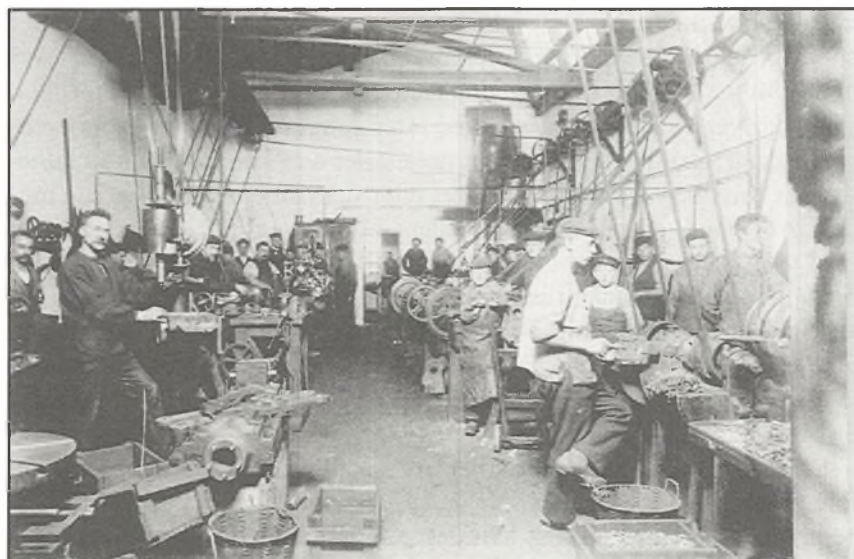
Projektet skulle imidlertid også arbejde aktivt for at *skabe* et endnu mere omfattende kildemateriale i form af erindringsinterviews, hvor ældre arbejdere fra så mange af byens fag som muligt fortalte om deres liv.

Alt det indsamlede materiale opbevares på Vejle Byhistoriske Arkiv og en registratur er udarbejdet ang. »Arbejdslivet«².

Registranten giver mulighed for at arbejde videre med materialet. Dels forskningsmæssigt, dels i formidlingssammenhæng. Det var projektets formål at skabe grundlag for udarbejdelse af f.eks. jubilæumsbøger og -udstillinger, samt sikre arbejderklassens historie en plads i en kommende forskning i Vejle bys historie. Ligeledes har det selvagt været i projektets interesse løbende at få formidlet resultater fra projektets arbejde.

Resultater af indsamlingen

Med hensyn til indsamlingen af arkivalier fik vi dækket et anseligt antal af byens fagforeninger, A-kasser, kooperative virksomheder o.s.v. En del



Vejle Bolte- og Møtrikfabrik i begyndelsen af dette århundrede. Fabrikken indledte produktionen i Vejle 1899 og eksisterer stadig, nu under navnet Uni-Bolt A/S. (Vejle Byhistoriske Arkiv).

var allerede indsamlet til arkivet i forbindelse med indsamling og registrering af foreningsarkiver i Vejle Amt i 1983 – og flere er kommet til igennem de sidste par år.

Ligeledes indløber der hele tiden fotografier – til tider i form af større samlinger af negativer eller glasplader. Således var vi heldige at modtage en god samling af glasnegativer med mange motiver fra bomuldsspinderrierne og Vejles Vestby. Billederne er optaget af Jakob Komar i første fjerdedel af dette århundrede. Komar var maskinmester på De Danske Bomuldsspinderriers afdeling på Vardevej.

Interviewindsamlingen er klart en af projektets hovedhjørneste. Straks fra starten har projektets medarbejdere bestræbt sig på at få så mange ældre vejlensere i tale som muligt. Godt 75 ældre Vejle-arbejdere blev interviewet af projektets medarbejdere. Desuden fungerede en studiekreds under projektet, hvor ældre arbejdere ivrigt indsamlede materiale, især ved at indkalde kammerater og bekendte fra forskellige arbejdspladser til interviewsamtaler. Studiekredsen nåede at lave ca. 25 arbejdspladsinterviews. Samtidig blev der skabt et virkelig godt netværk af fortællere, hvis velvilje vi har kunnet trække på under de forskellige faser af projektforløbet.

Interviewene er i sagens natur af uhyre forskellig kvalitet. I nogle tilfælde har vi ikke fået så meget med hjem, trods ihærdige forsøg, men i en lang række tilfælde har interviewet, eller samtalen, strakt sig over mange timer, og givet fremragende materiale til belysning af alle forhold, som vedrører arbejderne i Vejle. Ved interviewene har vi haft en spørgeliste med, så vi sikrede, at de relevante emner blev dækket, men i realiteten har interviewene været foretaget efter den åbne, ustrukturerede model, hvor man kan tale om alt imellem himmel og jord – naturligt nok med vægt på de forhold som har optaget den interviewede mest. På den måde har vi fået mange timers bånd med beskrivelser af barndom, opvækst, skolegang, ungdom, fritidsliv, forældre og andre personer, arbejdspladser, fagforeningen, byens liv m.v. Den beskrevne tidsperiode er groft sagt fra 1910 til idag. Interviewene er skrevet ud, og der er oprettet stikordsindgang på database.

De interviewede har været arbejdere fra alle fag. Nogle har været fagforenings-aktive, andre ikke. Nogle lægger vægten på beskrivelser af arbejdet, andre – ikke mindst kvinderne – beskriver detaljeret hjemmelivet.

En af vore gode interviewpersoner er Maria Thomsen, født 1901, der er begavet med en fabelagtig hukommelse, også for de små episoder der

giver et levende indtryk af en anden tid. Maria Thomsen kom på bomuldsspinderi som 16-årig, måtte holde en pause p.g.a. varemangelen under 1. verdenskrig, men kom i begyndelsen af 20'erne tilbage til Windfeld-Hansens Bomuldsspinderi.

»Men så blev der lock-out, hvorefter jeg blev smidt ud. Da havde jeg ikke været mere end 2-3 måneder dernede, så jeg kunne jo ingen understøttelse få, for man skulle være i fagforeningen et år før man kunne få understøttelse.

Da var det småt. Min mand kom en gang hjem med en uges understøttelse. Det var en seddel, jeg kunne gå ned på Fællesbageriet og hente et rugbrød, et franskrød og et sigtebrød; det var hvad vi fik den uge. Men så levede vi på klods, for købmanden var nu flink nok. Men så var der engang, min mand kom hjem med en pakke ben fra slagteriet, men herregud, vi havde ikke engang petroleum til primus'en, så vi kunne koge dem.«

Arbejdet kom igang igen, og Maria blev indblandet i en absolut nyskabelse indenfor arbejdsbeklædning for kvinder:

»Så var der en af os, der fandt på, at det var meget rarere med lange bukser. For sjovs skyld gik jeg hen og sagde: »Ja, det kunne jeg da godt tænke mig«, og det hørte formanden uheldigvis. Pludselig kom han, og da havde han fået fat i et par piger mere. Vi skulle komme ind på kontoret, og det gjorde vi så. Der befandt den gamle konsul (Windfeld-Hansen) sig inde, og han spurgte om det var rigtigt, at vi ikke havde noget imod at gå i lange bukser, nærmest overalls på fabrikken, for så ville han skaffe nogen hjem. Jeg var nu fræk nok, og sagde rapt: »Ja, det kunne jeg nu godt tænke mig at prøve«. Uha, den første gang vi tre havde dem på, var der en røden og gloen af formænd. Der var formænd fra de andre hold for at se, hvad det var for noget, og der var nogen fra fagforeningen, der var der for at se på det.«

Maria Thomsens erindringer er et eksempel på en god hukommelse og opmærksomhed overfor netop de detaljer, der sætter tiden og forholdene på plads for tilhøreren. Hendes erindringer har da også været anvendt i mindre artikler i lokale aviser og lokalradioen.³

Tekstilarbejderne i Vejle gennem 100 år

Som nævnt ovenfor har det været vigtigt for projektet at formidle resultater af arbejdet. Det være sig i form af lysbilledserier og foredrag i efterlønsklubber, mindre avisartikler og udstillinger, f.eks. et udstillingsprojekt vedr. tekstilarbejderne i Vejle, som fyldte meget på projektet i 1989.

Lidt flot har man engang imellem kaldt Vejle for »Danmarks Manchester«. Der ligger det rigtige i betegnelsen, at Vejle blev hjemsted for landets første industrielle bomuldsspinderi, da Windfeld-Hansen i 1892 grundlagde A/S Vejle Bomuldsspinderi. I tiden derefter oprettedes flere

spinderier og væverier og Vejle har langt op i dette århundrede været den førende »Bomuldsby« i Danmark. Bomuldsindustrien har været vigtig for byens arbejdere. Spinderierne og -væverierne har langt op i tiden været byens største arbejdspladser – ikke mindst for kvinderne.

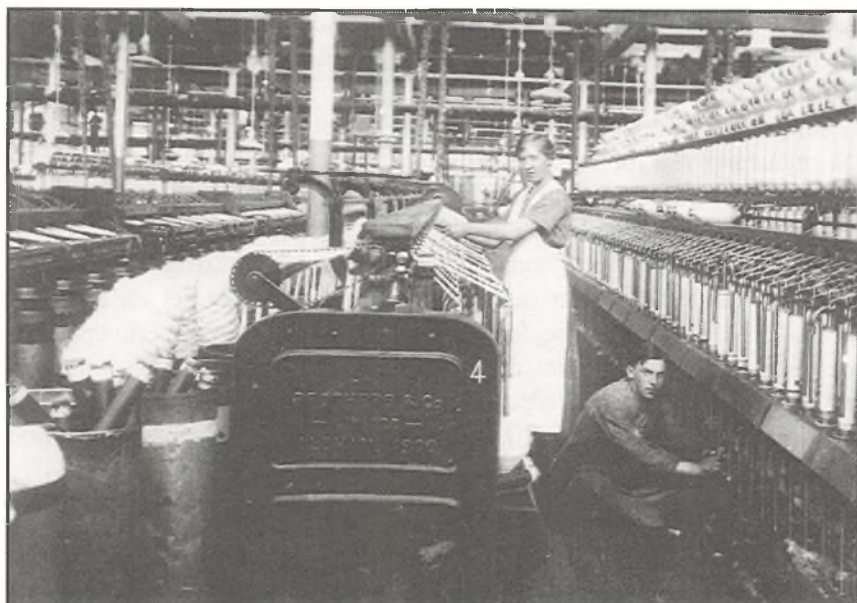
Vi fandt det derfor særdeles relevant for Projekt Arbejdslivets historie at foretage undersøgelser i denne industri og dens arbejdere – og formidle den viden, der kom ud heraf videre i form af en udstilling og en bog.

Udstillingen **Bomuldsbyen. Tekstilarbejder i Vejle gennem 100 år** behandlede gennem indretning af interiører fra arbejdsstedet, hjemmet og fagforeninger samt en række plancher temaerne: På arbejde, Kampen for arbejdet og Udenfor arbejdet. Udstillingen åbnedes på Vejle Kulturhistoriske Museum 1. september 1989, og det var glædeligt, at en lang række mennesker, som man ikke normalt ser på museet, besøgte udstillingen. Der kom selvfølgelig kritiske kommentarer om dette og hint, men alt i alt har der været tilfredshed med det billede, som udstillingen gav af tekstilarbejdet og tekstilarbejdernes liv. Da det netop var et pilotprojekt, hvor vi skulle søge at indhøste erfaringer, var det fint med de tilbagemeldinger vi fik på udstillingen.

Sammen med udstillingen udgav projektet i samarbejde med Byhistorisk Arkiv en lille bog, der i artikkelform nærmere belyste de samme temaer som udstillingen. Bogen indeholder således en oversigtsartikel over bomuldsindustriens udvikling i Vejle, og en beskrivelse af tekstilarbejder-fagforeningens start. Desuden er der en artikel som specielt ser på tekstilindustrien som en stor kvindearbejdsplads – og endelig Væver Peter Hansens erindringer fra barndomshjemmet.⁴

Arbejdet med tekstilindustrien havde perspektiver på flere måder. For det første var det naturligvis vigtigt at analysere og beskrive en af byens mest dominerende industrier, både med hensyn til industriens udvikling, arbejdets organisering, arbejdsmiljø m.v. For det andet arbejdet i bomuldsindustrien set fra arbejderne side. Her lægges naturligt nok megen vægt på kvindearbejdet, eftersom »spinderipigerne« udgjorde et meget synligt indtryk i bybilledet op gennem århundredet. For det tredje udgjorde Tekstilarbejdernes Fagforening et vigtigt undersøgelsesområde, hvor eksempler på organisering, samarbejde og konflikt kunne studeres.

Formidlingsarbejdet er siden fortsat i avisartikler, foredrag og en mindre udstilling, der behandler forskellige gamle Vejle-virksomheder. Til denne udstilling har studiekredsdeltagere bidraget med meget materiale.



Bomulsspinderiet på Vardevej beskæftigede mange af byens arbejdere, ikke mindst kvinderne. Tekstilarbejdernes Fagforening i Vejle var i lange perioder op i dette århundrede Vejles største fagforening. Foto: Jakob Komar (Vejle Byhistoriske Arkiv).

Valdemarsgade og andre gader i Vestbyen

Til yderligere at kvalificere undersøgelsen af de vejlensiske arbejdere, har vi også søgt og opnået støtte til et delprojekt om byens arbejderkvarter: Vestbyen. Dette kvarter, som Ulrik Gräs har levendegjort i sine romaner, betragtes som byens egentlige »rabarberkvarter« – der er altså nogle klare forestillinger om, hvad det er for et slags kvarter, både hos Vestby-folkene selv, og ikke mindst hos den øvrige bys indbyggere. Det er imidlertid vigtigt at få fastlagt, hvilken slags kvarter det var. For der er naturligvis store forskelle på arbejderkvarterer, og i høj grad forskelle indenfor kvarteret. Vi ønskede derfor at studere kvarteret socialt og økonomisk m.h.t. erhvervs- og alderssammensætning, arbejdspladser o.s.v. Men også at behandle aspekter som familielivet, livet på gaden, på værtshuset m.v.

Undersøgelsen af Vestbyen anvender naturligvis de mange subjektive interviewudsagn, men det vigtigste basismateriale er Folketællingernes oplysninger. Her har vi indsamlet oplysningerne fra de originale folketællingslister 1906, 1916, 1925 og 1940 for 6 udvalgte Vestby-gader: Aa-

gade, Dalgade, Nyboesgade, Odinsgade, Valdemarsgade og Vardevej. Med dette righoldige materiale som baggrund er det muligt at danne sig et overblik over kvarterets struktur.⁵

En af de værste gader i Vestbyen var Valdemarsgade. Gaden er anlagt på engarealet vest for Vardevejs spinderi, og kom først i 1903 under Vejle købstad. På dette tidspunkt inddrog den del af Skibet sogn, der blev til Vestbyen, under Vejle. I 1906 boede her 333 personer og i 1916 417. Indbyggerne var unge – ved begge folketællinger var omkring 1/3 under 10 år. M.h.t. erhvervsstruktur lades man ikke i tvivl om, at det var en arbejdersgade. De ufaglærte arbejdere udgjorde 1906 38,7% af de erhvervsaktive (60 personer), domineret af arbejdsmænd, fabriksarbejdere samt kvindelige og mandlige tekstilarbejdere. Der var naturligvis også andre personer i gaden – et pænt antal håndværkere, 6-7 handlende samt et antal personer på understøttelse.

Dagny Jensen, født 1919, beskriver i sin erindringsbog »En bange mus«⁶, Valdemarsgade:

»Valdemarsgade hørte til mellem den ældste bebyggelse i Vejle, og var det, man – mildt sagt – kunne kalde en slumgade. Den kaldtes også Pistolstræde og Smadder-gade – den var ikke asfalteret – og i regnvejr var gaden et ælte, som de tunge vognhjul fra hestekøretøjer satte dybe hjulspor i. (Valdemarsgade var den mest berygtede gade i byen, men det forstod vi først rigtigt, da vi blev noget ældre.) ... Når jeg nu lader tankerne vandre tilbage til barndommen i Valdemarsgade, så kan jeg huske, at lejlighederne – det var stuen, førstesalen, en mansardkvist, samt baghuset, i alt 7 lejligheder – ofte skiftede beboere. Folk flyttede tit. Fattigdommen var stor – blandt andet grundet den store arbejdsløshed, der red landet som en mare, og arbejdsløshed var lig med fattigdom.«

Tiden Dagny Jensen skildrer er 1920'erne, og ud over at give et levende billede af nogle af de mange mærkelige eksistenser, der boede i gaden, beskriver hun familiens lejlighed:

»Fra gadedøren gik man ind i en lang smal korridor. Vor lejlighed lå til venstre, længst henne i korridoren. Først kom vi ind i køkkenet, der ikke var helt lille, set med mine barneøjne. I køkkenet var der komfur til madlavning og opvarmning og også gas. Fra køkkenet gik en dør ind til et værelse, hvor vi alle i begyndelsen sov om natten og opholdt os om dagen. Fars og mors senge stod ved den ene endevæg i forlængelse af hinanden. En slagbænk husede Frits og mig, men havde før os, da vi var helt små, huset Ejnar og Hans, og vi sov da hos far og mor.

Der var også plads til et spisebord i værelset med stole rundt om og ovenover bordet hang petroleumslampen – der var ikke elektrisk lys – og om aftenen sad vi alle rundt om bordet, Frits og jeg ved hver sin side af mor, og når vi blev trætte og søvnige, lagde vi hovedet i skødet på hende, og så blev vi puttet i seng.

Vi havde også en stue, kaldet vor »fine stue«. Den blev kun benyttet, når vi havde

gæster og til højtiderne. I stuen stod der også et spisebord med stole om, en gynge-stol, en buffét, et klædeskab, en kommode, og derudover var der kakkelovnen.

Hele lejligheden har været på ca. 40 kvadratmeter, og huslejen var på ca. 15 kr. om måneden.«

På Dagny Jensens beskrivelse kan man forstå, at der bestemt ikke var store forhold i hendes familie, men at de nok heller ikke var de værst stillede i gaden.

Men Valdemarsgade *var* efter alt at dømme også en af byens værste gader. I mange af de andre gader, som vi har undersøgt, findes en langt større repræsentation af mestre, handlende, folk med uddannelse o.s.v. Der er dog ingen tvivl om at kvarteret vest for Omløbsåen virkelig var et arbejderkvarter, men at der var store indre forskelle ses også tydeligt ud af folketællingernes angivelser.

Tallene som hentes i folketællingerne er gode retningspile, men nok så interessant er folks opfattelse af Vestbyen. Disse opfattelser, og i det hele taget omridsene af et mentalt landskab i Vestbyen, fåes igennem erindringsinterviewenes mange beskrivelser og holdningsudtryk. Og sammenlagt kan vi forhåbentlig opbygge et billede af kvarteret, der er reali-



Den nederste del af Valdemarsgade, o. 1915, set fra bomuldsspinderiets grund. Foto: Jakob Komar (Vejle Byhistoriske Arkiv).

stisk, og som kan danne en god basis for at fortælle om arbejderne i Vejle generelt, deres arbejde på forskellige virksomheder og deres organisering.

»Vestbyen for altid«

Filmen om Vejles arbejderkvarter Vestbyen blev en væsentlig del af formidlingen af arbejdslivsprojektet.

Egentlig var den kun et »biprodukt«, ligesom ideen heller ikke var projektets. Initiativet til filmen kom fra Datariet, »et teknologisk forsamlingshus« i Vestbyen. Ideen var, at børn og voksne skulle arbejde sammen om at lave en film om hverdagen i kvarteret før og nu. Vejle Byhistoriske Arkiv skulle så, på baggrund af Vestby-undersøgelsen, levere det historiske kildemateriale: billeder, filmklip og historiske oplysninger.

Projektet kunne af forskellige årsager ikke udføres helt som planlagt, og derfor kom arkivet til også at kontakte potentielle aktører og stå for interviews.

Første fase i produktionen var at finde frem til en række personer, som boede i Vestbyen – eller i det mindste havde boet der i hovedparten af deres liv. En omtale af projektet i den lokale presse gav omkring 25 henvendelser fra interesserede. Alle blev kontaktet, hvorefter der skete en udvælgelse i forhold til alder og køn. I alt syv personer i alderen 35 til 65 blev udvalgt.

I praksis forløb produktionen på den måde, at arkivet stod for såvel de forberedende interviews samt interviewdelen af optagelserne, mens Datariet stod for optagelser, redigering, lydeffekter m.v. Disse gode folk (en lønnet videovært samt en række projektansatte bistandsklienter) udførte et flot stykke arbejde, hvor der ikke blev gået på kompromis.

Interviewpersonerne fik en stor indflydelse på filmens endelige form. Det viste sig, at der var størst interesse for at fortælle om barndommen, legene m.m. »dengang«, om følelsen af at være vestbybo. Disse erindringer udgør en væsentlig del af filmen, som falder i to dele. Første del er de personlige udsagn, anden del er den mere informative, hvor de historiske facts fortælles. Om industrien, som opførte sin fabrikker i Vestbyen i 1890'erne, om de ny boligområder som skød op. Udbygningen som for alvor tog fart i 1930'erne og frem til de sidste 20 år, hvor de fleste af virksomhederne er forsvundet, og hvor store dele af kvarteret beboes af ældre mennesker.

En stor cadeau var det, at TV-Syd købte filmen og viste den i den bed-

ste sendetid. Filmen kunne i øvrigt ses på udstillingen »Arbejdsliv i Vejle« og kan desuden lånes frit på Datariet, hvilket der er stor interesse for.

Arbejdslivsudstillingen

Bogen »Arbejdernes kulturhistorie i Vejle« og udstillingen »Arbejdsliv i Vejle« udgjorde afslutningen og højdepunkterne i arbejdslivsprojektet. Og det var udstillingen, som tiltrak sig mest opmærksomhed såvel i den lokale presse som blandt byens borgere. Faktisk blev udstillingen en publikumsmagnet med mere end 7000 besøgende i løbet af de 4 måneder, den var åben.

De fysiske rammer for udstillingen var et 900 m² stort (på alle måder koldt) rum med utallige bærende søjler i et tidligere ostelager. De økonomiske rammer var til gengæld snævre. Men visionerne var store, ligesom materialet. Ideen var at opbygge brudstykker af arbejdernes Vejle gennem de sidste 100 år, illustreret i tableauer og fotoplancher med kun den nødvendigeste tekst.

Der blev naturligvis lagt vægt på at vise arbejdernes hverdag på de største arbejdspladser i byen, så som bomuldsindustrien (Windfeld-Hansen og De Danske Bomuldsspinderier), jernstøberiet (C.M. Hess) samt slagteriet (Tulip). Blandt de mindre virksomheder var et rebslageri, en konfektionsstue og et trykkeri.

En fremtrædende plads i udstillingen fik nødhjælpsarbejdet, som fra 1920'erne til midten af 1940'erne betød store anlægsarbejder i Vejle og omegn og ikke mindst den årelange opfyldning af engarealerne vest for Vejle, som udelukkende skete ved hjælp af nødhjælpsarbejdere, og som betød, at der kunne anlægges veje og bygges nyt.

På den måde kunne man møde vejlenseren på arbejdspladsen. Til illustration af hvor arbejderen gik hen, når han gik hjem, blev der opbygget en lejlighed, som den kunne have set ud i slutningen af 1950'erne. Og endelig blev fritiden illustreret gennem en kolonihave, campinglivet/livet ved stranden samt et værtshus, der samtidig fungerede som udstillingslokale for et udpluk af vejlenseren John Juhler Hansens store samling af emaljeskilte. Det var også i værtshusets interiør, man kunne sidde og se Vestbyfilmen.

Til størstedelen af udstillingen måtte der lånes genstande, dels fra andre museer og fra lokale virksomheder, dels fra private. Her havde vi stor gavn af det netværk af historisk interesserede personer, som var blevet opbygget gennem projektførsløbet. Der blev givet gode råd om genstandene, deres udseende og placering.

For at levendegøre tableauerne var det nødvendigt med dukker. For at undgå butiksmannequiner og for at spare på udstillingsbudgettet, besluttede vi selv at fremstille dukkerne. Tre af arkivets langtidslidende gik med frisk mod i gang med af hønsetråd, vatplader, blår (til hår), gipsafstøbte ansigter m.v. at fremstille de ialt 7 dukker. Dukkerne blev fremstillet efter levende modeller, dog kun kroppen, idet ansigterne forblev nøgne/anonyme. Den vanskeligste del af processen blev – lidt uventet – at få dukkerne klædt i det tidstypiske arbejds- og hverdagstøj. Det blev til mange besøg i genbrugsbutikker, i private gemmer m.v.

Generelt må man om Arbejdslivsudstillingen sige, at alt det planlæggende og praktiske arbejde omkring etableringen udgjorde en spændende læreproces for os alle. Den anstrengte økonomi betød, at vi selv måtte konstruere miljøerne så billigt som muligt. Det satte gang i fantasien og evnen til at hitte på, hvilket igen medførte engagement og ansvarlighed hos de af museets og arkivets ansatte, som deltog i opbygningen. At så mange besøgende uddelte roser for anstrengelserne, gjorde blot tilfredsstillelsen endnu større.

Arbejdernes kulturhistorie i Vejle

Der er en lang og god tradition for at en forening el. lign., der fylder 100 år, udgiver en jubilæumsbog. Her er Arbejdernes Fællesorganisation i Vejle ingen undtagelse. Et af projektets endemål var netop at skabe grundlag for en bog om arbejderne i Vejle i de sidste ca. 100 år.

Der var naturligvis en række krav til en sådan bog. Der var stor enighed om, at det ikke blot skulle være en slavisk gennemgang af Fællesorganisationens historie, men en fremstilling der i høj grad skulle dreje sig om livet på de små og store arbejdspladser, familielivet, fritidslivet og byens udvikling i det hele taget. Det var netop beskrivelsen af den slags brede kulturhistoriske forhold, som projektets indsamlingsarbejde havde muliggjort.

Fremstillingen skulle endvidere være skrevet, så den var letlæselig – og illustreret med en masse gode billeder. Det kan naturligvis altid diskuteres, hvorvidt sådanne krav så blev indfriet, men i hvert fald har en konstant vekselvirkning mellem vores tekst og gode illustrerende, beskrivende interview-udsagn, givet en afvekslende og letlæst tekst. Der er også masser af billeder, men det må påpeges, at gengivelsen ikke alle steder er for god, ligesom billedformatet i flere tilfælde burde have været forøget. Vi har dog heldigvis fået en masse positive tilbagemeldinger fra



Grundlovsdagsoptog på vej gennem Skyttehusgade i 1920'erne. Optogets mål var Skyttehushaven, hvor der hvert år holdes stor fest Grundlovsdag. (Vejle Byhistoriske Arkiv).

folk som med stort udbytte har læst bogen. »Arbejdernes kulturhistorie i Vejle« er solgt pænt i Vejle (p.t. ca. 1000 stk.) og vil i årene fremover blive anvendt til gavebrug m.v., eftersom der ikke findes andre bøger, som beskriver Vejles udvikling i de sidste 100 år. Ved en evt. fremtidig udgivelse af en egentlig byhistorie, sikrer »Arbejdernes kulturhistorie i Vejle« desuden, at arbejdernes historie ikke kan forbigåes.

»Arbejdernes kulturhistorie« er inddelt i 4 tidskapitler, samt et femte, der i billedform beskriver det nyeste Vejle.

I kapitel 1 behandles tiden før 1900, hvor industrien begyndte at vokse frem, og arbejdernes organisering blev sat i system. Her blev Fællesorganisationen som sagt oprettet i 1892, arbejderbevægelsen fik egen bygning 1897. Året efter begyndte Vejle Social-Demokrat at udkomme.

Perioden 1900-1920 (kapitel 2) er stærkt præget af, at Vestbyen groede frem. De talrige bomuldsvirksomheder voksede sig stærke ligesom C.M. Hess Jernstøberi, der allerede o. 1900 var en virksomhed med ca. 300 arbejdere. Af arbejdskampe havde den store tekstilarbejderstrejke en voldsom indvirkning på byens arbejdere, og i 1913 resulterede en konflikt på

Vejle Tricotagefabrik i oprettelsen af en lokal afdeling af Kvindeligt Arbejderforbund.

Kapitel 3 omhandler den turbulente periode fra 1920 til 1945, med beskrivelser af børns hverdag, kvindearbejde, socialdemokratiet, besættelsen og arbejdskampe som f.eks. det berømte »Slaget på Horsensvej« under lockouten i 1922⁷.

Efterkrigsperioden er beskrevet i kapitel 4. Vejles boligforhold, arbejdskampe, arbejderfamilien i velfærdssamfundet, slagteriarbejdet og plejesektoren er nogle af de emner, som behandles her.

Man kan roligt fastslå, at vi, der har forfattet »Arbejdernes kulturhistorie«, har haft meget udbytte af arbejdet. I det daglige arkivarbejde opsamler man massevis af lokalhistoriske oplysninger, sommetider i en sammenhæng, men oftest mere løsrevet. I indsamlingsarbejdet i forbindelse med Projekt Arbejdslivets Historie er vi gang på gang stødt på spændende historier og væsentlige syn på udviklingslinierne, uden at det i skyndingen har været muligt at forske dybere i problemstillingerne. Det gælder både ved læsning i fagforenings- og andre protokoller og i forbindelse med interviewing og udskrivningen af de mange timers bånd. Der var derfor stor tilfredsstillelse ved at arbejde lidt mere detaljeret med byens arbejders historie. At det så foregik under et stort arbejdspress, samtidig med at arbejdslivsudstillingen blev etableret, er et almindeligt kendt problem, som ikke behøver at uddybes her.

Det var samtidig tilfredsstillende at samle stoffet sammen for en periode på ca. 100 år. En hel del sammenhænge, som ikke tidligere er fremstillet på skrift, har her haft mulighed for at blive trukket frem. Ligeledes har det været muligt at komme ind på enkeltbegivenheder og enkelte forhold af betydning for byens udvikling. I flæng kan nævnes organisationen af kvinderne, kooperationens historie, arbejdersangkor og syndikalismen i Vejle.

Men af allerstørst betydning har det været at få inddraget hverdags- og hjemmelivet i fremstillingen. Som bekendt har arbejderne ikke blot eksisteret på arbejdet og i fagforeningen, hvorfor erindringerne har spillet en stor rolle.

Maden i arbejderfamilien i 1910'erne og 1950'erne

Som eksempler på hverdagsbeskrivelse gengives her fra bogen to mindre afsnit, der handler om arbejderfamiliens madvaner i begyndelsen og i midten af århundredet.

Maria Thomsen (f.1901) var barn i 1910'ernes Vejle. Her fortæller hun om maden i hjemmet:

»Mor fik to kroner om ugen til kød og mælk til seks personer. Når far kom hjem om lørdagen, kom han sommetider med et grisehoved. Det havde han givet 50 øre for på torvet. Sådant et hoved kunne min mor få meget ud af, vi havde kød til næsten en hel uge. Vi fik steg af det, »Grisehovedsteg«, det var det bedste. Så kogte hun noget af det og lavede vandmad, og så lavede hun sylte. Min mor og jeg sloges altid om ørerne. Sådant et griseøre smager noget så dejligt. Hvis det kun var et halvt hoved, han kom hjem med, så skulle mor have øret den ene gang, og jeg den næste. Min mor købte grisenyrer for 10 eller 20 øre, og hun købte grisehaler, og så kunne vi købe rygben. Der var egentlig en masse kød på sådan nogle rygben ... Så kogte hun vandmad, det var hvidkålssuppe, grønkålssuppe, gule ærter, og så sad vi der og suttede ben allesammen. Det var jo herligt.

Fiskehandleren kom hver uge. De kørte jo rundt i byen og råbte og skreg. Friske rødspætter og sild og alt sådan noget, det kørte de med på hestevogn eller trækvogn rundt i byen.

Vi havde også en, der gik rundt med frugter og fynsk rygeost. Sådant en rigtig fynsk rygeost, frisk, den var så stor, at den kunne dække en hel flad tallerken. Og så fik vi jo lov til rigtig at smovse, for den kunne jo ikke holde sig ret længe. Den kostede 20 øre. Åh, det var noget så dejligt, når mor var ude at købe sådan en hos ham.«

Else (f. 1924) blev gift 1950 og beskriver her familiens madvaner:

»Middagsmaden var altid to retter. De fleste gange en forret, der kunne være sød-suppe med frugt eller gryn, øllebrød med fløde eller mælk, kærnemælkssuppe med rosiner eller pærer.

Disse forretter drøjede på kødmaden, der mange gange var farsretter som boller i selleri, frikadeller, kødrand, forloren hare og en gang imellem hakkebøf.

Desuden fik vi tit vandmad kogt på gode ben og en røget flæskesnitte. Det var gerne grønnskålssuppe, gule ærter eller hvidkålssuppe.

Om sommeren fik vi meget frugtgrød, både rabarber-, ribs-, solbær- samt hindbærgrød. Det brugte vi også meget at spise en sommeraften inden vi skulle i seng i stedet for enten aftenkaffe eller te.

Maden til højtiderne var lidt mere festlig. Til påske husker jeg specielt skidne æg påskelørdag. Pinsen stod i kyllingestegens tegn med agurkesalat og derefter gerne jordbær eller fromage.

Julemiddagen hos os var, for det meste, risengrød med kanel og sukker, dertil saftevand eller juleøl. Kødmaden var flæskesteg og andesteg med tilbehør. Desserten var svedsketrifli eller fromage. Til kaffen skulle der helst være mindst 5-6 slags småkager.«

Disse beskrivelser af noget så håndgribeligt som den daglige føde har vi lagt stor vægt på. Interviewenes beskrivelser af store begivenheder fungerer i vid udstrækning som illustrationer af og supplementter til de andre kilders oplysninger. Men når talen er om livet helt inde i køkkenet, om-

kring middagsbordet (eller på et bestemt værksted, for den sags skyld) m.v., så træder erindringer helt i forgrunden som et unikt materiale, som vi har haft gode erfaringer med at kalde frem i en interviewsituation.

Afslutning

Projekt »Arbejdslivets historie« eksisterede fra 1987 til 1991 med stor succes. Antallet af arbejdspladser blev aldrig så stort som ønsket og forventet, og der har også ind imellem været finansielle problemer. På trods af det må man dog sige, at det arbejde, der er udført, er ganske omfattende. En væsentlig grund hertil var, at meget af Vejle Byhistoriske Arkivs virksomhed i projektperioden har været rettet mod Arbejdslivsprojektet. Det vil sige, at den arbejdskraft, som var på arkivet 1987-1991 i høj grad deltog i registrering af indkommet materiale, interviewudskrivning, udstillingsarbejde o.s.v.

En afgørende grund til projektets succes har været den tætte kontakt til fagbevægelsen, d.v.s. både til Fællesorganisationen, de enkelte fagforbund samt AOF, som beredvilligt har stillet materiale til rådighed, og været villige til at ofre penge på foretagendet. Projektet har under hele processen haft en styregruppe, hvor de tre projektledere, som har fungeret på »Arbejdslivets Historie« (Bente Munk, Thorsten B. Olesen og Poul Porskær Poulsen) og arkivar Asbjørn Hellum har kunnet diskutere økonomi, indsamling, formidling og meget mere med repræsentanter fra fagbevægelsen. Dette samarbejde har stort set været gnidningsløst, og ovenikøbet meget frugtbart og inspirerende.

Noter

1. Vedr. baggrunden for og intentionen med oprettelsen henvises til den oprindelige projektbeskrivelse med budget og arbejdsplan, udarbejdet af Asbjørn Hellum, Vejle Byhistoriske Arkiv, juni 1987.
2. Se »Arbejdsliv i Vejle i 100 år«. Registratur over arkivalier og interviews, indsamlet i forbindelse med Arbejdernes Fællesorganisations og Vejle Byhistoriske Arkivs projekt: Arbejdslivets Historie i Vejle. 2.rev. udg., oktober 1991. Kan købes ved henvendelse til Vejle Byhistoriske Arkiv.
3. Maria Thomsens beretninger er flittigt brugt i bogen »Arbejdernes kulturhistorie i Vejle« (se senere). Om barndom og ungdom i 10'ernes Vejle, arbejde på Holger Sørensens karamelfabrik (det senere Dandy), arbejdet på bomuldsspinderi og konfliktsituationer i 1920'erne.
4. »Bomuldsbyen«. Tekstilarbejder i Vejle gennem 100 år. Vejle 1989. Bogen koster 40 kr. og kan købes på Vejle Byhistoriske Arkiv.

5. Oplysningerne, som blev indsamlet i forbindelse med Vestby-projektet er anvendt i »Arbejdernes kulturhistorie i Vejle« og i andre udgivelser, men vi håber det på et senere tidspunkt bliver muligt at udgive en selvstændig bog om kvarteret i de første 4 årtier af dette århundrede.
6. Jensen, Dagny: En bange mus – en arbejderkvindes erindringer. Udg. af Kulturbøger i samarbejde med Projekt Arbejdslivets Historie 1988.
7. Se desuden P. Porskær Poulsen: Margarineslaget på Horsensvej, i: Vejlebogen 1991, Vejle Byhistoriske Selskab, s. 23 ff.

Tre videoprogrammer om teglproduktion og teglværkshistorie

Af Karsten Biering

»Teglværksfilmen«

Gennem en halv snes år har jeg i perioder arbejdet med teglværkshistorie i forbindelse med »Teglværksprojektet ved Flensborg Fjord« og i samarbejde med Museet på Sønderborg Slot.

Ved noget af en tilfældighed stødte jeg i sommeren 1991 på en 16 mm stumfilm, der er optaget i begyndelsen af 1930'erne af teglværksejer Marius Andersen, Petersminde Teglværk i Stenstrup på Sydfyn, hvor der dengang lå 7-8 teglværker.

Petersminde Teglværk har været i Marius Andersens families og hans efterkommeres besiddelse gennem mere end 100 år, og den gamle stumfilm viser både den nye teknik o. 1930 og nogle af de ældre produktionsformer, hvor alting endnu foregik ved håndkraft og hestekraft.

Teglværksarbejde var helt frem til 1950'erne sæsonarbejde: man begyndte i april og sluttede hen i oktober, når temperaturen blev for lav og luftfugtigheden for høj, til at teglprodukterne kunne lufttørre før brændingen. Senere fik man forskellige former for kunstige tørreanlæg, så teglprodukterne kunne brændes året rundt i ringovnen.

Marius Andersen kaldte sin film »Teglværksfilmen«, og i hans udgave varer den godt 25 min. Arbejdsgangen på teglværket har han forklaret ved korte, maskin- eller håndskrevne, skilte, som han har anbragt imellem de enkelte produktionsforløb.

Da jeg så »Teglværksfilmen« første gang i en videokopi, var jeg klar over, at den fortjente at blive bearbejdet og publiceret. Det er sjældent at støde på så gamle industrifilm og ret exceptionelt at finde et fyldestgørende filmet produktionsforløb fra den samme virksomhed.

I dette tilfælde bar filmen desuden præg af fotografens indgående kendskab – og kærlighed – til sit emne. Og så var Marius Andersen ab-

solut en habil fotograf, der lavede knivskarpe billeder, gode beskæringer og arbejdede omhyggeligt med sit lys.

Jeg fik som sagt lyst til at bearbejde stumfilmen til en videoversion med lydside, og jeg sendte et forslag til ejeren af filmen, A/S Petersminde Teglværk, som gav mig tilladelse hertil.

Teglproduktion kan beskrives ud fra 6 delprocesser, der er de samme i dag som for mere end 100 år siden. Maskinerne har afløst den gamle manufaktur, og gummiged, transportbånd, traversvogn og gaffeltruck har overtaget næsten alle øvrige manuelle arbejdsprocesser og interne transportopgaver. I den samme periode er ovntyperne (kammerovn, ringovn og tunnelovn) udskiftet tre gange.

De 6 delprocesser er:

1. gravning og transport af det rå ler til teglværket
2. lerbearbejdning (valsning, sumpning og æltning)
3. formning
4. tørring
5. brænding
6. sortering, pakning og afhentning.

Marius Andersens stumfilm fra begyndelsen af 1930'erne skildrer alle 6 delprocesser og fremstillingen af de tre hovedtyper teglprodukter: mursten, tagsten og drænrør.

Vi er i ringovnsperioden, der strakte sig fra o. 1880-1900 til o. 1960. I ringovnen flyttes ildzonen rundt i de forskellige kamre, og efterhånden som de køles af, tages de brændte teglprodukter ud. I modsætning til den gamle kammerovn, hvor hver brænding var et afsluttet forløb, brænder ringovnen kontinuerligt.

– Det stod mig hurtigt klart, at der skulle laves en nyredigering af »Teglværksfilmen« for at gøre dele af produktionsgangen – rækkefølgen af delprocesserne – mere overskuelig. Desuden fandt jeg det rimeligt at fjerne nogle mere naturlyriske scener med græssende kvier og elskende frøer i lergraven for at stramme selve produktionsfortællingen op. Endelig skulle der redigeres en del grimme sammenlimninger væk fra den gamle film.

Men det største problem var, at Marius Andersen havde sparet så meget på sine råfilm, at de enkelte scener var blevet ultrakorte – nogle var på under 10 sek. – så er det svært at få tid til mundtligt at kommentere ganske indviklede fremstillingsprocesser!

Jeg aftalte med redigeringstekniker René Christensen på Københavns Universitets AV/ITV-afdeling, at vi sammen skulle forsøge at lave en brugbar og seer-venlig videoversion ud fra det givne materiale og med en lydside, der skulle bestå af en gammel teglværksarbejders fortælling til de levende billeder.

Efter forudgående aftale sendte jeg en videokopi af den endnu uredigerede stumfilm til Jørgen Jonasson i Egersund. Han er født 1913 og har gennem mere end en halv snes år været en af »Teglværksprojektet ved Flensborg Fjords« mest kyndige medarbejdere. Han er opvokset ved Hans Petersens Teglværk (nedrevet 1937) ved Iller Strand på Broagerland, hvor alting dengang endnu foregik ved hånd- og hestekraft, og teglprodukterne blev brændt i kammerovnen.

Jørgen Jonasson er født 1913 i Iller og voksede op ved Hans Petersens Teglværk, hvor begge forældrene arbejdede. Som 10 årig hjalp han strygeren og mændene på pladsen med at rejse de rå sten og køre dem ind i tørreladen på trillebør.

»To somre har jeg rejst alle stenene, hvad der blev strøget. Det var ca. 4.000 om dagen, og dem skulle jeg rejse, når jeg kom hjem fra skole. Det tog godt to timer. Jeg fik 10 øre pr. tusind det første år og 15 øre det næste år, men det blev alligevel til en sum penge. For den første sommer, da tjente jeg ca. 57 kr. jeg fik en brugt cykel, det kan jeg huske endnu. Den kostede 35 kr. Det var mange penge. Og så fik jeg mig et par støvler.«

(Fortalt til Karsten Biering, 23.2. 1982)

Jørgen Jonasson har været teglværksarbejder i det meste af sit liv og sluttede som teglmester ved teglværkerne Island og Grønland i Egersund – og er i øvrigt 3. generations teglværksarbejder på egnen.

Et par uger efter, at Jørgen Jonasson havde fået en videokopi af »Teglværksfilmen«, besøgte jeg ham med centrets Nagra båndoptager. Jørgen havde gennemset videokopien flere gange. Jeg startede båndoptageren og videoafspilleren, og han begyndte at fortælle om det, der foregik på de levende billeder. Jeg sad også med fjernbetjeningen og måtte fryse en mængde billeder, for at Jørgen kunne nå at fortælle, hvad han ville.

Den første dag lavede vi to hele versioner af hans fortælling. Om aftenen lyttede jeg til resultatet og fandt ud af, hvad der kunne bruges, hvilke oplysninger, vi manglede – og hvad der skulle tages om af andre grunde.

Næste dag lavede vi yderligere en komplet version af hans fortælling samt fire forskellige versioner af en bestemt scene: håndstrygning af mursten.

Da jeg var kommet tilbage til Universitetet, udskrev jeg alle versioner ordret og lavede herudfra et klippemanus til »Teglværksfilmens« ny lydside, hvor jeg sammenstykkede de mest komplette forklaringer og de bedste formuleringer, hentet fra alle versionerne.

Det næste skridt var at lave et lyd- og billedklippemanus, hvor jeg – som tidligere nævnt – måtte frasortere nogle scener og ændre på rækkefølgen af andre.

På grund af Marius Andersens ultrakorte billedsekvenser og Jørgen Jonassons altid længere fortællinger på lydsiden valgte vi som bærende princip og gennemgående rytme i videoprogrammet at fryse et godt billede ved af slutningen af en scene. Hermed ville fortællingen kunne nå at »følge med«, og desuden ville vi opnå en bestemt sekventering af historien, som snart ville blive tilvant for seerne, der ved et frysebillede forberedes på, at vi snart går over til næste trin i produktionsforløbet.

I redigeringen har vi desuden repeteret tre scener, både af instruktive grunde og for at få plads nok til fortællingen.

René Christensen og jeg arbejdede fire dage med redigeringen af programmet, og vi forsynede »Teglværksfilmen« med en to minutters indledningspeak – til en række forskellige eksteriørbilleder – om den gamle film og dens fotograf, produktionsteknikken dengang og om den ny lydside og fortælleren.

Inden vi begyndte at lancere »Teglværksfilmen« i dens nye skikkelse, fik vi vores udgave godkendt af driftsleder Anders Lerwick Theisen fra Petersminde Teglværk og af Jørgen Jonasson.

I dag kan videoprogrammet lånes bl.a. på Amtscentralen for Undervisningsmidler i Aabenraa, Esbjerg Centralbibliotek og Skolecentralen i København. KAD/SID's Medie- og Kulturfond har givet tilskud til en version med undertekster på henholdsvis rigsdansk og tysk.

Desuden er videoprogrammet vist på TV-Syd.

Egentlig er videoudgaven af »Teglværksfilmen« produceret med henblik på at vises på Teglværksmuseet Cathrinesminde, der er under opbygning på Broagerland i Sønderjylland.

Her vil publikum kunne opleve arbejdsprocesserne og arbejdets hårde fysiske slid på en TV monitor i en periode af teglværkshistorien, der strakte sig langt ind i 1950'erne.

Som nævnt har jeg selv arbejdet med teglværkshistorie gennem mere

end 10 år. Jeg har lavet mange interviews med ældre teglværks arbejdere – både mænd og kvinder – om deres liv og arbejde, indsamlet deres arbejdspladsfotos til affotografering, lånt deres arbejdsredskaber – lergravsspande og -skovle – til udstillinger og selv fotograferet dem på deres gamle dage, præget af et langt liv med hårdt arbejde.

Men først, da jeg selv så Marius Andersens gamle teglværksfilm fra begyndelsen af 1930'erne, gik det i virkeligheden op for mig, hvor fysisk hårdt og belastende teglværksarbejdet dengang – ja, også tidligere og senere – har været!

På »Teglværksfilmen« ser vi først lergraven og dernæst tre former for *gravning og transport af det rå ler*:

- fire arbejdere graver leret med spade og læsser det på en hestetrukket tipvogn, der styres af en kusk
- to arbejdere graver leret med spande og læsser det på tipvogne. De trækkes af en skinnetraktore, der styres af en trakforfører
- leret graves med en spandekædemaskine, hvor leret automatisk bliver aflæsset i tipvogne. Spandekædemaskinen betjenes af en mand.

Vi oplever her tre forskellige grader af mekanisering, hvad angår den samme arbejdsproces eller delproces i teglfremstillingen. Det er ikke usædvanligt og skyldes sikkert, at der endnu ikke har været råd til at investere og gennemføre mekaniseringen overalt i lergraven(e).

Leret køres derefter på tipvognene med skinnetraktor ind til *lerbearbejdning* på teglværket. Fra tipvognen væltes leret med i en kasseføder. Her blandes leret med sand og savsmuld og transporteres frem til den første forælter. Så går det gennem to valseværker: det øverste udstiller de største sten, og det underste knuser resten af stenene. I den anden forælter bliver leret æltet mere, og der bliver tilsat vand, så det får den rette konsistens. Forælterens valse skubber leret ned i sneglen, hvorfra det presses ud i en form.

På afskærerbordet sker *formningen*: snegle og strengepressen fungerer som en stor kødhakkemaskine, og leret afskæres automatisk af en slags æggedeler, når det kommer ud på afskærerbordet i tre sten ad gangen. Maskinpasserne tager de tre rå sten med begge hænder og sætter dem på en elevator, der tager dem med op på loftet over ovnen til tørring. På murstensmaskinen med det automatiske afskærerbord kan der produceres 30-40.000 sten om dagen.

Oppe på Loftet udnyttes spildvarmen fra ringovnen, og her tager ar-

bejderne stenene fra elevatoren og sætter dem på trillebøre – såkaldte afsætterbøre – hvor der kan være 42 sten på hver. De trilles hen til *tørring* på tørrehylderne tre og tre ligesom de kan ud af maskinen.

Det var i reglen kvindernes arbejde at skille stenene ad, så de kunne tørre på alle sider.

Vi ser også en anden form for kunstig tørring: det er en kædetransportør, der går op over ovnen og ned igen, så stenene tørrer undervejs.

Teglværkerne har dengang i vidt omfang stadigvæk brugt friluftstørring i fritliggende tørrelader – eller som supplement til udnyttelsen af spildvarmen fra ovnen – og helt frem til 1950'erne, hvor de store tørrerier blev bygget. I friluftslader varede tørringen fra to til fire uger, afhængigt af luftens temperatur og fugtighed og af vindens hastig og retning.

»Teglværksfillmens« følgende afsnit viser *formning* af teglprodukternes hovedtyper.

Først ser vi fremstilling af store drænrør på 15". På grund af deres størrelse og vægt presses de lodret ud gennem en maskine og ned på en plads, som to arbejdere løfter og bærer hen til tørring.



Håndstrygning af mursten. Strygeren flytter ca. 10 tons ler to gange i løbet af arbejdsdagen og laver ca. 4.000 mursten. Teglværket Grønland, Egersund, ca. 1950. (Museet på Sønderborg Slot).

Det næste produktionsafsnit viser fremstilling af vingetagsten på maskine. Leret presses ud på en form og skæres automatisk af, og en arbejder sætter de rå tagsten på en elevator, der går op på loftet til tørring. Tagstensmaskinen producerer ca. 6.000 om dagen.

På Petersminde Teglværk lavede man sideløbende også håndformede tagsten: formeren ruller leret ud i en jernramme med en »kagerulle« – det kaldes »at slå blad« og lægger det over på en form. Her sætter han nakken og bindeknasten på og pudser den rå tagsten pænt af med vand på hænderne. Så sætter han den over på skeen og laver vingen og lægger den på en ramme til tørring. En former kan lave ca. 600 tagsten om dagen.

Der var også en fremstilling af håndstrøgne mursten: En arbejder køber en trillebør op ad en slisk på strygebordet og vælter leret over til strygeren. Han tager en klump ler med begge hænder og klasker det ned i en træform med to rum og et håndtag i hver ende. Så stryger han det over-skydende ler af med en pind og vender de to sten ud på et bræt, som en anden arbejder – eller en lappedreng – sætter ind i tørreladen. Strygeren dypper formen i et kar med vand, for at stenene skal slippe formen, inden han gentager processen. Strygeren kan lave ca. 4.000 mursten på 8 timer. – En håndstryger skal flytte ca. 10 tons ler to gange på en arbejdsdag.

Jørgen Jonasson har i anden sammenhæng fortalt mig, at han som skoledreng i begyndelsen af 1920'erne dels hjalp sin far med at køre de rå sten ind i tørreladerne og dels vendte de rå sten ude på pladsen ved strygebordet. Det var dengang, stenene blev tørret et par dage udendørs, inden de blev sat på tørrehylder. Det var også kvindernes og børnenes arbejde. Som 10-årig knægt fik Jørgen det første år – i 1923 – 10 øre pr. tusind sten af mændene på pladsen for at rejse 4.000 sten. Det tog ham godt to timer. Mændene var jo på akkord, og dem kunne det betale sig at betale drengen for at rejse stenene, frem for selv at gøre det. Den første sommer tjente Jørgen 57 kr., og for de penge købte han sig en brugt cykel og et par støvler! – Næste år fik han 15 øre pr. tusind.

Næsten alt teglværksarbejde har været akkordarbejde. Alt er blevet afregnet »pr. tusind« i de enkelte arbejdssjak, der lavede mange typer drænrør, mursten og tagsten. – I strygerens akkord var det f.eks. indeholdt, at han skulle levere stenene halvtørre og opretstående. Derfor blev hans kone og børn naturlige medhjælpere hos ham. Senere er disse arbejdsopgaver blevet selvstændigt aflønnede. Men traditionen har gjort, at det blev kvinder – hustruerne – som har udført mange former for medhjælpende arbejde: at rejse og skille de rå sten, at proppe rør (afrette enderne med en træprop, dyppet i vand), at skære tagsten (afrette kanterne

med en kniv), at »skibe sten« (udskibe sten, dvs. skubbe tipvogne med sten fra tørreladerne og ud til småskibene ved anløbsbroen, hvor de ventede på last).

Caroline Pustal, gift Christensen, er født 1903 i Posen (nuværende Polen) og kom som 3 årig med familie til Gråsten, hvor familien blev teglværksarbejdere. Som 20 årig begyndte hun at arbejde på Graasten Teglværk.

»Jeg var ved tagstenene. Først stod jeg ved bordet – det er sådan et langt bord, hvor de sætter tagstenene på. Så havde man en skærer, hvor man skar kanterne af. Tagstenene bliver lavet med maskine, og så står vi fire kvindfolk og skærer kanterne af, og et kvindfolk vasker dem.«

(fortalt til Karsten Biering 24.1. 1981)

Her skulle kvinderne lange stenene – fire i »et kast« – over rælingen til bedstemanden eller skibsdrengen, der stod nede i lastrummet, tog imod stenene og stuede dem med halm imellem. Transporten af teglprodukter fra de mange teglværker i Egersund-Gråsten området foregik indtil 1960'erne i vidt omfang med skib. Teglværkerne ligger alle lige ud til kysten. – Mimi Jensen, der arbejdede på teglværket Grønland i 1930'erne bl.a. med udskibning af sten, har fortalt mig, at et dagsværk for et arbejdssjak på fire kvinder var 30.000 sten om dagen. Hun citerede en gammel kone i arbejdssjakket for at beskrive arbejdssituationen sådan: »Hohes Wasser – breite Becke – Sturm und Regen – alles Scheisse!« – Kvindearbejde på teglværkerne er generelt blevet aflønnet med ca. $\frac{2}{3}$ af mændenes løn.

På »Teglværksfilmen« bliver de overskydende sten – der var tørrede, men som ringovnen ikke kunne nå at brænde – sat »i klamp«: de blev sat tæt sammen i store stabler. Så kunne brænderen og nogle af ovnsfolkene fortsat arbejde hen på efteråret og vinteren, hvor resten af teglværksarbejderne og deres koner var arbejdsløse.

Når der kom et skib til et af teglværkerne ved Flensborg Fjord, var det også mændenes arbejde at »skibe sten«. Jeg spurgte Mimi Jensen, hvorfor det ikke var kvinderne, der gjorde det, ligesom om sommeren – og hun svarede, at mændene, de havde jo ikke noget at lave!

På filmen ser vi, hvordan de tørrede sten er læsset på trillebøre med tæpper imellem hvert lag, for at de ikke skal tage skade. Vi kikker ind i



Afpudsning af falstagsten inden tørring. Kanterne rettes til med en kniv – det var altid kvindernes arbejde. Teglværket Grønland, Egernsund, ca. 1950. (Museet på Sønderborg Slot).

et ringovnskammer med fyrehullerne oppe i hvælvingen, og stenene bliver sat ind imellem. De forskellige typer mursten, tagsten og drænrør bliver sat efter et bestemt system og med mellemrum, så de bliver brændte ensartet og ikke smelter sammen til en »buk« eller misfarves. Der er to ovnsfolk til at stable et kammer i ringovnen.

Den cirkulære ringovn med skorstenen i midten – der endnu kan ses på Nivaa Teglværk i Nordsjælland som industrihistorisk mindesmærke – blev opfundet i Tyskland af Fr. Hoffmann i 1858. Den blev senere forbedret af en anden tysk ingeniør, A. Dannenberg. I hans udgave er den aflang og med skorstenen i den ene ende. Ringovnen, der i modsætning til forgængereren, kammerovnen, brænder kontinuerligt med en vandrende ildzone, giver en god udnyttelse af spildvarmen. Ringovnen betød ik-

ke nogen besparelse mht. arbejdskraft, men gav en betydelig besparelse i brændsel samt vækst i produktionen, fordi man kunne brænde uafhængigt af nedkøling og opvarmning.

En ringovn består af i reglen 14-18 kamre – eller flere – og når et kammer var fyldt med teglprodukter og klar til brænding, sættes der et papirskot op, der afskærmer til det næste kammer for at undgå misfarvning af stenene dér og for at lede trækken mod skorstenen ad trækkanalerne. Til sidst mures den udvendige ovnport til med tørrede mursten og mørtel.

Asmus Schmidt Christensen er født 1899 i Skodsbøl og har arbejdet hele sit liv på Graasten Teglværk.

»Til at begynde med (i 1923) havde vi 32 kr. om ugen, dvs. i akkord. Hvis det var timeløn, så lå den på 26-27 kr. Kvinderne omme ved tagstenspressen, de havde 18 kr., og det var også akkord.

Man var faktisk lidt privilegeret som ovnsmand. De havde altid lidt længere arbejde som de andre, hvis der nu var nogle sten, som skulle brændes. Dem som satte de rå sten var først færdige. De blev først arbejdsløse. Brænderne var gerne de sidste – det var i november måned. – Men så det vildeste af det hele: se, nu stod vi i forbundet. Så skulle vi gå i 4 uger karenstage – inden vi kunne få noget understøttelse! Det var reglerne dengang. Og så fik vi 12 kr. om ugen! Min normale ugeløn var dengang 32 kr. i akkord.«

(Fortalt til Karsten Biering, 24.1. 1981)

De to ovnsfolk skulle hver dag sætte 16.-20.000 sten. Deres akkord lød på et bestemt antal om ugen. Når de var færdige, kunne de gå hjem.

Brændingen foregår ved, at brænderen oppefra – oven på ovnen – fyrer med koks- eller kulsmuld ned gennem fyrehullerne i de enkelte kamre. På filmen ser vi de automatiske fyrapparater, som kan dosere brændselsmængden.

Brænderen er i reglen en ældre teglværksarbejder, der ikke længere kan følge med trillebøren i akkord, og han er på timeløn, som den eneste på teglværket. I reglen skiftes tre brændere til at passe fyret i 12 timers skift døgnet rundt. Den tredje holder så fri. At være brænder kræver stor opmærksomhed og erfaring. Trænede brændere kan med deres blotte øje se ned gennem fyrehullerne og konstatere hvilken temperatur, der er i kammeret, og om ilden trænger til mere eller mindre brændingstemperatur i ringovnen er på godt 1.000.

Med koks- eller kulsmuld kunne der brændes 10 kamre på en uge,

mens der med oliefyring kunne brændes 18 kamre på en uge. I ringovens sidste tid – i 1950'erne – var dette tilfældet. En stor ringovn havde 18 kamre.

Udtagning af de brændte sten kræver også to ovnfolk. Det er et meget støvet arbejde med aske fra de brændte kul i bunden af ovnen og støv fra de brændte sten. På filmen ser vi læsning af brændte hvælvingesten på trillebør.

Jørgen Jonasson har fortalt, at når der var lagt rent, hvidt sengetøj på derhjemme, gik der ikke to dage, før alt sengetøjet var helt rødt af teglstensstøv. Selv om man vaskede sig, kom alt støvet ikke væk.

Sortering, pakning og transport vises på filmen ved en arbejder, der sorterer brændte facadesten. Han tager en sten i hver hånd, vender den og ser, om den har revner eller andre fejl. Og sortering af tagsten foregår ved, at arbejderen slæber dem hen ad ladet på en trillebør – så kan han høre, om de har den rigtige klang!

Petersminde Teglværk i Stenstrup ligger lige ved jernbanen, og der går et spor ind til teglværket, hvor åbne jernbanevogne bliver læsset med de forskellige teglprodukter. Det sker med en trillebør op ad en slisk, og teglprodukterne stables med håndkraft.

Men vi ser også, at de lastbiler er ved at dukke op som nærtransportmiddel.

I øvrigt viser »Teglværksfilmen« ind imellem også glimt fra maskinhallen, hvor der både er dampmaskine og elektromotor til at drive valseværkerne, murstens- og tagstensmaskinerne, kædetransportøren til tørrieriet oppe ved ovnen m.v. Det sker alt sammen via remtræk.

Helene Pustal, gift Andersen, er født 1912 og voksede op ved Tornskov Teglværk, hvor begge forældre arbejdede. Hun begyndte selv som 18 årig.

»Jeg har prøvet snart alt. Jeg har været ude i strygeladen, når lappedrengen han var syg, eller han ikke kom. Så kom de og hentede mig, det kunne jeg bruges til. Så har jeg været oppe på pandeloftet (tagsten) og trukket rammer. Der satte de tagsten på (tørre)hylder. Der kom to mandfolk og tog tagstenene, og så skulle vi trække rammerne væk, og de *skulle* være væk, til de kom igen. Og det skulle gå hurtigt. Og så har jeg hjulpet til ude ved maskinen. Der var en dame, hun satte tagsten på en vogn. Når hun var syg, skulle jeg derud og hjælpe også.«

(Fortalt til Maria Kossmann og Karsten biering, 1.12. 1982)

Og så ser vi også et par børn sidde og lege i sandet ved siden af en stabel tagsten ude på lagerpladsen. Der var jo ingen børnehaver dengang, og både mor og far var på arbejde på teglværket. Men så længe de ikke kom i nærheden af maskinerne eller tipvognene, var teglværket en ret ufarlig legeplads, hvor de største passede de mindste, og mor kom og kontrollerede engang imellem, når hun kunne afse tid. På et mellemstort teglværk kunne der godt være 10-15 børn i førskolealderen, der passede sig selv og legede med hinanden.

Sten på sten

Da jeg i efteråret 1991 havde præsenteret »Teglværksfilmen« for mine nærmeste kolleger på Center for Arbejderkulturstudier, sagde Morten Thing, at det da måtte være oplagt at lave en ny teglværksfilm for at følge den 50 år gamle teglværkshistorie op. Det syntes jeg også selv, og i begyndelsen af foråret 1992 besluttede jeg mig for at optage den nye film på et af teglværkerne i Egersund-Gråsten området, hvor jeg i forvejen havde en række gode kontakter. Gennem »Teglværksprojektet ved Flensborg Fjord« var lokalbefolkningen gennem mere end 10 år sporet ind på at interessere sig for teglværkshistorie – eller i hvert fald accepterer man her, at andre gør det.

Sidst, men ikke mindst, findes der en del lokale og regionale fonde og institutioner, der efterhånden er blevet vant til at medfinansiere dele af »Teglværksprojektet«. Det lykkedes da også hurtigt at få samlet de nødvendige ca. 40.000 kr. til finansiering af det nye videoprojekt, der har et totalbudget på omkring 200.000 kr. Københavns Universitet har finansieret resten – dvs. løn til producer, fotograf og redigeringstekniker og desuden stillet optageudstyr og redigeringsfaciliteter »gratis« til rådighed, samt medfinansieret nogle af rejseudgifterne. Fondsmidlerne har betalt løn til produktionsassistent, resten af rejseudgifterne samt diverse andre udgifter.

Det viste sig at være en farbar finansieringsvej.

I begyndelsen af maj 1992 aflagde jeg teglværksejer Carl Matzen, Egersund, et besøg, hvor vi aftalte, at han gerne ville lægge teglværk til et videoprogram om mustensfremstillingen i dag. Vi kendte hinanden fra et besøg 10 år tidligere, og jeg vidste, at han også i mellemtiden havde markeret sin interesse for teglværkshistorie i mange sammenhænge. Og jeg interviewede ham endnu engang om hans egen og teglværkets historie.

Med stor sandsynlighed er Carl Matzens Teglværk landets ældste fremstillingsvirksomhed, som endnu eksisterer i samme slægts eje. Det har været i uafbrudt drift siden 1750, og i dag er det 9. generation, der er igang.

I begyndelsen af juni tog jeg på nogle dages research med min produktionsassistent, Birgitte Jahn, og et polaroid kamera, som hun brugte til at markere senere videokameraskudvinkler og fastholde produktionsdetaljer med – samt til eksteriørpositioner. Desuden gennemgik – i bogstaveligste forstand – Carl Matzen hele teglværket med os, såvel udendørs som indendørs, og vi fastholdt hans fortælling på den medbragte Nagra båndoptager. Vi hilste naturligvis også på medarbejderne og fortalte om vores ærinde. Alle havde en positiv forståelse for det, og nogle var også interesserede i at medvirke som fortællere i videooptagelserne senere. Vi fik i hvert fald tilladelse til at bevæge os overalt og fotografere hvad og hvem, vi ville.

Så gik der et par uger med at lave drejebogen ud fra researcharbejdets resultater, herunder udskrift af interviewes, samt en specificeret produktionsplan for de 3½ optagedage, som var aftalt og indeholdt i det samlede budget. Undervejs konsulterede og orienterede jeg vores fotograf – og senere redigeringstekniker – René Christensen på Københavns Universitets AV/ITV-afdeling.

Midt i juni gik vi igang med optagelserne i Egersund, og vi nåede, hvad vi havde sat os for på den givne tid – med ca. 16 timers arbejde hver dag – og lidt til. Vi var også heldige og fik flere skud forærende, som vi ikke havde forudset – eller turdet håbe på – i drejebogen.

Vel tilbage igen med 18 råbånd à 20 min. skulle vi gennemse optagelserne grundigt, vælge fra og lave et klippemanus med en maximal programlængde på ca. 39 min. Det var min ambition. Og jeg ville gerne undgå at lave indledningsspeak eller andre former for indtalte »pædagogiske« kommentarer eller forklaringer undervejs i programmet.

Det tog ca. 3 uger – men så havde der til gengæld også udskilt sig to manuskripter, der som færdige videoprogrammer kom til at hedde:

Sten på sten

Murstensproduktion på
Carl Matzens Teglværk
Egersund (33:05 min.)

»Min filosofi har været
ikke at have for meget gæld!«
Teglværksejer Carl Matzen
Egernsund
fortæller teglværkshistorie
(18:40 min.)

Det tog i alt 3 uger med redigeringen, før vi var færdige med de to programmer.

Efter en kort programoptakt – hvor nogle medarbejdere ankommer om morgenen i bil, på cykel og til fods og mødes nogle minutter i frokoststuen og stiller deres madpakker – ser vi først den »nye« lergrav (købt i 1908) et par km fra selve teglværket. Her er en gravemaskine igang med at grave ler og læsse det på en lastbil, der kører det ind til teglværket. Her tippes det over i store stakke. Når det er godt tørvejr om sommeren, kører tre lastbiler 30 læs ler hjem om dagen. De kører ler fra tre forskellige lergrave med forskellige kvaliteter ler. Det er vigtigt at få leret godt blandet, for noget ler har en svindprocent på 0, mens andet svinder 10-11%. Stenene skal gerne have den samme størrelse, når de er tørret og brændt!

Så tager gummigeden leret fra tre forskellige stakke og kører det til en stor stak for at blande det.

Carl Matzen fortæller, at hvis man har rutine i at kende leret, kan man med det blotte øje se, om det brænder gult eller rødt. Ellers tager man noget saltsyre og hælder på, og hvis det er gultbrændende ler, kommer der med det samme en reaktion, for det er kalkholdigt.

Dengang teglværket endnu lavede tagsten, afgjorde man kvaliteten ved at tage en klump ler og bide i den – og hvis den ikke knaser, er det fint tagstensler! – Tagestensler skal være meget fint for at holde regnvandet ude.

Lerbearbejdningen foregår i sumphuset. Gummigeden har kørt leret ind, og det går nu videre ad transportbåndet til det stenudskillende valseværk. Herfra går det videre ad et transportbånd til et fordeleranlæg over sumpen, hvor de fordeles på tværs af graven. Sumpen er 6 m dyb og 8 m bred, og der er plads til ca. 2.000 m³ ler. Det ligger her i mindst 14 dage og lagrer, før det graves op af en spandekædemaskine (sumpgravemaskine), som graver på skrå for yderligere at blande de forskellige lersorter. Fra sumpgravemaskinen går leret videre på et transportbånd til kasseføderen, hvor leret doseres i den mængde, som stenmaskinen skal bruge.

Derfra går leret videre på et transportbånd til det fine valseværk. Undervejs drysses det med sand fra sandsiloen. Det er den sidste påvirkningsmulighed af stenenes størrelse. I det fine valseværk vales småstenene ned på 3-4 mm, og leret går herfra ned i en dobbelt akslet forælter, hvor der tilsættes vand og damp for at gøre leret let og smidigt.

Fra denne hal går leret på transportbånd over i den store hal til formningsmaskinerne.

Formningen vises i videoprogrammet med en særlig blødstrygningsmaskine, hvor leret i en bestemt mængde går ned gennem nogle slynger og ned i træforme med 10 rum i hver. Lertoppen stryges af ved hjælp af en roterende metalskive, og kasserne går videre på et bånd og får automatisk en metalplade oven på. Så bliver kasserne automatisk vendt rundt, så pladerne ligger nedenunder, og kasserne kører væk på et andet bånd. De



Verner Madsen sætter for sidste gang med håndkraft sten til tørring på tørrehylder i friluftsladerne. Han holder tommelfingrene godt i vejret for ikke at skrabe huden på hylden ovenover. Teglværket Grønland, Egerssund, 1960. (Museet på Sønderborg Slot).

formede sten går nu videre på pladerne og ind i en samlelevator (samlemagasin), hvor en traversvogn henter 400 sten ad gangen på pladerne og kører dem ind i tørreriet. – Stenmaskinen passes af en mand. – Hele den maskinelle bearbejdning efterligner i høj grad den gamle håndstrygning af sten, og stenene får den nu eftertragtede uregelmæssige overflade med mange små huller i.

Andreas Hansen har passer tegelværkets to forskellige stenmaskiner i 18 år. Før var han 15 år ude i lergraven. Han begyndte som 14 årig, og både hans farfar og hans far har arbejdet på Matzens Teglværk.

Tørringen foregår ved, at Kurt Nissen kører med traversvognen (den kører på skinner og kan dreje 360°) ind i tørrrekamrene med de rå sten på plader. Det er en slags reolsystem, hvor der kan stå 8 læs på hver side. Der er plads til godt 2.000 sten i hvert kammer. her blæser en rotor-mixer luft rundt om stenene, så de ikke bliver ensidigt belastet. Den varme luft kommer fra tunnelovnens overskudsvarme, som ledes over til tørreriet.

Der er plads til ca. 160.000 sten i tørreriet, og det tager her fire døgn at tørre de rå sten. Med en dagsproduktion på godt 40.000 sten tager hele fremstillingsprocessen en uge, inkl. brændingen.

Willi Christensen er født 1909 og voksede på ved Rendbjerg Teglværk, hvor begge forældre arbejdede. Han blev senere murermester. Her fortæller han om sin far, Peter Christensen.

»Min far var ualmindelig stærk, og han gjorde ikke sådan noget stort ud af sig selv. Han passede sit arbejde og hang i ved alt og kunne alt. Når han arbejdede ved ovnen, var det fra kl. 4 om morgenen til middag. Det var jo akkord. Han ladede vognen og kørte sten til ovnen. – Men for at nævne hvor stærk han var: vi havde 265 sten på en vogn, og når den kørte af sporet, skulle han ikke have hjælp – den satte han på skinnerne selv! Så det kan du nok forstå, det var ikke småting!«

(Fortalt til Karsten Biering, 27.3. 1983)

Efter tørringen henter Kurt Nissen de tørrede sten og kører dem til omlæsning til tunnelovnsvognene. – Når stenene er godt tørre, skal de have en klang som næsten brændte sten, og det prøver Carl Matzen ved at slå to sten mod hinanden.

I det andet samlemagasin bliver de tørrede sten skilt fra pladerne, og

stenene går på et lamelbånd til rejsning og eventuel sortering. Her står Hans Poulsen og rejser stenene manuelt på højkant, og herfra går de videre på båndet til en skillemaskine, der deler stenene i to og to. Det passer til, at de tre ovnsættere med gummilapper på begge hænder kan tage fire sten ad gangen og stable på tunnelovnsvogne. Stenene skal stables på kryds og tværs og med luft imellem, så varmen kan fordele sig regelmæssigt. – Hver ovnsætter lader ca. 14.000 sten om dagen.

På mere gennemmekaniserede teglværker er ovnsætterne afskaffet, og deres arbejde udføres af en sættemaskine.

Så snart en tunnelovnsvogn er fyldt op med sten, går et skubbeapparat i gang og skubber vognen ind i et langt varmekammer, der ligger langs ovnen. Det er for at forhindre, at stenene suger fugt til sig før brændingen.

I den anden ende af varmekammeret trækkes tunnelovnsvognene ud med en traversvogn og køres på tværs ind til ovnen, der automatisk tager det antal vogne, den er programmeret til.

Ved *brændingen* i tunnelovnen er begyndelsestemperaturen 130°-150°, og i løbet af de første 6-7 timer stiger temperaturen op til 380°, og en ventilator sørger for, at varmen bliver jævnt fordelt over hele læsset på tunnelovnsvognen. Så stiger temperaturen langsomt frem til de første brændere, hvor der pumpes gas ned, og her kommer den op på 850°. I løbet af 24-30 timer er temperaturen oppe på 1.020°. Efter nogle timer kommer tunnelovnsvognen ud i afkølingszonen, hvor temperaturen kommer ned på 750°. Herefter skal stenene nedkøles langsomt til o. 100°, hvor de kommer ud af ovnen.

En tunnelovn er typisk mellem 130 og 150 m lang. I modsætning til ringovnen er ildzonen stationær. Tunnelovnsvognene føres automatisk gennem ovnen fra opvarmning til afkøling. Den er derfor meget arbejdskraftbesparende. En korrekt justeret tunnelovn brænder altid meget præcist og ensartet.

For enden af ovnen kommer stenene ud og tages automatisk med en traversvogn. – Hele brændingsprocessen tager 2½ døgn, men kan reguleres både op og ned.

Der er ikke ansat brændere på teglværket. Det hele styres automatisk.

En medarbejder aflæser ind imellem temperaturen og udskriverne ved kontrolpulten. Om natten og i week-enderne er der tilsluttet en alarm, så teglmesteren eller Carl Matzen kan tilkaldes. Ind imellem kan en tunnelovn sætte sig fast. Carl Matzens Teglværk fyres i dag med naturgas.

På grund af tunnelovnens meget præcise temperaturstyring er det ikke

længere så nødvendigt at sortere de brændte sten. Alligevel sker der på Matzens Teglværk en *sortering*. Det er fordi aflæsningen endnu sker manuelt med tre mand beskæftiget.

De tager brændte sten fra tunnelovnsvognene med gummilapper på hænderne og stabler stenene tæt på paletter med papir mellem hvert lag sten, for at de ikke skal komme til skade under transporten. Tidligere lagde man halm imellem.

Hans Lassen, der har arbejdet her »på bukken« i 23 år, fortæller at han stabler ca. 26 paletter med 512 sten på hver om dagen. Det arbejde fungerer stadigvæk som en slags akkord, hvor aflæserne kan gå hjem, når de er færdige med de 26 paletter hver. Det sker gerne mellem kl. 12 og 13.

Paletterne afhentes af gaffeltrucken, og truckføreren svejser krympefolie fast på paletten med en gasflamme, så stenene er pakket godt ind. Det sker i lagerhallen. Herefter kører han dem til lager, indtil der kommer en lastbil ude på pladsen, hvor han også læsser den.

På mere gennemmekaniserede teglværker sker aflæsningen ved hjælp



Lastning af skonnert med tagsten og mursten. Skibsdrengen står i lastrummet og tager i mod stenene – fire »i et kast« – og stuver dem med halm imellem. Teglværket Grønland, Egersund, ca. 1950. (Museet på Sønderborg Slot).

af en aflæsemaskine, der fungerer omvendt af en (ovn)sættemaskine. Her finder der ikke nogen sortering sted efter brændingen. – Også *pakningen* er andre steder automatiseret ved, at krympefolien svejses fast i en tunnelovn.

»Min filosofi har været ikke at have for meget gæld!«

I dette videoprogram fortæller Carl Matzen kort om teglværkets grundlæggelse i 1750, hvor teglmester Peter Hansen i Iller på Broagerland fik tilladelse af hertugen i Glücksburg til at bygge et teglværk (Ziegelhütte) i Egernsund. Hele det nuværende Egernsund var dengang dækket med skov. I tilladelsen står der, at han måtte begynde med at rydde skoven, og træet må han bruge til at brænde mursten med, og så må han plante kål på arealet mellem lergraven og skoven. Udstykningen er 60-100 m bred og 800 m lang, og her har der været ler nok i 200 år til at forsyne Matzens Teglværk.

Egernsund by er simpelthen opstået på grund af de mange teglværker, der her blev grundlagt i 1700-tallet og senere. Og Matz Matzen grundlagde Matzen slægten ved at gifte sig med Peter Hansens datter. Siden er teglværket gået i arv fra far til søn, og Peter Matzen er 9. generation. Han driver nu Gråsten Teglværk.

Carl Matzen fortæller i videoprogrammet også om sin farfar, der var forvalter hos sin mor i 20 år – han drev både landbruget og teglværket og blev først gift som 38 årig, da moderen døde. Faderen der er født 1899 kom velbeholden hjem fra 1. verdenskrig i julen 1918, men han fik senere mange vanskeligheder med at indføre ny teknik på et af familiens andre teglværker. Til sidst ville han ikke have mere vrøvl og genopførte Minde teglværk efter en brand i 1946, som hvis det havde været opført i 1890. – Og så virkede det hele upåklageligt!

Efter endt landbrugsuddannelse i Danmark og teglmesterskole i Tyskland kommer Carl Matzen hjem i 1952 og overtager ledelsen af teglværket som 22 årig. Han tror ikke selv på, at han kan få moderniseret to gammeldags teglværker på een gang og satser på stamparcellen Matzens Teglværk i Egernsund. Dette teglværk så ud, som det blev bygget med ringovnen i 1894 og de mange fritliggende tørrelader. Det var ikke blevet moderniseret siden!

I 1952 var der beskæftiget ca. 30 arbejdere, inkl. 3 ved en lille tagstensproduktion:

Ude i lergraven var der en mand til at grave mulden af og fire mand til

at læsse i tipvogne, en mand til at køre skinnetraktoren ind til sumpen, hvor der stod to mand og smed leret op på transportbåndet til stenmaskinen, en kvinde til at skære stenene ved maskinen, en mand til at sætte de rå sten på trillebør og fire mand til at trille dem ud i tørreladerne og sætte dem på hylder, en kvinde til at skille stenene, så de kunne tørre på alle sider, en mand til at trække de tørrede sten fra hylderne og stable dem på trillebør – 42 sten på hver – og tre mand til at trille dem ind til ovnen. Her var der to mand til at stable de tørrede sten og to mand til at tage de brændte sten ud og stable dem på trillebøre. Endelig var der tre brændere på ovnen og en mand til at læsse lastbilerne m.v.

Jørgen D. Mathiesen er født 1923 i Alnor ved teglværket Toft, hvor faderen arbejdede. Han blev senere SiD formand for Gråsten afd., men begyndte som 20 årig at arbejde på Willy Christensens Teglværk i Egersund.

»Vi skulle s'gu bestille noget dengang. Der var ingen diskussion – og det var simpelthen at trille sten væk fra maskinen. Man fik lov til at få slået knoerne nogle gange. Og jeg vil tro, at de fleste, der har arbejdet på et teglværk, har prøvet at være husløs på samtlige knoer, indtil de fik lært at bøje fingrene rigtigt! – På tørrehylderne skulle man skille stenene enkeltvis og huske at anbringe tomfingrene rigtigt nede ved siden af stenene, for ellers røg skindet her oven på! Og dér fik man altså lært at køre med trillebør, og det var bare 8 timer 6 dage om ugen!

(Fortalt til Karsten Biering og Mette Jensen, 28.1. 1981)

I 1954 indledte Carl Matzen moderniseringen af teglværket. Først installerede han en kassefoder, så de to mand, som løftede al leret, kunne spares. Dernæst anskaffede han en elektrisk drevet strengpresse, og så blev den kvindelige arbejder overflødig. Det store teknologiske spring kom i 1958, hvor det første kunstige tørreanlæg blev bygget. Nu kunne de rå sten tørre på 4 døgn – i stedet for i løbet af 2-4 uger i tørreladerne. I 1964 var tørreriet blevet udvidet så meget, at der var basis for at bygge den nye tunnelovn med automatisk styring af brændingen, og så blev de tre brændere overflødige.

I dag beskæftiger teglværket 15 medarbejdere, og der er i den 40 årige periode under Carl Matzens ledelse sket en arbejdskraftbesparelse på halvdelen af de tidligere ansatte. på mere gennemmekaniserede teglvær-

ker er arbejdskraftbesparelsen nærmere 2/3 af den tidligere arbejdsstyrke.

I 1952 producerede Carl Matzens Teglværk 2½ -3 mio. sten om året på en arbejdsæson, der strakte sig fra april til slutningen af oktober. I dag kan der produceres 9-10 mio. sten om året. Men for tiden kører teglværket kun i 7-8 måneder om året på grund af byggekrisen. Teglværkerne har altid været en meget konjunkturfølsom branche.

De teglværker, der ikke har haft kapital til at modernisere og rationalisere, er lukket, og den langvarige byggekrise har også gjort sit hertil. Derfor har Carl Matzens filosofi altid været »ikke at have for meget gæld!«

Sammenfatning

Gennem de tre videoprogrammer får vi både et kendskab til en række arbejdsituationer fra den traditionelt højt specialiserede og arbejdskraftintensive manufaktur, der på de fleste teglværker har eksisteret indtil midten af 1950'erne og en belysning af den meget stærke tekniske udvikling, der særligt tog fart fra slutningen af 1950'erne. Herefter blev den endnu manufakturprægede teglfremstilling til moderne industriproduktion.

De kunstige tørreanlæg gjorde produktionen sæsonuafhængig, og perioden med »fuld beskæftigelse« og byggeboom blev et incitament til at rationalisere og mekanisere i vid udstrækning.

Den nye tunnelovn medførte en produktionsomlægning på teglværkerne, og de mange interne transportopgaver – med trillebør og skinnetraktor – blev efterhånden overtaget af transportbånd i et uafbrudt flow med materialer og produkter.

I takt hermed er der i dag andre krav til medarbejderkvalifikationer end tidligere, hvor det i høj grad drejede sig om håndelag, muskelkraft, udholdenhed, hurtighed og erfaring. I dag er det mere teknisk flair, vilje og evne til at tilegne sig nye færdigheder, der er kravet til den arbejdskraft, der engang var arbejdsmænd og nu er specialarbejdere.

Maskinerne har overtaget de meste af det hårde fysiske arbejde på teglværkerne – men de bestemmer arbejdstempoet sammen med transportbåndene – og arbejdet er nok i højere grad blevet psykisk belastende.

Jeg spurgte Jørgen Jonasson, hvad han syntes, der var sket på arbejdspladsen med hensyn til arbejdsformer og arbejdstempo i den tid, han har været teglværksarbejder – fra begyndelsen af 1930'erne og til slutningen af 1970'erne. Og han svarede:

»Ja, det var jo temmelig hårdt arbejde dengang. Det hele, det gik jo med trillebør og med skovl og med spade. Så det var jo temmelig anstrengende. Men alligevel skal man sige: det var hårdt legemligt. Men det var ikke så stresset, som det er i dag. – Der var mere liv og humør over folk dengang, som der er nu!«

Noter & henvisninger

- Inge Adriansen, Karsten Biering og Steen Ove Christensen: Teglværker ved Flensborg Fjord. 100 år i billeder. Gråsten 1984.
- Inge Adriansen: Kvinder i teglindustrien gennem tre generationer. I: Arbejderhistorie 34, 1990, s. 2-17.
- Lars Andersen: Teglindustrien – teknologi og levevilkår. Specialeafhandling, Geografisk Centralinstitut, Københavns Universitet, juni 1985.
- Fire fortællinger om barndom og opvækst i teglværksmiljøet ved Flensborg Fjord. Red. Karsten Biering. Infoko, Tønder 1990. Kassetteband 90 min.
- Kvindens liv og arbejde i teglindustrien ved Flensborg Fjord. Tilrettelagt af en gruppe studerende ved institut for Folkloristik, Københavns Universitet 1983. Videoprogram 60 min.
- »Min filosofi har været ikke at have for meget gæld!«. Teglværksejer Carl Matzen, Egersund, fortæller teglværkshistorie. Tilrettelæggelse: Karsten Biering, Center for Arbejderkulturstudier, Københavns Universitet 1992. Videoprogram 33 min. Distribution: Amtscentralen for Undervisningsmidler, Birkelund 1, 6200 Aabenraa.
- »Teglværksfilmen«. Tilrettelæggelse: Karsten Biering, Center for Arbejderkulturstudier, Københavns Universitet 1991. videoprogram 22 min. (s/h). Distribution: Amtscentralen for Undervisningsmidler, Birkelund 1, 6200 Aabenraa.
- Lydbåndinterview: med Mimi Jensen og Marie Sørensen, 26.2 1982 (interviewere Karsten Biering og Charlotte S.H. Jensen); Jørgen Jonasson, Egersund, 23.2. 1982. (interviewer: Karsten Biering).

Hvorfor Holmen –

om muligheder for at formidle arbejdslivets historie i museumssammenhæng

Af Annette Vasström

Formidling af det før-industrielle arbejdsliv

For mere end 100 år siden grundlagdes de første frilandsmuseer i verden med Skansen i Stockholm, Bygdøy i Oslofjorden og Frilandsmuseet i Sorgenfri nord for København. Formålet med disse museer var ikke blot at fremvise bøndernes kulturarv i form af bygninger, redskaber og boliginteriør, men tillige at bevare og formidle landbrugsarbejdet som en vigtig del af den traditionelle bondekultur.

Det har især været den anglo-amerikanske kulturkreds som inspireret af de skandinaviske frilandsmuseer arbejdede videre med de formidlingsmuligheder, der ligger i genskabelsen af mere eller mindre autentiske miljøer. Her skelner man mellem »third-person« og »first-person interpretation«, hvor museumslandskaberne befolkes med fortolkere, der fortæller *om* »fortiden«, henholdsvis spiller rollen *som* bestemte historiske personer i den pågældende periode.

I »The Pilgrims Village« ved Plimouth Plantation er denne formidlingsform udviklet til sin yderste konsekvens idet hele landsbyen her er opbygget som den første nybyggerby i New England. Museet fortæller om hverdagen år 1627 i nybyggerbyen, et par år efter de første englændere steg i land fra Mayflower. Husene er opbygget som eksakte kopier af de oprindelige huse og befolket med personer, der ikke blot spiller »roller« men agerer landsbybeboere, som lever her året rundt. Hver fortolker har fået tildelt en ganske bestemt identitet, og hermed også bestemte arbejdsopgaver i landsbyens liv. Det er dette liv de besøgende kan følge som gæster på landsbyens betingelser. Dette betyder at man kan se og tale med »beboerne«, mens de udfører deres arbejde på marken eller i husene, under deres måltider eller i forbindelse med fester og højtider. Såle-



Plimoth Plantation. USA. Kvinder arbejder med at forberede middagen. Publikum kan iagttage hvorledes forskellige arbejdsopgaver udføres, men deltager ikke selv i arbejdet, og har heller ikke mulighed for selv at afprøve de redskaber, der arbejdes med.

des kan man opleve sig selv dybt involveret i en diskussion om konsekvenserne af 30-årskrigen for de europæiske lande, eller deltage i en diskussion om lægeurter og helbredelsesmetoder set i relation til månens og planeternes faser, alt imens »fortolkerne« i museumslandsbyen fortsætter med det arbejde, de er ifærd med: kurvebinding, tærskning, madlavning o.s.v.

Fra Plimoth Plantation er skridtet ikke langt til at involvere *publikum* i selve arbejdet. Det er netop således man arbejder i forsøgscentret i Lejre, hvor familier og skoleklasser kan drage på udflugt »ind i jernalderen« og lever i en periode på datidens vilkår. De prøver at pløje med ard eller hjulplov, maler kornet til mel på håndkværne og koger maden i store kogekar over det åbne ildsted.

Det er som om ideerne bliver talrigere, og vovemodet større, jo længere bagud i tid man kommer. Vikingetid og middelalder er »in«, man kan næsten engagere publikum i hvad som helst, og folk leger gerne med. Jo nærmere vi kommer vor tid, jo sjældnere sker det, at publikum involveres direkte i udstillingerne. Der, hvor grænsen mellem publikum og mu-

seumsudstilling synes at være lettest at overskride, er i formidlingen af boligkår og fritidsliv – de autentiske boligmiljøer, de autentiske butikker, værtshuse og samlingslokaler. Derimod kniber det med den aktive inddragelse af publikum i udstillinger, som vedrører arbejdslivet i nyere tid.

Den industrielle kulturarv i et europæisk perspektiv

I de sidste 20 år er der sket en positiv udvikling indenfor arbejdet med at bevare den industrielle kulturarv. Hvor ældre fabriksanlæg tidligere uden videre blev jævnet med jorden, er der i dag sket en omvurdering af den industrielle kulturarv og industrialismens arkitektur. Overalt i Europa arbejdes der nu målbevidst på at bevare betydningsfulde industri anlæg, og hvor bevaringen tidligere hovedsageligt bestod i en bevaring af de arkitektoniske kvaliteter, så arbejdes der nu med bevaring af hele produktionsudstyret og af de tilhørende arbejderboliger. En stor del af disse bevaringsinitiativer udmunder i etableringen af museumsanlæg af varierende form og indhold. Således vil man i nogle tilfælde opbygge museet på basis af en enkelt nedlagt industri, mens man i andre tilfælde vil søge at udstrække bevaringen over en hel region. I nogle museer fokuseres på den tekniske udvikling, og maskiner og redskaber udstilles som typeeksempler på forskellige udviklingslinjer indenfor industrien, mens andre i højere grad arbejder med at formidle et socialhistorisk perspektiv gennem udstillinger om arbejdslivet inden for bygningerne og omkring maskinerne. I nogle tilfælde er hovedsigtet bevaringen af de bebyggede strukturer: industrimonumenter og bebyggelsen, mens andre i højere grad bruger industribygningerne som udgangspunkt for en formidling af områdets historie, som det er tilfældet med de nye øko-museer.

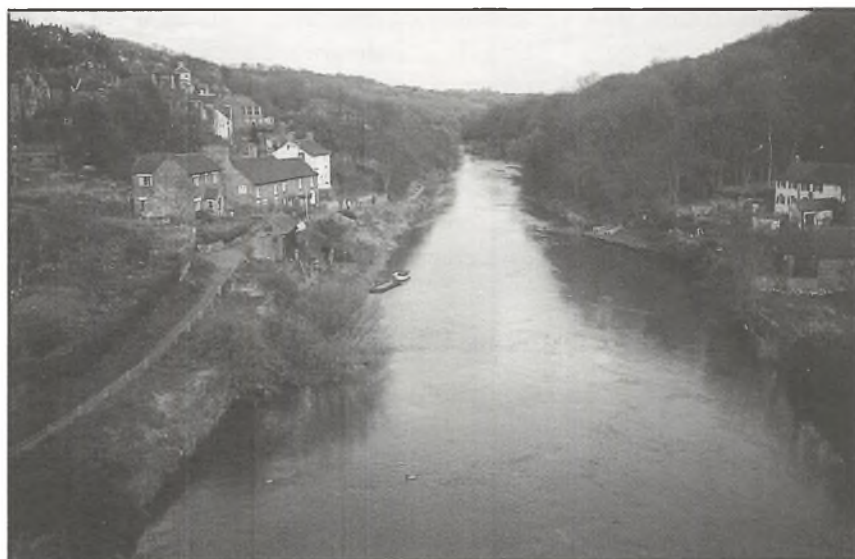
Industrimuseer i Europa og USA, – nogle eksempler

The Ironbridge Gorge Museum i Telford, England grundlagt i 1967 er vel Europas ældste museum for industrialismens historie. Det omfatter en lang række industrimonumenter og bygninger langs Severn-floden i Englands – og Europas – første egentlige industridistrikt, hvor produktionen af støbejern startede i begyndelsen af 1700-tallet. Museet omfatter bl.a. en komplet »industri«-landsby: »Blists Hill Open-Air Museum« og en række museer med udstillinger om områdets forskellige industrier fra støbejernsproduktion til porcelænsfremstilling.

Museet omfatter således en række forskellige udstillings- og formid-

lingsformer. De enkelte virksomhedsmuseer som jern- og porcelænsmuseum har udstillinger, der giver en historisk/typologisk fremstilling af de pågældende industriers produktionshistorie. I Blists Hill har man derimod opbygget et levende miljø omkring en rekonstrueret by fra århundredeskiftet. Her findes flere arbejdende værksteder og industrimiljøer som støberiet, gips- og stukværkstedet, grov- og kleinsmedien, lysestøberiet samt valseværket. Desuden er byen forsynet med butikker, en pub og en bank, hvor man kan veksle til datidens møntfod, og således købe varer i butikkerne til datidens priser.

Publikum kan *iagttage* hvorledes arbejdet udføres i de forskellige værksteder, og kan også stille spørgsmål om arbejdet. I lysestøberiet får man f.eks. forklaringen på, hvorfor de fleste lys, som støbes, er grønne. Det var fordi lysene uddeltes til minearbejderne hver morgen, når de skulle ned i minerne, men da det var mineejer, som betalte for lysene, ønskede han ikke at arbejderne skulle tage ekstra lys med hjem til sig selv, derfor fik minelysene en særlig farve, så forbruget af lys kunne kontrolleres.



The Ironbridge Gorge Museum ligger langs med Severn-floden, hvor de første engelske industrier etableredes i begyndelsen af 1700-årene. Museet omfatter en række tidligere industrivirksomheder og en landsby, der fungerer som et frilandsmuseum. (Foto Allan Schnipper, Arbejdermuseet.)

The Ironbridge Gorge Museum besøges af mange skolebørn, og museets skoletjeneste udarbejder rollespil for børnene. De kan f.eks. få tildelt roller som fabrikanten og hans familie, som politiske agitatorer og fagforenings-organisatorer eller som helt almindelige arbejderfamilier. Undervejs i forløbet, som foregår med hele Ironbridge som »kulisse« oplever de strejker og demonstrationer men også mere hverdagsagtige begivenheder. Dog gennemspiller de ikke selve arbejdsprocesserne i mine, valseværk eller støberi.

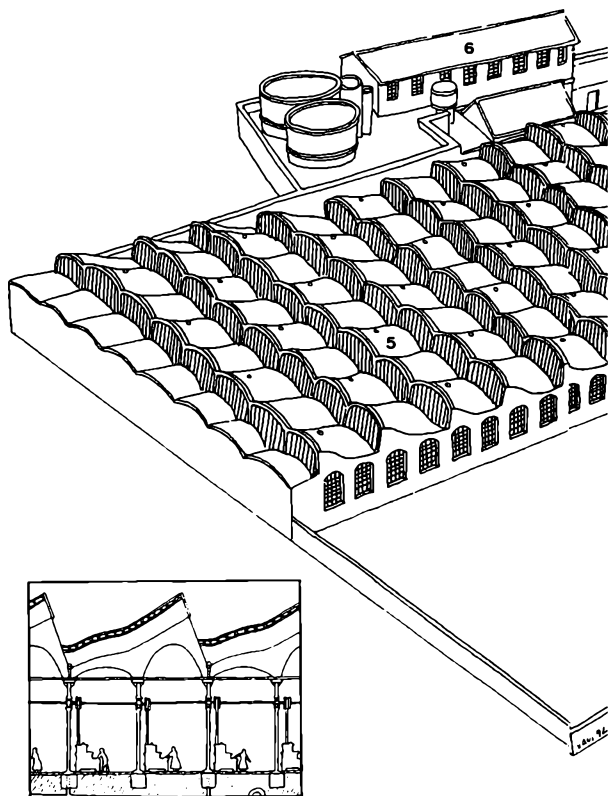
Museet har dannet udgangspunkt for etableringen af et universitetsinstitut – »The Ironbridge Institute«, som uddanner forskere i disciplinerne: »Heritage management« og »Industrial Archaeology«.

Museum of Science and Industry, Manchester, er placeret i bygninger og pakhuse omkring verdens ældste bevarede jernbanestation. Her sigtes mod en almen og bred orientering om industriens og teknikkens udvikling med særlig vægt på energikilder og maskinudvikling. Museet rummer dels en række historiske udstillinger bygget op omkring rekonstruerede miljøer fra Manchester, dels udstillingshaller, som fortæller om energiforsyning og maskinudvikling, – her kan publikum bl.a. se »arbejdende« dampmaskiner, eller besøge værkstedet, hvor man arbejder med at restaurere gamle maskiner og jernbanemateriel. Udover dette har museet også indrettet et »X-periment«, der i lighed med Eksploratorium i San Francisco, – og Eksperimentarium i Danmark, – har lavet en række forsøgsopstillinger, hvor publikum kan efterprøve eksperimenter med lys og energi.

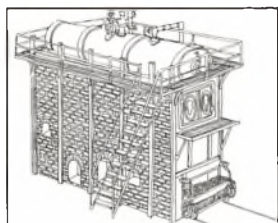
Westfälisches Industriemuseum og *Rheinisches Industriemuseum* udgør to forholdsvis nye museumsinitiativer i det tyske Ruhr-område. *Westfälisches Industriemuseum* omfatter ialt 8 forskellige industrimonumenter: miner, skibshæveværk, jernværk, glashytte, teglværk og tekstilmuseum, mens *Rheinisches Industriemuseum* omfatter 6 industrianlæg: papirmølle, smedje, tekstilfabrik, bomuldsspinderi og væveri. Begge museer er midt i opbygningsfasen og kun dele af museumslandskabet er gjort tilgængeligt for publikum. Det primære sigte har været bevaring af industrimiljøer, – en bevaring som nu skal følges op af egentlige museumsinitiativer med indsamling af materiale (erindringer, genstande) samt udstillinger.

I *Rheinisches Industriemuseum* lægges der især vægt på formidlingen af socialhistorien. Her sigter man mod at etablere den gamle Solingen-smedje som en arbejdende fabrik, ligesom tekstilfabrikken ved Euskirchen skal være et arbejdende museum. I Engelskirchen, hvor Friederich

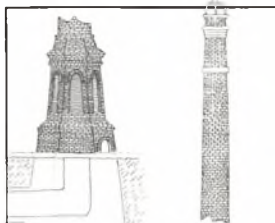
Museu Nacional de la Ciencia i de la Tecnica er et af de mest ambitiøse industribevaringsprojekter i Europa netop nu. Det omfatter et større antal nedlagte industrier i Katalonien og hovedmuseet ligger i den tidligere tekstilfabrik Aymerich Amat i Jover i Terassa. Det imponerende anlæg er tegnet af en af den katalanske modernismes mere fremstående arkitekter Lluís Muncunill. Det specielle katalanske shed-tag giver en fin lysvirkning i de store produktionshaller, der både omfattede spinderi og væveri. De store haller skal i fremtiden rumme udstillinger og tekstilproduktionens historie, dels i form af udstillede genstande og billedmateriale, dels i form af mindre arbejdende udstillinger hvor ældre tekstilarbejdere demonstrerer forskellige teknikker.



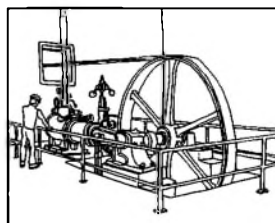
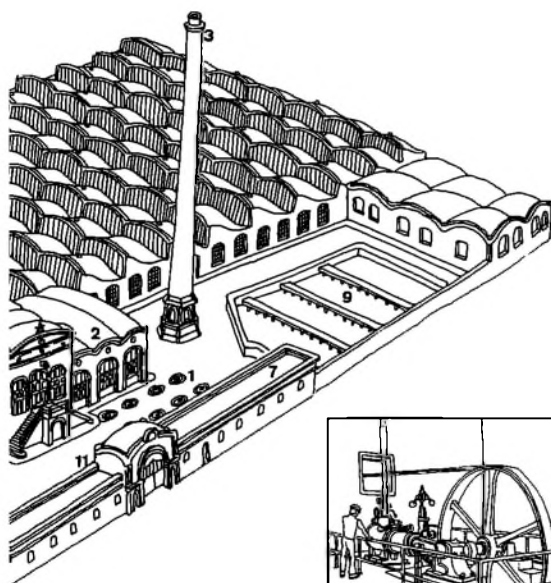
S. Nau



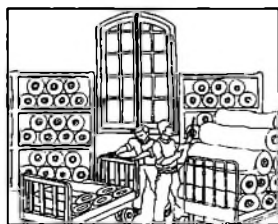
2. *Calderes*



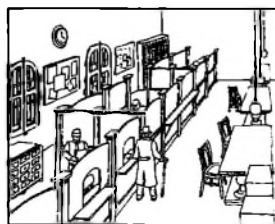
3. *Xemeneia*



4. *Máquina de vapor*



6. *Magatzems*



7. *Oficines*

Engels d. ældre grundlagde et fabrikkssamfund, er det i højere grad bevaring og revitalisering af et gammelt fabriksanlæg man sigter mod. Her er dele af bygningerne indrettet til offentlige institutioner som rådhus og politistation, der er indrettet ejerlejligheder i de øverste etager, mens industriudstillingen koncentrerer sig om mere traditionelle udstillingsformer kombineret med besøg rundt i det imponerende turbineanlæg, som drev fabrikken.

Museu de la Ciencia i de la Técnica de Catalunya, Terassa i Catalonien, er et helt nyt industrimuseum under opbygning. Det vil til sin tid omfatte ialt 16 større og mindre fabriksanlæg, fortrinsvis tekstilfabrikker, men også papirmøller, farverier og garverier. Museets primære sigte har været bevaringen af de forskellige industrimiljøer som et grundlag for museets senere aktiviteter, men de enkelte fabriksanlæg vil hver for sig danne ramme om museumsudstillinger og -aktiviteter af forskellig karakter afhængigt af den industri, de fortæller om. Papirmøllen arbejder f.eks. allerede nu som et »arbejdende« museum med ældre papirarbejdere, der producerer håndlavet papir. Her indgår bevaringen af den håndværksmæssige ekspertise og arbejdets erfaringer som en del af museumsprojektet. Det storstilede museumsprojekt finansieres hovedsageligt gennem offentlige midler. Det katalanske kulturministerium satser meget bevidst på museets opbygning for herigennem at kunne profilere katalansk identitet. Den katalanske kulturarv og kulturelle identitet er tæt forbundet med områdets position som Spaniens vigtigste industri-område.

Baltimore Museum of Industry i Maryland, USA, ligger ved havnen i og omkring en nedlagt konservesfabrik. Museet arbejder ligeledes med at formidle viden om industrihistorien på mange forskellige planer, og indenfor mange forskellige områder. Her fortælles om industrihistorie, arbejdsliv og om havnens liv og arbejde. En del af aktiviteterne sigter på at inddrage publikum i situationer, hvor de selv tager del i fabrikkens »produktion«. Hovedsigtet her er ikke bevaringen i sig selv. Produktionsanlægget bliver i stedet den platform som gør det muligt at fortælle om og levendegøre arbejdslivets vilkår gennem rollespil og andre aktiviteter, som inddrager museets gæster i formidlingen.

Tekstilmuseet i Borås, Sverige, har netop fået blivende lokaler i en imponerende industribygning som tidligere rummede Åkerlundska Bomullsspinneri. Borås ligger i Sjuhäradsbygden, som har en lang tekstil-tradition på linje med Hammerum herred i Danmark. Tekstilmuseet er et arbejdende museum, som demonstrerer arbejdet ved tekstilmaskinerne fra larmende spindemaskiner og vævestole til små hånddrevne strikkema-

skiner. Museet har opbygget en række miljøer, som viser arbejdsvilkårene for væversken, tekstilarbejdersken og sømmersken i industrisamfundet. Man kan bl.a. studere et uldspinderi fra tidligt 1800-tal. Arbejdsvilkårene sættes i relation til levevilkårene gennem rekonstruktionen af en arbejderbolig overflyttet fra en af de typiske arbejderkvarterer i Borås.

Økomuseet Bergslagen, Sverige, ligger i det gamle centrum for de svenske jernbrug. Her har man sammenkoblet bevaringen af en lang række industrimonumenter og industrianlæg med eksisterende lokalmuseer og nyere virksomhedsmuseer. Museet strækker sig over 7 kommuner langs Strömsholms kanal, som tidligere var det vigtigste kommunikationsmiddel fra Mälaren op til Finnmarken. I Økomuseet kan man følge jernets vej fra minerne i Grängesberg, Flogberget og Norberg til smeltehytterne og jernværkerne med smedjer og valseværk. Historisk omfatter museet 2 tusind års jernproduktion fra de forhistoriske jern-smelteovne ved Riddarhyttan til moderne industriens EDB-styrede jernværker. Formidlingen af arbejdslivet møder man især på virksomhedsbesøg på de eksisterende stålværker, mens de historiske smeltehytter og gamle smedjer kun lejlighedsvis demonstrerer den gamle »järnhantering«.

Arbetets Museum i Sverige, Norrköping, ligger i bygningen »Strykjärnet«, en tidligere tekstilfabrik midt i det gamle industrilandskab omkring Motala Strøm. Det er museets opgave at dokumentere arbejdet og at levendegøre arbejdets historie. Museet sigter mod at være et centralmuseum for de mange forskellige arbejdsmuseer som allerede findes rundt om i Sverige. Museets primære opgave er at indsamle erindringer og fotografier fra arbejdslivet, mens indsamlingen af arbejdets materielle kultur overlades til Nordiska Museet og en række lokalmuseer. Museets udstillinger sigter mod at skabe diskussion om arbejdet og arbejdets vilkår, men der er ikke planer om at rekonstruere arbejdspladser eller rumme arbejdende værksteder.

Industriarbetarmuseet i Vermork, Rjukan er placeret i Norges største vanddrevne kraftstation, der bl.a. var centralt placeret i tungtvandsproduktionen. Museet indsamler, dokumenterer og formidler industriarbejdernes levevilkår. Den lokale historie i og omkring Rjukan er en central del af de permanente udstillinger. I den store turbinehal fortælles om vandkraft som energikilde og desuden har museet produceret en udstilling om elektricitetens ændring af hverdagslivets vilkår. Museet fokuserer primært på socialhistorien, mens teknologiudviklingen er emnet for Norsk Teknisk museums virke.

Klefos industrimuseum i Syd Norge, ligger i en nedlagt papir- og cellulose-

se-fabrik. Lokale kræfter har her arbejdet hårdt for at bevare et fint industrimiljø der omfatter fabriksbygningerne, de kanaler og damme som ledte vandkraften gennem fabrikken, fabrikantens bolig samt en række arbejderboliger. Udover udstillingsvirksomhed afprøver museet forskellige formidlingsformer især i form af teaterarrangementer.

Oljemuseet i Stavanger. Et af de nyeste museer i Norge er Norsk Olie-museum som arbejder på at indsamle, dokumentere og formidle historien om den norske oljeindustri og arbejdet på boreplatformene. Museet er under opbygning, men det er tanken at kunne bevare og udstille en af de første boreplatforme i Nordsøen.

Havneprojekter

Igennem 1970erne og 1980erne skete der radikale ændringer i fragtskibsfarten, idet lastbiler, jernbaner og containerskibe overtog hovedparten af godstranporten verden over. Samtidigt ophørte passagertrafikken over Atlanten på grund af kraftigt faldende fly-priser. Overalt i Europa har disse forhold ændret vilkårene for havnearbejdet. Store områder ligger nu ubenyttet hen, mens forskellige investorer søger at puste nyt liv i de ofte attraktive områder. I mange havne findes f.eks. pakhuse og værftsanlæg med bygninger af høj arkitektonisk og kulturhistorisk værdi.

Southstreet Seaport, New York blev etableret i 1979 som et havnemuseum omkring de sidste rester af New Yorks gamle havnefront. Det primære formål med museet var bevaringen af den gamle bebyggelse i området kombineret med bevaringen af en række af de skibe, som tidligere trafikerede havneområdet. Hovedparten af aktiviteterne i området er kommercielle, idet museet finansieres over lejeindtægter fra butikker og restauranter. Et af de gamle pakhuse er ombygget til et velbesøgt indkøbs- og restaurantcenter, hvor kontorister fra det nærliggende Wall Street spiser frokost og foretager indkøb. Den gamle fiskeriauktion ligger midt i området og den fungerer stadig, hvilket er med til at give havneområdet liv og et præg af »ægthed«. Udstillingerne i museumsdelen handler især om det maritime liv. Der er således en udstilling ombord på det ene af museumsskibene om livet ombord på et sejlskib, og inde i land er der særudstillingslokaler, hvor man bl.a. har haft en udstilling om Titanics forlis. Der er derimod ingen udstilling om havnens arbejde eller formidling af havnearbejdernes vilkår, og museet har i det hele taget haft vanskeligheder med at opbygge en velfungerende udstillingsenhed. For de fleste New-Yorkere er South-Street Seaport blot et tiltalende re-



De gamle sejskibe fra forrige århundrede danner en malerisk forgrund til skyskraberne i Wall Street. South Street Seaport er et populært udflugts- og indkøbsmål, men de færreste opfatter, at det er et museum, de besøger. (Foto Peter Ludvigsen, Arbejdermuseet.)

kreativt område ved New-Yorks ellers meget sparsomt udnyttede havnefront, med et godt indkøbscenter samt cafeer og restauranter i alle prislag. Det museumsfaglige indhold er klart nedprioriteret i forhold til de mange privatkapitalistiske initiativer, hvilket på længere sigt kan svække området som helhed. Årsagen kan være en manglende målsætning for, hvad man egentlig vil med området andet end bevaringen af en række gamle huse og et par skibe som en effektiv kontrast til Wall Streets skyhøje kontorbygninger lige om hjørnet.

Messeyside Maritime Museum, Liverpool, ligger i Albert Dock i et havneområde tæt på centrum. Området fik tilført statslige og kommunale midler i slutningen af 80'erne i en erkendelse af Liverpools håbløse arbejdsløshedssituation, som førte til hastigt voksende sociale problemer. Maritime Museum, som tidligere lå »inde« i Liverpool by, havde allerede længe haft planer om at rykke ind i Albert Dock, så derfor faldt deres forslag til et museum i Albert Dock i god jord overfor de offentlige og private investorer i området. Albert Dock fremtræder i dag som et blandet bolig- og erhvervsområde med markante kulturelle indslag. Udover Maritime Museum ligger her f.eks. også en afdeling af kunstmuseet Tate Gallery,

for ikke at tale om det private »Beatles Museum«, der absolut er værd et besøg.

The Maritime Museum var oprindeligt et søfartsmuseum af mere traditionelt tilsnit med store samlinger af skibsmodeller, skibsportrætter og maritimt udstyr. Ved overflytningen til Albert Dock gik man imidlertid i samarbejde med Liverpools Museum of Labour History. Dette museum var udsat for en markant nedskæringspolitik fra det offentlige under Margaret Thatchers regering, hvorfor man fandt det opportunt at sammenslutte de to museer, så den nye museumskonstruktion i højere grad blev et »byhistorisk« museum for Liverpool, med særlig fokus på det sociale og maritime liv. Et af de første fælles projekter blev udstillingen om Liverpool som knudepunkt for udvandringerne fra Europa til USA, – dengang europæerne var »bekvemmelighedsflygtninge«. I udstillingen går man gennem Liverpools gamle havnekvarterer, man går ombord på et emigrantskib, og møder her en række familier, på vej til »det forjættede land« - USA. I udstillingen går man ind på 3. klasses emigrantdæk opbygget i fuld størrelse, med hængekøjer, skibsbænke og -borde. Her sidder figurer omkring bordet i færd med at spille terning, en familie er i færd med at indrette sig, mens andre ligger og sover. 2 »aktører« går rundt i datidens klædedragt og snakker med publikum. De illuderer dog ikke bestemte personer men fortæller om vilkårene dengang, baggrunden for emigrationen og de forventninger, man havde.

Maritime Museum ligger i de gamle pakhuse ved Albert Dock lige ud til havnen og til 2 gamle tørdokker. Her ligger 2 museumsskibe, som kan besøges. Det ene – en lodsbåd fra floden Mersey, er indrettet som den så ud i begyndelsen af 1960erne. De besøgende kan gå rundt overalt på skibet. Her er ikke udstillet figurer der skal illudere mandskab, i stedet har man ladet radio og tv. »køre« med en udsendelse fra 1960erne, nærmere bestemt med transmissionen fra dengang England vandt VM i fodbold.

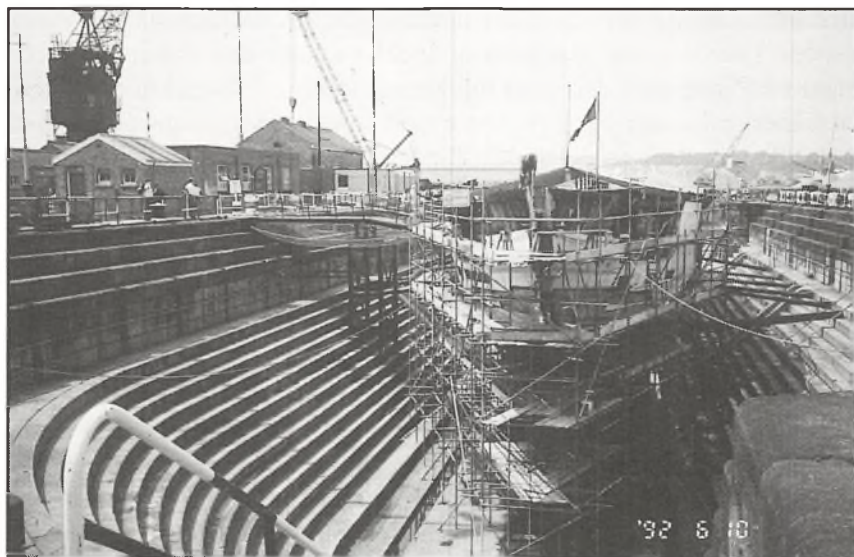
Museet har planer om at udvide udstillingerne med et projekt om »Liverpool Life« i 1940erne og 1950erne. Her skal man opbygge såvel boligmiljøer som arbejdspladser, men der er ikke planer om at indrette arbejdende værksteder, som kunne formidle havnens og værfternes historie.

The Historic Dockyards of Chatham, ligger på et af de tidligere engelske orlogsværfter. Her er man midt i opbygningen af et spændende værftsmuseum, der bygger på en kombination af arbejdende værksteder, tildels drevet af private virksomheder, samt forskellige udstillings- og bevarelsesaktiviteter. Det er således muligt at besøge rebslageriet, der arbejder på værftets gamle rebslagerbane, ligesom man kan besøge det arbejdende

sejlmager- og riggerloft. I tilknytning til reberbanen er der lavet en historisk udstilling opbygget omkring forskellige arbejdsituationer som fortæller nærmere om rebslagerarbejdet.

Museets hovedattraktion er »The wooden Walls« hvor publikum trækkes med ind i en fortælling om en ung tømrerlærling fra 1700tallet. Man følger ham bogstaveligt talt, fra han går hjemmefra på sin første arbejdsdag for at stå i lære på orlogsværftet, til han flere år senere sejler ud med det skib, i den kongelige flåde, som han selv var med til at bygge. Undervejs har publikum »aflagt besøg« i de mange værksteder, som dannede basis for skibbyggeriet.

I *Holland* er der en lang række bevaringsinitiativer igang på havnefronten i såvel Rotterdam som Amsterdam. Her kombineres mere traditionelle museumsinitiativer med forsøg på at bevare og revitalisere havneområderne f.eks. ved at lade gamle værftsanlæg få nyt liv som servicecenter for veteranskibsejere. Det er samme tankegang man er inde på i Norge med tørdokken ved Bredalsholmen ved Krisitansand, hvor man stiller den gamle tørdok til rådighed for restaurering af gamle jern- og



The Historic Dockyards of Chatham i Syd-England er udgangspunktet for et nyt arbejds- og værftsmuseum, som bygger på en kombination af arbejdende værksteder og udstillinger. Skibet i dokken er ved at undergå et omfattende restaureringsarbejde. (Foto Peter Ludvigsen, Arbejdermuseet.)

træskibe. Herved opnår man dels at bevare tørdokken gennem brug, at medvirke til at bevare de gamle skibe, som ikke omfattes af fredningsbestemmelserne, og endelig at bevare kundskaberne om, hvorledes disse skibe bygges og vedligeholdes.

Typologisering, helhedsbeskrivelse og dialektik – forsøg på en kategorisering

Et forsøg på en kategorisering af de meget forskellige museumsinitiativer som her er gennemgået kan forekomme vanskelig, men set ud fra et overordnet perspektiv er der alligevel tale om former for formidling af arbejdslivets og industriens historie, som er velkendte fra andre museale sammenhænge.

Typologisering – teknikhistorie og teknologisk udvikling

En stor del af industrimuseerne, som Museum of Science and Industry i Manchester, er bygget op omkring udstillinger, der fortæller om industrihistorie og teknikutvikling. Udgangspunktet for udstillingerne er den teknologiske udvikling, der hovedsageligt fremstilles som en lineær proces, hvor den ene ingeniørs opfindelse afløser den anden i en konstant udvikling mod den mere fuldkomne løsning. I Manchester er menneskenes reaktioner på og protester mod de vilkår teknologien fører med nok inkorporeret i en del af udstillingerne, men de præges dog af en udviklingsoptimistisk fremstilling. Her som på andre tilsvarende museer er de teknikhistoriske udstillinger ikke koblet sammen med ændringer i arbejdslivets vilkår. F.eks. udstiller museet en hel hal med forskellige former for dampmaskiner uden at koble dem sammen med det øvrige produktionsudstyr som tekstil- eller værktøjsmaskiner. Industriens kulturhistorie bliver herved ensbetydende med opfindelsernes historie, hvor udviklingen stort set anskues ud fra ingeniørernes synsvinkel.

Selvom en stor del af de maritime museer beskæftiger sig med andre emner end industrimuseerne, kan de ligeledes henføres til denne kategori. Her er det ofte skibet og udviklingen indenfor skibskonstruktionen, som står i centrum for formidlingen, selv om mange maritime museer også beretter om livet »om bord og i land«, men oftest som en kommentar til – og ikke udgangspunkt for – fortællingen om skibet.

Det bagvedliggende videnskabsyn for disse museer er evolutionisme og diffusionisme, hvor kulturen opfattes som sammensat af elementer,

der udvikler sig efter bestemte principper, fra det enkle til det komplicerede, og spreder sig fra de mere »udviklede« og innovative kulturcentre (Mellemeuropa og USA) til de mere »tilbagestående« områder. En del regioner og lande anskues som »relikt«-områder hvor tidligere tiders kultur og teknikhistorie kan genfindes, fordi nye kulturlag endnu ikke har spredt sig ud over disse områder.

Helhedsbeskrivelse i form af bevaringsinitiativer

Museer som de tyske industrimuseer og det catalanske industrimuseum har bevaringen af hele industrimiljøer og monumenter som den væsentligste opgave. Det samme gælder økomuseer som Bergslagen Økomuseum og maritime havnemiljøer som Southstreet Seaport. Ønsket om at bevare helheden i form af et fabriksanlæg, en industriregion eller et havnemiljø har sin rod i en funktionalistisk kulturopfattelse. Hvis man skal kunne forstå sammenhænge mellem menneske og materielt miljø er det vigtigt at bevare rammen om denne sammenhæng: fabriksbygninger, maskiner og den tilhørende infrastruktur som havneanlæg, kanalsystemer, broer og veje. Ofte vil selve bevaringsinitiativet kræve så store ressourcer, at bevaringen bliver et formål i sig selv: bevaringen af et kulturlandskab, som ellers var tilintetgjort. I en del af disse museumsinitiativer arbejdes der imidlertid også med at lave udstillinger om arbejdslivet indenfor bygningernes og landskabets rammer, men udstillingerne er oftest en formidling af og et supplement til det miljø, som er bevaret. Det primære er ikke at fortælle om *arbejdslivets* vilkår set fra arbejdernes synsvinkel, men at fortælle om *produktionsgangen* fra råmaterialerne hentes ind på fabrikken til den færdige vare distribueres til salg, eller for de maritime museers vedkommende, fra skibet lægger fra kaj til det igen kommer i land.

Processer og relationer – en dialektisk formidling af (arbejds)livets vilkår

Formidling af arbejdet og arbejdslivet er i fokus indenfor flere nyere museumsinitiativer som Arbetets Museum, Norrköping, Tekstilmuseet i Borås, Industrimuseet i Klevfors og Baltimore Museum of Industry, samt Arbejdermuseet i København. I hovedparten af disse museer lægges der vægt på at formidle arbejdslivet som en process hvor udgangspunktet er relationen mellem menneske-maskine i et socialt og klasse-mæssigt per-

spektiv. I Baltimore arbejdes der f.eks. med rollespil hvor skolebørn får lov til at indtage de forskellige pladser i produktionen for at opdage, hvor utroligt forskellige arbejds- og levevilkår der eksisterer for direktør og ingeniør henholdsvis arbejder. I Klevfors omsættes disse arbejdslivserfaringer til engagerende skuespil, hvor de tidligere arbejdere medvirker som aktører og i Borås opretholdes en tekstilproduktion ved de gamle maskiner, så de besøgende kan iagttage et »levende« industrimiljø. En vigtig del af formidlingen består i koblingen mellem arbejdsliv og øvrigt socialt liv, hvor sammenhængen mellem livsvilkår på arbejdet, i familieliv og fritid ansues ud fra et helhedssyn.

Formidlingen – og forskningen på disse museer er præget af en dialektisk historie- og kulturopfattelse, hvor udgangspunktet er menneskets relationer til de redskaber som »naturen« – råmaterialerne – bearbejdes med og de vilkår dette sker under, herunder de sociale relationer, som definerer de enkelte menneskers placering i relation til hinanden og til selve arbejdet. Det, som skal fortolkes og formidles, er processer og relationer snarere end udviklingslinjer og funktionelle sammenhænge.

Formidlingen af arbejdsliv i et dansk perspektiv

Den moderne industriproduktion er i dag stort set »usynlig«. Blanke rørledninger og stempler sørger for at transportere masse af forskellig art – hvad enten det drejer sig om metal, papir, plastik, øl eller informationer – igennem fuldautomatiserede anlæg, styret af datamaskiner og overvåget af ganske få mennesker. Det vil i fremtiden være vanskeligt bibringe kommende generationer en forståelse af det arbejdsliv og de arbejdsvilkår som var gældende under den industrielle epoke. På Arbejdermuseet har vi længe arbejdet med denne problemstilling i en erkendelse af, at museets nuværende rammer var begrænsede, når det gjaldt om at formidle arbejdslivet. I Danmark er der ganske vist en del museer, som indsamler og formidler oplysninger om industrikulturen, men ingen af dem arbejder primært med at gøre selve arbejdssituationen og arbejdsvilkårene i den industrielle produktion til den centrale del af formidlingen.

- *Arbejder- håndværker- og industrimuseet, Horsens*, er et »arbejdspladsernes« museum, som fortæller om maskinkraftens betydning for ændrede levevilkår. Her er arbejdende værksteder som et bryggeri og en litografisk anstalt.
- *Danmarks tekniske Museum, Helsingør*, indsamler og udstiller den del

af den materielle kulturarv som især vedrører udviklingen indenfor industri, håndværk, videnskab og teknik. Her er formålet at bevare den del af teknologihistorien som dokumenterer de forskellige stadier i den teknologiske udvikling.

- *Elmuseet i Tange*, indrettet i den gamle Gudenå-kraftcentral, har som sit formål at fortælle om elektricitetens historie i Danmark. Museet er teknologihistorisk orienteret.
- *Teglværksmuseet ved Cathrinesminde*, Sønderjylland. Museet, som er under opbygning, skal vise teglværksfamiliernes levevilkår. En vigtig del af udstillingen bliver rekonstruerede arbejderboliger.

Museumscenter Dokøen – et nyt museumskoncept?

På Arbejdermuseet har vi arbejdet med formidling af arbejdsliv i forbindelse med forskellige udstillinger. Det gælder såvel de permanente udstillinger om 1950erne og 1870erne som en række særudstillinger, f.eks. udstillingen *Metal* om Metalarbejderforbundets 100 års jubilæum og »16 tons – dagens akord«, om havnearbejdernes arbejdsvilkår.

Arbejdet med disse udstillinger gjorde os opmærksomme på forskellige problemer i forbindelse med formidlingen af arbejdslivs-vilkår. Museets lokaler har for det første en række pladsmæssige problemer, når der skal opbygges arbejdspladser. Vigtigst er det nok at museet i sin egenskab af gammel forsamlingsbygning er mere velegnet til at fortælle om familieliv, fritidsliv og organisationsliv end om arbejdslivet. Der er dog en række undtagelser som f.eks. udstillinger om kontorarbejde, om »usynligt« arbejder som vask og rengøring, og udstillinger, der beskriver et samlet historisk forløb, hvortil også hører synsvinkler på arbejdslivet. Vil man imidlertid fortælle om arbejdet som en dynamisk proces, – som summen af en række relationer mellem menneske-maskine-menneske kræver det en synliggørelse af selve processen, af det faktiske arbejde. Denne synliggørelse er kun mulig hvis man kan genetablere forudsætningerne for dette arbejde, d.v.s. en egentlig produktion.

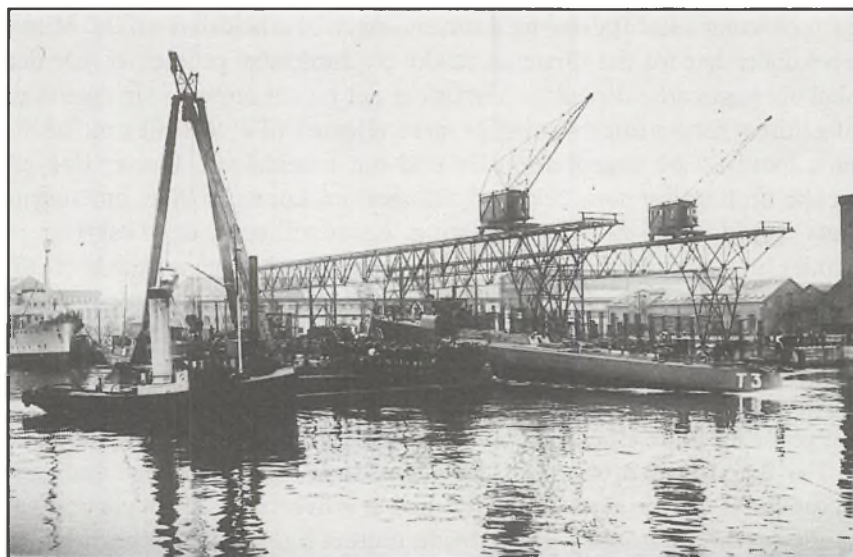
For flere år siden begyndte Arbejdermuseet derfor at afsøge mulighederne for at udvide sine aktiviteter med at erhverve en fabrik eller tilsvarende produktionsanlæg. Da Arbejdermuseet ligger i København burde det være en virksomhed, som var typisk for byen. Derfor begyndte vi at overveje en overtagelse af en eller flere bygninger i Københavns Havn.

Havnen kan betragtes som et kulturlandskab, der har undergået krafti-

ge forandringer indenfor de sidste tiår. Havnen er omkranset af en række industrier, hvor værfterne historisk set indtager en betydningsfuld position. Selvom flere museer i Danmark arbejder med maritim historie og industrihistorie er der endnu ingen som for alvor har engageret sig i en dokumentation af havne- og værfts anlæg. Handels- og Søfartsmuseet på Kronborg har dog i samarbejde med Helsingør Bys Museer foretaget en dokumentation af Helsingør Værft før lukningen ligesom Fiskeri- og Søfartsmuseet i Esbjerg har indsamlet en del fotografier og genstande fra havnen her. Endvidere har Orlogsmuseet foretaget flere indsamlinger af fotografier og erindringer vedrørende Orlogsværftet, mens Toldmuseet varetager dokumentationen af toldklareringen på havnen. Set fra Arbejdermuseets synsvinkel var der dog et »tomrum«, når det drejede sig om at indsamle, dokumentere og bevare store dele af den kulturarv, som er knyttet til havnen og til værftsindustrien.

Projektets placering – Hvorfor Holmen?

Midt i disse overvejelser besluttede regeringen at afvikle det historiske Orlogsværft på Holmen, – en af Københavns ældste og største arbejds-



Orlogsværftet i 1950'erne. En U-båd løber af stablen på Dokøen. Det er netop her omkring Dokøens fint bevarede værfts anlæg Arbejdermuseet vil placere et arbejdende industri- og transportmuseum. (Foto på Orlogsmuseet.).

pladser. Orlogsværftet er en af Københavns ældste arbejdspladser. Som flådens værft har stedet haft central betydning for teknologiudviklingen og håndværkstraditionerne indenfor dansk skibsbyggeri. I forrige århundrede skete der en betydelig udveksling af viden og erfaring mellem Orlogsværftet og det nystartede Burmeister og Baumgarten, senere Burmeister & Wain, bl.a. gennem ingeniør Wain som i en periode var underdirektør på Orlogsværftet. Orlogsværftets tradition for kvalitetsarbejde indenfor skibshåndværket betød, at de lærlinge, som oplærtes på Orlogsværftet var efterspurgt arbejdskraft på landets øvrige værfter. Såvel med hensyn til teoretiske viden som praktisk erfaring har Orlogsværftet haft en vigtig rolle som formidler af teknologiske og håndværksmæssige kundskaber ikke blot til landets øvrige værfter men også til værfterne i det øvrige Norden. Det indtager derfor en central position blandt danske arbejdspladser.

Orlogsværftet har dels stået for byggeri og vedligehold af flådens skibe, dels produceret forskellige former for våben og andet materiel som søminer, torpedoer, dykkerudstyr og flyvemaskiner. De første danske flyvemaskiner blev bygget på Orlogsværftet. Værftet har endvidere fungeret som reparationsværft for DSBs færger og har stået for vedligeholdelsen af »Dannebrog« samt skoleskibene »Danmark« og »Georg Stage«. Orlogsværftet er det ældste danske eksempel på det patriarkalske produktions-samfund, hvor bolig og andre sociale goder indgik som en del af lønnen. Dette betød bl.a., at det i stor udstrækning var de samme familier, som leverede arbejdskraft til værftet, ofte i 4-5 generationer. I løbet af 1900-årene fik værftet civil status, og produktionen her foregik stort set efter de samme retningslinjer som på de civile værfter. I 1972 ophørte værftet med nybyggeri og virksomheden blev omlagt til reparationsarbejde. Værftet har imidlertid bibeholdt den gamle arbejdsstyrke, som kunne hævde de gamle håndværkstraditioner.

Når Arbejdermuseet foreslår et industrimuseum netop på Holmen skyldes det desuden overvejelser over, hvorledes man bedst kan bevare og formidle den danske industri-kultur. Dansk industri har udviklet sig i relation til fødevarer- og tekstilindustrien, til bygge- og anlægssektoren samt til fiskeri og skibsfart (skibsværfter- og havnealæg), og har været kendetegnet af en bred basis af underleverandører til de større virksomheder, f.eks. i form af en række jernstøberier og maskinfabrikker. Skal man derfor vælge en industrigren som har været »typisk« for Danmark, kan det konstateres at værfterne har spillet – og stadigvæk spiller – en betydelig rolle idet Danmark idag er verdens tredjestørste producent af

skibe. Det er derfor ikke uden grund vi har valgt at fokusere netop på værftsindustri og skibsfart.

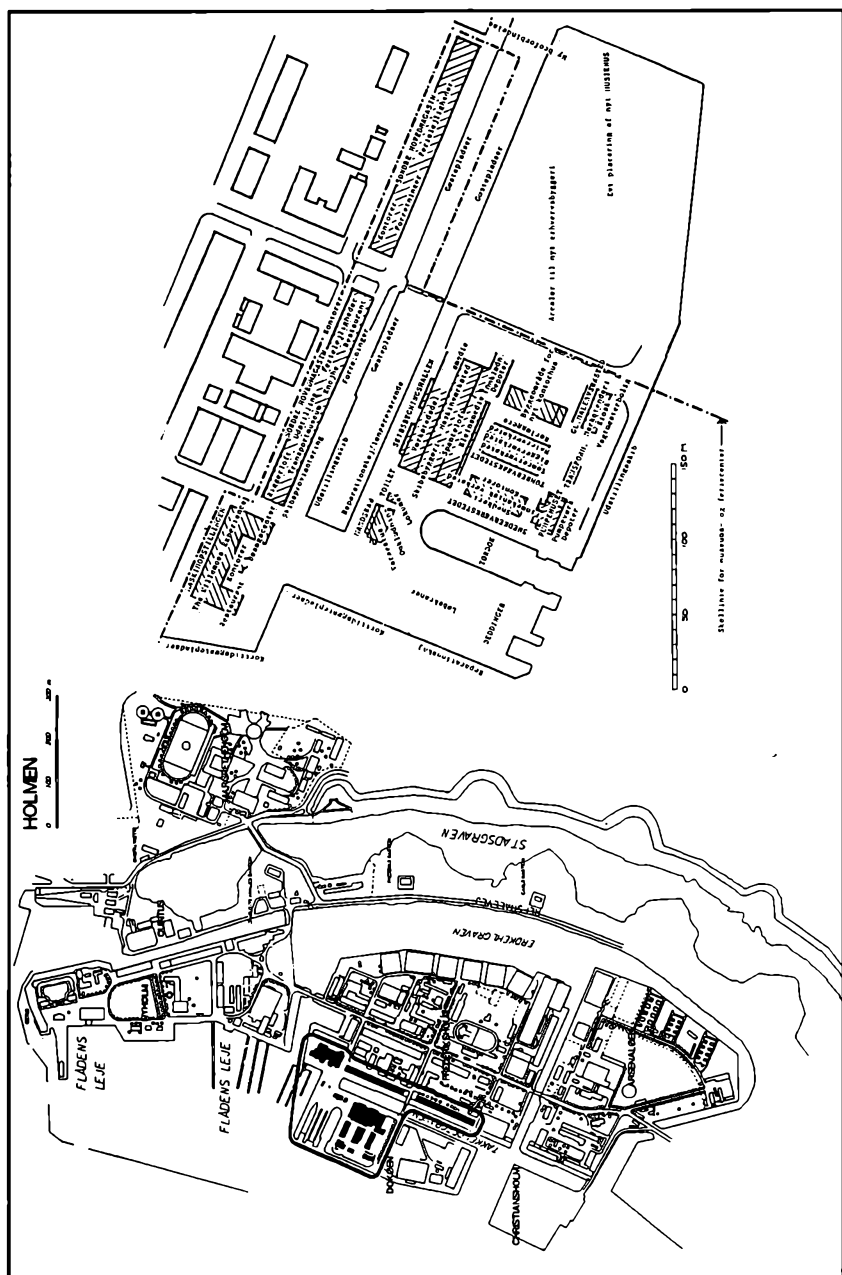
Orlogsværftets nedlægning er på den ene side en tragisk begivenhed – men samtidig en enestående mulighed som bør udnyttes. Derfor er Arbejdermuseet i gang med at præcisere de overvejelser, vi hidtil havde gjort os og tilpasse dem til de muligheder som lå på Orlogsværftet, vel vidende, at vi hermed måske måtte fjerne os noget fra det oprindelige udgangspunkt. Værftets placering betyder på den ene side mange muligheder for at udvikle et utraditionelt museums- og opdagelsescenter – men stiller samtidig visse krav om begrænsninger i forhold til de oprindelige tanker vi havde.

Museumscentret Dokøen – en præsentation

Museumscenter Dokøen sigter mod udviklingen af et nyt museums- og feriekoncept gennem en integration af kultur-, uddannelses- og fritidsaktiviteter. Museumscentret skal fungere som igangsætter for en revitalisering af Københavns inderhavn gennem bevaringen af et unikt havnemiljø, der danner basis i opbygningen af et museums- og feriecenter med et bredt udbud af fritidsaktiviteter.

Museumscentrets formål er at formidle havnen som kulturlandskab, med hovedvægt på den industrielle epoke. Dette sker dels i form af en bevaring af Orlogsværftets produktionsanlæg, dels ved at bruge dette anlæg til reparation af gamle jernskibe, som nu er i fare for at blive hugget op. I dette bevarings- og formidlingsarbejde vil museumscentret gøre brug af *de håndværksmæssige erfaringer*, som endnu eksisterer blandt de funktionærer og håndværkere, som har været knyttet til Orlogsværftet og til andre danske værfter. Disse erfaringer skal danne udgangspunkt for et samarbejde mellem museumscentret og forskellige *uddannelsesinstitutioner*, med henblik på at opbygge en vidensbank omkring ældre håndværk som trues af udslettelse. Centret skal desuden indgå i et tæt samarbejde med Museumshøjskolen omkring udvikling af kursustilbud for museumsmedarbejdere. Ved at sammenkoble museumscenteret med et *feriecenter* skabes mulighed for aktiviteter af forskellig karakter i havnemiljøet, fra butiks- og restaurantdrift til havnefaciliteter for småskibsejere. Feriecentret vil desuden kunne sikre et *publikumsunderlag* for øvrige kulturelle aktiviteter på Holmen som f.eks. teater- og koncertvirksomhed.

Museumscentret Dokøen skal opbygges omkring 5 hovedaktiviteter:



Kort over museumscenteret placering på Holmen samt en nærmere angivelse af de enkelte funktioner i museumscenteret. Kort udarbejdet af Michael Freddie tegnestue i 1992.

- *Et aktivt fungerende reparationsværft* for ældre jernskibe. Værftet fungerer dels i en formidlingsmæssig, dels i en bevaringsmæssig sammenhæng.
 - Værftet skal sikre vedligeholdelsen og bevaringen af ældre danske jern- og træskibe, og desuden udføre andre reparationsarbejder, som f.eks. reparationen af den gamle Langeliniebro over banegraven ved Østerport.
 - Gennem reparationsarbejdet sker der en bevaring af og en uddannelse i det gamle skibshåndværk indenfor metal- og træarbejde, som ellers er i færd med at forsvinde. I forbindelse med bevaringsarbejdet retableres det traditionsrige *riggerloft* i Nordre magasinbygning.
 - Aktiviteterne på værftet indgår endelig som en del af formidlings- og udstillingsvirksomheden, således at publikum kan få et direkte indblik i værftsarbejdet. Dette sker bl.a. ved at opbygge gangbroer henover »værkstedsgulvet« i skibbygningshallen samt ved at indrette værksteder, hvor publikum kan afprøve forskellige arbejdsprocesser.

- *Et levende havnemiljø* med et eller flere museumsskibe. Kajerne ved takkeloftsgraven reserveres for ældre træ- og jernskibe, og der indrettes faciliteter for småskibsejerne, som f.eks. oplagringsrum og sanitære bekvemmeligheder.

- *En udstillingsenhed* for skiftende udstillinger om arbejdsliv. Udstillingerne afgrænses ikke til indendørs udstillinger i traditionel forstand, men vil brede sig ud over og flettes sammen med aktiviteterne i værftet og i havnemiljøet. Der satses foreløbigt på 3 emner:
 - *Industriarbejdet* med særlig vægt på skibsbyggeriet. Desuden skal der gradvist indsamles viden og opbygges udstillinger om øvrige industrier rundt omkring Københavns havn.
 - *Havnens liv og arbejde*, – med hovedægt på det egentlige havnearbejde ombord og i land.
 - *Holmen og havnen i et historisk perspektiv*, hvor udstillingen bygges op omkring et multimedie-show, der fortæller om de historiske begivenheder vandet rundt omkring Holmen har været vidne til: handel, søslag, emigration m.m.

- *Et uddannelses- og forskningscenter*, etableret i samarbejde med forskel-

lige uddannelses- og forskningsinstitutioner. Centret får 3 hovedfunktioner:

- I samarbejde med *de tekniske skoler* integreres værftsarbejdet i uddannelsen indenfor træ- og metalarbejde, og i samarbejde med lokale *AMU-centre* anvendes centret til efter- og videreuddannelse indenfor traditionelle håndværksfag. Samtidigt hermed opbygges en vidensbank vedrørende de gamle håndværk indenfor skibsbyggeriet.
 - I samarbejde med *Museumshøjskolen* indgår centrets aktiviteter i højskolens kursusudbud til museumsmedarbejdere fra hele landet.
 - I et samarbejde mellem *Museumshøjskolen, Planstyrelsen, Forskerakademiet samt Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv* indrettes en egentlig forsknings- og undervisningsinstitution med henblik på opbygningen af uddannelser indenfor bevarings- og formidlingsarbejdet vedrørende den industrielle kultur. Institutionen skal fungere som en overbygning på universitetsstudier indenfor fag som historie, etnologi og kunsthistorie, og give mulighed for erhvervelsen af en licentiatgrad, og opbygges efter retningslinjer modsvarende Ironbridge Institute i England.
- Et feriecenter, der fungerer som et bagland for museumscentrets aktiviteter. Ideen om feriecentret hænger sammen med opfattelsen af havnen som et kulturlandskab. Havnen har altid været præget af et stort gennemtræk af mennesker fra hele verden, som i kortere eller længere tid logerede i havnens umiddelbare nærhed. Ferieboligerne bliver en moderne variant af de gamle »logihuse« i havnen. Samtidigt udgør ferieboligerne et økonomisk fundament for museumscenteret. Ferieboligerne skal især give almindelige børnefamilier mulighed for at holde ferie til en rimelig pris i storbyen, men desuden fungere som servicecenter for museets aktiviteter ved at stille konference-lokaler m.m. til rådighed. Feriecentret sikrer et potentielt publikumsunderlag ikke blot for museumscentret men også for de øvrige kulturelle aktiviteter på Holmen, mens museumscentret giver tilbud om en storbyferie med mulighed for at integrere en række kulturelle oplevelser i ferien.

Synliggørelse af det usynlige

Ideen med Museumscentret er, at den viden man kan erhverve om arbejdslivets vilkår, skal formidles gennem en række forskellige aktiviteter

fra udstillinger om havnens liv og værftsarbejdet til iagttagelse af reparationsarbejde i skibsbyggeri, ved tørdok og beddinger.

Den industrielle produktion og den dertil hørende udveksling af varer er kompliceret og ofte uoverskuelig. Museets udstillinger og aktiviteter skulle gerne kunne synliggøre det arbejde, som ligger bag konstruktionen og opbygningen af et skib fra tegnebræt til søsætning og indretning. På tilsvarende måde skal havnens og havnearbejdets rolle i Danmarks relationer til omverdenen forklares og formidles. Kernen i formidlingen skal være reparationsværftet og havnemiljøet, som skal fyldes med skibe igen. Skibene kan være veteranskibe, hvis ejere benytter sig af tilbuddet om at kunne anvende faciliteter på værftet til selv at sætte skibene i stand, eller det kan være skibe, som ligger inde for større reparationer. Der bliver imidlertid ikke kun tale om at reparere skibe. En af de første opgaver bliver reparationen af Langeliniebroen over banegraven ved Østerport. Broen består af sammennittede jernplader i flere lag, og det vil tage mange år at få rensat og samlet broen igen.

Udover iagttagelse af det arbejde som foregår bliver der mulighed for at gå »på opdagelse« rundt i havne- og værftsområdet: ind i de arbejdssteder, hvor publikum selv skal kunne afprøve nogle arbejdsprocesser, ned i nogle af de museumsskibe, som ligger ved kajen eller på besøg ind i nogle af de mange udstillinger, som skal fortælle om baggrunden for de aktiviteter, man kan iagttage og tildels tage del i.

Arbejdet er en proces og derfor vil museumscentret søge at dokumentere og formidle arbejdet ved at sammenkoble de mange forskellige aktiviteter: arbejde, udstilling, iagttagelse, afprøvning. Det bliver gennem helheden af opdagelsesmuligheder formidlingen skal hente sin styrke

Museumscentret Dokøen giver en mulighed for at Arbejdermuseet kan formidle og bevare dele af arbejdslivet, som ikke rummes indenfor de nuværende rammer i Rømersgade. Men samtidigt er museumscentret blevet et langt større projekt, end vi oprindeligt forestillede os. Det betyder, at museumscenteret ikke bliver en udvidelse af Arbejdermuseets aktiviteter, men derimod et nyt, selvstændigt museum med fokus på arbejdslivet.

Var det egentlig den udvikling vi ønskede? På den ene side vil museumscenteret helt åbenlyst kunne skabe nogle udstillings- og formidlingsaktiviteter, som ikke var mulige i Arbejdermuseets regi, – men på den anden side løsrives disse aktiviteter fra Arbejdermuseets udstillinger og øvrige aktiviteter. Dette kan indebære en risiko for, at Arbejdermuseet for fremtiden især vil fokusere på at fortælle om familieliv, fritidsliv og



Det nye maskinværksted, – eller opstillingsbygningen, som den kaldtes af Orlogsværftets håndværkere, er en jernbetonbygning opført af Christiani og Nielsen under 1. verdenskrig. Bygningen skal rumme en lang række af museumscenterets funktioner fra skolestue og kontorer for administrationen til butik og restaurant. Først og fremmest bliver bygningen rammen om et spændende multimedie-show, der med hjælp af en række scenerier fortæller havnens og byens historie igennem tusind år. (Foto Frank Allan Rasmussen, Orlogsmuseet.)

organisationsliv, mens museumscenteret tager sig af arbejdslivet. Herved vil formidlingen af sammenhængen mellem de forskellige »liv«, mellem arbejde, familieliv og samfundsliv, blive vanskeligere. I bedste fald kan man tænke sig et tæt samarbejde mellem disse to institutioner omkring udstillinger og dokumentationsvirksomhed, et samarbejde som meget gerne skulle udstrækkes til de andre museer i København og omegn, som beskæftiger sig med beslægtede emner. Her tænkes først og fremmest på Orlogsmuseet, Københavns Bymuseum og Handels- og Søfartsmuseet på Kronborg. I skitseprojektet lægges der da også op til et samarbejde omkring opbygningen af det multimedieshow om havnens historie, som skal danne optakt til hele museumscenterets virksomhed. Tilsvarende kan man tænke sig udstillinger produceret i fællesskab af Arbejdermuseet og museumscenteret vedrørende arbejdspladserne rundt om Københavns Havn. Selvom de to museer ikke skal indgå i en fælles museumsenhed, så bliver det nye museumscenter et »barn« af Arbejder-

museet, og vil videreføre mange af de erfaringer, der er indhøstet i Rømersgade, hvor aktiviteterne heller ikke begrænser sig til udstillingerne, men foregår omkring arrangementer i festsalen og i Cafe og Ølhalle i kælderens.

Museumscenteret er endnu kun er midt i projekteringsfasen, og dets fremtid er endnu ikke sikret, selvom interesserede investorer står bag. Principperne for centrets aktiviteter er imidlertid en logisk videreførelse af de principper Arbejdermuseet bygger sin virksomhed på: formidling handler i sidste instans om en levende dialog mellem museet og dets brugere. Det som skal dokumenteres, bevares og formidles er en levende kultur, og dette må også præge formidlingssituationen. Når museet derfor er gået ind i en aktiv kamp for at bevare og formidle havnen som kulturlandskab sker dette ikke på basis af nostalgiske betragtninger over en svunden fortid, men fordi fysiske strukturer i højere grad end det talte og skrevne ord kan formidle tidligere generationers erfaringer videre til eftertiden.

Litteratur

- Museumscenter Dokøen – et projektforslag. Arbejdermuseet 1993. (under udarbejdelse).
- J. af Geijerstam: Arbetets historia i Sverige. En guidebok til museer och miljöer. Arbetets Museum 1990.
- J. Hult & B. Nyström (ed.): Technology and Industry. A Nordic Heritage. SHP/USA 1992.
- TICCIH (The International Committee for the Conservation of the Industrial Heritage). Industrial Heritage. Annual Reports and Conference Papers from 1984-1992.

Smedens arbejde

Udviklingstendenser i smedearbejdet i Danmark, i perioden fra omkring 1890'erne til omkring 2.verdenskrig.

Af Knud Knudsen

Indledning

Smede og maskinarbejdere var en af de centrale arbejdergrupper under industrialiseringen. Hvilken betydning fik den industrielle udvikling for smedens arbejde, og hvordan oplevede smedene industrialiseringen? Det er nogle hovedtemaer i det følgende.

Da forbundsformand J.A. Hansen i 1913 skrev festskriftet til smede- og maskinarbejderforbundets 25 års jubilæum, indledte han med et tilbageblik til laugstiden. I sit tilbageblik påpegede J.A. Hansen ligheder og forskelle mellem den gamle laugshåndværker og den moderne smed og maskinarbejder. Den store forskel mellem den gang (i laugstiden) og nu (i 1913) var iflg. J.A. Hansen, at et langt større antal af smedefagets udøvere tidligere nåede »den af alle så attraaede Stilling som Mester, som selvstændig Haandværker«. Svendestillingen var en overgangsstilling. »Den sociale Niveauforskel« mellem svend og mester var langt mindre end mellem arbejder og arbejdsgiver. Laugssmedens arbejde var på langt nær »saa forceret og intensivt som Nutidens Arbejders«, skrev J.A.Hansen, »der er blevet lagt mindre Beslag paa deres Kræfter og Energi, men til Gengæld var deres Arbejdstid ogsaa langt længere end Nutidens ... Fridage har Smede som andre Haandværksfolk ikke haft saa faa af, og lidt efter lidt har de vist tilkæmpet sig flere og flere Fri-Mandage og dergennem bødet paa den lange Arbejdstid...« Selv om laugstidens mestre efter forbundsformandens mening sikkert levede på en nok så kneben levede, var han »sin egen Herre, de væsentlige Love, han havde at lyde var Laugets Love, han hørte til en begunstiget Stand, saavidt Smedearbejde var forbeholdt ham og hans Laugskolleger, han følte sig ikke som



Smedeværksted
fra det 18. år-
hundrede. Kob-
berstik efter C.
v. Schuster.
(ABA)

mangen Nutidens Arbejdsgiver regeret af Uhyret Kapital, han havde den Nydelse at kunne blive dydig forarget over de Fusker og Bønhaser, der greb ind i hans Monopol, og han havde endelig et – om end til Tider kun ringe fuldkommen sikkert Levebrød...«.¹ Der var for så vidt ikke megen »håndværkerromantik« eller snak om »gode gamle dage« i J.A. Hansens tilbageblik. J.A. Hansen selv trak ikke nogen direkte forbindelseslinje fra tidligere tiders laugshåndværk til den moderne industris smede og maskinarbejdere; implicit var den der måske, men umiddelbart synes forbundsformanden snarere at understrege forskellen mellem den gang og nu (i 1913). J.A. Hansens betoning af nutidens »forcerede arbejde« er væsentlig i denne sammenhæng.

I arbejderbevægelseshistorien har smedene i særlig grad fremtrådt som de faglærtes modpol til de ufaglærte arbejdsmænd. Konflikten mellem de faglærte smede og de ufaglærte arbejdsmænd, i starten repræsenteret ved henholdsvis J.A. Hansen og M.C. Lyngsie, har bidraget til at opbygge et billede af smedene som den faggruppe, der mere end nogen anden har været bærer af en konservativ håndværkertradition i fagforeningsbevægelsen. Smedene er blevet betragtet som indbegrebet af den fagstolte håndværker, der videreførte traditionen fra den zünftige håndværker til den moderne smed og maskinarbejder. Hvor korrekt er dette billede? Hvordan skal vi karakterisere disse smede? Er det holdbart at opfatte

smeden som den fagstolte håndværker, der videreførte laugstraditionen fra det gamle før-industrielle håndværk?

Industrialisering, teknologi og arbejde

Der foreligger en omfattende historieskrivning og forskellige teorier om arbejdets udvikling under den industrielle revolution. Alle kender historien om de engelske håndvævere og spindere, der blev overflødiggjort af den nye industrielle maskinteknologi i tekstilindustrien. Alle kender sikkert også historien om James Watt og den nye dampmaskine, symbolet på den nye industrielle tidsalder omkring 1800. De to historier kan tolkes som udtryk for to modsatrettede tendenser i sammenhængen mellem den industrielle teknologiske udvikling og arbejdets udvikling. I tekstilindustrien oplevede de gamle faglærte håndvævere og spindere en dequalificering af deres arbejde, på Boulton & Watt's fabrikker oplevede maskinbyggerne nærmest det modsatte, en opkvalificering af arbejdet med nye krav til præcision og faglige færdigheder. Maxine Berg har formuleret det således: »The early Industrial Revolution appeared, therefore, to be a double-edged process. On the one hand skilled labour was displaced through factory organization and mechanization. On the other hand there were greater demands for both labour and skills in order to create the capital goods needed by the factory system«. ²

Den fortsatte udbredelse af den industrielle masseproduktion (– som den først viste sig i tekstilindustrien –) har været et uadskilleligt led i den industrielle udvikling op igennem det 19. og 20. århundrede. Jern- og metalindustrien gik heller ikke fri. Masseproduktionen af håndvåben under den amerikanske borgerkrig – Colt-revolvere og Winchester-rifler – er nogle af de mest kendte eksempler på industriel masseproduktion fra midten af det 19. århundrede. Taylors udvikling af scientific management bevægelsen på The Bethlehem Steel Company i slutningen af det 19. århundrede – Taylorismen – er et andet kendt eksempel på industriel rationalisering; snart efterfulgtes det af Henry Ford i den amerikanske bilindustri – Fordismen. ³

En af de mest kendte teorier er den såkaldte dequalificeringstese, som bl.a. Harry Braverman har gjort sig til talsmand for. Iflg. dequalificeringstesen ligger det som en indbygget tendens i den industrikapitalistiske udvikling, at arbejdet i stigende grad tømmes for egentlige selvstændige og faglige kvaliteter. Håndens og åndens arbejde adskilles, den faglærte arbejder fratages kontrollen over eget arbejde og arbejdet

tømmes for kvalitet og udfordringer; for nu blot at nævne nogle elementer i dequalificeringstesen. Hovedpointen hos Braverman er, at drivkraften bag denne udvikling er ledelsens (kapitalistens) bestræbelser for at erobre kontrollen over arbejdet. Bravermans studie er i særlig grad relevant i forbindelse med smedearbejdet, eftersom Bravermans bog især var koncentreret om Taylorismens og rationaliseringens udvikling i den amerikanske stålindustri. I forlængelse af Bravermans bog fulgte en stribe case-studier og en omfattende diskussion.⁴

Sammenhængen mellem industrialiseringen og teknologi har været meget omdiskuteret. Det »teknologiske ideal« har i en vis forstand været at afskaffe det fysisk hårdeste slæb; men derudover at fjerne eller komme udenom afhængigheden af den traditionelle faglærte håndværkers kvalifikationer i produktionsprocessen. Robert B. Gordon har i en spændende artikel undersøgt det som han kalder »the mechanical ideal«, iflg. hvilket den industrielle produktion skulle være en produktionsproces, der består af udskiftelige dele – d.v.s. kendetegnet ved »interchangeability« og »interchangeable parts« – baseret på maskineri og uafhængigt af håndværkerfærdigheder. Den amerikanske håndvåbenindustri er blevet nævnt som et tidligt eksempel på realiseringen af dette »mechanical ideal« i praksis. I en række undersøgelser er det blevet fremført, at den industrielle masseproduktion i våbenfabrikationen stort set var blevet overtaget af maskiner. Robert B. Gordon afviser, at dette skulle have noget på sig. Snarere forholdt det sig modsat; med den industrielle masseproduktion blev der mere præcisionsarbejde, den faglærte håndværker havde fortsat en central placering i produktionen.⁵

Det er også blevet fremført, at netop i jern- og metalindustrien og inden for smedefaget var der for værktøjsmaskinernes vedkommende tale om universalmaskiner, som ikke uden videre dequalificerede arbejdet eller indebar overgang til masseproduktion. Drejebænken, den karakteristiske universalmaskine i jernindustrien, kunne bruges til masseproduktion såvel som til enkeltstyksproduktion.

Dekvalificeringstesen synes i det hele taget at passe dårligt på maskinindustrien og smedearbejdet. Handler det her ikke netop om et fag og et arbejde, der udvikledes og fornyedes i helt ekstraordinært omfang? Handler det ikke snarere om opkvalificering? Fra den industrielle revolutions start var de prægtige maskinbyggere en central arbejdergruppe.

Idyllisk billede af Landsbysmedien, Nygaard Smedie i Nordsjælland. (ABA) 

De blev stillet over for nye krav om akkuratelse og præcision i arbejdet, som ikke tidligere set. I jern- og metalindustrien blev den faglærte smed og maskinarbejder på ingen måde overflødiggjort.

I smedefaget og i jern- og metalindustrien er de kvalificeringstenen under alle omstændigheder et for enkelt begreb til at karakterisere udviklingen i arbejdsteknologien. Det er heller ikke muligt generelt at tale om opkvalificering. Arbejdets udvikling rummer flere forskelligrettede udviklingstendenser. Konstruktion af præcisionsmaskineri på et værksted skabte måske grundlaget for serieproduktion på en anden fabrik.

De »gamle dage«

Det har nok været en udbredt opfattelse, også blandt smede, at arbejdet i »gamle dage« var mere afvekslende og håndværksmæssigt – »der var mere hygge ved de gamle dage, trods sliddet«, som smedemester Iversen fra Nybølle udtrykte det omkring 1950. »Arbejdet var mere afvekslende og



mindre maskinelt og krævede større kendskab til faget...«. Med »gamle dage« sigtede Iversen til 1890'erne og årene før 1.verdenskrig.⁶ Men var det nu også sådan? Er der grundlag for denne opfattelse af de »gamle dage« som en »gylden tid« med mere afvekslende og håndværksmæssigt arbejde?

I det store erindringsmateriale, som Nationalmuseet indsamlede omkring 1950, findes mange beskrivelser af smedearbejdspladser i 1890'erne og i begyndelsen af det 20.århundrede. Langt de fleste af de smede, der indleverede deres erindringer, havde stået i lære i årene fra 1890'erne til 1914. Mange fortalte om deres læretid på en af de små provinssmedier. Der er også flere beskrivelser af de store københavnske arbejdspladser, i særdeleshed Burmeister & Wain, landets største arbejdsplads. Smedene arbejdede på mange forskellige slags arbejdspladser. Der var også de mange små smedeværksteder, deriblandt de mange landsmedier eller stationsbysmedier, med en mester og en enkelt svend og et par drenge.

I smedenes egne beretninger fremstod 1890'erne som de »gamle dage«. »... Værktøjet var i Halvfemserne ret primitivt efter vore Dages Forhold«, fortalte Povl Peder Jensen, »alt foregik jo med Haandkraft, det vigtigste var vel nok Ambolten og Essen, hvortil førtes Luft fra Blæsebælgen, sidstnævnte fik gerne et aarligt Eftersyn af Skomageren, det var jo af Betydning, at den var tæt, ellers gav det for lidt Luft under Kullene og saa kunde der ikke laves en ordentlig Svejshefts. Al Svejsning foregik ved Ilden. Det var Haandværk den Gang. Alt skulde smedes ud, flækkes, lakkes og svejses. Nu foregaar det hele ved A og E Svejsning. Til Ambolten hørte et Stykke Værktøj, Stokjernet eller Skrædderen, som det almindeligt kaldtes, det passede ned i det firkantede Hul i Ambolten og var skarp foroven, alt brugtes til at hugge varmt Jern over paa. Til sværere Jern brugtes Skraamejsel og Forhammer, af andet Smedeværktøj kan nævnes Tænger, som havde forskellige Navne saasom Spidstang, Fladtang, Hultang, Haflang, Boltetang og Hesteskotang, ligeledes brugtes forskellige Hamre, Forhammer, Haandhammer og Bankhammer til Hestebeslag. Skohammer og Mukkert ... til Boremaskinen brugtes mest hjemmelavede Bor, dog var der paa den Tid kommet Spiralbor frem. Snittøjet var ikke som nu med faste Bakker, der skarer ens Gevind hver Gang, det var indstilleligt, saa hver Bolt og Møtrik maatte tilpasses efter hinanden. Arbejdstiden var i Reglen fra 6 Morgen til 7 om Vinteren og om Sommeren til 8...«. ⁷ I 1890'erne var alt endnu ved det gamle, teknik og værktøj var primitivt, arbejdsprocesserne var som de altid havde været! Visse arbejdsprocesser var på det nærmeste omgærdet af en »mystik«. At svejse

var en kunst, som kun de få mestrede fuldt ud. Smed P. Jensen fra Esbjerg fortalte:

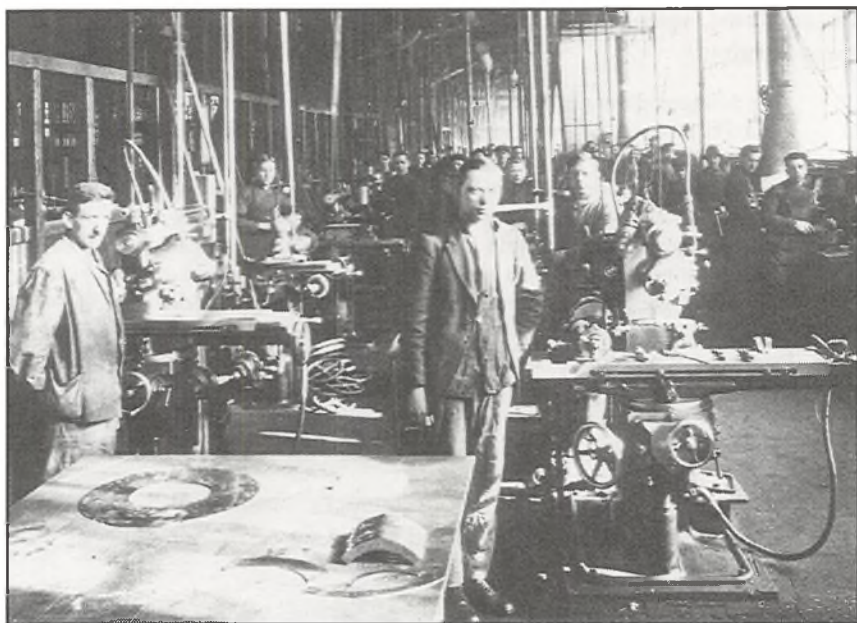
»Før autogensvejsningen kom frem, foregik al svejsning i ilden, og dette var den største kunst indenfor smedefaget. En smed, som var dygtig til at svejse, var altid estimeret. Der var da også mange, som aldrig lærte det rigtigt. Jeg tror, det var noget medfødt. På landet regnedes det at svejse et sæt vognaksler for noget af det sværeste, der gaves. Jeg husker en gammel smed, der ikke var rigtig dristig ved dette stykke arbejde. Han havde altid konen til at trække blæsebælgen og slå med forhammer, og når der så var ved at være hets, fór han rundt og råbte: »Gud give, det vil svejse! A gi'r Fanden gåleme' 2 mark te' de fate', hvis det lykkes! ... « En anden smed, jeg kendte, var heller ikke stiv i dette arbejde. Når han skulle svejse bladet eller vingen på landsiden til et plovskær, borede han først huller og satte et par nagler i. »Så har a' Fandenbrækkeme' hold o'en«, sagde han ...

En smed, som kunne svejse to stykker jern sammen, så det ikke var at se, ham gik der ry af over flere sogne.«

Hærdning var en anden proces, som smedene omtalte som utrolig besværlig; hærdning var »en hel Videnskab for sig selv«, der krævede stor erfaring og nøjagtighed.⁸

Mange smede fortalte om, hvordan det var at stå i lære som smed omkring århundredeskiftet. Arbejdstiden kunne være forskellig. Men langt de fleste blev purret op omkring klokken halvseks og startede på værkstedet kl.6 om morgenen. Nogle stoppede kl.6 om aftenen, andre måtte blive til klokken 8. Arbejdstiden var lang. Mange læredrenge startede det første år med at trække blæsebælgen; dernæst kunne de begynde at slå forhammeren. Den første selvstændige opgave var for mange at slå søm, så kramper o.s.v. For mange var det ret så ensformigt arbejde, og ved ensformigt arbejde kunne arbejdsdagen være dræbende lang. Nogle huskede læretiden for det gode. De lærte meget, andre lærte meget lidt. Enkelte fortæller, at de flygtede af pladsen, andre sled sig igennem og oplevede læreårene som ren lidelse og elendighed.

I perioden fra 1870'erne til 1890'erne lå tyngdepunktet i den egentlige jern- og metalindustrien i jernskibsværfterne og støberier og maskinfabrikker. Antallet af brancher, der specialiserede sig i produktionen af enkelte typer af varer, var stigende i årene frem til århundredeskiftet, anføres det i den nye danske industrihistorie. Jern- og metalindustrien var kendetegnet ved en meget heterogen produktion. Den store arbejdsplads var Burmeister & Wain, af jernskibsværfter iøvrigt var der Orlogsværftet og værftet i Helsingør, men en række nye skibsværfter og maskinfabrikker kom til netop på denne tid.⁹ Selv på landets største arbejdsplads, Burmeister & Wain, var alt »gammeldags«.



Lærlingeværksted på B&W. (ABA)

Maskinarbejder Chr.F. Rahr er en af dem, der har fortalt om Burmeister & Wain som læreplads i slutningen af 1890'erne. I grovsmedien, hvor den unge Rahr skulle være det første år, mødte han den gamle grovsmedemester, Ejler. Han var »typen på den gamle håndværker, med bakkenbarter, en halvlång skødefrakke og en halvhøj stiv hat med flad puld«. Hans søn var formand på værkstedet. Efter det første år kom Rahr op på et af maskinværkstederne. Den gang var det sådan, fortæller Rahr, at enten skulle man være drejer eller skruestikarbejder. »Jeg fik det råd af en ældre svend at udlære som drejer, mange af de gamle svende havde oprindeligt lært som trædrejere... Man vil forstå, at det årstal jeg skriver om, var 1895, og mange af de gamle svende havde været 25 og 30 år på fabrikken, så de var jo kommet på en tid, hvor jernindustrien rent mekanisk set lå i sin barndom. Men de fleste af de gamle svende var nu blevet dygtige til at arbejde i jern og metal«. Her fik unge Rahr sit første indblik i drejeriets mysterier. Efter 3½ års læretid blev Rahr flyttet ind i det store drejerværksted, »hvor alle de større dele blev tilvirket, såsom skruer, aksler, plejlstænger, cylindre og hvad der ellers hører til dampmaskiner. Alle transportmidler var hernede endnu gammeldags, alt foregik med

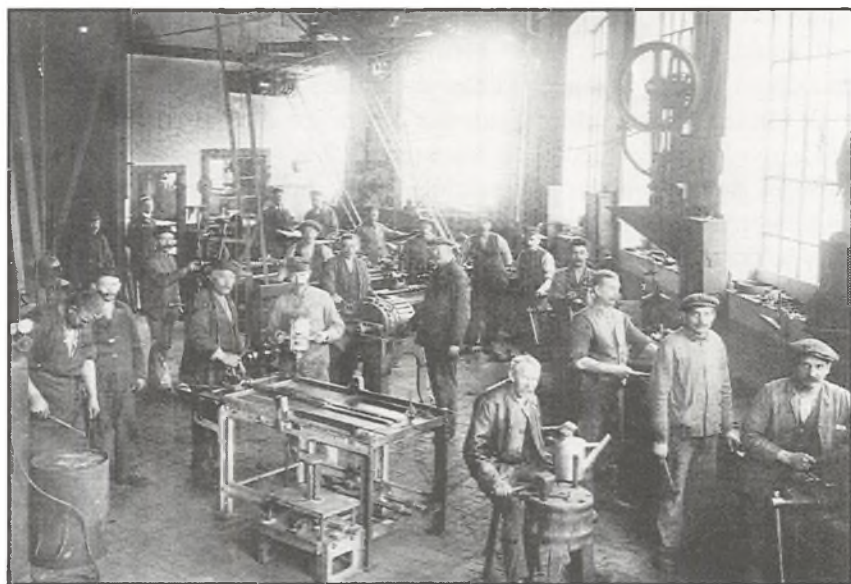
håndkraft, selv belysningen var også gammeldags, vi havde kun gasblus ved maskinerne. Først i 1899 blev der installeret en lille lysmaskine i kælderen i kontorgården, og så blev der indlagt elektrisk lys.«

På landets største arbejdsplads var der noget af de patriarkalske forhold, som forbindes med det gamle arbejde. Her var arbejdere, der havde været på samme arbejdsplads gennem årtier, som givetvis følte sig knyttet til fabrikken gennem et langt arbejdsliv med gamle håndværksmestre med bakkenbarter, skødefrakke og halvhøj stiv hat med flad puld, hvis søn også var formand på stedet. Men generelt vil det nok være misvisende at tale om patriarkalske forhold på smedenes arbejdspladser, selv i de gamle dage.

Ud fra erindringsmaterialet er det svært at fastholde billedet af en »gylden tid« før 1.verdenskrig. Sliddet, som smedemester Iversen omtalte, var der. Men ellers udmærkede de »gamle dage« sig først og fremmest ved at være »gammeldags«, ved deres »gammeldags arbejdsmåde«, »da det mekaniske værktøj ikke kendtes endnu«; alt blev lavet i hånden. Det var langt fra alle, der huskede de gamle dage for det afvekslende og håndværksmæssige arbejde. Lærlingen kunne blive sat til at lave det samme om og om igen. Selv for en udlært svend kunne smedearbejdet være utrolig ensformigt. Det ahang helt af arbejdspladsen. Mon ikke snarere det er håndværksmesterens oplevelse af udviklingen, der slog igennem i Iversens opfattelse af de »gamle dage«? Smedenes arbejdspladser kunne være meget forskellige. Men forestillingen om et højt kvalificeret håndværksarbejde, der som følge af den industrielle udvikling blev dequalificeret til et ensformigt, indholdstomt arbejde, synes svær at opretholde.

»Værkstedsparlamentarismen« – faglig organisation og kamp

Smedene og maskinarbejderne var med fra starten, da Louis Pio og hans pionerer grundlagde den danske afdeling af Internationale. Smedene valgte 2 sektionsformænd. Det betød, at de måtte have været 50-100 medlemmer. Efter forbudet mod Pios Internationale omdannedes smedesektionerne i 1873 til den socialistiske smede og maskinarbejderfagforening. Men den socialistiske fagforening var ikke ene om at repræsentere smedene. Grovsmedene dannede deres egen særlige grovsmedeforening ligeledes i 1873. Smede- og maskinarbejdernes organisationshistorie i 1870'erne er et af de mest fængslende afsnit af arbejderbevægelsens



Smedien på en stor virksomhed, Sukkerfabrikken i Lyngby, omkring 1912. (ABA)

historie i 1870'erne, skrev Henry Bruun i en artikel om »Smedefagets Arbejderorganisationer 1871-85« i 1931.¹⁰ »Dets særlige Interesse beror paa, at der i dette Fag, og kun i det, fandtes ikke alene en socialistisk, men tillige en konservativ Fagforening«. Derved kom smedefaget til at indtage en ejendommelig undtagelsesstilling. Begge foreninger udviklede sig ensidigt, og »ingen af dem maa derfor opfattes som typiske for den ældste Fagbevægelse«, skrev Bruun. Smedenes og Maskinarbejdernes Fagforening, den socialistiske organisation, og Grovsmedeforeningen af 1873, den konservative, stiftedes næsten samtidig og var hinandens konkurrenter, dog således at grovsmedeforeningen selvsagt kun organiserede grovsmede. Den socialistiske smedefagforening blev et vidnesbyrd om den stærke politiske interesse blandt smedene. Grovsmedeforeningen vidnede om, at den faglige tradition spillede en stor rolle i smedefaget. Social reform uden klassekamp, det var grovsmedeformand Richters parole.

I forbundets jubilæumsskrifter har de tre første formænd, Valdemar Olsen, Ferdinand Hurop og H.C. Hansen, hver især fortalt om forbundets tilblivelse i 1888. Det var en vanskelig start, organisationsfolkene var ikke mange. J.A. Hansen var skibstømrer på B & W, før han blev valgt til forbundsformand i 1899.

Den organiserede smedesvend var meget vel klar over, at der var en snæver sammenhæng mellem lønhøjde og organisationsgrad. »Organisationsforholdene var alt andet end gode, og som følge deraf var lønnen sløj«, sådan fortalte en københavnsk smed om forholdene på Helsingør Skibsværft i begyndelsen af 1890'erne. Begyndelseslønnen på værftet var på det tidspunkt 26 øre i timen.

Lønmæssigt lå smedene ikke alt for højt. De lønstatistiske opgørelser før århundredeskiftet er ikke alt for pålidelige. Jernindustrien begyndte at udarbejde sin egen lønstatistik i 1898 og officielt materiale foreligger fra omtrent samme tid.¹¹ Af en opgørelse fra omkring 1900 fremgik det, at smedelønningerne i det store og hele lå under gennemsnittet. I 1898 blev den gennemsnitlige svendeløn i København opgivet til 3 kr. 84 øre; grov- og klejnsmedelønnen lå da i gennemsnit mellem 3,50 kr. og 3,75 kr.; skibssmedene lå endnu lavere.¹² Hvis en arbejders og et fags status måles ud fra lønnen, så lå smeden ikke højt i forrige århundrede. Smedene var ingeniørlunde at betragte som »håndværkets aristokrater«.

Den faglige kamp i de sidste årtier af det 19. århundrede handlede for en stor del om lønnen. Men det var karakteristisk for de store arbejdskampe i 1880'erne og 90'erne, som smedene var involveret i, at de i høj grad havde spørgsmålet om organisationsretten i centrum. Den store smedelockout i 1885 markerede et højdepunkt i 1880'ernes arbejdskampe; andre storkampe fulgte i smedefaget i 1890'ernes gennembrudsår, lockouten i provinsen i 1895 og de 2 store kampe i 1897. Smedene regnede året 1897, i højere grad end 1899, for det store kampår.

Kampen om organisationsretten handlede om arbejdsgiverens ret til at være »herre i eget hus«. At en smedesvend havde krav og kunne finde på at kræve ind, det vidste enhver mester. Men for en smedemester af den gamle skole var der intet, der lå ham mere fjernt end at skulle spørge nogen, før han gjorde hvad han havde tænkt sig. At en svend skulle have rettigheder på arbejdspladsen, den tanke lå ham fjernt. »Værkstedsparlamentarismen« blev et af de varige resultater af smedenes organisationsmæssige kamp i det forrige århundrede; »værkstedsparlamentarismen« blev et særligt kendetegn ved den faglige regulering af arbejdsforholdene i jern- og metalindustrien.

Lockouten i 1897 endte med det såkaldte »lille Septemberforlig«, der anerkendte arbejdernes organisationsret og fastslog respekten for indgåede aftaler og overenskomster. Året efter storlockouten og Septemberforliget (1899) indgik smedeforbundet og fabrikantforeningen den store overenskomst i jernindustrien (i marts 1900). Martsoverenskomsten kom til

at danne grundlag for hele overenskomstforholdet i jernindustrien i mange år frem; bl.a. blev minimallønssystemet med værkstedspriskuranter og »løfteparagraffen« (det bevægelige lønsystem) hermed fastlagt i jernindustrien, og tillidsmandssystemet blev godkendt, d.v.s. to helt centrale og varige elementer i reguleringen af arbejdsforholdene i jernindustrien.

Hans Rasmussen har i »Ilden i min esse« gjort en del ud af at fortælle historien om, hvordan martsoverenskomsten blev forhandlet tilrette mellem J.A. Hansen og »kommandøren«, B.&W.-direktør K.C. Nielsen; de to mænd var helt på bølgelængde, de »stemte overens karaktærmæssigt, begge var ordholdne og loyale« og kunne tale problemerne igennem »i en atmosfære af gensidig tillid«. ¹³ De to mænds besindige gemytter var dog næppe hele forklaringen. En supplerende kunne være, at minimal-lønssystemet og løfteparagraffen stemte meget godt overens med den almindelige smeds holdning til lønspørgsmålet. Decentrale forhandlinger gav muligheder for at få noget lønmæssigt ud af gunstige konjunkturer i branchen. Den dygtige smed kunne få mere end den dovne; og så havde smedene ude på arbejdspladserne selv indflydelse på lønforholdene; den



Satirebladet Ravnens ud-lægning af lockouten i jernindustrien i 1897. Teksten til tegningen lyder: »Hvad Fabrikanterne i jærindustrien fik, som Udbytte af Lock-outen.« (ABA)

enkeltes forhold afhang ikke kun af, hvad »de store« aftalte ved arbejdsgivernes polerede borde. For arbejdsgiversiden har det sikkert spillet en rolle, at jern- og metalindustrien var den mest eksportorienterede danske industri. Den var afhængig af prisudviklingen på det internationale marked og havde derfor brug for en mere flexibel regulering af lønomkostningerne.

Martsoverenskomsten i jernet var en meget speciel og ret så interessant overenskomst; ikke mindst fordi den også forholdt sig principielt til spørgsmålet om arbejdets udvikling og den faglærte smeds stilling. I overenskomsten anerkendtes arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejde, samt til at anvende den efter deres skøn passende arbejdskraft. Men de faglærte smede fastslog, at de på deres side ikke roligt kunne se på, at arbejdsgiverne overlod et arbejde, som efter deres mening krævede en faglig uddannelse, i ikke-faglærte hænder. Ikke alene så de faglærte dér en begrænsning i deres fags adgang til fortjeneste; de så også ved en sådan fremgangsmåde fra arbejdsgiverside en sænkning af det faglige niveau og derved en svækkelse af faget som helhed. Desuden så de faglærte en fare for, at arbejdsgiverne ville bruge ikke-faglærte arbejdere til at trykke lønvilkårene for de faglærte.

Efter arbejdsgivernes opfattelse ville udviklingen medføre, at der ville blive brugt flere og flere arbejdsmaskiner. Ved disse kunne man i stigende grad få udført arbejdet så godt som automatisk, hed det, således at pasningen af arbejdsmaskinerne fra at have fordret fuld faguddannelse med tiden kun krævede almindelig påpasselighed fra arbejderens side. »Naar Verdensudviklingen saaledes gaar den Vej, at mere eller mindre komplicerede og kostbare Maskiner træde i faglærte Arbejderes Sted, skyldes dette ikke alene Bestræbelsen for at forøge Produktionsevnen i Forhold til de dermed forbundne Omkostninger, men ogsaa i mange Tilfælde Bestræbelsen for at præstere et Fabrikat, der i Akkuratesse langt overgaar, hvad Haandarbejdet overhovedet formaar at præstere. Det er klart, at de danske Arbejdsgivere i Jærnindustrien i disse Forhold maa følge Trop med Udviklingen i Udlandet, saa at de i mange Tilfælde maa binde større og større Kapital ved Indførelsen af forbedrede Arbejdsmetoder og moderne Arbejdsmaskiner med deraf forøgede Forrentning«. De ufaglærte stod i denne sag på »et Mellempunkt«, hed det.¹⁴

Som det første forbund (og i mange år det eneste) opnåede DSMF allerede i 1900 at få anerkendt tillidsmanden i den generelle overenskomst. Tillidsmanden blev det umiddelbart mest direkte udtryk for værkstedsparlamentarismen i jernet.

Det forekommer svært at finde grundlag for den opfattelse, at smedene i særlig grad skulle repræsentere en overleveret laugstradition eller være bærer af en faglig håndværkerkonservatisme. Smedenes faglige kamp handlede snarere om, at de udnyttede deres centrale placering i den industrielle udvikling; og om deres bestræbelser for at tage sig betalt herfor. Smedefaget var et fag i fremgang. Fra 1898 og frem oplevede smedeforbundets medlemmer en stadig lønfremgang. Smedene bevægede sig opad i det faglige hierarki.

Martsoverenskomsten afstak grundlaget for en faglig kamp om arbejdet i den danske jern- og metalindustri, som intensiveredes med den vældige udvikling i arbejdet og teknologien fra begyndelsen af det 20. århundrede.

Arbejdets og teknologiens udvikling i smedefaget fra begyndelsen af det 20. århundrede

I tiden efter århundredeskiftet indledtes en række fornyelser i smedenes arbejde. De »gamle dage« var forbi.

Et af de helt afgørende nybrud signaleredes på verdensudstillingen i Paris i 1900. Taylor opfandt ikke kun scientific management, han var også med til at opfinde hurtigstålet; og for de danske smede fik dette i første omgang større betydning end det første. Allerede forinden havde der været artikler i forskellige fagblade om det nye værktøjsstål, der skulle være udviklet af Taylor og White på det amerikanske stålværk The Bethlehem Steel Comp. Alligevel vakte det stor opstandelse, da det blev præsenteret på verdensudstillingen i Paris. Her demonstreredes det på en drejebænk, hvordan der på meget kort tid ved drejning kunne skrubbes en utrolig mængde jern eller stålsplåner. Folk, der ikke selv havde set det med egne øjne ville knap nok tro på det. Det nye stål, også kaldet »hurtigstål«, »Rapid« stål eller Kronwolframstål var en legering, hvor der var tilsat op til 16-19% wolfram. Det var selvhærdende og kunne tåle langt højere temperaturer end det almindeligt kendte kulstofstål, førend det tabte sin hærkning. Værktøj med det nye hurtigdrejestål gjorde det muligt at bearbejde metaller med langt højere skærehastighed, fordi det bevarede sin hårdhed og skæreevne, selv ved høj opvarmning.¹⁵

Det nye hurtigstål gav stødet til »en rivende Udvikling af alle værktøjsmaskintyper, der arbejdede med skærende Værktøjer«, og industrien tilpassede sig i de følgende årtier helt efter den nye standard af snithastighed og ydeevne, som hurtigstålet gav mulighed for.¹⁶ Udviklingen i

værktøjsmaskineriet gik hurtigt de følgende år. På forskellige udstillinger i årene op til krigen kunne man få et indtryk af det nye, der var på vej ind på smedenes arbejdspladser. På Industriforeningens udstilling fra de danske skibsværfter i 1903 vistes bl.a. en samling af pneumatisk værktøj til nitning, stemning og mejsling.¹⁷ På den store landsudstilling i 1909 vistes bl.a. som led i stationsbyudstillingen en landsbysmedie med de nyeste og mest moderne indretninger. De to hovedmaskiner var boremaskinen og drejebænken, en ny kraftig model fra Nielsen & Winther, der var udstyret således »at moderne Staal (Hurtigdrejestaal, f.Eks.) vil kunne udnyttes fuldt ud paa denne Bænk«. Der var en moderne esse med centrifugalblæser; der var elektromotoren, nye lokke- og klippemaskiner og filebænk med skruestik; der var fjederhammer o.s.v. Det hele blev drevet med motorkraft, elektromotoren var fra Thomas B. Thrige.¹⁸ På Industriforeningens smedeudstilling i 1912 var der udstillet mange materialer, jern og stål i forskellige former, hjælpemidler, værktøj, værktøjsmaskiner og motorer etc. »Hvad man ikke kunde undgaa at lægge Mærke til ved denne Lejlighed, var den fremtrædende Plads Autogen-svejselanlæggene indtog«, bemærkede Gunnar Gregersen i Tidsskrift for Industri. »Autogen Metalbearbejdning begynder ogsaa herhjemme at spille en Rolle i den almindelige daglige Produktion, hvad den allerede længe har gjort i Udlandet«, skrev Gregersen. Opstillingen af værktøjsmaskiner var især koncentreret om for det første en opstilling af drejebænke og for det andet en opstilling af forskellige fjederhamre. »Det er jo et alment karakteristisk Træk i den moderne tekniske Udvikling, at menneskelig og animalsk Kraft, hvor det er muligt, erstattes med mekanisk. »Slæbet« formindskes – Slæbet, der i gamle Dage ofte pinte, ja endog prægede Haandværkeren, baade hans Indre og hans Ydre. De nye Hjælpemidler appellerer ikke til hans fysiske Styrke saa meget som til hans Intelligens og til hans hurtige og sikre Øje og Haand. Og ogsaa »Smederen«, ham, der svinger den tunge Hammer er med i denne Udvikling«. ¹⁹

Næst efter udviklingen af de nye skæremetaller med deraf følgende nye værktøjsmaskiner, drejebænke, bore-, fræse- og slibemaskiner, blev autogensvejsningen den anden store fornyelse i smedefaget i disse år. Det startede lige før 1.verdenskrig, men først i mellemkrigstiden vandt den nye svejsemetode indpas på danske smedearbejdspladser.

Intet af det, der skete på smedearbejdspladserne før 1.verdenskrig, pegede éntydigt i retning af en dequalificering af smedearbejdet. Jern- og metalindustrien var i hastig vækst i perioden fra midten af 1890'erne

frem til 1. verdenskrig.²⁰ Men samtidig var det en periode kendetegnet ved et skærpet modsætningsforhold mellem de faglærte smede og de ufaglærte arbejdsmænd.

Håndværkerkonservatisme eller faglig kamp

I martsoverenskomsten fra 1900 havde smedene signaliseret, at de var indstillet på at stå vagt om den faglærte arbejders rettigheder over for den ufaglærte arbejder, der trængte ind på hans arbejdspladser sammen med maskinteknologien. Smedenes J.A. Hansen og arbejdsmændenes M.C. Lyngsie blev de to arbejderledere, der frem for nogen personificerede konflikten mellem faglærte og ufaglærte. J.A. Hansens efterfølger som forbundsformand Johs. Kjærboel har i sin erindringsbog åbenhjertigt skildret disse konflikter på arbejdspladserne mellem ufaglærte og faglærte. Smedene stod fast på den faglærte arbejders ret. Havde det noget med »håndværker chauvinisme« og laugstraditioner at gøre? Var smedenes holdning udtryk for en faglig laugshåndværker-bevidsthed? Var smedenes organisationshistorie udtryk for kontinuiteten i en håndværksmæssig laugstradition?

Baggrunden for det stadig skarpere konfliktforhold mellem faglærte og ufaglærte var udviklingen i arbejdsteknologien. På arbejdspladserne i jernindustrien gik smede og arbejdsmænd op af hinanden, tit arbejdede de i sjak sammen. De havde meget med hinanden at gøre; og forskellen i arbejdet skal måske ikke overdrives. Den trænedede arbejdsmand kunne sikkert godt udføre en del af det arbejde, som var defineret som smedens arbejde. Konflikten mellem smede og arbejdsmænd skulle til en vis grad ses som et udtryk for, at den ufaglærte arbejdsmand på visse områder uden videre kunne gå ind og overtage smedens arbejde.

Selvfølger var smedene bevidste om sig selv som håndværkere. Spørgsmålet er imidlertid, hvorvidt vi skal tolke denne håndværkerbevidsthed som udtryk for en overleveret laugstradition? Snarere synes der at være tale om, at smedene var bevidste om at være i et fag og i en branche, som med industriens udvikling havde fået et vældigt opsving. Gennem deres faglige organisering og kamp var smedene indstillet på at udnytte deres centrale position til at styrke fagets status og stilling, ikke mindst i lønhierarkiet. Lønbevægelsen var ganske afgørende i den henseende. P. Andersen, en af forbundets gamle tillidsmænd, skrev i festskriftet fra 1938 om den første periode i forbundets historie: »Ved Afslut-

ningen af den første 25-aarige Periode er vore Lønningsforhold naaet op paa Højde med Vilkaarene for, hvad man vil kunne kalde Arbejdernes Middelstand. For vort og de fleste andre Fag drejer Kampen sig i de kommende Aar ikke alene om at gennemtvinge en Arbejds løn, der muliggør det nødvendige til Livets Ophold, men føres videre gennem Bestræbelser for at opnaa, hvad man med et moderne Udtryk kalder Kulturgoder, d.v.s. Nedsættelse af Arbejdstiden, saaledes at der bliver Adgang til Fritidssysler, Sport, Kolonihavedyrkning, og Tid til Læsning for derved at udvide den aandelige Horisont...«. Skulle noget saadant blive muligt, ville det også kræve økonomiske forbedringer, skrev P. Andersen i 1938.²¹

16 år tidligere sad forbundsformand J.A. Hansen under den store arbejdskamp i foråret 1922 en sen eftermiddagstime og skrev til sin gamle kollega, Thorvald Andersen, formand for kedelsmedeforeningen af 1890, og budskabet var det samme. J.A. Hansen skrev om de ting, der havde bevirket »en stor Fremgang for vor Organisation, jeg tænker ikke her paa Krigs-Gullaschtiden, jeg tænker paa den Tid, der ligger mindst 15 Aar tilbage, hvor vi i Kraft af de kollektive Aftaler og det vedholdende organisationsmæssige Pres, og hvad jeg ellers har fundet paa at kalde alt dette for, vandrede frem i Spidsen med vore Lønninger og, fra at have været et af de daarligst lønnede Fag, absolut blev et af de bedst lønnede, hvad vi heldigvis er endnu trods alle Vanskeligheder. Dette er min Stolthed, og jeg har let ved at bevise det statistisk«. ²² Det var sådan forbundsformand J.A. Hansen opfattede udviklingen i smedenes arbejdsforhold: Fra at være et af de dårligst lønnede fag havde smedene gennem deres organisation kæmpet sig frem til at blive et af de bedst lønnede. Forbundets egen lønstatistik²³ bekræftede dette billede (tabel 1) af udviklingen siden 1899.

Smedenes kamp synes umiddelbart ikke at have meget med laugstradition eller »gammeldags håndværkerkonservatisme« at gøre. Det handlede om faglig kamp, mere end om håndværkerkonservatisme! Der er tale om en faglig kamp på den moderne industrikapitalismes grund for at højne et fag, som i laugssamfundet ikke havde rangeret så højt som i den nye maskintidsalder.

Teknologi og rationalisering

Jern- og metalindustrien havde klaret sig rimelig godt under 1.verdenskrig. Den havde gjort fremskridt og markeret sig mere og mere som en

Gennemsnitlig timefortjeneste for alle smede, 1898-1922.

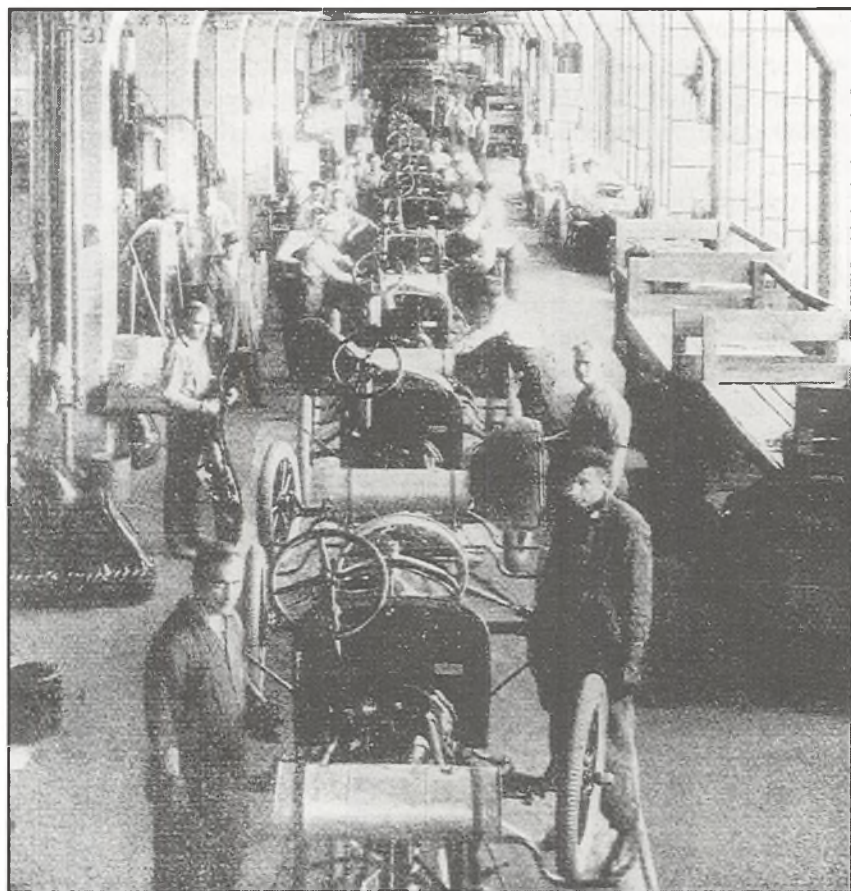
Aar	Gennemsnitlig Timefortjeneste for alle Smede			Overskudet giver gennemsnitlig for alle Smede et Til-læg til Time-lønnen paa
	Timeløn Øre	Overskud Øre	Ialt Øre	
<i>København:</i>				
1898.....	34,9	5,8	40,5	16
1906.....	39,4	8,1	47,5	20
1909.....	42,7	9,7	52,4	23
1911.....	43,9	9,8	53,7	22
1913.....	46,1	11,5	57,6	25
1915.....	50,0	15,8	65,8	32
1917.....	59,0	28,9	87,9	49
1918.....	67,7	55,5	123,2	82
1919.....	122,3	87,5	209,8	72
1920.....	137,0	120,0	257	88
1921.....	140,4	82,6	223	59
1922.....	135,7	53,8	189	39
<i>Provinserne:</i>				
1898.....	31,3	3,2	34,5	10
1906.....	36,0	6,4	42,4	18
1909.....	38,4	6,0	44,4	16
1911.....	40,1	7,4	47,5	18
1913.....	41,9	8,6	50,5	21
1915.....	44,7	10,9	55,6	24
1917.....	55,0	14,8	69,8	27
1918.....	65,4	32,1	97,5	49
1919.....	119,0	59,4	178,4	50
1920.....	132,9	87,1	220	66
1921.....	135,0	49,0	184	36
1922.....	124,0	33,0	157	27
<i>Hele Landet:</i>				
1898.....	33,1	4,4	37,5	13
1906.....	37,7	7,3	45,0	19
1909.....	40,6	7,8	48,4	19
1911.....	42,0	8,6	50,6	20
1913.....	44,1	10,1	54,2	23
1915.....	47,5	13,5	61,0	28
1917.....	57,0	21,8	78,8	38
1918.....	66,5	43,4	109,9	65
1919.....	120,5	72,1	192,6	60
1920.....	134,8	102,2	237	76
1921.....	137,7	65,3	203	48
1922.....	129,5	42,5	172	33

eksportindustri, der konkurrerede på det internationale marked.²⁴ Som direktør A.B.C. Hansen udtrykte det i et foredrag i Ingeniørforeningen i 1920, var fremgangen for dansk maskin- og metalindustri karakteristisk for Danmarks fremadskridende industrielle udvikling; »thi et Lands Maskinindustri er og bliver Barometret for dets samlede industrielle Udvikling«. Netop under 1.verdenskrig havde Danmarks maskinindustrielle eksport gjort store fremskridt.

Den teknologiske udvikling i jern- og metalindustrien var ganske omfattende efter 1.verdenskrig. Smedene var en af de arbejder-/faggrupper, der stærkest oplevede forandringerne i arbejde og teknologi efter 1.verdenskrig, der sammenfattedes under betegnelsen »rationalisering«. Det var en rationalisering, som især de store virksomheder gik i spidsen for. I hovedstaden anlagde de to amerikanske bilgiganter, Ford Motor Co. og General Motors hver deres nye moderne samlefabrikker, med samlebåndproduktion som det iøjnefaldende. På Burmeister & Wain blev der udvidet og moderniseret i hidtil uset omfang. Mange andre, både store og mellemstore virksomheder fulgte med i rationaliseringen og moderniseringen.

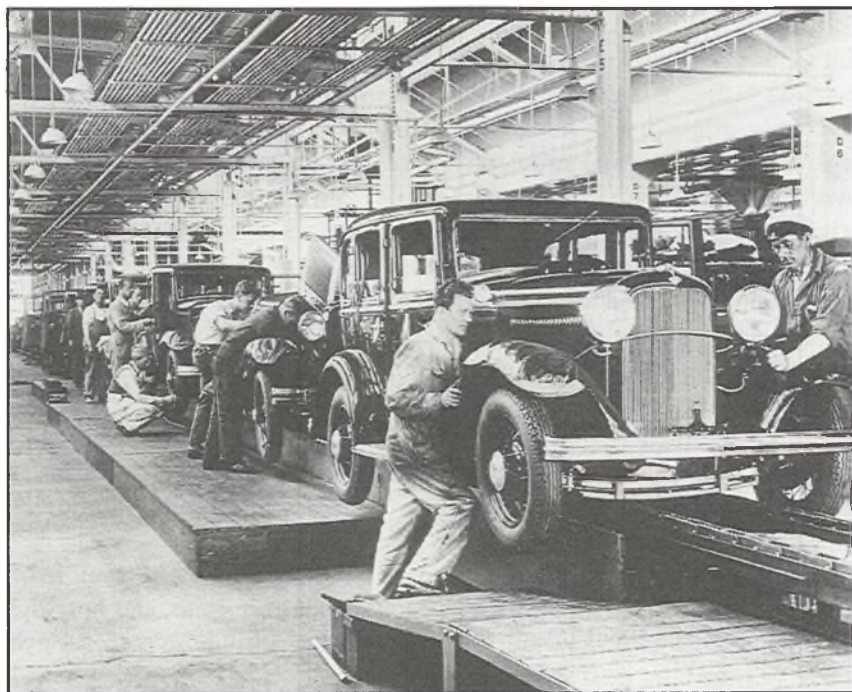
Det gamle smedeværkstedes redskaber og maskiner var ikke længere tidssvarende. Nogle steder blev de gamle smedekvalifikationer overflødiggjort, d.v.s. »overtaget« af maskiner. Men det var på ingen måde sådan, at smedens faglige færdigheder generelt også var passé. Langt de fleste steder var der tale om, at de faglige og håndværksmæssige krav til smede og maskinarbejdere blev skruet i vejret. Da den stærkt reviderede 3.udgave af »Smedebogen« udkom i 1928, skrev Jærn- og Metalarbejderen, at denne udgave stort set kun havde hovedtitlen fælles med den forrige udgave. Så meget var der sket, og så meget var der ændret i faget (i sammenligning med 1923-udgaven). Stoffet var fuldstændig omarbejdet og nye afsnit var taget med. »Tiden og Udviklingen har krævet det. Af nyt skal særlig fremhæves Afsnit om Presser og dertilhørende Stempler og Snit, Afsnit om Drejning, Fræsning, Slibning og Polering, tillige Afsnit om Pasning og Tolerance og Værkstedsgometri – for Størstedelen Emner, som ikke hidtil har været behandlede i nogen dansk Fagbog for Haandværkere«. Bogen indeholdt afsnit om materialelære, autogensvejsning, lodning, transmissioner, om fabriksloven og forebyggelse af ulykkestilfælde. Ikke mindst fremhævede fagbladet et meget indholdsrigt udvalg af tekniske tabeller og særlig de nye standards.²⁵ En sammenligning mellem de to udgaver af »Smedebogen«, fra 1923 og 1928, givet et interessant indtryk af udviklingen i smedefaget efter 1.verdenskrig.

Standardiseringen, som blev nævnt, var et af tidens tegn og et helt afgørende træk ved den teknologiske udvikling i industrien i mellemkrigs-tiden. Standardiseringen var nu sat i system og blev i de førende indu-strilande anset »som et af Tidens virkningsfuldeste Midler til at forbedre, forøge og billiggøre Produktionen«, skrev fagbladet i 1928. »Det har end-og været udtalt, at ligesom Dampmaskinens Indførelse var det, der gav Stødet til det 19.Aarhundredes vældige industrielle Udvikling, saaledes vil Indførelse af Standardisering blive Indledningen til en ny Epoke i In-dustriens Udviklingshistorie af hidtil uanede Dimensioner ... Standardi-seringen vinder Indpas indenfor enhver Industri, den holder sig ikke alene til Dimensioner og Former for Raamaterialer, Værktøjer og Fær-



digvarer, men omfatter ogsaa tekniske Benævnelser, Tegningssignaturer, Materialekvaliteter, Prøvemetoder, Maalemetoder, Forskrifter vedrørende Maskiners Levering, Afprøvning, Betjening og Vedligeholdelse«. De direkte fordele, der var forbundet med standardiseringen, var iflg. fagbladet »Værktøjers og Maskindeles Ombyttelighed, rationelle Lagerbeholdninger, hurtig og let Frømskaffelse af Værktøjer og Reservedele, klare og entydige Arbejdsanvisninger, mindre Spild og Kassation som Følge af uensartet Materiale«. ²⁶

I begyndelsen af 1927 indledte Jærn- og Metalarbejderen en fortløbende rubrik, »Lidt Værkstedsteknik«, og igennem den fås indtrykket af et arbejde og et fag, der stillede store og forøgede krav til håndværksmæssig



Arbejdsbånd i Fordfabrikken i København. (ABA)

kunnen og faglige færdigheder, med beregninger og nøjagtigt præcisionsarbejde. Netop denne rubrik vidnede om et fag, der var inde i en rivende teknologisk udvikling. Meget symptomatisk handlede den første artikel om autogensvejsning af hurtigstål. Der var en række artikler om autogensvejsning. Autogensvejsning svarede på ingen måde til sit navn – autogen = af sig selv – som det blev fremhævet i en artikel i september 1927. Det vidste enhver, der beskæftigede sig med det. For mange smede har det utvivlsomt voldt vanskeligheder, når de selv skulle igang. Men autogensvejsningen var kommet for at blive, og herefter var svejsningen ikke længere en mystisk »kunst« for særligt kyndige smedemestre, men noget som med tiden skulle blive en del af den almindelige smedevends arbejde. Men ufarligt var det ingenlunde.

Slibning var et andet område, hvor der skete meget. Udviklingen i slibeteknikken betød, at det blev mere og mere almindeligt at slibe i stedet for at dreje, høvle og fræse. Det var der flere grunde til, fremhævedes det i en artikel i fagbladet. Ved maskinslibning opnåedes for det første større nøjagtighed, især fordi værktøjet (slibeskiven) ikke udøvede noget tryk af betydning mod arbejdsstykket. For det andet blev den slebne overflade glat og pæn. Slibning var for det tredje den eneste brugbare bearbejdningsmetode overfor de hærdede maskindele, som i stigende grad anvendtes i maskiner. Endelig fremhævedes det at de nye kunstigt fremstillede slibematerialer, korund og karborundum, havde gjort det muligt at fabrikere billigere og bedre slibeskiver; tidligere havde man brugt sandsten og smergel. »Alt i alt er Slibningen i vor Tid en saa fordelagtig Arbejdsmetode, at man trøstigt kan gaa ud fra, at de Maskinværksteder, som vil følge med i Konkurrencen, tvinges til at medtage Maskinslibning som et Led i Forarbejdningen«. Fagbladet bragte en stribe artikler om maskinsliberi; altsammen noget, der viste den teknologiske udvikling i smede- og maskinarbejderaget.

Hærdning var endnu et af de gamle besværlige områder af faget, hvor teknologien var under forandring. De gamle hærdningsmetoder opfyldte ikke længere de tekniske krav, som blev stillet i forbindelse med det nye finere værktøj eller de store maskiner.²⁷

For smeden kunne intet være mere afgørende end den stadig mere omfattende standardisering. Den betød, at meget af det, som smeden før i tiden havde gået og smedet enkeltstyks – søm og bolte etc. – kunne fremstilles maskinelt i serieproduktion. Men at betragte det som dequalificering af smedefaget er misvisende.

Smeden begyndte at arbejde med helt andre tolerancer end tidligere.

Hans Rasmussen har i sin erindringsbog fortalt om, hvordan han i 1920'erne på sin gamle læreplads, Allerups Eftf. i Odense kom til at arbejde ved en drejebænk med fremstilling af aksler, koblinger, kommentatorer, lejeskjolde og andet tilbehør til elektromotorer, og nu blev stillet overfor kravet om at skulle arbejde med meget finere tolerancer end hidtil. Selv om folkene på Allerup rent fagligt set var godt kvalificerede, var de ikke vant til at arbejde med så små tolerancer som på 1/100 millimeter, skriver Hans Rasmussen.²⁸ Meget arbejde i serieproduktion stillede også høje krav til præcisionsarbejde.

Den gamle smed, som kunne svinge forhammeren o.s.v., ville nok have svært ved at klare et nyt arbejde, med dets krav til præcision og tempo.

Rationalisering var et ganske bredt begreb, der dækkede over en lang række forandringer på arbejdspladserne. Arbejdets intensivering var et centralt element heri.²⁹ Udviklingen i smedearbejdet handlede om teknologisk udvikling i bred forstand, indbefattet udvikling og forandringer i arbejdsorganisation og tempo. Måske var det den helt utrolige stigning i arbejdstempoet, smedene oplevede som det hårdeste, »intet Sted er Arbejdstempoet højere end i Danmark«, skrev Jærn- og Metalarbejderen i sidste halvdel af 1920'erne³⁰ og DSMF's kongresser i 1938 og 1941 viste, at tidtagning langt fra var ualmindelig på arbejdspladser i den danske jern- og metalindustri.³¹

Kampen om arbejdet

Den store faglige erobring efter 1.verdenskrig var 8 timersdagen i 1919. Når smedene efter 2.verdenskrig vurderede »udviklingen«, blev 8 timersdagen betegnet som det store fremskridt. Smedene var involveret i de store faglige kampe i de følgende år. Både i 1921 og 1922 handlede kampen om arbejdsgivernes krav om lønreduktioner i de generelle overenskomster. Jernindustrien var centralt placeret i disse storkampe. DSMF følte sig til en vis grad taget med som gidsel. »Jernbaronerne« på den ene side og Lyngsies arbejdsmænd på den anden var de udfarende kraftfelter på arbejdsgiver- og arbejderside. Både i 1921 og 1922 hørte smedene til på den fløj i fagbevægelsen, der talte for at undgå kamp; og da kampene var brudt ud, blandt dem, der talte for at standse hurtigst muligt. I smedeforbundets blad Jærn- og Metalarbejderen blev der langet hårdt ud efter arbejdsmændene, og især arbejdsmændenes formand Lyngsie, som man beskyldte for at føre faglig krig på andres regning. Arbejdsmandsforbundet tog sine folk i jernindustrien ud, vel vidende at de andre fag så

også måtte standse. I 1922 antydede fagbladet (formentlig forbundsformanden selv), at arbejdsmændene endog var i ledtog med arbejdsgiverne: » ... Var det i Virkeligheden ikke saaledes, at der var et vist Sammenspil mellem Arbejdsgivernes og Arbejdsmændenes Interesser, adskilligt kunde tyde derpaa, og Arbejdsgiverne har jo i Almindelighed gennem Tiderne i mangfoldige Tilfælde spekuleret i de Modsætninger mellem faglærte og ikke-faglærte, som fremstaar ved en tilstedeværende maalbevidst og selvsikker Arbejdsmandsorganisation, som ikke viger tilbage for at feje visse Smaakrav af Haandværkere til Side, hvis de viser sig at staa i Vejen for Praktiseringen af Teorien om, at egentlig er vi allesammen Arbejdsmand for Vorherre, og de Haandværkerorganisationer, der ikke befinder sig rigtig vel ved Formen for »Kammeratskabet«, kan jo efter tidligere Anvisninger melde sig som Afdelinger i Dansk Arbejdsmandsforbund«. ³² Igen i 1925 blussede konflikten mellem J.A. Hansen og Lyngsie op. DSMF fremstod i de store kampsituationer på den forsigtige fløj; og på den fløj, der i striden om centralorganisationen DsF's kompetence klart stillede sig på den centralistiske position: Arbejdernes faglige centralorganisation havde og måtte have kompetencen til at indgå overenskomster og afslutte konflikter på de enkelte forbunds vegne. Hvad havde man ellers en centralorganisation til?

Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på at DSMF var det fagforbund, der efter 1.verdenskrig satsede kraftigst på forslaget om bedriftsråd. Socialdemokratiet havde i den urolige efterkrigstid formuleret sit program for en gradvis socialisering og demokratisering af det danske samfund. Oven på Påskekrisen 1920 udarbejdede DsF fagbevægelsens forslag om bedriftsråd. Det var en postgang for sent, og der kom aldrig noget ud af det forslag. Men smedene fortsatte, og i 1922 havde DSMF sit eget forslag til bedriftsnævn med ved forårets overenskomstforhandlinger. Socialisering og bedriftsnævn faldt inden for værkstedsparlamentarismens tradition i smedeforbundet. Det er interessant at se smedeforbundet i 1920'erne som det forbund, der gik mest i vælten for ideen om bedriftsnævn, også efter at det umiddelbare revolutionsrøre havde lagt sig! Jernets arbejdsgivere var ikke meget for ideen om bedriftsnævn, men i sidste halvdel af 1920'erne var de med på at forhandle om »en ordning, som konsoliderede Tillidsmandsinstitutionen noget mere«, og således »komme os noget i Møde, hvis vi ellers kunde blive enige«, som Kjærboel bemærkede i et notat fra et møde med Jernets Arbejdsgivere i oktober 1926. ³³

Mens smedeforbundet var forsigtig og passiv under de store faglige

konflikter frem til 1925, var forbundet til gengæld stærkt engageret og aktiv under de talrige lokale arbejdspladskonflikter, som kendetegnede mønsteret i de faglige konflikter efter 1925. Sammenhængen mellem rationalisering og arbejdskamp var ikke til at tage fejl af i disse år.

I fagbladet Jærn- og Metalarbejderen var den løbende »Organisationernes Rubrik« en oplysende kilde til de utallige konflikter på arbejdspladserne i forbindelse med ændringer i arbejdet, ny teknologi og andre former for rationalisering. En virksomhed som Thomas B. Thrige, der netop i disse år gik langt i retning af industriel serieproduktion, var en utrolig konfliktfyldt arbejdsplads. Burmeister & Wain var en anden af de meget konfliktfyldte arbejdspladser. Den gamle tone fra »Kommandørens tid« var der ikke længere. Konflikterne opstod i nogle tilfælde i sammenhæng med, at firmaerne i forbindelse med en rationalisering opsagde de gamle faste priskuranter, »saaledes at alle blev løse Akkorder, naturligvis for lettere at faa Priserne reduceret«. ³⁴

Teknologisk fornyelse og faglig konflikt var mange steder to sider af samme sag. Der var tale om en kamp om arbejdet. Nogle steder endog i en meget direkte betydning, f.eks. hos A/S De forenede Jærnstøberier i Århus, der investerede i »en stor ny amerikansk Vidundermaskine«, som installeredes i forbindelse med, at virksomheden ville indføre »den snart over hele Verden omtalte Ford'ske Arbejdsmetode: »det løbende Baand«. Firmaet havde ikke tænkt sig at smedeforbundets medlemmer skulle betjene den nye vidundermaskine, men 15-16 års arbejdsdrenge og arbejdsmænd. »Vore Medlemmer har gjort store Anstrengelser for at bevare Arbejdet og har bl.a. tilbudt at betjene Maskinerne, indtil Akkorder kan ansættes, for deres Gennemsnitsfortjeneste minus 20 pCt., hvilket vil blive 146 Øre i Timen, men alt preller af paa Hr. Direktør Clausen«, skrev Jærn- og Metalarbejderen. Der var »overhovedet ikke noget at forhandle om, thi Maskinerne skal betjenes af Arbejdsmænd og dermed basta. Noget andet Arbejde, delvis ogsaa til Radiatorer, Propper og lignende, har hidtil været udført som Brædtarbejde og af vore Medlemmer. Til dette har man nu ogsaa anskaffet ny Maskiner i den Hensigt, at Arbejdsmænd ogsaa skal betjene disse«. Forbundet havde protesteret, »da det ikke kan være Meningen, at et Firma uden Forhandling eller noget som helst andet ganske roligt kan tage Arbejdet fra dem, der hidtil har udført det, naar man overhovedet ikke ved, om Enighed vil være at opnaa om Arbejdsbetingelserne ved den nye Fremstillingsmaade...«. ³⁵ Også på de to amerikanske bilsamlefabrikker – med deres »rullende Bånd« – var DSMF involveret i flere konflikter i løbet af 1920'erne.

DSMF var helt med på, at der skulle rationaliseres og effektiviseres. Arbejdernes krav var til gengæld »Belønning af Arbejdsfliden!« »Vi ønsker ikke Arbejdseffektiviteten nedsat. Vi anser det for naturligt gennem en forsvarlig Arbejdspræstation af den enkelte Arbejder at skabe Baggrund for gode Lønninger og en rimelig begrænset Arbejdstid... Det er jo et Tidens Tegn, at efterhaanden som Arbejderne bliver mere og mere flittige, angribes de i stedse højere Grad, fordi de kræver rimelig Godtgørelse for Fliden...«³⁶ Udbygning af tillidsmandsinstitutionen var DSMF's andet hovedkrav.

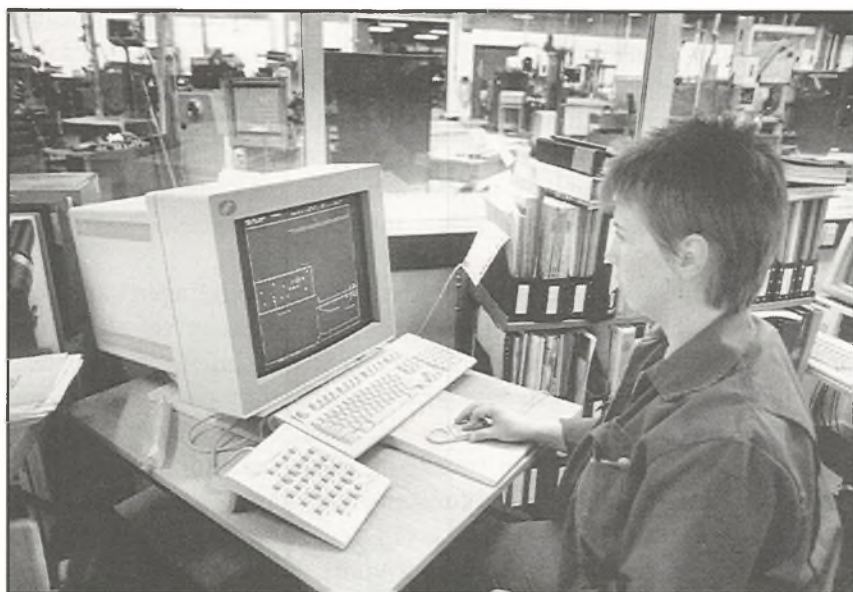
Det bevægelige lønsystem og tillidsmandsinstitutionen var uløseligt forbundet for smedeforbundet. DSMF måtte ved flere lejligheder tage sager på tillidsmandsfyringer. Tillidsmanden var flere gange ham, der kom i klemme. Smedeforbundet – og dets formand Johs. Kjærbøl – var en af dem, der især slog til lyd for kravet om en bedre sikring af tillidsmændene og en udbygning af tillidsmandssystemet.

Det bevægelige lønsystem i jernindustrien var i 1920'erne en anledning til ganske mange lokale arbejdspladskonflikter, i sammenhæng med rationaliseringen. Det gav konflikter, det var uvægerligt forbundet med en decentral og lokal faglig aktivitet.

En senere beregning af lønudviklingen i jernindustrien sammenlignet med de gennemsnitlige timelønninger viste, at lønningerne i jernindustrien i første halvdel af 1920'erne var mere stabile end gennemsnittet, d.v.s. de holdt sig på et højere niveau; mens der fra 1925 til 1930 stort set var tale om en parallel lønudvikling. I 1930'ernes krisear viste lønningerne i jernindustrien en relativt større bevægelighed i nedadgående retning end gennemsnittet; til gengæld gik det hurtigere opad fra 1936 og frem.³⁷

Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at den »politiske« tendens, der lige siden arbejderbevægelsens barndom i 1870'erne havde præget smedene, fortsatte i bedste velgående op i det nye århundrede. Igennem hele mellemkrigsperioden var DSMF og dets skiftende formænd parate til at »tage politiske hensyn«. Forbundsformand Johs. Kjærbøl, som da også gik fra formandsposten direkte over i ministerstolen, var en af de stærkeste fortalere for, at den faglige lønkamp ikke kunne betragtes isoleret fra arbejderbevægelsens politiske kamp iøvrigt; d.v.s. at fagbevægelsen bl.a. også skulle tage hensyn til den socialdemokratiske regerings ønsker i 1930'ernes krisear, om nødvendigt også på medlemsdemokratiets bekostning, som det var tilfældet i 1931 og 1932.

Gennem hele perioden fra 1870'erne til 2.verdenskrig var der nogle gennemgående tendenser i smedenes organisationshistorie: (a) Den poli-



Maskinarbejderlærling anno 1989. Hendes læreplads er Thorsted Maskiner i Horsens. (ABA. Fotograf Søren Holm/Chili)

tiske tendens, som gjorde sig gældende i den socialistiske fagforening fra 1873, viste sig lige så tydeligt i smedeforbundet i 1888 og i forbundets fagpolitiske linje i mellemkrigstiden; (b) den decentrale lønfastsættelse: der skulle være plads til, at enkelte eller den enkelte arbejdsplads kunne få lønnen op; lønkampen skulle ikke foregå i organisationernes mødelokaler, men på arbejdspladsen; og (c) den værkstedsparlamentariske tradition, der startede med værkstedsklubberne på de større arbejdspladser i det 19. århundrede, udbyggedes med tillidsmandsordningen fra 1900 og igennem mellemkrigstiden gjorde smedeforbundet til den mest ihærdige fortalere for bedriftsnavn og tillidsmandsinstitutionens udbygning. Hvad havde det med laugstradition og håndværkerkonservatisme at gøre? Ikke særlig meget!

Det gælder om at have så lidt arbejde med arbejdet som muligt!- Smedenes vurderinger

Hvordan vurderede de smede, der indleverede deres erindringer efter 2.verdenskrig udviklingen i faget og smedearbejdet – ud fra deres perspektiv efter 2.verdenskrig?

Den københavnske smed Carl Mortensen fremhævede især specialiseringen, »nu er alting inden for ethvert fag specialiseret, man lærer nok at smede, men dog ikke som dengang, da var der lidt af hvert..., det er jo nye tider, vi lever i, skønt livet er underfuldt. Smedefaget har jo forandret sig en del i teknisk forstand«, fortsatte Carl Mortensen, »der findes snart alt i maskiner, man kan smede ved, såsom pressemaskiner, som jeg har arbejdet en del ved, det er meget interessant arbejde...«, mente Carl Mortensen.

P.E. Hansen fra Aalborg kunne sige meget om udviklingen i smedefaget i den tid, han havde været med. »Da jeg var drejer var alt jo med remtræk og til tider skulle den strammes og engang imellem sprang den. Men nu på moderne værksteder trykker svenden blot på en knap, så går bænken. Svenden har kun at passe sit, ingen rem springer og ingen stramning fordi den ikke kan trække og alt det værktøj de skal bruge, bliver dem udleveret færdig til brugs med det samme. Det forhold eksisterede ikke i min tid. Det er jo en given ting, at der kan produceres meget mere under sådanne forhold og svenden tjene mange flere penge. Mon det i det lange løb er til gavn for den kommende generation? Jeg ved det ikke og forholdene blandt kollegerne synes mig var langt bedre, vi var alle lige, nu synes jeg er det helt anderledes, nu passer enhver sit og jeg har den mening, at de unge mener for meget om sig selv, og det er fordi .. de står ved et og samme arbejde den ene dag med den anden, så de bliver jo specialist og alle de penge bliver de nu heller ikke bedre af. Systemet er helt af lave for der er nu ingen der kan få mig til at tro, at en mand kan tjene 3-4 kr. i timen, når vi før tjente 30 øre«.

N.M. Følling, der fra 1904 var svend på Morsø Støbegods, fremhævede, at der blev arbejdet hårdere og hurtigere end før. Tiden havde forandret alt, mente Følling, »også på værkstedet. Almindelig stål som vi brugte til bor, som vi selv skulle smede og hærde, er forbi. En overgang begyndte vi selv at købe selvhærdende stål. Det var dyrt en overgang, men til sidst kunne værkføreren ikke undslå sig mere. Vi fik det udleveret, men også dette blev erstattet af selvhærdende sneglebor, for hvilke vi måtte betale med en lille pris. Denne pris er også faldet bort, så nu kan hver mand få alle de sneglebor, han har brug for. Arbejdsmetoden er anderledes end før, det drejer sig om nu til dags er at lægge sit arbejde til rette på en sådan måde, at man ikke skal have mere arbejde med arbejdet end nødvendigt, og hvor man kan forbedre sine metoder, når man i en årrække er kommet til at stå med ensartet arbejde og bruger sin forstand og ikke kan få lagt på akkorden finder man altid forbedringer gang

efter gang. Den gang, jeg begyndte, var bygningerne gamle, lavt til loftet. Nu har vi dejlige store lokaler, højt til loft og vid til væggen. Dengang skulle vi selv hente vort arbejde fra lageret, nu får vi det bragt. Når jeg ser tilbage fra før til nu, arbejdes der hårdere og hurtigere end før«. Der-til kom alle udenværkerne. Renlighed havde der ikke været meget af i gamle dage. Nu havde smedene bad og omklædningsrum, nu kunne de vaske sig og gå omklædt fra arbejde »som pæne mennesker«! I gamle dage havde de fleste smede altid en flaske brændevin og øl i skabet. »Den slags bruges ikke mere...«.

Arbejdet var helt anderledes end tidligere, det var blevet mere effektivt, og arbejderne var blevet renere og mindre drikfældige!

Afslutning

Hvilken betydning fik industrialiseringen for smedens arbejde og hvordan oplevede smedene industrialiseringen? Det var de to spørgsmål, der blev stillet i starten.

Industrialiseringen ændrede smedens arbejde helt og aldeles. Jern- og metalindustriens vækst fulgte de almindelige industrielle vækst-konjunkturer: Der var et opsving i begyndelsen af 1870'erne og et nyt opsving fra midten af 1890'erne. Men for de smede, der indleverede deres erindringer omkring 1950, var 1890'erne endnu »de gamle dage«. En ny epoke indledtes med det nye hurtigskærende stål, som Taylor og White præsenterede i 1900. Fra begyndelsen af det 20. århundrede startede den proces, der helt forandrede teknologien og arbejdet på smedenes arbejdspladser. 1920'erne og 30'erne var økonomiske depressions- og krisear, men for smeden var det nogle tiår med store ændringer i arbejdet, i værktøj og organisation m.v., kort sagt i arbejdets teknologi. En sammenligning af de to udgaver af »Smedebogen« i 1923 og 1928 fortæller ganske meget om udviklingen i jernindustriens arbejdspladser efter 1. verdenskrig.

Udviklingen i smedens arbejde fremviste nogle helt almene træk i det kapitalistiske arbejdes historie: (a) stærkt stigende arbejdstempo kendetegnede også udviklingen i smedens arbejde; (b) standardisering var et andet generelt træk, meget mere blev leveret færdigt fra fabrik; smeden skulle ikke længere stå og lave søm, skruer og bolte o.s.v., alt sådan noget var nu i standardmål; (c) mange flere maskiner var et tredje element; alt var snart i maskiner, mente Carl Mortensen. Det handlede helt generelt om mere effektivt arbejde. De for smedenes arbejde specifikke fornyelser

var især de nye skæremetaller med alt, hvad deraf fulgte og svejsningen. Svejsning blev noget helt andet efter udviklingen af autogensvejsning. På bare lidt længere sigt ville smeden gå over til at svejse meget af det, som han hidtil havde nitter.

Når man læser smedenes egne vurderinger af »udviklingen« indeholder de fleste tre elementer: Den ene del af vurderingerne gik på forandringerne i arbejdet. Den anden del handlede om »udenværkerne« – mindre drikkeri, større renlighed o.l. For det tredje var der de almindelige vurderinger af »udviklingen i samfundet« i bred forstand. Det er interessant at bemærke, at mens mange arbejdere på den ene side fremhævede den store og ubestridelige fremgang, som arbejderne havde oplevet op igennem dette århundrede, så var der på den anden side lige så mange, der var opmærksom på de »usunde« sider af udviklingen: Var det »sundt« for mennesker at have så mange penge mellem hænderne? Var der ikke kommet et meget mindre solidarisk samfund ud af det, hvor alle bare passede sit eget? Betragtninger af den type er erindringsmaterialet rigt på. Lad mig slutte med en af dem: Værkmester N.F. Jensen fra Glostrup. Han erkendte de store fremskridt for arbejderklassen, der var sket siden 1890, 8 timersdagen i 1919 og ferieloven i 1938 m.v. »Udviklingen har alligevel taget en hel anden Retning end hvad man for 60 Aar drømte om. I mine unge Aar var Arbejderpartiet det kæmpende Parti, Partiet i Opdrift og dermed fulgte den Idealisme som nu er tabt. Den gang hed det at vi bekæmpede en dekadent Overklasse og dens Unoder, og med dens Fald skulde der opstaa en ny Kultur med Solidaritet og Naturlighed. – Hvorledes er det gaaet? Saadan, at det eneste Underklassen trægter efter er, at aabe Overklassen efter. Det var de feterede Overklassedamer, der begyndte at rød lakere Neglene paa Hænder og Fødder; rød male Læberne og faa Øjenbrynene lavet om – og Arbejderkvinderne der, saa langt Pengene rakte, fulgte efter. Det var Underklassens Folk der, med Rette, kritiserede Fraadseri og Fylder. Idag bliver der ved en gennemsnits-Konfirmation i et Arbejderhjem spist og drukket for 1000-1200 Kr. I mine Drengaar kunde man op mod Pinse i en Annonce læse f.Eks. følgende: »Murersangforeningen »Constantia«. Pinsemorgen samles Medlemmerne paa Trianglen Kl.6. Vi marcherer saa ad Strandvejen til Charlottenlund. Vi har vore Sangerhuer paa, og Madpakke samt godt Humør medbringes«. Idag hedder det: Det gider jeg sgu' ikke, lad os ta' en Vogn. Trods det at Lefefoden for Arbejderne ligger langt, langt over den Tids saa møder man idag kun Kritik og Misfornøjelse med alt. Melodien er bleven væk!³⁸

Noter

1. »Festskrift i Anledning af Dansk Smede og Maskinarbejder Forbunds 25 Aars Jubilæum«, ved J.A. Hansen, København 1913, s.9 ff – der bl.a. bygger på Rasmus Bergs »Smedelauget i Kjøbenhavn«, 1912 og C. Nyrops »Fra Roskilde Smedelavs Lade«, 1886.
2. »In time, however, these skills too were displaced«, lyder fortsættelsen. »Technology and Toil in Nineteenth Century Britain«, Maxine Berg (ed.), London 1979, s.7-8.
3. Jvf hertil E. J. Hobsbawm, »The Age of Capital 1848 – 1875«, London 1977, s.60-1, samt: Harry Braverman, »Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century«, New York 1974.
4. Eksempelvis Andrew Zimbalist (ed.), »Case Studies on the Labor Process«, New York 1979 og Richard M. Pfeffer, »Working for Capitalism«, New York 1979.
5. Robert B. Gordon, »Who Turned the Mechanical Ideal into Mechanical Reality?«, i Technology and Cultur, Vol.29, No.4 1988, med temaet »Labor History and the History of Technology«.
6. Nationalmuseets indsamlede arbejdererindringer er nu tilgængelige på bl.a. Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv, hvis samling har været benyttet her. Nationalmuseet, Smedeerindringer, kasse 1, Smedemester Iversen, Nybølle (grov- og beslagsmed).
7. Smedeerindringer, kasse 2, Povl Peder Jensen, Esbjerg.
8. Som det hed i en senere artikel i Jærn- og Metalarbejderen, nr.3 1928, s.45.
9. H.C. Johansen, »Industriens vækst og vilkår 1870 – 1973«, Odense 1988, s.79 – hvor der iøvrigt kan findes statistiske oplysninger om jern- og metalindustrien.
10. »Bidrag til Arbejderklassens og Arbejderspørgsmaalets Historie i Danmark fra 1864 til 1900«, red. Povl Engelstoft & Hans Jensen, København 1931 (1980).
11. Jørgen Peter Christensen har samlet oplysningerne om lønudviklingen i smedefaget. »Lønudviklingen inden for dansk håndværk og industri 1870-1914«, København 1975, s. 84 ff, s. 140 ff, s. 242 ff.
12. Adolph Jensen, »Arbejdslønnen i København i det 19 de Aarhundrede«, i Tidsskrift for Industri 1900, s.165 ff. Jvf. også Edv. Mackeprang, »Danske Arbejdsoverenskomster«, Tidsskrift for Industri 1908, s.255 ff. og Jørgen Peter Christensen, op.cit. s.242 ff.
13. Hans Rasmussen, »Ilden i min esse«, s.161.
14. »Dette dokument har indeholdt så betydningsfulde bestanddele, at man har kaldt det en slags grundlov for »værkstedsparlamentarismen«, og det har også været mønster for ordningen af arbejdsforholdene i metalarbejderfagene i udlandet«, skriver Hans Rasmussen, op.cit. s.161. Martsoverenskomsten er trykt op i P.Andersen »Festskrift« 1938, s.75 ff.
15. »Det nye Værktøjsstaal«, i Tidsskrift for Industri 1901, s.192; jvf. også »Smedebogen«, Teknologisk Institut, København 1923, s.14.
16. Jern- og Metalarbejderen, nr.7, s.152.
17. Tidsskrift for Industri 1903, s.22.
18. Tidsskrift for Industri 1911, s.54 ff.
19. Tidsskrift for Industri 1912, s.100 ff. og s.105.
20. Jvf. Tidsskrift for Industri 1913, s.250 f., samt H.C. Johansen, op.cit. s.121 ff. og Aage Hannover, »Jern- og Metalindustrien«, i »Danmarks industrielle Udvikling«, København 1943, s.283.

21. »Festskrift i Anledning af Dansk Smede- og Maskinarbejder Forbunds 50 Aars Jubilæum 1888 – 1938«, s.144.
22. Smedearkivet, Overenskomstforhold, Overenskomstsituationen i foråret 1922, læg d).
23. Jærn- og Metalarbejderen 1922-23, nr.1-3 optrykte forbundets lønstatistiske materiale, her s.40 f.
24. Jvf. eksempelvis »Dansk Industrieretning 1915-1918« (København 1920) og A.B.C. Hansen, »Muligheder og Vilkaar for dansk Industrieksport med særligt Henblik paa Maskinindustrien«, i Tidsskrift for Industri, 1920, s.60 ff. og s.82 ff.
25. »En Haandværkerbog«, i Jærn- og Metalarbejderen, nr.11 1928, s.206 f.
26. »Standardisering. Nye Tider – Nye Veje«, Jærn- og Metalarbejderen, nr.11, sept. 1928, s.205 f.
27. Jvf. artiklen »Industrielle Ovne«, i Jærn- og Metalarbejderen, nr.9 1928, s.154.
28. Hans Rasmussen, »Ilden i min esse«, København 1977, s.62 og s.71 f.
29. Jvf. Otto Bauer, »Rationalisering«, København 1932.
30. Jærn- og Metalarbejderen, nr.4 februar 1927, s.49; jvf. også nr.1 november 1927, s.1 ff. og nr.2 december 1927, s.21 ff.
31. Jvf. Jørgen Peter Christensen, »Rationalisering og arbejderne – dansk industri i mellemkrigstiden«, i »Produktion & arbejdskraft i Danmark gennem 200 år«, Fl. Mikkelsen (red.), København 1990, s.128.
32. Jærn- og Metalarbejderen, nr.5 marts 1922, s.58.
33. Mødereferat i DSMF-arkivet, »Overenskomstforhandlingerne. Oktober 1926«.
34. P. Andersen på et forhandlingsmøde med Jernindustriens Sammenslutning i oktober 1926, jvf. mødereferater i DSMF-arkivet »Overenskomstforhandlingerne. Oktober 1926«.
35. Jærn- og Metalarbejderen nr.12, oktober 1927, s.176.
36. Arbejderne var i deres gode ret til at kræve belønning af arbejdsfliden! Jærn- og Metalarbejderen, nr.1 november 1927, s.3.
37. Holger Jensen, »Lønssystemet indenfor Jern- og Metalindustrien«, 1948, gengivet efter W.Galenson, »Arbejder og Arbejdsgiver i Danmark«, s.229 f.
38. Værkmester N.F. Jensen Glostrup, Smedeerindringer kasse 4.

Hvad har køn og arbejde med hinanden at gøre?

Af Lisbeth Jensen

En smed, en slagter, en læge, en ingeniør, en direktør, en præst, en tømrer og en advokat – hvad er fælles for dem?

– Og hvad er fælles for en sekretær, en sygeplejerske, en pædagog, en butiksassistent, en jordemoder, en rengøringsassistent, en teknisk tegner og en økonoma?

Hvis jeg ikke tager meget fejl, forbinder du umiddelbart de første med et billede af en mand, mens de sidste er billeder på kvinder.

Disse billeder – eller de opfattelser, der ligger bag, er på den ene side udtryk for den kønsarbejdsdeling, der er i vores samfund. Men samtidig er vore forestillinger i sig selv med til at fastholde opdelingen i mande- og kvindejob.

Hvad er det, der gør nogle job til kvindejob, og andre til mandejob. Ja, det kan selvfølgelig dels være udtryk for virkelighedens verden. – At nogle job stort set kun varetages af mænd, og andre af kvinder. Men også job, hvor der er ansatte af begge køn, vil have en kønsmærkat. F.eks. opfattes læge- og advokaterhvervet som mandefag, selv om der er mange kvinder.

Mit arbejde som ligestillingskonsulent

Min baggrund for at skrive denne artikel er primært mit arbejde som ligestillingskonsulent ved Arbejdsformidlingen, hvor jeg er ansat til at fremme ligestillingen på det regionale arbejdsmarked, bla. ved at arbejde for en nedbrydning af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Hvad arbejdet konkret består i, har ændret sig gennem årene – bla. fordi forholdene på arbejdsmarkedet ændrer sig. Ligestillingsarbejdet ændrer sig også, fordi strategier og opfattelser af ligestilling udvikles og forandres

I starten af min ansættelse var ligestilling: at behandle kvinder og mænd ens. I dag erkender man, at kvinder og mænd har forskellige mu-

ligheder og vilkår, hvorfor det er nødvendigt med forskellige tilbud, når målet er ligestilling.

Jeg har gennem 6 år som ligestillingskonsulent været med til at igangsætte forsøg og initiativer særlig rettet mod kvinder med det formål at forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. I dag er strategien: integration. De forskellige ordninger, tilbud og initiativer AF tager, skal alle ideelt fremme ligestillingen. Mit arbejde består i at give forslag til, hvordan dette hensyn integreres i de forskellige opgaver.

Det er såvel på baggrund af praktiske erfaringer som på læsning af diverse undersøgelser og rapporter, at jeg har den opfattelse, at der ikke er *en* logisk forklaring på opdelingen i henholdsvis kvinde- og mandejob. De gængse forklaringer er i høj grad myter, der mere skal fungere som legitimation og understregning af vor opfattelse af kvindelighed og mandlighed, og altså på en eller anden måde fungere som grundlag for vores kønsidentitet.

Det er heller ikke min opfattelse, at kønsarbejdsdelingen er et resultat af mænds og kvinders frie valg af jobs. Hvilke job vi (evt.) får, er ikke kun afhængig af vore *ønsker*, men også af vore *muligheder*.

Det kønsopdelte arbejdsmarked

At arbejdsmarkedet er kønsopdelt er ikke nogen nyhed. Det har vi vidst i snart mange år. Kvinder og mænd arbejder i forskellige brancher, når de er ansat i samme branche har de forskellige job og funktioner, og kvinder er typisk underordnet mænd – enten fordi de har job, der er hjælpejob for mænd (sekretær, teknisk assistent, sygeplejerske osv.), eller fordi mændene får/har de ledende stillinger.

Drude Dahlerup har i »Køn sorterer«¹ opgjort antallet af beskæftigede i fag med en ligelig kønsfordeling (mindst 40% af hver køn) til 18%. I de 18% er indeholdt ikke-faglærte arbejdere i industrien. Ikke-faglærte arbejdere i industrien er dog typisk ansat på virksomheder, som enten beskæftiger mænd eller kvinder. Hvis denne gruppe derfor regnes fra, er kun 12% af arbejdsstyrken i fag med en ligelig kønsfordeling.

Kønsarbejdsdelingen – og kønsforskellene i samfundet – skyldes mange forskellige forhold, og er et resultat af forskellig behandling og forskellige muligheder for de to køn på mange områder i samfundet.

I den forbindelse mener jeg, at generelle normer for kvindelighed og mandlighed i samfundet er med til at sætte barrierer for både kvinders og mænds *muligheder* for at få bestemte job. Omvendt er kønsarbejdsde-

lingen i samfundet på et bestemt tidspunkt jo også med til at »sætte indholdet« i vore opfattelser af kvindelighed og mandlighed.

Mange job har gennem historien »skiftet køn«, hvorfor det ikke er fagområdet som sådan, der knytter det til det ene eller andet køn. Samtidig kan job i et geografisk område være kvindejob, mens de et andet sted er mandejob.

På Sjælland er lærerjobbet i dag et kvindejob, mens der i Vestjylland stadig er overvægt af mandlige lærere. Lærergerningen er både et eksempel på et fag, som har skiftet køn, fra primært at være et mandefag til i dag hvor der er flertal af kvinder, man også et eksempel på at fag i forskellige geografiske områder har forskellig køn.

En meget brugt forklaring på kønsarbejdsdelingen er, at mange mandejob kræver fysisk styrke. Denne forklaring giver indtryk af, at kønsarbejdsdelingen skyldes en slags hensyntagen eller omsorg for kvinder, der betragtes som fysisk svagere.

Et stort problem ved forklaringen er imidlertid, at mange af kvindejobbene i dag er de fysisk mest krævende, f.eks. arbejde inden for social- og sundhedsområdet, hvor der skal løftes på tunge gamle mennesker.

At kønsarbejdsdelingen næppe er begrundet i krav til arbejdets fysiske styrke, er »kønsskiftet« inden for mejeriområdet omkring århundredskiftet et eksempel på. Mændene tilkæmpede sig området på det tidspunkt, hvor teknikken holdt sit indtog, og arbejdet blev mindre fysisk krævende.

Når forklaringen med fysisk styrke ikke holder længere, er der et andet argument: teknisk snilde. Det er ganske rigtigt, at mange mandejob er kendetegnet ved brug eller udvikling af teknik eller redskaber. I den argumentation overser mange imidlertid, at der arbejdes meget med teknik i mange kvindejob.

Man heller ikke den argumentation kan være »forklaringen« på kønsopdelingen. For der bruges ikke megen teknik hverken inden for præstegerningen eller i advokaterhvervet.

Kvindejob sættes ofte i forbindelse med en eller anden omsorgsfunktion: »Det har noget med mennesker at gøre«. Det er dog de færreste kassedamer, der har særlig megen kontakt til andre mennesker, ligesom det heller ikke er det, der kendetegner kontor- og sekretærarbejde mest.

Mere karakteristisk er det, at alle kvindejobbene er underordnede en andre faggruppe, der er mandejob. Jordemoderen arbejdede godt nok i en lang historisk periode meget selvstændigt, men det er måske også netop derfor, at de ofte er blevet beskrevet som lidt mandhaftige.

Kvindelighed

Den norske psykolog Hanne Haavind har beskrevet kvindeligheden i dag ved underordning.² Tidligere var magtforholdet mellem mænd og kvinder fastlagt i lovgivningen: Kvinder var umyndige og underlagt enten deres far eller deres mand. I dag har vi formelt ligestilling, men vi



mangler stadig reel ligestilling. Hanne Haavind er af den opfattelse, at magtforholdet i dag ikke fastholdes ved formelle regler og love, men i vores opfattelser af kvindelighed og mandlighed.

Kvinder, der ikke »frivilligt« underkaster og underordner sig mænd, hjemme og/eller på arbejdspladsen, bliver af både mænd og andre kvinder betragtet som »ukvindelige« – de mister en del af deres kønsidentitet.

Et eksempel herpå er Times's omtale af Margarat Thatcher, efter hun trak sig som premierminister. Times skrev, at Thatcher havde mistet alt, men fået det, hun manglede, mens hun var premierminister: sin kvindelighed.

Hvad er identitet?

Identitet opfatter jeg som havende både en individuel og en fælles/kollektiv side. Identitet er noget individuelt på den måde, at det omfatter ens selvopfattelse. Men for at fastholde identiteten er det nødvendigt med andre at relatere den til. Alene på en øde ø, ville identitet være uden betydning – i hvert fald først på det tidspunkt, man evt. blev opdaget.

Identiteten giver sig også synlige udtryk. På forskellig vis søger vi at vise omgivelserne, hvem og hvordan vi er. Det kan være gennem påklædning eller optræden, eller det kan være gennem vaner osv.

Identitet er kulturel og samfundsmæssig på den måde, at identiteten er udtryk for fællesskab med nogle og forskellighed fra andre. Det er et kollektivt fællesskab om bestemte normer, udtryksformer eller handlemåder, der tillægges forskellige roller, job, uddannelser og altså også køn.

Jeg vil mene, at hver enkelts personlighed er sammensat af forskellige identiteter. Vi kan have en faglig identitet, vi kan have en identitet i forhold til en bestemt rolle i familien, vi kan have interesser, der giver os identitet, og vi må alle forholde os til vores biologiske køn, og derved får vi også en kønsidentitet.

For den enkelte er det forskelligt, hvad der spiller størst rolle for personligheden eller en overordnet identitet, om det er ens arbejde, uddannelse, rolle i familien, eller det er udseende eller handlinger/aktiviteter.

De forskellige identiteter er heller ikke uafhængige af hinanden, de vil på forskellig måde supplere hinanden og dermed være et samlet udtryk for den enkeltes personlighed.

Køn og arbejde

Min vurdering er, at nogle job er mere »kønnede« end andre. En smed er et af de stærkeste symboler på en »rigtig mand«. Ligesom der næppe er noget mere »kvindeligt« end sygeplejersken.

I andre job er der ikke den samme sammenhæng mellem job og køn. Der er f.eks. ikke noget særligt hverken kvindeligt eller mandligt ved en lærer.

Jeg har en forestilling om, at vi hver især – også os i ikke så »kønnede« job – får bekræftet vores kønsidentitet gennem henholdsvis de »rigtige kvinde- og mandejob«.

Jeg mener f.eks., at selv den lille, grå og svagelige kontormand får »mere hår på brystet« af, at der eksisterer »rigtige mandejob«. Han kan i en diskussion om ligestilling pege på, at forskellene mellem kvinder og mænd skyldes, at kvinder ikke kan holde til de »hårde mandejob«.

På samme måde kan vi i knap så »kvindede« job gennem de »rigtige kvindejob« som sygeplejerske og pædagog få bekræftet, at kvindelighed handler om omsorg for andre.

Vi er derved med til at skabe myter om mænd og kvinder – mandlighed og kvindelighed, og får sløret, at der er mænd, der er små og svage, og som under ingen omstændigheder er »mand for« et »rigtigt mandejob«, mens der samtidig er stærke og kraftige kvinder, der sagtens kan klare dem. – Og vi overser, at de hårdest fysiske job oftest udføres af kvinder, der f.eks. bærer og løfter ældre mennesker. Vi slører også, at omsorgsevne ikke er medfødt hos alle kvinder, og at der er mænd, der er langt mere omsorgsfulde end mange kvinder.

De kulturelle opfattelser af kvindelighed og mandlighed, som vi alle går rundt med, betyder, at mange – både mænd og kvinder – kan have ønsket om at fastholde en adskillelse mellem kønnene i arbejdsituationen.

Selv om vi altså ikke er ansat eller uddannet til de »rigtige kvinde- og mandejob«, kan vi have en fordel i, at de forbliver lukkede for det andet køn, idet der ellers vil kunne blive stillet spørgsmålstejn ved, hvad det vil sige at være henholdsvis mand eller kvinde. Jo mere »kønnede« jobbene er, des større vil modstanden mod det modsatte køn være.

Da Jernets Arbejdsgiverforening i 1986 lavede en kampagne for at få flere kvinder inden for området, var de da også nødt til meget direkte at tage fat i sammenkædningen mellem mandlighed og arbejde i jernindustrien. Det gjorde de i en video for skoleelever, hvor de gennemgående

figurer: Claus Ryskjær og Lisbet Dahl fra start til slut kom med vitser med klare seksuelle hentydninger over temaet: »Jernet« har behov for flere piger/kvinder.

Kvinder (og mænd), der bryder med traditionerne, er en udfordring for deres eget og det andet køn, idet de stiller spørgsmålstejn ved sammenhængen mellem job og kønsidentitet.

Jeg har flere gange været på besøg i folkeskolen sammen med f.eks. en kvindelig smed eller tømrer og en mandlig jordemoder eller pædagog. For skoleeleverne, der ofte er i puberteten og netop ved at udvikle en kønsidentitet, er det store spørgsmål, om man som kvindelig smed kan have/få kæreste/mand og børn, ligesom den mandlige sygeplejerske eller pædagog umiddelbart – og især af drengene – blev opfattet som »blød og vattet« og ude af stand til at være »mand« i en familie.

Jobbet har altså betydning i forhold til at underbygge vores kønsidentitet, mens det andre gange er kønnet, der understøtter den faglige identitet.

Der er en tendens til, at jo mindre rolle faglige kvalifikationer spiller, eller jo større vægt der lægges på personlige kvalifikationer, des mere betydning får kønnet.³

Kønsidentitet og opfattelser af mandlighed og kvindelighed er vigtige på mange områder, og det er min opfattelse, at de på arbejdsmarkedet spiller en endda meget stor rolle. Kønnet eller erfaringer, som er baseret på enten mænds eller kvinders kultur, er mange steder brugt til at underbygge fagidentiteten.

For specialister med særlig store krav til faglig viden vil kønnet i en ansættelsessituation spille en mindre rolle, end ved lederstillinger, hvor der lægges vægt på personlighed og kvalifikationer, som i vores kultur tillægges mænd.

Et eksempel på, hvordan lederjob bliver knyttet til mænds kultur og erfaringer, er managementsproget, som ofte henter sin sprogbrug fra militær- eller sportsverdenen (specielt fodbold). Ord og udtryk som: »Vi må være i front«, »virksomhedens sigtelinier«, »strategisk planlægning«, »rekruttering af arbejdskraft«, »logistik«, »beredskab« og sportsudtryk som: »tackle situationen« og »spille sammen« er eksempler herpå.

På denne måde signaleres det, at ledelse er et område, som kvinder ikke har forstand på eller viden om – ikke ud fra de opgaver der ligger i ledelse, men alene fordi sprogbrogen gør det vanskeligt for kvinder at deltage i samtaler og vise, at de har kompetence på området.

Det paradoksale er måske, at der til de job hvor kvalifikationskravene

er mindst – til ufaglærte stillinger – lægges størst vægt på ansøgerens køn. Et forkert køn kan her betyde, at man aldrig får mulighed for at få ansættelse, lige godt hvor god man ville være til det pågældende job.

Kultur på arbejdsmarkedet

Et vigtigt udtryk for identiteten er kulturen, som er det fælles udtryk og de fælles normer og opfattelser. Kulturen som vi enten vil føle og hjemme i eller fremmed overfor.

Kulturen som på en gang givet, men også som noget vi hver især er med til at påvirke og skabe. Kulturen som noget der til stadighed udvikler sig i forhold til resten af samfundet, og de opfattelser og holdninger, der gør sig gældende der, og som samtidig er med til at sætte de samfundsmæssige rammer for vore handlinger og vurderinger.

Modstanden mod »det andet køn« inden for meget »kønnede« fag kommer ofte til udtryk i fagets kultur – den omgangsform, samtaleemner og de normer der hersker i faggruppen.

Omgangsformen eller kulturen kan virke fremmed og ukendt for mænd (det kan den også for nogle kvinder), når det i kvindefag drejer sig om samtaler om børn, mad og strikkeopskrifter, og for kvinder i mandefag når emnerne er de nyeste sportsresultater. I andre tilfælde er den direkte fjendtlig eller stærkt udfordrende for personer med »forkert« køn.

Jeg har i mit arbejde mødt en del kvinder, der er uddannet håndværkere – tømrer, maskinarbejdere osv. Det er generelt for dem, at de omtaler det sværeste ved en sådan uddannelse som at vænne sig til tonen og omgangsformen inden for faget. Det er derimod ikke de faglige krav, der volder dem de store problemer, og heller ikke de fysiske.

Kvinderne må leve med kommentarer og vittigheder om kvinders plads, nøgne kvindebilleder og en meget seksuel og objektgjort omtale af kvinder generelt. Den humoristiske sans rækker sjældent til at synes, at det er sjovt, at kvinderne hænger billeder op af nøgne mænd. – De bliver fjernet.

En studievejleder på en jern- og metalafdeling på en Teknisk Skole fortalte mig engang om pigerne på uddannelserne, der havde problemer med et stort frafald. Studievejlederen opfattede det dog ikke som så stort et problem, som han sagde, kan de ikke lide lugten i bageriet, så må de gå.

Mit forslag om at samle pigerne i en klasse, så de ikke var alene med



Kvindelig elev på metalindustriens fagskole i Ballerup 1987. Mændenes holdninger til kvindelige kolleger er en større barriere end de fysiske krav for kvinder i mandsdominerede fag. (ABA. Fotograf Harry Nielsen)

20 drenge faldt ikke i god jord, for det ville jo netop betyde, at de blev så mange, at de kunne præge og ændre kulturen i faget, som for han næsten var vigtigere end den faglige kunnen.

Står kvinders valg mellem at negligere kønnet eller underordne sig på arbejdsmarkedet?

Som praktiker på ligestillingsområdet kan man ofte med fortvivelse se, hvordan der opstår nye kønsarbejdsdelinger, efter man har gjort ihærdige anstrengelser for at få brudt vej gennem nogle gamle.

Kvinder kommer ind på en virksomhed, der tidligere kun beskæftige-

de mænd, og i løbet af kort tid er de samlet om bestemte arbejdsopgaver og i værste fald i særlige afdelinger, som ofte vil være de dårligst lønnede, og dem med de mest rutineprægede og bundne opgaver.

Jer er i dag nået til den overbevisning, at en af grundene til, at det er så vanskeligt at nedbryde kønsarbejdsdelingen, er sammenkædningen mellem job og vore opfattelser af kvindelighed og mandlighed – eller sagt med andre ord sammenhængen mellem arbejde og kønsidentitet.

Jeg tror, at behovet for en kønsidentitet er så stort, at det ikke kan fjernes, hvad der har været en tendens til i ligestillingsarbejdet i nogle perioder, hvor der blev lagt vægt på at fremhæve, at kvinder kunne det samme som mænd.

Jeg tror imidlertid, at der er lige så store indbyrdes forskelle på mænd (og kvinder), som der er forskel på mænd og kvinder. Altså vi er alle forskellige, vi har alle vores identitet eller personlighed, som er baseret på mange forhold, og selvfølgelig er vores biologiske køn og de samfundsmæssige følger, det får, et af dem.

For mig er fremtidens udfordring, om vi kan fjerne sammenhængen mellem køn og arbejde (og for den sags skyld også mellem køn og politisk magt og indflydelse) og skabe kønsidentiteter, der ikke fører til hierarki og underordning af kvinder. Spørgsmålet er, om vi kan ændre på indholdet i mandlighed og kvindelighed, så de ikke som Hanne Haavind siger, kædes sammen med over- og underordning.

Vores tid er kendetegnet ved stor optagethed af krop og påklædning. Nogle har set BH-er, snævre kjoler, og for mænd de brede skuldre som udtryk for et tilbageskridt for ligestillingen.

Måske er det ikke et tilbageskridt, men netop en måde at understrege kønsforskellene på. Det er de unge, som i stor udstrækning accepterer, at kvinder og mænd kan det samme på arbejdsmarkedet, der så markant viser kroppen og de fysiske forskelle frem.

Alt andet lige er det vel bedre, om kønsforskellene og kønsidentiteten bliver søgt i kroppen, og ikke i forhold som arbejde, indtægt og samfundsmæssig indflydelse.

Noter

1. Drude Dahlerup (red.): *Køn sorterer*. Nordisk Ministerråd 1989.
2. Hanne Haavind: *Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män*. I *Kvinnovetenskapligt Tidsskrift* 3/1985.
3. Andres Rosdahl: *Hvem får jobbet?* København 1987.

Arbejdsorganisering i japansk bilindustri

Af Mette Visti

Artiklen bygger på et internationalt forsknings samarbejde, under Massachusetts Institute of Technology, fra 1984 til 1986 med deltagelse af økonomer, sociologer fra europæiske, amerikanske og japanske forskningsinstitutioner, som jeg deltog i forbindelse med specialeskrivning om teknologi og arbejdsorganisering ved Ford Motor Company. Projektet analyserede og sammenlignede arbejdsorganisering, teknologi og forholdet mellem ledelse og arbejdere i bilindustrien. Et af projektets mål var at undersøge, hvordan nationalt og kulturelt bestemte aspekter af arbejdsorganiseringen påvirker konkurrenceevnen og industriens struktur internationalt.

Oplysningerne i artiklen beror på et samarbejde med et team af økonomer og sociologer, ved forskningscentret Wissenschaftszentrum i Berlin. Oplysningerne om japansk bilindustri stammer primært fra japanske arbejds sociologer, der er tilknyttet centret.

I artiklen diskuteres nogen af de forklaringer, der har været fremført til en meget høj arbejdsintensitet og disciplin i japansk industri. Eksempler fra amerikanske bilindustri inddrages til sammenligning.

Situationen i 1945

Krigen betød en omstrukturering af japansk økonomi. Produktion indenfor sværindustri, maskiner, metal og elektriske artikler var forøget med 25%, medens produktion af fødevarer og tekstiler var faldet drastisk.

Denne struktur der blev etableret under krigen, kendetegner fortsat japansk økonomi. Landbruget står for 3% af BNP og beskæftiger 6% af arbejdsstyrken, efter krigen er der sket en stadig afvandring fra landbruget til industrierne i byerne, fordi lønningerne i industri og service sektor er højere. Den private industri står for 1/3 af BNP og beskæftiger ca 1/4 af arbejdsstyrken. Bankerne og forsikrings selskaber står for 16% service sek-

toren står for 1/4 af BNP (heraf er 18% privat, resten offentlig) og beskæftiger ca 1/5 af arbejdsstyrken.¹

Japan adskiller sig fra de vestlige markedsøkonomier ved tæt sammenknytning af privat og offentlig sektor. Staten har stor indflydelse på kommercielle investeringer og statslige midler kanaliseres ind i private virksomheder, virksomhedsledere i Japan har haft adgang til kredit på bedre betingelser end i vesten. Til gengæld har staten i samarbejde med de mest indflydelsesrige virksomhedsledere haft mulighed for at foretage en stram styring af samfundets økonomi.

Den statslige sektor opfattes ikke som en byrde for det private erhvervsliv, og det opfattes ikke som »unfair« konkurrence, hvis det offentlige deltager i foretagender, hvor også private er med. Tvært i mod betragtes det som en fordel at nationale virksomheder – offentlige eller private – i fællesskab fremmer japanske interesser. Service sektoren står for en forholdsmæssig stor andel i det japanske BNP.

Den tætte sammenknytning mellem stat og erhvervsliv og den samfundsmæssige styring af finanssektoren kan ses som en af årsagerne til den japanske økonomis succes.

Den private sektor er kendetegnet ved at små foretagender med under 100 ansatte står for over halvdelen af produktionen. Indenfor de enkelte industrigræne er virksomhederne knyttet sammen i »Zaibatzu«, karteller eller truster, hvor større og mindre virksomheder har en overordnet fælles ledelse der lægger en fælles strategi og kanaliserer ressourcer mellem virksomhederne, de fleste Zaibatzu omfatter en bank der styrer virksomhedernes finansiering. Flere Zaibatzu er domineret af bestemte familier, det gælder f.eks. Mitsubishi, der omfatter bil – og elektronikfabrikation.

Bilproduktion udgør en af Japans vigtigste industrier, i 1978 stod bilindustrien for 9,2% af BNP, andre industrier er indirekte afhængige af bilindustrien, som f.eks. konsumerer omkring 60% af Japans aluminium og 12% af landets stål.² Bilindustrien har fastholdt sin rolle i Japans industri. I 80'erne havde kun den elektroniske industri en hurtigere produktivitetsudvikling, end automobilfabrikationen. I 1990 udgjorde færdige transportprodukter 11% af den nationale industriproduktion.³ Bilindustrien skaber en væsentlig del af landets valutaindtægter idet halvdelen af produktionen eksporteres, i 1987 var Japan med en produktion på 4,5 mill biler verdens største bilproducent. I 1987 stod Japan for 21,9%, USA for 16,6% og Europa for 39,4% af den internationale bilproduktion.⁴

Bilproducenterne indgår også i »Zaibatzu« strukturen. Toyota der er

Japans største bilproducent udgør et kartel med 16 tilknyttede virksomheder. Nissan indgår i et kartel, der bla omfatter Nippon Steel Corporation, Hitachi, Fuji Bank og Marubeni Trading.⁵

Lockheed-skandalen, hvor politikere og embedsmænd højt placeret i statslige organer mod bestikkelse tildelte et bestemt firma millionordrer uden at de internationale licitationsregler blev fulgt, er eksempel på, at den tætte sammenkædning af industri og statslige og dermed også politiske interesser, førte til brud på consensus eller minimums grundlaget for hvad der regnes for spilleregler for markedsøkonomi.⁶

Arbejdsmarkedet

Efter krigen blev der af de allierede etableret en amerikansk domineret administration, til at sikre, at det japanske samfund ikke udviklede sig i en retning hvor det kom til at true de allierede. Den amerikanske administration udstedte regler for betaling af skadeserstatning, restriktioner og quota for de enkelte industriers produktion. Produktionsbegrænsningerne hæmmede reetableringen af en selvstændig japansk økonomi udvikling, og med starten af den kolde krig blev de ophævet.

Den amerikanske administration betød, at japansk arbejdsmarkedslovgivning der først blev udformet efter 45 blev inspireret af det amerikanske arbejdsmarked. Det betyder bla andet, at eksklusivaftaler og den praksis at anerkende en fagforening som forhandlingsberettiget for en bestemt faggruppe ikke blev introduceret i Japan.

Direktiver fra den allierede administration om demokratisering førte til vedtagelse af den første arbejdsmarkedslov i Japan. Fra 1. marts 1946 havde japanere for første gang lovfæstet ret til at organisere sig, at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger og til at strejke.

Med tilskyndelsen fra de allierede og på grund af galoperende inflation og fødevarerangel bredte den faglige organisering sig som en løbeild. I december 1946 var der etableret 17.266 fagforeninger med 4,9 mill medlemmer. Da de allieredes reformperiode ophørte i juni 1948 var der i Japan 34.000 fagforeninger med 6,6 millioner medlemmer.

Indenfor bilindustrien havde ledelsen i de forskellige virksomheder opfordret arbejderne til at tage deres afsked pga de dårlige udsigter for industrien. Fra august 1945 til januar 46 faldt antallet af ansatte hos Toyota fra 11.000 til 3.700 væsentlig færre end ledelsen havde forestillet sig. Mere end 95% af de ansatte meldte sig i januar 46 ind i den fagforening der blev etableret.⁷

Fagforeningen omfattede i første omgang kun arbejdere i produktionen, »Koin« men ledelsen appellerede til fagforeningen om også at optage funktionærer »Shukoin« . Koin gruppen nægtede i første omgang at imødekomme ønsket, fordi de mente, at det håndværksmæssige og manuelle arbejde i bilproduktionen, som de var stolte af skulle være det samlende grundlag for fagforeningen. Den del af produktionen, havde Shukoin ikke indsigt i. Efter en kampagne fra fagforeningens ledelse der hovedsagelig bestod af sjakformænd blev fagforeningen udvidet til at omfatte alle ansatte på virksomheden, på nær en lille gruppe af topchefer. Som modkrav til optagelsen af Shukoin blev skillelinien mellem arbejdere og funktionærer fjernet og lønforskellene mellem grupperne begrænset.

På baggrund af forslag fra Koin blev der på virksomhedens forskellige niveauer etableret samarbejdsorganer for arbejdere og ledelse, arbejderne ønskede gennem disse råd at få indsigt i planer for virksomhedens drift. Der etableredes komitéer i værksted eller produktions enheder, for hver fabriks blev etableret en komité bestående af tillidsmænd og formænd der havde kompetence til at fastsætte lønnen for individuelle arbejdere.⁸

I 1948 etableredes på virksomhedsniveau et råd af repræsentanter fra begge sider, som skulle fremme virksomhedens udvikling.

Toyota fagforeningen, kaldet Koroma efter Toyotas største fabrik erklærede i 1946 rekonstruktion af industrien og forøget produktion som sin hovedmålsætning, fordi det var forudsætningen for at medlemmerne kunne få bedre livs og arbejdsforhold.

I begyndelsen udtrykte virksomhedsledelsen skepsis overfor fagforeningen, men efterhånden som man fandt at fagforeningen kunne bruges til at fremme ledelsens mål for virksomheden satsede man mere massivt på at påvirke arbejderne gennem fagforeningen.

Dannelsen af AJAWU

I årene efter krigen dannedes tilsvarende fagforeninger i den øvrige industri. I de store automobilvirksomheder var organisationsgraden næsten 100, hvorimod udbredelsen af fagforeninger i underleverandør firmaerne var meget begrænset.

I april 1947 enedes 108 foreningerne i bilindustrien om at danne The All Japan Automobile Workers Union (AJAWU) Zennihon Jidosha Sangyo Rodokumiai, omfattende 44.817 medlemmer.

AJAWUs ledelse erklærede at man ønskede kollektive overenskomst-

forhandlinger for industrien som helhed. Et andet af AJAWUs program-punkter var etablering af en demokratisk regering, der varetog industri-arbejderinteresser, fremfor den nuværende kapitalistiske. AJAWU fik kort levetid, så der blev aldrig iværksat aktioner for at få kravet gennemført.

Traditionen for at forhandle løn og arbejdsvilkår for hver virksomheds gik tilbage fra før krigen, under krigen var denne praksis videreført, indenfor hvert firma var dannet såkaldte Patriotic Industrial Associations med deltagelse af virksomhedsledelse og arbejdere, som behandlede løn og ansættelsesforhold.⁹

På baggrund af et direktiv fra de allierede i november 1948 om afskaffelse af alle statssubsidier kom Toyota ud i en akut krise. Mangel på kapital og likvide midler førte til at lønudbetalinger tilbageholdtes.

I løbet af efteråret 1949 enedes det centrale virksomhedsråd om en plan for rationalisering af produktionen og arbejderne accepterede at reducere lønnen med 10%. Efterfølgende intervererede et bankkonsortium der havde ydet Toyota et lån på 188 mill Yen og krævede mere gennemgribende foranstaltninger, bla. fyring af 1600 arbejdere svarende til 20% af arbejdsstyrken.¹⁰

Det blev gnisten til den første arbejdskonflikt i Toyotas historie, spontane strejker brød ud, arbejderne udvandrede fra flere fabrikker, store arbejdermøder blev holdt i og udenfor fabrikken, hylekoncerter – en særlig japansk protestform – blev brugt over for formænd og arbejdsledere. Produktionen faldt fra 992 enheder i januar til 340 i maj 1950.

I juni tog firmaets præsident K. Toyoda, samt vicepræsidenten og direktøren deres afsked, idet de nægtede at gennemføre bankernes krav. Det centrale virksomhedsråd holdt 125 møder hvor man søgte at finde alternative løsninger til bankkonsortiets krav.¹¹

Strejken sluttede 5. august med at fagforeningen accepterede ledelsens krav. Årsagerne til accepten var dels at arbejderen frygtede, at virksomheden gik fallit, dels var faglærte arbejdere fortalere for at imødekomme virksomhedsledelsens krav, fordi de følte, at de stod i taknemmeligheds-gæld, fordi virksomheden havde betalt deres uddannelse.

Fagforeningen var så ny, at der ikke var midler til at understøtte strejkende arbejdere, derfor ramte det arbejderne hårdt, at de blev trukket i løn under strejken.

I begyndelsen af 50'erne skete der en radikalisering af fagforeningerne i bilindustrien, AJAWU medvirkede til dannelsen af Sohyo, General Council of Trade Unions of Japan. Forbundet stod for et generel styrkelse af arbejderindflydelsen også gennem de politiske partier.¹²

Bilarbejder strejken i 1953

Stigende efterspørgsel efter biler opfyldtes ved mere overarbejde, hvilket gav anledning til utilfredshed i arbejdsstyrken. I juni 1953 gik de tre AJAWU forbund på Toyota, Isuzu og Nissan i strejke, efter at ledelsen havde nægtet at imødekomme et krav om regulering af lønnen efter forbrugerprisindexet.

Personaleafdelingen hos Toyota havde iværksat en kampagne for at forbedre motivationen blandt de ansatte, der var etableret uformelle grupper af ansatte der var udlært på Toyotas fagskoler, dels baseret på hvilken region de ansatte kom fra, nogle grupper henvendte sig til arbejdere som havde ambitioner om at få ledelsesposter, på aftenmøder fremlagde virksomhedsledelsen sin strategi for, hvordan arbejdere og ledelse i fællesskab skulle øge Toyotas konkurrenceevne og hvorledes de ansatte ville få gavn af øget indtjening. De uformelle grupper manifesterede sig som stærke modstandere af strejken.¹³

Strejken brød de gældende regler på arbejdsmarkedet og blev kritiseret i pressen. På en kongres for AJAWU kritiserede Toyotaansatte fagforeningerne for at overskride sine beføjelser og forårsage krise i industrien. Dermed genoptog arbejderne på Toyota og Isuzu arbejdet uden at ledelsen var kommet med indrømmelser.

På Nissan fortsatte strejken. Strejken omfattede vedrørte flere spørgsmål, for det første krævede arbejderne på Nissan, at ledelsen trak fyringer der var begrundet i rationaliseringer tilbage. Desuden krævede fagforeningen at fremtidige rationaliseringer blev »*codetermination issue*«, det vil sige at omstruktureringer før de kunne gennemføres skulle forelægges på fabriksrådet og der godkendes af fagforeningens repræsentanter. Nissan fagforeningen kendetegnedes ved ikke at omfatte fabriksledere og ansatte med større ledelsesansvar. Efter at Nissan havde lidt betydelige tab fik fagforeningen de fleste af sine krav opfyldt. Nissan fagforeningen har markeret sig mere som selvstændig organisation i forhold til ledelsen end Toyotas fagforening.¹⁴

Uenighed om fagforeningernes rolle førte til splittelse indenfor AJAWU. Forbundet blev presset af anklager i medierne for samfundsskadelig virksomhed. I 1954 AJAWU opløst, få år senere oprettede man en ny federation af bilfagforeninger, »The Confederation of Automobile Workers Unions« (JAW), der i dag repræsenterer de 600,000 ansatte i bilindustrien. JAW blev tilknyttet Landsorganisationen Domei Kagei og markerede herved et skifte i den splittede Japanske arbejderbevægelse. Sohyo er

tilknyttet Socialistpartiet og har industriforbund som målsætning hvori- mod Domei Kaigi har tætte relationer til socialdemokratiet og ønsker at opretholde virksomheds fagforeningerne.¹⁵

De nederlag som de japanske bilarbejderes organisationer led i begyn- delsen af 50'erne var afgørende for forholdet mellem arbejdere og ledelse. En japansk industriarbejderklasse udvikledes først i 50'erne, i takt med et økonomisk boom. Industriarbejderne bestod af hjemvendte soldater og af bønder der vandrede ind fra landsbyerne. I konflikten appellerede ledelsen i bilindustrien til arbejdernes loyalitet overfor firmaet og til loyaliteten overfor nationen. Arbejderne bøjede af sig overfor virksom- hedsledelsen, tilsyneladende fordi flertallet mente at loyaliteten lå hos nationen og virksomheden og ikke hos de nyoprettede arbejderorganisa- tioner.

Koreakrig og Teknologisk udvikling

Koreakrigen, førte fra juni 1950 til et boom i den japanske bilindustri. Toyotas lager af biler blev udsolgt i løbet af krigens første måneder og det lykkedes ikke Toyota siden i løbet af krigen at opfylde efterspørgslen.

Indtjeningen muliggjorde store investeringer i nyt udstyr. Efter et be- søg i USA fremlagde Toyotas ledelse et fem års program for virksomhe- den, frem til 1955 investeredes 5,936 mill yen i nyt produktionsudstyr og anlæg, bla. med henblik på introduktion af en japansk personvogn, som kom på markedet i 1956. Vognen blev en succes BNP steg med 7,8% fra 1954 til 58 og lønningerne steg samtidig omend i et langsommere tempo.

I 50'ernes sidste halvdel 3 dobles investeringerne, i 1959 åbnede Toyota den første fabrik til massefabrikation af personbiler i Motomachi. Resultaterne afspejlede sig i øget produktion fra 5.000 til 10.500 enheder pr måned fra 1956 til 1959.¹⁶

Med teknologien ændredes arbejdsprocessen.

På ledelsens initiativ forandredes også organiseringen af arbejdet.

Mønsteret for opbygning af automobilproduktion var fælles for Euro- pa og USA, det beror på Taylors og Fords principper for organisering af masseproduktion af standardprodukter, et hovedprincip er at arbejdet med udvikling og planlægning af produktionen adskilles fra det manuel- le arbejde, primært for at det manuelle arbejde skal kunne udføres hurti- gere. De Fordistiske og Tayloristiske produktionsprincipper kan opsum- meres som følger:

- successiv opbygning af produktet ofte omkring et transportbånd,
- Produktionsapparat og teknikudvikling bundet til et bestemt produkt
- ekstrem opdeling af arbejdet vertikalt ned til de mindst mulige detailopgaver
- ekstrem opdeling af arbejdet horisontalt, adskillelse af udførelse og disponering der igen adskilles fra planlægning,
- binding af den enkelte arbejder til en detailopgave,
- forudgående udmåling af tid pr arbejdsopgave
- kontrol med udførelse ved hjælp af en arbejdstakt der styres ved brug af maskiner.¹⁷

I automobilproduktion opdeles det menneskelige arbejde i jobklassifikationer svarende til de funktioner og opgaver der indgår i produktionen. I samlingen af karosseriet indgår f.eks. autogen lysbue og elektrisk svejsning, lodning, nitning, boltning, opspænding, montage, afpuddning, maling osv. For hver af disse funktioner findes der en eller flere jobklassifikationer, som definerer den opgave den ansatte skal udføre og hvilke han eller hun ikke har kompetence til at udføre.¹⁸

Normer for hvilke job der udføres af faglærte og ufaglærte er i den vestlige industri etableret gennem lang dialog, forhandling og konflikter mellem ledelse og arbejdere. Tempoet for arbejdets udførelse har været nøglespørgsmål i industrielle konflikter.

I overenskomsten mellem United Automobile Workers afdeling på Fords River Rouge anlæg, Local 600, står der bla. »A reasonable amount of work is, that which Managements time and motion expert designs as reasonable within a 480 minutes limit.«¹⁹ Alligevel er spørgsmålet om hvad der er »a reasonable amount of work« årsag til konstant konflikt der bla. manifesterer sig i antallet af registrerede klagesager til the industrial relations officer på Fords River Rouge, over alle aspekter, antallet af relief men, tid til klargøring af maskiner, sikkerhedsforanstaltninger, instruktionsmateriale, en hovedårsag til klager er at ledelsen overskrider jobklassifikationssystemet, ved at sætte en arbejder til opgaver som han eller hun ikke er kvalificeret til at løse efter jobklassifikationssystemet.²⁰

I japansk bilindustri, indførtes i første omgang en arbejdsorganisation der svarede til det vestlige mønster, og normer for hvilke kategorier der udførte hvilke jobs. Men japanske arbejdere havde ikke kendskab til eller viden om den tradition for konflikt der var bundet til systemet.

Hos Toyota var arbejdet indtil slutningen af 40'erne procesopdelt, så-

dan at arbejdere der svejsede eller fræsede udførte den type arbejde på forskellige vogntyper, fra 48 opdeltes fabrikkerne efter produkter.

De vestlige Fordistiske og Tayloristiske produktionsmetoder blev dog ret hurtigt taget op til revision, Toyotas arbejdsorganisations principper tilskrives en senior formand Ohno Taiichi, der i 60'erne blev fabriksleder og i 70'erne direktør for Toyota. Toyotas produktionssystem hævdede at man var nødt til vende »bottom up«, planer og retningslinier for produktionsorganisering skulle ikke komme oppefra og ned gennem et hierarki, tværtimod fandtes på fabriksgulvet store resurser og kompetence i manufacturing engineering, ved at udnytte arbejdernes viden om produktionen kunne man opnå større rationalisering af produktionen end ved brug af maskiner.²¹ Toyotas succes synes at bevise at Ohno har ret.

Funktionærer udførte tidsstudier af de forskellige produktionsprocesser og resultaterne blev i forhandlinger med fagforeningerne foreslået anvendt som grundlag for et nyt løn og jobklassifikations system, det japanske system, der udvikledes i løbet af 60'erne og 70'erne, adskilte sig fra det vestlige ved at klassifikationerne ikke blot modsvarede forskellige manuelle arbejdsopgaver, men også tog højde for

- arbejdernes færdigheder til at udføre arbejdet
- arbejdernes forståelse af jobbet i produktions sammenhængen

Figur 1 illustrerer arbejds, uddannelses og forfremmelsessystem indenfor karosserisamling i japansk bilindustri.²²

Det japanske jobklassifikationssystem indebar en opblødning af skellet mellem faglært og ufaglært, de ufaglærte fik mulighed for gradvist at tilegne sig status som faglært. (Okayama²⁴).

En centralisering af personalestyringen kom til udtryk i at ledelsen fratog værkstedsrådene deres kompetence til at udnævne formænd.²³ Senere fik fabriksrådene denne kompetence tilbage, til gengæld blev udvælgelsen kædet sammen med det generelle system til vurdering af kvalifikationer og præstationer.

I 1953 indførte Toyota værktøjsmaskiner der kunne anvendes til op til 10 forskellige forarbejdningsprocesser. Samtidig introduceredes »*tadaisu Moshi*« operation of a lot of machines. Ledelsen introducerede, for at skabe større fleksibilitet, overfor vekslende produktions volumen arbejdsfunktioner, hvor arbejderne skulle betjene mange forskellige maskiner.

Nogle sociologer har set flere funktions værktøjsmaskiner som værende årsag til dequalificering.²⁴ Interviews peger på, at det også er særdeles

Fig. 1.

Jobklassifikations og forfremmelsessystemet ved Nissan

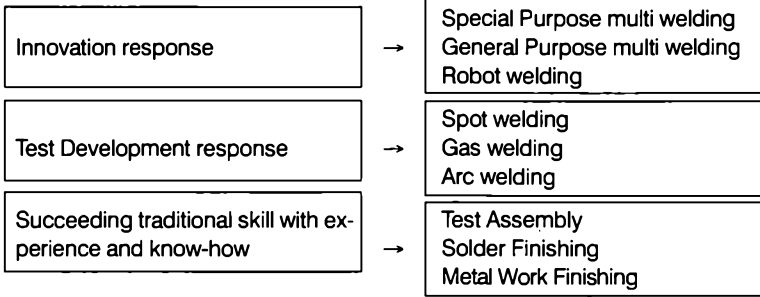
(Body Assembly Process)

Level	Job	Necessity Factor of Technical Skill		
		Technical Skill	Direct Knowledge	Relative Knowledge
Elementary Class	Test Assembly	<p>1. Ability to do unit operation of several work station in each group within the standard time.</p> <p>2. Ability to operate jigg setting.</p> <p>3.</p>	<p>1. Understanding layout and job structure of own working process, and surface accuracy standard.</p> <p>2.</p>	<p>1. Parts name of relative working process.</p> <p>2.</p>

Step (1) By using technical standard, they classify all of the Job Skills, and contrast each other inconsidering job contents and needs.

1	Spot welding	→ Necessary for testrun
2	Special Purpose multi welding	→ Automating equipment
3	General Purpose multi welding	→ Automating equipment
4	Robot welding	→ Manpower eliminating equipment and electronics etc.
5	Gass welding	→ Necessary for testrun
6	Arc welding	→ Necessary for testrun
7	Test Assembly	→ Mainly experience and know-how oriented job
8	Solder Finishing	→ Mainly experience and know-how oriented job
9	Metal Work Finishing	→ Mainly experience and know-how oriented job

Step (2) By referring company needs, they integrate each job skill which is classified in Step (1).



The example of mature training in Body Assembly

	(Elementary classification)	(Middle classification)	(Upper classification)
Innovation Response	a ◊ Special Purpose multi General Purpose multi Robot	$a_3 + \text{one job skill within } b.c$ (Everything is middle level)	$a_2 + b_1 + c_1 + \alpha$ Everything is upper level)
Test Development Response	b ◊ Spot Gas Arc	$b_3 + \text{one job skill within } a.c$ (Everything is middle level)	$a_1 + b_2 + c_1 + \beta$ (Everything is upper level)
Succeeding traditional skills with experience and know-how	c ◊ Test Assembly Solder Finishing Metal Work Finishing	$c_3 + \text{one job skill within } a.b$ (Everything is middle level)	$a_1 + b_1 + c_2 + \gamma$ (Everything is upper level)
		* $a_{1,2}$'s $_{1,2}$ mean the number of mastered job skill. * α, β, γ mean training experience in different working place.	
	Elementary Step	Middle Step	Upper Step

krævende, ikke blot fordi det er stressende men også fordi det kræver behændighed, præcision og stor viden om materialeegenskaber at betjene og operere flerfunktionsmaskiner, bla. fordi maskinerne ikke altid opererer med tilstrækkelig stor præcision,

»No matter how close they get they still have not quite mastered the technique«.²⁵

I støberiet ændredes arbejdsprocessen ved indførelse af formstøbning af godset. Hvor smede tidligere havde brugt færdigheder i bearbejdning af emnet under støbeprocessen lå kontrollen med tolerancer og materiale kvalitet, sker kontrollen med forarbejdning af støbe emnet i betjeningen af elektrisk styringsapparat.

Behovet for manuelt smedearbejde faldt med introduktionen af standse maskiner. Forbedrede standse maskiner betød, at smede ikke længere behøvedes til forarbejdning af de udstansede karosseridele Til gengæld blev der brug for behændighed i betjeningen af standsemaskiner, ligesom der i fremstillingen af stempler kræves kvalifikationer i metal forarbejdning.²⁶

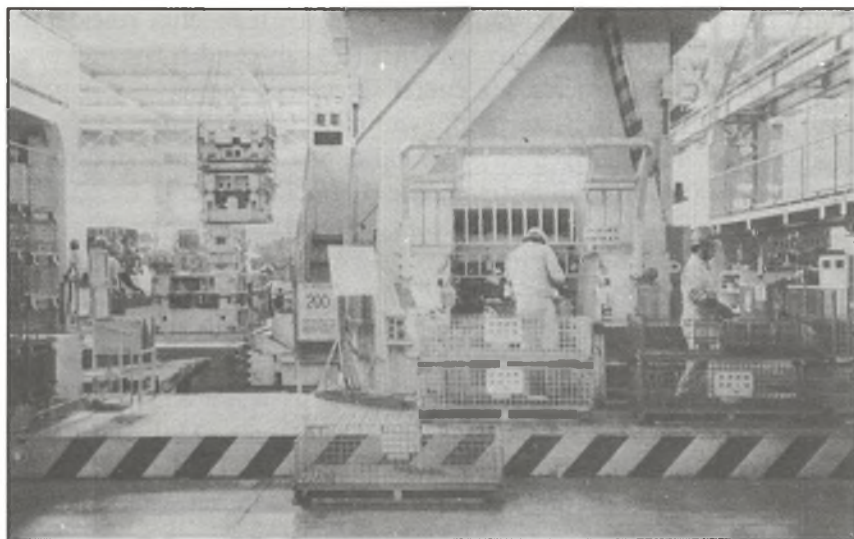
Fremstilling af stempler »diemaking« til udstansning af karosseri dele er en essentiel del af bilproduktionen, designerne af næste års model ønsker at aflevere arbejdstegninger til stempelmagerne så sent så muligt, når først beslutningen om en ny model er truffet ønsker ledelsen at få designet realiseret gennem udarbejdning af stempler, så hurtigt som muligt, selvom der blev mindre smedearbejde i den afsluttende del af produktionen øgedes afhængigheden af kvaliteten af arbejdet i maskinværkstedet.²⁷

For at undgå konflikter, hvis det skulle blive nødvendigt at begrænse produktionen øgede ledelsen andelen af løstansatte. De udgjorde 2034, svarende til 30% af Toyotas arbejdsstyrke i 1956. Den gængs ansættelses procedure blev, at arbejderen ansattes på en midlertidig kontrakt det første år og derefter, hvis hun eller han havde vist gode resultater fik tilbud om fast ansættelse.

Lønforhold

Under konflikten havde AJAWU fastholdt at lønnen skulle baseres på anciennitet. Nenko systemet blev udbredt lige efter krigen, systemet øger belønningen af arbejdere efter alder og anciennitet.²⁸

Efter strejken var ledelsen i offensiven de begyndende ændringer i arbejdsprocessen blev nu manifesteret ved et nyt jobklassifikations system kædet sammen med et ændret lønsystem.



Karosseridele udstanses, på Suzukis fabrik i Kosai, forrest kontrolleres delene under lampen før de sendes videre til samling. Tiden for stempel (matrice) skift er afgørende for, hvor hurtigt skiftet til en ny model kan foregå. Til højre sænkes et nyt stempel på plads, der går 5 minutter fra den sidste gode del, til den første gode del til en ny model er produceret. Tiden til stempel skiftet afhænger ifølge medlemmerne af sjakket af, hvor godt man samarbejder. Foto: John McElroy.

»Tanoko« eller multifunktions arbejdsystemet inddelte arbejderne i hvert sjak i fem kategorier baseret på jobfunktion, anciennitet og kompetence. Nyrekrutterede startede i den laveste kategori, sjakformanden placeredes i den øverste. Grundlønnen afhang af, på hvilket trin man var placeret, menige arbejdere kunne forbedre deres status og rykke op i hierarkiet ved gradvist at tilegne sig flere discipliner.

En portion af lønnen afhænger af en løbende evaluering af arbejderens kvalifikationer. Både jobklassifikationssystem og Lønssystem »Shoku Seido« blev gradvist udbygget i 50'erne og 60'erne til at skabe den størst mulige sammenhæng mellem virksomhedens økonomiske resultater og aflønningen.

Shoku Seido blev fælles for arbejdere og funktionærer, startniveau i lønhierarkiet afhænger nu af uddannelsesbaggrund. Arbejdssjakket blev udvidet til 7 kategorier idet funktionen som formand, næstformænd, og formændsaspiranter er tilføjet.

Sjakket tildeles sin portion af fabrikkens lønsum i forhold til andelen

af den samlede produktion. Formanden beregner månedligt arbejdernes løn, og et pointsystem evaluerer kvantitet og kvalitet i den enkeltes præstation, derudover vurderes den enkeltes generelle bidrag til gruppen i form af samarbejdsevne, disciplin, evne til at oplære andre, forslag til produktivitets forbedringer. På baggrund af præstationerne kan formanden indstille arbejderne til forfremmelse eller uddannelse.²⁹

På Toyota dannedes et samarbejde mellem alle fagforeninger fra firmaer der havde tilknytning til Toyota.

I 1962 udgav fagforeningen og Toyota et fælles manifest, »*the Declaration of Labor and Management*«, heri fremlægges det, hvordan ledelse og arbejdere i fællesskab vil udvikle stabile og harmoniske relationer med gensidig respekt for hinandens rettigheder og ansvar. Parterne vil arbejde for produktkvalitet og produktivitet, som forudsætning for beskæftigelse og gode arbejdsforhold. Begge parter er forpligtede til at forbedre kvalitet, resultater, reducere omkostningerne og forbedre masseproduktions systemet.

De kræfter i fagforeningen som havde arbejdet på at formulere en selvstændig arbejder interesse politik havde mistet indflydelse. Toyota fagforeningen så nu arbejderinteresser som værende i overensstemmelse med virksomhedens.

Bilindustriens struktur og produktstrategi

Den vækst som ledelsen i bilindustrien havde som mål, blev en realitet. Toyota og Nissan dominerer den lokale produktion, idet de tilsammen står for 2/3 af den nationale produktion. Begge firmaer har frem til i dag oplevet en parallel meget stærk stigning i produktion og afsætning.

Fra en produktion på 250.000 enheder for hvert af firmaerne i 1965, nåede Toyota 1,6 mill 1970, Nissan 1,3 i 1978 nåede firmaerne en produktion på henholdsvis 3,1 mill og 2,7 mill enheder.³⁰

Andre firmaer, som gjorde sig gældende i Japansk automobil produktion, var Mitsubishi, Isuzu og Toyo Kogyo, hvert af firmaerne producerede i 1978 omkring 1,0 mill enheder og Honda, der producerede omkring 700,000 enheder.

Antallet af ansatte steg også omend i en noget lavere takt, i 1965 havde Toyota og Nissan i følge deres årsberetninger henholdsvis 24.200 og 24.700 ansatte, Honda havde på samme tidspunkt 21.200 ansatte.³¹ Tallene angiver hvor mange der var ansat i Nissan og Toyotas »kernevirkninger« og er ikke udtryk for det antal medarbejdere der deltager i pro-

duktionen af Toyota og Nissan vogne. Japansk bilindustri er karakteriseret ved, at en større del af produktionen end det er tilfældet for de vestlige automobilproducenter udlægges til underentreprenører. I USA udføres ca 1/3 af arbejdet med en bil af underleverandører i Japan udgør denne del 2/3.

For de store bilselskaber er fordelene ved at udlægge produktion for det første øget fleksibilitet, bilproducenterne kan købe dele eller indgå kontrakter når markedet skaber behov for det. Da bilproducenterne har en høj grad af kontrol med markedet har de stor indflydelse på kvalitet og pris. Både for USA og Japan gælder det, at arbejdskraften hos underentreprenørerne ikke er organiseret og at løn og arbejdsforhold derfor er ringere.

De amerikanske bilproducenter kritiseres for »*unfair business practices*« i forhold til deres underleverandører og utilstrækkelig kontrol med eksternt producerede dele, komponenter og materialer.³² De Japanske bilproducenter indgår i et tæt samarbejde med underleverandørerne, der reelt har karakter af et kartel. Specifikationer for dele kontrolleres systematisk og underleverandørerne deltager i ny produktudvikling.

For firmaerne er fordelene ved kartellerne, at deres regnskaber er næsten umulige at gennemskue. Ressourcer kan allokeres mellem firmaerne



En årsag til den japanske bilindustri's høje effektivitet er samarbejde med underleverandører, hvor arbejdslonnen er lavere, en anden årsag er KanBan eller Just in Time systemet, der betyder at lageret minimeres, fordi delene leveres ganske kort før de bruges. Her er leverandøren kørt ind i Toyotas Toyo Kogyo fabrik hvor han lægger paller med dele til samling på transportbåndet. Bagefter tager han de tomme paller med. Foto: John R. Hartley.

uden at det kan kontrolleres om overskud placeres, hvor det skattemæssigt er mest fordelagtigt. Der eksisterer således ikke samlede regnskaber eller personaletal for hverken Toyota eller Nissan kartellet.

Antallet af ansatte hos de 26 største japanske producenter af bildele udgjorde i 1965 151.500; i 1978 273.600. Beregninger anslår antallet af ansatte i Toyota kartellet til ca 150.000 og Nissan til 140.000. I 1987 havde de 11 største virksomheder i bilindustrien 298.795 ansatte, kernevirkomheden Toyota med »Key suppliers« havde 84.207 ansatte, Nissan 54.573.³³

Indtil midten af 60'erne var de japanske bilselskabers vækst primært baseret på hjemmemarkedet. Både Toyota og Nissan oprettede salgsgorganisationer, hvor hver forhandler drev sin forretning som en selvstændig økonomisk enhed, forhandlerne er mere forsigtige end deres amerikanske kolleger, idet de ligger med mindre lagre, fallitter blandt bilforhandlerne er sjældne i Japan. Forhandlerne deltager også i nært samarbejde i bilkartellerne.

Japanerne satsede på små biler, Amerikanske producenter har primært produceret store vogne, med høj profit pr enhed fordi forbrugeren betaler relativt meget for de ekstra tommer.³⁴ Toyotas formulerede strategi allerede i 50erne var at konkurrere på verdensmarkedet ved lave omkostninger pr produceret enhed.

Strategien lykkedes, i 1970 havde de japanske producenter fået en andel af det amerikanske marked på 3% i 1978 var deres andel vokset til 12% i 1978, i europa var 0,5% af de solgte biler i 1965 produceret i Japan i 1978 var andelen 7% svarende til at halvdelen af den hjemlige produktion eksporteres.³⁵

Japansk bilindustri andel af det internationale marked fortsatte med at stige indtil begyndelsen af 80'erne, siden da har Japanernes andel af verdensmarkedet ligget ret stabilt omkring 21%. Med opsigelsen af Bretton Woods aftalerne i 1982 havde ledelsen i de konkurrerende bilfirmaer forventet at Japan ville miste sin konkurrencemæssige fordel fordi Yen'en blev frigivet og japanske varer dermed blev dyrere. De japanske producenter fastholdt deres position, produktiviteten fortsatte med at stige hurtigere i de japanske fabrikker end hos konkurrenterne, derved blev det også muligt at fastholde en lavere pris.³⁶

Konkurrenterne i industrien erkendte, at årsagen til de japanske bilers succes var at forbrugerne erfarede, at kvaliteten i reglen var højere til trods for at prisen var lavere. Energikrisen som manifesterede sig igen i slutningen af 70'erne betød at de amerikanske bilproducenter med de

store vogne med højt benzinforbrug fik afsætningsvanskeligheder. Underskud hos Chrysler og Ford USA, og et dyk i indtjeningen hos General Motors betød at disse virksomheder for alvor forsøgte at lære af Japanernes metoder til at effektivisere produktionen.³⁷

I USA er det især Ford der har gennemført reorganisering med brug af kvalitetscirkler og arbejderdeltagelsesprogrammer, arbejderne har naturligvis været tilskyndet til deltagelse under trussel om fyringer, som blev eksekveret i tusindtal i industrien, programmerne har været succesfulde, i 1984 oversteg Fords indtjening GMs for første gang i de to firmars fælles historie.³⁸

I England blokerede fagforeningerne for gennemførelse af arbejder/ledelses samarbejdet, Ford klarede sig i modsætning til Vauxhall og British Leyland godt og bidrog til koncernens overlevelse på internationalt plan. Både Ford, Obel og VW gennemførte reorganisering af virksomheder efter japanske industrier. Ford og Obel opnåede væsentlig forøgelse af produktivitet og indtægter.³⁹

Virksomhedsledere og konsulentfirmaer i vesten har investeret betydelige ressourcer i at opklare hvad der er årsagen at det er lykkedes japanerne at gennemføre enhver kapitalists drøm om et boom.

Focus retter sig på arbejdslønnen. I 1979 var timelønnen hos en arbejder ved General Motors i USA \$ 15,25, når sociale ordninger medregnes, hos Toyota var den tilsvarende timeløn \$ 9.63.⁴⁰ Arbejdslønnen er en af forklaringerne på de lavere japanske produktionsomkostninger, japanske arbejds lønninger ligger på niveau med dem der betales i England. Frankrig og Italien, er lavere end de japanske, men alligevel er de japanske bilers produktionsomkostningerne lavere.

Hovedårsagen til Japanernes konkurrencedygtighed er, at produktiviteten er højere. Produktion pr ansat i Europa og USA lå mellem 10 og 20 køretøjer i 1980. Ved Toyota er produktivetsniveauet pr arbejder årligt mellem 20 og 25 vogne, Umiddelbart kan man sammenligne Toyota med VW i Vesttyskland, der med 148,000 ansatte producerede 3 mill køretøjer i 1980,⁴¹ men hertil kommer, at VW også giver en del af produktionen i entreprise. Produktiviteten hos Honda skulle være op mod 35 vogne pr ansat i 1978.

Fra 1984 mindskes det japanske produktivetsforspring, i 1987 producerede en arbejder hos Toyota 44 vogne, – medregnet firmaets produktion udenfor Japan – hos Nissan var tallet 40,8 i den japanske produktion.⁴² Enkelte producenter i USA og vesttyskland lå på tilsvarende højt niveau.⁴³

Bilindustrien anvender også en anden strategi for at undgå de respektive importlandes importbarrierer, man investerer i ny virksomheder i modtagerlandet ofte i form af Joint Ventures. I 1986 producerede Toyota 13.649 vogne, svarende til 4 0/00 i USA i 1987 var tallet steget til 43,744 vogne svarende til 1% af firmaets samlede produktion.⁴⁴ Donald Petersen, præsident for Ford USA opsummerer strategien således:

In the long run I think, that world trade in built-up vehicles will be largely replaced by trade in vehicle components. The car of the future will be a world car not only because of common design, wherever it is sold but also because it often will be built where it is sold, from parts that will come from many countries. Ultimately the distinction between imports and domestic vehicles could very well become meaningless.⁴⁵

KanBan eller Just in Time Systemet

De samarbejdsorganer der på fagforeningens initiativ var etableret på værksteds-, fabriks- og virksomhedsniveau kom til at spille en større rolle i 60erne og 70erne. Rådene mødtes oftere og spørgsmål vedrørende produktionens organisering blev gængs tema for møderne. Ledelsen var forpligtiget til at orientere om planlagt udvikling i produktionen, men fandt at realistiske og levedygtige forslag til forøgelse af produktiviteten fremkom på værkstedsrådsmøderne. Nøgleproblemer i produktionen blev løst ved møderne og der fremkom ideer til rationalisering og effektivisering som ledelsen ikke havde muligheder for at udvikle.⁴⁶

Et væsentligt problem i gennemførelsen af en strategi med et stort udvalg af masseproducerede små biler var hvordan man skulle skifte fra en model til en anden i samling og montage.

Et anden kilde til begrænsning af omkostningerne var at minimere lageret.

I løbet af 70erne udviklede og indførte arbejdere og ledelse i den japanske bilindustri i fællesskab »*kan ban*« eller »*just in time*« systemet, systemet betyder blot, at al ting skal gøres til rette tid og rette sted og med et minimum af ressourcer, i transportsektoren bruges ofte betegnelsen logistik om det samme princip.

Med Kan Ban systemet udnyttede man elementer som allerede var indført i produktionen, at arbejderne skulle betjene flere maskiner eller betjene en maskine, der udførte flere funktioner, disse elementer kombineret med minutiøs, systematisk planlægning af produktionen muliggjorde at man overgik fra produktion til lager til ordre styret produktion, eller »*flow*« produktion, hvor al arbejde udførtes på genstande de var undervejs i processen.⁴⁷

Kan Ban og Tanoko var elementer i bruddet med vestlige produktionsprincipper, den stærke opdeling af arbejdet var en hindring for flow i produktionen, den menneskelige fleksibilitet anvendtes til at modsvare kundernes krav om et stort udbud.

Flow produktionssystemet kræver minutiøs planlægning og er sårbart overfor fejl, hvis en komponent, der indgår i processen har fejl kan man ikke bare hente en nyt. KanBan kræver påpasselighed af arbejderne.

Kvalitetscirkler

I løbet af 70erne blev sjakket eller arbejdsgruppen anerkendt som den vigtigste organisatoriske enhed i japansk automobilproduktion. Oliekrisen i 1973 betød at bilmarkedet indskrænkedes og konkurrencen skærpedes.

Belært af resultaterne samarbejdet i arbejdsrådene besluttede man at flere beslutninger skulle lægges i produktionen og at produktionsgrupper var et hensigtsmæssigt for at styre produktion på fabriksgulvet. Produktionsgrupper defineredes ud fra delopgaver eller funktioner i produktionen, i praksis var det i reglen gamle arbejdssjakk, der dannede udgangspunkt for grupperne som blev kaldt kvalitetscirkler.⁴⁸

Betegnelsen kvalitetscirkler skal udtrykke, at gruppen skal efterstræbe kvalitet i produktion og i arbejdsliv, cirklen indicerer at man arbejder sammen og at processen med søgning af kvalitet kører i ring, fordi man hele tiden gentager forsøget med at forbedre produktionen.

Arbejdsgruppen eller kvalitetscirkelen skal opfylde en del af fabrikens produktion, volumen og kvalitetsmæssigt. Gruppen består normalt af 15 til 20 arbejdere og ledes af en formand »Kumicho«, Kumicho er medlem af fabriksrådet og er ansvarlig for dialogen mellem gruppen og rådet om deres bidrag til produktionen.

Gruppen fastlægger på fællesmøder, hvordan arbejdet skal udføres og hvem der er ansvarlig for hvad.

Gruppen er defineret som delvis økonomisk selvstående enhed. Gruppen er ansvarlig for at rekvirere materialer, dele og værktøj og for vedligeholdelse. Gruppens økonomi er knyttet sammen med lønsystemet. »Shoku Seido« lønsystemet blev ændret så der blev taget højde for virksomhedens faktiske indtjening. Gruppens andel af lønsummen blev afhængig af bidraget til indtjeningen. Arbejderens bonus, der udgjorde 50% af lønnen afhang dels af hans personlige bidrag til gruppens resultater, dels af den samlede gruppens præstation.⁴⁹

Hverken Toyota eller Nissan informerer udadtil om deres lønsystemer, men både for den enkelte og gruppen er den væsentligste faktor produktivitetsgodtgørelse, som udregnes som følger:

$$\frac{\text{total standard tid}}{\text{faktisk arbejdstid}} \times \frac{\text{faktisk produktion}}{\text{planlagt produktion}}$$

I midten af 80'erne skete der en mindre ændring af lønsystemerne hos Toyota, ændring af flere beregningsmetoder betyder, at en større del af den enkelte medarbejders løn er afhængig af hans individuelle, desuden ændres vurderingen af kvalifikationer så spillerummet for individuelle løndifferencer øges.⁵⁰

Kvalitetscirklerne fungerer i dele af industrien som profitcentre, firmaerne lægger vægt på den interne konkurrence mellem enhederne. Profitcentrenes resultater fremlægges månedsvis, og arbejdernes løn er bundet til resultatet.

Kumicho spiller en central rolle i gruppen, han beklæder på én gang rollen som tillidsmand og formand. Valget af Kumicho er *codetermination issue* idet kandidater udpeges af ledelsen, men det endelige valg sker i gruppen, Kumicho vælges for et år af gangen af kollegerne, det er praksis at lade posten gå på tur mellem gruppens medlemmer. Formanden skal udøve en vanskelig balancekunst, når han på en gang varetage arbejder- og ledelsesinteresser. Som ledelsesrepræsentant har Kumicho den endelige afgørelse, når arbejderens løn skal udbetales og om kollegerne skal indstilles til videreuddannelse eller forfremmelse.

Det er vanskeligt for arbejderne at definere en selvstændig arbejderinteressepolitik i bedre løn og arbejdsforhold, når deres fagforeningsrepræsentant samtidig er leder. På den anden side er der grænser for hvor langt Kumicho kan gå i at gennemføre upopulære ledelsesbeslutninger, hvis han skaber utilfredshed i gruppen ved at presse for hårdt på med rationaliseringer eller overarbejde bliver der uro i gruppen og effektiviteten falder. Kumicho opfylder dermed ikke den opgave han bliver vurderet på af ledelsen, at skabe ro og harmoni omkring produktionen. Det er også vigtigt for Kumicho at bevare kollegernes respekt, fordi han selv kan se frem til at skulle tilbage til status som produktionsarbejder.⁵¹

I arbejdsgrupperne er konkurrencen og den indbyrdes afhængighed institutionaliseret. Der er et kollektivt pres på den enkelte for at præstere mere til fælles gavn for gruppen. Vurderingen af arbejderne sker også ud fra evnen til at samarbejde og oplære nye og på evnen til at forudse og løse problemer og komme med forslag til forbedringer.

Teknologiens Rolle

En årsag som er fremført til Japansk bilindustri bemærkelsesværdige konkurrenceevne, er at Japan skulle være hurtigere til at installere og anvende nyt produktionsudstyr. tekniske Tidsskrifter fremhævede i 80'erne japansk bilindustri for det høje teknologiske niveau. Overskrifter som »Model Japan, the Automatic Factory«,⁵² pegede på, at det nu endelig var lykkedes at realisere den gamle arbejdsgiverdrøm om den fuldautomatiske fabrik, hvor ledelsen er uafhængig af den besværlige variable faktor, arbejdskraften. Robotter blev fremhævet som den sensationelle substitut for arbejdere.⁵³

Japansk bilindustri har haft et meget højt investeringsniveau. Industriens relativt sene start og hastige ekspansion har gjort det muligt løbende at introducere den nyeste teknologi.

Den amerikanske bilindustri har også foretaget meget store investeringer i nyt udstyr, mest intensivt i 50'erne og fra 1975 og frem. Da den japanske industri er sammensat af mange selskaber, hvor underleverandørerne typisk er mindre kapitalintensive er det vanskeligt at sige at industrien som helhed er på et højere teknologisk niveau end den amerikanske.

Når en arbejdsfunktion er overgået fra at være udført af faglært til ufaglært arbejdskraft har dette ofte været kædet sammen med lavere løn for arbejdet. Spørgsmålet er om ikke overdragelsen af arbejdet til lavere lønnet arbejdskraft, snarere er muliggjort af en generel svækkelse af arbejderindflydelse, men at der reelt ikke kræves færre eller ringere kvalifikationer af den der udfører arbejdet.

Spørgsmålet om kvalifikationsniveau kan også rejses for andre dele af produktionsprocessen.

Muligheden for at skabe et generelt billede af det teknologiske niveau vanskeliggøres også af, at industrien af konkurrencehensyn ikke offentliggør oplysninger om teknologistade og struktur. Introduktion af nyt udstyr sker ofte i nye fabrikker som udgør pilotprojekter for introduktion af nyt udstyr.

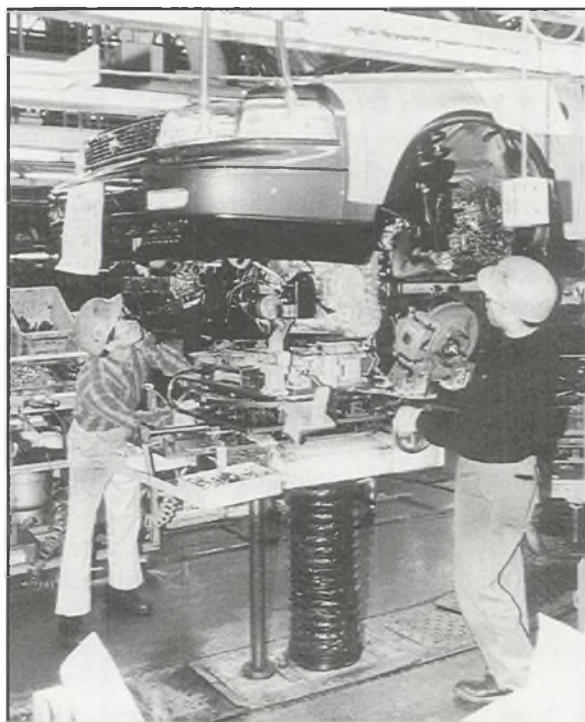
Bilproduktionen kan opdeles i fire hovedprocesser, 1) støberiet, hvor motorblokken produceres, 2) motor produktion hvor delene til motoren forarbejdes og samles 3) Udstansning af karosseridele 3) samling af chasis, karosseri og afsluttende samling. Desuden udgør maskinværkstedet en stor enhed.

I motorproduktionen blev introduktionen af flerstationsmaskiner,

hvor emnet kunne gennemgå flere forarbejdningsprocesser i samme maskinsekvens, i begyndelsen af 50'erne omgærdet med sensation. Udviklingen har siden fulgt den elektriske industri i det man gradvist er gået fra elektrisk styring baseret på relæer til mikroprocessorer. Den elektroniske kontrol omfatter også brug af computere, Computer Numerical Control, eller CNC maskiner. Da CNC maskinerne indebærer meget store omkostninger er de primært introduceret i maskinværkstederne.⁵³ En stempel mager, sagde om betjeningen af en Ingersoll metal skæremaskine, der repræsenterede en investering på US \$ 10 mill :

»The cutter is supposed to go in one direction, suddenly you see the cutter cligging itself into something that is much too big to bite of and crack, the cutter snabs off. If you keep it running the whole arm will break off, it takes a lot of work to get the bugs out of machines like that.«⁵⁵

Udstyret i karosserisamleprocessen har været emne for livlig debat. Den dominerende arbejdsproces i karosseri samling er svejsning, i begyndelsen af 70'erne indførte bilindustrien robotter til at udførsel af svejsning.



To arbejdere, med høje jobklassifikationer installerer motor og gearkasse i karosseriet ved hjælp af et computerstyret løfteapparat ved Nissans Opama samlefabrik nær Tokyo. Bilarbejdere påpeger, at brugen af computere i produktionen ikke betyder brug af færre kvalifikationer. Arbejdet intellektualistisk, men man skal stadig være hurtig og behændig, samtidig skal man styre computerens input til processen. Foto: Takahashi.

Diskussionen om robotter har haft et ideologisk og uvidenskabeligt præg. Da Japanerne i midten af 70'erne pralede af at have overgået USA i antal af robotter blev det åbenbart at definitionen på en robot var yderst uklar. Det vakte harme i USA, at man i Japan medregnede, hvad man i USA kaldte fixed sekvens maskiner, maskiner hvor flere forarbejdningsprocesser udføres indenfor samme maskinsekvens. »Robot Institute of America« angav i 1980 følgende definition på en robot, som efter hånden har vundet international tilslutning, »a programable multifunctional manipulator, designed to move material, parts, tools and specified devices through variable programmed motions for the performance of a variety of tasks«. ⁵⁶

Det viste sig dog at Japan fortsat havde flere robotter i anvendelse end det var tilfældet i USA. Robotter anvendes i automobilproduktion primært til svejsning og man kan ikke generalisere ud fra antal robotter til teknologisk niveau. Studier af anvendelse af robotter i bilproduktion, viser dog at det er den teknisk ekspertise hos producenter, installatører, operatører og vedligeholdelses styrke der er afgørende for de produktionsmæssige resultater. I dag uføres omkring 30% af alle svejsninger i bilsamling af robotter. ⁵⁷

For en umiddelbar sammenligning virker Japansk og Amerikansk automobilproduktion ikke særlig forskellige i måden fabrikker er anlagt og eller i typer og installation af udstyr. En sammenligning mellem nogle af Fords og Nissan fabrikker i 1984 viser at bemanningen er lavere i de japanske fabrikker. Varierende fra funktion til funktion kan den være 10 til 20%. Hos Toyota er afløserstyrken »relief men«, som afløser når man skal på toilettet specielt lille, man må besørge i dit faste pauser. ⁵⁸

I mit speciale undersøgte jeg udviklingen i teknologi og arbejdsproces for at se om maskiner og udstyr var årsag til en generel dequalificering, samt hvordan forholdet mellem arbejdere og ledelse udviklede sig i produktionsprocessen. Undersøgelsen pegede på, at udstyret øger produktiviteten, udstyret betyder ikke, at der er brug for færre menneskelige kvalifikationer i produktionen, men at der er brug for andre kvalifikationer, der sker en »intellektualisering« af arbejdet, fordi forarbejdningsprocesser kontrolleres gennem computere. ⁵⁹

Både i japansk og amerikansk bilindustri betyder den stærkt integrerede produktionsproces og dyrt produktionsudstyr at produktionsstandsninger er meget bekostelige. Det er afgørende for effektiviteten at tillærte maskinoperatører kan spore årsager til fejl, operatøren bruger erfaring med maskinen og alle sanser til at kontrollere, materiale tilstand, tolerancer, forarbejdningsrytme osv til at overvåge maskinprocesser. ⁶⁰

Antallet af arbejdere i vedligeholdelse og maskinværksted stiger og får større betydning for produktionens afvikling.⁶¹ En maskinarbejder fra Ford fortæller, at maskinoperatørens villighed til at medvirke til fejlfinding er afgørende hvor hurtigt produktionen kan sættes i gang efter et nedbrud.⁶²

I den japanske bilindustri er arbejdernes evne til at spore fejl, forudse problemer og løse dem indregnet i jobklassifikations og lønsystemet.

Et af de emner, som løbende diskuteres i kvalitetscirklen er redskaber, maskiner og udstyr, hvorvidt der kan opnås forbedringer i opstillingen af udstyret, om der bør skiftes leverandør, om vedligeholdelsen er i orden osv. Individuelle arbejdere belønnes ved andel af den profitabilitetsforøgning eventuelle forslag til øget produktivitet bidrager til.

Udstyr og maskiner er ikke den primære årsag til den høje Japanske produktivitet. Forklaringen er Japanernes evne til at etablere velfungerende drift af udstyret.

Det japanske arbejdsorganisationssystem repræsenterer i mange henseender principper det er modsat det Ford/Tayloristiske, i.e:

- Produktion af flere forskellige produkter
- Færdiggørelse af dele af produktet i stadier
- Fleksibelt udstyr i forhold til produktet
- Høj arbejdsmotivation
- Kooperative arbejdsforhold
- Arbejderdeltagelse i beslutningsprocesser
- Intern selvregulering
- Horisontal integration
- Grupperarbejde⁶³

KanBan systemet søger at øge muliggøre produktion af flere forskellige produkter, kvalitetscirkler og jobklassifikationssystem skal fremme arbejdernes deltagelse i beslutninger om produktionen individuelt.

Grundlaget for ledelsestrategier for organiseringen af arbejdet er, at ledelsen erkender at arbejdernes indsats er afgørende for produktionens kvalitet og effektivitet.

Ledelsen i amerikansk og europæisk bilindustri er klar over medarbejdernes betydning for resultaterne i produktionen, og den rolle de spiller for i forbindelse med installationen af ny teknologi, men der er en lang tradition for et modsætningsforhold med stadig konflikter og kompromis. En amerikansk arbejderhistoriker har beskrevet konflikten som en

Sisyfos kamp. Management installerer hele tiden nyt udstyr og ændrer arbejdsprocesserne for at øge produktiviteten. Hver gang er nyt middel introduceres finder arbejderne en ny måde at omgå tiltagene på.⁶⁴

I vestlig arbejdssociologi er demotivation, der skyldes mangel på arbejds kvalitet pga lav produktkvalitet erkendt.⁶

En Ford arbejder udtrykker det således:

Every decent autoworker in the bodyshop knows how to stop the line, a knot the right place will stop the thing. The foreman will be running round like a madman to find the fault. Once he has had enough, you give him a hand and you are back to work.⁶⁵

Resultaterne med kvalitetscirkler har været meget blandede i USA og England. Fagforeningsfolk giver udtryk for, at de japanske arbejdere har solgt deres viden for billigt.

Ud over samarbejde er et væsentligt element i japansk arbejdsorganisering det system til anvendelse, måling, vurdering og udvikling af alle aspekter af den menneskelige arbejdskraft. Systemet rejser det spørgsmål om ikke vestlige industri med fordel kunne skifte fokus fra begrebet industrial engineering til human engineering, og om ikke forskningen i virkningerne af ny teknologi for ensidigt har rettet sig mod maskiner frem for mennesker.

Konstant måling og overvågning appellerer ikke til traditionel vestlig opfattelse af hvad der er attraktivt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Spørgsmålet er, hvorvidt det japanske system blot sætter en resultat vurdering i system, som blot foregår uformelt i vesten.

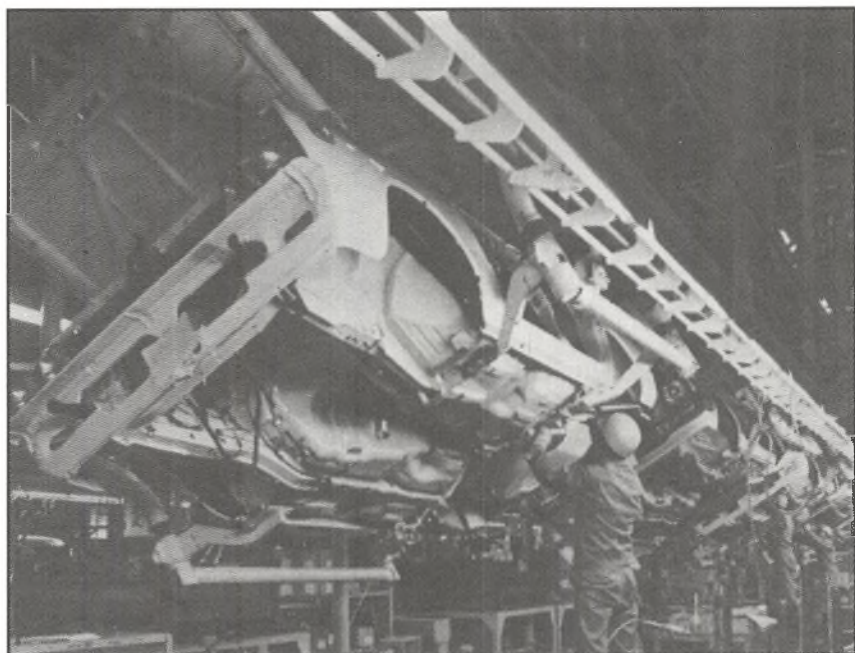
Fagforeningens, tillidsfolkernes og formændenes rolle

Der er fremsat mange teorier om, hvorfor japanske arbejdere tilsyneladende er villige til at acceptere meget høj arbejdsintensitet under stærkt gruppepres.

En teori har været, at arbejderne fordi Japan er så ny som industriel nation stadig følte sig som tjenere eller samurai i et feudalt forhold til virksomhedsledelsen.⁶⁷

Den japanske arbejderklasses korte historie har utvivlsomt betydning for manglen på en formuleret arbejder interessepolitik.

Der er også patriarkalske elementer i den praksis som ledelsen i Japansk bilindustri udøver i forhold til medarbejderne. Virksomheden er ansvarlig for sociale ordninger, så som forsikring og lægehjælp. Virksomheden iværksætter også sociale aktiviteter, så den ansatte også i fritiden



Et element i vurderingen af arbejdernes præstationer er forslag til forbedringer af produktionen. Hældning på båndet, der transporterer underdele af Nissan karosserier, gør det hurtigere at montere dele og kontrollere arbejdet. Foto: John McElroy.

er indenfor virksomhedens institutionelle rammer, aktiviteterne omfatter alle aspekter af fritidslivet lige fra blomsterarrangementer til baseball.⁶⁸ Det image som virksomhedsledelsen meget massivt formidler til de ansatte, er at alle tilhører en stor familie, og at produktet, Toyotaen er det i fællesskab frembragte fantastiske barn.

Virksomhedsfagforeningerne med deres kooperative holdning, hvor arbejdernes mulighed for højere løn ses som fuldstændigt betinget af virksomhedens vækst, hvilket for eksempel manifesterer sig i at Nissan fagforeningen i 1981 lancerede en kampagne under slogan »*Participation, Productivity and Progress*«,⁶⁹ betyder at det er vanskeligt for arbejderne at udvikle selvstændig klassebevidsthed og bidrager naturligvis til opfattelsen af virksomheden er en stor familie.

Der er forskel på den rolle fagforeningen spiller hos Toyota og i den øvrige industri. Udnævnelse af formænd, Kumicho, sker i fællesskab af ledelse af fagforening, ligesom udvælgelse af en overformand eller værk-

stedstillingsmand Kakaricho, der har ansvar for 100 arbejdere er *codetermination issue*. Hos Toyota kan Kakaricho derefter forfremmes til Kacho, – ledende formand eller fabrikstillidsmand. Positionen Kakaricho kan en tillidsmand aldrig få hos Toyota, arbejderne lægger vægt på det, fordi det betyder tillidsmanden aldrig kan blive medlem af ledelsen, men forblir »blue collar«. ⁷⁰

En anden forskel på Nissan og Toyota fagforeningerne er, at Nissan fagforeningen har en større stab på omkring 250 fastansatte, hvorimod Toyota fagforeningen har ca 50 ansatte, som for de flestes vedkommende har tillidshvervet som tidsbegrænset beskæftigelse. Nissan arbejdere finder, at der hos Nissan er et fagforeningsbureaukrati, som kan yde et reelt modspil ledelsen, hvorimod Toyota fagforeningsledelsen ikke har kapacitet til at udvikle samme kompetence.⁷¹ Fagforeningsbureaukratiet hos Nissan kritiseres dog også for at være for samarbejdsvillige over for ledelsen. Nissan fagforeningens formand bliver kaldt, Nissans Præsident nr to.

En indflydelsesrig kommunistisk tendens i bilfagforeningerne blev effektivt minimeret i 50ernes strejker.⁷² Politisk radikaliserings affødte også i slutningen af 60erne spontane strejker, men der findes meget få informationer herom.

Det er lykkedes ledelsen at skaffe tilslutning til arbejderdeltagelses programmerne, dels fordi ledelse og fagforening undertrykker opposition.

I 1981 lagde 5 ansatte sag an mod Nissan fagforeningen, for bevidst at have forbigået dem ved tildeling af bonus og forfremmelser. De blev tilkendt en erstatning på \$ 100.000. Kort tid efter blev de 5 tævet af en gruppe andre Nissan ansatte, da de delte løbesedler ud ved en nærliggende jernbanestation. Fagforeningen benægtede beskyldninger om at have organiseret slagsmålet.⁷³

Livslang ansættelse

Livslang ansættelse er et af de fænomener som har været påpeget som årsag til japanske arbejderes loyalitet mod deres firma. Det må med i vurderingen, at arbejderne i bilindustrien ikke har opnået muligheden for livslang ansættelse omkostningsfrit, denne ansættelsesform blev først indført i 50erne efter at såvel ledelse som arbejdere i bilindustrien havde erfaret omkostningerne ved massefyringer.⁷⁴

I 60'erne, hvor der var mangel på arbejdskraft blev tilbuddet om livslang ansættelse givet, for at gøre ansættelse i bilindustrien mere attraktivt. De ansatte benyttede sig dog først i større omfang af tilbuddet om livslang ansættelse efter oliekrisen i 1973, hvor andre vestlige landes importbegrænsninger åbnede muligheden for reduktioner i den japanske bilindustri.

Livslang ansættelse, må ses i sammenhæng med de øvrige ansættelses vilkår. Livsansættelsen tilbydes efter et års prøvetid. Ansættelse løber indtil pensionsalderen, der er 60 år. Firmaet har ret til at forflytte arbejder, til andre produktionsanlæg, hvis det findes nødvendigt. Det er en forudsætning at arbejder, viser rimelige resultater, i overensstemmelse med vurderingssystemet. Firmaet kan godt komme af med arbejder, hvis man ønsker det. Især i de mindre industrier betragtes det som udtryk for dårlig ledelse, hvis en virksomhedsleder er nødt til at fyre sine ansatte.⁷⁵

20% af arbejdsstyrken hos Toyota er løstansatte, de fungerer som en slags stødpude, og kan fyres med kort varsel. Indenfor underentreprenørvirksomhederne, der jo står for en stor del af automobilproduktionen er det almindeligt med løse ansættelsesforhold.

Revision af Toyotasystemet

Fra midten af 80'erne er der iværksat ændringer af det dominerende produktions organisations og lønsystem, som tyder på en opblødning i anvendelsen af Toyota systemet.

En årsagerne til ændringerne er for det første at der fra arbejderside i forskelligt regi er formuleret kritik af industrien.

I et fagforeningstidskrift kritiseres bilindustrien for at være blevet en »3K« industri, der står for Kitanai (beskidt), Kitsui (hård) og Kiken (farlig).⁷⁶ Utilfredsheden viste sig ved at udskiftningsgraden steg i de største bilfirmaer en faktor, som de fleste japanske industriledere ellers anser for god ledelsespraksis at holde lav.

En brist i det japanske kvalitetssikringssystem har været medvirkende til at ledere i industrien taler for at systemet er for restriktivt. I et tilfælde måtte en af de kendte japanske bilproducenter trække vogne tilbage fra markedet, fordi forbrugere klagede over motorfejl. Arbejderne havde undladt at gøre opmærksomme på fejlene af frygt for repressalier. Det peger også på at det japanske produktionssystemer blevet for restriktivt.⁷⁷

Hos Yamato, en af de mindre japanske automobilproducenter, har

man forøget at forenkle fagforenings/formandshierakiet, hos Yamato var der et ledelsesniveau mellem seniorformand Kacho og egentlig fabriksleder Bucho, kaldet Jicho, Jicho var leder for et antal af 2 til 5 grupper af arbejdere på ca 100 medarbejdere, men var ikke fabriksleder. For at reformere hierarkiet afskaffedes denne position og Kachoen fik en ny titel, Shitsucho. Shitsucho indikerer at gruppen af sjak er af midlertidig karakter. Reformen er tilsyneladende gennemført for at skaffe større fleksibilitet i produktionssystemet, fordi man fandt at sammentømrede grupper kunne være besværligt element når man ønskede at ændre produktionsstrukturen, afskaffelsen af Jichoen er også begrundet i at ledelsen ønsker at afskaffe en autoritære, hierarkiske organisationsformer.⁷⁸

Fig. 2.

Ændringerne i forfremmelsessystemet ved Yamato

Qualification Riji	Managerial Position			
	Manager		Staff	
	Production Area	Clerical and Engineering Area		
Bucho rank	Bucho	Shitsucho	Staff leader (Leader of a Group)	Shusa
Jicho rank	Jicho			Shutantoin
Kacho rank 1	Kacho, Fuku-Kacho			Tantoin
Kacho rank 2	Kocho			
Kakaricho, Kocho rank	Kumicho	Rand and file	Rank and file	
Upper leader 1	Hancho			
Upper leader 2	Rank and file			
Leader 1				
Leader 2				
Leader 3				
Semi-leader				
Commons 1				
Commons 2				
Commons 3				

Ændringen afstedkom bla. at de nye Shitsucho var utilfredse, fordi de fik en titel som ikke gav prestige, der var bekymring over at dette kunne demoralisere de berørte ledere. Problemet løstes ved at de nye Shitsucho fik lov til at beholde titlen Kacho eller Jicho i kvalifikationssystemet der var bundet til jobklassifikationssystemet, derfor kunne de også bruge titlen udenfor virksomheden f.eks. på deres visitkort.

Et andet middel til at afskaffe de autoritære træk i produktionssystemet var at de ansatte fik lov til at kalde formændene for San, der betyder Hr, Fru eller Frøken, normal kotume i bilindustrien er, at man sætter formandens titel efter navnet i tiltale, altså, »Ohno-Kacho«, ved at bruge San i tiltale indikerer man lighed i status med den man taler til.⁷⁹

I 1991 iværksatte både Toyota og Nissan foranstaltninger, der skulle begrænse arbejdstiden. Den gennemsnitlige arbejdstid i de 8 største bilfirmaer var året før 2282 timer, svarende til en gennemsnitlig arbejdstid på 45 timer. Lavere arbejdstid pga alder hos nogle grupper af ansatte peger på et væsentligt højere gennemsnitligt ugentligt time tal for nogle arbejdere. Arbejderne hos Toyota arbejder som i det meste af industrien i to holdsskift, hvor dagholdet arbejder fra 9 til 17 og nattholdet fra 20,30 til 5,30.

For at holde produktionen i gang tildelte ledelsen som fast procedure overarbejde til forskellige grupper af arbejdere. Arbejdstiden i bilindustrien er den højeste i industrien, højere end både, skibsværfts, stålindustrien. Utilfredsheden med overarbejdet blev markant i slutningen af 80'erne samtidig med at japansk bilindustri anklagedes for unfair business practises og blev truet med importbegrænsninger fra de øvrige industri lande. Toyotas ledelse har hidtil modsat sig et forslag om treholdsskift fordi det ville kræve en betydelig udvidelse af arbejdsstyrken.⁸⁰

Ændringerne af det traditionelle Toyota system, som falder sammen med at den japanske industri tilsyneladende har nået en grænse for forøgelse af indtjeningen i slutningen af 80'erne, hvor industrien ligger på niveau med de største tyder vestlige bilproducenter, tyder på, at industrien har nået en grænse, hvor produktiviteten ikke kan forøges ved pres på arbejdskraften. Klager over arbejdsvilkårene tyder på at internationaliseringen af arbejdsmarkedet efterhånden får de japanske arbejdere til at stille krav om lige vilkår med kollegerne i Vesten.

Arbejdsetik

Det er vanskeligt at sige om en generel forskellig arbejdsetik er årsagen til Japanernes flid, engagement og villighed til at samarbejde med ledelsen.

En faktor som er væsentlig for de japanske arbejderes engagement er at industrien lige siden 50'erne har været i en stærk næsten ubrudt vækst. For arbejderne har det betydet en stabil og også efter vestlige normer væsentlig forøgelse af realindkomsten. Fra 1950 til 1960 steg lønnen for industriarbejdere med 6% årligt, til 1965 med 4%, til 1970 med 9% og med 6% fra 1970 til 1975.⁸¹

Det japanske systems udbyggede kontrol og den indbyrdes konkurrence mellem arbejderne virker skræmmende, men kontrollen bygger på at virksomhedsledelsen bevidst søger at skabe et optimale samspil mellem individ og gruppe.

Størsteparten af arbejderne i den japanske bilindustri er tilsyneladende tilfredse med systemet. De finder det vigtigt at konkurrencessystemet er fair, så måling og vurdering af den enkeltes arbejdsindsats er fair.⁸²

De ser arbejdspladsen som det sted hvor den enkelte må yde sit bidrag til at forøge den kollektive samfundsmæssige velfærd.

Afgørende er, at japanske bilarbejdere har en anden arbejdetik end den som er dominerende specielt i USA. I Japan er det, at man er kendt som en flittig og dygtig arbejder kilden til social prestige. En arbejder fra



Arbejdsindsatsen er afgørende for kollegernes anseelse, kollegerne ønsker ikke at spise med én i kantinen, hvis man er kendt for at være doven. Her: Kawasaki arbejdere under frokosten. Foto: Pana-Jiji.

Nissan fortalte, at hvis en arbejder anses for doven eller uduelig så ønsker kollegerne ikke at omgås ham, f.eks. vil de ikke spise sammen med ham i kantinen.⁸³

Opfattelsen af arbejdet i amerikansk bilindustri står i grel modsætning hertil. På Fords River Rouge i Detroit briefes en nyansat om hvad der er normen for arbejdsintensitet. En arbejder der knoklede så hårdt han kunne ville blive anset for dum og ville blive chikaneret på grund af den fare han repræsenterede for sine omgivelser.⁸⁴

En tidligere Toyota arbejder siger, jeg har arbejdet i bilindustrien i 12 år, mange er stolte af at være højtuddannede bilarbejdere, ledelsen respekterer vores indflydelse i produktionen. Mine naboer kender de indtægter bilindustrien skaber for landet.⁸⁵ Arbejderne giver udtryk for, at de til gengæld tager det som givet at det offentlige gennem finanspolitikken støtter den nationale beskæftigelse.

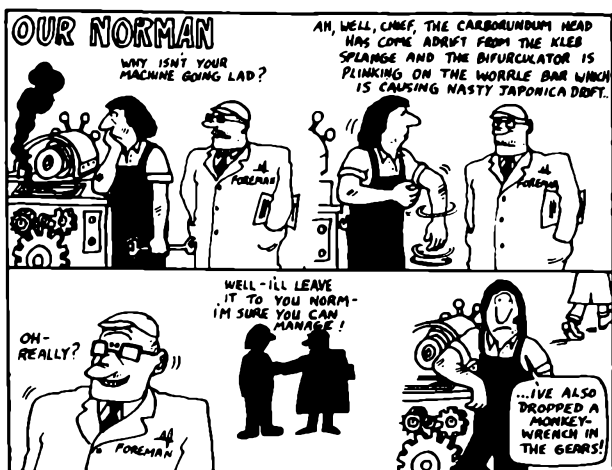
Abeglenn og Rohlens forklaring om Samurai kulturens indflydelse er en medvirkende årsag til de japanske arbejders loyalitetsfølelse overfor virksomheden. Manglen på en selvstændig arbejderinteressepolitik betyder, at klassebevidsthed aldrig har spillet nogen større rolle og tilsyneladende heller ikke gør det i dag.⁸⁶ Fordi industrien er relativt ny, har arbejderne i højere grad identificeret sig med bønderne der i samuraikulturen var loyale overfor herremanden, hvor dyder som selvdisciplin og flid også var centrale.

En forklaring på japanernes tilsyneladende konfliktskyhed, at landet har verdens højeste befolkningstæthed, der skal være plads til alle og det er en dyd at løse konflikter ved rolig og taktisk diskussion, en forklaring som fremføres at Japan i er et ø samfund, som i mange år var isoleret, så folk har stærk samhørighedsfølelse.

Der er i Japan en stærk loyalitetsfølelse overfor den nationale økonomi, man kritiserer ikke sin virksomhed i det åbne, men der falder nok en bitter ed hjemme på tatami-måtten.⁸⁷

Det patriarkalske forhold mellem ledelse og arbejdere tages ikke kun alvorligt af medarbejderne. Industrilederen ser det som sin opgave som forretningsmand at varetage sine ansattes interesser. Det anses for pinligt og demonstration af inkompetence, hvis en industrileder er nødt til at fyre sine ansatte. Ledelsen i japansk bilindustri udgør et mindre lag og får lavere løn en kollegerne i vesten.

Et biprodukt af arbejders identifikation med virksomheden er, at familien har fået mindre betydning. Familiefaderen tilbringer så lidt tid i hjemmet, at man indretter dagliglivet på, at faderen ikke er hjemme.⁸⁸



Amerikanske bilarbejdere erkender muligheden for at bruge de faglige færdigheder i forskelligt øjemed. Traditionen for at opfatte arbejder- og ledelsesinteresser som modsatte er stærk, det er traditionen for ikke at give ledelsen indblik i al faglige viden også. Illustrationen er fra en håndbog om kvalitetscirkler udgivet af United Autoworkers afdeling 600 på River Rouge Anlægget.

Opsummering

Jeg har forsøgt at vise, at den japanske bilindustri succes på verdensmarkedet beror på organiseringen af det menneskelige arbejde. De nederlag der tilføjes de spirende japanske bilarbejderorganisationer i begyndelsen af 50'erne betød, at der aldrig opstod organisationer der varetog selvstændige arbejderinteresser. Arbejderne identificerede sig med virksomhederne og bidrog med deres intellektuelle og manuelle arbejde til forsat forøgelse af effektiviteten. Lederne i japansk bilindustri var færre, lavere lønnede og mere kompetente end deres vestlige kolleger. Lederne i industrien var ikke blot ansvarlige i forhold til indtjeningen men også overfor deres ansatte.

Staten bidrog til en favorabel udvikling i industrien gennem handels og udlåns politik.

Hverken i Japan eller i Europa og USA beror succes i industrien på maskiner og udstyr alene, konkurrencefordelen ved maskiner afgøres af det menneskelige input i form af design, installation og færdigheder i at anvende og vedligeholde udstyr.

Udviklingen af teknisk udstyr spurter ikke afsted, den digitale teknologi er ikke ved at tage magten fra menneskene, i produktionen er udstyr et redskab og middel i en social proces.

Organisering af arbejdet i japansk bilindustri har aldrig fulgt Taylors princip om adskillelsen af hånds- og åndsarbejde, tvært imod bygger japansk arbejdsorganisering på respekt for faglig kunnen og erkendelse af at produktkvalitet er afhængig af arbejdets kvalitet.

Japansk produktionsorganisations organisation viser, at kollektivitet og gode rammer for samarbejde ikke blot er produktivt men også overordentlig profitabelt.

Fra en traditionel vestlig studehandels synsvinkel kan man spørge, om de japanske arbejdere har fået tilstrækkelig indflydelse som modydelse til deres intensive engagement i produktionen. De amerikanske bilarbejdere mener at de japanske kolleger ikke belønnes tilstrækkeligt, hverken lønmæssigt eller indflydelsesmæssigt.

Den begyndende kritik af Toyotasystemet tyder på, at de minutiøse løbende vurdering af arbejdernes input i produktionen er blevet for restriktiv. Et ideelt produktionssystem må have rum for personlig frihed og kontroversielle ideer.

To eksterne faktorer havde indflydelse på teknologiudviklingen, dels kundernes krav om højere kvalitet og større produktudbud, der kun kunne opfyldes ved udnyttelse af medarbejdernes fleksibilitet. Oliekrisen, betød krav om lavenergiforbrugende biler.

Spørgsmål og muligheder

Hverken japanske eller amerikanske bilarbejdere er umælende undertrykte skarer, tværtimod er de bevidste om værdien af manuelle og intellektuelle færdigheder. Amerikanske arbejdere indgår i en kontinuerlig cyklus af omgåelse, skjult og åben protest, sabotage, konflikt og forhandling overfor ledelsen i industrien, de japanske arbejdere går sjældent ind i egentlige konflikter, arbejderinddragelses systemet er lagt an på at alle arbejderstandpunkter inddrages i tilrettelægnings af produktionen.

Arbejdernes bidrag til produktionen var overordentlig betydningsfuld idet det praktisk taget var afgørende for de forskellige industriers stilling på verdensmarkedet.

Indflydelse beror på vilje til ansvar. Arbejderorganisationerne har været tilbøjelig til at handle defensivt på initiativer fra arbejdsgiveres side. Der er perspektiver i at arbejderorganisationer ikke blot kræver øget livskvalitet i gennem løn og arbejdstid men også ved højere produktkvalitet og reel indflydelse i produktionsprocessen.

Kvaliteten af produkterne bestemmes af dem der fremstiller dem.

Markedsøkonomiens dominans betyder at kunderne har indflydelse på hvad der sælges. Ville mere bevidste forbruger krav få indflydelse på produktionen, hvis forbrugerne f.eks. insisterede på, at biler skulle være lavenergiforbrugende og ligeså solid og driftssikker som en Rolls Royce ville det være skæggere at producere bilen og behageligere at køre i den.

De forudsætninger der ligger til grund for udformningen af udstyr og maskiner, f.eks. at kontrol og udførelse af arbejde skal skilles ad har betydning for udformningen af udstyret. Hvis arbejdere og forbrugere havde indflydelse på udformning af udstyr kunne give løsninger der i højere grad imødekom ønske om arbejdstilfredsstillelse og produktkvalitet.

Der er en paradoksal lighed mellem liberalistenes bedste bud på organisation, profitcentret og socialisternes gamle idé om arbejdercellen i kvalitetscirklen. Det Japanske eksempel siger, at bare de der er i cirklen for lov at bestemme over arbejdet skal det nok blive profitabelt.

Det japanske eksempel viser at anvendelsen af den menneskelige arbejdskraft er afgørende for en industris placering på verdensmarkedet. Indflydelse der modsvarer arbejdskraftens betydning for det økonomisk resultat er måske vejen til social balance, livskvalitet, produktkvalitet og respekt for økologi i det markedsøkonomiske system.

Noter

1. Economist Intelligence Unit, Japan, Country Report, No 4, 1989
2. Bhaskar, Krish: The Future of the World Motor Industry, London 1980, s 212
3. OECD Economic Surveys, Japan 1989/90, s 112
4. Economist Intelligence Unit, Automotive special Report no. 13: Japans Motor Industry: En Route to 2000, 1988 p 158.
5. Rebischung, James: The Facts of Moderne Business and Social Life s 40-45
6. I 90'erne har politikere, industri og forretningsfolk, der taler for privatisering og større udbredelse af »markedskræfternes frie spil« som et minimumsgrundlag for regulering af konkurrencen fastholdt de internationale licitationsregler og regulering, der forbyder stater, at give præferencer til bestemte virksomheder. Begge disse regelsæt blev overtrådt i lockheed skandalen. Om Lockheed se Nakamura, Takafusa: The Post-war Japanese Economy. Tokyo 1981, p 245.
7. Hanami, Tadashi: Labor Relations in Japan today, s 73 – 88
8. Okayama, Reiko: Industrial Relations in the Japanese Auto Industrie from 1945 to the the 1960s: The Case of Toyota, Automobile Conference Coventry July 1984 s 6-7
9. Nakamura, op.cit.:18.
10. Okayama: Op. Cit. 1984, p 10.
11. Nomura, Masami: Cost Advantages of the Japanese Automobile Industri from the Standpoint of View of the Industrial Relations, Symposium Bielefeld 1984, p 8-10
12. Cusumano, Michael A. Cusumano, 1958, London 1985, p 137-141

13. Okayama: Op.Cit. 1984, p 12-15.
14. Okayama: Op.Cit. 1984 p 18.
15. Junkerman, John, Life on the Fast Line at Datsun, Mother Jones August 1982, p 21-28.
16. Cusumano: Op.Cit. p 11 – 13.
17. Jürgens, U., Malsch K., Dohse, K.: Moderne Zeiten in der Automobilfabrik, Berling 1989 p 4.
18. Local Agreement and Statement of Policy and General Information, UAW Ford, 1976.
19. Agreement UAW-Ford 1984
20. Katz, Harry, Shifting Gears, Changing Labor Relations in Auto Industry, p 85 – 90.
21. Nomura, Masami: Farewel to »Toyotism«, Manuskript Okayama 1992 p 13-16
22. Shimokawa, Koichi: Product and Labour Strategies in the Contemporary Japanese Automobile Industry, Japanese Style Rationalization and the Cooperative Relationship between Management and Labour, Covewntry juni 1984.
23. Okayama, op.cit p 18, Cusumano, p 226.
24. Braverman, Harry: Labor and Monopoly Capital, the Degradation of Work in the 20th Century p 171-179, 220, 425-444.
25. Interview, Fords Rouge Plant, Dearborn, Visti, Mette: Teknologisk Udvikling og Ændringer i Arbejdsprocessen hos Ford Motor Company fra 1945 til 1984, København 1984 p 189, Denby, Charles: A Black Workers Journal, Boston 1978 p 145.
26. Shimokawa, Op.cit. p 24.
27. Shaiken, Harley: Work Transformed, Automation and Labor in the Computer Age, New York 1984, p 190 – 216.
28. Cole, Robert E: A Comparative Study of American and Japanese Industry, California 1979, p 17.
29. Nomura, Masami, Op. Cit 1984 p 12-14.
30. Bhaskar. Op cit. p 220.
31. Shimokawa. Op.cit. appendix VII.
32. Rothschild, Emma: Paradise Lost, The Decline of the Auto Industrial Age, New York 1974.
33. The Economist Intelligence Unit, A Financial Assessment of the Japanese Motor Industry, London 1989 p 33 & 135
34. Abernathy, WJ: The Productivity Dilemma, New York 1978, p 78 – 88.
35. Bhaskar Op.cit. p 93&159
36. Jürgens m. fl. op. cit. p 28 – 34.
37. Visti, Mette: Den amerikanske bilindustris storhed og fald, Kulturgeografiske Hæfter, nr 28, 1985
38. Ford Annual Report, Dearborn 1985.
39. Jürgens op.cit. p 28-34.
40. Nomura op.cit. 1984, p 3
41. Automotive Industries, III, 1984
42. Economist Intelligence Unit, Financial.. op.cit. p 32 & 43
43. Jürgens op.cit. 1988
44. Economist Intelligence Unit, Financial.. Op.cit. p 34.
45. Shaiken, op.cit. 244
46. Cole, Op. Cit p 163-67

47. Simokwa, op. cit. 23-25
48. Parker, Mike: Inside the Circle, A Union Guide to QWL, Detroit 1985 p 20 – 45
49. Nomura, Masami: Labor Unions in Japan, Philosophy, Structure and Activities, Okayama, 1992 p 2-4
50. Nomura, Labor... op.cit. p 4 & 18
51. Nomura, Masami: »Model Japan«? Characteristics of the Industrial Relations in the Japanese Automobile Industry, Oct. 84, p 13-15.
52. Welding Engineer May 1984
53. Automotive Industries 1, 1982, 28-31
54. American Machinist 3, 22, 1971.
55. Interview, Machine Shop, Ford Rouge Plant, 1985
56. USITC, United States Trade Commission: Competitive Position of US Producers of Robots in Domestic and World Markets, Report, Washington, 1983
57. Nomura, Farewell to., Op.cit. p 11-12
58. Interview, Nissan arbejdere, Berlin 1985
59. Visti, Op. Cit. p 161-166 & 192-197 & 199-201
60. Nomura, Farewell.. p 5-7
61. Jürgens Ulrich: National and Company Specific Difference in Organizing Production Work in the Car Industry, manuscript Berlin 1992.
62. Interview, Ford River Rouge Plant, 1985.
63. Jürgens m.fl. 1988, Op cit. p 4.
64. Lichtenstein, Nelson, Reutherism on the Shop Floor, UAW Bargaining Strategy and Shop Floor Conflict in the US, Washington 1984.
65. Feks.: Gordon D., Edwards M., Reich: Segmented Work, Divided Workers, Cambridge 1983 og Buraway, Michael: Manufacturing Consent, Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism, Chicago 1979.
66. Interview: Fords River Rouge Plant, 1985
67. Abegglen J.: Management and Worker: The Japanese Solution, Tokyo 1973.
68. Cole, op. cit. p 187-189
69. Junkerman, op. cit. p 24
70. Nomura, Model Japan op.cit. p 13 – 14.
71. Nomura, Labor Unions, op.cit. p 17
72. Sakiya, Tetsuo, Honda Motor, The Men, The Management, The Machines, Tokyo 1982 p 105.
73. Junkerman, op.cit. p 18- 20.
74. Hanami, op. cit. p 25-35.
75. Nomura, Cost Advantages, op cit p 10-12.
76. Jurgens, Brev til forfatteren, oktober 1992.
77. Jürgens, 1992, op. cit. p 15 -18
78. Nomura, Labor Unions, op cit. Annex 2.
79. Nomura, Farewell, op. cit. p 4.
80. Nomura, Farewell, op. cit. p 8-10.
81. Ministry of Labor, quoted in, Nakamura op. cit. p 164.
82. Nomura, Cost advantages, op. cit. p 12 – 15.
83. Interview, Nissan Arbejdere, Coventry seminar 1985.

84. Interview, Ford River Rouge Plant, 1985.
85. Bhaskar, op. cit. p 272; Interview Berlin 1985.
86. Jürgens, Brev til forfatteren, Oktober 1992.
87. Røjle, Asger, Japans Banker i Gældsklemme, Politiken 25. sept. 1992, sek. 3. p 5.
88. Røjle, Asger, Interview, november 1992.

De tog De fik De Otte Timer

Arbejdsgivere og arbejdere, socialdemokrater og syndikalister i kampen om 8 timers arbejdsdagen¹

Af Poul Vitus Nielsen

Indledning

»Kravet om Indførelsen af en Arbejdsdag for alle paa 8 Timer er en ren og skær Agitationsformel, hvis Berettigelse aldrig er bleven bevist. Der foreligger intet Bevis for, at det at arbejde i 8 Timer skulde være det bedste, og at det ikke lige saa godt kunne være Idealet at arbejde 7 eller 9 Timer daglig«.

Således udtalte repræsentanter for Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening (DA) sig i 1920, da der blev indgivet betænkning om en lov om 8 timers arbejdsdagen² De havde ganske ret. Kravet om »8 timers arbejde, 8 timers frihed og 8 timers hvile« var »en ren og skær Agitationsformel«, men rationelle indvendinger var irrelevante, da kravet efter 30 års agitation nærmest havde fået religiøs betydning. Kravets oprindelse fortaber sig, men efter den internationale arbejderbevægelses kongresser i Paris i 1889 blev det hovedparolen ved alle efterfølgende 1. maj demonstrationerne – en parole, der til stadighed blev formuleret, også efter kravet blev gennemført ved overenskomst.

8 timers arbejdsdagen blev indført for alle danske arbejdere med undtagelse af handel, søfart og landbrug, senest fra 1. januar 1920. Dette blev aftalt mellem hovedorganisationerne i maj 1919. Kravet blev gennemført samtidig med de største arbejdstidsnedsættelser nogensinde, og jeg vil i denne artikel belyse, hvordan kravet blev højaktuelt netop på det tidspunkt, samt hvorfor og hvordan det lykkedes at få det gennemført.

Historieskrivningen

Stort set alle brede danmarkshistorier behandler indførelsen af 8 timers arbejdsdagen og forholdet mellem DsF og Socialdemokratiet på den ene side og syndikalister og byggearbejdere den anden. Først i 1972 blev emnet med Søren Kolstrups: »8 timers arbejdsdagen – Kravets formulering og gennemførelse«³ behandlet videnskabeligt på baggrund af studier af kildematerialet, og hans artikel har siden haft fast plads i litteraturlisterne i fremstillinger af periodens historie.

I diskussionen af, hvilke kræfter, der stod bag kravets gennemførelse, konkluderer Kolstrup:

»I omtrent tre decenier holdt den socialdemokratiske arbejderbevægelse liv i kravet om en normalarbejdsdag og gennemførte det til sidst på fagligt og politisk plan – dog under stærkt tryk fra fagbevægelsens venstreopposition.«⁴

Det er således efter Kolstrups opfattelse den socialdemokratiske arbejderbevægelse, hvormed han mener Socialdemokratiet og DsF, der var kraften bag 8 timers dagens gennemførelse. De socialdemokratiske organisationer var dog presset af en faglig venstreopposition, der bestod af de københavnske byggearbejdere, og selv om Kolstrup ikke selv vil drage den konklusion, at byggearbejderne var syndikalister⁵, bliver de gradvist og indirekte kategoriseret som sådan i selve teksten. Kolstrups analyse vil blive nærmere behandlet i konklusionen.

I den nyere litteratur – der ikke bygger på selvstændig forskning i kildematerialet, men refererer til Kolstrup – opfattes byggearbejderne konsekvent som syndikalistisk påvirkede, ligesom byggearbejderne tildeles afgørende indflydelse på indførelsen af 8 timers dagen⁶. Dette synes som et paradoks, når hverken Kolstrup eller de implicerede fag i deres senere jubilæumsskrifter omtaler sig selv som syndikalister eller syndikalistisk påvirkede, og det må nødvendigvis medføre spørgsmålet om, hvad det er for en tradition, den nyere litteratur bygger på.

Det socialdemokratiske jubilæumsskrift, »Det danske Socialdemokratis Historie« fra 1921 har helt undladt at omtale konflikterne på arbejdsmarkedet ved 8 timers arbejdsdagens gennemførelse, og placerer initiativ og ære hos det socialdemokratiske parti, især hos Stauning. Derimod valgte DsF's jubilæumsskrift, »De samvirkende Fagforbund« fra 1922 at fortsætte det ideologiske skænderi om æren, der startede i dagspressen umiddelbart efter 8 timers dagens gennemførelse. Ifølge denne fremstilling havde byggefagene ikke nogen positiv indflydelse på resultatet.

Tværtimod skrives der, at kampen for 8 timers dagen blev besværliggjort af deres aktioner, og byggefagene stemples som syndikalister og fjender af arbejderbevægelsen. Socialdemokratiets indsats for de statsligt- og kommunalt ansatte fremhæves, og for det private arbejdsmarked fremhæves DsF's indsats som eneafgørende. Ved denne indsats, anføres det, reddede DsF samtidig de københavnske byggefag ud af den klemme, de var kommet i ved deres »syndikalistiske Forvildelser«⁷. Samme tolkning, dog mindre propagandistisk fremkommer i »Under samvirkets Flag« fra 1948 og i »Kampens gang« fra 1973.

Da interessen for arbejderbevægelsens historie fra 1970'erne øgedes på universiteterne, skete det samtidig med en voksende kritik af Socialdemokratiet og fagbevægelsens ledelse. En ny tolkning af arbejderbevægelsens historie skete dog i stort omfang på baggrund af den foreliggende litteratur om arbejderbevægelsen, og her var især de ovennævnte socialdemokratiske udlægninger uomgængelige. På grund af den almindelige viden om tiden og syndikalisternes betydning for den udbredte samfundsuro, må de socialdemokratiske påvirkede jubilæumsskrifters selvhævdende fremstilling have virket utroværdige. Jeg antager derfor, at tolkningen i forbindelse med udbredt revolutionsromantik blev vendt på hovedet. Og Kolstrups indirekte vægtning af syndikalismen har styrket denne opfattelse. Der fremstår således i hovedsagen tre forskellige forklaringer i litteraturen:

Den socialdemokratiske historieskrivning, der fremhæver de socialdemokratiske organisationer, Socialdemokratiet og DsF, som udslagsgivende for 8 timers arbejdsdagens indførelse. Byggefagene erklæres for syndikalister og tildeles en forsinkende funktion for 8 timers dagens gennemførelse.

Den Kolstrupske forklaring, der fremhæver Socialdemokratiets og DsF's indsats, men som tildeler den faglige venstreoppositionen en vis indflydelse. Byggearbejderne fremstår som en del af venstreoppositionen, men kun indirekte kategoriseres de som syndikalister.

Den post-kolstrupske historieskrivning, der betegner byggefagene som syndikalistiske, og som samtidig tildeler dem en afgørende betydning for 8 timers dagens gennemførelse.

Arbejdstidens længde

Da Louis Pio første gang agiterede for 8 timers arbejdsdagen i 1872, var det i anledning af en konflikt i murerfaget for kortere arbejdstid. Konflikten startede med, at nogle københavnske murersvende efter forgæves

forhandlinger forlod byggepladsen efter 10 timers arbejde i stedet for de 11, de hidtil havde arbejdet. I 1872 var den gennemsnitlige arbejdstid 11 timer og 25 minutter daglig i ugens 6 dage og knap 94% af arbejderne arbejdede mellem 10 og 12 timer daglig.

	1872		1881		1891		1910		1918		1920 ¹⁾	
	Antal Medlemmer	pCt.	Antal Medlemmer	pCt.	Antal Medlemmer	pCt.	Antal Medlemmer	pCt.	Antal Medlemmer	pCt.	Antal Medlemmer	pCt.
Under 8 Timer.....	*	*	*	*	170	0,11	248	0,31	3025	1,11	8150	2,1
8 Timer.....	200	0,11	200	0,11	646	0,11	5083	5,11	9282	3,11	254620	74,1
8½ Time.....	*	*	*	*	293	0,11	943	0,11	11145	4,11	4352	1,1
9 Timer.....	74	0,11	211	0,11	4187	4,11	14031	14,11	37090	14,11	35551	10,1
9½ Time.....	30	0,11	2191	3,11	6700	7,11	20272	20,11	85815	33,11	10020	2,1
10 Timer.....	3285	5,11	16513	25,11	61785	70,11	48119	49,11	70887	27,11	16810	4,1
Over 10 Timer.....	54223	93,11	43177	69,11	13611	15,11	7932	8,11	38084	14,11	14300	4,1
Ialt....	57822	100,11	62355	100,11	87395	100,11	96931	100,11	255328	100,11	343782	100,11
Gennemsnitlig Arbejdstid.....	11,1		10,1		10,1		9,1		9,1		8,1	

¹⁾ Fra 1. januar.

Kilde: De samvirkende Fagforbund, 1922.

I løbet af de 46 år ovenstående tabel strækker sig over, nærmeste den gennemsnitlige arbejdstid sig de 8 timer med en sneglefart af kun 2½ minut om året, og hastigheden øgedes ikke i perioden efter 1890, hvor 8 timer-skrevet for alvor blev manifesteret. Helt frem til 1918 er antallet af arbejdere, der arbejder over 10 timer, meget stort, hvilket bl.a. var forårsaget af, at flere industrier arbejdede i to-holdsskift à 12 timer, ligesom landbrug og søfart havde særdeles lange arbejdstider. Arbejdstidsspørgsmålet blev holdt i live ved de årlige 1. maj demonstrationer, men reelt blev lønspørgsmål altid prioriteret højest ved overenskomstforhandlingerne. Først i foråret 1918 skete der noget.

Den engelske uge

Maj 1918 – januar 1919

»Det paalægges Bestyrelsen snarest at søge Forhandling med Murerlauget om Gennemførelsen af den saakaldte »Engelske Uge«. Arbejdsugens ophør Lørdag Middag Kl. 12 i Maanederne Marts April Maj Juni Juli August September Oktober.«⁸

Således lød et forslag, de københavnske murere diskuterede på en generalforsamling i slutningen af april 1918. Som det blev forklaret i teksten, mente forslagsstilleren, Christian Rassow, weekend, når han sagde »den engelske uge«, men weekend forekom hverken i det danske sprog eller som fænomen. Arbejdsugen var fulde 6 dage⁹.

Det kan ikke spores hvorfra Rassow havde hentet inspiration til dette forslag. Hverken hos Socialdemokratiet og DsF eller hos venstreoppositionen har begreberne »den engelske uge« eller weekend en sporbar fortid. Syndikalisterne i FS¹⁰ havde på deres landsmøde i begyndelsen af april vedtaget at agitere for indførelse af 8 timers dagen ved »direkte aktion«¹¹. Men der er ingen betydningsfulde tegn på gennemslaget af en sådan agitation.

Men murer Rassow var ikke nogen tilfældig mand. Han havde været medstifter af Fagoppositionens Sammenslutning i 1910, og blev FS's første formand. Syndikalisterne organiserede sig i »faggrupper«, og murerne var en af de ældste. Rassow må have været aktiv i denne faggruppe, skønt han i foråret 1918 ikke længere tilhørte den syndikalistiske inderkreds. Tidligt i 1918 knyttedes han tættere til gruppen omkring Marie Nielsen og Thøger Thøgersen, og var medstifter af Socialistisk Arbejderparti¹².

Skønt murersvendenes bestyrelse ikke var optimistisk og i alle tilfælde ikke ønskede at føre konflikt på kravet, blev forslaget enstemmigt vedtaget. Men det vil være forkert at tro, at forslaget blev vedtaget, fordi det var Rassow, der stillede det, og at murersvendene fulgte deres »uformelle« syndikalistisk inspirerede leder. Fagforeningens ledelse var socialdemokratisk og havde opbakning som sådan¹³.

Murersvendenes bestyrelse henvendte sig til Murerlauget for at få en forhandling om »den engelske uge« og fik i første omgang et henholdende svar. Lauget kunne have interesse i at acceptere en forhandling om arbejdstiden. Dels standsede arbejdet ofte p.g.a. materiale-mangel og dels ønskede lauget, at krav blev forhandlet af laug og fagforening for at undgå en stadig mere udbredt tendens til eftergivenhed, når krav blev fremført overfor den enkelte mester¹⁴.

Det var ikke kun murersvendene, der mødte lokal eftergivenhed, når de fremførte krav. DA havde i løbet af 1910'erne fået stadig flere fag ind under 5-årige overenskomster, og dette i en periode med stadig stigende priser og fortjenester hos arbejdsgiverne, og faldende realløn hos arbejderne. Da arbejderne ikke kunne øge deres løn gennem overenskomstforhandlinger, var der allerede fra 1912 og 13 et stadig stigende antal

overenskomststridige arbejdsnedlæggelser for højere løn. Strejkebølgen kulminerede i 1917 og 18, og begge år blev der sat rekord i antallet af registrerede strejker. Samtidig var omfanget af tabte arbejdsdage minimalt¹⁵, hvilket synes ensbetydende med, at arbejderne med en relativ kort strejkeindsats fik opfyldt deres krav. I sin årsberetning beskrev DA det således:

»Under al den Uro, der saaledes har været i Arbejdsforholdene, har der dog kun været forholdsvis faa store Konflikter. Aarets Fysiognomi har nærmest været dette: en evig kogende Uro med Masser af pludselige ulovlige Arbejdsstandsninger for at fremtvinge en højere Løn end den overenskomstmæssige.«¹⁶

Som tidligere var DsF og DA enige om at give syndikalisterne skylden for den voldsomme strejkeaktivitet¹⁷. Men da det var en tid med kraftigt faldende realløn og resultaterne af det, syndikalisterne fik skyld for, var større pengelønninger, er det sandsynligt, at mange menige arbejdere vendte »skylden« til en ære¹⁸.

For at modvirke dette stigende antal strejker vedtog DA på en konference i januar 1918 et taktisk koncept, hvorefter de enkelte arbejdsgivere og DA's underorganisationer ikke måtte bøje sig for arbejderkrav, og samtidig skulle de tage blødt på tingene, hvis det kom til strejker – dvs. man ville ikke erklære lockouter. Arbejdsgiverne skulle yde passiv modstand – dels ved ikke at bøje sig, dels ved ikke at optrappe konflikterne¹⁹.

Overvejelserne bag taktikken er desværre ikke refereret, men det er sandsynligt, at DA's usikkerhed på den økonomiske udvikling har været et af de styrende elementer. Verdensmarkedet fungerede ikke normalt under 1. Verdenskrig, men fra efteråret 1917 forventede man, at den snart ville slutte, så de danske virksomheder igen ville blive udsat for



Storm Petersens Dagbog i dagbladet »B.T.« i 1918. (ABA)

»normale« priser og konkurrence. Derfor ville det være fornuftigt at være henholdende. Eventuelle lokale strejker ville ikke forstyrre produktionen så meget på grund af materialeangel og arbejdsløshed, og tabte produktioner ville, når arbejdet blev genoptaget, hurtigt kunne indhentes. Et andet styrende element må have været, at det i forhold til offentligheden ikke ville være opportunt at være offensiv i en situation med så stor arbejdsløshed, reallønsfald, boligangel og fattigdom – derfor ingen lockouter.

I forlængelse af sit taktiske koncept nægtede DA derfor Murerlauget tilladelse til at forhandle, og Murerlaugets Oldermænd måtte den 21. maj svare Murersvendenes Fagforening, at der ikke kunne blive tale om forhandling om arbejdstidens længde²⁰.

Murersvendenes henvendelse til Murerlauget var rygtedes og blev i løbet af maj taget op på generalforsamlinger hos jord- & betonarbejderne og hos murerarbejdsmændene. Hos jord- og betonarbejderne var det syndikalist Johannes Sperling, der var initiativtager. Forgæves foreslog han, at de i lighed med murerne skulle kræve nedsat arbejdstid²¹. Hos murerarbejdsmændene var det fagforeningens socialdemokratiske formand, V. Bærentzen, der stillede og fik vedtaget forslag om, at de skulle søge forhandling med lauget om »den engelske uge«. De syndikalistiske murerarbejdsmænd mente, at det var 8 timers dagen, de skulle kræve gennemført, men deres forslag fik kun to stemmer²². Der er således ikke tegn på, at initiativerne var koordineret – hverken politisk-ideologisk eller tidsmæssigt.

Murersvendene havde passet deres arbejde siden generalforsamlingen, men lørdagen efter laugets afslag, lørdag den 25. maj, gik svendene på tre københavnske byggepladser²³ simpelt hen hjem kl. 12. Aktionen synes at være en spontan protest, og ikke et led i en planlagt syndikalistisk »direkte aktion«, for lørdagen efter arbejdede de igen på to af de tre byggepladser – men fem nye var kommet til. Og nu gik også murerarbejdsmændene hjem²⁴. Lørdag den 8. juni tilsluttede svende og arbejdsmænd sig igen fra de to frafaldne byggepladser, skønt fagforeningen havde indrykket en annonce i »Social-Demokraten« om, at svendene skulle passe deres overenskomstsmæssige arbejdstider. Bestyrelsen var bekymret over svendenes selvtægt og de bøder, der kunne forventes i Voldgiftsretten²⁵. Der blev indkaldt til generalforsamling den 13. juni med det formål at få standset aktionerne, men fagforeningsformanden blev nedstemt, og med 540 stemmer mod 162 blev det vedtaget at *iværksætte* »den engelske uge« ved »direkte aktion« uden forhandlinger. Det samme vedtog murerarbejdsmændene.

Murersvendenes moderate bestyrelse havde lidt nederlag, men kun i sagen om »den engelske uge«. Det mistillidsvotum, der ved samme generalforsamling blev stillet til bestyrelsen af syndikalistten Damm, blev forkastet og fik kun 2 stemmer²⁶. Der var intet ønske om at skifte bestyrelsen ud, skønt den havde en anden opfattelse af weekendstrejkerne end flertallet af murere. Hos såvel murere som murerarbejdsmænd var syndikalisterne få og generelt isolerede.

Lørdag den 15. juni bekendtgjorde de to fagforeninger i en annonce i »Social-Demokraten«, hvad de havde besluttet, og så begyndte det at gå stærkt. Samme lørdag blev arbejdet nedlagt på yderligere tre byggepladser. Stenhuggere, jord- & betonarbejdere og tømrere begyndte på enkelte arbejdspladser, og lørdag den 22. juni standsede murere og arbejdsmænd arbejdet kl. 12 på alle byggepladser i København²⁷.

Murersvendenes Fagforening og Murerarbejdsmændenes Fagforening blev indkaldt til mæglingssmøde, og DA tilbød i forlængelse af sin taktik at slå en streg over det hele, hvis arbejdet blev genoptaget i normalt omfang. Murersvendenes formand, J.C. Werner, der hele tiden havde modarbejdet weekendaktionerne, forholdt sig tavs. En anden måtte føre ordet på murersvendenes vegne. Fagforeningerne erkendte det ulovlige i weekendstrejkerne, men kunne ikke love arbejdet genoptaget. Mæglingen mislykkedes, men i et forsøg på at så splid valgte DA kun at indklage murersvendene for Voldgiftsretten²⁸.

Truslen om Voldgiftsretten fik ikke murersvendene til at revidere deres beslutning om »den engelske uge«. På de jævnlige generalforsamlinger diskuterede de, hvordan de kunne undgå at betale de forventede bøder, og bl.a. blev det besluttet at »Fagforeningen afholder Skovtur for alle sine Medlemmer inden DA tog alle Pengene«. Murersvendene var således ganske klar over, at de kunne forvente store bøder i Voldgiftsretten, men der var ingen vaklen i spørgsmålet om en fortsat weekend. Den vilje hvormed aktionen blev gennemført, næsten antyder, at mange arbejdere ubevidst havde gået og ventet på initiativet – forslaget om at sætte arbejdstiden ned synes at være kommet på rette tid og sted, og initiativtageren til »den engelske uge«, Chr. Rassow, blev valgt ind i murersvendenes bestyrelse i stedet for den hidtige repræsentant for den syndikalistisk inspirerede linie.²⁹

Den 17. juli afsagde Voldgiftsretten dom i weekendsagen: Murersvendenes Fagforening blev idømt en bod på 1000 kr. Weekend-aktionerne fortsatte dog uantastet og havde yderligere bredt sig allerede inden dommen. Saddelmagerne på to drivremmefabrikker var begyndt at gå hjem

den 29. juni, og lørdagen efter kom yderligere en virksomhed til³⁰. Også blandt stenhuggerne var de begyndt at holde lørdagen halvt fri, startende allerede den 15. juni og derefter i stigende omfang. Lørdag den 6. juli gik 110 snedkere hjem kl. 12 og lørdagen efter endnu flere³¹. En gruppe syndikalistiske snedkere krævede en generalforsamling indkaldt for, i lighed med murerne at *vedtage* indførelse af »den engelske uge«. På generalforsamlingen den 7. august faldt forslaget til fordel for en af bestyrelsen stillet afværgedagsorden, hvorefter en daglig arbejdstidsforkortelse skulle prioriteres højt ved de kommende overenskomstforhandlinger. Men weekendstrejkerne blandt snedkersvendene fortsatte³². Også stukkatører og brolæggere blev aktive. Fra den 20. juli gik samtlige stukkatører hjem kl. 12. Brolæggerne holdt en længe planlagt skovtur lørdag den 20. juli. Ugen efter forlod 161 brolæggere arbejdet kl. 12, og fra 3. august holdt samtlige københavnske brolæggere weekend³³.

Stadig flere jord- & betonarbejdere holdt weekend, og ligesom hos snedkerne krævedes en generalforsamling indkaldt for, i lighed med murersvende og murerarbejds mænd, at *vedtage* »den engelske uge« ved »direkte aktion«. Initiativtageren var igen Sperling, og denne gang lykkedes det trods modstand fra fagforeningens socialdemokratiske formand, Axel Olsen, og trods at den overvejende stemning var, at det på sigt var den daglige arbejdstid, der skulle forkortes³⁴. Lørdagen efter registreredes at 1.189 københavnske jord- & betonarbejdere gik hjem kl. 12³⁵ men opbakningen var endnu ikke fuldstændig.

Der er således ingen antydning af, at Voldgiftsrettens dom over murersvendene dæmpede bevægelsen – tværtimod! Den form for konflikt, murersvendene og de andre byggearbejdere var ude i, var også anderledes end andre konflikter. De havde besluttet at nedsætte arbejdstiden om lørdagen, men arbejdede i øvrigt normalt. Denne normalitet i ugens fem første dage kan have påvirket dem, så de ikke opfattede sig som værende i »rigtig« konflikt. Samtidig var de dog klar over, hvad de var oppe imod. Fagforeningen var dømt én gang, og de vidste, det ville ske igen – med større bøder som resultat.

I DA blev konflikten efterhånden taget op i de kompetente organer. Der var en stigende utilfredshed med den taktiske linie, og på et forretningsudvalgsmøde i slutningen af juni blev der argumenteret for, enten at indlede forhandlinger eller erklære lockout. Forholdene som de var nu, blev opfattet som ganske uudholdelige³⁶.

Men ledelsen ville ikke ændre taktik: hvor mesterforeninger eller laug ville bøje sig for arbejdernes krav, greb DA ind og forhindrede det. Ved



Storm Petersens Dagbog i dagbladet »B.T.« i 1918. (ABA)

mæglingssmøder tilbød de at slå en streg over det hele, hvis arbejderne igen ville arbejde normalt³⁷, og så ellers gennem fingre med arbejdsnælgelserne. Kun i de tilfælde hvor der lå generalforsamlingsbeslutninger bag de »direkte aktioner« blev sagen indklaget for Voldgiftsretten. Derfor blev Murersvendenes fagforening indklaget igen og fik sin anden dom – denne gang på 10.000 kr. – og derfor blev også Jord- & Betonarbejdernes fagforening indklaget.

Den 9. august holdt murersvendene igen generalforsamling med en deltagerrekord på 1037 svende. Fagforeningen gjorde sig 23.636 kr. fattigere ved at forære sine værdipapirer til Murersvendenes Stiftelse for gamle murersvende, og efter en debat om Voldgiftsrettens domme »i hvilken alle talere stærkt anbefalede at fortsætte med Week-end, skred man til Afstemning og ved denne vedtoges Enstemmigt at holde Week-end«³⁸.

Mere end 1000 murere er mange. Ved de tidligere generalforsamlinger havde deltagerantallet været på mellem 500 og 600. Bortskænkningen af fagforeningens værdipapirer var igen et tegn på, at murersvendene vidste, at det bar mod nye domme. Der må have været modstandere mod den fortsatte weekendbevægelse og de konsekvenser, de stadige bøder ville få for fagforeningens fremtid; men de må have været meget få, når det ikke var lykkedes en modstander som fx fagforeningens formand, J.C. Werner, at organisere en opposition, der ville give sig til kende på generalforsamlingerne.

Murerne fortsatte således med at gå hjem også efter den anden dom. DA's taktik var sat på en alvorlig prøve. Dommen over murerne virkede ikke afskrækkende på andre arbejdergrupper, og weekendbevægelsen spredte sig stadig. Voldgiftsrettens formand, overretsassessor Poul Hansen, forventede ikke, at en ny dom over murerne ville få standset weekendbevægelsen, og han indså den opløsningstendens, der lå i, at rettens domme og påbud blev negligeret. Han opfordrede derfor til, at der blev optaget forhandlinger mellem organisationerne med henblik på en mindelig ordning³⁹. DA's repræsentant i Voldgiftsretten var positivt indstillet, men de planlagte forhandlinger blev forpurret af DA's ledelse. Ganske vist var ledelsen efterhånden indstillet på at måtte give indrømmelser på arbejdstidsspørgsmålet, men den aktuelle sag måtte gå sin gang⁴⁰.

Den 31. august afsagde Voldgiftsretten sin tredje dom over Murersvendenes Fagforening – denne gang på 60.000 kr., og den 11. september blev Jord- & Betonarbejdernes Fagforening idømt sin første bod på 4000 kr.

Murersvendene hverken ville eller kunne betale den nye bod, og fagforeningens fremtid stod temmelig uklar. Murerforbundet truede med at ekskludere fagforeningen, men forbundsformandens forslag om straks at standse de selvtagne weekender fik kun 25 af ca. 1000 stemmer. Derimod manipulerede bestyrelsen med medlemmerne, uden nogen opdagede det, og fik vedtaget, at weekenderne skulle ophøre fra 1. oktober⁴¹ – ingen kunne huske, at den oprindelige beslutning lød på udgangen af oktober. Der var god grund til at frygte at weekendbevægelsen ville gå i opløsning, hvis den skulle fortsætte i yderligere 6 uger, især hvis fagforeningen p.g.a. fallit eller opløsning ikke kunne fungere. Derimod skulle sammenholdet nok holde endnu to uger. Manipulationen var et klart tegn på, at bestyrelsen ønskede konflikten standset, uden at murerne mistede ansigt. En vedtagelse af forbundsformandens forslag ville have været tegn på nederlag.

På generalforsamlingerne var der heftige diskussioner om, hvad de skulle gøre ved den sidste bod, og det skortede ikke på fantasifulde forslag. Af de mere seriøse var, om man i lighed med en privat virksomhed kunne erklære sig konkurs, og derefter oprette en ny fagforening uden den gamle »virksomheds« gældsforpligtelser. Bestyrelsen søgte juridisk rådgivning, men kunne ikke få noget entydigt svar, hvorfor Rassow og bestyrelsesflertallet ikke kunne anbefale ideen. Ikke desto mindre blev det den løsning, der blev valgt. Murersvendenes Fagforening opløste sig selv, og dannede i stedet et Syvmandsudvalg til varetagelse af de københavnske murersvendes interesser⁴².

Jord- & betonarbejderne havde ikke vedtaget nogen tidsmæssig begrænsning på weekend-strejkerne, men under indtryk af murersvendenes beslutninger, blev det også her vedtaget at standse fra 1. oktober, skønt syndikalisterne kraftigt agiterede for en fortsættelse⁴³.

Weekendbevægelsen fortsatte september måned ud⁴⁴, og tilslutningen steg stadig – også i august og september og også i nye fag. Især smedene blev aktive med weekendstrejker i flere store virksomheder i både København, Århus og Odense⁴⁵. Den bevægelse, der i slutningen af april startede med et uskyldigt forslag om at søge forhandling om en arbejdstidsnedsættelse, havde i løbet af sommeren 1918 bredt sig til hele landet, og alene i København gik langt over 10.000 arbejdere hjem hver lørdag kl. 12 på trods af overenskomst, på trods af Voldgiftsrettsdomme og på trods af, at alle forbund og hovedparten af fagforeningsbestyrelserne gjorde alt for at forhindre det. Arbejderne havde på trods af deres organisationer sat arbejdstidsspørgsmålet på dagsordenen.

Det har ikke været muligt at opspore kildemateriale om murersvendenes Syvmandsudvalg – hverken fra udvalgets arbejde eller fra diskussioner blandt murerne – om, hvordan de opfattede situationen. Til gengæld kan konfliktniveauet på byggepladserne følges gennem arbejdsgivernes kildemateriale. Der var et væld af småkonflikter om spadserepenge og andre lønkrav. Der var mange småstrejker af 2-3 dages varighed, og et par enkelte af længere. En del murermestre betalte sig til fred. Andre indberettede til laugget, der videresendte klagerne til DA for at få »blokeret« de strejkende og indklaget dem for Voldgiftsretten. Det viste sig imidlertid, at de »blokerede« svende i stort omfang fik arbejde hos andre murermestre, da der i efteråret 1918 var mangel på arbejdskraft i murerfaget.

De stadige konflikter og Syvmandsudvalgets stædige nægtelse af at ville repræsentere murerne som fagforeningsbestyrelse tyder ikke på, at murerne opfattede sig som værende i en nederlagssituation. Murersvendene havde en bod på 60.000 kr., som de nægtede at betale som organisation, og Voldgiftsretten havde erklæret fagforeningens ophævelse for ulovlig *midt i en overenskomstperiode*⁴⁶. Det kunne være udvalgets idé at trække tiden ud indtil overenskomstudløbet den 1. februar og da søge *ny* overenskomst som *ny* organisation og derved håbe, at den gamle forenings gæld ville bortfalde.

Januar-overenskomsten

September 1918 – januar 1919

Der er ingen tegn på, at DsF's ledelse i foråret og sommeren 1918 opfattede en generel nedsættelse af arbejdstiden som et aktuelt emne. Striden om »den engelske uge« blev kun behandlet i form af en registrering af voldgiftsrettsdomme og påbud til de fagforeninger, der var tilsluttet DsF⁴⁷ om, at den overenskomstsmæssige arbejdstid skulle overholdes. Konflikten medførte ikke, at arbejdstidsspørgsmålet blev diskuteret.

På Den skandinaviske Arbejderkonference i september var arbejdstiden hovedpunktet i både den norske og den svenske beretning. Emnet var udeladt i den danske, og den danske delegation gik kun nølende med til at støtte et norsk forslag om en fælles henvendelse til regeringerne om 8 timers arbejdsdagen. Den svenske delegat Oskar Hagmann konkluderede, at han

»... havde faaet den Opfattelse af de faldne Udtalelser, at man ikke er saa interesseret i Arbejdstidsforkortelser i Danmark, som man er i Norge og Sverige.«⁴⁸

I løbet af sensommeren 1918 henvendte flere underorganisationer sig til DsF for at få taget initiativer til gennemførelsen af 8 timers dagen. Henvendelserne blev besvaret henholdende⁴⁹, og skønt ledelsen må have fornemmet, at arbejdstiden ville blive et aktuelt emne, er det påfaldende, at de ikke i forretningsudvalget diskuterede dét arbejdstidsspørgsmål, der ikke alene rørte sig blandt danske arbejdere i kølvandet på weekendbevægelsen, men også i udlandet. Efter Den skandinaviske Arbejderkonference igangsatte DsF's sekretariat dog en statistisk undersøgelse af arbejdstidens længde med henblik på det kommende repræsentantskabsmøde.

Temaet for efterårets repræsentantskabsmøde var de kommende overenskomstforhandlinger. DsF's formand, C.F. Madsen, indledte mødet den 28. oktober med en vurderende redegørelse for den faglige situation, som han tolkede meget pessimistisk⁵⁰. Han mente at DsF skulle henvende sig til regering og Rigsdag for at få en lov om 8 timers arbejdsdagen, som ønsket af de skandinaviske søsterorganisationer, men troede ikke på nytten. Han tilsluttede sig, at forbundene gennem decentrale forhandlinger skulle søge at mindske reallønstabet, hvorimod han mente, at arbejdstiden skulle forhandles mellem hovedorganisationerne. Men han var slet ikke optimistisk m.h.t. arbejdstidsnedsættelser. Vurderinger af erhvervenes økonomiske muligheder for at bære arbejdstidsnedsættelser og lønforhøjelser var fraværende.

Kun smedeforbundets formand, I.A. Hansen, formulerede sig om sammenhængen mellem økonomisk udvikling og nedsættelse af arbejdstiden, men i modsætning til de faktiske forhold⁵¹ mente han ikke, at virksomhedernes økonomi kunne bære en arbejdstidsnedsættelse, og forretningsudvalget stillede ikke noget i udsigt: gang på gang understregede de hvor svære forhandlingerne ville blive.⁵²

Trods repræsentantskabets dybe skepsis over for centrale forhandlinger, modsatte man sig ikke, at arbejdstiden blev forhandlet mellem hovedorganisationerne. DsF skrev til DA og fremførte ønsket om centrale forhandlinger. Centrale forhandlinger var et led i DA's strategi, og de indbød straks til et møde, men meddelte samtidig, at de havde forbudt underorganisationerne at forhandle, før de centrale forhandlinger mellem hovedorganisationerne var afsluttet⁵³.

Heller ikke i den socialdemokratiske partiledelse eller i rigsdagsgruppen var en *generel* ændring af arbejdstiden et aktuelt emne, før end afslutningen af verdenskrigen og udbruddet af Den tyske Revolution satte arbejderklassens sociale forhold i centrum af den politiske debat.



Syndikalist og jord- og betonarbejder Johannes Sperling på taget af linie 15 under en af de grønttorvsdemonstrationer, der var medvirkende årsdag til, at Socialdemokratiet formulerede »novembermanifestet«, og at partiet kunne få flertal for døgn driftsloven m.v. (ABA)

Den 10. november havde syndikalisterne og de øvrige venstrefløjsgrupper arrangeret en demonstration på Grønttorvet i København. Der blev protesteret mod fængslingen af en række venstrefløjsledere, som under truslen om generalstrejke, blev krævet løsladt inden den 13. Demonstrationens relativt store tilslutning vakte en del uro i både DsF og Socialdemokratiet⁵⁴. Samtidig indløb meddelelser om udbruddet af Den tyske Revolution ved afslutningen af verdenskrigen, og frygten for, at revolutionen skulle brede sig til Danmark, og at den varslede generalstrejke den 13. november kunne blive en katalysator, medførte, at sagen blev diskuteret i ministeriet. For den 12. november skrev indenrigsminister Rode i sin dagbog:

»Munch, Zahle og jeg [talte] om stillingen, der med den nye rivende udvikling i Tyskland har fået en særlig ængstelig karakter. Enige om, at det er bedst at søge en del reformlove i nøje tilknytning til stillingen og ikke sætte noget i bevægelse derudover, men søge at holde ligevægten. Under samtalen kom Stauning. Han syntes noget ængstelig m.h. til morgendagens syndikalist demonstration og strejkeforsøg. Mente det rigtigt, at socialdemokraterne mødte frem med nogle krav. Jeg tilrådede, at det var ham, der i ministeriet fremsatte ønsker, som vi gav tilslutning, for at hans stilling skulle styrkes, og bad ham overveje, hvad der kunne være tale om.«⁵⁵

Der var en udbredt frygt for voldsomme sociale uroligheder hos de borgerlige partier, og såvel de radikale som Venstre og Højre var positive overfor socialdemokratiske reformer, hvis det kunne dæmme op for »den tyske smitte«. Den socialdemokratiske folketingsgruppe tog sagen op, og der blev udarbejdet et manifest og reformprogram, der straks blev offentliggjort efter godkendelse i partiets forretningsudvalg. Novembermanifestet var først og fremmest propaganda for en opbakning bag Socialdemokratiet. Sproget er mere aggressivt, end Socialdemokratiet havde udtalt sig under krigen, men ingen af reformprogrammets punkter var i modstrid med partiets daværende politiske mål. To af reformprogrammets 18 punkter vedrørte arbejdstiden:

pkt. 7: »Indførelse af 8 Timers Arbejdsdagen, i første Række for Papirfabrikker og andre Virksomheder med kontinuerlig drift«, og *pkt. 8:* »Afskaffelse af Natarbejde i Bagerier«. ⁵⁶

Samtidig med vedtagelsen af manifestet godkendte Socialdemokratiets forretningsudvalg, at Stauning, som ønsket af både Zahle og ham selv, ændrede status fra minister uden portefølje til fagminister. Det skulle være Stauning, der som social- eller arbejdsminister skulle sikre reformprogrammets gennemførelse⁵⁷.

Også på Københavns Rådhus fandt den socialdemokratiske gruppe ti-

den inde til at diskutere de kommunalt ansattes arbejdsforhold. Både Kommunalarbejderforbundet og Sporvejs- & omnibusfunktionærerne⁵⁸ havde tidligere rettet henvendelse for at få indført 8 timers dagen, og skønt Socialdemokratiet havde haft absolut flertal i mere end et år, var det først i forbindelse med grønttorvsurolighederne, at den socialdemokratiske gruppe tog sagen op. Og det kunne gå hurtigt – allerede den 28. november vedtog Socialdemokratiet og Det radikale Venstre 8 timers dagens indførelse for de kommunalt ansatte med virkning fra 1. april 1919⁵⁹.

Det er markant, at det var frygten for revolution eller bare en styrkelse af syndikalisterne, der fik Socialdemokratiet til at manifestere sig så stærkt og hurtigt. Det var den samme frygt, der fik de radikale og folketingsoppositionen til at være positive overfor hele eller dele af et reformprogram, der på ingen måde var i overensstemmelse med deres partiers politiske mål. Stauning forstod at udnytte de borgerliges frygt. Allerede inden udgangen af november forelå der lovforslag om 8 timers arbejdsdag i virksomheder med kontinuerlig drift og om natarbejde i bagerier. Hermed var der også givet tydelige signaler til DA om, at lovgivning på arbejdstidsområdet var en mulighed.

Ved de indledende forhandlinger mellem hovedorganisationerne, viste det sig, at kompetanceforholdene i DsF ikke var tilpasset centrale forhandlinger. DsF's ledelse havde ikke mandat til at indgå aftaler, og samtidig virkede forhandlerne særdeles individualistiske og uforberedte. I påhør af DA diskuterede de åbenlyst deres eget forhandlingsudspil, og kravet om 8 timers dagen blev fremført tvetydigt, bl.a. fordi de ikke selv troede på dets gennemførelse. Hvor det socialdemokratiske parti udnyttede grønttorvsdemonstrationerne og frygten for social uro offensivt, placerede DsF's forhandlere sig defensivt. De beklagede urolighederne og undskyldte, at de ikke havde kontrol over deres medlemmer⁶⁰.

DA tog ikke DsF's forhandlere højtideligt og i DA's overvejelser om, hvad der skulle ydes ved overenskomstforhandlingerne, var problemet ikke, hvad man kunne enes om med DsF's ledelse, men hvad der skulle til for at få et overenskomstresultat accepteret på arbejdspladserne. 8 timers arbejdsdagen var blevet indført i Tyskland i revolutionens kølvand, og DA's ledelse diskuterede, om man skulle følge med, hvis kravet blev fremført med vægt. Da udviklingen i Tyskland var usikker, var der frygt for at give for meget efter, og det skulle forsøges, om de ikke kunne nøjes med en 9 timers maksimalarbejdsdag, mod at lade et udvalg genforhandle arbejdstiden efter ½ år⁶¹.

Ved møderne med DsF spillede DA dog forsigtigt ud. Gradvist tilbød de stadig større arbejdstidsnedsættelser, som DsF i alle tilfælde mente var for lidt⁶², og det lykkedes ikke DA at få DsF til at formulere præcise krav. Den 11. december afbrød DA derfor forhandlingerne, idet de tilbød at forhandle videre om et hvilket som helst forslag stillet af DsF. I et telefonomøde mellem de to formænd måtte C.F. Madsen forklare, at DsF »*officielt* kun kan stille Krav om Arbejdstidens Nedsættelse til 8 Timer« – de havde ikke mandat til andet. DA vidste at DsF ikke selv troede på 8 timerskravet, og forhandlingssituationen var derfor håbløs.

På et forretningsudvalgsmøde den 14. december blandede Stauning sig i spillet. Den henvendelse til regeringen om en lovfæstet 8 timers arbejdsdag, det allerede i oktober var besluttet at fremsende, havde Madsen af hensyn til forhandlingerne med DA endnu ikke fremsendt. Stauning vidste, at både arbejderuroligheder og lovinitiativer kunne anvendes som pressionsmiddel, og krævede henvendelsen fremsendt. Samtidig blev det besluttet at lade et udvalg vurdere hvad man mente at kunne få igennem ved forhandlingerne med DA, og indkalde repræsentantskabet for at få et mandat til forhandlingerne⁶³.

Allerede inden DsF havde afholdt sit repræsentantskabsmøde fik DA kolde fødder over forhandlingspausen. DA opfattede sig også i kamp med tiden. For det første pressede foreningens medlemmer på af frygt for strejker, og for det andet frygtede DA lovindgreb om arbejdstiden, hvis der ikke snart skete et gennembrud i forhandlingerne. Lovforslaget om 8 timers arbejdsdag i døgn driftsvirksomheder var allerede fremsat, og den 18. december tegnede der sig et folketingsflertal, bestående af Socialdemokratiet og de radikale, for en lov om 8 timers arbejdsdag for statsansatte⁶⁴. DA's ledelse havde derfor indstillet sig på, at tilbyde yderligere arbejdstidsnedsættelse – til 52 timer ($9 \times 5 + 7$) for de længstarbejdende og $\frac{1}{2}$ times nedsættelse til de, der i forvejen arbejdede 9 og $8\frac{1}{2}$ time. Til gengæld ville de presse på for at få forhandlet lønnen centralt, idet de forventede, at decentrale forhandlinger ville blive dyrere⁶⁵. DA rettede derfor henvendelse til DsF for at få genoptaget forhandlingerne, men DsF ønskede først sit repræsentantskab indkaldt, hvilket skete den 27. december.

Her indledte Madsen med en beretning om overenskomstforhandlingerne, der både i sin form og sit indhold udtrykte hans defensive forhold til forsamlingen. Han forudså, at der ville komme kritik af hans forhandlingsudspil, og tog derfor på forhånd afstand fra de, der troede at 8 timers dagen kunne gennemføres nu. Han forudså, at 8 timers dagen i Tyskland kun var midlertidig, og at de flertal for 8 timers dagen, der teg-

nede sig i svenske og norske regeringskommissioner, langt fra betød, at det ville blive vedtaget i landenes parlamenter. Arbejdsgivernes tilbud om en 54 timers maksimalarbejdsuge blev forelagt – det var ikke nok, mente han, og ønskede mandat til at forhandle sig til en arbejdsuge på maksimalt 53 timer.

Forretningsudvalgets forslag blev udsat for en voldsom kritik. Centrale forhandlinger var noget nyt, og der var en udbredt mistro til, at forhandlinger mellem hovedorganisationerne ville føre til det bedste resultat. Kun forretningsudvalget forsvarede forhandlingsudspillet. Forbundene var presset af deres medlemmer⁶⁶ og i modsætning til oktobermødet blev der nu udtrykt reelle forventninger om, at 8 timers dagen var inden for rækkevidde. Ved afstemningen var modstanden dog utilstrækkelig til at udtrykke mistillid til forretningsudvalget og knebent blev forhandlingsudspillet om arbejdstiden vedtaget⁶⁷. Den 2. januar blev forhandlingerne genoptaget. Madsen kunne i overensstemmelse med sandheden meddele, at DsF's repræsentantskab ikke kunne acceptere arbejdsgivernes udspil, men tværtimod havde holdt på de 8 timer, og at det kun med store anstrengelser var lykkedes at få vedtaget det udspil, de nu stillede med. DA forsøgte at pille ved udspillet for også at få forhandlet lønnen centralt, men hvad enten det skyldtes, at Madsen nu var vidende om egen styrke, eller om det var repræsentantskabet, der åndede ham i nakken, affærdigede han forsøgene. Hvis man ikke kunne enes om det foreliggende forslag, måtte de centrale forhandlinger afsluttes, og enkeltforbundene måtte overtage forhandlingerne. Hermed sluttede mødet⁶⁸.

DA's ledelse opfattede DsF's udspil som et ultimatum, og de følte sig pressede. Men bekymringen gik *ikke* på arbejdstiden. DsF havde kun forlangt en arbejdsuge på 53 timer, og DA's forhandlere havde bemyndigelse til at acceptere 52 timer. Bekymringen gik alene på de mange pekuniære punkter, der skulle forhandles decentralt. Der blev indkaldt til hovedbestyrelsesmøde og generalforsamling. Begge steder var arbejdsgiverne særdeles føjelige. Taler på taler udtrykte ønske om at styrke DsF i forhold til den interne opposition og i forhold til de mange fag, der stod udenfor DsF. En styrkelse af DsF ville øge muligheden for mere centraliserede forhandlinger i fremtiden, og dermed styrke DA⁶⁹. Arbejdsgiverne ønskede så meget som muligt forhandlet centralt, og med dette ønske fik DA's ledelse frit mandat til at afslutte overenskomst.

De efterfølgende forhandlinger drejede sig således ikke om arbejdstiden. Den var parterne enige om. Det var lønudviklingen DA med al kraft søgte at få begrænset ved at kræve accept af et loft over de decentra-

le forhandlinger, men DsF's repræsentantskab forhindrede deres forhandlere i at acceptere arbejdsgivernes krav. Forbundene ville ikke overgive kompetance til DsF af både principielle og økonomiske grunde. De var overbevist om, at de kunne forhandle sig til et bedre økonomisk resultat ved decentrale forhandlinger, end DsF kunne med DA. DA måtte bøje sig, og kun arbejdstidsaftalen blev konfirmeret. I stedet lagde DA pres på sine medlemsorganisationer for at få dem til at holde sig indenfor det loft, DA havde søgt at få DsF til at acceptere⁷⁰.

Hurtigt kom de decentrale forhandlinger i gang, og lige så hurtigt kom de første sammenbrud i et hav af arbejdsmandsfagforeninger. De første strejkevarsler blev givet allerede den 30. januar. Lige så hurtigt begyndte protester fra lokale fællesorganisationer at tilflyde DsF: man ville have 8 timers dagen gennemført nu.⁷¹

Lockout og 8 timers arbejdsdag

Januar-maj 1919

På et møde i Tømmerkroen den 13. januar 1919 havde formændene for 6 københavnske fagforeninger: hustømmerne, bygningsnedkerne, malerne, murersvendene, murerarbejdsmændene og jord- & betonarbejderne underskrevet en håndfæstning om, ikke at ville acceptere en ny overenskomst uden den indeholdt 8 timers arbejdsdagen⁷². Af de underskrevende fag udløb kun murersvendenes, murerarbejdsmændenes og tømmerernes overenskomster den 1. februar; malernes den 1. marts, bygningsnedkernes og jord- & betonarbejdernes først den 1. april. Det var således de tre fagforeninger, der stod uden for DsF – de toneangivende under weekendbevægelsen – der skulle først i ilden.

DA var utryk ved situationen efter afslutningen af de centrale forhandlinger med DsF. De frygtede, at hverken arbejdsgivere, forbund eller arbejdspladser ville acceptere januaroverenskomsten og det loft over lønforhandlingerne, som DA krævede overholdt ved de decentrale forhandlinger. Hertil kom, at forhandlingerne med de fag, der ikke var medlem af DsF, endnu ikke var påbegyndt. De forventede at arbejdere fra en lang række fag over hele landet fra den 1. februar ville forlade arbejdspladserne efter 8 timers arbejde – ikke kun byggefagene, som skriftligt havde meddelt, at det var, hvad de ville gøre⁷³.

Murerlauget og Tømmerlauget var indstillet på at acceptere kravet om 8 timers arbejdsdag, men DA's ledelse ville det anderledes:

».... Det er nødvendigt med en Lockout for at undgaa at Mestrene gav efter ... Vi maa handle med størst mulig energi i denne Sag, ellers vælter Overenskomsten med De samvirkende, skønt det vil volde modstand hos Murer- og Tømrermestrene.«⁷⁴

DA *ønskede* en konflikt, og kunne umiddelbart opnå en række fordele. For det første kunne der statueres et eksempel på den nødvendige stejlhed for at mindske risikoen for, at overenskomsten med DsF gik i opløsning. For det andet kunne en konflikt på et afgrænset område give arbejdsgiverne lidt selvtilid i forhold til arbejderne. For det tredje var det nødvendigt med en stejl holdning også af hensyn til DsF's prestige.

DA havde skiftet taktik fra passiv til nærmest aggressiv modstand – det var ikke hvad byggefagene havde regnet med. Hvor det i efteråret 1918 var DA og Murerlauget, der forgæves forsøgte at komme i kontakt med murersvendene, nægtede laugene i januar 1919 at forhandle med murerne, før de havde organiseret sig i en rigtig fagforening. Og lockoutvarslet i slutningen af januar var en tydelig markering af den nye kurs.

Murersvendenes Syvmandsudvalg indkaldte de københavnske murersvende til møde den 4. februar med henblik på dannelsen af en ny fagforening – fire dage efter udløbet af den gamle overenskomst. Boden på 60.000 kr. var ikke glemt, og ophævelsen af den gamle fagforening var erklæret ulovlig »midt i en overenskomstperiode«. De syndikalistiske mu-



Murersvendenes bestyrelse 1919. Chr. Rassow sidder længst til venstre. (ABA)

rersvende argumenterede mod fagforeningen som organisationsform, og udtrykte stor optimisme i forhold til den forestående konflikt. De kom i klart mindretal: »Murersvendenes Fagforening af 1919 for København og Omegn« blev dannet med Chr. Rassow som formand.

Murersvendenes nye bestyrelse så ikke så optimistisk på den forestående konflikt. De havde ikke regnet med, at arbejdsgiverne ville erklære lockout som svar på deres planlagte 8 timersdag, og de tvivlede på, om sammenholdet var stærkt nok til at klare vintermånederne, hvor der traditionelt var stor arbejdsløshed i byggefagene⁷⁵. Rassow mente, de skulle acceptere den aftale, der var indgået mellem DA og DsF, for så at tage 8 timers dagen ved »direkte aktion« den kommende sommer, hvor der ville være fuld beskæftigelse. Han fik accept i sin egen bestyrelse, men de andre fagforeninger, der havde været medunderskrivere af Tømmerkro-håndfæstningen ville ikke ændre aftalen, og murerne valgte herefter at holde ord⁷⁶.

Det var heller ikke sikkert, at Rassow havde ret i sin pessimisme. Mange arbejdere fra andre fag var fra 1. februar begyndt at gå hjem efter 8 timers arbejde og især i det store smedefag, var der problemer. Overenskomstforhandlingerne var ikke afsluttet ved overenskomstens udløb den 1. februar, og samtidig med, at smede fra hele landet begyndte at praktisere 8 timersdagen⁷⁷ blev smedeforbundet bombarderet med protester over det forventede resultat. Protesterne blev negligeret og overenskomstforslaget blev færdigforhandlet på det grundlag, der var aftalt mellem DA og DsF, men det lykkedes ikke smedeforbundets bestyrelse at få en indkaldt kongres til at anbefale forslaget⁷⁸, og ved urafstemningen i midten af februar faldt forslaget.

Hvis overenskomstforhandlingerne i det store smedefag med ca. 19.000 medlemmer endte i konflikt, ville januaroverenskomsten mellem DA og DsF næppe være det papir værd, den var skrevet på. Overalt ulmede utilfredsheden, og der skulle ikke meget til, før store og ukontrollerede arbejdsnedlæggelser kunne bryde ud, med den konsekvens, at den socialdemokratiske indflydelse i arbejderbevægelsen ville få et afgørende tilbageslag. Overenskomstaftalen mellem DsF og DA skulle holde.

Smedeforbundets ledelse proklamerede, at de nægtede at forhandle med arbejdsgiverne om yderligere nedsættelse af arbejdstiden⁷⁹ »Social-Demokraten« iværksatte en voldsom kampagne for overenskomstforslaget og beskyldte et russisk styret syndikalistisk komplot for at stå bag modstanden⁸⁰. Den socialdemokratiske rigsdagsgruppe holdt krisemøde, og besluttede, at Stauning i sin egenskab af minister skulle nedsætte en

»Arbejdstidskommission«, med opdrag at udarbejde et forslag til lovbestemmelse af arbejdstiden, idet »... den lovbestemte Arbejdstid som Regel burde være paa 8 Timer i Døgnet«⁸¹.

Smedeforbundet og jernets arbejdsgivere ændrede minimallønnen en smule, og forbundsledelsen arrangerede møder over hele landet for at få medlemmerne til at stemme ja ved den »endelige« urafstemning. Der blev truet, og der blev givet løfter. Trusler om at forbundsledelsen ville træde tilbage og at alt ville ende i kaos – og løfter om, at 8 timers dagen ville blive indført når Staunings kommission havde afsluttet sit arbejde senest den 1. juli. Indsatsen lykkedes, og ved en ny urafstemning op til 1. marts blev overenskomsten vedtaget med 7.838 stemmer for og 6.577 stemmer imod⁸².

Fra først i marts var der ro på arbejdsmarkedet. Også malerne og snedkerne havde accepteret januaroverenskomstens arbejdstidsaftale, skønt fagforeningsformændene havde været medunderskrivere af Tømmerkrohandfæstningen. Enkelte fag manglede, fx jord- & betonarbejderne, der først skulle afslutte deres overenskomstforhandlinger ved udgangen af marts.

Kun lockouten af byggefagene fortsatte. Men lockouten havde tjent sit formål, og straks da smedenes »ja« var i hus, indbød DA byggearbejderne til forhandling for at få konflikten standset. DA tilbød en overenskomst lig den, der var indgået på det øvrige arbejdsmarked, men byggearbejderne var endnu ikke blevet møre⁸³.

Efter en hård start, hvor byggefagene måtte optage store lån, var den økonomiske støtte fra andre fag og fra kolleger i provinsen ved at blive tilstrækkelig. Ligeledes blev antallet af medlemmer, der skulle have konfliktstøtte minimeret. Det var lykkedes at få en del i arbejde hos arbejdsgivere, der ikke var medlem af laugene og hos mestre i Københavns periferi, og mange ugifte unge blev lokket eller presset til at rejse til provinsen for at få arbejde. Endelig havde også nedsættelsen af Arbejdstidskommissionen tydeliggjort, at 8 timers dagen var inden for rækkevidde. Som svar på DA's tilbud om en overenskomst lig den, der var aftalt på det øvrige arbejdsmarked, tilbød byggefagene to alternativer. De var villige til at arbejde efter den tilbudte overenskomst, hvis enten DA kunne garantere 8 timers dagens indførelse fra 1. juli, eller at overenskomsten kun skulle gælde frem til samme dato⁸⁴. De tilbud var DA endnu ikke modne til at acceptere, og forhandlingerne endte uden resultat.

Men DA var presset. For det første havde de aftalt med DsF, at et fællesudvalg i juli skulle vurdere arbejdstidens længde i forhold til udvik-



Byggefagenes demonstration til Rigsdagsgården den 10. april 1919. Parolerne lød bl.a. »Vi kræver ekspropriation af Kalk, Mursten og Tømmer«, »Vi vil arbejde, skaf os Materialer«, »Kapitalen er skyld i Bolignøden«, »Kortere Arbejdstid, højere Kultur« – paroler der udtrykte byggearbejdernes vilje til at løse bolignøden. (ABA)

lingen i udlandet. Modstanden mod januaroverenskomsten havde været så stor, at DsF til den tid formodentlig ville være presset til med vægt at kræve 8 timers dagen indført. For det andet havde Stauning nedsat Arbejdstidskommissionen, der inden 1. juli skulle afgive betænkning om 8 timersdagens indførelse ved lov. Godt nok var interesseorganisationerne ligelig repræsenteret, men de medlemmer, der var udpeget fra centraladministrationen, var omhyggeligt valgt, så kommissionen havde et klart flertal for 8 timers dagens indførelse. Stauning havde igen udnyttet den sociale uro til taktisk klogt spil, og protesterne fra DA mod både kommissorium og sammensætning blev pure afvist⁸⁵ For det tredje stod foråret for døren og byggeriet skulle for alvor igang. Overenskomstforhandlingerne med jord- & betonarbejderne var endnu ikke afsluttet, og disse holdt fast ved kravet om 8 timers arbejdsdag.

Den 20. marts blev der holdt nye møder. DA havde taget initiativ til

inddragelse af forligsmanden, og byggearbejderne fik tilbudt, at de fire måneder, hvor de på grund af lysforholdene kun arbejdede i 8 timer, blev udvidet til seks. Men byggefagene takkede nej. Forligsmanden havde derefter byggefagenes ledere i enerum, hvor han forsøgte at overtale dem til at opgive modstanden, men det eneste resultat, der kom ud af forhandlingsiveren, var, at byggefagenes optimisme blev øget. Og optimismen blev yderligere øget, da jord- & betonarbejderne fra 1. april begyndte at gå hjem efter 8 timers arbejde⁸⁶.

Jord- & betonarbejdernes overenskomstforhandlinger var ikke blevet afsluttet, og parterne havde aftalt, at overenskomsten blev forlænget, mens de forhandlede videre. Hverken fagforeningen, Entreprenørforeningen eller DA var interesseret i, at jord- & betonarbejderne skulle indtages i byggekonflikten, så offentlig omtale af »den direkte aktion« blev undgået. Arbejdsgiverne klagede ikke til Voldgiftsretten, og fagforeningsledelsen undgik generalforsamlingsproklamationer om 8 timers dagens indførelse⁸⁷.

I referaterne af byggefagenes møder fremgår det tydeligt, at optimismen var stadig stigende, som foråret nærmede sig. Byggearbejderne kunne referere at flere og flere mestre ønskede konflikten afsluttet, så byggeriet kunne komme i gang⁸⁸ og i DA frygtede man, at jord- & betonarbejdernes praktisering af 8 timers dagen kunne få afsmittende effekt. Løgene indbød til forhandling med tilbud om højere løn. Byggearbejderne takkede igen nej⁸⁹. DA og forligsmanden blev indblandet, og den 14. april forelagde han et mæglingsforslag, der øgede pengelønningerne, men var uændret om arbejdstiden⁹⁰. Forligsmanden krævede denne gang, at forslaget skulle til afstemning i de kompetente organer, og ville have svar senest den 22. april.

Den 22. blev der holdt generalforsamling i Murerlauget, hvor der efter oplæsningen af forligsmandens forslag udbrød et »stort bifald«, der antydede, hvordan afstemningsresultatet ville blive. Uden særlig diskussion stemte 132 for forslaget og kun 6 imod. Også Tømrerlauget vedtog forligsmandens forslag med overvældende majoritet – 105 stemmer ud af 107 mulige⁹¹. Samme dag blev byggearbejdernes stemmesedler talt op med følgende resultat⁹²:

	Imod	For	Blanke
Murersvende	1164	119	15
Murerarbejdsmænd	815	5	1
Tømrere	1106	30	0

Byggearbejderne *ville* have 8 timers dagen indført. På den anden side *ville* DA og laugene have afsluttet konflikten. DA's næstformand, Langkjær, havde allerede inden afstemningsresultaterne forelå indstillet sig på, at arbejderne ville stemme nej, og at den eneste mulighed for at få afsluttet konflikten var at acceptere 8 timers arbejdsdagens indførelse. Men byggearbejderne måtte ikke få æren – det ville få katastrofale konsekvenser for såvel DA's som DsF's prestige. Han forberedte derfor DA's ledelse på, at der kunne komme en henvendelse fra DsF med ønske om nye arbejdstidsforhandlinger, og fik tilslutning til, at DA skulle være imødekommende overfor en sådan henvendelse. Derefter kontaktede han C.F. Madsen og opfordrede ham til, på vegne af DsF at anmode DA om nye forhandlinger om arbejdstiden⁹³.

Allerede den 29. april var forhandlingerne mellem hovedorganisationerne i gang, og de blev straks enige om at inddrage forligsmanden. Det var underforstået, at forhandlingerne ville resultere i en gennemførelse af 8 timers arbejdsdagen. Det, der blev forhandlet, var compensationen, indførelsestidspunktet, samt DsF's forhold til byggefagene, som man var enige om, skulle have mindst mulig ære af arbejdstidsnedsættelsen⁹⁴.

Den 6. maj var forliget i hus, og efter godkendelse i organisationernes kompetente organer, kunne overenskomsten underskrives den 17. maj. De længste arbejdstider skulle inden 1. oktober være nedsat til højst 8½ time, og 8 timers arbejdsdagen skulle være gennemført for alle senest 1. januar 1920. De sædvanlige undtagelser – landbrug, søfart o.l. – var uændrede⁹⁵.

Først en lille uge efter hovedorganisationernes godkendelse af overenskomsten, tog DA og forligsmanden initiativ til at få afsluttet konflikten i byggefagene. Den 21. og 22. maj blev der afholdt fællesmøder i DA. Der var uenighed om lønnens størrelse og i hvilket omfang lønforhøjelserne skulle være med tilbagevirkende kraft. Alle parterne var dog modne til at bøje sig, så der kunne indgås et forlig, hvorefter 8 timers dagen straks blev indført i byggefagene, og de ikke-betalte bøder, herunder murernes bod på 60.000 kr., bortfaldt, med mindre organisationen i den kommende overenskomstperiode igen blev dømt i Voldgiftsretten⁹⁶.

Tirsdag den 27. maj skulle arbejdet genoptages på de arbejdspladser, byggearbejderne havde forladt, da lockouten startede. Mandag den 26. skulle anvendes til en skovtur for de tre byggefag.

Syndikalister, socialdemokrater og arbejdere

Kampen om æren

Det var med i DA's overvejelser ved forhandlingerne om januaroverenskomsten, at DsF's position skulle styrkes. Og ved genoptagelse af forhandlingerne i slutningen af april var en af DA's bevæggrunde også, at DsF og ikke byggefagene skulle have æren af en yderligere arbejdstidsnedsættelse⁹⁷. DA havde således i hele forløbet været opmærksom på at styrke DsF gennem »ærefulde« resultater.

DsF's forhandlere tilstræbte naturligvis også, at det var DsF, der skulle fremstå som fader til resultaterne. Ved genoptagelsen af forhandlingerne med DA, blev ærefordelingen drøftet med både forligsmanden og arbejdsgiverne. Et uddrag af mødereferatet fra den 3. maj skal her gengives uforkortet:

»Lyngsie: Havde skammet sig over Indsamlingerne til de lockoutede Byggefagsarbejdere, og mente at hverken Arbejderne eller Arbejdsgiverne havde vist den rette Fæsthed. Taleren kom nærmere ind paa en slags Fællesoptræden af Hovedorganisationerne for, for en Gang for alle at faa knust de lockoutede, og der kunne sikkert gøres meget gennem Pressen. Man kunne bl.a. udmærket godt faa »Soc.Dem« ind paa en anden Taktik, end den Bladet hidtil havde anvendt. I det store og hele mente han, at de lockoutede Murere og Tømrere maatte erstatte Samfundet den Skade, de havde forvoldt, selv om de i nogen Tid skulle tage en noget længere Arbejdstid end andre Arbejdere.

Langkjær: mente ikke at Byggeriarbejderne med nogen Ret vilde kunne prale, hvis man traf den paatænkte Ordning, og de af Lyngsies paapegede Regler vilde næppe nytte noget.

Adolph Jensen [forligsmand]: bemærkede, at hele hans Taktik var gaaet ud paa, at lade de lockoutede forstaa, at de var forladt af Gud og Mennesker, og at Slaget var tabt. Han havde sympati med Lyngsies Tanke, men man kom maaske ikke den Vej.

C.F.Madsen: tog afstand fra Lyngsies Udtalelser angaaende Fremgangsmaaden over for de lockoutede.«⁹⁸.

Jeg skal indskrænke min tolkning af udtalelserne til, at alle parter inkl. forligsmanden var enige om, at byggearbejderne ikke skulle have del i æren. Hvor vigtigt det var for DsF's ledelse, at bekæmpe byggearbejdernes faglige linie fremgår af Lyngsiet indlæg, og at Madsen kun tog forbe-

Timandsudvalget ved de afsluttende forhandlinger om 8 timersdagen i maj 1919. Forligsmanden Adolph Jensen ved bordenden omgivet af de to hovedorganisationers formænd, C.F. Madsen og S.C. Hauberg. (ABA)

hold for fremgangsmåden. Men DsF kunne ikke forvente, at en enighed med DA om, at DsF skulle have æren, også ville medføre, at offentligheden ville mene det. Med aftalen om 8 timers dagens indførelse kunne den konflikt, byggearbejderne var ude i på netop dette krav, afslutte samtidig, og hvis der i den offentlige mening ikke måtte ske en sammenkædning mellem byggearbejdernes konflikt og 8 timers kravets gennemførelse, måtte DsF i offentligheden argumentere og propagandere for sin sag.

Aftalen om 8 timers dagen blev indgået den 6. maj, og byggearbejderne var stadig lockoutede. DsF havde fået et forspring, der skulle udnyttes til at manifestere sig som sejrherre. Allerede den 7. maj blev »Social-Demokraten«s dækning af byggekonflikten diskuteret på et forretningsudvalgsmøde i DsF, hvor den faglige medarbejder, Peder Hedebol, skulle stå til regnskab for avisens positive omtale af byggefagenes offentlige manifestationer⁹⁹ og passive accept af deres pressemeddelelser. Forretningsudvalget krævede en ny linie.

På DsF's repræsentantskabsmøde den 15. maj, hvor overenskomsten om 8 timers arbejdsdagen blev godkendt, indledte Madsen propagandaet mod byggefagene:



»Alene de københavnske Byggefag har næret en anden opfattelse [end at følge DsF's linie] og er derfor gaaet ud i en Kamp, der nu gennem 3 maaneder har paaført dem selv Ofre og været en Ulykke for det øvrige Samfund«.

Samtidig slog den krævede linie igennem i »Social-Demokraten's« spalter. Som forklaring på, at 8 timers dagen først blev indført fra 1. januar 1920 og ikke straks ved aftalens indgåelse, skrev avisen den 16.:

»Her har byggekonflikten bidraget til at Forsinke Kravets Gennemførelse, idet den herskende Boligmisere vil gøre det vanskeligt for Industrien at faa de fornødne Udvælgelser foretaget«.

Samtidig fremhævede »Social-Demokraten« DsF og samarbejdet mellem de to grene af den socialdemokratiske arbejderbevægelse:

»Det skal ved den historiske Begivenheds Indtræden [aftalen om 8 timers dagen] straks fastslaaes med alt muligt Eftertryk, at Sejren er vundet ved *Sammenholdet*, ved *Sammenholdet* i den mægtige Landsorganisation [DsF] og *kun* ved den. Enhver, der vil fremstille Sagen anderledes, fører falsk Tale i Strid med de aabenbare Kendsgerninger ... Begge [partiet og fagbevægelsen] har virket efter den samme Plan. Hver af dem har sat ind netop i det Rette Øjeblik og paa det rigtige Sted. Hver Handling, der er sket i Sagens Interesse, er foretaget efter moden overvejelse og fremgaaet efter fælles drøftelse...«¹⁰⁰.

Byggefagene havde konsekvent undgået at komme i konflikt med Socialdemokratiet og DsF under lockouten. I pressemeddelelserne var der ingen kritik af andre en arbejdsgiverne og forligsmanden, og Socialdemokratiet blev omtalt som »vort parti«. De havde undladt at markere sig som fagforeninger i situationer, som fx grønttorvsdemonstrationerne og oppositionens 1. maj-arrangementer, hvor de konfliktramte byggearbejdes tilstedeværelse ville have bragt dem i åbenlys opposition til den socialdemokratiske del af arbejderbevægelsen. På byggefagernes møder, var der udtrykt stor irritation over »Social-Demokraten's« manglende positive dækning af lockouten, og der var ingen respekt for DsF efter indgåelse af januaroverenskomsten, men dette kom ikke til udtryk offentligt. Men »Social-Demokraten's« skriverier endnu mens byggearbejderne var lockoutede, fik bægeret til at flyde over. Murerarbejdsmændene vedtog en resolution mod »Social-Demokraten's«

»... hensynsløse og fuldstændig forvrængede Oplysninger, som bladet har givet under Bygningsarbejdernes Kamp for Arbejderklassens 30 Aar gamle Krav. Vi kræver, at Bladet hurtigst muligt ændrer Taktik til Fordel for Arbejderne, som Bladet skulle repræsentere.«¹⁰¹

Resolutionen blev bragt i »Social-Demokraten«, som på sin side brugte den som anledning til en artikelserie om byggekonflikten. I den første

artikel argumenteredes for avisens lødige dækning af konflikten. I den anden påpegedes byggearbejdernes ansvar, for den skade konflikten havde forvoldt samfundet. Det drejede sig om byggearbejdernes skyld i boligkrisen; i skolebørnenes dårlige forhold, fordi skolerne blev brugt til husvilde; kommunens store udgifter i forbindelse med de mange husvilde; og det kommende efterårs manglende el-forsyning, da bygningen af H.C. Ørstedsværket var forsinket. Samtidig fremhævedes, at boligkrisen »for den egentlige kapitalmagt var et værdifuldt Aktiv«, som byggearbejderne således støttede, og at det var DsF, der havde reddet byggefagene ud af konflikten, uden at de helt tabte æren. I den tredje artikel påvistes, at byggefagernes separatisme – ved ikke at være medlem af DsF – ikke havde bragt dem andre fordele, end det sparede kontingent til det arbejde DsF gjorde for fællesskabet, og endelig i fjerde og sidste artikel argumenteredes for ligheden mellem syndikalisme og byggearbejderne:

»... de tre københavnske byggefag [har] ved deres aarelange Separatisme ... givet sig den syndikalistiske Agitation i Vold ... Guerillakrigen, som man har indført, den mærkværdige *Weekend Kampagne* i afvigte Sommer, og nu senest de fire Maaneders Kamp for 8 Timersdagen ... er lige saa mange Beviser for, at man er gledet ind i de syndikalistiske eksperimenter ... Mangen god Gang, naar Byggearbejderne har troet at kæmpe mod Kapitalismen, har de kæmpet mod deres egen stand, mod deres eget Kød og Blod. Syndikalismen ... har lokket og ledet Byggefagene ud i dette ...«¹⁰².

Den forklaring på det historiske forløb, der fremkommer ved læsning af »Social-Demokraten«, er således i kort form: Syndikalismen har lokket byggearbejderne ud i konflikter, der har forårsaget boligkrisen m.v., styrket kapitalejerne og forsinket 8 timers dagens gennemførelse. Denne misere har DsF reddet byggearbejderne ud af ved, i tæt koordination med Socialdemokratiet og efter en nøje plan, at have forhandlet sig til 8 timers dagens gennemførelse – også for byggearbejderne.

Byggefagene skrev ikke mere i »Social-Demokraten«, men besluttede i stedet hver for sig at yde et økonomisk støttebidrag til syndikalisternes blad, »Solidaritets« og til SAP's blad, »Klassekampen«¹⁰³.

Disse to blade havde under hele konflikten betingelsesløst støttet byggefagene uden dog at tage byggefagernes kamp til indtægt for syndikalismen. Ved konfliktens afslutning tog disse to aviser også kraftigt til genmæle over for »Social-Demokraten«s udlægning af byggefagernes kamp. »Klassekampen« kaldte »Social-Demokraten«s artikler for »Frækhedens Toppunkt«, og tildelte ligesom »Solidaritets« de københavnske byggefag hele æren for arbejdstidsforkortelsen¹⁰⁴.

Ved lockoutens afslutning tog »Solidaritets« for første gang byggefage-

nes kamp til indtægt: »Syndikalismen knæsættes i den danske Fagbevægelse. Lock-outens Afslutning er ikke et forlig, men en afgjort Sejr!« stod at læse tværs over forsiden den 24. maj. Under hele konflikten havde »Social-Demokraten« og »Solidaritet« heftigt kritiseret hinanden og hinandens idégrundlag, hvilket byggearbejderne bevidst holdt sig uden for. Efter konflikten forsøgte begge aviser at tage 8 timers dagens gennemførelse til indtægt for hver deres idégrundlag og organisationer, og en historieforfalskning, det er denne artikels mål at gøre op med, kunne begynde.

Syndikalismen og byggearbejderne

Den indflydelse, der blev tildelt syndikalisterne i den samtidige presse og i den senere historieskrivning, står i skarp kontrast til den indflydelse, jeg har tildelt syndikalisterne i det hidtil skrevne. Den begrænsede, men præcise angivelse af syndikalistisk indflydelse, er jeg kommet frem til ved møjsommeligt at have analyseret kildematerialet for at bestemme hvilke personer, der gav udtryk for et syndikalistisk idégrundlag, og i hvilket omfang de fik tilslutning til deres ideer. Til dette formål har jeg separeret den syndikalistiske ideologis mål og midler¹⁰⁵ på baggrund af formålsbestemmelserne for Fagoppositionens Sammenslutning¹⁰⁶.

Målet var en *utopi* om, at arbejderklassen gennem den sociale generalstrejke skulle erobre produktionsmidlerne og afskaffe lønarbejdet. Dette mål skal ses på baggrund af en *holdning*, der var bestemt af fjendtlighed mod såvel kapitalist som alle former for bureaukrati. Syndikalismen var således revolutionær i sit mål.

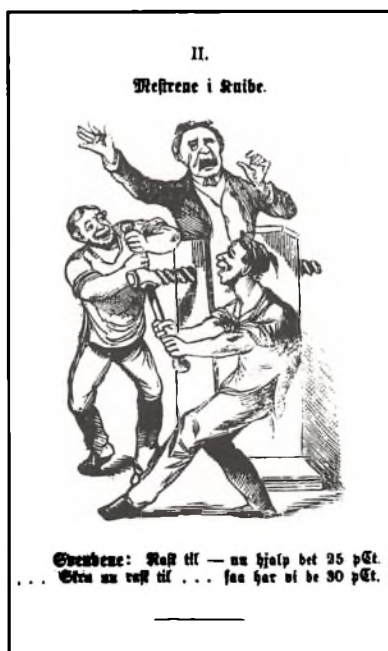
Midlerne var strategiske og taktiske. De *strategiske* gik generelt på at højne klassebevidstheden gennem militante arbejdskampe, herunder også sympatistrejker. Specifikt at ændre fagbevægelsen fra en fagopdelt bevægelse med fagforeninger, til en klasseopdelt bevægelse med industri- og brancheforbund. De *taktiske* midler var uvarslede militante arbejdskampe: »direkte aktion« med pludselige arbejdsnedlæggelser, obstruktion og sabotage. Som modtræk mod bureaukrati blev urafstemning sat som højest besluttende myndighed.

På denne baggrund har jeg fx hos murerne fundet en syndikalistisk opposition, der fra efteråret 1917 talte Chr. Rassow, H. Andreassen, H. Christensen, Adolf Dam og Storegaard¹⁰⁷. Generalforsamlingerne behandlede mange forslag fra disse fem personer. Når det drejede sig om socialt¹⁰⁸, antimilitaristisk¹⁰⁹ og demokratisk¹¹⁰ begrundede forslag, blev de vedtaget. Men når det drejede sig om forslag med videre perspektiver

som fx ændring af fagbevægelsens organisation¹¹ eller mistillidsdagsordener til den socialdemokratiske bestyrelse¹² fik forslagene så få stemmer, at jeg må konstatere, at ikke engang de ovennævnte fem syndikalister kan have været til stede samtidig.

Utopien kom ikke til udtryk ved byggefagenes møder eller proklamationer, og ingen af byggefagene deltog som fagforeninger i den generalstrejke syndikalisterne erklærede den 13. november 1918. Den del af *holdningen*, der udtrykte fjendtlighed mod bureaukrati, havde bred tilslutning og kom til udtryk ved flere resolutioner.

Den *strategiske* side af midlerne kom til udtryk ved Rassows forslag om »den engelske uge«, idet han og de andre syndikalister kan have forventet, at aktionen kunne medføre højnet klassebevidsthed. I ingen af de undersøgte fag er der dog tegn på, at arbejdskampene medførte en øget klassebevidsthed, så der blev udtrykt håb om og vilje til at revolutionere samfundet. Tværtimod synes det som om, der kom en øget *fagforeningsbevidsthed*, hvor solidariteten begrænsede sig til den enkelte fagforening og de to øvrige lockoutede fag. En sådan fagforeningsbevidsthed kunne



Satiretegninger fra 1880'erne over omgangsskruen – et udtryk for en »direkte aktion«. (ABA)

have udviklet sig til en indsnævret samfundsopfattelse og dermed mindsket klassebevidsthed¹¹³.

Først og fremmest vedtog og gennemførte byggearbejderne »den engelske uge« for at opnå et umiddelbart mål – en kortere arbejdstid. Den syndikalistiske opposition ville i forlængelse af den syndikalistiske strategi have weekendbevægelsen fortsat og udvidet, hvorimod Rassow og generalforsamlingsflertallet ønskede den stoppet fra 1. oktober 1918. Hos jord- & betonarbejderne forsøgte syndikalisten Sperling at få weekendbevægelsen fortsat, og perspektiverede den i revolutionær retning. Det var et andet perspektiv end det, der havde fået jord- & betonarbejderne til at vedtage og gennemføre »den engelske uge«, og som hos murerne blev syndikalisterne stemt ned.

De strategiske midler kom i øvrigt til udtryk ved jævnlige forslag fra de syndikalistiske byggearbejdere om ændring af fagbevægelsens struktur, men de blev i alle tilfælde stemt ned med meget stor majoritet. Da murerne besluttede at ophæve fagforeningen, var det på forslag fra syndikalisten Dam. Forslaget blev vedtaget efter heftige diskussioner, hvor tidligere grupperinger blev opløst, og vedtagelsen var bestemt af konkursen og økonomiske spekulationer for at slippe for Voldgiftsrettens bod. Ophævelsen var ikke og blev ikke et led i en syndikalistisk strategi om dannelse af industri- og brancheforbund.

Syndikalismens *taktiske* side var i modsætning til de øvrige elementer særdeles udbredt. »Direkte aktioner« i form af uvarslede og overenskomststridige arbejdsnedlæggelser blev i stor udstrækning anvendt i kampen for højere løn i såvel 1912/13, 1915 og igen fra 1918. I kampen for kortere arbejdstid kom forslaget om »den engelske uge« fra murer Rassow, der på det tidspunkt repræsenterede syndikalismen. På jord- & betonarbejderne generalforsamlinger var initiativtageren syndikalisten Johannes Sperling. Hos murerarbejdsmændene var det fagforeningens formand, Bærentzen, der stillede forslaget, men han var ikke syndikalist. Hos snedkerne var det en syndikalist, der stod bag det forgæves forsøg på en generalforsamlingsbeslutning. Og i de fag, hvor »den engelske uge« blev praktiseret, men hvor der ikke foreligger referater af diskussioner, er det muligt, at det var syndikalister, der tog initiativer på de forskellige arbejdspladser, da først murerne var gået igang med at gå hjem. Men det var initiativer, der alene udmøntede sig i en militant fagforeningspolitik under anvendelse af en syndikalistisk *kamptaktik* – »den direkte aktion«.

Praktiseringen af 8 timers dagen ved »direkte aktion« fra februar 1919 var igen et eksempel på anvendelsen af syndikalistisk *taktik*, men der er

ikke i nogen af fagforeningerne eksempler på, at andre elementer af den syndikalistiske ideologi vandt indpas.

Det, der var afgørende for de aktionerende arbejdere, var at få varetaget deres umiddelbare interesser – kortere arbejdstid, højere lønninger m.v. – bedst muligt, og her følte mange sig svigtet af Socialdemokratiet og DsF ved konsekvenserne af såvel den politiske som den faglige borgfredspolitik. De rige blev synligt rigere, arbejdsløsheden steg og arbejderens realløn faldt drastisk. Septemberforligets bestemmelser om arbejdsfred i overenskomstperioderne blev en *formel* hæmsko for, at arbejderne kunne konflikte sig til lønforhold, der fulgte med prisstigningerne. *Reelt* viste det sig, at arbejderne ved overenskomststridige småkonflikter under anvendelse af »direkte aktion« kunne tvinge de enkelte mestre til at bedre forholdene noget. Organisationerne havde travlt med at få medlemmerne til at respektere overenskomstsyste­met, og fagforeninger og forbund måtte true deres medlemmer til at gå i arbejde og overholde overenskomsterne. Arbejdernes erfaringer måtte således blive, at blot de ikke havde overenskomstsyste­met og Voldgiftsretten, ville deres muligheder for at leve et bedre liv øges. Det var således en synlig og følt uretfærdighed og et ønske om demokratisk indflydelse på egen situation, der for mig at se var hoveddrivkraften bag de overenskomststridige aktiviteter ved verdenskrigens afslutning. Det socialdemokratiske parti og DsF var synligt ikke brugbare.

Analysen af fagforeningsprotokoller m.v. viser, at arbejderne gik ind for »den direkte aktion« som konkret aktionsform for at opnå konkrete mål. De anvendte syndikalistiske teknikker løsrevet fra såvel syndikalistiske strategier, holdninger og utopier. Den indflydelse, syndikalisterne blev tildelt i den socialdemokratiske presse, var udelukkende oppustning af et fjendebillede, og den fejlslutning, som synes at være dominerende i forskningen om syndikalismens udbredelse i Danmark, er, at der sættes lighedstegn mellem en militant, aktiv og effektiv fagforeningspolitik og en revolutionær bevægelse¹¹⁴. Syndikalisterne var selv klar over dette problem:

»Syndikalismens praktiske Fremtræden paa den sociale Kamps Arena har i de Skandinaviske Lande med Nødvendighed formet sig saaledes, at Almenheden mere har faaet Øje paa dens øjeblikkelige og taktiske Side som Fagforeningsbevægelse end dens revolutionære og socialistiske Side, som en af Producenterne samfundso­mdannende social Bevægelse«,¹¹⁵

skrev Christian Christensen i »Solidaritet«, og hvis vi ser på den taktiske side af syndikalismen, har den en lang fortid. »Den direkte aktion« var

ikke introduceret med syndikalismen, men byggede på en gammel tradition og gamle erfaringer, der, når arbejderne fandt det opportunt, også fortsatte efter syndikalismens forsvinden.

Den direkte aktions historie

Den murerkonflikt, der i 1872 endte med »Slaget på Fælled«, startede med, at nogle murersvende egenhændigt nedsatte deres arbejdstid fra 11 til 10 timer. Da de blev afskediget, gik de københavnske murersvende i uvarslet sympatistrejke – en »direkte aktion«. Da arbejderne i 1890 for første gang holdt 1. maj, tog de i tusindvis selv en fridag på trods af trusler om afskedigelse – en »direkte aktion«. Generelt kan man sige, at omgangsskruen, der var så fremherskende før århundredeskiftet, var et udslag af syndikalistisk kamptaktik fra før syndikalismen eksisterede i Danmark. Netop storlockouten og Septemberforliget i 1899 var et forsøg fra arbejdsgiverside på at få dæmpet de »direkte aktioner«. Alligevel er kampmetoden fortsat anvendt op gennem vort århundrede med forskellig intensitet, afhængig af om deltagerne mente, der kunne vindes noget ved kampmetoden.

I perioden 1917 til 20 var der en udbredt og succesfuld anvendelse af »den direkte aktion«. Men kampteknikken og aktionismen forsvandt i løbet af 1920, og dens hendøen kan forklares med de samme faktorer, som dens fremvækst. Først og fremmest ophørte den højkonjunktur, der frem til 1919 havde været baggrunden for, at arbejdsgiverne kunne bøje sig for de »direkte aktioner«, og alligevel få virksomhederne til at give overskud. Arbejdsgiverne ophørte med at bøje sig for arbejdernes krav og »direkte aktioner«, og ved overenskomstforhandlingerne i 1920 var DA's svar på DsF's krav om ferie, dyrtidstillæg, lønforhøjelser og bedriftsværn et lockoutvarsel af mere end 100.000 arbejdere¹⁶. De aktionistiske arbejderne ophørte med at være aktionistiske, og efter venstrefløjens politiske nederlag i forbindelse med påskekrisen, var der en entydig opbakning bag Socialdemokratiet og DsF i et forsøg på at forsvare, hvad der var vundet¹⁷.

Den aktionistiske og militante linie var hverken forårsaget af eller årsag til et bevidsthedsskred i revolutionær retning. Hvis der skulle være sket et reelt bevidsthedsskred, som det generelt påstås i den danske syndikalismeforskning¹⁸ ville det ikke være forsvundet som dug for solen. »Den direkte aktion« opstod ikke med syndikalismen, og forsvandt heller ikke med den. Således hørte arbejd-langsomt-aktioner, sabotage og

uvarslede strejker til dagens orden også i 1960'ernes og 70'ernes Danmark.

Ikke desto mindre har syndikalisterne haft indflydelse. Ikke ved at der opstod en bred revolutionær bevægelse, men ved med agitation for fx »direkte aktion« at genskabe kamperfaringer, der formodentlig var glemt af mange arbejdere – eller ikke eksisterede hos fx de nye førstegenerationsarbejdere. Syndikalisternes agitation for »direkte aktion« gav bedre lønninger, end det gjorde at lytte til de socialdemokratiske ledere. Ikke desto mindre må syndikalismens indflydelse på de faglige aktiviteter ved første verdenskrigs afslutning indskrænkes til, at der opstod en symbiose af relativt få revolutionære syndikalister som talerør for bevidst ikke-revolutionære, men aktivistiske og militante arbejdere.

Konklusion

Hovedlinier

Da weekendbevægelsen i sensommeren 1918 var på sit højeste, forlod knap 2000 murersvende, ca. 1000 murerarbejdsmænd, godt 7000 jord- & betonarbejdere¹⁹, samt tømrere, snedkere, stukkatører, brolæggere, stenhuggere, smede og saddelmagere i hundredvis – mere end 10.000 københavnske arbejdere – deres arbejdspladser hver lørdag middag uden at have fået lov. Praktiseringen af »den engelske uge«, på trods af modstand fra de socialdemokratiske toporganisationer og hetz fra den borgerlige presse, fik sat arbejdstidsspørgsmålet som sådan på dagsordenen. Fagforeninger, forbund og fællesorganisationer, der ikke var involveret i weekendaktionerne, henvendte sig i løbet af 1918 til DsF for at få prioriteret arbejdstidsspørgsmålet højt ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Hos murerne og hos jord- & betonarbejderne var det syndikalister, der tog initiativ til »den engelske uge«, men syndikalisterne synes iøvrigt ikke at have haft indflydelse hverken i de nævnte fagforeninger eller i de fag, der iøvrigt praktiserede »den engelske uge«.

Arbejdernes organisationer, Socialdemokratiet og DsF, var stort set passive i spørgsmålet om en generel forkortelse af arbejdstiden, og hvor organisationerne ikke ville udtrykke arbejdernes relative magt, udtrykte de den selv. Byggearbejderne m.fl. erfarede ved deres konflikt, at den »direkte aktion« gav bonus. Kun jord- & betonarbejderne og murersvendene blev dømt ved Voldgiftsretten, og *de betalte bøders* størrelse stod ikke

mål med antallet af betalende medlemmer og omfanget af opnået frihed.

Arbejdsgivernes passive modstand mod weekendbevægelsen var en konsekvens af den valgte taktik med ikke at give efter for arbejderkrav og samtidig ikke øge konfliktniveauet. Derfor blev der heller ikke erklæret lockout. Og da den »direkte aktion« var igangsat, var det overenskomstsyste­met som sådan, der skulle forsvares. Byggearbejdernes aktionsform måtte ikke accepteres. Samtidig nærrede man i arbejdsgiverkredse betænkelighed ved, at organisationer uden for DsF skulle få succes. Oldermænd Wildt fra murerlauget udtrykte det meget præcist på et bestyrelsesmøde i september 1918:

»... at Vi, der ønsker Samfundet opretholdt i sine naturlige Former, kun kunne haabe, at »de samvirkende Fagforbund« maatte hævde sig, saa de kunde holde sammen paa Underorganisationerne, idet det samfundsmæssigt set vilde være en Ulykke, hvis en Sprængning fandt sted «¹²⁰

I løbet af efteråret 1918 erkendte DA, at deres taktik ikke kunne holde. Arbejdernes krav om løn og arbejdstid var bredt funderet og kunne ikke holdes hen. Arbejdsgiverne bøjede sig lokalt for lønkrav og i enkelttilfælde for arbejdstidskrav, så også overenskomstsyste­mets og retsreglernes autoritet blev undergravet. Ved overenskomstforhandlingerne med DsF i december 1918 og januar 1919 var DA for første gang i mange år indstillet på, at overenskomsterne ville komme til at koste.

Arbejderne stod stærkt over for DA fra slutningen af 1918, men DsF vidste det ikke. Styrken kunne erkendes ved DA's svaghed, da disciplinen i DA's undersorganisationer og enkeltvirksomheder smuldrede. Arbejdernes aktionsberedskab var meget høj, og antallet af overenskomststridige arbejdsnedlæggelser slog rekord og dette på et tidspunkt, hvor arbejdsgiverne på grund af særdeles gunstige afsætningsmuligheder var interesserede i arbejdsro og derfor indstillede på at bøje sig for arbejder­nes krav for at undgå produktionsforstyrrende arbejds­konflikter.

Arbejderklassens stilling blev yderligere styrket ved udbruddet af Den tyske Revolution. Der bredte sig i borgerlige kredse en frygt for, at »smitten« skulle sprede sig til Danmark. Også Socialdemokratiet blev påvirket af den tyske udvikling og af de samtidige arbejderuroligheder i Danmark. Partiet frygtede at miste grebet om den danske arbejderklasse. Ledelsen reagerede ved at udstede novembermanifestet, der dels agiterede for, hvad Socialdemokratiet agtede at gøre for at bedre arbejdernes kår, og dels agiterede mod syndikalisterne, som de frygtede ville opfange utilfredsheden. Samtidig udnyttede de frygten hos de borgerlige partier ved at fremsætte lovforslag og i et vist omfang at få dem gennemført,

bl.a. døgndriftloven og 8 timers arbejdsdagen for de statsansatte. Og i Københavns kommune vedtog det socialdemokratisk-radikale flertal 8 timers arbejdsdagen for de kommunalt ansatte. Socialdemokratiet udtrykte således arbejderklassens relative magt.

DsF's ledelse udnyttede derimod ikke den styrkeposition, de havde opnået ved arbejdsgivernes frygt for yderligere arbejderuroligheder, og der opstod i november og december 1918 det paradoks, at DA ved overenskomstforhandlingerne var mere indstillet på at efterkomme arbejderkrav, end DsF var indstillet på at fremføre dem. Jeg har ikke kunnet finde noget entydigt svar på, hvorfor DsF's ledelse på det tidspunkt mente, de stod svagt. DsF havde lidt en række nederlag til DA tidligere i 1910'erne, hvor DA så afgjort havde stået stærkt, og den lave realløn og store arbejdsløshed kan være opfattet som et generelt krisetegn. Men DsF's ledelse ikke havde erkendt, at der i 1918-19 var og i flere år havde været en højkonjunktur for dansk erhvervsliv. Uden at diskutere styrkeforholdet konstateredes det blot, at DA stod stærkt og DsF svagt.

Først ved DsF's repræsentantskabsmøde i slutningen af december blev DsF's ledelse presset til at fremføre krav, der stort set svarede til, hvad DA's ledelse var indstillet på at yde, og DsF kunne sætte magt bag kravet – en magt, der her bestod i truslen om decentrale forhandlinger og dermed følgende trussel om konflikter og forventet eftergiveness af DA's underorganisationer og enkeltvirksomheder. DA valgte ikke at bruge konfliktvåbnet på trods af, at der var opsparet kæmpesummer med henblik på eventuel konflikt ved overenskomstforhandlingerne. DA følte sig presset til de største arbejdstidsnedsættelser i danmarkshistorien og accepterede decentrale lønforhandlinger på trods af, at det var de decentrale forhandlinger, DA frygtede mest af alt. DsF's repræsentantskab stillede sig tilfreds med den overenskomst, de havde presset DsF's ledelse til at få gennemført, men længere nede i hierarkiet var arbejderne ikke tilfredse – jo nærmere arbejdspladsernes gulve, man befandt sig i DsF's hierarki, desto større var erkendelsen af mulighederne for at få krav gennemført, og jo større var erkendelsen af arbejderne relative magt.

Da byggearbejderne fremførte deres overenskomstkraav med beslutningen om at gennemføre 8 timers dagen ved »direkte aktion«, hvis de ikke kunne forhandle sig til den, gjorde de det på baggrund af de erfaringer, de havde haft med arbejdsgiverne i perioden før – erfaringer der sagde, at arbejdsgiverne ikke ville øge konfliktniveauet, således at en selvtagen forkortelse af arbejdstiden ikke ville medføre nævneværdige sanktioner. Men byggearbejderne havde forregnet sig. DA havde forladt den passive

modstands taktik. Der blev erklæret lockout på trods af modstand fra byggefagenes arbejdsgivere, og DA brugte byggefagene i sin kamp for at få overenskomsten med DsF accepteret på det øvrige arbejdsmarked. Byggefagenes interne sammenhold og den økonomiske støtte fra andre fag var tilstrækkelig til, at de ikke gav efter for arbejdsgivernes pres, og som foråret nærmede sig, ændredes styrkeforholdet mellem byggearbejdere og arbejdsgivere. Arbejdsgivernes sammenhold begyndte at smuldre, da byggesæsonen skulle starte, og byggearbejdernes beskæftigelsesmuligheder øgedes på trods af lockout. Samtidig stod det klart for DA, at presset fra arbejdspladserne var så stort, at alt tydede på, at en indførelse af 8 timers arbejdsdag kun var et spørgsmål om tid. Til presset fra arbejdspladserne og risikoen for intern opløsning af arbejdsgivernes sammenhold fjøede sig også et pres fra lovgivningsmagten. Ligesom den socialdemokratiske rigsdagsgruppe havde reageret med novembermanifestet som svar på arbejderuroighederne i november, reagerede de i slutningen af februar med nedsættelse af Arbejdstidskommissionen som svar på byggelockouten og modstanden mod januaroverenskomsten. Initiativer på kommunalt og statsligt plan viste, hvad partiledelsen ville gennemføre, hvis der kunne opnås magt til det, og disse initiativer lagde et pres på DA til at søge frivillige ordninger med DsF for at undgå en gennemførelse ved lov.

På grund af det samlede pres var DA interesseret i en genoptagelse af arbejdstidsforhandlingerne med DsF før tiden, og resultatet var givet på forhånd – 8 timers dagens indførelse.

Kritik af historieskrivningen

Jeg har ovenfor vist, at det har været ukorrekt at kategorisere byggearbejderne som syndikalister, som det er sket i de nyere fremstillinger – de fremstillinger jeg i indledningen benævnte den post-kolstrupske historieskrivning. Det er også vist, at byggearbejderne havde en særdeles stor indflydelse på, at arbejdstidsforhandlingerne blev genoptaget før tiden, og at det ved disse forhandlinger var indiskutabelt, at 8 timers dagen skulle gennemføres. På dette punkt er mine analyser i overensstemmelse med den post-kolstrupske historieskrivning, og der skulle nu være empirisk belæg for denne tolkning. Jeg har hermed også lagt afstand til den socialdemokratiske historieskrivning, som jeg ovenfor har benævnt som historieforfalskning.

Da mine analyser og delkonklusioner adskiller sig fra Søren Kolstrups

på adskillige punkter, og da hans artikel har haft en så central placering i den hidtidige historieskrivning, vil jeg i det følgende gennemgå de vigtigste forskelle og vise, at årsagerne til dem skyldes vore forskellige erkendelsesinteresser og kildekritiske praksis.

For det første fokuserer vi forskelligt på modsætninger. At der er interessemodsatninger mellem DA og DsF, er vi enige om, men begge organisationer fremstår hos Kolstrup uden interne modsætninger. Netop ved at undersøge organisationernes interne modsætninger har jeg vist, at DA stod svækket på grund af medlemmernes kortsigtede interesse i at bøje sig for arbejderkrav, ligesom jeg har vist, at arbejdernes relative styrke kom til udtryk på trods af DsF. Endelig har jeg, ved at analysere modsætningerne mellem de revolutionære syndikalister og den brede gruppe af ikke-syndikalistiske, men militante arbejdere, kunnet kortlægge den syndikalistiske ideologis indflydelse og syndikalisternes rolle i den sociale kamp.

For det andet vurderer vi konsekvenserne af de økonomiske forhold forskelligt. Kolstrup skriver således, at ved:

»... en reduktion [af arbejdstiden] i en periode med mangel på arbejdskraft, vil der let opstå problemer i overgangsfasen. Omvendt kan en arbejdskraftreserve være et incitament til at forkorte arbejdstiden«. ¹²¹

Arbejdsløsheden fremstår således hos Kolstrup som *begrundelse* for en arbejds tidsnedsættelse. På samme måde mener han, at 8 timers dagens gennemførelse kunne *begrundes* i det øgede samfundsmæssige produkt, den øgede produktivitet og den faldende realløn. Gennemførelsen af 8 timers dagen fremstår således i lyset af en større historisk retfærdighed: i forhold til samfundsudviklingen var det retfærdigt, at arbejderne fik nedsat arbejdstiden til 8 timer. I modsætning hertil mener jeg, at den økonomiske udvikling *muliggjorde*, at arbejderne relativt let fik deres krav gennemført, at det skete på trods af arbejdsløshed og på baggrund af magt.

Netop opfattelsen af magt er en tredje metodisk forskel. Kolstrup måler omfanget af pres hos den, der presser, og ikke hos den der bliver presset. Således konkluderer han på baggrund af Voldgiftsrettens domme og det faktum, at weekendbevægelsen standsede, at » Murerne havde lidt et eklatant nederlag«. ¹²² Denne konklusion er modsat den, jeg har draget på baggrund af murerens diskussioner, der for det første viste, at aktionerne var tidsbestemt, hvorfor der ikke kan tales om tilbagetog ¹²³ og for det andet viste, at de havde forudset Voldgiftsrettens domme og handlet derefter.

ter. Hvis nederlaget havde været så eklatant, havde murerne og de andre byggefag næppe heller fortsat de overenskomstridige aktioner med den styrke, de gjorde. På samme måde konkluderer Kolstrup, at DsF preskede DA og Rigsdagen. Han måler presset ved *beslutningerne* på DsF's repræsentantskabsmøder¹²⁴ og hverken ved det, der førte til beslutningerne, eller ved det pres, DA og Rigsdagen følte. Ved analyser af DA's henholdsvis den socialdemokratiske rigsdagsgruppes interne diskussioner har jeg vist, at presset ikke følte fra DsF – tværtimod! – men fra de menige arbejderes aktionsberedskab. Det er på denne baggrund, at Kolstrup i sin konklusion fejlagtigt tillægger DsF (den socialdemokratiske arbejderbevægelses »faglige plan«) så stor betydning for indførelsen af 8 timers dagen.

I Kolstrups artikel er der en række mindre faktuelle fejl¹²⁵ der i sig selv ikke har den store betydning. Men fejlene bliver forståelige ved en nærmere gennemgang af hans noteapparat, hvor det viser sig, at sekundært kildemateriale har en dominerende plads. Kolstrups problemformuleringer og konklusioner bliver derfor i stor udstrækning bestemt af, hvad organisationerne skrev i deres medlemsblade, og hvad journalister skrev i dagspressen, og de faktuelle fejl, der mere eller mindre bevidst er plantet i dette materiale, bliver gentaget i hans afhandling.

Da Kolstrup *har* brugt det primære kildemateriale, er denne metodiske fejl svært gennemskuelig, med mindre man som læser selv har adgang til materialet, og da Kolstrups argumentation er sammenhængende, er det forståeligt, at han hidtil har haft en fremtrædende plads i historieskrivningen. I spørgsmålet om syndikalismens indflydelse har den senere historieskrivning dog ikke fulgt hans konklusion, hvilket må skyldes, at der ikke er entydig overensstemmelse mellem hans problemformulering, analyse og konklusion. I sin indledning skriver Kolstrup, at han vil undersøge, »hvem der førte an i kampagnen for de 8 timer og i hvor høj grad ...revolutionær stemning ... gjorde sig gældende«. ¹²⁶ Med revolutionær stemning mener han, i hvilket omfang syndikalisterne og SAP prægede udviklingen. I hvilket omfang byggearbejderne var revolutionære syndikalister, bliver kun diskuteret i en note¹²⁷ men gradvist og indirekte kategoriseres de som sådan i selve teksten. Dette sker ved at sammenholde syndikalisternes beslutning om at agitere for 8 timers dagen med mureres beslutning om weekend¹²⁸; ved at fremhæve mureres valg af syndikalist Christian Rassow til formand, og hans udtalelse på et offentligt møde om, at 8 timers arbejdsdagen skulle opfattes som et første dolkestød i arbejdsgivernes hjerte¹²⁹ samt ved at sætte lighedstegn mellem

byggefagenes »direkte aktioner«, den samlede syndikalistiske ideologi og støtten til byggefagenes aktioner fra syndikalisternes og SAP's aviser, »Solidaritet« og »Klassekampen«¹³⁰. Herpå konkluderer Kolstrup ikke selv, at byggearbejderne var syndikalister, men man gør det som læser. De sidste 19 års fremstillinger af denne historiske periode viser, at også historikerne ser syndikalister alle vegne efter at have læst Kolstrup.

De tog. De fik. De otte timer

8 timers dagen blev gennemført under en økonomisk højkonjunktur, hvor såvel arbejdsgiverne som arbejdernes organisationer blev presset af en aktionsvillig arbejderklasse med stor selverkendelse af den magt, der lå i deres aktionsberedskab. DsF's ledelse blev presset af deres underorganisationer til at fremføre krav, de ikke selv troede mulige at gennemføre. Den socialdemokratiske rigsdagsgruppe blev presset til at tage lovinitiativer for ikke at miste grebet om arbejderklassen, og summen af arbejdspladsernes pres og den socialdemokratiske partiledelses initiativer fik arbejdsgiverne til at bøje sig. Byggefagenes aktioner var udslagsgivende for, at DA i efteråret 1918 skiftede taktik og indstillede sig på at bøje sig for arbejdernes krav, og byggearbejdernes standhaftighed under lockouten var udslagsgivende for, at arbejdstidsforhandlingerne blev genoptaget før tiden. Men det var det bredt funderede pres fra arbejdspladserne, der gjorde, at arbejdstidsforhandlingernes resultat var givet på forhånd. Den socialdemokratiske partiledelse var med sin politiske magt en aktiv og taktisk klog medspiller i dette pres, og kom derved til at forstærke presset på arbejdsgiverne. Men forudsætningen for, at rigsdagsgruppen kunne tage denne rolle, var presset fra arbejdspladserne.

De mange aktionsvillige, men ikke syndikalistiske arbejdere pressede for 8 timers arbejdsdagen; den socialdemokratiske partiledelse formidlede en del af dette pres; byggearbejderne *tog* 8 timers dagen; DA *gav* den, og DsF *fik* den. De danske arbejdere gav hermed deres bidrag til den internationale kamp for 8 timers dagen. Gennemførelsen af det 30 år gamle arbejderkrav i Sovjetunionen, Finland og Tyskland havde ideologisk betydning for de danske arbejdere. Men arbejdsgivernes opmærksomhed var alene rettet mod de industrialiserede europæiske lande, og forløbet i Danmark havde nok været noget anderledes, hvis ikke 8 timers dagen var gennemført og fastholdt i Tyskland. Den 17. maj 1919, da DsF og DA sluttede overenskomst om 8 timers dagen, var den kort forinden (ul-

timo april) besluttet i Frankrig. Men kravets gennemførelse i Europas øvrige lande kom først efter den danske¹³¹, og jeg formoder, at arbejdsgiverne i disse lande, ligesom DA har været opmærksomme på udviklingen i andre lande – også i Danmark.

Henvisninger

Kildemateriale

Arkivalier

Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv:

Forhandlingsprotokol for Soc.demokratisk Forbunds Forretningsudv. 1918-27	SD/FU
Forhandlingsprotokol for Fællesorganisationen i København 1913-25	FÆ/FP
Forhandlingsprotokol for Bygningssnedkerne i København 1915-1920.	BS/FP
Forhandlingsbog for Malerforbundet i Danmark 1916-23	MA/HB
Forhandlingsprotokol for Dansk ArbejdsmandsForbund. Originale referater af hovedbestyrelsesmøder 1918 og 1919.	DAF/HB
Forhandlingsprotokol for Hovedbestyrelsen i Dansk Smede- & Maskinarbejderforbund 1917-18 og 1918-19.	SM/HB
DSF Arkiv. Splittelsesforsøg og tvistigheder 1914-22.	

Dansk Arbejdsgiverforening:

Forhandlingsprotokol A 1918	DA/A18
Forhandlingsprotokol B 1918	DA/B18
Forhandlingsprotokol A 1919	DA/A19
Forhandlingsprotokol B 1919	DA/B19
A-forhandlingsprotokollerne indeholder Hovedbestyrelses-, Delegations- og Forretningsudvalgsmøder.	
B-forhandlingsprotokollerne indeholder møder med arbejderorganisationer, samt møder med specielle udvalg af arbejdsgiverrepræsentanter eller organisationer.	

Erhvervsarkivet:

Arbejdsgiverforeningens Arkiv, Hovedforhandlinger: – 1917, 1918, 1919-20. Ks 755-756.	DA/HOF
Arbejdsgiverforeningens Arkiv, Foreninger. Overenskomstforhold: – 1917-25. Nr. 230, Ks. 991. Tømmerlauget.	DA/TØM
– 1910-18. Nr. 203, Ks. 965. Stenhuggermesterforeningen.	DA/STE
– 1918-19. Nr. 49, Ks. 816. Entreprenørforeningen.	DA/ENT
– 1915-18/1918-19. Nr. 145/147, Ks. 911/912. Murerlauget.	DA/MU

Fagforeningers lokale arkiver:

Forhandlingsprotokol for Bygningssnedkerne i København 1915-1920.	BS/FP
---	-------

Forhandlingsprotokol for Jord- & Betonarbejdernes Fagforening 1916-1918 og 1918-1919.	J&B/FP
Forhandlingsprotokol for Malernes Fagforening	MA/FP
Forhandlingsprotokol for Murarbejdsmændenes Fagforening 1916-1920.	MA/FP
Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening:	
– Generalforsamlinger 1915-1918	MUG/18
– Repræsentantskabet 1910-1918	MUR/18
Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening af 1919 for København og Omegn. 1919-1925	MU/FP
Månedssrapport for Murersvendenes Fagforening 1919-41	

Folketingets Bibliotek:

Forhandlingsprotokol for Den socialdemokratiske Rigsdagsgruppe 1917-1918 og 1918-1919.	SD/FT
--	-------

Landsorganisationen i Danmark:

Forhandlingsprotokol for De samvirkende Fagforbund.	DsF/FP
---	--------

Murerlauget:

Forhandlingsprotokol for Murerlauget 1915-19	ML/FP
--	-------

Tømmerlauget:

Forhandlingsprotokol for Københavns Tømmerlaug 1911-21	TL/FP
Tømmermestrenes Laugsprotokol 1917-36	TL/GF

Trykte Kilder

Beretning fra Arbejdsraadet, 1916-17, 1917-18, 1918-19 og 1919-20. København 1917 til 1920.	Beretning
Beretning om Dansk Arbejdsgiver- & Mesterforenings Virksomhed 1917-18. København 1919.	DAB19
Beretning om Dansk Arbejdsgiver- & Mesterforenings Virksomhed 1918-19. København 1920.	DAB20
Betænkning afgiven af Arbejdstidskommissionen af 1919.	
I. Industri og Haandværk. Schultz 1920.	Betænkning
T. Kaarsted: Indenrigsminister Ove Rodes dagbøger 1914-1918. Århus 1972.	Ove Rode

Litteratur

Sophus Agerholm og Anders Vigen: Arbejdsgiverforeningen gennem 25 år. 1896-1921. København 1921.	
Torben Peter Andersen: Produktion og Samfund. Danmark og Nordens Historie. Gad 1978.	
Dansk Arbejdsmands Forbund 1897-1922. København 1922. Udarbejdet ved M.C. Lyngsige og Chr. Sørensen.	

- Carl Erik Andresen: Arbejdsmandens historie i 100 år. Bygge og anlæg. Specialarbejderforbundet, Fremad 1979
- Lisa Bang m.fl.: Fagoppositionens Sammenslutning 1910-1921. Modtryk 1975.
- Im. Bang: De stigende indtægter under Krigen. Nationaløkonomisk Tidsskrift 1918.
- Oluf Bertolt: En bygning vi rejser, II. Fremad 1955.
- Claus Bryld: Det danske socialdemokrati og revisionismen. Bd.II. GMT 1976.
- Henry Bruun: Den faglige arbejderbevægelse i Danmark indtil Aar 1900, Nordisk Forlag 1938.
- Jens Christensen: Danmarks Socialistiske Arbejderparti. Årbog for arbejderbevægelsens historie. GMT 1975.
- Jens Christensen: Socialdemokratiet i Danmark 1910-30. Den jyske historiker nr. 12, Modtryk 1977.
- N.F. Christiansen: Fagbevægelsens Historie. FiU 1989.
- N.F. Christiansen: Danmarkshistorie, Bd 12. Gyldendal & Politiken 1990.
- C.A. Clemmensen: Københavns Murer- og Stenhuggerlaug. København 1923.
- CO II 1909 – 1959. Statstjenestemændenes Centralorganisation II. København 1959.
- Einar Cohn: Økonomiske Oversigter. Nationaløkonomisk Tidsskrift 1921 og 1922.
- Einar Cohn: Danmark under Den store Krig. Gad 1928.
- Johs. Dalhoff.: Krigsaarenes Lønpolitik. Nationaløkonomisk Tidsskrift 1921.
- Jens Engberg: Den Internationale Arbejderforening for Danmark, SFAH/ABA 1985.
- Bjørn Erichsen: Om arbejderbevægelsen. Reitzels Forlag 1977.
- Søren Federspiel m.fl.: Arbejdernes 1. maj. ABA 1990.
- Femoghalvfjerds, Specialarbejderforbundet, Fremad 1972.
- Carol Gold: Revolution i Danmark – 1918? I Arbejder Historie nr. 28. SFAH 1987.
- I.A. Hansen: Arbejdstidens Forkortelse. Særtryk af »Social Forsorg«. København 1914.
- Sv.Aa. Hansen: Økonomisk vækst i Danmark. Akademisk Forlag 1974.
- Sv.Aa. Hansen og Ingrid Henriksen: Dansk Socialhistorie Bd. 6, 1914-39. Gyldendal 1980.
- E.J. Hobsbawm: I enhver arbejder er der en syndikalist, der forsøger at kæmpe sig ud. Årbog for arbejderbevægelsens historie. SFAH 1979.
- Hustømrernes Faglige Afdeling 1880-1955. København 1955.
- Ole Hyldtoft: Københavns Industrialisering 1840-1914. Systime 1984.
- Asger Jepsen: Den danske arbejderbevægelses opgangår – opkomsten af den anden arbejderbevægelse. I J. Engberg m.fl.: Dansk Arbejderbevægelse. SFAH 1976.
- Hans Chr. Johansen: Danmarks historie, Bd. 9, Dansk økonomisk Statistik 1814-1980. Gyldendal 1985.
- Kampens Gang. LO gennem 75 år, 1898-1973. København 1973. Udarbejdet af Ib Koch-Olsen m.fl.
- Søren Kolstrup: 8-timers dagen. Kravets formulering og dets gennemførelse i Danmark. Erhvervshistorisk Årbog 1972.
- Søren Kolstrup: 8-timers dagen. Kravets formulering og dets gennemførelse i Danmark. Speciale u.å. og sted.
- Dansk Kommunalarbejderforbund 1899 – 1924. København 1924.
- I Kommunens Tjeneste. Dansk Kommunalarbejderforbund 1899-1949. København 1950.
- N.F. Christiansen, Karl Christian Lammers og H.S. Nissen: Danmarks Historie, Bd.7, 1914-1945. Gyldendal 1988.
- Per Laursen: Syndikalismen i Danmark ca. 1910-21 med særlig henblik på udviklingen i Århus. Speciale Århus 1975.

- Jak. Kr. Lindberg: Indtægtsforskydningen i Danmark 1908-20. Nationaløkonomisk Tidsskrift 1921.
- Anders Tue Lindstrøm: Samfundshjælpen. Erhvervshistorisk Årbog 1978.
- Malernes Fagforening i København, 100 År. København 1981.
- Flemming Mikkelsen: Protestaktioner og politisk mobilisering i Danmark 1914-85. Forskningsrapport. Handelshøjskolen 1989.
- Poul Milhøj: Lønudviklingen i Danmark 1914-50. Munksgaard 1954.
- M. Miller m.fl.: Den politiske udvikling i den danske syndikalisme. AUC 1981.
- Murerforbundet i Danmark 1887-1937. København 1937. Udarbejdet af Flemming Madssen.
- Murerforbundet i Danmark gennem 75 år 1887-1962. København 1962.
- Murerne Historie i 300 Aar. 1623-1923. København 1923.
- Murersvendenes Fagforening af 1919. 25 år. København 1944. Udarbejdet af K. Behrendt og R. Strasen.
- Murersvendenes Fagforening af 1919. 50 år. København 1969.
- Poul Vitus Nielsen: De tog. De fik. De otte timer. Speciale. Københavns Universitet 1991.
- Normalarbejdsdagen, Socialpolitiske Oplysningsskrifter nr. 1, København 1890.
- Albert Olsen: Hustømmerfaget gennem Tiderne. Dansk Tømmerforbund 1890-1940. Rønne 1940.
- Axel Olsen m.fl.: Jord- og Betonarbejdernes Fagorganisations 50 Aars Stiftelsesfest. København 1934.
- Carl Heinrich Petersen: Fra klassekampens slagmark i Norden. Modtryk 1975.
- Carl Heinrich Petersen (red): Chr. Christensen – og den danske syndikalisme. Modtryk 1979.
- Københavns Postbudeforening 1898-1923. København 1923.
- Erik Rasmussen: Danmarks historie, Bd. 13, 1913-1939. Politiken 1978.
- De samvirkende Fagforbund i Danmark. 1898-1923. København 1922. Udarbejdet af Marinus Kristensen.
- Under samvirkets Flag. De samvirkende Fagforbund 1898-1948. København 1948. Udarbejdet af A. Kocik, Albert Olsen m.fl.
- Sporvejs- & Omnibusfunktionærernes Organisation 1897-1922. København 1922.
- Vor Stands Historie, Dansk Postforbund 1908-1933. København 1933.
- Sten på sten gennem 100 år. Murerforbundet 1887-1987. København 1987. Udarbejdet af Søren Federspiel for Erhvervshistorisk Bureau.
- Therkel Stræde: Fagbevægelse og Fagopposition. Speciale RUC 1977.
- Therkel Stræde: Syndikalismen blandt lager- og pakhusarbejderne i København. Årbog for arbejderbevægelsens historie. SFAH 1978.
- Curt Sørensen: Den syndikalistiske ideologi i den danske arbejderbevægelse. Historie, Jyske Samlinger, Ny række VIII, 3, 1969.
- Curt Sørensen: Fra syndikalisme til kommunisme. I Festskrift til Tage Kaarsted. Odense Universitetsforlag 1988.
- Flemming Hemmersam og Morten Thing: 1. maj 1890. SFAH 1990.
- Poul Thomsen: Jord og Beton gennem 100 år. København 1984.
- K. Vedel-Petersen: Københavns Kommune 1914 – 21. København 1931.

Noter

1. Artiklen er en forkortet udgave af et speciale, afleveret på Københavns Universitet 1991. Specialet forefindes på specialebiblioteket og på ABA.
2. Betænkning, side 46. En lov om 8 timers arbejdsdag er aldrig blevet vedtaget.
3. Erhvervshistorisk Årbog 1972. (Kolstrup).
4. Kolstrup side 51.
5. Kolstrup side 57, note 33.
6. Således i Bang m.fl. »Fagoppositionens Sammenslutning 1910-1921« fra 1975; T.P. Andersens »Danmarks og Nordens historie« fra 1977; Bjørn Erichsens »Om Arbejderbevægelsen« fra 1977; Jens Christensens »Socialdemokratiet i Danmark 1910-1930« fra 1977; Sv.Aa. Hansen m.fl. »Dansk Socialhistorie 1914-1939« fra 1980; Poul Vitus Nielsen: »Snart dages det... En studievejledning« fra 1987. Karl Chr. Lammers m.fl. »Danmarks historie« bd. 7 fra 1988; N.F. Christiansens »Fagbevægelsens Historie« fra 1989; Søren Federspiel m.fl. »Arbejdernes 1. maj« fra 1990; Morten Thing m.fl. »1. maj 1890« fra 1990 samt N.F. Christiansens »Danmarkshistorie« Bd. 12 fra 1990.
7. De samvirkende Fagforbund i Danmark. 1898-1923. København 1922. Side 93 f.
8. MUG18. Generalforsamling 29/4 1918.
9. Murernes overenskomstmæssige arbejdstid var kortere end gennemsnittet: 9½ times arbejde i månederne april til september eksklusiv frokost og middag, men kortere om vinteren på grund af lysforholdene.
10. Syndikalisternes organisation, »Fagoppositionens Sammenslutning« (FS) var dannet i 1910 ved samling af forskellige venstreoppositionelle grupper. Medlemsskaren talte i 1911 kun ca. 40, men umådelig aktive medlemmer, og deres ugeblad »Solidaritet« udkom kun i ca. 200 eksemplarer.
11. »Direkte aktion« indgik som et af syndikalisternes kampmidler. Der lå i begrebet, at konfliktvarsler og forhandling mellem organisationerne var unødvendig. Vedrørende arbejdstiden måtte konsekvensen være, at arbejderne uden varsel skulle begynde at gå hjem efter 8 timers arbejde.
12. En af de store forskelle på syndikalisterne i FS og Socialistisk Arbejderparti (SAP) var, at SAP også mente samfundet kunne ændres ved partipolitisk arbejde, og at kontrol over statsmagten var nødvendig. FS mente, at alene den faglige kamp kunne medføre samfundsændringer.
13. Således havde Rassow nogle måneder forinden stillet et mistillidsvotum til fagforeningsformanden, der kun opnåede få stemmer.
14. ML/FP. Flere bestyrelsesmøder i vinteren 1917-18 og foråret 1918.
15. Hans Chr. Johansen: Danmarks historie, Bd. 9, Dansk økonomisk Statistik 1814-1980. Gyldendal 1985. Side 286.
16. DAB19, side 27.
17. DAB19, side 26 f., FÆ/FP, Forretningsudvalgsmøde 28/9 1918.
18. Antallet af organiserede syndikalister var måske af denne grund også steget siden de 40 medlemmer i 1911. Fra 1916 til 1917 mere end tredobledes deres medlemstal og ugebladets oplag femdobledes i samme periode. I 1918 nåede FS sit største medlemstal med ca. 3.400 medlemmer, og »Solidaritet« udkom i ca. 17.000 eksemplarer.
19. DA/B18. Konference den 24/1-1918.
20. DA/MU, Ks. 911. Fra Fagforening til Laug 3/5, fra Laug til Fagforening 4/5, Fra Laug til DA 4/5, fra DA til Laug 7/5 og 16/5, og fra Laug til Fagforening 21/5. I den nævnte

periode har murersvendenes henvendelse ikke været behandlet i hverken Arbejdsgiverforeningens eller Laugets kompetente organer.

21. J&B/FP, Generalforsamling 13/5 1918.
22. MA/FP, Generalforsamling 23/5 1918.
23. Der er ikke noget entydigt om arbejdspladsernes størrelser. Det drejede sig om henholdsvis 40, 6 og 3 murersvende.
24. DA/MUR Ks. 911. Skrivelse fra Lauget til Murersvendenes Fagforening af 28/5, og fra Lauget til Murerforbundet af 3/6 1918.
25. MUR18, Repræsentantskabsmøde den 10/6 1918.
26. MUG18, Generalforsamling den 13/6 og 18/6 1918. Generalforsamlingen behandler den engelske uge den 13/6, men når ikke de øvrige punkter.
27. DA/MUR, Ks. 911. DA's indberetning til Den faste Voldgiftsret den 2/7-1918.
28. MA/FP, Bestyrelsesmøde 19/6 1918. DA/B18. Fællesmøde den 22/6-1918. DA/MUR Ks. 911. Skrivelse fra Lauget til Arbejdsgiverforeningen af 17/6 1918.
29. MUG18. Generalforsamling den 4/7 1918.
30. Weekendstrejkerne blev først indberettet hen på sensommeren og først på initiativ af DA, fordi de lokale arbejdsgivere accepterede arbejdernes praksis med »den engelske uge«. »Arbejdsgiveren« nr. 49, 4/12 1918, side 843.
31. DA/STE Ks. 965. Skrivelser til DA af 25/6, 1/7 og 22/7 1918. Ks. 957. Skrivelser af 2/3, 5/3, 6/3 og 14/3-1918.
32. BS/FP. Bestyrelsesmøde 1/8 og Generalforsamling 7/8 1918.
33. DA/ENT. Ks. 816. Skrivelse fra Stukkatorfagets Mesterforening til Arbejdsgiverforeningen af 25/7-1918. Skrivelser fra De forenede Brolægningsentreprenører til Arbejdsgiverforeningen af 1/8 og 3/8-1918.
34. J&B/FP, Bestyrelsesmøde 27/6 1918 og Generalforsamling 14/7 1918.
35. DA/ENT Ks. 816. Skrivelser af 22/7, 23/7 og 25/7-1918 fra Entreprenørforeningen til Arbejdsgiverforeningen.
36. DA/A18. Forretningsudvalgs-møde og Hovedbestyrelsesmøde den 27/6-1918.
37. DsF/FP. Forretningsudvalgs-møde 7/8 1918. DA/B18. Fællesmøde 13/8 1918.
38. MUG18. Generalforsamling den 9/8-1918.
39. DA/MUR Ks. 911. Udateret notat, hvor det forberedende retsmøde i Den faste Voldgiftsret den 21/8 omtales i datid, og proceduren den 24/8 i fremtid. Poul Vitus Nielsen: De tog. De fik. De otte timer. Speciale. Københavns Universitet 1991. Se dateringsdiskussionen Kap.4 note 55.
40. DA/MUR Ks. 911. Skrivelse af 21/8 1918. DA/A18. Delegationsmøde den 23/8 1918.
41. MUG18. Generalforsamling 18/9 1918.
42. MUG18. Generalforsamling den 2/9 og 22/9 1918. MUR. Repræsentantskabsmøde 12/9 1918.
43. J&B/FP, Generalforsamling 29/9 1918.
44. DA/ENT, Ks. 816. Skrivelser af 21/9, 25/9, 3/10 og 10/10, samt dommen af 23/10.
45. SM/HB, Hovedbestyrelsesmøder 19/8, 5/9, 13/9, 19/9 og 27/9 1918.
46. »Arbejdsgiveren« nr. 51, 18/12 1918, side 873.
47. Hverken murersvende, murerarbejdsmænd eller tømrere var medlem af DsF.
48. DsF/FP. Trykt referat af Den skand. Arbejderkonference 11-13/9 1918.
49. DsF/FP, Forretningsudvalgs-møde 4/9 og 18/9 1918.
50. I forhold til DsF havde DA på alle måder stået stærkt i årene under den første verdenskrig. DA stod styrket efter vedtagelsen af nye retsregler for regulering af arbejdsmarke-

det, og DA's centrale plads ved overenskomstforhandlingerne havde sikret 5-årige overenskomster, som i en periode med stigende produktion og priser havde medført lave lønomkostninger og deraf følgende store overskud. Overfor DA stod DsF stærkt svækket. De havde indgået en række dårlige overenskomster, hvor de ikke havde villet eller turdet bruge konfliktvåbnet. Reallønstilbagegangen var mærkbar efter 1914, og krisen for arbejderklassen slog for alvor igennem ved den voldsomme arbejdsløshed fra 1917. Denne krise for arbejderklassen synes hos arbejdernes ledere på forbundsplan at være opfattet som en generel økonomisk krise, så de viste tilbageholdenhed ved overenskomstforhandlingerne, og accepterede dermed reallønsfaldet. De dårlige overenskomster medførte kraftig kritik af DsF fra arbejdspladser og underorganisationer, og DsF stod således også internt svækket.

51. Perioden fra 1914 til 18 var en turbulent tid for dansk erhvervsliv. Nogle virksomheder havde kraftige indskrænkninger, og nogle lukkede helt. Andre havde fremskridt, og nye produktioner igangsattes. For kapitalejerne som helhed var udviklingen dog gunstig. Jakob Lindberg har i *Nationaløkonomisk Tidsskrift* (1921) beregnet indtægtsforskudningen mellem forskellige samfundsgrupper. Heraf fremgår, at hvor byarbejdernes gennemsnitlige indtægt i perioden fra 1914-18 faldt med 21% i forhold til perioden før, så steg indtægten for selvstændige indenfor pengehandel med 76%, varehandel med 58% og industri (og håndværk) med 43%. Også aktietegningen steg: med 4½ mill. kr i 1914, 11 mill. i 1915 og 70 mill.kr. i 1916. På trods af krig og inflationen var der således en rigelig tilflydning af kapital til industriens omstilling og indkøb af materialer.
52. DsF/FP, Repræsentantskabsmøde den 28. og 29/10 1918.
53. DA/HOF. Ks. 756. Breve fra DA til DsF af 8. og 13/11 1918.
54. FÆ/FP, Fællesmøde mellem fagforeningsbestyrelser og vælgerforeninger den 11/11 1918, samt DsF's Arkiv: Splittelsesforsøg og tvistigheder, sag 40, 1914-22. Referat af mødet i Arbejdernes Fællesorganisation 11/11 1918.
55. Ove Rodes dagbøger, side 206.
56. SD/FT, gruppemøde 13/11 og »Social-Demokraten« 14/11 1918.
57. SD/FU, Forretningsudvalgsmøde 13/11 1918.
58. Dansk Kommunalarbejderforbund 1899-1924. København 1924. Side 151. Sporvejs- & Omnibusfunktionærernes Organisation 1897-1922. København 1922. Side 141.
59. K. Vedel-Petersen: Københavns Kommune 1914-21. København 1931. Side 361.
60. DA/B18. Fællesmøder 14/11 og 25/11 1918.
61. DA/A18. Forretningsudvalgsmøde 15/11 og Delegationsmøde 22/11 1918.
62. DA/B18. Fællesmøde 25/11, Timandsmøder 4/12 og 9/12. Arbejdsgivernes forslag af 9/12 i DA/HOF Ks.756.
63. DsF/FP, Forretningsudvalgsmøde 11/12, 14/12 og 27/11 1918.
64. Såvel Venstre som de konservative slog sig i tøjret, men indvilligede til sidst. Med finanslovens vedtagelse den 31. marts 1919 var 8 timers dagen sikret statens tjenestemænd, funktionærer og arbejdere fra 1. april s.å. SD/FT gruppemøde 18/12 1918.
65. A/A18. Forretningsudvalgsmøde den 13/12 1918.
66. Se fx DAF/HB. Hovedbestyrelsesmøde 20. og 21/12 1918 og Møde af Forbundets Repræsentanter i DsF 27/12 1918.
67. DsF/FP, Repræsentantskabsmøde 28/12 1918.
68. DsF's forslag af 2/1 og 3/1 1919 i DA/HOF Ks. 756. Møder refereret i DA/B19, Timandsmøde 2/1 og 3/1 1919.

69. DA/A19. Delegationsmøde 3/1, Forretningsudvalgsmøde 9/1 og Hovedbestyrelsesmøde 10/1 1919 samt DAB19, Generalforsamling 10/1 1919.
70. DA/HOF Ks. 756. Arbejdsgivernes forslag af 13/1 1919. DA/B19. Timandsmøde den 13/1 1919. DsF/FP. Repræsentantskabsmøde 14/1 1919 og Ekstraordinært Repræsentantskabsmøde den 14/1. »3. møde« torsdag den 16/1 1919. DAB19. Ekstraordinær generalforsamling den 22/1 1919.
71. DsF/FP. Forretningsudvalgsmøder den 29/1 og 9/2 1919.
72. MA/FP, generalforsamling 22/1. J&B/FP, generalforsamling 26/1. BS/FP, bestyrelsesmøde 23/1 og generalforsamling 3/2 1919.
73. DA/MU. Skrivelse fra Murerarbejdsmændenes Fagforening til DA af 16/1 og skrivelse fra Murerlauget til DA af 22/1; DA/TØM. Skrivelse fra Dansk Tømrerforbund til DA af 13/1 1919. DA/A19. Delegationsmøde 24/1, DA/B19. Konference 25/1 og DAB 19, side 142 ff.
74. DA/A19. Delegationsmøde 24/1 1919.
75. Der foreligger ingen opgørelse over murenes arbejdsløshed i vinteren 1918-19, men arbejdsløshedsprocenter på mellem 20 og 50 var ikke unormalt i disse måneder.
76. MU/FP. Møde af Murersvende den 4/2 1919 og Generalforsamling den 4/2 1919. Bestyrelsesmøde den 13/2 og 15/2 1919.
77. Allerede den 6. behandlede hovedbestyrelsen klager over at arbejderne forlod arbejdet efter 8 timer fra 14 navngivne virksomheder fra hele landet, bl.a. så store virksomheder som Odense Staalskibsværft og Fisker & Nielsen. To dage senere var yderligere indberetning fra 15 virksomheder. Hverken Smedeforbundet eller Jernets Arbejdsgiversammenslutning foretog sig dog andet end at pålægge arbejderne at overholde den overenskomstnæssige arbejdstid.
78. SM/HB. Hovedbestyrelsesmøder 23/1, 2/2, 6/2 og 8/2. Ekstraordinær Kongres 11-13/2 1919.
79. »Jærn og Metalarbejderen« Nr. 4, 1919.
80. »Social-Demokraten« 31/1, 1., 14., 15., 16., 26., 27., og 28/2 1919.
81. SD/FT. Gruppemøder den 19., 20. og 21/2 1919. Betænkning side 4.
82. »Jærn og Metalarbejderen« Nr. 5, 1919.
83. MU/FP, Generalforsamling 28/2 og MA/FP, Bestyrelsesmøde 5/3 1919.
84. J&B/FP, Bestyrelsesmøder 27/2 og 6/3 1919. MU/FP, Bestyrelsesmøder 18/2, 22/2, 8/3 og 9/4; generalforsamling 28/2 og 21/4 1919. MA/FP, Bestyrelsesmøder 5/3 og 29/4, generalforsamling 15/2, 14/3 og 30/4 1919.
85. Det drejede sig J.K. Lindberg, socialdemokrat og direktør i Arbejds- og Fabrikstulsynet, og Sv. Neumann, socialdemokrat og kontorchef under Stauning. Langkjær omtaler forholdene i DA/A19, delegationsmøde 22/4 1919 og i Arbejdsgiveren 7/3 1919, side 77.
86. MU/FP, Bestyrelsesmøde 20/3 (forkert anført som 19/3) og Generalforsamling 24/3 1919. J&B/FP, Fællesmøde mellem bestyrelse, priskurantudvalg og klubrepræsentanter 30/3 1919.
87. J&B/FP, Bestyrelsesmøder 10/4, 19/4 og 24/4 1919.
88. MU/FP, Bestyrelsesmøde 20/3 og Generalforsamling 24/3 1919.
89. Møder den 31/3, 2/4, 3/4 og 7/4 omtalt i MU/FP Generalforsamling 26/3, Bestyrelsesmøde 2/4 og Generalforsamling 9/4; MA/FP, Generalforsamling 2/4; DA/A19, Delegationsmøde 4/4; ML/FP, Bestyrelsesmøde 2/4; TL/FP, Bestyrelsesmøde 3/4 1919.
90. DA/TØM, Ks. 991. Forligsmandens forslag af 14/4 1919.
91. ML/FP. Generalforsamling 22/4 1919. TØ/GF, Laugssamling 22/4 1919.

92. Tallene er offentliggjort i »Solidaritet« den 21/4 1919. Tallet for murerarbejdsmændene er dog også nedskrevet i MA/FP og for begge murerfagene i DA/MU: skrivelser fra fagforeningerne til forligsmanden af 22/4 1919 Ks. 912 . Tallene er her i overensstemmelse med »Solidaritet«s tal.
93. DA/A19, Delegationsmøde 22/4 1919. Poul Vitus Nielsen: De tog. De fik. De otte timer. Speciale. Københavns Universitet 1991. Se diskussionen side 90f.
94. DA/B19. Timandsmøder 3. og 6/5 1919.
95. DA/HOF. Overenskomst af 17/5 1919.
96. DA/B19, Fællesmøder 21. og 22/5 1919.
97. DA/A19, Hovedbestyrelsesmøde 10/1 og efterfølgende samt Delegationsmøde 23/4 1919.
98. DA/B19, Timandsmøde 3/5 1919.
99. »Social-Demokraten« havde kun behandlet lockouten journalistisk to gange. Første gang den 1. og 3/3 i anledning af et offentligt møde, og anden gang 11/4 efter en demonstration til Christiansborg. I begge tilfælde lagde avisen vægt på de taler og paroler, der var i overensstemmelse med det socialdemokratiske idégrundlag.
100. »Social-Demokraten« 16/5 1919.
101. MA/FP, Generalforsamling 25/5 1919 og »Social-Demokraten« 28/5 1919.
102. »Social-Demokraten« 28/5, 29/5, 31/5 og 1/6 1919.
103. MU/FP, Generalforsamling 25/5 1919 og MA/FP, Generalforsamling 26/6 1919.
104. »Klassekampen« 18/5 1919, »Solidaritet« 17/5 1919.
105. Jeg er her i teoretisk gæld til den engelske historiker E.J. Hobsbawm, der i analysen af syndikalismen opdeler den i fire elementer: en holdning, en teknik, en strategi og et håb. E.J. Hobsbawm: I enhver arbejder er der en syndikalist, der forsøger at kæmpe sig ud. Årbog for arbejderbevægelsens historie. SFAH 1979. (Hobsbawm). Side 207.
106. Genoptryk af FS's program. Årbog for arbejderbevægelsens historie nr. 8. SFAH 1978, side 56.
107. Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening. Generalforsamlinger 1917-18. Kun disse personer optræder med argumenter, der rækker ud over de konkrete sager og henviser til et syndikalistisk idégrundlag.
108. Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening. F.eks. generalforsamlinger den 13/12 1917 og 14/3 1918: Forslag om øget understøttelse til arbejdsløse.
109. Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening. F.eks. generalforsamling 10/1 1918: Forslag til protestresolution mod loven om civil værnepligt, der i protokollen refereredes som værende vedtaget i Folketinget »med *vort* Partis Sanktion«.
110. Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening. F.eks. generalforsamling 2/9 1918: Forslag til støtte for en bagerstrejke, der med kraftigt hetz bekæmpedes af Socialdemokratiet og DsF.
111. Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening. Generalforsamlinger den 4/7, 2/9 og 18/9 1918.
112. Forhandlingsprotokol for Murersvendenes Fagforening. Generalforsamlinger 31/1 og 13/6 1918.
113. Hobsbawm, side 210ff.
114. Poul Vitus Nielsen: De tog. De fik. De otte timer. Speciale. Københavns Universitet 1991. Se diskussion side 101 ff.
115. »Solidaritet« 18/9 1915, side 3.
116. Under samvirkets Flag. De samvirkende Fagforbund 1898-1948. København 1948.

Udarbejdet af A. Kocik, Albert Olsen m.fl. Side 124; Sophus Agerholm og Anders Vigen: Arbejdsgiverforeningen gennem 25 år. 1896-1921. København 1921. Side 364, 370 og 380.

117. Reallønsfremgang i 1918 og 1919 er ikke overgået hverken før eller siden.
118. Se diskussion i »De tog. De fik...«, Speciale 1991 side 101 ff.
119. DA/ENT Ks. 816. Indberetningen fra entreprenørforeningen omtaler 7047 arbejdere hos 36 entreprenører. Det er uklart i hvilket omfang denne indberetning også omfatter andre faggrupper ansat hos entreprenørerne end jord- og betonarbejdere. Der kan være tale om tømrere, stukkatører og brolæggere. Murerne og murerarbejdsmændene er i alle tilfælde ikke medtaget i indberetningen.
120. ML/FP. Bestyrelsesmøde den 7/9 1918.
121. Kolstrup, side 20.
122. Kolstrup, side 27.
123. At murersvendenes bestyrelse snød med en måned er en anden sag, som Kolstrup iøvrigt ikke opdager.
124. Kolstrup, side 44ff.
125. Fx at weekendstrejkerne skulle være startet, *inden* der forelå resultat af forhandlingerne med Murerlauget, hvor de først startede lørdagen *efter* et entydigt nej fra lauget; at de københavnske murersvendes udmeldelse af Murerforbundet også medførte udmeldelse af DsF, hvor Murerforbundet og dermed de københavnske murersvende allerede var udmeldt af DsF i 1911; at størrelsen på arbejdsrettens bøder ikke er korrekte; at byggefagene skulle have udstedt strejkevarsler i forbindelse med lockouten, hvilket de netop ikke gjorde, da ideen med aktionen var, at de *skulle* arbejde i 8 timer, og derefter gå hjem m.v.
126. Kolstrup, side 10.
127. Kolstrup, side 57 note 33.
128. Kolstrup, side 24 f.
129. Kolstrup, side 31.
130. Kolstrup, side 29 ff.
131. Betænkning, side 12ff.

Mod centraliseret decentralisering

En sociologisk og historisk analyse af det danske organisations- og aftalesystem

Af Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Lars Kjerulf Petersen & Carsten Strøby Jensen. FAOS¹

Indledning

I de fleste industrilande tales der i disse år meget om en tendens til decentralisering af de industrielle relationer: fra nationale kollektive overenskomster til direkte fastsættelse af løn- og arbejdsforhold i de enkelte virksomheder. Denne decentraliseringstendens kan også påvises på det danske arbejdsmarked. Men samtidig kan spores modgående tendenser til centralisering, hvorfor man måske snarere kan tale om en »centraliseret decentralisering« i det danske organisations- og aftalesystem.

Det indebærer på den ene side, at en decentral beslutningstagen institutionaliseres ved at lokale niveauer inddrages i beslutningsprocessen eller ved at en allerede eksisterende decentral praksis formaliseres. Men centraliseret decentralisering kan på den anden side også indebære en teknokratisering af beslutningsprocesserne, på den måde at viden og konduite er decentraliseret og ligger på alle niveauer i den givne organisation, men samtidig omformes den centrale beslutningstagen, således at der på det centrale niveau stadig er kontrol med beslutningsprocesserne men gennem mere indirekte virkende styringsmekanismer. (Blau & Scott 1963, s. 185-86)

Det er artiklens hensigt at analysere disse udviklingstendenser; og det er ligeledes hensigten at analysen skal være relationel, hvilket vil sige at det er *samspelet* mellem arbejdsgivere og fagforeninger der skal fokuseres på og ikke den ene parts handlinger set isoleret. Da ikke kun de aktuelle tendenser i det kollektive forhandlingssystem men også dette systems til-

blivelse og historiske udvikling frem til i dag kan karakteriseres ud fra begrebet centraliseret decentralisering, og da den oprindelige forhandlingsstruktur – bl.a. ifølge Warwick-skolen² – ofte viser sig at have meget langtrækkende konsekvenser for organiseringen på arbejdsmarkedet, så vil udgangspunktet for analysen være en gennemgang af det danske aftalesystems tilblivelsesproces og historie.

Ydermere er det et grundlag for analysen, at det kollektive forhandlingssystem opfattes som en social orden, der både på det uformelle og det formelle plan sætter nogle vilkår for parternes handlinger, men som samtidig er under permanent udvikling på baggrund af disse vilkår.

Teorien om etablering af kollektive forhandlinger

Det danske aftalesystem er et af de tidligst institutionaliserede kollektive forhandlingssystemer i den industrialiserede kapitalistiske verden. Allerede med det såkaldte Septemberforlig af 1899 suppleret med lovgivning om arbejdsret og forligsinstitution i 1910 blev hovedtrækkene i aftalesystemet, som det har fungeret op til i dag, fastlagt.

Centraliserede multi-industrielle forhandlinger på nationalt niveau blev normen i et system, hvor løn- og arbejdsforhold for praktisk talt hele det danske arbejdsmarked blev fastlagt hvert andet år ved de tilbagevendende aftaleforhandlinger om fornyelse af de gældende overenskomster.³

Det blev suppleret især fra 1930'erne og frem med en tæt forbindelse til det politiske system. Dels i form af en praksis for statslige indgreb i overenskomstsituationer, når parterne ikke selv, alene eller med hjælp fra forligsinstitutionen, kunne nå et resultat. Dels i form af inddragelse af hovedorganisationerne i forberedelse og administration af lovgivning, efter princippet at enhver form for arbejdsmarkedslovgivning må bygge på en forudgående enighed mellem hovedorganisationerne. Tilsammen danner dette, hvad der er betegnet som *Den danske Model*⁴ med dens institutionalisering af konflikterne, høje organisationsprocenter på begge sider og udvikling af et samarbejde, der har givet erhvervslivet ro og stabilitet til at udvikle sig og lønmodtagerne regelmæssige forbedringer af løn- og arbejdsforhold suppleret med politiske reformer. Kulminationen var 1960'ernes og 1970'ernes danske velfærdsstat. Et væsentligt element i denne sammenhæng er det, at de faglige organisationer fra begyndelsen af århundredet har administreret det lovbaserede arbejdsløshedsforsikringssystem. Det har skabt en de facto sammenhæng mellem medlems-

skab af arbejdsløshedskasse og medlemskab af fagforening, hvilket har bidraget afgørende til de høje organisationsprocenter.

Hvordan skal man forklare udviklingen af dette stærkt centraliserede forhandlingsystem, hvor der samtidig var tale om en decentraliseret eller måske snarere disintegreret organisationsstruktur både hvad angår arbejdernes og arbejdsgivernes organisationsdannelser? Vi kan her anvende Hugh Cleggs og Keith Sissons teorier om fagforeninger og arbejdsgivere under kollektive forhandlinger, herunder specielt deres antagelser om etableringen af de kollektive forhandlingsstrukturer.

For Clegg er det arbejdsgivernes struktur og handlinger, på baggrund af industrialiseringsgrad og teknologi, der i hovedtrækkene bestemmer etableringen af og indholdet i det kollektive overenskomstsysteem i de varierede former, det har fået fra land til land. Clegg tilføjer, at denne udvikling i visse tilfælde understøttes af staten. (Clegg 1976, s. 10)

Sisson foretager en justering af disse antagelser ved at fremhæve fagforeningernes selvstændige indflydelse. Arbejdsgivernes accept af kollektive forhandlinger sker som regel i forhold til og er dermed også præget af arbejdernes forudgående organiseringsproces. (Sisson 1987, s. 190-91). Etablering af kollektive aftalestrukturer er på den måde et *historisk kompromis*, der som regel indtræder i sammenhæng med *konflikter* relativt tidligt i industrialiseringsprocessen. (Sisson 1987, s. 10-11, 187).

Selvom arbejdsgivernes handlinger er et svar på arbejdernes forudgående organisering er det afgørende for forståelse af systemet, at arbejdsgiverne ikke kun accepterer kollektive forhandlinger, fordi de så at sige er tvunget til det. Arbejdsgiverne har en egen interesse i kollektive forhandlinger, som kan have en række positive effekter også set fra arbejdsgivernes synsvinkel. Kollektive forhandlinger sikrer 1) *en institutionalisering af konflikterne* i virksomhederne. Det er ofte for den tredje part i de industrielle relationer, nemlig staten, et mål i sig selv, mens det for arbejdsgiverne mere er et middel til at opnå yderligere mål: 2) *at kontrollere konkurrencen* ved at eliminere overdrevne lønsforskelle, og 3) *at sikre kontrollen over ledelsen* i virksomhederne. Det er hovedpointen i Sissons teori, at det er det sidste, der er det afgørende.

Dette tredje punkt er meget vigtigt, idet det er Sissons tese, at arbejdsgiverne til enhver tid vil søge at presse den form for forhandlinger igennem der virker optimal i forhold til deres interesse i at fastholde ledelseskontrollen i virksomhederne. (Sisson 1987, s. 13-14, 188-89).

Heri ligger, at kollektive forhandlinger eller *fælles regulering*, som det også med Alan Flanders udtryk kaldes (her citeret fra Clegg 1976, s. 6),

kun accepteres af arbejdsgiverne på den betingelse, at arbejdsgivernes ensidige ledelsesret fastholdes og anerkendes vedrørende alle de spørgsmål, der ikke eksplicit er omfattet af de kollektive aftaler. Selv om der i udtrykket fælles regulering ligger, at det ikke kun er et spørgsmål om forhandling af regler, men også om en fælles administration af disse regler, så er arbejdsgivernes accept af denne metode netop ikke en anerkendelse af et fælles samarbejde mellem parterne i ethvert spørgsmål.

De kollektive forhandlinger og aftaler, ofte på et multi-arbejdsgiver niveau, som fagforeningerne anvender for at forøge deres indflydelse, bruges således af arbejdsgiverne til at neutralisere denne indflydelse i virksomhederne. (Sisson 1987, s. 12-13). Man kan vel sige, at balancen mellem disse to modstridende mål, er det der kommer til udtryk i det historiske kompromis. Heri ligger så også, at nok institutionaliseres konflikterne, men de forsvinder ikke. Grundlaget for dem, parternes modstridende mål, er indbygget i strukturen, og det kan dermed hele tiden give anledning til spændinger og nye åbne konflikter.

Etableringen af det danske aftalesystem

Lad os på denne baggrund prøve at se på udviklingen i Danmark.⁵ Her var industrialiseringsprocessen i slutningen af det 19. århundrede stadig meget svag. Et egentligt gennembrud skete først i begyndelsen af det nye århundrede. Dansk industri og håndværk var dermed stadig karakteriseret ved en fortrinsvis håndværksmæssig produktion, domineret af mange og små virksomheder. Det gjaldt også inden for metalfagene, hvor der dog var en vis industrialisering og nogle større virksomheder. Dansk industri og håndværk var stadig i hovedsagen hjemmemarkedspræget, ofte endda afgrænset til et lokalt marked.

Trods det traditionelle præg fungerede de danske erhverv ikke desto mindre som en markedsøkonomi med fri fastsættelse af løn og priser. Den tidligere faste regulering gennem mester- og svendelaug var ophævet. Derfor så man udviklingen af fagforeninger, der kunne sikre varetagelsen af arbejdernes interesser, og som anvendte en løftestangsstrategi ved at tage de små arbejdsgivere en for en, den såkaldte »omgangsskrue« – altså en stejke som gik på omgang. På grund af virksomhedernes størrelse kunne arbejdsgiverne i økonomiske opgangstider ikke individuelt modstå fagforeningernes pres. Svaret på fagforeningernes udfordring måtte derfor blive en modsvarende arbejdsgiverorganisering og en lock-out-strategi, der ved at hæve forhandlings- og konfliktniveauet fra den

enkelte virksomhed til multi-arbejdsgiver niveauet og derfra til multi-industri niveauet fik bremset fagforeningernes løftestangsstrategi.

Den nye arbejdsgiversammenslutning måtte for at sikre denne målsætning have en centraliseret kompetence. Det var først og fremmest presset fra fagforeningerne, der fik arbejdsgiverne til at acceptere dette, i erkendelse af at de små virksomheder ikke kunne klare sig alene. Men samlingsbestræbelserne blev styrket af, at der ikke var noget konkurrenceincitament i forhold til mulighederne på et internationalt marked. Og med den svage industrialiseringsgrad, det håndværksmæssige præg, var man også stadig tæt ved de gamle laugstraditioner for et nært samvirke mellem arbejdsgiverne. (Galenson 1952, s. 71-72).

I 1896 og 1898 nåede man kulminationen på fagforeningernes og arbejdsgivernes organiseringsproces med dannelsen af de to *konføderative sammenslutninger*. På arbejdsgiversiden blev der dannet en ny fælles sammenslutning, bedst kendt under sit senere navn *Dansk Arbejdsgiverforening, DA*, som fra starten fik en centraliseret kompetence. I de tilfælde, hvor medlemsorganisationerne som de direkte overenskomstparter ikke kunne opnå et resultat skulle kompetencen overgå til DA's ledelse. Denne kompetencecentralisering blev allerede i 1907 strammet op i form af en bestemmelse om, at medlemsorganisationerne kun måtte indgå overenskomster under forudsætning af DA-ledelsens godkendelse.

Som svar på denne centralisering og på arbejdsgivernes strategi med bl.a. ved hjælp af lockouter at løfte konflikter fra virksomhedsniveau til organisationsniveau, blev det for fagbevægelsen nødvendigt at danne en konføderativ organisation. En sådan blev stiftet i foråret 1898 under navnet *De samvirkende Fagforbund*, siden kendt under betegnelsen *Landorganisationen i Danmark, LO*, og drivkraften var etableringen af en effektiv *strejkeregulering og strejkeunderstøttelse*, der kunne sikre gennemførelsen af de mål, man satte sig i de faglige kampe, trods arbejdsgivernes centraliserende modspil. Når arbejdsgiverne udvidede lokale og/eller branchemæssigt afgrænsede konflikter, blev nye og højere placerede niveauer i de enkelte fagforbund og ofte også andre fagforbund draget ind i en konflikt. Og det blev umuligt at opretholde konflikterne uden støtte i første omgang fra strejkekasser på forbundsniveau og i anden omgang fra en fælles strejkefond for alle forbund.

Det førte til en kompetencemæssig centraliseringstendens fra fagforeningerne til fagforbundene og derfra videre til den nystartede sammenslutning, LO. Det sidste skridt forsøgte forbundene at forhindre i videst muligt omfang. Forbundene ønskede at fastholde den decentrale faglige

strategi. De *overenskomster*, som nu blev mere og mere almindelige, var de *enkelte fagforbunds aftaler*, indgået med den modstående branchesammenslutning af arbejdsgivere, på landsplan eller regionalt alt efter arbejdsgivernes eksterne struktur. Det lykkedes at fastholde dette princip, som stadig er gældende.

I foråret 1899 brød den historisk skelsættende konflikt ud mellem parterne på arbejdsmarkedet, og denne konflikt fik et efterhånden klassisk forløb, blot i et indtil da (og stadigvæk i 1992) uset omfang. En mindre jysk snedkerstrejke blev i løbet af kort tid via arbejdsgivernes modtræk forvandlet til en omfattende storlockout. Den varede i tre måneder og kostede tre millioner tabte arbejdsdage. De to nye sammenslutninger blev låst fast i en situation, hvor ingen syntes at kunne vinde.

Konflikten blev endelig efter lange og seje mæglingsbestræbelser afsluttet med indgåelsen af *Septemberforliget*. I denne hovedaftale, der kom til at regulere overenskomstforholdene i Danmark de næste 60 år, blev arbejdsgivernes *ret til at lede og fordele arbejdet* og ansætte den arbejdskraft, de måtte finde passende, samt arbejdsledernes placering udenfor de faglige organisationer udtrykkeligt slået fast, hvilket var i overensstemmelse med den ene del af arbejdsgivernes hovedkrav. Modydelsen var at anerkende arbejdernes ret til at organisere sig og at acceptere indgåelsen af kollektive overenskomster som midlet til at fastlægge løn- og arbejdsforhold i virksomhederne.

I årene efter århundredeskiftet blev overenskomstsyste­met yderligere udbygget og parterne bundet stærkere til hinanden. Således enedes man om den såkaldte »Norm for behandling af faglig strid«, i daglig tale *Normen*, der fastslog at stridsspørgsmål om fortolkningen af overenskomster skulle afgøres ved *voldgift*, mens direkte brud på de gældende overenskomster skulle behandles ved en statslig *arbejdsret*, der blev nedsat ved lov i 1910. Med normen blev der gennemført en *generel fredspligt* ved at fastslå principiel skelnen mellem *retskonflikter*, fortolkningsspørgsmål og brud på gældende overenskomster, og *interessekonflikter* i forbindelse med indgåelse af nye aftaler eller fornyelse af gældende aftaler.

Kun vedrørende interessekonflikter måtte der foretages kollektive kampskridt. Retskonflikter skulle ifølge sagens natur behandles ved fag-

Fællesudvalget af 17. august 1908 bestående af delegerede fra Dansk Arbejdsgiver- og Me­sterforening og De samvirkende Fagforbund. I 1910 fremkom udvalget med et sæt regler, en norm, for behandling af faglig strid, hvorved voldgiftsret og forligsinstitution opstod. (ABA)

lig voldgift eller i arbejdsretten. Hermed var det fastslået, at der ikke ved anvendelse af kollektive kampskridt kunne ændres på de aftalte forhold i overenskomstperioden.⁶ Ved interessekonflikter blev organisationers ret til at etablere *sympatikonflikt* fastslået. Dermed kunne små arbejdsstandninger hurtigt udvides til landsdækkende konflikter. Dette benyttede DA gennem 20-ernes lockoutstrategi til at få overenskomstforhandlingerne centraliseret.

Arbejdsretten, der kan ses som en statslig regulering af de industrielle konflikter, indeholdt det karakteristiske element i det der skulle blive den danske model, at det blev gjort til *partenes ret*. De sad selv som dommere i retten med et formandsskab bestående af højesteretsdommere, der i de sager hvor »vandene skiller«, er blevet udslagsgivende. Arbejdsrettens idømmelse af bod for brud på overenskomster blev ikke mindst et effektivt sanktionsmiddel mod overenskomststridige strejker, bl.a. fordi organisationer kunne idømmes betragtelige bodsbeløb for *organisationsansvar* udover boden til de strejkende arbejdere.

Endelig blev der ved lov i 1910 etableret en *statslig forligsinstitution*. Der blev udpeget en neutral forligsmand, som havde bemyndigelse til at forsøge at mægle mellem parterne, hvis overenskomstforhandlingerne kørte fast, og der var tale om en strid af større samfundsmæssig betydning. Formålet med forligsinstitutionen var at mindske risikoen for konflikter



og dermed underbygge det der for den statslige aktør i de industrielle relationer var og er det ultimative mål: *institutionaliseringen af konflikterne*. Ligesom arbejdsrettens formandsskab udpeges forligsmanden af regeringen *efter indstilling fra parterne*, hvilket giver systemet en høj grad af legitimitet.

Den negative side ved den stærke overenskomstmæssige centralisering, der efterhånden blev gennemført, var risikoen for en *manglende fleksibilitet*: at systemet ville blive alt for statisk, når lønnen for meget store grupper på arbejdsmarkedet fastlagdes for længere perioder ad gangen. Men denne risiko blev minimeret fra starten, ved at *jernindustriens* overenskomstforhold udviklede sig til det *dynamiske element* i systemet. Her blev allerede år 1900 indført et såkaldt minimallønssystem, hvor lokale lønforhandlinger på de enkelte virksomheder i overenskomstperioden afgjorde de faktiske lønforhold. I samme forbindelse blev indført de første *tillidsmandsregler*, der forpligtede arbejdernes repræsentanter til samarbejde med ledelsen som betingelse for at give disse tillidsmænd en væsentlig lokal forhandlingskompetence og en udvidet beskyttelse mod afskedigelse. Ligeledes blev der indført regler for behandling af faglig strid; og såvel disse regler som tillidsmandsreglerne blev snart efter udbredt til andre områder.

I stedet for disintegrerede og ukontrollerbare konflikter på det lokale niveau fik man en kontrolleret og institutionaliseret decentralisering, hvor parterne blev bundet til hinanden i et forhandlingssystem, som strakte sig fra virksomhedsniveau til de centralt indgåede aftaler mellem fagforbundene, brancheorganisationerne og hovedorganisationerne. Men det afgørende er, at det har været et 'artikuleret system', »in which controlled leeway is left to lower levels by the main level«, og ikke et 'uartikuleret system', »in which there is simply a lack of any co-ordination«. (Crouch & Traxler 1992). Det er det, vi understreger med betegnelserne institutionaliseret eller centraliseret decentralisering. Mens det danske overenskomstsystem på det generelle plan må betegnes som stærkt centraliseret, fordi det har været hovedorganisationerne i sammenhæng med forlignstitutionen, der har udgjort »the main level of bargaining and regulation« (Crouch & Traxler 1992), så har et afgørende nøgleområde som jernindustrien derimod i hele historien været et »dual or multi-level system«, der har åbnet for forhandling på flere niveauer. Men det afgørende er, at det har været et 'artikuleret system', »in which controlled leeway is left to lower levels by the main level«, og ikke et 'uartikuleret system',

»in which there is simply a lack of any co-ordination«. (Crouch & Traxler 1992). Det er det, vi understreger med betegnelserne institutionaliseret eller centraliseret decentralisering.

Social orden

Fremstillingen lader ane, at med institutionaliseringen af de kollektive forhandlinger og navnlig med sikringen af arbejdsgivernes ukrænkelige ledelsesret, var det fagbevægelsen der stod som taberen i spillet om etableringen af et overenskomstsysteem i Danmark. For selvom organisationsretten blev cementeret, så blev den decentrale lønstrategi, der i de økonomiske opgangstider gav så gode resultater, stoppet. Og mulighederne for indflydelse i de enkelte virksomheder blev afgrænset.

Men fagbevægelsen skal ikke udelukkende betragtes som taber i spillet, der i det hele taget ikke kan opfattes som et nul-sums spil, hvor den ene parts øgede indflydelse og magt nøje svarer til den andens parts tab. Således opnåede fagbevægelsen i det lange løb store fordele af det institutionaliserede forhandlingsystem. Vejen blev banet for opnåelsen af kontinuerligt forbedrede løn- og arbejdsforhold og for den politiske gennemførelse af supplerende sociale reformer (i samarbejde med det voksende socialdemokrati). Kernen i successen for det der voksede frem til at blive Den danske Model, var netop at to modstående parter, trods fortsatte, konfliktende og i princippet uforenelige interesser, begge kunne opnå fordele ved at institutionalisere konflikterne. De modstridende mål blev indbygget i strukturen; hvilket betyder, at der hele tiden var og er spændinger og mulighed for nye åbne konflikter, men disse spændinger og konflikter følger fastsatte spilleregler og er indkorporeret i en social orden.⁷

Det betyder ikke, at vi skal konkludere, at den store lockout i 1899 med Septemberforliget endte som et uafgjort resultat. Man kan fastslå, at begge parter fik et resultat, de kunne leve med, hvilket kan siges at være regel nummer et i overenskomstforhandlingernes og kompromissernes svære kunst. Men mens fagforeningerne sikrede det daglige brød, var der både kaviar og champagne til arbejdsgiverne.

Hovedpointen er imidlertid, at fremkomsten af det danske overenskomstsysteem ikke var et nul-sums spil, men snarere betegnede en proces hvor parterne gensidigt bandt sig til og styrkede hinanden og derved begge vandt større magt eller indflydelse i den sociale orden der udvikledes med overenskomstsysteem som omdrejningspunkt. I hele den vide-

re udbygning af demokratiet og velfærdssystemet i den danske model har denne særlige udformning af overenskomstsyste­met været et af de bærende elementer.

Magt- og organisationsstrukturenes udvikling

Hvor magtstrukturen, altså kompetencen til at bestemme løn- og arbejdsforhold og indgå bindende aftaler, blev institutionaliseret og centraliseret med etableringen af det danske aftalesystem, så forblev organisationsstrukturen i vid udstrækning decentral og desintegreret. Årsagerne hertil skal igen søges i den meget afgørende indflydelse en kollektiv for­handlingsstruktur – når først den er etableret – får på både fagforeningernes og arbejdsgiverorganisationernes adfærd.

Her er især forhandlingsniveauet af betydning, altså om forhandlingerne foregår lokalt, regionalt eller nationalt, på enkeltarbejdsgiver-niveau, multiarbejdsgiver-niveau eller samlet for flere brancher og industrier. Forhandlingernes *niveau* er ganske enkelt den dimension ved den kollektive forhandlingsstruktur der mest vidtgående indvirker på fagforeningernes og vel også arbejdsgiverorganisationernes adfærd, idet det ifølge Clegg bestemmer hvor *magten* i de faglige organisationer bliver placeret. (Clegg 1976, s. 40-41).

De danske arbejdsgivere foretog selv en centralisering af kompetencen til DA's hovedbestyrelse og forretningsudvalg for at sikre overenskomstforhandlingernes centralisering, men i og med et sådant forhandlingsniveau blev nået, blev arbejdsgiverne fremover bundne til en intern struktur med magten placeret i toppen som forudsætning for de centraliserede overenskomstforhandlingers opretholdelse.

Det er imidlertid aldrig lykkedes for LO's ledelse at opnå den samme form for centraliseret kompetence, som allerede i forbindelse med aftalesystemets etablering blev tildelt DA. Heri kunne umiddelbart set ligge en forkastelse af Cleggs tese om sammenhængen mellem forhandlingsniveau og organisationernes interne struktur. Men Cleggs tese holder, når vi sammenligner med de faktiske forhold.

For det første må der skelnes mellem den *formelle* magtstruktur og den *reelle og ofte uformelle* magtstruktur. I det omfang, forhandlingerne er foregået under hovedorganisationernes ledelse, har den formelle kompetence til indgåelse af overenskomster stadig være placeret i de enkelte forbund, hvis aftaler det er. Men den reelle magt har været placeret i et relativt uformelt, snævert forhandlingsudvalg, de fleste år bestående af

LO-formanden samt formændene for de to dominerende forbund, smedene og arbejdsmændene, dvs. LO's absolutte topledelse.⁸

For det andet skal det fastslås, at det ikke var et fuldt og færdigt centraliseret multi-industrielt forhandlingssystem, der blev etableret på én gang med indgåelsen af Septemberforliget. Det er her karakteren af et historisk kompromis bliver tydelig. Det var kun en centraliseringsproces, der blev sat i gang, fordi DA ikke kunne tvinge LO til at påtage sig ansvaret på medlemsorganisationernes vegne. Det ville de enkelte fagforbund under ingen omstændigheder være med til. De ville fastholde, at det var deres og ikke hovedorganisationernes overenskomster.

Centraliseringsprocessen påvirkede magtfordelingen i organisationerne i overensstemmelse med Cleggs tese om, at magten ligger på det niveau hvor forhandlingerne foregår. Men der blev tale om et system med en vis spændvidde og mulighed for magtmæssige forskydninger alt efter de givne omstændigheder i de tilbagevendende overenskomstsituationer. De centraliseringstendenser der prægede fremkomsten af det danske aftalesystem førte i løbet af de efterfølgende årtier til etablering af en kontinuerligt tilbagevendende samlet multi-industrielt forhandling gældende for hele den del af det private arbejdsmarked, der blev dækket af DA og LO. Men inden for denne samlede forhandling blev der skiftende muligheder for de forskellige aktører, hvor nogle af de fremtrædende forbund sammen med deres modsvarende arbejdsgiversammenslutninger i nogle tilfælde kunne spille en afgørende, selvstændig rolle, mens det i andre tilfælde var ledelserne i de to hovedorganisationer, der dominerede.⁹

Selvom magtstrukturerne således blev centraliserede i overensstemmelse med aftalesystemets definition af forhandlingsniveauer, så viste der sig ikke en lignende tendens i opbygningen af organisationerne, en opbygning der forblev decentral og fragmenteret. Alligevel må udviklingen i organisationsstrukturerne ses som i aller højeste grad omend ikke udelukkende determineret af aftalesystemets etablering.

Det er nemlig Cleggs tese, at kollektiv forhandling er *kompatibel* med enhver fagforeningsstruktur, og arbejdsgivernes eller statens anerkendelse af de ansattes ret til at organisere sig og forhandle kollektivt *stabiliserer* og *legitimerer* den eksisterende eksterne struktur. (Clegg 1976, s. 10, 30, 39). Med Sissons undersøgelsesresultater kan man – selv om dette ikke eksplicit nævnes – tilføje, at den etablerede kollektive forhandlingsstruktur også legitimerer og stabiliserer arbejdsgivernes eksterne struktur.

Som vi kort har omtalt det, var både fagforeningernes og arbejdsgivernes organisationsmæssige opbygning i aftalesystemets etableringsfase i

Danmark præget af en opdeling på mange og relativt små organisationer med udgangspunkt i den håndværksmæssige produktionsform og de tilhørende svendeuddannelser, der dominerede datidens erhvervsliv. Ud fra Cleggs anden hovedtese, blev denne næsten disintegrerede eksterne struktur legitimeret og stabiliseret med gennemførelsen af det kollektive aftalesystem omkring år 1900. Og vi kan da også konstatere mere end 90 år efter Septemberforligets indgåelse, at det først er inden for de allerse-neste år, at mere fundamentale ændringer af organisationsstrukturene hos de to modstående parter er på vej. Selv om de erhvervsmæssige be-tingelser for datidens opsplittede eksterne struktur for længst er forsvun- det, er der alligevel indtil slutningen af 1980'erne blevet opretholdt en organisationsstruktur, der mere svarer til disse hendøende produktions- former end til nutidens forhold.

Det er en bekræftelse af Cleggs teori og dermed endnu en understreg- ning af de kollektive forhandlingers betydning. I og med institutionalise- ringen af sådanne forhandlinger har både fagforeningerne og arbejds- giversammenslutningerne fået skabt et redskab, der kan bruges til at løse den opgave, der er begge parter egentlige (og vel også eneste) eksistens- berettigelse: at varetage medlemmernes interesser i fastsættelsen af løn- og arbejdsforhold gennem kollektive overenskomster, der sikrer stabilitet og udviklingsmuligheder.

Derved minimeres incitamenterne til at ændre ved den strukturelle opbygning og grænserne mellem de forskellige organisationer, selv om det af næsten alle involverede erkendes, at disse opdelinger er »forælde- de« og »irrationelle«. At der har været en tendens til at opretholde den desintegrerede organisationsstruktur skal også ses i sammenhæng med at forbundene har delt markedet mellem sig og har sikret at grænser der nedbrydes gennem ændringer i produktionsformer og uddannelse ikke fører til ødelæggende konflikter mellem dem.

Dertil kommer, at der er en *immanent konservativ tendens* i enhver kompleks social organisation. Der er de mange valgte mere eller mindre professionelt arbejdende organisationsfolk, som ikke uden videre siger farvel til vundne positioner. Og der er det professionelle bureaukrati, som efterhånden etableres, og hvis ansatte i sagens natur må se med bekymring på beskæringen eller nedlæggelsen af dette apparat. Som Poole har formuleret det i sammenhæng med institutionaliseringen af de in- dustrielle relationer: »... once institutions become formal they tend to ac- commodate personnel with vested interests in the institution's survival.« (Poole 1984, s. 89).

Denne anden side af sagen, organisationernes immanente konservative tendens, skal nok også tilføjes for at give en tilstrækkelig forklaring på organisationsstrukturernes bemærkelsesværdige stabilitet. Det kollektive forhandlingsystems legitimerende og stabiliserende virkning har stor betydning, men er næppe forklaring nok i sig selv. For som Clegg også fremhæver det: ud over den legitimerende og stabiliserende effekt er forhandlingsstrukturen *neutral* i forhold til ændringer i organisationernes opbygning. Hvis det af andre årsager, som f.eks. ændringer i den industrielle organisation og teknologi eller ideologiske forhold, besluttes at forandre organisationsstrukturen, så er forhandlingsstrukturen i sig selv ikke en hindring for dette. Kollektiv forhandling er som nævnt kompatibel med en hvilken som helst organisationsstruktur eller ekstern struktur. (Clegg 1976, s. 30-31, 39).

Opsamlende kan man sige, at etableringen af det danske kollektive forhandlingsystem fremviste både centraliserings- og decentraliserende tendenser. Fra den første helt igennem disintegrerede organisationsdannelse og kamp om indflydelsen på løn- og arbejdsvilkår og virksomhedernes ledelse, udviklede der sig en institutionalisering af konflikterne og en centralisering af kompetencen i et forhandlingsystem, hvor parterne ganske vist bevarede deres respektive opsplittede eller decentraliserede organisationsstrukturer, men disse integreredes i en social orden, hvor aftale- og forhandlingskompetencen blev placeret på et centralt niveau af brancheorganisationer, fagforbund og hovedorganisationer. Inden for dette system gennemførtes der – i første ombæring på det toneangivende jernindustriområde – en institutionaliseret decentralisering af kompetencen. Altså centraliseret og institutionaliseret decentralisering.

Den tredje aktør

Hvis forudsætningerne for det danske aftalesystem kan siges at være blevet fastlagt i årtierne omkring år 1900, så er *1930-erne* perioden, hvor *sluistenene*, der sikrede de centraliserede multi-industrielle forhandlinger, blev lagt. I den periode blev den statslige mæglingsinstans, *forligsinstitutionen*, både reelt og formelt placeret som et afgørende omdrejningspunkt i overenskomstsystemet.

Forligsinstitutionen blev som nævnt etableret ved lov allerede i 1910, men dens helt centrale placering etableredes først gennem en række begebenheder i 1930-erne – kronet af forligsmandsloven af 1934, der indførte *sammenkædningsret* ved afstemninger om mæglingsforslag, og af



Pressemøde i Forligsinstitutionen i 1936 efter gennemførelsen af nye forhandlingsregler. (ABA)

gennemførelsen af *forhandlingsregler* mellem hovedorganisationerne, LO og DA, i 1936. Endvidere kom den statslige aktør på banen ikke kun som mægler men også gennem *direkte politiske indgreb* i overenskomstforhandlingerne i forbindelse med et omfattende politisk forlig i 1933.

Indførelsen af *sammenkædningsretten* drejede sig om at knytte arbejdsmarkedets mange forskellige overenskomster sammen i et samlet mæglingsforslag, i første omgang således at enten skulle alle fagforbund og arbejdsgivere stemme ja, eller også faldt forslaget væk. I anden omgang blev der etableret fælles afstemninger for samtlige overenskomstområder, således at et samlet ja-flertal betød godkendelse for alle selvom nogle områder havde flertal imod.

I forbindelse med sammenkædningsretten indførtes nogle temmelig indviklede regler for afstemning i fagforbundene om godkendelse eller afvisning af mæglingsforslag. Hovedindholdet af disse regler var, at det skulle være vanskeligt at afvise et mæglingsforslag. Hvad angår de forhandlingsregler der senere blev indført, så fastslog de bl.a., at *landsoverenskomster* skulle være normen for ensartet arbejde og mellem beslægtede

fag, og at der skulle være en *fælles udløbstid* for alle overenskomster på LO/DA-området.

Alt dette bidrog til at koncentrere og centralisere overenskomstforhandlingerne, men denne udvikling kom ikke som lyn fra en klar himmel. På mange måder var de bestemmelser der indførtes i 30-erne en *formalisering af* en i hvert fald delvist etableret *praksis*.¹⁰ Således havde arbejdsgiverne allerede i løbet af 20-erne været i stand til ved hjælp af lock-out-strategien at indføre og fastholde princippet om sammenkædning af overenskomster, ligesom visse af principperne i forhandlingsreglerne havde været praktiseret i noget tid inden de endeligt og formelt blev vedtaget af begge parter.

Men man skal nok passe på ikke at undervurdere forskellen mellem konsekvenserne af parternes egen praksis, og den formalisering der blev gennemtruffet med forligsinstitutionen som omdrejningspunkt. For det første var lockoutstrategien opslidende for arbejdsgiverne, og man risikerede at få offentligheden imod sig, når små konflikter hele tiden blev gjort til landsdækkende slag. For det andet, og væsentligere, så berørte striden mellem parterne så fundamentale principper, at parterne ikke selv kunne formalisere den praksis der ellers var blevet gennemtvunget. En formalisering og institutionalisering af sammenkædningsretten og forhandlingsreglerne kunne først realiseres med den tredje parts aktive indgriben. Ved på den måde at være katalysator for det centraliserede overenskomstsysteem kom forligsinstitutionen til at få en afgørende placering i dette – så formaliseringen var på ingen måde ligeegyldig. (Den danske Model, Galenson 1952, s. 103, 105 og 131, DsF's beretning 1936, s. 9).

At udviklingen ikke alene bar mod en centralisering af overenskomstforhandlingerne, men at forligsinstitutionen samtidig blev placeret som et afgørende omdrejningspunkt i aftalesystemet var ikke fuldstændig i overensstemmelse med arbejdsgivernes strategi, eller med fagbevægelsens for den sags skyld.

Fagforbundene ønskede i lang tid den decentrale faglige strategi fastholdt for at sikre deres egen kompetence. Arbejdsgiverne ønskede at effektivisere de direkte forhandlinger for at minimere den statslige forligsinstitutions rolle i forløbet. Man kan helt frem til slutningen af 1930-erne i DA spore en stærk modvilje imod forligsinstitutionen i særdeleshed og den statslige aktør i de industrielle relationer i almindelighed. (Den danske Model, Galenson 1952, s. 109, s. 111, s. 125 og 127, DA's beretning 1921-22, s. 132-33, og 1935-36, s. 36-37, LO's beretning 1936, s. 84).

Det var en ideologisk præget modvilje, som arbejdsgiverne fandt bekræftet gennem forligsinstitutionens faktiske virksomhed og den praksis med tilbagevendende direkte statslige indgreb, som udviklede sig fra første halvdel af 1930-erne. Med socialdemokraterne solidt placeret på regeringsbænkene fra 1929 kunne arbejdsgiverne frygte at sådanne indgreb ville være til fordel for fagforeningerne.

Der er også i arbejdsgiverrollen per definition nedlagt et ønske om at klare sig uden indblanding udefra. Den grundliggende tendens hos arbejdsgiverne er dermed et ønske om et så decentraliseret system som muligt, fordi det alt andet lige sikrer den enkelte arbejdsgivers suveræne ret til at lede og fordele arbejdet. (Clegg 1976, s. 5, Sisson 1987, s. 2). Men alt andet er ikke lige. Som vi har set, fører den danske erhvervsstruktur med mange små og mellemstore virksomheder i forbindelse med arbejdernes organiseringsproces til en tidlig erkendelse hos arbejdsgiverne af *centraliseringens nødvendighed* som det eneste effektive middel mod fagforeningernes indflydelse. Kun ved en samlet koordinering og en vetoret i forhold til overenskomstindgåelser i DA's ledelse var arbejdsgiverne i stand til at varetage deres interesser, herunder især at sikre ledelsesretten.

DA ville effektivisere de direkte forhandlinger for at undgå forligsinstitutionens indblanding i videst muligt omfang, men DA ville fortsat fastholde den samlede koordinering. Forhandlingerne i underorganisationerne blev dermed holdt i stramme tøjler, og som regel kunne de ikke afsluttes uden hovedorganisationernes indblanding på væsentlige områder og derefter afslutning i forligsinstitutionen med formuleringen af et samlet mæglingforslag, der sammenkædede den overvejende del af LO/DA-området, om ikke det hele.

Derfor kunne erfaringerne fra det første halve århundrede af det danske overenskomstsystems funktionsperiode summeres op i, at de nationale overenskomstsituationer næsten uden undtagelse i det mindste nåede til forligsinstitutionen. (Galenson 1952, s. 127). Og at forligsmandens fremsættelse af *mæglingforslag* dermed havde udviklet sig til at blive »*the crucial stage in collective bargaining*«. (Galenson 1952, s. 112).

Arbejdsgiverne kunne altså ikke få gennemført det der oprindeligt var et af deres hovedkrav til aftalesystemet: at der skulle være større vægt på direkte forhandling mellem parterne end på statslig mægling. Det er historiens ironi, at den forligsinstitution, som arbejdsgiverne havde den største mistro til, blev det element i det samlede overenskomstsistem, der på alle de andre punkter sikrede arbejdsgivernes mål om en samlet

overenskomstindgåelse under central kontrol. Og faktisk er arbejdsgiverne efterhånden blevet så »glade« for forligsinstitutionen, at DA nu betegner dennes sammenkædningsret som en af grundpillerne for organisationens arbejde. (DA-beretning 1989-90, s.6).

Forligsinstitutionens betydning for arbejdsgiverne blev understreget af at de kun indirekte kunne få gennemført et andet af deres hovedkrav: at forhandlingerne skulle foregå mellem repræsentanter med mandat til at afslutte endelige aftaler, ikke mindst når det drejede sig om forhandlinger under hovedorganisationernes ledelse. På arbejdsgiversiden er der sket en både reel og formel, dvs. vedtægtsmæssig kompetenceforskydning fra medlemsorganisationerne til DA's ledelse. Men den samme ændring blev aldrig gennemført formelt på LO-siden. Omend forhandlerne fra de enkelte forbund godt kunne give håndslag på et forlig med forbehold for efterfølgende godkendelse i kompetent forsamling eller ved urafstemning, så var det som regel nødvendigt at få forligsinstitutionen inddraget for at få alle på plads under en fælles løsning. En reel men ikke formel *kompetencecentralisering* blev på den måde gennemført i overensstemmelse med arbejdsgivernes ønske, men det kunne kun ske ved den tredje aktørs mellemkomst.

Det var imidlertid ikke kun arbejdsgiverne og staten men også brede dele af fagbevægelsen der ønskede at få gennemført centraliseringer i overenskomstsyste­met. Det var primært arbejdsmændene og nogle af de mindre fagforbund der ønskede at holde fast i den decentrale strategi og princippet om forbundenes suverænitæt, mens LO daglige ledelse og enkelte forbund samt ikke mindst Socialdemokratiet støttede indførelsen af sammenkædningsret og en opstramning af afstemningsreglerne. Derved blev et andet princip styrket, nemlig den gensidige afhængighed og solidaritet på tværs af organisationsgrænserne og forbundet hermed: det repræsentative demokrati – og altså den centraliserede kompetence.

Den funktion forligsinstitutionen har haft gennem de nu mere end 80 år den har eksisteret – og især siden formaliseringen af sammenkædningsretten i 1930-erne – kan opsummeres på følgende måde: For det *første* kan det konstateres, at næsten alle overenskomstsituationer i det mindste er nået til *mæglingsfasen* i de kollektive forhandlinger. For det *andet* kan det tilføjes, at denne mægling i langt de fleste tilfælde har ført til fremsættelse af *mæglingsforslag*, der har sammenkædet de forskellige overenskomstområder, og som med få undtagelser er fremsat med de modstående organisationsrepræsentanters accept. For det *tredje* er de fleste af disse mæglingsforslag blevet *godkendt* både af arbejdere og arbejds-

givere i den efterfølgende godkendelsesprocedure i form af urafstemning og/eller afstemning i kompetent forsamling. Og endelig for det *fjerde* er det vigtigt at fastslå, at selv når et mæglingsforslag er blevet *nedstemt*, så er den løsning, der siden bliver gennemført, ofte *baseret på det oprindelige mæglingsforslag*, hvad enten det sker gennem fortsatte forhandlinger eller ved politisk indgreb.

Dertil kommer, at det fra 1930-erne og frem også blev almindeligt, at inddrage først og fremmest hovedorganisationerne i udformningen og administrationen af arbejdsmarkedslovgivningen. Herigennem blev etableret princippet om konsensus mellem parterne som forudsætning for ændringer af de eksisterende forhold.

Forligsinstitutionens aktive rolle i overenskomstsyste­met fremgår af denne opsummering, men det skal understreges, at den statslige mæglingsinstitution i hovedsagen har fungeret på aftalesystemets og dermed de to hovedparterers præmisser. Mæglingen har som absolut hovedregel været et forsøg på at finde et kompromis på baggrund af styrkeforholdet mellem parterne, dvs. at finde et niveau, der svarer til det, som ville være blevet resultatet efter en konflikt. Andre hensyn, som f.eks. de samfundsøkonomiske forhold, har i denne henseende, måske med enkelte undtagelser, været sekundære, selvom hverken de modstående organisationer eller forligsinstitutionen selvfølgelig har været upåvirkede af de ydre politiske og økonomiske omstændigheder.

I den praksis, at mæglingsforslag eller mæglingsskitser er blevet udgangspunktet for de tilbagevendende politiske indgreb, ligger i sig selv en indikation af, at der nødvendigvis også må indgå samfundsøkonomiske hensyn. (Galenson 1952, s. 136). Endvidere har indkomstpolitiske overvejelser været på den politiske dagsorden og præget de skiftende overenskomstsituationer i hvert fald siden begyndelsen af 1960-erne, hvor der, netop som udtryk for samfundsøkonomien som alles ansvar, blev etableret et af regeringen uafhængigt økonomisk råd bestående af økonomisk sagkyndige.

Det er et centralt punkt, at der har udviklet sig den praksis, at *mæglingsforslag kun fremsættes, hvis begge parter accepterer det*, eller i det mindste ingen af dem direkte vender sig imod det. (Galenson 1952, s. 123). I den forstand er forligsmanden uden reelle magtmidler i forhold til parterne. Det er disse parter selv, der skal acceptere det mæglingsforslag, der fastlægger de fremtidige løn- og arbejdsforhold. Men parterne kan have en stor fordel af, at det sker via et mæglingsforslag i stedet for som et direkte forlig. I en anspændt situation med langt mellem parterne og

stærkt pres fra de respektive baglande er forligsmanden en effektiv buffer – ikke så meget mellem parterne, det er han også, som mellem parternes ansvarlige forhandlere og deres medlemmer.

Risikoen er en vis ansvarsforflygtigelse. Men der er i forligsmandssystemet indbygget nogle institutionelle og psykologiske faktorer, der skaber et stærkt pres i retning af en løsning, som parterne selv deltager i og har ansvar for:

1. Det er parterne selv, der har det *direkte ansvar* for at indgå overenskomster og dermed også et meget direkte ansvar for at sikre deres overholdelse. Og de implicerede forhandlere har en direkte forbindelse til de ansatte og ledelserne i de enkelte virksomheder. Hvis afgørelser om løn- og arbejdsforhold i stedet blev truffet i et system med permanent tvungen voldgift eller ved gentagne direkte politiske indgreb, ville forbindelsen mellem dem der forhandler aftalerne, og dem der skal leve med dem i praksis, blive kappet over.
2. En arbejdsstandsning som resultat af overenskomstforhandlingerne vil sandsynligvis komme til at omfatte et stort antal arbejdere og virksomheder. Centraliseringen af forhandlingerne fratager organisationerne mulighederne for begrænsede arbejdsstandsninger. Det samme følger af den fastslåede ret til at etablere sympatikonflikter. Derfor er det blevet fremhævet, at en ændring af systemet forudsætter en fjernelse af muligheden for sympatikonflikter (Galenson 1952, s. 273- 274).
3. Alternativet til konflikt: direkte statsindgreb i den ene eller den anden form, opfatter organisationerne som en negativ løsning, fordi det bringer situationen ud af deres kontrol og truer deres legitimitet, der ikke mindst bygger på evnen til at indgå kollektive overenskomster. (Galenson 1952, s. 124-25).
4. Parternes medansvar for systemet fremgår tillige af at de selv er med til at vælge forligsmanden.
5. Mæglingsforslag vil sjældent indeholde elementer, som en af parterne principielt vender sig imod. Hvis sådanne spørgsmål er aktuelle, vil forligsmanden forsøge at komme uden om dem, og hvis de har en central plads i forhandlingerne og ikke kan løses, vil der ikke blive formuleret noget mæglingsforslag. Det skal dog tilføjes, at dette princip nok fremmer forlig, men til gengæld er det relativt konserverende. Det er svært at skabe egentlige nydannelser gennem overenskomstsystemet. Her er ofte et politisk pres nødvendigt, før parterne kan nå til enighed.¹¹

De statslige indgreb

Omend der i forligsmandssystemet er sådanne mekanismer der sikrer parternes deltagelse i og ansvar for de løsninger man finder frem til, så har der i tidens løb været jævnlige politiske indgreb, når såvel parternes egen forhandling som forligsinstitutionens mægling slog fejl.

Det første direkte statsindgreb fandt sted i 1933, hvor der i forbindelse med et større politisk forlig blev gennemført et forbud mod strejker og lockouter i den daværende meget fastlåste overenskomstsituation samt en lovbestemt 1-årig forlængelse af de gældende overenskomster. Lignende indgreb blev gentaget senere i årtiet, og i årtierne der fulgte udviklede der sig efterhånden en praksis med at gennemføre politiske indgreb, når overenskomstforhandlingerne var brudt sammen, og en samfundsøkonomisk uacceptabel konflikt truede med at bryde ud eller trække i langdrag. I perioden 1933 til 1991 har der – når der ses bort fra besættelsestiden 1940-45 – været 10 indgreb i forbindelse med generelle overenskomstforhandlinger (samt godt 20 indgreb i forhold til enkeltområder).

Den metode der kom til at blive den almindelige ved direkte statsindgreb var at ophøje mæglingsforslag fra forligsinstitutionen til lov, (hvilket nærmere bestemt er sket ved 6 af de 10 indgreb i forbindelse med generelle forhandlinger). Fordelen ved denne metode er åbenbar. Den kan i modsætning til tvungen voldgift siges at ligge inden for eller i det mindste direkte i forlængelse af selve overenskomstsyste­met. Løsningen er trods det politiske indgreb dermed indholdsmæssigt et resultat af forhandlingerne mellem parterne under forligsmandens mellemkomst.

Men samtidig skifter mæglingsforslaget karakter fra at være et privat til at blive et offentligt dokument, ligesom de samfundsøkonomiske konsekvenser af overenskomsterne og ikke kun vurderingen af styrkeforholdet mellem parterne kommer til at spille en betydende rolle for forligsinstitutionens virksomhed. I kraft heraf ligger der i systemet med ophøjelse af mæglingsforslag til lov en risiko for at parterne *deponerer deres ansvar* for indgåelse og håndhævelse af overenskomstaftaler hos først forligsmanden og siden politikerne.

Politiske indgreb, der gennemfører overenskomster ved lov, fører også til, at arbejdsretten, parternes egen domstol, der pådømmer brud på aftaler mellem disse parter, pludselig kommer til at pådømme brud på lovgivning. Dermed risikerer man at undergrave systemets legitimitet. Den fredspligt, parterne binder sig til gennem indgåelse af overenskomster bliver til en politisk dikteret fredspligt.

Man kan sige, at de stærkt centraliserede overenskomstforhandlinger under alle omstændigheder indebærer en tendens til tilbagevendende politiske indgreb. Denne tendens blev endda mere markant med en række ændringer i forligsmandsloven der blev gennemført i 1958, hvor forligsinstitutionen bl.a. fik en udvidet ret til at udsætte konflikter samt bemyndigelse til at indgå i forhandlingerne på eget initiativ selvom et sammenbrud endnu ikke var sket – begge dele med henvisning til uoverensstemmelsers samfundsmæssige betydning. Hermed var der også skabt



Møde i arbejdsministeriet mellem SIDs formand Hardy Hansen og daværende arbejdsminister Grethe Fenger Møller under havnearbejderkonflikten i 1983. (ABA)

ideelle betingelser for gennemførelse af direkte politiske indgreb med udgangspunkt i forligsinstitutionens mæglingsarbejde, hvilket altså indebærer en risiko for ansvarsforflygtigelse.

Den efterfølgende periode, 1960-erne og 1970-erne, kom da også til at betegne en kulminationsperiode for de centraliserede overenskomstforhandlinger, hvis begrænsninger blev åbenbare mod slutningen af perioden. Med en storkonflikt i 1973 og tre politiske indgreb i træk i 1975, 1977 og 1979, er det ikke for meget at tale om krise eller sammenbrud for den daværende stærkt centraliserede forhandlingsform. Den fuldstændig centraliserede overenskomstindgåelse under hovedorganisationernes kontrol og med forligsinstitutionen i en hovedrolle kunne ikke længere producere de nødvendige løsninger.

Men samtidig må det tilføjes, at overenskomstsyste­met overvandt sin krise i 1980-erne. En afgørende forudsætning for at det kunne lade sig gøre, var at forhandlingsformen blev ændret. Centraliserede forhandlinger under de to hovedorganisationers kontrol blev erstattet af mere decentrale *forhandlinger mellem de direkte overenskomstparter* om alle spørgsmål, også de generelle, men som regel stadig sammenkædet til en helhed gennem forligsinstitutionens virksomhed, (hvilket vil blive uddybet nedenfor).

Ligeledes må det tilføjes, at lejlighedsvisе politiske indgreb og enkelte storkonflikter med visse mellemrum ikke skal betragtes som et problem. Begge dele er måske snarere forudsætninger for overenskomstsyste­mets opretholdelse. At konfliktrisikoen er reelt tilstedeværende er en forudsætning for, at de modstående parter med de konfliktende interesser overhovedet vil være parate til at bevæge sig i retning mod hinanden. At risikoen for et politisk indgreb er reelt tilstedeværende fremmer på den ene side forligsviljen, fordi det er begge parters opfattelse, at indgreb så vidt muligt skal undgås, og på den anden side fremmes parternes samfundsøkonomiske ansvarlighed, idet de politiske indgreb man helst vil undgå netop vil være styret af sådanne samfundsøkonomiske hensyn.

I forlængelse heraf skal den statslige indblanding først og fremmest ses som et resultat af det blandingsøkonomiske – eller måske snarere *forhandlingsøkonomiske* – system, der er blevet opbygget i Danmark siden 1930'erne: Et frit markedssystem med en aktiv stat, der fører en beskæftigelsesfremmende og velfærdso­rienteret politik. Under et sådant system bliver det i tiltagende grad politisk nødvendigt ikke alene at fremme arbejdsfreden gennem den statslige forligsinstitution, men også at kunne styre f.eks. den lønmæssige udvikling i samfundet.

Omend det politiske spil således er en del af overenskomstsyste-
m, må det stadig karakteriseres som en *aftalemodel*. De danske industrielle re-
lationer dikteres ikke ved lovgivning ovenfra. Grundlaget for de statslige
tiltag har som absolut hovedregel været et krav til parterne om selv at bi-
drage til den fælles enighed. Det fremgår både af forligsinstitutionens
måde at fungere på og af karakteren af de statslige indgreb. Og det un-
derstreges med konsensusprincippet for den øvrige arbejdsmarkedslov-
givning. Man kan sige, at det danske overenskomtsystem fungerer i en
hårfin balance mellem parternes egne forhandlinger, forligsinstitutionens
virksomhed og det politiske systems intervention direkte og indirekte.

Efter 10 års borgerlig regering – siden 1982 – er disse karakteristika
stadig fastholdt. Regeringen har enten ikke kunnet eller ikke villet æn-
dre ved grundtrækkene i den danske model.¹² Den har dog samtidig fået
aflivet myten om, at det kun er socialdemokratiske regeringer der kan
føre indkomstpolitik. Først og fremmest er det lykkedes at fjerne den au-
tomatiske dyrtidsregulering, og den efterfølgende indkomstpolitik er
blevet gennemført i samarbejde med parterne, kulminerende med den
såkaldte hensigtserklæring i 1987, hvor organisationerne forpligtede sig
til at holde lønstigningerne under niveauet i de lande Danmark normalt
konkurrerer med.

Forudsætningen for, at parterne på den baggrund kan indgå aftaler og
dermed fastholde systemets legitimitet, er, at det samfundsøkonomiske
ansvar ikke alene efterleves af organisationernes ledelser. Det skal være
en opfattelse, der i det mindste i en vis udstrækning er fælles for ledelse
og medlemmer i de faglige organisationer og mellem lederne i de enkelte
virksomheder og arbejdsgivernes repræsentanter i forhandlingerne. Det
er gennem en sådan *samfundsøkonomisk diskurs*, at *balancen mellem parter-
nes eget ansvar og den politiske intervention* kan skabes og opretholdes.
(Nielsen og Pedersen 1989, Pedersen 1989).

Kontinuitet og fornyelse

Med den overdrevne brug af politiske indgreb blev 70-erne en krisetid
for det danske aftalesystem, men systemet blev genoplivet i '80-erne, idet
arbejdsmarkedets parter igen begyndte at indgå overenskomster uden
statslige indgreb. Med de udviklingstendenser der nu tegner sig, ser det
ud til, at 80-erne nærmest kommer til at betegne en overgangsperiode
frem mod en centraliseret decentralisering af hele overenskomtsyste-
met. Inden vi ser på denne nyeste udvikling og de fremtidsperspektiver

der tegner sig, vil det imidlertid være nødvendigt med en nærmere redegørelse for begrebsparret centralisering/decentralisering og med en periodisering af det danske aftalesystems historie ud fra disse begreber.

Anvendelsen af begreberne centralisering og decentralisering bygger på den forudsætning, at komplekse sociale organisationer i større eller mindre udstrækning altid er præget af en hierarkisering. Det betyder ikke, at der behøver at være tale om et hierarki i bureaukratisk forstand, men det betyder f.eks., at alle personer og grupper ikke behøver at tage stilling til alt hele tiden. Der er forskellige niveauer med en deraf følgende mulighed for flytning af først og fremmest *ressourcer og kompetence* mellem niveauerne. Sådanne processer kan så betegnes med begreberne centralisering og decentralisering.¹³ På denne måde gives begreberne et vist indhold, og det er netop typisk i analyser af centraliserings/decentraliserings-processer at skelne mellem *ressourcecentralisering* og *strukturel centralisering*. (Lund 1979). Med *ressourcecentralisering* menes en koncentration af økonomiske aktiviteter og viden. Et eksempel på *ressourcecentralisering* kan være, at et antal fagforbund sammen danner et kartel. (Lund 1979, s. 36-37, 55, 60-61). Med *strukturel centralisering* menes en overførsel af aktiviteter og kompetence fra et bredere til et snævrere og





Demonstrationer mod regeringsindgreb i overenskomstforhandlingerne i 1985. (ABA)

højere placeret organ i en organisation, eller, når vi taler om arbejdsmarkedets organisations- og aftalesystemer, fra enkeltorganisationer til overordnede sammenslutninger. Et typisk eksempel er i denne sammenhæng indgåelse af kollektive overenskomster. Ressourcecentralisering og strukturel centralisering skal ses som to hovedformer for centralisering, der ofte supplerer hinanden, men som også kan udvikle sig i forskellig retning. (Lund 1979, s. 37-39, 57-58, 60-61).

Det er i denne sammenhæng vores pointe, at centralisering og decentralisering ikke skal opfattes som modstillede hinanden, på den måde at en styrkelse af det ene nødvendigvis fører til en tilsvarende svækkelse af det andet. I komplicerede og sammensatte sociale systemer (som f.eks. det danske organisations- og aftalesystem) og i samlinger af sådanne sociale systemer (som f.eks. den danske nationalstat, men også overnationale systemer som EF), vil de strukturelle udviklingstræk typisk være præget af en *skiftende kombination af centraliserende og decentraliserende elementer*.

Når man ser på udviklingen i det danske organisations- og aftalesystem, så er dette sociale system præget af en decentraliseringstendens. Men samtidig er der væsentlige centraliseringstendenser, som betyder, at man snarere må betegne processerne i systemet som *centraliseret decentralisering*.

Ganske vist går udviklingen i det danske organisations- og aftalesystem fra centralt aftalte landsdækkende overenskomster med detaljerede bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, ofte indgået under medvirken af de to hovedorganisationer LO og DA, i retning af en stigende mængde af beslutninger direkte taget i de enkelte virksomheder. Men der er stadig tale om central styring, idet de overordnede rammer fastlægges i store landsdækkende overenskomster. Dertil kommer, at organisationsstrukturen siden 1989 synes at blive centraliseret ved sammenslutning af såvel arbejdsgiver- som fagorganisationer til et fåtal af omfattende, landsdækkende brancheorganisationer. Altså: centraliseret decentralisering, (men mere herom senere).

Dette eksempel synes at antyde, at decentraliseringsprocesser i større eller mindre udstrækning forudsætter modgående centraliseringsprocesser. Om det i alle tilfælde vil gøre sig gældende er ikke spørgsmålet her. Vores pointe er, at det i en analyse af komplekse sociale fænomener ofte vil være en fordel at efterspore begge tendenser.

Et væsentligt aspekt af dette syn på centralisering og decentralisering er, at de sociale systemers opbygning, vedligeholdelse og forandring ses som et resultat af aktørernes *strategiske valg* og af samspillet (og modspillet) mellem disse valg. Det kan godt være, at såkaldt objektive forhold kan sætte rammer, men der er mange muligheder (eller næsten altid i det mindste flere end en mulighed) inden for disse rammmer. Og valget mellem disse muligheder bestemmer systemets specifikke udformning og indvirker derudover tilbage på de »objektive forhold«. ¹⁴

Det danske aftalesystems historie har været præget af sådanne skiftende kombinationer af centraliserende og decentraliserende elementer. Man kan tale om et kontinuum af centraliseringsgrader, der går fra overenskomstsituationer hvor de direkte overenskomstparter igennem fagvise nationalt dækkende forhandlinger løser problemerne med at forny deres overenskomster selv, over forskellige kombinationer med hovedorganisationernes og forligsinstitutionens medvirken, til overenskomstsituationer hvor der gennemføres politiske indgreb. ¹⁵ Herudfra kan man identificere nogle perioder i overenskomstsistemets historie: Hovedtendensen i perioden 1934-50 var samlede fagvise forhandlinger, hvor de di-

rekte overenskomstparter som udgangspunkt forhandlede både specielle og generelle krav, men hvor der skete en centralisering via hovedorganisationernes medvirken og forligsmandens sammenkædningsret. Det er det, der i industrial-relations terminologien hedder multi-arbejdsgiverforhandlinger på landsdækkende enkelt-industri niveau, hvor man kan sige at der i selve forhandlingsforløbet sker en centralisering til hovedorganisationernes og forligsmandens niveau, men hvor det mere decentrale niveau spiller den afgørende rolle ved overhovedet at definere de spørgsmål der skal forhandles om.

Hovedtendensen i perioden 1950-79 var centraliserede forhandlinger under hovedorganisationernes kontrol via opdeling af forhandlingsstoffet i dels specielle krav, der stadig forhandlede direkte af overenskomstparterne, dels generelle krav, der forhandlede på hovedorganisationsniveau. Det er det, der i industrial-relations terminologien hedder nationalt dækkende multi-industrielle forhandlinger, hvor rammerne og forhandlingsspørgsmålene afgøres af hovedorganisationerne, og indenfor disse rammer vareretages visse opgaver af de mere decentrale niveauer.

Den anden periode kulminerede som tidligere nævnt i den højeste centraliseringsgrad, nemlig med tre statsindgreb i træk, og hermed var noget nær et sammenbrud for aftalesystemet en realitet. Systemet syntes i stigende grad at være blevet underlagt den politisk dikterede indkomstpolitik, der med de økonomiske krisetendenser fik stadig større betydning. Og organisationerne kunne ikke længere selv løse deres egne problemer, hvorved legitimiteten i forhold til medlemmerne blev truet – hvad skulle man med organisationerne, når det alligevel var politikerne, der fastsatte indholdet i løn- og arbejdsforhold.

På den baggrund tegnede der sig på den ene side muligheden af en yderligere centralisering af overenskomstsyste­met gennem oprettelsen af en 'trepartsinstitution', hvorigennem regeringen direkte gik ind i forhandlingerne og overtog hovedrollen, mens organisationerne fik en mere udfyldende rolle i forhold til de rammer, der blev dikteret politisk. På den anden side var der mulighed for en mere monetaristisk økonomisk politik, som den nye konservative premierminister, Margaret Thatcher, var begyndt at praktisere i England, en deregulering af de industrielle relationer, så markedskræfterne i større udstrækning fik lov til at slå igennem. I begge tilfælde ville organisationere blive svækket.

Hvis organisationerne ønskede at sikre sig en fortsat central placering, måtte det være en forudsætning, at de igen viste sig i stand til selv at løse forhandlingerne om løn- og arbejdsforhold. I LO var man i første om-

gang indstillet på, at det skulle ske i et tæt samspil med det politiske system ved trepartsforhandlinger, der kooordinerede den økonomiske politik og overenskomstforhandlingerne. Dvs. den fortsatte centraliseringsvej. DA derimod gav nye klare signaler om, at en tilbagevenden til mere 'decentrale' forhandlingsformer var en forudsætning for at finde løsninger. Det var paradoksalt set ud fra det hidtidige forløb, hvor det var arbejdsgivernes centraliseringsstrategi, der førte til etablering og fastholdelse af det danske overenskomstsystems stærkt centraliserede forhandlingsform, mens omvendt mange LO-forbund havde ønsket at fastholde så decentrale forhandlinger som muligt.

Men arbejdsgiverne havde gode grunde til at sætte gang i strategiskift og strukturændringer, hvilket skal ses i sammenhæng med arbejdsgivernes oprindelige motiver for overhovedet at gå ind i kollektive forhandlinger (se afsnittet om Teorien om etablering af kollektive forhandlinger). For det første var der *det konkurrencemæssige motiv*, idet en del af formålet med arbejdsgivernes organiseringsproces og indgåelse af kollektive forhandlinger var at minimere deres indbyrdes konkurrence på den væsentlige lønfaktor. Generelt kan man sige, at arbejdsgiverne hele tiden har haft et klart lønpolitisk formål med de kollektive forhandlinger. Problemet med den centraliserede forhandlingsform, som arbejdsgiverne af strukturelle grunde selv havde cementeret, var, at den i stigende grad syntes at komme i modsætning til arbejdsgivernes lønpolitiske mål.

De centraliserede forhandlinger styrkede de ufaglærtes position ved at øge vægten på solidarisk lønpolitik og indsnævring af den lønmæssige differentiering i LO's overenskomststrategi. Det var generelt i modstrid med arbejdsgivernes holdning, og det blev med de økonomiske krisetendenser i 1970'erne et alvorligt problem, fordi krisen formindskede jernindustriens muligheder for med dens bevægelige lønsystem at være det dynamiske element i den samlede lønfastsættelse. Problemet var i første omgang, at de centraliserede forhandlinger løftede det samlede niveau op, og arbejdsgiverne havde ikke styrke til at presse lønstigningerne i overenskomstperioden tilsvarende ned. De havde også meget lidt lyst til det, fordi det netop ville virke fremmede på tendensen til formindsket løndifferentiering.

Det *andet* og mest afgørende arbejdsgiver-motiv til indgåelse af kollektive aftaler var at sikre *fastholdelsen af den ledelsesmæssige kontrol* i de enkelte virksomheder. På dette område er det svært direkte at knytte en sammenhæng til arbejdsgivernes strategiskift i slutningen af 1970'erne. Men man kan sige, at arbejdsgiverne per definition er ikke-kollektivistiske.

ske. Det er kun pres fra arbejdernes organiseringsproces, der kan få arbejdsgivere til at give sammenslutninger en del af deres ledelsesmæssige kompetence, hvad angår fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår. Der vil derfor være et underliggende ønske hos arbejdsgiverne om at decentralisere beslutninger, hvis det kan gennemføres uden alvorlige konsekvenser.

I 1979 efter det tredje politiske indgreb fremhævede DAs førstedirektør, for det første at en sådan decentralisering var ønskelig, og for det andet at den forudsatte *ændringer i organisationsstrukturen*: Fra de opsplittede og små organisationer til mere samlede og store industriforbund på begge sider. Hvis ikke den danske erhvervsstrukture fortsatte præg af mange små og mellemstore virksomheder skulle resultere i kaotiske forhold, når den overenskomstmæssige kompetence blev decentraliseret, måtte organisationerne centraliseres for at skabe organer, der kunne samordne og kontrollere udviklingen. Det er det, vi har betegnet som *centraliseret decentralisering*.

Det er ganske vist tidligere i artiklen blevet fastslået, at kollektive forhandlinger (ifølge Clegg og Sisson) er kompatible med en hvilken som helst organisationsstruktur, hvorfor ændringer i denne ikke skulle være påkrævede. Det er også blevet bekræftet af den danske udvikling, at etableringen af kollektive forhandlinger fastlægger det niveau, hvor kompetencen (også kaldet den interne struktur) i de faglige organisationer skal placeres, ligesom det er blevet bekræftet, at med dette bragt på plads sker der en stabilisering af organisationsstrukturen (også kaldet den eksterne struktur).

Men det er nødvendigt at tilføje, at etableringen af en bestemt form for forhandling kan forudsætte en *forudgående ændring* af den eksterne struktur. Hvis det er arbejdsgivernes ønske at sikre et system med f.eks. én samlet overenskomst for hele jernindustrien, så forudsætter det for det første, at arbejdsgiverne selv laver en sammenslutning for hele denne industri, og at det for det andet sikres, at en lignende sammenslutning skabes mellem de opsplittede faglige organisationer. Der må på det niveau, hvor arbejdsgiverne ønsker forhandlingerne placeret, skabes nye organer, hvis de ikke eksisterer i forvejen.

Som under overenskomstsystemet etableringsfase i de første årtier af det 20. århundrede, har fagbevægelsen været nødt til at følge med arbejdsgivernes strategi og de medfølgende ændringer i organisationsstrukturene. Men fagbevægelsen har også haft en selvstændig interesse i strukturændringer. Med det højere uddannelsesniveau i arbejdsstyrken og indførelsen af ny teknologi er de lønansattes identifikation og interes-

ser skiftet til i højere grad at centrere sig om virksomheden og om de fagspecifikke eller *professionelle færdigheder* frem for at knytte sig til en generel lønarbejdertankegang. Hvis ikke fagbevægelsen er i stand til at ændre sig, så den kan leve op til et sådant skift i medlemmernes præferencer, vil medlemmernes interesse for de faglige organisationer måske aftage.

De faglige organisationer må gennem oprettelsen af nye store sammenslutninger søge at matche den nye struktur arbejdsgiverne ønsker indført. Men samtidig skal de faglige organisationer også i forhold til medlemmerne kunne matche deres fagspecifikke og virksomhedsorienterede interesser. Det betyder sammenslutning og samarbejde på tværs af faggrænser både centralt og lokalt uden at ødelægge mulighederne for de enkelte faggruppers varetagelse af deres egne særlige uddannelses- og erhvervsmæssige interesser.

Alt dette var imidlertid i 1979 endnu langt fra at blive virkeliggjort. Der skulle gå endnu et tiår, før det skete noget afgørende på strukturuområdet, og dette tiår kom til at betegne en tilbagevenden til samlede fagvise forhandlinger, dvs. den ovenfor nævnte forskydning af forhandlingernes centrum fra hovedorganisationerne til de direkte overenskomstparter. 1980'ernes forhandlinger er set på denne måde ikke præget af den store fornyelse, men er måske snarere en strategisk eller taktisk drejning af det samme gamle centraliserede system. Det er en ny form, eller en genfundet form, men det har i høj grad været det samme indhold.

De helt store ændringer er imidlertid begyndt at tegne sig i 1989. De begivenheder, der satte gang i ændringerne af organisationsstrukturerne i både DA og LO dette år, vil måske blive lige så afgørende som indgåelsen af Septemberforliget 90 år forud i 1899 – året der markerer det danske overenskomstsystems og den danske models startpunkt.

Vi er endnu for tæt på beslutningerne i 1989 til at foretage definitive konklusioner. Den proces, der blev sat i gang med beslutningerne i DA i maj og i LO i november 1989, er endnu langt fra afsluttet. Det eneste, vi kan sige, er, at noget afgørende er på vej. Vi har kaldt processen for *centraliseret decentralisering*, fordi der på én gang er tale om en samling på nationalt niveau fra et stort antal fagforbund og arbejdsgiverorganisationer til nogle få, omfattende sammenslutninger der kan indgå *rammeoverenskomster*, og en decentralisering af kompetencen til at træffe beslutninger om løn- og arbejdsforhold til de enkelte virksomheder lokalt, hvorved rammeoverenskomsterne kan udfyldes så fleksibelt som muligt.

Fra 1988 til 1990 blev antallet af medlemsorganisationer i DA reduceret med to trediedele fra 150 til 50. Og ved at foretage en opdeling af DA

i 5 valgtekniske grupper skabte man i foråret 1989 rammerne for en yderligere reduktion i antallet af organisationer de kommende år. Hvad endemålet bliver er ikke lagt fast, men man kan forvente, at det slutter med et sted mellem 5 og 10 store organisationer. Undervejs kan man sikkert også få realiseret den klare målsætning at reducere antallet af overenskomster fra omkring 650 da processen startede i 1989 til maksimalt 20 – 25 og måske endnu færre. Det forberedende arbejde er allerede i gang. De første vigtige resultater på dette område blev allerede opnået under overenskomstforhandlingerne i 1991, og det afgørende gennembrud kan på den baggrund ventes i 1993.

Som det har været tilfældet igennem hele overenskomstsystets historie er det også i den aktuelle udvikling jernindustrien der er toneangivende. På arbejdsgiversiden har Industriens Arbejdsgivere og Industrirådet, som er den hidtige brancheorganisation for industrien, sluttet sig sammen i Dansk Industri, en ny magtfuld organisation der kommer til at udgøre godt og vel 60% af lønsummen i DA, og som både bliver part i overenskomstsystet og branche- og interesseorganisation i forhold til de politiske beslutningsprocesser. I fagbevægelsen er en lignende udvikling i gang, idet det samarbejde om overenskomstforhandlinger der i det såkaldte CO-Metal har været mellem forskellige fagforbund på industriområdet nu er udvidet til et decideret kartel for industriarbejdere, CO-Industri, hvorved der for alvor er kommet gang i strukturforandringerne i fagbevægelsen. Paradoksalt nok sker det efter at LOs arbejde med den såkaldte 5-kartel struktur brød sammen i efteråret 1991.

Den centraliserede decentralisering markerer på samme tid en *fornyelse* af det eksisterende industrielle relations system og en *kontinuitet*, fordi det stadig foregår på det hidtidige systems præmisser. De modstående parters gensidige binding til løsning af konflikter gennem et institutionaliseret og konsensuspræget forhandlingssystem har ført til et gennemorganiseret arbejdsmarked, som igen har styrket forhandlingssystemet og organisationerne. LO og DA har på denne måde set en fælles interesse i at bevare det institutionaliserede forhandlingsystem og det gennemorganiserede arbejdsmarked.

Den centraliserede decentralisering kan ses som et forsøg på at opretholde denne sammenhæng, selv om betydningen af centraliserede forhandlinger med LO og DA i centrum nedtones til fordel for direkte afgørelse af løn- og arbejdsforhold i de enkelte virksomheder. Ansvar for fastholdelsen af de overordnede linier, der karakteriserer aftalesystemet og den danske model flyttes herved til de nye store sammenslutninger,

som gennem indgåelse af rammeaftaler søger at skabe en form for styret og institutionaliseret decentralisering. Derved vil de modstående parter stadig være gensidigt forpligtede i forhold til fastholdelsen af det gennemorganiserede arbejdsmarked.

Om hele denne manøvre lykkes, vil bl.a. afhænge af om det decentrale respektive det centraliserede niveau får tilstrækkeligt spillerum og kompetence i forhold til hinanden. Og på en anden led vil det afhænge af hvilken placering det danske aftalesystem får på det europæiske og EF-regulerede arbejdsmarked.¹⁶

Referencer

- Auken, Svend: 1970 »Tilrettelæggelsen af dansk fagbevægelses politik i overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked.« i *Økonomi og Politik*, årg. 44, nr. 2, 115-42.
- Blau, Peter M. & W. Richard Scott: 1963 *Formal Organizations: A Comparative Approach*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Clegg, Hugh A: 1976 *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Blackwell.
- DA's årlige beretninger.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen: 1991 »Centraliseret decentralisering. Overenskomstforhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked i 1970'erne og 1980'erne.« i Niels Finn Christiansen (red.): *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie – 1990*, 135-65. København: Selskabet for Arbejderbevægelsens Historie.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Carsten Strøby Jensen: 1991 »The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market?« in *Industrial Relations Journal*, Vol. 22 2, 85-102.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Carsten Strøby Jensen: 1992 *Den dansk Model. En historisk – sociologisk analyse*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag. (Forthcoming)
- Dunlop, John T: 1957 *The Task of Contemporary Wage Theory*. in John T. Dunlop (ed.): *The Theory of Wage Determination*. New York: Henry Holt and Company.
- Dunlop, John T: 1958 *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt and Company.
- Galenson, Walter: 1952 *The Danish System of Labor Relations. A Study in Industrial Peace*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Kristiansen, Bo: 1991 »Fagforeninger og statsintervention i Danmark. Om den borgerlige regerings regulering af fagforeningernes organisatoriske forhold.« i *Retfærd*, årg. 14, nr. 54, 38-47.
- LO's (DsF's) årlige beretninger.
- Lund, Reinhard: 1979 *Centralisering og bureaukratisering. En organisations sociologisk analyse af arbejdsmarkedsorganisationerne i dansk jern- og metalindustri 1900-1970*. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Nielsen, Klaus & Ove K. Pedersen: 1989 »Fra blandingsøkonomi til forhandlingsøkonomi.« i Kurt Klaudi Klausen & Torben Hviid Nielsen (red.), *Stat og marked*, 171-226. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.

- Pedersen, Ove K: 1989 »Lærerprocesser og forhandlingsøkonomi.« i Klaus Nielsen & Ove K. Pedersen (red.), *Forhandlingsøkonomi i Norden*, 67-99. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Poole, Michael: 1984 *Theories of Trade Unionism. A Sociology of Industrial Relations*. Revised Edition. London: Routledge & Kegan Paul.
- Poole, Michael: 1986 *Industrial Relations – Origins and Patterns of National Diversity*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Scheuer, Steen: 1991 »Struktur og forhandling. Aspekter af fagbevægelsens strukturudvikling i efterkrigstiden.« i Niels Finn Christiansen (red.), *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie – 1990*, 17-77. København: Selskabet for Arbejderbevægelsens Historie.
- Sisson, Keith: 1987 *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison*. Oxford: Blackwell.
- Dunlop, John T: 1958 *Industrial Relations Systems*. New York: Henry Holt and Company.
- Galenson, Walter: 1952 *The Danish System of Labor Relations. A Study in Industrial Peace*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Kristiansen, Bo: 1991 »Fagforeninger og statsintervention i Danmark. Om den borgerlige regerings regulering af fagforeningernes organisatoriske forhold.« i *Retfærd*, årg. 14, nr. 54, 38-47.
- LO's (DsF's) årlige beretninger Lund, Reinhard: 1979 *Centralisering og bureaukratisering. En organisations sociologisk analyse af arbejdsmarkedsorganisationerne i dansk jern- og metalindustri 1900-1970*. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Nielsen, Klaus & Ove K. Pedersen: 1989 »Fra blandingsøkonomi til forhandlingsøkonomi.« i Kurt Klaudi Klausen & Torben Hviid Nielsen (red.), *Stat og marked*, 171-226. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Pedersen, Ove K: 1989 »Lærerprocesser og forhandlingsøkonomi.« i Klaus Nielsen & Ove K. Pedersen (red.), *Forhandlingsøkonomi i Norden*, 67-99. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Poole, Michael: 1984 *Theories of Trade Unionism. A Sociology of Industrial Relations*. Revised Edition. London: Routledge & Kegan Paul.
- Poole, Michael: 1986 *Industrial Relations – Origins and Patterns of National Diversity*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Scheuer, Steen: 1991 »Struktur og forhandling. Aspekter af fagbevægelsens strukturudvikling i efterkrigstiden.« i Niels Finn Christiansen (red.), *Årbog for Arbejderbevægelsens Historie – 1990*, 17-77. København: Selskabet for Arbejderbevægelsens Historie.
- Sisson, Keith: 1987 *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison*. Oxford: Blackwell.

Noter

1. FAOS – Forskergruppen Arbejdsmarkedsorganisationernes Sociologi/ Industrial Relations Research Group – er en selvstændig forskergruppe under Københavns Universitet. Den forskning nærværende artikel bygger på har været støttet af Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd og Arbejdsministeriet samt følgende organisationer: CO II, Danmarks Lærereforening, Dansk Sygeplejeråd, DJØF, Forbundet for offentligt ansatte Dansk Kommunalarbejderforbund, HK/Kommunal, Teknikumingeniørernes Forbund og Statsansattes Kartel.

2. Den historiske analyse bygger i høj grad på Warwick-skolens arbejder, som her repræsenteres af Clegg (1976) og Sisson (1987).
3. Det område, der dækkes af LO og DA sammen, er kun en del af det private arbejdsmarked. Den finansielle sektor har egne organisationer, der har nået organisationsprocenter nær de 100. Af den øvrige del af det private arbejdsmarked har DA i dag ca. 60% af arbejdsgiverne som medlemmer, mens LO organiserer omkring 80% af de potentielle medlemmer. Organisationsprocenterne har været stigende de senere årtier, men allerede fra begyndelsen af århundredet blev aftalerne indgået mellem LOs og DAs medlemsorganisationer normgivende både for den øvrige del af den private sektor og for det offentlige arbejdsmarked.
4. I internationale komparative analyser er det i reglen Sverige, der fremstår som en slags repræsentant for det, man har kaldt den skandinaviske eller den svenske eller den danske model. I virkeligheden udgør de danske forhold et langt mere rendyrket eksempel på dette særlige konsensusprægede samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system. Desuden er det startet tidligere og har haft mere vedvarende karakter. Mens den svenske model på det nærmeste er afmonteret, fungerer den danske model stadig. Det seneste eksempel i Danmark er indførelse af pensionsfonde ved overenskomstnæssig enighed mellem parterne, mens svenskerne til sammenligning fik ødfonde gennemført ved lov trods arbejdsgivernes modstand. Resultatet bliver formentlig, at de svenske fonde opløses ved lov efter at Sverige i efteråret har fået en borgerlig regering.

Den eneste afgørende undtagelse er Walter Galensons omfattende monografi om de danske industrielle relationer fra begyndelsen af 50'erne. »The Danish System of Labor Relations. A Study in Industrial Peace« (1952). Vi henviser i denne sammenhæng adskillige gange til Galensons værk, dels fordi det er en engelsk sprog kilde, dels fordi der er tale om en både nøgtern og perspektivrig beskrivelse af det danske aftalesystems etablering og udvikling. Galenson har f.eks. fat i kernen i den danske model, selv om tonen måske bliver lidt for begejstret, når han taler om »the Danish genius for compromise« (Galenson 1952, s. 101).
5. Vi bygger gennemgangen af det danske aftalesystem på vores bog om Den danske Model, som på sin side bygger på de årlige beretninger fra DA og LO.
6. Undtagelse er kun mulig, hvis anvendelse af kollektive kampskridt direkte præciseres i overenskomsten, hvilket kun har været gældende indenfor jernindustrien, hvor konfliktmuligheden, bortset fra enkelte undtagelser, ikke har været anvendt, eller hvis »liv, ære eller velfærd« er truet, hvilket er forblevet en bestemmelse uden større betydning.
7. Med en sådan synsmåde kan det undgås, at institutions-perspektivet på de kollektive forhandlinger, som vi er stærkt inspirerede af, bliver ensidigt funktionalistisk og statisk. Så indtænkes konflikt og forandring som en del af de institutionaliserede relationer. Tidlige »institutions-teoretikere« inden for industrial relations området, som f.eks. Alan Flanders, er blevet beskyldt for en sådan funktionalisme. Det er næppe helt retfærdigt (Poole 1984, s. 89), men vi skal i hvert fald understrege, at vi bevidst søger at undvige den overdrevne funktionalismes faldgrube.
8. Dette udvalgs afgørende placering er bl.a. blevet demonstreret i en analyse af Svend Auken. (Auken 1970, s. 122-23)
9. Og så skal det her huskes, at man ikke entydig kan sætte hovedorganisationer over for medlemsorganisationerne. Medlemsorganisationerne forsvinder ikke ud af billedet, fordi hovedorganisationerne dominerer. Hovedorganisationernes ledelser består netop også af de fremtrædende repræsentanter fra disse medlemsorganisationer.

10. Det er på den måde forandringer i komplekse sociale organisationer og systemer ofte bliver sat i værk: først realiseres en bestemt praksis, ikke sjældent i modstrid med de eksisterende formelle regler, og derefter formaliseres denne praksis i form af ændringer i disse regler.
11. Det så man f.eks. med pensionsordningernes gennemførelse under forhandlingerne i 1991. Arbejdsgiverne havde næppe accepteret denne nyskabelse, hvis de ikke havde frygtet en efterfølgende politisk gennemførelse af en pensionsreform og i så fald uden for organisationernes kontrol.
12. Dette dokumenteres glimrende af Kristiansen 1991 (s. 47), der konkluderer: »Den borgerlige regering har ikke formået at gennemføre lovgivning, der alvorligt forringer de faglige organisationers muligheder for at varetage deres medlemmers interesser. De få indgreb der er gennemført har snarere haft symbolsk og politisk-retorisk betydning for den siddende regering«.
13. Ofte har centralisering været anvendt i sammenhæng dels med demokrati-oligarki, dels med bureaukratisering, ind i mellem på en måde så disse begreber ikke adskilles men sammenblandes, som påvist af Reinhard Lund for den danske forsknings vedkommende (Lund 1979, s.26-27). Det er vores ønske, bl.a. ved at have øje for såvel centraliserende som decentraliserende udviklingstendenser, at undgå en sådan sammenblanding.
14. Det er derfor, man med M. Poole kan understrege, at organisations- og aftalesystemerne i en række vestlige lande med stort set samme objektive politiske og økonomiske strukturer faktisk er meget forskellige. Se bl.a. Poole 1986, s. 11.
15. I identificeringen af centraliseringsgrad opererer den danske arbejdsmarkedsforsker Steen Scheuer med begreberne spilåbner og vejviser, som er de aktører der på forskellige niveauer finder de retningsgivende løsninger. (Scheuer 1991 s. 46-47). Det er det der i industrial relations tilgangen hedder »key bargaining« eller »key wage bargaining«. (Dunlop 1957)
16. Her kan henvises til vores artikel om udviklingen af den sociale dimension i EF (Due, Madsen og Jensen 1991).

Arbejderbevægelsen og afholdsbevægelsen

Af Sidsel Eriksen

Stege-sagen

Den 8. september 1903 bekendtgjorde en lille notits i *Social = Demokraten*, at der var arbejdskonflikt hos en gas- og vandmester Carl Thomsen.¹ Notitsen var langt fra usædvanlig: Carl Thomsen ville betale sine arbejdere 30 øre i timen for et større kloakarbejde i Stege. Arbejderne krævede 35 øre, nedlagde arbejdet og annoncerede arbejdsnedlæggelsen i *Social = Demokraten* for at forhindre Carl Thomsen i at engagere skruibrækkere.

Alligevel bragte *Social = Demokraten* den 26. september en længere artikel, der var underskrevet af selveste formanden for Arbejdsmandenes Fagforbund, Christian Lyngsie. Og her kunne man læse om den forudsigelige fortsættelse af konflikten. Carl Thomsen havde »sendt to Skibsladninger af sultne og fattige Mennesker ... fra København til Stege.« Men, konstaterede Lyngsie, »begge Sendinger var ham dog til liden Nytte, idet de stakkels Mennesker i begge Tilfælde betakkede sig for at være Skruibrækkere og derfor rejste hjem igen.« Helt umenneskelig synes gas- og vandmester Thomsen nu ikke at have været. Det fremgik nemlig også af Lyngsies artikel, at Carl Thomsen havde budt sine fattige og sultne skruibrækkere både mad og spiritus. Og fagforeningen havde derfor også i følge avisen set sig »... nødsaget til at give de stakkels Mennesker, som var lokkede til Stege, noget Mad og Drikke og derimellem en Snaps til Maden« – tilsyneladende for at sulten – og tørsten ikke skulle tvinge de tilkaldte arbejdere over i Thomsens lejr.

Artiklen resulterede i, at gas- og vandmester Thomsen anklagede Lyngsie for injurier.² Ikke for at have skrevet om det med skruibrækkeriet – det var der ikke mere at sige til (Thomsen var også selv imod skruibrækkeri, hævdede han), men for *Social = Demokratens* omtale af hans beværtning af de tilkaldte arbejdere.

Sagen var den, at gas- og vandmester Carl Thomsen var afholdsmand,

og ikke bare en almindelig afholdsmand, men fra 1902 stortemplar og dermed den øverste leder af afholdsordenen N.I.O.G.T., [Nordisk Independent Orden af Good Templars] i Danmark. En anklage for at have skænket spiritus var således en trussel mod Thomsens position som ordenens leder.

*Social = Demokraten*s omtale af Thomsens spiritusudskænkning var tilsyneladende direkte foranlediget af, at Carl Thomsen havde benyttet sin stilling som ordenschef til at beordre formanden og næstformanden for den lokale afdeling af Arbejdsmandenes Fagforbund, udstødt af den lokale N.I.O.G.T.-loge i Stege for brud på deres dér højtideligt aflagte afholdsløfte i forbindelse med fagforeningens udskænkning af bayersk øl for Thomsens tilkaldte arbejdere. Og udstødelse var en alvorlig sag for en almindelig hæderlig afholdsmand – også selvom han var socialdemokrat. Ordren fik dog ikke stor effekt. Den lokale N.I.O.G.T.-loge gik – i følge *Social = Demokraten* – imod udstødelsen af de to fagforeningsmedlemmer og modsatte sig dermed ordenschefens ordre. Og Lyngsie var ikke sen til at konkludere at:

»Hr. Thomsen kan maaske faa nogle Arbejdsgivere til at holde med sig, naar han tager Sulten i sin Tjeneste i Kampen mod Arbejderne, men han faar næppe N.I.O.G.T.s Medlemmer til at holde med sig, naar han ogsaa vil bruge Spiritusen i sin Tjeneste.«³

For at understrege alvoren, blev hændelsesforløbet yderligere uddybet i *Social = Demokraten* for den 27. september 1903 af to af de tilkaldte strejkebrydere. Af teksten fornemmer man, at Thomsen har gjort sit til at behage de udenbys arbejdere. Ved ankomsten til Stege blev de anvist både kost og logi i »Skovs Restauration«, og dér blev serveret både »Snaps og Øl« alt sammen på Thomsens regning.⁴ Den 29. bekendtgjorde endnu to, at de var blevet »lokket til Stege af Gas- og Vandmester Carl Thomsen« uden at vide, at der var tale om strejkeramt arbejde (de havde åbenbart ikke fulgt med i *Social = Demokraten*), og at de »tillige med nogle Kammerater [blev] beværtede på hotel Harmonien i Stege med Mad og Snaps« og at beværtningen var »paa Hr. Carl Thomsens Regning« og »uden Opfordring« fra de pågældende strejkebryderes side. De to bekendtgørelser sluttede samstemmende med en opfordring til N.I.O.G.T.ere blandt

Logen »Frihavnen«, der var tilsluttet Templar Ordenen, på skovtur 1910. (ABA)▶

Social = Demokratens læsere om at møde op til et stort møde i Rømersgades store sal,⁵ arbejderbevægelsens højborg i København.

Noget kunne tyde på, at arbejderbevægelsen ønskede en forandring af afholdsordenens indre forhold. I et åbent brev – stadig i *Social = Demokraten* – undrede afholdsmanden Albrecht C. Liberoth sig nemlig over, at et flertal i afholdsordenen, som han mente repræsenterede »Demokratisme«, kunne forsones sig med Thomsen, der var så »aristokratisk« over for arbejderne i logen. Han antydede samtidig at »Arbejdernes Organisation« kunne tænkes at påføre samme Thomsen et nederlag på det planlagte møde i Rømersgade. Og det åbne brev sluttede med en gentagelse af opfordringen til ordensfællerne om at møde op på trods af at »kræfter inden for N.I.O.G.T.« – formentlig Thomsen selv – søgte at afholde N.I.O.G.T.erne fra at deltage i det de kaldte et »protestmøde« mod ordenen.⁶

Den 1. oktober bragte *Social = Demokraten* et påfaldende fyldigt referat af mødet Rømersgade, og det viste, at sagen blev taget ret alvorligt: Hele 1.700 – 1.800 københavnske N.I.O.G.T.ere var mødt frem og viste en massiv modstand mod ordenschefen. Typograf Anton Andersen, der selv var medlem af den københavnske N.I.O.G.T.-loge »Den gode vilje«, øn-



skede »Thomsen stillet til Regnskab«, og en anden N.I.O.G.T.er, Wald. Hartmann, proklamerede om Carl Thomsen at »han skal blive knust ved de mange tusinde Arbejdere, der er medlemmer af N.I.O.G.T.« Mødet endte da også med at de, der var til stede, vedtog en resolution med en opfordring til Carl Thomsen om at trække sig tilbage. Kun otte stemte imod. Thomsen selv påhørte det hele – med korslagte arme og hånlige mine –, men forsvandt inden mødets afslutning ud af en bagdør, hvorefter de tilstedeværende N.I.O.G.T.ere vedtog en tilføjelse til resolutionen om at arbejde for, at der blev indkaldt til et ekstraordinært møde i storlogen – N.I.O.G.T.s øverste myndighed og det forum, der retmæssigt varetog problemer angående ordenens indre forhold.⁷

Dermed var der lagt op til oprør. Thomsens egen udlægning af mødet blev trykt i afholdsordenens medlemsorgan *Nordisk Good = Templar* og derfra optrykt i *Social = Demokraten*. Men det overbeviste blot oprørerne om det rigtige i deres forehavende, at Thomsen brugte logen til at føre arbejdsgiverpolitik. Thomsen anmodede nemlig ordens ærlige medlemmer om at ville

»holde sig passive og ikke lade sig bruge til Agitation for en Arbejder-Konflikt, som vor Orden ikke har med at gøre, men huske paa vor Ordens Formaal og ikke blande Politik, Religion og Arbejderkonflikter ind i vort Arbejde, thi da vil vor Ordens Stabilitet gaa til Grunde.«

Anton Andersen fastslog efterfølgende i *Social = Demokraten*, at da hele tre fjerdedele af ordenens medlemmer – ca. 18.000 – var arbejdere burde Rømersgaderesolutionen om Thomsen afgang vedtages blandt N.I.O.G.T.ere rundt om i Danmark ud fra devisen, at en arbejderloge naturligvis måtte have en arbejdsvenlig ledelse.⁸

Den næststørste arbejderbevægelse

Var Lyngsies og *Social = Demokratens* interesse for afholdsbevægelsens virke mon et forsøg på at etablere et tættere forhold mellem arbejderbevægelsen og afholdsbevægelsen i Danmark?

For at forstå *Social = Demokratens* interesse i afholdsordenens indre forhold, må vi kort se nærmere på, hvad afholdsbevægelsen egentlig var. Afholdsbevægelsen stammer fra Amerika, men blomstrede op i Nord-Europa i løbet af 1800-tallet. Både i Norge,⁹ Sverige¹⁰ og Finland udviklede afholdsbevægelsen sig parallelt med og henvendte sig til de samme befolkningsgrupper som arbejderbevægelsen og fik også betydelige arbejdergrupper i tale. Den finske historiker Irma Sulkunen foreslår ligefrem,

at afholdssagen blev et middel for arbejderførerne til at organisere første-generations arbejderne.¹¹

I Danmark udbredtes afholdsbevægelsen fra omkring 1880 i de Københavnske bro-kvarterer, men bredte sig snart til købstæderne. Skønt der blandt bevægelsens første initiativtagere var en del sekteriske elementer, placerede størstedelen af afholdsorganisationerne sig – ligesom arbejderbevægelsen – på et klart sekulariseret standpunkt (i modsætning til bl.a. Københavns Indre Mission) i sine bestræbelser for at organisere og vække den nye arbejderbefolkning. Afholdsbevægelsen henviste til, at den var uafhængig af politiske og religiøse tilhørsforhold.

Det blev en ganske stor bevægelse også i Danmark. Afholdsbevægelsen havde omkring århundredskiftet knap 110.000 organiserede afholdsfolk i lokale foreninger og loger over hele landet. Danmarks Afholdsforening var langt den største med godt 60.000 medlemmer. Afholdsordenen N.I.O.G.T. havde i årene efter århundredskiftet godt 30.000 medlemmer i hovedsagen – som det også fremgik af mødet i Rømersgade – småkårsfolk og arbejdere.

N.I.O.G.T. [Nordisk Independent Orden af Good Templars] blev i 1892 udskilt af den internationale afholdsorden I.O.G.T. som en særlig nordisk afholdsorden, der imødekom arbejdernes særlige drikketradition ved at tillade øl-drikning: dog kun de svagere overgærede ølsorter, som efter ølskatten af 1892 var forblevet skattefrie. Begrundelsen var den, at man ikke kunne fratage arbejderne øllet helt, hvis man skulle sikre sig deres støtte i bevægelsen. Det var en erkendelse af, at øllet spillede en stor rolle i den nye arbejderbefolknings hverdag. Ingen anden end Carl Thomsen selv var den gang een af hovedmændene i forsvaret for øllet og oprettelsen af N.I.O.G.T.

Meget tyder da også på, at forholdet til arbejderbevægelsen aldrig blev så tæt i Danmark som i det øvrige Norden – formentlig af den grund, at arbejderbevægelsen i Danmark var etableret før afholdsbevægelsen. Alligevel er personsammenfald i bevægelsernes initiativkredse især på lokalt plan langt fra usædvanlige. Artikelskriveren har sammen med Inge Bundsgaard vist, at afholdsbevægelsen etablerede sig i købstæderne og stationsbyerne – i mange tilfælde før arbejderbevægelsen vandt fodfæste.¹² Et eksempel på, at en afholdsforening var fødselshjælper for arbejderbevægelsen lokalt er Thisted Afholdsforening. En medlemsopgørelse fra 1892 viser, at Thisted Afholdsforening organiserede byens udsatte småkårsfolk, mestre og funktionærer såvel som arbejdere og håndværkssvende. Afholdsforeningen var den eneste af byens småkårsbevægelser, der



En landarbejderfamilie på Samsø i 1922, der har taget afholdsbevægelsens budskab om spiritussens ødelæggende virkning på familien til sig. På væggen står: »Afhold fremmer velstand og lykke. Spiritus nydes ikke.« (ABA)

også havde egnede mødelokaler i foreningens afholdshjem. Det var derfor naturligt, at den første lokale arbejderbevægelse samledes i dette regi.¹³

Trods Afholdsbevægelsens størrelse, er dens betydning for arbejderklassen – eller i det hele taget – overset såvel i de nyere historiske fremstillinger¹⁴ som i arbejderkulturforskningen.¹⁵

Afholdsbevægelsen i Danmark var også mere end blot en bevægelse vendt imod alkoholen. Formålet med afholdsbevægelsen var – som med arbejderbevægelsen – at skabe velstand og et bedre liv blandt de lavere sociale lag.

Men i sin agitation henvendte bevægelsen sig til arbejderne og småkårsfolkene med en ideologi om, at det kunne betale sig selv at gøre noget. Afholdsbevægelsen ville skabe en ny og ædruelig mennesketype – klar til at tage den moderne tids nye udfordringer op. Strategien var, at kun hvis den enkelte arbejdede målbevidst med sig selv, fik han mulighed for at forbedre sine egne levevilkår og måske endog »rykke op i næste klasse« – i småborgerskabet. Derved kunne han endog slippe den negative identifikation med den drikkende, kollektive og uengagerede pøbel. Det var den individuelle løsning på arbejderproblemet.

Flittig Hansen

og

Tørstig Hansen.

Anskuelsesbillede med Tekst om Afholdssagens praktiske Værd.

Flittig Hansen og Tørstig Hansen var begge dygtige Haandværkere og tjente gode Penge. De kom i Lære hos samme Mester og blev Svende, da de var 20 Aar, med faa Ugers Mellemtid.

Tørstig Hansen var den ældste, og da han blev Svend, neldte han sig ind i flere selskabelige Foreninger, i hvilke Drik, Kortspil og Dans vare væsentlige Faktorer.

Da *Flittig Hansen* var 18 Aar, blev han derimod Medlem af »N. I. O. G. T.«, og da han blev Svend, var han Medlem af Storlogen.

I 10 Aar arbejdede de to unge Mennesker sammen hos samme Mester og for en god Dagløn, men saa gik Mester »fallit«, og saa blev de begge to arbejdsløse.

Paa det ene Billede ser Du, kære Læser, en Mængde tomme Øltønder, som er alt, hvad *Tørstig Hansen* fik sparet sammen af de 10 Aars gode Dagløn. I Løbet af de 10 Aar drak han hver Dag 6 halve Bajere foruden i Ny og Næ »en anden Genstand«. Hans Drikkeri kostede i Gennemsnit 75 Øre hver Dag, foruden at han tit holdt »Blaa Mandag«, og ofte var han uoplagt til Arbejde, saa at hans Arbejdsfortjeneste mindskedes gennem hans Drikkeri. Nu, da han er arbejdsløs, har han Tid til at regne ud, hvor meget Drikkeriet har kostet ham i Penge, og han kommer til det Resultat, at alene de 6 Bajere daglig har kostet 219 Kroner aarligt eller i Løbet af 10 Aar 2190 Kroner foruden Renter og Rentes Renter, og at han i Løbet af de 10 Aar har drukket 58 Tønder bajersk Øl eller 21,900 halve Bajere. *Tørstig Hansen* maa nu bekende: »Disse tomme Tønder er alt, hvad jeg har faaet ud af de Penge, jeg i 10 Aar har ofret paa bajersk Øl, og de er ikke engang mine egne: de tilhører Bryggeren.«

Paa det andet Billede ser vi *Flittig Hansens* nydelige lille Hus, som han lige har faaet Skøde paa. I Stedet for som *Tørstig Hansen* at sætte sine Penge i Spiritus, tog han tre Bøger i »Arbejdernes Byggeforening«, og i Løbet af 10 Aar havde han med Renter og Rentes Renter faaet opsparet 2800 Kroner, og nu har han købt det pæne Hus, som han og hans Hustru er saa glade for. Han siger nu saa ofte: »Gud være lovet og takket! Jeg kan nu bo husfrit Resten af mine Dage; skylder ingen Steder Penge og kan klare enhver sit.«

Maatte mange Mænd følge *Flittig Hansens* Eksempel og derigennem sprede Glæde og Tilfredshed over sig selv og blandt Omgivelserne. —

S.—n.



Det er, hvad *Flittig Hansen* har sparet sammen: Et Hus og klart enhver sit.



Det er, hvad *Tørstig Hansen* har sparet sammen, og det tilhører Bryggeren.

»*Flittig Hansen*« deponerer alle sine optjente penge i et hus til familien mens »*Tørstig Hansen*«s resultat er støtte til bryggeren og en bunke tomme tønder.¹⁷

Særlig N.I.O.G.T.s arbejde foregik i små intime familieagtige loger, hvor rammerne for fællesskabet var strengt struktureret, og hvor hver især havde sin plads og langsomt blev tildelt større og større indflydelse og ansvar for sig selv og fællesskabet. Den enkeltes fremgang i forbedringsarbejdet markeredes med sindrige ceremonier – første gang i forbindelse med aflæggelsen af løftet om afholdenheden og overgangen fra den drikkende dyriske tilstand til en ædru og humane tilstand. Den enkelte blev tildelt regaler, svarende til advancementet i ordens grader og til opnåelsen af stadig mere forpligtende embedsposter.

Afholdsbevægelsen har tidligere været diskuteret i termer om disciplinering eller selvdisciplinering.¹⁶ Der kan ikke være tvivl om, at typer som Thomsen som arbejdsgiver praktiserede disciplinering blandt sine afholdsbrødre, – i alt fald overfor de to fagforeningsmedlemmer fra Stege – og det var da også denne funktion N.I.O.G.T.-oprøret var rettet imod. Men at afholdsbrødrene i de fleste tilfælde selv nød godt af den målbevidste selvdisciplin, som loge- og foreningsarbejdet åbnede mulighed for, er en kendsgerning. Hvis ikke, ville de nok forlade afholdsarbejdet. Både tanken om disciplinering og selvdisciplinering er udtryk for samme velfærdsstrategi: at en løsning på velfærdsspørgsmålet måtte findes i individet selv. Det var en del af ideen, at såvel arbejdsgivere som arbejdstagere var i samme organisation. Arbejdsgiveren kunne virke som en attraktiv foregangsmand og identifikationsfigur for dem, der ikke var kommet så langt endnu. Det gav status og selvtilid for den svage at høj som lav var »brødre« i afholdslogen.

Den engelske socialhistoriker R.J. Morris hævder lige ud – og ikke mindst med tanke på afholdsbevægelsen –, at England havde ikke een, men flere arbejderbevægelser.¹⁷ Det kan man med god ret hævde også gælder for Danmark. Efter afholdsfolkernes egen opfattelse blev afholdsbevægelsen ganske vist ikke den *største* bevægelse, men i alt fald den *bedste* bevægelse af og for den danske arbejderbefolkning. Mon ikke en inddragelse af afholdsbevægelsen kunne give en nøgle til forståelsen af kulturelle dynamiker i den ikke-politiserede side af arbejderklassen.

Sammenlignet med arbejderbevægelsen udfyldte afholdsbevægelsen som social bevægelse langt mere indadvendte og familiære funktioner i arbejderbefolkningen. Maler Rasmussen fra logen »Excelsior« i København var også fuldt overbevist om, at afholdsbevægelsen kunne noget, som arbejderbevægelsen ikke prioriterede så højt. Modsat arbejdspladsernes falske drikkende kammeratskabslag ikke bare værnede afholdsbevægelsen om familien, den ydede også gennem ædrueligheden basal støtte til den opløsningstruede familie:

»Vi, der tilhøre og leve og virke for Arbejderstandens Vel, véd, ogsaa, at »Kammeratskabet« paa Arbejdspladsen stives af med Flasken, og med det Resultat, at Familien ofte lever i Strid og Spetakel i ulykkeligt Ægteskab og med Opløsningen for Øje. I mangfoldige Tilfælde gaar det ud over en Flok Smaabørn, som lide bittert Savn og Tilsidesættelse ... Lad os haabe, at det store Flertal af Afholdsfolk vil raabe Afholdssagen ud baade tillands og til søs, thi den er den store Samfundsreform, der bærer Lykke og Velsignelse i sit Skød og har Magt til at føre os alle – ogsaa Arbejderstanden – ind i det forjættede Land.«¹⁹

Netop kammeratskabet baseret på drikkeriet var en slet skjult hentydning til den socialistiske arbejderbevægelses manglende forståelse for afholdssagen. Flere indtrængende opfordringer til »den danske arbejder« antyder, at afholdsbevægelsen langt fra fik den opbakning i de toneangivende arbejderkredse, som den følte sig berettiget til:

»Naar dog blot den danske Arbejder vilde lukke sine Øjne op, og i Afholdsmanden se en Ven, der ville værne ham og være ham behjælpelig med at beholde sine Skilinger i Lommen, og ikke en Fjende, der vil frarane ham hans Del af Livets Goder. Naar det dog blot vilde gaa op for ham, at han kun spiller en uanselig Rolle i dette Drikkekalas, at han, hvor meget han end gjør sig Umage for at være med i Drikkeriet, dog ikke er regnet for noget, saa at han den Dag Pungen er tom, ubarmhjertig bliver sat udenfor Værtshusholderen, at den samme Mand, som kaldte ham Ven og sagde Du til ham, da han havde Penge, er den samme Mand, til hvis Underhold han yder sin Skjærv.«²⁰

De danske afholdsfolk har formentlig misundeligt kunnet se på Sverige, hvor afholdsbevægelsen fik så stor betydning for den svenske arbejders dagligdag, at den ligefrem blev kendetegnende for »den svenske arbejder-type«. Det mener i alt fald svenske arbejderhistorikere. I 1988 lancerede den svenske idéhistoriker Ronny Ambjörnsson begrebet »den skötsamme arbetaren«, hvor ordet »skötsam« stod for en omsorgsfuld, ansvarlig, omhyggelig, dannet, eftertænsksom og ikke mindst afholdende arbejder udviklet i et tæt samarbejde mellem arbejderbevægelsen og afholdsbevægelsen. Afholdsbevægelsen stod for den side af arbejderbevægelsen, der fremmede kultur og familie, uddannelse og oplysning, lighed og demokrati.²¹

Fælleslogemødet

Stege-sagen tyder på, at der var kræfter med rødder inden for såvel arbejderbevægelsen som afholdsbevægelsen, der ville ændre forholdet mellem de to bevægelser. Det så også i første omgang ud til at skulle lykkes.

Et stort fælles logemøde om sagen med deltagelse af ikke mindre end

2.000 af de københavnske N.I.O.G.T.ere blev afholdt i ordenens store nye logebygning i Ryesgade 106. Bygningen var ikke mindst bragt til veje ved Carl Thomsens indsats. Som logemøde var debatten underlagt afholdsordenens hierarkiske struktur, med de rangsopdelte medlemskaber og den ceremonielle mødeform. Der var således lagt låg på hvad, der kunne vedtages – troede Carl Thomsen tilsyneladende. Men sådan skulle det ikke være. Af *Social = Demokratens* indlevende referat fremgik det, at logebrødrene gjorde oprør mod strukturen og forandrede mødeformen fra et ceremonielt ordensmøde til en demokratisk forsamling:

»Pludselig var der en Stemme: Brødre og Søstre! Lad os nu tage Regalierne af! Under Langvarige Hurraraab fjærnedes Forsamlingen Regalierne. De brede hvide Halskraver aftages og forsvinder i Lommerne I Løbet af et Minut er det vældige Logemøde med ét Slag forvandlet til en almindelig Forsamling, hvor Ordet er frit.«

Det hele endte i følge *Social = Demokraten* med, at lyset gik ud, folk bandede sig vej til udgangen og Thomsen måtte igen forlade mødet af en



bagdør.²² *Social = Demokraten* havde tilsyneladende kunnet styre udviklingen i logen så vidt.

Thomsen udsendte en 30-siders pjecce om forløbet, – en pjecce, der også blev kraftigt imødegået i *Social = Demokraten*.²³ Han forlangte, at de 84 menige logebrødre fra forskellige Københavnske N.I.O.G.T.-loger, der havde indkaldt til det første møde i Rømersgade, blev ekskluderet af N.I.O.G.T. Dermed var arbejds konflikten ført helt ud i de enkelte loger. Anton Andersen selv blev ekskluderet umiddelbart efter mødet, men snart fulgte yderligere 35 eksklusioner primært fra logen »den gode Vilje«, »København«, »Odin«, »Hostrups Minde«, »Frihedsstøtten« og »Freddens Ly«. De yderligere 21 eksklusioner, der fandt sted inden 1. december, var spredt blandt de københavnske loger.²⁴

Ledelsen af afholdsbevægelsen stod tilsyneladende i 1903 ret rådvild over for arbejderbevægelsens angreb. N.I.O.G.T. søgte naturligt nok at løse arbejderoprøret inde fra og gøre det til en sag, der var iscenesat af *Social = Demokraten* og med støtte af »ulydige« og problematiske N.I.O.G.T.-medlemmer.

Men så enkelt var det ikke. I protest mod ordenens fremfærd begyndte de københavnske N.I.O.G.T.-loger at lukke en efter en. I logen »Den gode Vilje« fjernede oprørerne ganske enkelt logens regalier og forlod logelokalet og umuliggjorde dermed, at logens arbejde kunne optages under reglementerede former.²⁵ »Den gode Vilje«, var den loge, der mest af alt sympatiserede med oprørere.²⁶

En bekræftelse af, at der virkelig ikke var demokrati i ordenen er det, at røret blandt N.I.O.G.T.s menige arbejdende medlemmer ikke forplantede sig til ordenens ledelse og officielle ugentlige organ *Nordisk Good-Templar*. Her var der fortsat fuld tillid til ordenschefen. Redaktøren Jørgen Lund, der tillige var M.F. for Venstre, behandlede sagen på et mere principielt plan under overskriften: »Snigløbet mod N.I.O.G.T.«. Han antydede dermed, at hele sagen var rent politisk, og at Carl Thomsen altså var offer for en politisk intrige.²⁷ Ugen efter den 25. oktober fulgte N.C. Jensen Fløe, der også var både ordensmedlem og M.F. for venstre, sagen op. Arbejderkonflikten i Stege og N.I.O.G.T. var efter hans mening uden sammenhæng.²⁸ De to N.I.O.G.T.eres politiske tilhørsforhold viste

◆ Afholdsbevægelsen oprettede også børneloger. Her har én af dem, »Trostfast-Enigheden« fa-neindvielse i 1901. Børnene er iklædt de karakteristiske brede halskraver. (ABA)

samtidig, at Socialdemokratiet ikke nødvendigvis var afholdsfolkenes foretrukne samarbejdspartnere.

Ved det ekstraordinære storlogemøde i Horsens 6. december 1903 blev et mistillidsvotum til Thomsen diskuteret i ordenens formelle regi. Som forsvar for stortemplar Carl Thomsen udtalte logebroderen Niels Christensen, Odense, at gav storlogemødet stortemplaren et mistillidsvotum ville N.I.O.G.T. være prisgivet »et bestemt politisk parti«. Afholdsbevægelsen skulle efter Christensens mening helt droppe ethvert forsøg på forlig med socialdemokraterne. En anden logebroder Rasmussen fra Horsens, afviste forslaget med at fastslå, at da ordnens medlemmer fortrinsvis blev rekrutteret af arbejderstanden, og skønt han var velvidende om, at det var et planlagt overfald fra socialdemokraterne, fastholdt han at Carl Thomsen netop af den grund måtte have ræsonneret, at han ikke på den ene side kunne repræsentere arbejderne og på den anden side slås med dem: »den bedste agitation for [afholds]sagen var den på arbejdspladserne, og denne var næsten umulig under de forhåndværende forhold«. En konflikt med socialdemokraterne ville med andre ord umuliggøre afholdsbevægelsens fremgang blandt arbejderstanden.

En afstemning om en mistillidserklæring til stortemplaren endte med 119 ja 192 nej.²⁹ Carl Thomsens trak sig ganske vist ikke umiddelbart, men genopstillede ikke i sommeren 1904 på det ordinære storlogemøde, efter at have udlagt situationen rent politisk.³⁰ Det vidner om de socialdemokratiske oprøreres stærke stilling i logen.

Efter storlogemødet i december 1903 var der tilsyneladende banet vej for helt nye – socialdemokratiske – afholdsinitiativer. Den socialdemokratiske afholdsmand Anton Andersen indkaldte i *Social = Demokraten* til et stort møde i Arenateateret – vel at mærke et af Københavns største lokaler – med det formål, at danne et nyt Skandinavisk Afholdsselskab.³¹ Mødet var støttet af medlemmer fra de fem københavnske N.I.O.G.T.-loger, der også havde indkaldt til mødet i Rømersgade, og tanken var at N.I.O.G.T.- skulle sprænges, og at der skulle dannes en ny socialdemokratisk Verdandiorden. I Sverige var Verdandi fra 1896 oprettet som en særlig socialdemokratisk afholdsbevægelse. Bevægelsen stod for den fri og demokratisk arbejderoplysningspolitik.³²

Modsat N.I.O.G.T. skulle den nye Verdandi-orden være en frisindet orden uden livsvarigt afholdsløfte, uden straffebestemmelser, med ret til at drikke alt øl under skattegrænsen og uden grader og regaler. Forenin-

gen skulle samles under valgsproget »Afholdssagen, Oplysning og Udvikling«. ³³ De nye Verdandister var overbeviste om, at de ved at forlade N.I.O.G.T. samtidig forlod »et middelalderligt System med Grader og Klasseinddeling i Adel, Gejstlighed, Borgere og Bønder, og hvor Bønderne (det store Medlemstal) intet har at sige.« ³⁴

Social = Demokraten bragte i den følgende tid systematiske meddelelser over udviklingen i de berørte københavnske N.I.O.G.T.-loger. Bladet kunne referere, at efter et rådsmøde i N.I.O.G.T., der godkendte Carl Thomsens handlinger, ophørte »adskillige loger« i København i protest. ³⁵ Een loge blev ligefrem lukket af Carl Thomsen, efter at den havde vedtaget, at »Medlemmerne ikke ønskede at have Samkvem med Skruebrækere eller disses Hværvere«. Efter lukningen besluttede medlemmerne straks efter – i følge *Social = Demokraten* – at danne en loge under Verdandi. ³⁶ *Social = Demokraten* havde dermed de facto fremprovokeret dannelsen af en ny og mere »tidssvarende« afholdsorden.

2.000 N.I.O.G.T.ere forlod umiddelbart N.I.O.G.T. og gik over i Verdandi. Det var dog kun en lille del af N.I.O.G.T.s medlemmer og i hovedsagen N.I.O.G.T.ere bosatte i København. ³⁷ Men trods Lyngsies og *Social = Demokratens* indsats tyder intet på, at den nye afholdsforening i noget nævneværdigt omfang rekrutterede nye socialdemokratiske afholdsfolk, der ikke allerede havde været medlemmer af N.I.O.G.T. eller een af de øvrige afholdsorganisationer. Det vil også sige at hovedparten af de allerede afholdsorganiserede arbejdere fortsatte i de gamle afholdsorganisationers regi – på trods af at det efter 1903 – ikke længere kunne være socialdemokratisk politik. For Stege-sagen betød, at den uformelle accept mellem Socialdemokratiet og størsteparten af den gamle afholdsbevægelse var brudt. Holdningen i Socialdemokratiet til den gamle afholdsloge ses af en socialdemokratisk bogstavtranscription af N.I.O.G.T. til: **Nogle Idioter Og Gamle Tosser.**

Men hvorfor kunne N.I.O.G.T. ikke leve i fredeligt samkvem med socialdemokraterne? Når bevægelserne havde tålt hinanden hidtil, hvorfor da et så afgørende brud i 1903? Hvorfor blev Verdandi aldrig større? Havde den danske arbejderbevægelse ikke forståelse for Skötsamhetsidealet som den svenske? Var arbejderbevægelsen og *Social = Demokraten* reelt interesserede i en socialdemokratisk afholdsbevægelse?

Stjernen

Der kan ikke være tvivl om, at arbejderbevægelsen var enig med afholdsbevægelsen i at bryggerierne udsugede arbejderne. Det blev understreget gang på gang i *Social = Demokraten*:

De forenede Bryggeriers Overskud udbetales til de Privatkapitalister, som ejer Selskabets Aktier. Arbejderne faar saaledes kun deres knapt tilmaalte Døgløn. Langt over 1 Million er nettooverskudet alene af disse tre Bryggerier. Langt over Halvdelen af dette Øl drikkes af Arbejderne, fordi de udgør de ni Tiendedele af den tørstende Menneskeslæggt, men de faar ikke en Øre af det hele.

Fortjenesten gik nemlig fra Carlsbergbryggeriet til Carlsbergfonden, og det var efter *Social = Demokratens* mening helt umuligt, for Carlsbergfonden var nemlig:

– overmættet med Midler. De skal bruges til Støtte for Kunst og Videnskab, men vort lille Land kan ikke frembringe saa mange Kunstnere og Videnskabsmænd, at de kan fortære det hele.³⁸

Løsningen på arbejdernes ølproblemer og bryggeriernes udsugning af arbejderne var ikke – som i Sverige –, at arbejderne holdt op med at drikke. I stedet begyndte de danske arbejdere på kooperativ basis at producere både bedre og billigere øl.³⁹

Resultatet blev altså i 1902 grundlæggelsen af Arbejdernes Bryggeri »Stjernen«, som foreløbig var planlagt til en produktion af 60.000 Td. øl om året. Skulle arbejderne støtte arbejderbevægelsen økonomisk måtte de derfor tilskyndes til – bl.a. gennem *Social = Demokraten*, at drikke »deres eget øl« – og selv score fortjenesten.

Arbejderbevægelsens holdning til øllet blev markeret i efteråret 1902, hvor *Social = Demokraten* kunne bringe et mindre interview med bestyrelsen ved det nye »Arbejdernes kooperative Bryggeri Stjernen«, Sigvald Olsen.

»Arbejderne har ved Overtagelsen af dette Bryggeri ikke villet forværre Drikkeriet, men i Anerkendelsen af det Faktum, at der her i Landet drikkes overmaade meget Bajersk = Øl, har vi ment, at Fortjenesten ved Tilvirkningen af dette Øl ligesaa godt kunde komme Arbejderne selv tilgode, som at det hidtil er gaaet i Privatkapitalisternes Lommer.«⁴⁰

Salgstallene levede ikke op til stifternes forventninger, hvilket tydeligvis skyldtes, at arbejderne stadig holdt sig til de »kapitalistiske ølsorter«. For at støtte Stjerne-øllet bragte *Social = Demokraten* derfor harmfulde artikler om, at de gamle bryggerier spredte de – falske – rygter »at Arbejder-

nes Øl i Grunden kun var maskeret Krone Øl«, fordi, der tidligere havde været brygget det overgærede kroneøl på Stjerne-bryggeriet. *Social = Demokraten* søgte at give læserne det indtryk, at de kapitalistiske bryggeriers angreb skyldtes, at Stjerneøllet var en trussel mod deres tidligere ølmonopol. De placerede – næppe overraskende »Arbejdernes Øl« som en værdig konkurrent på alle områder:

»Vi har alle set og hørt det Ramaskrig, der rejstes fra de konkurrerende Bryggerier. At Arbejderne selv vilde brygge Øl, og at de endda bryggede det af de bedste Produkter, saa at Brygget blev mere velsmagende end de andres, det var mere end pinsomt, og derfor skulde Arbejdernes Øl boykottes.«

Men de kapitalistiske bryggerier hæftede sig også ved, at selvom det var »Bajersk Øl«, der blev brygget på »Stjernen« var det »altfor mildt og ikke rigtigt Bajersk Øl«. Dette satte naturligvis *Social = Demokraten* i et dilemma fordi netop det svage øl jo kunne sikre et tåleligt forhold til afholdsbevægelsen. Måske for at styrke troværdigheden rekvirerede *Social = Demokraten* analyser fra Carlsbergs laboratorium af såvel Gl. Carlsberg, Tuborg og Bryggeriet Stjernen, og »saaledes at Laboratoriet selv indkøbte Øllet i forskellige Forretninger.« Resultatet blev – næppe overraskende – meget smigrende for »Stjerneøllet«. Efter undersøgelsen kunne *Social = Demokraten* nemlig konkludere, at »Det er altsaa nu videnskabeligt påvist, at øllet på alle områder var lige så godt som øllet fra Gl. Carlsberg og Tuborg. Og det gjaldt både de stærke og ikke mindst de svage ølsorter:

»Vil man endelig have et Glas undergæret Øl uden alt for megen Alkohol, men dog af nogen Næringsværdi, skal man ikke købe Gl. Carlsberg eller Tuborg, men en Stjerne Pilsner. Vil man derimod købe sig en kraftig Bajer, skal man heller ikke gaa til Gl. Carlsberg eller Tuborg, men forlange en Stjerne Lagerøl.«

Og så anbefalede *Social = Demokraten* at budskabet blev slået op på alle fabrikker og værksteder i byen.⁴¹

Efter offentliggørelsen af analysen meddelte *Social = Demokraten* da også, at salget var gå betydeligt frem på værtshusene – og det selvom, der fra »de andre Bryggerier« stadig blev gjort kraftige forsøg på at forhindre øllet i at komme ind på sådanne steder, hvor »andre Bryggeriers Ølsorter hidtil er ført«. Og avisen kunne omtalte harmdirrende, at en hr. Weilby, der var repræsentant for Ny Carlsberg, havde forsøgt at gøre reklame for »Arbejdernes Bryggeri« ved at fortælle en restauratør, at »Bryggeriet ikke var leveringsdygtig og at øllet ikke er godt«. Restauratøren svarede naturligvis prompte:

– Øllet smager saavel mine Kunder som mig, og jeg har aldrig udskænket mere Øl paa denne Tid af Aaret end jeg nu gør. Den ihærdige Repræsentant havde intet Held med sig den Gang, og vi vil da ogsaa raade ham til at være mere forsigtig her-efter.⁴²

Bedre reklame kunne Stjerneøllet nok ikke få. Og for at ingen skulle være i tvivl om, hvor rigtige socialdemokrater nød deres øl, offentliggjorde *Social = Demokraten* regelmæssigt lister over de værtshuse, der førte Stjerneøllet, og meningen var da at de bevidste arbejdere kunne samles dér.⁴³

Agitationen for Stjerneøllet blev stadig mere og mere intens - og pågående for at nå en foreløbig kulmination i efteråret 1903!

Den 3. oktober 1903, medens Stege-sagen var på sit højeste, bragte *Social = Demokraten* eksempelvis et referat fra en gruppe »Savværks- og Maskinsnedkeres« besøg på bryggeriet. Her bad foreningens formand, folketingsmand C.A. Schmidt, de tilstedeværende om efter bedste evne at støtte bryggeriet. Og den bedste måde det kunne ske på var ved, at de, der ønskede at nyde bajersk øl »overalt forlangte Bryggeriets Produkt«. ⁴⁴

Noget kunne tyde på, at Stege-sagen ikke bare drejede sig om skabelsen af en demokratisk afholdsorden. Den 18. oktober 1903 anførte socialdemokraten og afholdsmanden Marinus Sørensen fra Silkeborg i *Social = Demokraten* at han, ved at læse hele debatten om Stege-sagen i *Social = Demokraten* havde han fået den tanke, om det skulle være:

»Forretningsudvalget for Arbejdernes bayersk-Bryggeri i København, der synes, at der for mange af de københavnske Arbejdere, der slutter sig til Good Templar-Ordenen, og derved formindsker Bryggeriets Omsætning.«

Som gammel Socialdemokrat havde Marinus Sørensen lært partidisciplin, men han hævdede, at hans disciplin var yderligere udviklet efter at han var indtrådt i Good Templar-Ordenen: N.I.O.G.T. Der havde han også lært »Retfærdighed og at skelne imellem, hvilke Midler, der mange Gange bruges for at opnaa et eller andet Øjemed.« Sørensen ville derfor opfordre alle medlemmer af N.I.O.G.T. til at tage det roligt

– lad Eder ikke bruge til at splitte Ordenen. Indenfor denne skal der ikke sættes Skæl mellem Arbejder og Arbejdsgiver. Men dette har Hr. A[nton] Andersen og Forretningsudvalget [for Stjernen] gjort et ihærdig Forsøg paa ...⁴⁵

Stege-sagen kom til at markere et endelige skel mellem arbejderbevægelsen og afholdsbevægelsen. Efter Stege-sagen fik afholdsorganiseringen blandt Socialdemokraterne ringe vilkår. F.J. Borghjerg omtalte sig som

afholdsmand, men ville ikke træde offentlig frem som sådan.⁴⁶ Med afholdssocialdemokraten Peter Sabroe i spidsen søgte de socialdemokratiske afholdsfolk herefter blot at fastholde at Socialdemokratiet og Stjernen fortsat også skulle satse på de svage og undergærede ølsorter og dertil anvende oplysning, uddannelse og forbedrede levevilkår i kampen mod alkoholismen.⁴⁷

Noter

1. *Social = Demokraten* 8/9 1903.
2. Nr. 82 Gas- og Vandmester Carl Thomsen contra Arbejder Oscar Larsen, i: *Højesteretstidende*, 6/10 1905, s.386. Sagen endte med et kompromis.
3. Carl Thomsen og Stege Arbejdsmænd. Sult og Spiritus, i: *Social = Demokraten*, 26/9 1903.
4. Carl Thomsen skænker Spiritus, i: *Social = Demokraten* 27/9 1903.
5. Strejken i Stege, i: *Social = Demokraten* 29/9 1903.
6. Albrecht C. Liberoth: Thomsen – Aabent Brev, i: *Social = Demokraten* 30/9 1903.
7. Protest = Mødet i Rømersgade, i: *Social = Demokraten* 1/10 1903.
8. C. Thomsen N.I.O.G.T. og hans Svar, i: *Social = Demokraten* 4/10 1903; *Nordisk Good-Templer* 4/10 1903.
9. Per Fuglum: *Kampen om Alkoholen i Norge 1816-1914*, 1972, s.487-507.
10. Se eksempelvis Birgitta Skarin Frykman: *Arbetarkultur – Göteborg 1890*, 1990, s.61 ff.
11. Irma Sulkunen: Temperance as a civic religion: the cultural foundation of the Finnish working-class temperance ideology, i: *Contemporary Drug Problems* sommer 1985, p.267-285.
12. Inge Bundsgaard og Sidsel Eriksen: Hvem disciplinerede hvem? En kommentar til Poul Porskær Poulsens artikel: Afholdsbevægelsen som disciplineringsagent, i: *Fortid og Nutid* bd. XXXIII 1986, København, 55-69;
13. Sidsel Eriksen: DET ANDET STAVNSBÅND. Et lokalstudie i Thisted afholdsforenings ideologi og arbejde for at forandre mennesker og samfund. i: *Historie. Fyske samlinger* bd.4, Århus 1991, s.529-588; Thisted Afholdsforenings Forhandlingsprotokol 10/ 5 1889, 17/9 1887, 23/10 1900.
14. I Olaf Olsen (red): *Gyldendal og Politikens Danmarkshistorie*, Bd. 12, *Klassesamfundet organiseres 1900-1925*, [bd.12], 1990, af Niels Finn Christiansen er bevægelsen eksempelvis kun sporadisk nævnt i en billedtekst på s.160.
15. Svend Aage Andersen: Arbejderklassen, i: *Socialhistorie og Samfundsforandring*, Århus 1984, s.247.
16. Se Inge Bundsgaard og Sidsel Eriksen: Hvem disciplinerede hvem? En kommentar til Poul Porskær Poulsens artikel: Afholdsbevægelsen som disciplineringsagent, i: *Fortid og Nutid* bd. XXXIII 1986, København, 55-69.
17. S-n. [Sofus Rasmussen]: Flittig Hansen og Tørstig Hansen, i: *N.I.O.G.T.s Aarbog*, 1906, s.69-71.
18. R.J. Morris: Clubs, societies and associations, i: F.L.Thompson (ed.): *The Cambridge Social History of Britain 1750-1950, Vol. 3, Social agencies and institutions*, Cambridge 1990, s.395-443.

19. [Maler] Emil Rasmussen af Loge Nr. 138 Excelsior: Vor Sag set fra et Arbejderstandpunkt, i: *Nordisk Good-Templar* 6/3 1898, sp.249-251.
20. Alkohol, Arbejdsløshed og Vinternød, i: *Nordisk Good-Templar. Organ for Afholdssagens Fremme*, 15/3 1893, sp.228.
21. Ronny Ambjörnsson: *Den skötsamme arbetaren. Idéer och ideal i ett norrländskt sågverksamhälle 1880-1930*, 1988; Ronny Ambjörnsson: *Den skötsamme arbetaren. Exemplet Holmsund*, i: *Tiden. Tidskrift för socialistisk kritik och politik grundad av Hjalmar Branting*, 1987 nr. 5-6.
22. Thomsens Fiasko ved Mødet i Aftes, i: *Social = Demokraten* 9/10 1903.
23. Carl Thomsen proklamerer i *Nordisk Good-Templar*, 11/10 1903 at han har udsendt en redegørelse over arbejderkonflikten i Stege; Pjecen blev også omtalt i *Social = Demokraten* Thomsen – En grov og usandfærdig Pjece, i: *Social = Demokraten*, 15/10 1903; Pjecen er forgæves eftersøgt på Det kongelige Bibliotek og i Afholdsselskabernes Landsforbunds bibliotek.
24. *Protokol over Forhandlingerne paa Danmarks Storloges Ekstramøde i Horsens 1903 samt over Forhandlingerne paa Danmarks Storloges Aarsmøde i København 1904*, 1904, [2.hft.], s.75-76.
25. Anton Andersen: Carl Thomsen – Jærnnæven i Virksomhed, i: *Social = Demokratenn* 18/10 1903.
26. Carl Thomsen vil ikke gaa, i: *Social = Demokraten* 20/10 1903.
27. Jørgen Lund: Snigløbet mod N.I.O.G.T., i: *Nordisk Good Templar* 18/10 1903, s.17-20.
28. N.C. Jensen-Fløe: Arbejderkonflikten i Stege og N.I.O.G.T., i: *Nordisk Good-Templar* 25/10 1903, s.26.
29. *Protokol over Forhandlingerne paa Danmarks Storloges Ekstramøde i Horsens [6/12] 1903 samt over Forhandlingerne paa Danmarks Storloges Aarsmøde i København 1904*, 1904, s.5-16.
30. Carl Thomsen: Beretning fra S.T. for Danmarks Storloge af N.I.O.G.T. for Storlogeaaaret 1903-04, i: *Protokol over Forhandlingerne paa Danmarks Storloges Ekstramøde i Horsens 1903 samt over Forhandlingerne paa Danmarks Storloges Aarsmøde i København 1904*, 1904, s.2 [2. hft.]
31. Anton Andersen: N.I.O.G.T. Kæmpemødet paa Søndag, i: *Social = Demokraten* 21/10 1903
32. *VERDANDI. Arbetarnas Nykterhetsförbund, 40 ÅRS-Jubilæum, 1896 2/2 1936*, 1936.
33. N.I.O.G.T. Mødet i Dag, i: *Social = Demokraten* 25/10 1903.
34. Afholdsmødet i Arenateatret N.I.O.G.T. sprængt, i: *Social = Demokraten* 27/10 1903
35. O.E. Mortensen: N.I.O.G.T. Logerne Lukker, i: *Social = Demokraten* 22/10 1903
36. M. Andersen: Ny Verdandi = Loge. Stortemplar Thomsen lukker Logen »Venners Haab«, i: *Social = Demokraten* 28/10 1903
37. Bevægelsen knyttede sig til Afholdssamfundet og anvendte dens blad N.C. Nielsen: *Afholdssamfundets Historie 1889-1914*, 1914, s.46
38. Øllet, vi drikker, i: *Social = Demokraten* 30/11 1902
39. Bryggeriet Stjernens arkiv findes på Erhvervsarkivet i Århus. Arkivet indeholder ikke nævneværdigt materiale om bryggeriets oprettelsessituation.
40. Arbejdernes Bryggeri »Stjernen«, i: *Social = Demokraten* 26/9 1902
41. Øllet, vi drikker, i: *Social = Demokraten* 30/11 1902
42. Arbejdernes Bryggeri »Stjernen«, i: *Social = Demokraten* 17/12 1902
43. Feks. Arbejdernes Bryggeri, Stjernen, i: *Social = Demokraten* 12/8 1902

44. Besøg paa Arbejdernes Bryggeri »Stjernen«, i: *Social = Demokraten* 3/10 1903.
45. Marinus Sørensen: Hvad er Forretningsudvalget? Hvem er Anton Andersen??, i: *Nordisk Good-Templar* 18/10 1903, s.22
46. Folketingsmand Borgbjerg, i: *Agitatoren* 24/12 1904
47. Jørgen Christensen og Ernst Christiansen: *En Stjernevogn kørte ud ... Bryggeriet Stjernens historie gennem 50 År*, 1952, s.52

Summary

The last two decades have seen a growing interest in life at work as a field of research. Previous yearbooks have touched upon historical research into work-life as a theme, but not until now has it been treated as a theme in its own right. Both in Sweden and in Norway the Research Councils designated research into life at work a special field of priority in the 1980s, and in Sweden, the Committee for Historical Research into Life at Work introduced an extensive programme of research strategy in 1990 (cf. *Historisk tidsskrift* 1990, nr. 4). At the Nordic level, three conferences were held on the subject, the first one in August 1985 in Kungälv, Sweden, the second in Voss (Bergen), Norway in October 1986, and the third in Holmsund in Northern Sweden in June 1991. The papers delivered at these conferences are published in reports.

At the first conference mainly Swedish and Norwegian scholars participated and, therefore, attempts were made to involve scholars from Denmark, Finland, and Iceland more directly in the subsequent ones. In addition to problems of theory and method the conferences have taken up a number of central issues, e.g. work process and conditions at the work sites, co-determination issues, labour market developments, and the power relations between state, capital, and labour. Attempts were made to shed light on the way in which the processes of industrialisation in the different countries interact with and influence the social relations of manufacturing and other types of industry. Furthermore, attempts were made to identify special features of the structure of life at work in the Nordic countries. In order to strengthen a multi-disciplinary interest in work-life research, attempts have been made to have as many disciplines as possible represented: Anthropology, philosophy, history, the history of ideas, law, sociology, political science, and economics.

Even though historical work-life research, which has developed over a wide front since the late 1970s, has also made much progress in Denmark, we are, nevertheless, only beginning to open up an extensive field where much needs doing. However, it seems quite clear that whatever progress has been made, has only been achieved through inter-disciplinary cooperation including the setting up and testing new theories and methods and involving new types of source material in the analysis. Consequently it seems only natural to include a broad spectrum of disciplines among the contributions to the present yearbook on work-life.

The yearbook opens with a historiographical survey of the various re-

search fields under which work-life has been examined. In their survey article, Marianne Rostgaard and Anette Eklund Hansen define research into work-life as the line of research which taking its point of departure in work and the social relations at the places of work – deals with changes in working processes, changes in work organisation, and with the responses of workers to these changes.

Marianne Rostgaard and Anette Eklund Hansen subdivide the existing research in the history of work-life into four categories: Analyses of the history of the labour movement including the many anniversary papers of recent years; research into working-class culture; research into the role of women and gender together with industrial and technological history, including the many analyses of specific trades. With the shift of interest away from the history of the labour movement towards the living conditions of the working class, which began in the late 1970s, everyday-life, and thus work-life, increasingly became the centre of attention. These studies have contributed to elucidating the way in which developments in life at work have crucially influenced the changes in the policies, strategies, and ideology of the labour movement. In their criticism of the research made into working-class culture, Rostgaard and Eklund stress the problem of how to explain change. Whereas historians have taken a special interest in culture as a part and parcel of a process of change, cultural researchers have mainly focused on connections and totalities rather than on the contradictions and conflicts which generate changes.

The Swedish anthropologist Birgitta Skarin Frykman represents the working-class cultural point of view, and in her article about »Arbetarliv« (Working-class life) she applies the cultural perspective to work life. Her point of departure is the position that culture is a totality. On this basis she stresses the necessity of a *humanistic workers cultural* research aimed at comprehending working-class existence from a »working-class perspective«, based on a perception of the worker as a human and cultural being, and not just as labour. For this reason she disagrees with the limiting view taken by historical work-life research which only sees work as »wage labour«. She advocates the extension of the concept of work so as to encompass the entire complex of strategies, including wage labour and the labour movement, by which means workers of both sexes have striven to make a living. All the strategies employed for providing a living used by all the members of a family must be considered, i.e. a look must be taken at the contribution made by women and children to the upkeep

of the family and, very importantly, a look at the unpaid, but in terms of family upkeep indispensable, work carried out by women in and around the household.

Brigitta Skarin Frykman argues that *the provision of a livelihood* is a more useful point of departure for the study of working-class *culture* than wage labour. This approach would, for instance, go a long way towards softening the unfortunate distinction between work and care: as a job of providing a living for ones family, male wage labour is an expression of care, just as female care work is exactly that – work seen from the point of view of the woman doing it. This holistic perspective of working existence is reflected by several of the following articles in the yearbook.

In his article, Keld Dalsgaard Larsen surveys a number of approaches to life at the place of work on the basis of various groups of sources including memoirs and physical objects. According to Dalsgaard Larsen, memoirs are often the best – and only – sources to shed light on life at work when it comes to work processes, organisation of work, camaraderie, power structures, feelings of solidarity between the workers and the undertaking, etc. He states that memoirs are not »just subjective sources«, but source of a more general truth value. Indeed, when it comes to the description of a working process, memoirs come close to being »an 'objective' source«, is his assertion. Dalsgaard Larsen is critical of the trend noticeable in recent research to attach importance to the »total history« of the worker (the life situation in its entirety) because this trend has frequently overlooked important aspects of »life at the place of work«.

The point of departure taken by Dalsgaard Larsen is his critical attitude to Georg Nørregaards standard work »Arbejdsforhold indenfor dansk håndværk og industri« (1943) (Working Conditions in Danish Trade and Industry). Despite the fact that the work does examine a large number of themes related to »working conditions«, the conditions existing at the places of work are only dealt with superficially, and the working processes themselves are not examined at all. In other words, this research has dealt with working terms and conditions and not with life at work.

In her article on »Bryggeriarbejderliv« (Life of Brewery Workers), Margaret Nielsen stresses the importance of perceiving life at work as part and parcel of the complete life situation of workers. Unlike Dalsgaard Larsen she thinks that the paucity of source material is a major problem in researching the history of life at work. As far as she can see salvation lies in the »rich memoir material« full of descriptions of work

processes, work experiences, and work changes. She stresses that from the memoirs we get information for which there are no other sources, because – for one thing – they reproduce workers' perception of themselves. All this she illustrates by means of two accounts of the life of brewery workers in Århus during the first decade of this century, the autobiography of a women worker and a biography of a male brewery worker (a driver).

In their article on the mill community and life of the workers of Brede around 1900, the anthropologists Lykke Lafarque Pedersen and Niels Jul Nielsen analyse a very special workingclass community. It is the isolated mill community with its very good preconditions for a thoroughly systematised organisation of the entire mill community, complete paternalism, a system in which the mill owner involved himself in the lives of his workers with the interest of a benevolent father. The mill community constituted a »community within the community« with everyone belonging to the same extended family. The mill-owner exerted the authority of the patriarch, but also felt responsible for the wellbeing of his subordinates. He literally followed his workers with 'solicitude' from the cradle to the grave. The workers reciprocated this life-long protection with marked loyalty to their employer. However, on the other hand this paternalistic system also implied a curtailment of freedom and a sense of tutelage under the employer's supervision, his right to inflict corporal punishment and other sanctions. Finally, the concept of 'the loyal worker' is discussed.

It is characteristic of the »Projekt Arbejdslivets Historie i Vejle« (The History of Life at Work in Vejle Project) which Bente Munk and Poul Porskjær Poulsen describe that it was not originally conceived as the »history of a place of work« or the »history of an organisation«, but was intended to shed light on »the entire coherent life of the worker«: in his home, at the pub, in the soccer club, in the neighbourhood, etc. In their article, Munk and Poulsen tell us about the collection efforts which were going on under the auspices of the Town Archives of Vejle from 1987 to 1991, and they survey the activities and products engendered by the project. One of the cornerstones of the project was a collection of interviews, and linked to this a study circle was established in the course of the project. Here elderly workers invited about 25 of their workmates to give interviews about their places of work. 1989 saw the opening of the exhibition »Bomuldsbyen. Textilarbejder i Vejle gennem 100 år«, (Cotton Town. 100 Years of a Textile Worker's Life in Vejle), and in this connec-

tion the Archive published the book »Bomuldsbyen« (Cotton Town). A part-project was dedicated to the working-class neighbourhoods of the town, Vestbyen, (Western Town), and a film was made about the Vestbyen. The book »Arbejdernes kulturhistorie i Vejle« (the Cultural History of Workers in Vejle) and the exhibition »Arbejdsliv i Vejle« (Work-Life in Vejle) constituted the completion of the project. They both testify to the strong efforts made to include every-day life and life in the family in the picture.

The closest we come to the actual work processes is in the article written by the folklorist Karsten Biering on three video programmes concerning brick and tile production and the history of brickworks. Initially Biering gives an account of the birth of the »Teglværksfilmen« (The Brickworks Film), which is a new edition of an old silent film shot at Petersminde Brickworks in southern Funen in the 1930s. Then Biering goes on to tell us about two other films produced at the Centre for the Study of Working-Class Culture of the Copenhagen University; the film was intended as a follow-up of the old history of the brickworks. The two films, »Sten på Sten«, (One Stone upon Another) and »Min filosofi har været ikke at have for meget gæld« (It's been my philosophy never to let my debts grow) was made in 1992 at the brickworks Carl Matzens teglværk in Egersund. The former is a video on brick production today, and in the second video Carl Matzen tells us the history of the brickworks from its foundation in 1750 and up till today. Between them the three videos show the development from the virtually manual manufacturing of bricks to the modern industrialised mode. At the same time they are an illustration of some of the ways in which we can tell the history of life at work.

How are museums to present the history of life at work? This question is raised by Annette Vasström of the Workers' Museum in her article on the efforts to preserve our industrial cultural heritage. She surveys a number of examples of how industrial museums in Europe and the USA have contributed to the maintenance of various industrial environments, how they have documented the efforts, and how they have made the history of work come alive. In this connection she expounds on a number of harbour site projects and briefly mentions Danish museums which collect and present information on the industrial culture. None of these, however, as its main objective tries to make life at work and the working conditions under industrialised modes of production into the central issue. At the end of her article she describes »The Museum Cen-

tre at the Dock Island« – a new museum concept, which not only aims at maintaining the historically unique Naval Shipyard, but also at illustrating life at work by means of a number of activities: Workshops at work, exhibitions, roleplaying, and high tech audio-visual shows.

In which ways did the industrial development impact on the work of skilled metal workers, and how did they perceive industrialisation? These are the main themes of Knud Knudsen's article on the trends in developments during the period from the 1890s to the time around World War II. As his point of departure Knud Knudsen takes the images which have evolved of the skilled metalworkers as the bearers of the conservative craft tradition in the trade union movement. He questions the tenability of seeing the skilled metalworker as the artisan who, full of pride in his trade, carried on the guild traditions of the old, pretrade-union craft. He answers his own question in the negative: There is no basis for believing that skilled metalworkers in particular represent a handed-down guild tradition or to suspect them of being the bearers of conservative attitudes in trade union issues. Knudsen also takes up the Braverman thesis on the degradation of work which does not seem to fit the engineering industry and the work carried out by metalworkers very well. There is no reason to see »the old days« as »a golden era« with more varied and skilled types of work. It is very difficult to maintain the concept of highly qualified skilled work which, as a result of industrialisation, declined into monotonous, trivial work. Nothing of what happened at the places where skilled metalworkers worked before W.W. I, seems unequivocally to point to a decline in the qualification required for their work.

To this day, metalwork is seen as an extremely »masculine« line of work. The division of labour between men and women has meant that certain trades have been perceived as trades for women and others as trades for men. Despite the fact that history has seen some examples of a trade changing its sex, it has proven exceedingly difficult to change the sex of a trade once it has been established. One problem is, of course, that the so-called women occupations frequently enjoy a lower status than the occupations in which men predominate.

In her article Lisbeth Jensen, who is a trade union consultant working in the field of equal treatment of men and women, tries to pinpoint the factors which connect sex and work. The division of labour conditional upon sex is not a result of free choices made by men and women, but in reality men and women have different opportunities and conditions in a labour market divided by sex. Lisbeth Jensen explains how sex identity

and people's perceptions of masculinity and femininity play an important role in the labour market. Some jobs are more characterised by sex than others, and in this connection the culture of the labour market, »the culture of the trade«, codetermines whether the worker feels at ease or alienated in a given trade or at a given place of work. In the opinion of the author, the difficulties in demolishing the division of labour by sex are very much due to our great need of a sex identity together with the continued close linkage between our work and our sex identity.

The fact that working life in itself has undergone a considerable internationalisation in the post-war period is a good reason for taking the international angle in research very seriously. Furthermore, the increased economic strength of countries in East and Southeast Asia has increased the need for research of a cultural comparative nature. Japan, for one, has developed new powerful industrialisation models, management methods and new ways of organising collective interests. Mette Visti's article on the organisation of work in the Japanese motor industry is based on an international research project under the auspices of the Massachusetts Institute of Technology. The project analysed and compared the organisation of work, technology, and the management-worker relationship in the motor industry. One of the objectives was to examine the way in which national and cultural aspects of the organisation of work influence competitiveness and the structure of industry internationally.

In her article Mette Visti discusses some of the explanations that have been made for the very high work intensity and discipline in the Japanese industry. According to Mette Visti, the success of the Japanese motor industry in the world market is attributable to the organisation of human work. A crucial factor is the fact that Japanese workers have a different work ethic from the one which predominates in the USA. Japanese diligence, commitment, and willingness to accept a very high labour intensity under strong group pressure have all been emphasised. To this must be added the willingness of Japanese workers to cooperate with management. The Japanese organisation of work which, unlike its western counterpart, is based on a high degree of motivation, has made it difficult for workers to define an independent policy to protect their interests as workers. In Japan organisations for the protection of independent working-class interests never saw the light of day, and instead workers identified with the companies for which they worked. Even the trade unions perceived the interests of the workers as coinciding with those of the companies. Mette Visti states that the influence of the Samurai cultu-

re, in which such virtues as self-discipline and diligence were central, may be a contributory reason for the feeling of loyalty shown by Japanese workers towards the company which employs them.

Since the late 1880s, the struggle for a shorter working day has been a central issue in the labour movement's struggle for better conditions. At the end of the 19th century the working day was often 12 to 14 hours, and there can be no doubt that the gradual reduction of working hours has had a major impact, not just on life at work, but also on life at home.

Paul Vitus Nielsen's article is a survey of the actions and negotiations which led to the introduction of the 8-hour-day in 1919. On this basis Nielsen makes an analysis of the subsequent battle about who was entitled to take the *credit* for the result: the Social Democratic organisations, the construction trades, or the left-wing trade union opposition? At the same time the article challenges the established history on the introduction of the 8-hour day. Nielsen stresses three different explanations found in the literature: Social Democratic historiography; the Søren Kolstrup explanation; and the post-Kolstrup historiography. Nielsen characterises the Social Democratic version as a »falsification of history«, and his explanation also differs from Kolstrup's in many respects. He mainly agrees with the post-Kolstrup historiography. He agrees with it in attributing a decisive role to the construction trades in the introduction of the 8-hour working day, but unlike them he claims that it is incorrect to categorise workers in construction as syndicalists. They were in favour of »direct action« by way of specific action to attain specific objectives. But this did not make them syndicalists. They employed syndicalist techniques severed from both syndicalist strategies, attitudes and utopian perceptions. It was pressure from the work sites – the many construction workers who were willing to take action, but who were not syndicalists – which made the Confederation of Danish Employers interested in resuming the negotiations on working hours with the Danish TUC. And the Social Democratic leadership acted as mediators of part of this pressure, but it was, Vitus Nielsen concludes, the construction workers who *took* the 8-hour day, the Confederation of Danish employers who *gave*, and the Danish TUC who *got* it.

In addition to work in a very wide sense of the word, worklife research also covers the parties to the labour market and their mutual relations and their relations to the government/state. It is this aspect which the sociologists Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Lars Kjerulf Petersen, and Carsten Strøby Jensen take up in their sociological and historical analy-

sis of the Danish system of collective organisations and bargaining. In their analysis they discuss what they call »The Danish Model«, which they perceive as a particularly pure example of the consensual type of cooperation between the social partners and the political system. On the basis of Clegg's and Sisson's theories on the establishment of collective agreements, they survey and discuss the genesis and history of the Danish collective bargaining system including recent developments, which they characterize as »centralised decentralisation«. Concurrently with a trend towards decentralisation of industrial relations from national, collective agreements to a situation where pay and working conditions are determined directly in the individual undertakings – things now move towards renewed centralisation of the organisational structure.

At the end of the last century many places of work were characterised by heavy drinking. One reaction to this state of affairs was the temperance movement. In the last article of the yearbook, Sidsel Eriksen discusses the relationship between the labour movement and the temperance movement. Her point of departure is the »Stege Conflict«, an industrial conflict in Stege in 1903, which ended when the employer who was the head of the local chapter of the Good Templars was threatened with expulsion from the lodge because he had tried to hire scabs and had offered them strong drink to entice them. The Stege Conflict came to mark the final break between the labour movement and the temperance movement as it meant that the informal mutual acceptance that existed between the Social Democratic Party and the majority of the members of the old temperance movement ceased. Following a Grand Lodge meeting in December 1903 the road was cleared for new, social democratic initiatives in the temperance field.

In this yearbook we have confined ourselves to one single main theme: life at work. In return we have tried to cover a number of those aspects which belong to this broad field of research: the organisation of the work process; the division of labour between men and women; the linkage between work life, politics and the state; industrial action; the organisations in the labour market and the collective bargaining system; the impact of everyday-culture on the behaviour of workers at work; and the presentation of life at work and the conditions of life at work.

The Editors
Translated by Lena Flugger

Forfatterfortegnelse

Biering, Karsten, mag.art. i folkloristik. Lektor ved Center for Arbejderkulturstudier, Københavns Universitet, Njalsgade 80, 2300 Kbh. S. 31 54 22 11.

Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen, Lars Kjerulf Petersen og Carsten Strøby Jensen, alle tilknyttet FAOS-Forskergruppen ArbejdsmarkedsOrganisationernes Sociologi/ Industrial Relations Research Group – en selvstændig forskergruppe under Københavns Universitet.

Eriksen, Sidsel, cand.phil. i historie, ph.d. 1992 i afhandling om afholdsbevægelsen. Siden 1987 forskningstipendiat. Westend 6, st.tv., 1661 Kbh. V. 31 31 48 58.

Frykman, Birgitta Skarin, Fil.dr., docent. Högskolelektor ved Etnologiska Institutionen, Göteborg Universitet, Sverige.

Hansen, Anette Eklund, cand. mag. i historie. Arkivar på Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv, Rejsbygade 1, 1759 Kbh. V. 31 24 15 22.

Jensen, Lisbeth, cand.mag. i historie og kvindestudier. Har siden 1986 været ansat som ligestillingskonsulent ved arbejdsformidlingen i Ålborg. 98 16 90 00.

Knudsen, Knud, mag. art i historie. Lektor ved Institut for samfundsudvikling og planlægning, Aalborg Universitets Center. 98 13 87 88

Larsen, Keld Dalsgård, cand.mag. i historie og oldtidskundskab. Museumsinspektør ved Silkeborg Museum. 86 82 14 99

Lykke Lafarque Pedersen, museumsinspektør ved Nyere Tid, Nationalmuseet, Postboks 260, 2800 Lyngby. Tlf. 42853475.

Munk, Bente, cand.phil. i historie. Projektleder ved Vejle Byhistoriske Arkiv, Enghavevej 34B, 7100 Vejle. 75 83 47 74

Nielsen, Margaret, cand.mag. i historie og filosofi. Underviser på Gladsaxe/ Herlev VUC. Küchlersgade 25, 1774 Kbh. V. 31 24 89 44

Nielsen, Niels Jul, etnologistuderende ved Københavns Universitet. Pt ansat på Nationalmuseet Nyere Tid som medarbejder på udstilling om industrierne langs Mølleåen. Nørrebrogade 70, 3. tv, 2200 Kbh.N, tlf 31 39 12 29.

Pedersen, Lykke Lafarque, mag.art i europæisk etnologi. Museumsinspektør ved Nyere Tid, Nationalmuseet, Postbox 260, 2800 Lyngby. Tlf 42 85 34 75.

Poulsen, Poul Porskær, lic. phil. i historie. Projektleder ved Vejle Byhistoriske Arkiv, Enghavevej 34B, 7100 Vejle. 75 83 47 44.

Rostgaard, Marianne, cand.mag. i historie og dansk, ph.d..Lektor ved Institut for samfundsudvikling og planlægning, Aalborg Universitets Center. 98 15 85 22.

Vasström, Annette, mag.art. i europæisk etnologi. Museumsinspektør på Arbejdermuseet, Rømersgade 22, 1362 Kbh. K, 33 93 33 88.

Mette Visti, cand. phil. i Historie ved Københavns Universitet 1986. Marketing og Projektchef i DanRail Consult AS, et internationalt rådgivningsfirma ejet af DSB, Carl Bro Gruppen og COWI Consult i fællesskab. Konsulent opgaver i organisations- og personaleudvikling i Danmark, Østeuropa og Afrika. Arbejdsadresse: Sølvgade 40, 1349 København K, tlf. 33 14 04 00 lok 14701, hjemadresse: Badensgade 37, 2300 København S, tlf. 32 97 03 62.

Vitus Nielsen, Poul, cand.phil. i historie, uddannet fotograf. Frederiksborggade 48B, 5.th., 1360 København K. 33 14 97 97.

Indhold

Indledning	7
Marianne Rostgård og Anette Eklund Hansen: Signalement af forskningen i arbejdslivets historie i Danmark	15
Birgitta Skarin Frykman: Arbetarliv. Ett kulturellt perspektiv på arbetsliv	35
Keld Dalsgård Larsen: Indfaldsvinkler til arbejdslivets historie	57
Margaret Nielsen: Bryggeriarbejderliv	79
Lykke Lafarque Pedersen og Niels Jul Nielsen: Fra morgen til aften – fra vugge til grav	95
Bente Munk og Poul Porskær Poulsen: Det er ikke let for Socialismen at trække sig igennem	117
Carsten Biering: Tre videoprogrammer om teglproduktion og teglværkshistorie	135
Annette Vasström: Hvorfor Holmen – om muligheder for at formidle arbejdslivets historie i museumssammenhæng	157
Knud Knudsen: Smedens arbejde. Udviklingstendenser i smedarbejdet i Danmark i perioden fra omkring 1890'erne til omkring 2.verdenskrig	183
Lisbeth Jensen: Hvad har køn og arbejde med hinanden at gøre	215
Mette Visti: Arbejdsorganisering i japansk industri	225
Poul Vitus Nielsen: De tog, de fik, de otte timer	263
Jesper Due, Jørgen Steen Madsen, Lars Kjerulf Petersen og Carsten Strøby Jensen: Mod centraliseret decentralisering	315
Sidsel Eriksen: Arbejderbevægelsen og afholdsbevægelsen	351
Summary	371
Forfatterfortegnelse	381