

Bogens emne PRODUKTION & ARBEJDSKRAFT står centralt placeret i vor opfattelse af samfundsstrukturen, og alligevel må vi konstatere, at vor historiske viden om emnet er yderst mangelfuld.

Bidragene, der er skrevet af historikere, sociologer, etnologer og økonomer tjener dels som introduktion til emnet og dels som eksempler på, hvorledes forskellige fagtraditioner har beskæftiget sig med studiet af arbejdsprocesser og arbejdsmarkeder set i et historisk perspektiv.

Antologien rummer to gennemgående temaer:

Det første drejer sig om forholdet mellem teknologi og ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning og kvalifikationer. Det andet tema behandler spørgsmålet om kønsarbejdsdelingen, hvorledes den er opstået, og hvordan den er slået igennem inden for de forskellige sektorer.

Bogens karakter af at være et oversigtsværk med fyldige litteraturhenvisninger og samtidig et metodeværk gør den anvendelig i både undervisningen og i forskningen.

ISBN 87-70342-57-1

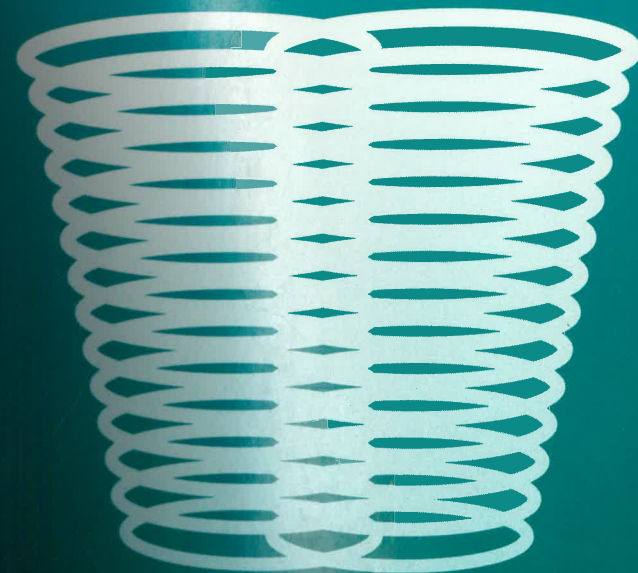


9 788770 342575

PRODUKTION & ARBEJDSKRAFT

i Danmark gennem 200 år

Flemming Mikkelsen



Nyt fra Samfundsvidenskaberne

Produktion & arbejdskraft i Danmark gennem 200 år

Flemming Mikkelsen (red.)

Nyt fra Samfundsvidenskaberne

Flemming Mikkelsen (red.)
Produktion & arbejdskraft i Danmark gennem 200 år
1. udgave

© Forfatterne & Nyt fra Samfundsvidenskaberne 1990

Omslag: Svend Hansen
Grafisk tilrettelæggelse: Samfundslitteratur
Tryk: Narayana Press, Gylling

Denne bog er trykt på dansk genbrugspapir 

ISBN 87-703-4257-1



NYT FRA SAMFUNDSDIDENSKABERNE
Institut for Organisation og Arbejdssociologi
Blågårdsgade 23B, 4.
2200 København N
Tlf. nr.: 31 37 05 55

NYT FRA SAMFUNDSDIDENSKABERNE
er en selvejende institution, hvis formål er at præsentere nye resultater
af samfundsforskningen. Alle publikationer sælges gennem boghandelen.

INDHOLD

FORORD 7

KAPITEL 1

Produktion og arbejdskraft i
historisk-sociologisk belysning: en introduktion
Flemming Mikkelsen 9

KAPITEL 2

Den teknologiske udvikling i Danmark
Ole Hyldtoft 35

KAPITEL 3

Fra forlag til fabrik:
Produktionsorganisering i økonomisk-historisk belysning
Agnete Raaschou-Nielsen 57

KAPITEL 4

Arbejdets historie i Danmark
Nogle hovedlinjer i det kapitalistiske
arbejdes opståen og udvikling i Danmark frem til 2. verdenskrig
Knud Knudsen 85

KAPITEL 5

Rationalisering og arbejderne – dansk industri i mellemkrigstiden
Jørgen Peter Christensen 123

KAPITEL 6

Ændringer i arbejdskraftens sammensætning og kvalifikationer
ca. 1900-1940 – set ud fra dansk møbelindustri

Carl Erik Andresen159

KAPITEL 7

Hvordan kvindearbejde blev til kvindearbejde

Marianne Rostgård177

KAPITEL 8

Arbejderkvinder, kønsarbejdsdeling og teknologi

Fagforeningers holdninger til ændringer

i kønsarbejdsdelingen i jern- og metalindustrien i 1930'erne

Anette Eklund Hansen207

KAPITEL 9

Godt købmandskab

Arbejdskraftsammensætning og indøvelse

af faglig identitet i dagligvarehandelen 1911-1970

Lise Skjøl-Pedersen223

KAPITEL 10

Kontoret og kontoristen

Birgit Andreassen269

KAPITEL 11

Det loyale, det retfærdige og det solidariske

Arbejdsbegreber hos kvinder på fabrik

Anne Dorte Højrup305

KAPITEL 12

Alternative produktions- og samfundsorganiseringer

Leif Thomsen327

BIDRAGYDERE359

I 1988 og 1989 blev der afholdt to »økonomisk-historiske« seminarer på Institut for Organisation og Arbejdssociologi, Handelshøjskolen i København arrangeret af henholdsvis Flemming Agersnap og Flemming Mikkelsen, med finansiel støtte fra Foreningen til Unge Handelsmænds Uddannelse, og Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd.

Det første seminar lanceredes under titlen »Ledelsesformer, produktionsorganisering og arbejdskraft i Danmark i historisk-sociologisk belysning« med deltagelse af sociologier, historikere, etnologer og økonomer. Det andet seminar sigtede på at uddybe og udvide temaet omkring produktion og arbejdskraft med særlig henblik på en kommende publikation.

Antologiens overordnede emne »produktion og arbejdskraft« er på trods af dets fundamentale betydning et ret så uudforsket område, især hvad den historiske dimension angår. Bidragene tjener derfor dels som introduktion og oversigt dels som eksempel på, hvorledes forskellige fagtraditioner (metodisk) har grebet emnet an.

Ved siden af de mere almene bidrag rummer antologien to gennemgående temaer: Det første drejer sig om forholdet mellem teknologi og ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning og kvalifikationer. Det andet tema behandler spørgsmålet om kønsarbejdsdelingen, hvorledes den er opstået, og hvordan den er slået igennem inden for de forskellige sektorer.

Bogen er udgivet med støtte fra Statens Humanistiske Forskningsråd.

Gogol, N. V.: Kappen. København 1944.
 Herdal, Harald: Der er noget i vejen. 1936.
 Pelikan, Hr.: Kontorhistorier. København 1938.
 Wulff, Johs.: Fast ansat. København 1940
 Wägner, Elin: Norrtullsligan, (avisføljeton 1907-08). København 1979.

Tidsskrifter og blade

Det Moderne Kontor. 1967.
 Handl kontor. Norsk HK's blad. Diverse årgange.
 HK-bladet. Diverse årgange.
 HK, Københavns-afdelingens blad. Diverse årgange.
 Principal og medhjælper. Særnummer 1, september 1953.

Jubilæumsskrifter

Brdr. Andersen. 1850-1925. 1925.
 Alfred Benzon. 1849-1884-1909. 1909.
 J. Levy & Co. 1870-1920. 1920.
 Bast, Jørgen: A/S Alfred Benzon. 1849-1949. 1949.
 Bratli, Carl: Brødrene Dahl. 1867-1917. 1917.
 Gram, Jørgen Pedersen: Forsikringsselskabet A/S Skjold. 1884-1909. 1909.
 Normann, L. O.: D.F.D.S. A/S 1866-1926. 1926.
 Schovelin, Jul.: D.F.D.S. A/S 40 års udvikling. 1906.
 Schovelin, Jul.: Det Danske Petroleums A/S 1889-1914. 1914.
 Stein, Hendrik: Holger Petersen 75 år 1868-1943. 1943.

Det loyale, det retfærdige og det solidariske Arbejdsbegreber hos kvinder på fabrik

Anne Dorte Højrup

Er kvinder, når de arbejder på fabrik, den samme arbejdskraft som mændene er? Alene det, at mændene sjældent bliver sat til rutinearbejde i samme koncentrerede form som kvinder, viser, at kulturelle forhold spiller ind på kvinders måde at indgå i arbejdet på. Ikke blot har kvinderne husholdningsopgaver bag sig og foran sig, når de møder på fabrik. Mange kvinder ser ud til at være engagerede i dette husarbejde på en måde, som sætter lønarbejdet i et andet lys som et middel til en indtægt og et kontaktsted med andre. Kvinder bærer andre livsformer end de mandlige lønarbejdere, og mange tager delvis et husmorperspektiv med på arbejde. Lad os se på, hvad det giver sig udslag i.

Tilgangen til arbejdet og samarbejdet bliver forskellig. Arbejdsbegreber som »det loyale«, »det retfærdige« og »det solidariske« er perspektiver, som kvinderne kan rumme på forskellig måde. Disse realiseres i samspil med produktionsvilkårene. Vilkårene på arbejdspladsen, dvs. lønsystem, arbejdstider, ledelsesform og arbejdsrelationer får betydning for, hvilke ansættelser kvinderne foretrækker, hvordan de indgår i arbejdet og hvordan de deltager i den faglige solidaritet.

Artiklen skal belyse, hvordan vi i analysen skridtvis kan nå frem til en forståelse af dette samspil mellem kvindernes livsformsperspektiver og vilkårene på arbejdspladsen for den kvindelige arbejdskraft. Eksempler vil blive hentet fra to nutidige danske fremstillingsvirksomheder i hver sin branche: sukkervare-industrien og finelektronik-industrien. Disse har jeg fået kendskab til ved at tage ansættelse i en periode og samtidig lave feltstudier, hvor jeg observerede, debatterede og skrev alle observationer ned efter arbejdstid. Efter et stykke tids

interviewarbejde med problematikken fandt jeg, at det var umuligt at få et fuldt indblik i arbejderlivet uden denne mulighed for observation af, hvad der foregår på arbejdet. Vi er her i miljøer, hvor de unge ikke synes, at det er trist at skulle fortsætte deres forældres liv som ufaglærte arbejdere. Faglærte kvinder fra andre erhverv søger også til rutinearbejde på fabrik.¹

Den kvindelige ufaglærte arbejdskraft

Analysen koncentrerer sig om rutinearbejdere i fremstillingsvirksomheder. Disse udgør ikke en af de store grupper i det danske samfund. Ud af en arbejdsstyrke på 2.900.000 i 1985, var der 600.000 eller 21% *ufaglærte*. Det karakteristiske er, at heraf er halvdelen kvinder, på trods af kvinders lavere erhvervsfrekvens i forhold til mændenes. De ufaglærte kvinder udgør 25% af de udearbejdende kvinder og koncentrerer sig i fagforbund så som (Antal tusind i parentes): Handels- og Kontorfunktionærernes forbund (240), Kvindeligt arbejderforbund (103), Kommunalarbejderforbundet (95), Husligt arbejderforbund (71), Beklædnings- og Tekstilarbejderforbundet (25) og Pædagogisk Medhjælperforbund (21).

De forbund, der domineres af kvinder, rummer arbejdsopgaver, som traditionelt har været varetaget af kvinder. Rengøring, kontor- og butiksarbejde, tekstilproduktion og industriarbejde, der kræver fingerfærdighed. Det er idag almindeligt at påpege, at kvinder arbejder mere ude end før, mens familieinstitutionen er ved at gå i opløsning. »Da kvinderne kom ud på arbejdsmarkedet« er en vending, som kan føre til overfortolkning. I 1940 arbejdede 700.000 kvinder ude mod idag ca. 1.100.000. Det er 40% flere kvinder i arbejde, men idag har mellem 30 og 40% af disse kvinder deltidsarbejde. Samtidig er væksten i kvindearbejdspladser især sket indenfor omsorgsområdet og den offentlige sektor, eller hvad man kunne kalde »lønnet reproduktivt arbejde«. Det er således tale om jobs, hvor kvinden kan bygge på sit arbejdsbegreb fra en eventuel husmorlivsform.

I 1940 udgjorde kvinderne 35% af den samlede arbejdsstyrke. Også for 40 og 60 år siden var det almindeligt i ufaglærte arbejdermiljøer, at kvinden måtte tjene penge, for at økonomien kunne løbe rundt i husholdet. Dette afspejler sig også i mit feltmateriale fra forskellige fabrikker. Uanset hvilket generation de kommer fra, havde størstedelen af kvinderne lønarbejdende mødre. Det gav mange af kvinder-

ne en direkte indgang til ufaglært arbejde efter en kort skolegang. Fordelingen af kvinder på arbejdsområdet var en anden i 1940. 21% var husassistenter. Tæt herpå udgjorde kvinder i fremstillingsvirksomheder 18% af den kvindelige arbejdsstyrke. 11% arbejdede indenfor handel.²

Bliver familien idag nedprioriteret af kvinderne? Et enkelt tal kan vække til eftertanke. I 1947 var 24% af de 40 årige kvinder ikke mødre. I dag er det kun 9% af de danske kvinder, der ikke får børn.³ Mange ægteskaber går i opløsning, men næsten lige så mange nye parforhold og hjem etableres. Familie og børn er fortsat væsentligt for kvinder, mere væsentligt end arbejdet, hvis man kan vurdere det ud fra kvinders indsats i forbindelse med de fagpolitiske aktiviteter.

Lønmodtagerlivsformen

Vi har at gøre med en gruppe, som traditionelt har været udearbejdende. Endnu mere relevant bliver det derfor at spørge om, hvorfor det stadig er mændene, der er langt stærkere fagligt organiseret og aktive end de lønarbejdende kvinder. Kan begreber som »lønmodtagerlivsform« eller »husmorlivsform« hjælpe os til en forståelse af dette?

Normalt betegner man arbejderne som arbejdskraft. Den indgang, jeg her vil benytte, skal forsøge at gå dybere. Arbejderne kan ses som bærere af en kulturel praksis. Med en »praksis« menes den grundlæggende mål-middel tankegang, som strukturerer tilværelsen. En praksis indeholder altid et bestemt *arbejdsbegreb*. Arbejdsbegrebet beskriver helt alment de principper, efter hvilke man bearbejder en omverden for at tilvejebringe sig nogle ydelser, så man kan eksistere.⁴ Arbejderen sælger for eksempel sin arbejdskraft ved at stille sig til rådighed for en arbejdsgiver. Derfor gives en bestemt løn, som arbejderen kan leve for på et vist kulturelt niveau.

Når arbejdsgiveren køber en arbejdskraft, bestemmer han, hvad arbejderne skal arbejde med og hvordan. Han udnytter herved arbejdskraftens brugsværdi. Betalingen afgøres derimod ikke af brugsværdien men af bytteværdien på et marked: arbejdsmarkedet. Udfra efterspørgslen har arbejdsmarkedets parter forhandlet sig til en bestemt tarif for det pågældende fagområde. Tariffen betales som »dette for hint« efter, hvor mange timer man har været på arbejdet. Det er således et *tidsrum*, arbejderen sælger til en tarif, uanset hvad der

foregår på arbejdet. Det er arbejdsgiverens problem, om der bliver produceret noget i det tidsrum. Det søger han at sikre sig gennem opstillinger af produktionen, ledelsessystemer og lønsystemer, som er produktivitetsfremmende.

Tidsrummet er arbejderens middel til en indkomst. Tiden bliver strukturerende for hverdagen. Alt udenfor den solgte tid bliver til fritid, som fremstår som målet med det hele. Det karakteristiske for denne lønmodtagerlivsform er, at tilværelsen opdeles i forskellige former for tid. Derved opstår et *fritidsbegreb*, som er kendetegnet ved, at man ikke er underlagt en arbejdsgivers direktiver. Om man bor på hotel eller har hjem og familie, om man spiller fodbold eller ser TV er ligegyldigt. Når bare man kan være til rådighed næste dag på arbejde, stiller indtjeningsformen ingen krav til livet udenom. Fritiden fremstår derfor som en tid, man selv bestemmer over i kontrast til arbejdstiden, hvor man lader sig sætte i arbejde, og derfor gør det af ydre tilskyndelse til at tjene penge.

Om arbejdet rummer rutine eller engagement er en anden sag. Dette begreb udelukker ikke muligheden af, at man *interessere sig* for sit arbejde, sådan som for eksempel håndværkere kan gøre det. Nogle steder skal arbejdet gøres omhyggeligt. De fleste steder skal det gøres hurtigt og mere sløset, end man har lyst til. Rentabiliteten i virksomheden stiller krav, som ofte vil være i modsætning til, hvad man gerne selv ville ud fra ens egne kriterier. At gøre noget ekstra godt eller ekstra længe bliver derfor sjældent belønnet. Arbejdet er *ikke manipulerbart*. Arbejdstiden kan således udfyldes af rutine eller engagerende håndværk, effektivt arbejde eller pauser. Stadig er det tid, man stiller til rådighed som middel til at opnå målet: at holde fri.

Lønmodtagerlivsformens salg af arbejdstid skal ses i kontrast til salget af »ekspertise«, som det foregår i *den karriereorienterede livsform*. Her sælger man det, at man kan noget, som få andre kan, og som en arbejdsgiver har brug for. Lønnen aftales derfor individuelt, og påvirkes ikke af arbejdstiden, som strækker sig, til man er færdig med opgaverne. Disse arbejdsvilkår accepteres på grund af et engagement i opgaverne, som også dominerer fritiden. Man tænker videre på opgaverne, dygtiggør sig og kommer sammen med andre, der arbejder med den samme slags arbejde.

Arbejdsgiver arbejdstager

Det er arbejdsgiverens ret at holde arbejdskraften så effektivt beskæftiget som muligt i den arbejdstid, han betaler løn for. Det sker gennem ledelsens instruktion om og opsyn med arbejdet samt med det lønsystem, som bedst øger arbejdernes effektivitet. Som ufaglært arbejder er man imidlertid ikke bundet af bestemte kvalifikationer til bestemte jobs. Har man mulighed for bedre vilkår et andet sted, er man fri til at skifte arbejde.

Det er som regel vigtigt for arbejdsgiveren at have en stabil arbejdskraft. For at holde på arbejdskraften, må arbejdsgiveren derfor indrette sig på lønarbejdernes praksis, mens han udnytter de dele af den, som han kan bruge til sit formål.

For eksempel lægger arbejderne vægt på et godt socialt arbejdsklima. Det bliver ofte diskuteret blandt arbejderne. Kirsten og Bente sammenlignede høreapparatfabrikken med Den Kongelige Porcelænsfabrik, hvor de var før. Om den sagde de:

»Det var ikke arbejdet, der gjorde det til et godt sted at være. For det blev som alt andet ren rutine at sidde og dekorere. Det var sammenholdet, samværet og kammeratskabet. Men det var også så godt, at firmaet gjorde, hvad de kunne for at ødelægge det«.

Et godt samvær og kammeratskab kan være et mål i et arbejde, som man ikke har indflydelse på, men som er et middel til en indtægt. Værkføreren skal gennem sin personlige ledelsesform søge at skabe et arbejdsklima, som er befordrende for at arbejde produktivt. Det kan ske ved, at han/hun involverer sig personligt gennem sin omgangsform med stram mine, snak og/eller pjat. Ofte involverer den daglige leder af en gruppe produktionsarbejdere dem i sit liv gennem at fortælle om sine hunde, fisketur, bilen og familien. Pjat med seksuelle undertoner og legen »Kirsten giftekniv« hører også med. Et stærkt solidarisk fællesskab blandt en gruppe arbejdere, som de to kvinder beskriver ovenfor, må derimod begrænses, så det ikke fører til arbejdsprotester.

Et andet eksempel er retten til at holde pauser. Det er i ledernes interesse, at arbejdskraften får holdt pauser, så den arbejder effektivt og at stemningen i arbejdet holdes oppe. Herved glider produktionen nemmere, og opmærksomheden afledes fra operatørrutinen. Når direktøren for eksempel råber hen over produktionsbåndet: »I må godt

snakke, men det skal ikke gå ud over tempoet«, er det en afspejling af dette. Ledelsesformen, løn- og arbejdsvilkår skal være fordelagtige for at holde på arbejdskraften, men skal samtidig være så disciplineret, at arbejdsgiveren får noget ud af den tid, han har hyret et beregnet antal arbejdere for at få produceret en bestemt mængde.

En gensidig praksis

For at køre en produktion, må der arbejdskraft til. For at arbejdskraften kan få arbejde, må der etableres en produktion. De to parter med hver deres praksis eksisterer i en gensidig praksis, hvor den ene ikke kan undværes. Vi kan konkludere, at begge parter i deres praksis må indrette sig på hinanden. Det betyder konkret, at arbejdsgiveren disciplinerer arbejderne i arbejdstiden. Arbejderne arbejder for at opnå en indtægt, men udgør en samlet blok overfor arbejdsgiveren og hans direktiver. Lad os se nærmere på dette.

Inden for de sidste hundrede år har arbejderne monopoliseret salget af arbejdskraft ved, at så godt som alle er organiseret i fagforbund. Her har man forhandlet sig til et vist lønniveau og bedre arbejdsvilkår. Opsigelsesregler, pauserregler, arbejdstider og sikkerhedsforskrifter er stadfæstet i overenskomster og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Dette er en modstandsform mod den systematiske brug og nedslidning af arbejdskraften, som arbejdsgiveren benytter sig af. Det antyder denne ordveksling: En ældre loddedamme, Else på høreapparatfabrikken sagde en dag til sin værkfører: »Du er jo slet ikke klar over, at vi får gigt i hele kroppen og i fingrene og det hele«. »Nåe«, sagde han. »Så er det jo bare et frimærke på ryggen og så en ny dame«.

Resultatet af sammenholdet de organiserede imellem i Danmark er en *intern justits blandt arbejderne*. Ingen må fravige kravene til arbejdsgiverne for at opnå egne fordele og sikkerhed. Denne justits er et element i lønmodtagerlivsformens samlede praksis overfor arbejdsgiveren. Denne samlede praksis er en fordel for arbejdsgiveren. Det er umuligt at lede arbejdet blandt en sæk lopper, som udisciplineret finder på alt muligt. En sådan situation kender man fra områder, der er blevet industrialiseret. Den grønlandske industri i 60'erne havde for eksempel det problem, at når det blev vejr til fangst, så forsvandt arbejdskraften, som tidligere udelukkende havde levet af dette.

En lederpraksis bliver umulig uden en anden praksis at forholde sig til. Lederen har derfor gavn af, at fagforbundet og fabrikkens

arbejdere danner og stadig kæmper for at danne en enhed, som han kan forhandle med og hvorindenfor der er en indbyrdes justits. Omvendt kan dette sammenhold også betyde en magt overfor arbejdsgiveren, som han hellere ville være foruden.

Der er fremvokset en stor gruppe af ledere i løbet af dette århundrede. »Fabrikanter«, som selv står for hele tilrettelæggelsen og ledelsen af virksomheden, kan nu fortrinsvis findes i små virksomheder, som vedkommende selv har opbygget. Her er der ikke råd til at ansætte eksperter. I større virksomheder har lederne overtaget det meste af arbejdet med driften af virksomheden fra kapitalinvestoren. Den samlede ledelse har ekspertisen til at drive virksomheden, mens ufaglærte arbejderne bliver sat til at producere. Dette betyder en arbejdsdeling, som en ældre loddedamme på høreapparatfabrikken omtalte således:

»Sådan noget med problemerne i arbejdsgangen, når der har været noget i vejen. Nej, sådan nogle problemer har jeg ikke taget med hjem. Det skal værkføreren, han skal jo sørge for sådan noget. Det skal han jo gøre. Det bliver han betalt for. Ledernes problemer skal man ikke tage med hjem fra arbejde«.

Det ansvar, som bliver pålagt en leder, betakker arbejderne sig ofte for.

Produktionsfaktorer

Forskellene i løn- og ledelsesformer på de forskellige virksomheder, som jeg kunne opleve det som ansat, er afgørende at få kortlagt. De bør ses i lyset af, hvad der skal produceres. Er det dyre kvalitetsprodukter lavet af dyre råvarer i en ømfindlig proces. Eller er det varer med en lav salgspris pr. styk, så der skal produceres store *kvantiteter* så effektivt som muligt og af så billige råvarer som muligt. Dette fandt jeg af afgørende betydning for arbejdsforholdene. To fremstillingsvirksomheder kan tjene som eksempler.

I chokoladeindustrien er en fejlproduktion ikke katastrofal, da chokolademassen kan bruges igen på andre måder. Færdigvarernes salgspris pr. styk er derimod så lav, at der skal produceres mange tons pr. dag før det løber rundt.

Lønssystemet på chokoladefabrikken er derfor sådan indrettet, at

arbejdernes løn kun hæver sig over minimumslønnen og giver en gruppebonus, når produktionen lykkes og *kører effektivt*. De hurtige i arbejdet ser en bonus gå tabt, når de bliver sat til at arbejde sammen med mere langsommelige. Fejl på varer på grund af forhastet arbejde i én afdeling sinker arbejdet og forringer muligheden for bonus i den næste afdeling.

Forholdene afspejler sig også i en »tayloristisk« ledelsesform. Arbejdsstyrken køres stramt som var det maskiner. En tidsstudiemand har beregnet arbejdsbevægelserne. Hans arbejdsanvisninger skal følges, da det regnes for det mest rationelle. Derfor afvises andre idéer og initiativer. Kriteriet for en god arbejder er især, om man møder stabilt på arbejde. Ellers fyres man så vidt muligt.

Dette kan ikke lade sig gøre i en højteknologisk produktion, som for eksempel fremstilling af de tykfilmschips, som er kernen i et høreapparat. Materialerne er meget dyre, og består af tynde elektriske baner. Disse kortslutter let ved forhastet og upræcist arbejde, og hele varen må kasseres. Loddedamerne skal lave *arbejdet fejlfrit*, men samtidig under så stor effektivitet som muligt, så det ikke bliver for omkostningsfuldt.

Lønssystemet på høreapparatfabrikken er derfor indrettet som en skjult akkord. Man får individuelt tildelt en højere bonus, når man ligger stabilt på højere tempo-niveauer.

»Det er derfor de ræser, damerne«, forklarer en ældre loddedame om lønssystemet. »Når de er nyansat, skal de jo op på et tempo, så de ikke ryger ud igen. Men værkføreren, det er jo ham, der skal lede og fordele arbejdet. Han skulle være så psykologisk, at han kunne se det, så alle de fejl på varerne ikke kommer«.

Ledelsen er imod rotationsordninger og fyrer nødigt godt oplærte og opøvede folk. Ledelsen mener, at tempoet kun øges til det maksimale, hvis arbejderen altid sidder ved den samme maskine.

Konstante fejl i processen kræver arbejdernes deltagelse, hensyn i arbejdet og medvirken i kontrolarbejde for hvert enkelt led. Kvalitetskontrolsystemet bruges også til skjult tjækning af arbejdernes arbejde. Det behøver lederne derfor ikke gøre åbenlyst. De kan istedet fremtræde som samarbejdsvillige og humane.

Akkordsystemer synes at bryde med grundprincippet om, at det er arbejdstid, man sælger. Her er lønnen jo afhængig af, hvad man faktisk får lavet på arbejdet. Men dette lønssystem er snarere et dække

over de faktiske forhold. Det felt, hvor indenfor lønnen kan variere, er også her fastsat gennem aftaler og har et øvre loft.

Præstations-lønssystemer gælder ofte for hver sin arbejdsgruppe eller afdeling. Derved kommer arbejderne til at arbejde imod hinanden. Lønssystemet splitter arbejderne op i mindre enheder. Arbejderne kan imidlertid ikke blive enige om at kræve akkorden afskaffet, da mange lægger vægt på at tjene så meget som muligt.

Men der findes også en form for *modkontrol* gennem arbejdernes sammenhold om at fralægge sig ansvaret for ledernes opgaver og for kvalitetskontrollen og et sammenhold om, så vidt som det er mulig, at udnytte rettighederne til for eksempel pauser og skjulte pauser, underholdning og fridage.

Arbejdsbegrebet i lønarbejderlivsformen

Som arbejder overvejer man, hvordan man bedst tjener penge. Problemet er at få solgt sin arbejdskraft dyrest muligt. Det er nødvendigt at forstå disse sider af arbejdsbegrebet. Ellers forfalder man let til at fordømme de forskellige strategier blandt forskellige arbejdere på selve arbejdspladsen. Strategier, som ikke altid fremtræder lige tiltalende eller solidariske.

En arbejder er ikke ret tryk i sin ansættelse. Som ufaglært er det svært at gøre sig uundværlig i arbejdet. I modsætning til den karriereorienterede livsform er det vanskelig at gøre sig »uerstattelig« gennem sine kvalifikationer. Sammenholdet i arbejdsgruppen og organiseringen i fagforbundet kan vi forsøge at anskue som arbejdernes måde at skabe en »uomgængelighed« på overfor arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren skal ansætte organiserede fra et bestemt forbund. Derved er medlemmerne ikke til at komme uden om. Begrebet uomgængelighed må afspejle sig på mange niveauer i relationen arbejder – arbejdsgiver. Det solidariske arbejdsbegreb kan nu udbygges.

Det som slår en mest, når man begynder at arbejde på fabrik, er de *uskrevne regler* for adfærd overfor hinanden og ledelsen. Man lærer hinanden at stå sammen om at kræve sine retsmæssige pauser. Man genner på hinanden, hvis nogle er for hurtige eller for langsomme i arbejdet. Man skal holde afstand til lederen og må ikke sikre sig personlige fordele ved at hjælpe lederen. Udfører en arbejder opgaver ekstra flittigt eller omhyggeligt, er vedkommende en trussel for arbejdskammeraterne. Vedkommende er en »morakker«. Meget af sam-

talen og samværet under arbejdet drejer sig om at opretholde disse regler og indordne kollegaerne, når de har overtrådt det i de fælles arbejdsvilkår. Dette kan ses som detaljer i måden at skabe den uomgængelighed på, som arbejderne som en solidarisk gruppe kan danne overfor arbejdsgiveren.

At være med i et solidarisk sammenhold, sådan som jeg har oplevet det, kræver andet af den enkelte end at overholde de fælles spilleregler om tempo, omhyggelighed, pauser, samvær og afstand til lederen. Man skal selv protestere eller være parat til at bakke op om andres protester over arbejdsforholdene. Til gengæld holder man hånden over hinanden i konflikter med lederne, i fælles pjæk og udvidelse af arbejdspauserne inden for accepterede grænser.

En ældre loddedame fortæller om en elektronikfabrik, hun tidligere arbejdede på:

»Der kom en masse nye damer ind på fabrikken. Og der var masser af arbejde at få på det tidspunkt. Så hvis de ikke kunne lide arbejdet, så gik de bare over et andet sted. Og de tog fri, når det passede dem... Så blev vi enige om: Nu skal vi også have en fridag. Vi sagde til hinanden: Du har fri i denne uge. Så tog vi en sygedag på skift.«

Et solidarisk arbejdsbegreb kan således afspejles på et meget specifikt niveau. Man betragter arbejdskammeraterne som konstante medspillere til at opnå bedst mulige arbejdsvilkår.

Flere arbejdsbegreber?

At det er nødvendigt at indordne hinanden i arbejdsgruppen må være udtryk for, at der er andre *mere individuelle strategier* til at sikre sig arbejde og varetage arbejdet på under de fælles arbejdsvilkår. Lad os se på, hvordan de kunne tænkes bygget op. De må gå ud fra grundformen om fagforbundets eller arbejdergruppens sammenhold om at danne en uomgængelighed i arbejdet. Det skal kunne praktiseres under vilkårene i produktion, hvor andre leder og fordeler ens arbejde i arbejdstiden.

Lad os starte med en kontrast. Det modsatte af at være solidarisk med arbejdsgruppen for at opnå bedre vilkår, må gå ud på at være solidarisk med produktionssystemet og/eller lederen. Jeg har i arbejdet i produktionen stødt på disse to punkter, hvor man kan gøre en

individueel »uundværlighed« gældende: I arbejdet med teknikken/maskinerne og overfor chefen.

Inden jeg skitserer de to andre arbejdsbegreber end det solidariske, må jeg gøre opmærksom på, at personeksemplerne står for firkantet. Jeg søger her at udlede typer, som kun eksisterer i teorien. I virkeligheden for den enkelte arbejder findes begreberne altid blandet men med gradsforskel.

I en produktion findes altid flaskehalse og funktioner, som det kun er rentabelt at oplære en eller nogle få til. Her kan det, jeg fremover vil kalde »det retfærdige arbejdsbegreb«, afspejle sig: Nogle lader sig optræne frivilligt i en sådan plads eller skaber sig selv en *niche*. Indpakkingsmaskinerne på chokoladefabrikken er et eksempel på en sådan plads. De er svære at få til at fungere, men en bestemt arbejder på hver maskine havde opøvet sig i at se, hvor fejlene opstod, hvad der skulle gøres og at udskifte plastfolien. Her er mulighed for, ved at være særlig god til en bestemt arbejdsopgave, at gøre sig til en vigtig arbejdskraft for lederen. At gøre sig mindre undværlig. Det kan også give mere indflydelse overfor lederen, da lederen må lytte til arbejderens vurdering af, om maskinen skal renses eller justeres. Til gengæld betyder det ofte noget for en hel gruppe af arbejderes indtægt, om maskinen fungerer. Det kan blive til et stort pres på den opøvede maskinpasser.

Ofte får man snarere mulighed for et mere selvstændigt og mindre kontrolleret arbejde. Man får mulighed for at gøre arbejdet på sin egen måde eller at slippe lidt lettere om ved det. I nogle tilfælde kan man på en individuel akkord skaffe sig bedre løn. På chokoladefabrikken blev papæskerne samlet på en heftemaskine på loftet. En enkelt kvinde var oplært til at arbejde hurtigt og producere det antal af forskellige æsker, som der var behov for. De andre arbejdere misundte hende ikke arbejdet eller den begrænsede bonus. Men stilheden, muligheden for selv at tilrettelægge arbejdet og specielt den mindre kontrol fra lederens side var misundelsesværdig. I nogle tilfælde fik hun også mulighed for at blive taget alvorlig i en klage over arbejdet.

Det at gøre sig fri for en del af lederens kontrol og bestemmelser hører med til det efterstræbelsesværdige i det solidariske arbejdsbegreb. Men friheden kan også bruges til at undgå den solidariske justits fra gruppen. Da strategien er individuel, kan den være på bekostning af de andre. Set indefra vil dette perspektiv betragtes som ens egen *retfærdige kamp* mod fyring, nedslidning, kontrol og disciplin. Man lader sig oplære i det, man synes er et acceptabelt arbejde, men

er til gengæld nødt til stabilt at varetage det for at bevare opgaven. Man sikrer sig sit job ved at yde noget særligt. Man klager til lederen for at beskytte sig mod urimelige og nedslidende arbejdsvilkår.

Under det generelle solidariske arbejdsbegreb i lønmodtagerlivsformen synes det nødvendigt at operere med forskellige detailarbejdsbegreber. Det første beskrev jeg som et solidarisk perspektiv også på detailniveau. Dette andet kan vi som en tese kalde »det retfærdige arbejdsbegreb«.

Man kan istedet gøre sig mere uundværlig for lederen, for at skabe sig acceptable arbejdsvilkår. På grund af denne loyalitet »opad« i hierarkiet har jeg her opereret med »det loyale arbejdsbegreb«. Lederen har altid gavn af dem, som accepterer arbejdet i første omgang og opfylder lederens ønsker. Gerda skriver for eksempel i sine erindringer om sin tid på en jysk plastvarefabrik:

»Man er jo belemret med en samvittighed, der hele tiden forlanger, at man skal gøre sig umage og være flittig, men det bliver man ikke altid populær på. Det bliver opfattet på mange andre måder, og så kan man let blive dybt såret... Men man sætter jo også en ære i, at gøre tingene godt og ordentligt. Men man kan også gå og få den tanke, at man bliver lidt misbrugt, når man samtidig ser, at der er mange, som kan slippe temlig let over ved det...«.

Gerda blev sat til de maskiner, hvor der hele tiden opstod fejl, eller til at oplære nye, mens hun samtidig skulle gøre sit eget arbejde.

En leder kan have gavn af, at oplysninger siver ud om arbejdernes indstilling og arbejdsindsats. Han har gavn af dem, der i loyalitet med lederen påtager sig et ansvar og dirigerer med de andre i overensstemmelse med, hvordan produktionen bør fungere. En arbejderske havde besøgt en tidligere arbejdskammerat:

»Hun var ikke så glad for jobbet mere. Og det er fordi, der sidder én derhenne, der tror, hun skal bestemme det hele«.

Vi kunne måske her tale om et mere *loyalt arbejdsbegreb*. En ledelsesvenlig måde at skabe sine egne arbejdsvilkår på. Set indefra vil denne arbejdsmåde kunne ses som en indsats for at få arbejdet til at køre glidende. Man søger at modvirke klikker og modstand mod lederen, som jo egentlig er »i sammen båd« eller »en lus mellem to negle«.

Arbejderen kan opnå begunstigelser, en bedre arbejdsposition, adgang til en bedre bonus og/eller mere sikkerhed i jobbet.

Dette vil være et brækjern for lederen overfor arbejdernes fælles front. Han kan opdage de fælles strategier i arbejdet med hensyn til adlydelse af ordrer, holden pauser og forsømmelser. Lederen kan ved begunstigelser af nogle loyale arbejdere gøre indhug i den uomgængelighed, som den fælles solidaritet generelt skaber. Omvendt vil hans forfordeling af nogle arbejdere vække modstand i arbejdergruppen, så han kan få for meget modvind ved det. De individuelle strategier blandt arbejderne forudsætter og bygger på den generelle solidaritet i arbejdergruppen. De forudsætter, at kun nogle få gør indhug i den fælles solidaritet i arbejdergruppen.

Den fælles solidaritet, som jeg først analyserede, kan betegnes som et traditionelt arbejderperspektiv om fagligt sammenhold. Vi ser nu, at dette arbejderperspektiv også er betinget af faktorer som ledelsessystem, lønssystem og arbejdsvilkår. Hvis arbejderne kun bærer dette perspektiv, vil de som den forhenværende tillidskvinde på chokoladefabrikken kalde sig »indianere«:

»Jeg bliver så sur, når jeg ser alle dem, der hænger inde på direktorens kontor. Når de så kommer ud bagefter, så kan de godt kritisere hende. Så skulle de ikke sidde derinde og undlade at sige, hvad de mener. De er nogle høvdinge. Det er det, at der er for mange høvdinge, der vil være med til at dirigere. Vi er for få indianere. Jeg siger altid til en leder, hvis jeg er utilfreds med noget af det, de gør.«

For hende er indianerne de virkelige arbejdskammerater, der er ærlige overfor hinanden, står solidarisk sammen og udtrykker sin oppositionelle mening direkte til lederen i de nødvendige situationer. Når »indianerne«, der har et solidarisk arbejdsbegreb, betragter de arbejdere, der bærer de to andre arbejdsbegreber, vil de stemple dem som »høvdinge«. De vil betegne dem som »ikke fagligt bevidste«, fordi de trodser de fælles spilleregler overfor modparten. Som vi har set, ser virkeligheden ikke sådan ud fra de andres perspektiv.

Teoretisk status

Mit forsøg på at udskille tre arbejdsbegreber skal betragtes som foreløbige teser. De næste spørgsmål er, om disse begreber kan finde en logisk plads i produktionsmådens begrebsstruktur, og om de kan forklare de forskelligheder i arbejdernes praksis, som man møder på arbejdspladserne. Min erfaring er, at ingen kun bærer et af arbejdsbegreberne i ren form. Det er samtidig årsagen til, at vi ikke umiddelbart kunne finde dem som tre typer i virkeligheden.

Hvis en ufaglært arbejder udelukkende var bærer af ét af dem, ville hun få svært ved at være i en arbejdsgruppe på en arbejdsplads med de vilkår, som her er. Enten ville hun blive fyret, fordi hun var rabiatt, blive mobbet ud, fordi hun var egoistisk og indyndede sig hos lederen, eller hun ville selv føle sig i en vanskelig placering. Arbejdsbegreberne skal ikke forstås som en klassificering af arbejdere i typer. Alle rutinearbejdere kan i analysen betragtes som bærere af træk fra alle tre arbejdsbegreber i forskellige grad.

Arbejdsbegreberne kan være gældende for både mænd og kvinder i rutinearbejde. Min erfaring er, at det ofte ser anderledes ud for mændene. Mænd har sjældent arbejde med rutine. De har ofte det, de selv kalder »værkstedsforhold«. De er mere frit stillet til at tilrettelægge arbejdet med hård puklen en tid og så en pause. Denne indstilling betød på chokoladefabrikken, at mændene kun vanskeligt kunne motiveres til at arbejde, når de blev udlånt til kvindeafdelingerne, hvor det var hurtigt, kontinuert og rutinemæssigt arbejde i lange perioder uden pause. Michael fra chokoladefabrikken siger om at arbejde:

»Dette arbejde er bedre end henne ved båndet. For jeg har det nemlig sådan, at det er stort set ligegyldigt, hvad fanden jeg laver, bare jeg kan gå for mig selv og passe det. Jeg havde ikke noget imod at stå ved båndet, hvis det var sådan, at jeg kunne knokle 50 kasser færdige i en fart og så holde en pause og sådan selv regulere det...«.

Disse mandlige forventninger om »værkstedsforhold« er et eksempel på et fænomen, der som en kategori ikke siger noget om, hvor i systemet der vil være plads til denne arbejdsindstilling. Den gælder i høj grad, som betegnelsen siger det, for håndværkere. Faglærte har snarere arbejdsopgaver end kontinuert rutine, styret af produktions-

maskinerne. Men også ufaglærte mænd oplæres til maskinpasning og andre funktioner i produktionen, hvor der er mindre kontinuert arbejde end blandt kvinderne.

Reparatører, ansat på fabrik, har nok at lave. Men blandt produktionsarbejderne har de ry for, at »de kan ikke lave noget uden at holde pause bagefter«. Det betyder, at man kommer til at stå og vente på dem, og det går ud over bonussen. Håndværkerne står solidarisk sammen om at fastholde normerne for, hvor meget man kan nå at udføre i arbejdstiden. Det går derimod lønmæssigt ud over en anden enhed af arbejdere: rutinearbejderne. Skønt begrebet »værkstedsforhold« synes at være en variant under det solidariske arbejdsbegreb i lønmodtagerlivsformen, så rækker solidariteten ikke altid ud over sjakket.

De to arbejdsbegreber »det retfærdige« og »det loyale« blev også udledt af lønmodtagerlivsformen under bestemte arbejdsvilkår. Spørgsmålet er, om de også udfoldes, hvor der findes træk fra andre livsformer, for eksempel den selvstændiges- eller en husmor-livsform.

Træk fra flere livsformer

En arbejdsplads med ensartede vilkår kan sagtens beskæftige arbejdere med forskellige arbejdsbegreber og forskellige måder at gribe arbejdet an på. Vilkårene er med andre ord ikke ene om at bestemme folks praksis. I virkeligheden møder vi ofte arbejdere, hvis praksis og begrebsverden ydermere skal analyseres med helt andre livsformsbegreber end lønmodtagerlivsformen. Derfor kræver en ordentlig empirisk analyse af en arbejdsplads, at man er åben for at tage livsformsbegreber i anvendelse, som man slet ikke havde ventet.

Det, at kvinderne har fået lønarbejde, ændrer ikke deres selvforståelse totalt. Det er karakteristisk, at jeg på fabrikkerne ikke mødte nogle kvinder, der udelukkende kan forstås som bærere af lønmodtagerlivsformen. Derfor er det relevant at se på, hvilken del af deres begrebsverden og måde at forholde sig til arbejdet på, der stammer fra en anden livsform, for eksempel en husmorlivsform. Det er derfor også værd at kigge nærmere på arbejdsbegreberne i forbindelse med kvindernes liv.

Husmorlivsform

I den klassiske faglærte arbejderfamilie var det mandens opgave at skaffe en indtægt. Dette gav mulighed for, at konen kunne stå for husholdningen i familien. Her er tale om to forskellige praksiser, en lønmodtagerlivsform og en »husmorlivsform«. Begge ægtefællers mål og midler passer sammen til et hele. For forsørgeren er arbejdet et middel, som han ønsker at financiere sin fritid med. Målet er at have et hjem og en familie. Midlerne går derfor til en husholdning, som hans kone varetager. Indtægten bliver for den hjemmegående et middel til at kunne koncentrere sig om husholdningen som et mål. Indenfor lønmodtagerlivsformens familiebegreb er der således plads til en »hus-mor-livsform«. En hjemmegående husmor henter ikke sine eksistensbetingelser direkte på et arbejds- eller vare-marked. Hun henter dem i sin mands praksis som arbejder. Se iøvrigt L. Rahbek Christensen: »Hver vore veje«. ⁵ Husmorlivsformen er her specificeret ud i en række undervarianter afhængigt af, hvad der er kvindens midler og mål.

Som de andre livsformer udgør også denne livsform en sammenhængende begrebsverden. Det primære er at opbygge en familie og se den trives, at følge børnenes opvækst og være sammen med dem og ægtefællen. Her kan man selv tilrettelægge sine arbejdsopgaver og gøre noget ud af det i køkkenet med madlavning og husholdning. Gøremålene kan her prioriteres efter, hvad kvinden lægger mest vægt på skal gøres, eller hvad der er rart at gøre selv. At manden er højest uddannet, tjener mest og bliver hovedforsørgeren er en naturlig ting set fra husmorens perspektiv.

Det solidariske arbejdsbegreb og livsformer

Vi kan nu forsøge at anvende de forskellige arbejdsbegreber indenfor lønmodtagerlivsformen til at forstå og få overblik over træk i tankegange og handlemønstre hos arbejderkvinderne, der bærer sammensatte træk fra flere livsformer: husmorlivsformen og lønmodtagerlivsformen. Dette analysearbejde er på begynderstadiet, men jeg skal forsøge at vise, hvor jeg mener, det vil bringe os hen.

Ser jeg på de kvinder, der i højest grad optrådte i overensstemmelse med det solidariske arbejdsbegreb, var det kvinder, der var opmærksomme på mekanismerne i arbejdsforholdene og *ikke lod sig udnytte*

mere end højest nødvendigt: »Så meget arbejde skal de heller ikke hale ud af mig, og slet ikke til den løn«, var en fast bemærkning i diskussionerne om arbejdet.

De var ikke så interesserede i husholdning. Den var, ligesom arbejdet, et middel til et mere righoldigt familieliv. Deres mål var ikke udelukkende familien. De deltog i sport og gymnastik, i fælles arrangementer blandt arbejderne, eller havde andre aktiviteter udenfor familien. Nogle havde den faglige diskussion og det fagpolitiske arbejde som interesse. De turde sige noget til møderne med ledelsen. De skelnede nøje mellem arbejde og fritid. Et engagement i husmoropgaverne overførtes ikke til udearbejdet. Her genkendes træk fra lønmodtagerlivsformen.

I mit arbejde på fabrikker har jeg i snakkene i pauserne kunnet lytte til, hvordan kvinderne omtaler husholdningsopgaverne derhjemme. Man bliver her slået over, at mange kvinder ikke beklager sig over, at deres mænd ikke tager del i madlavning og rengøring derhjemme. Dette kunne være en frustration som undertrykkes. Men drøfter man det til bunds med kvinderne og udnytter man den lydhørhed overfor deres udsagn, som husmorlivsformens begreber giver, bliver man klar over, at kvinderne ikke har så meget imod husholdningen, som andre forestiller sig.

Mange kvinder har søgt at delegere nogle arbejdsopgaver ud til andre familiemedlemmer. Med det primære er, at de fleste kvinder mere eller mindre bærer træk fra en af varianterne i husmorlivsformen, som giver dem en *lyst til nogle* af opgaverne i hjemmet. Det er en lyst, som vi som bærere af eventuelle andre livsformer skal passe på ikke etnocentrisk at overse. ⁶

Det loyale arbejdsbegreb og husmorlivsform

På fabrikkerne har jeg næsten ingen kvinder mødt, som udførte fabriksarbejde med samme engagement som opgaverne i familien. På høreapparatfabrikken var der en enkelt kvinde, Gudrun, som blev drillet og mobbet konstant i det små. De andre blev for eksempel irriterede over, at hun tog på vej, når brugte kitler havde hobet sig op i omklædningsgangen. Så tog hun fat, ryddede op med store armbevægelser og var efter alle, som ikke hængte kitlen på bøjle. Gudrun skelnede på nogle punkter ikke mellem hjem og arbejde, som de andre

gjorde det. Hun irettesatte andre om rodet og deres sjuskede opførsel, som om det var ét stort hjem, og som om hun var deres mor.

Gudrun var også den, der bar en stolthed over at have styr på det derhjemme. Arbejdet på fabrikken betegnede hun ofte som: »at gå herovre, når manden alligevel er på arbejde«. For hende kunne husholdningen ikke udfylde al hendes tid. Den var ikke et engagement i sig selv men et middel til det, der var mål i hendes praksis, nemlig et godt familiesamvær, når alle havde fri fra arbejde. Udearbejdet var en mulighed for samvær, som ikke var derhjemme. Og indkomsten kompenserede for ulemperne på arbejdet. Gudrun er et eksempel på, at begrebet husmorlivsform kan bidrage til at belyse kvinders måde at forholde sig til arbejdet på.

Kan taserne om lønmodtagerlivsformens detailarbejdsbegreber nu forstås i sammenhæng med husmorlivsformen? Hvis en kvinde ikke ser arbejdet i skarp kontrast til fritiden, stiller hun ikke de samme krav til arbejdet som i lønmodtagerlivsformen.

Stiller man det på spidsen, kan man sige, at hun overfører sit arbejdsbegreb fra husholdningen til rutinearbejdet. Det indebærer, at hun accepterer opgaverne, accepterer forpligtelsen til at være stabil og flittig, arbejder uden at andre behøver at kontrollere hende, hun lever op til lederens usagte forventninger om at gøre noget ekstra og hjælper ham på andre led. *Det loyale arbejdsbegreb* synes med andre ord at være yderst foreneligt med træk fra en husmorlivsform. Set fra husmorlivsformen kan kampen for ordentlige arbejdsvilkår på arbejdspladsen måske ligefrem være uforståelig. I hjemmet har hun til opgave at forlige parterne og få tingene til at glide snarere end at kaste grus i maskineriet. Som sagt er dette stillet firkantet op. Det er sjældent noget, man kan opleve i virkeligheden.

Det retfærdige arbejdsbegreb og livsformer

En kvinde kan også bære træk fra husmorlivsformen på en sådan måde, at hun skelner mellem arbejdsvilkårene på fabrik og i hjemmet. Hun vil da opfatte arbejdspladsen som et sted, hvor man må forsvare sig overfor en urimelig behandling. Men samtidig må man altid være ansvarlig for at gøre sit arbejde ordentligt. Det retfærdige arbejdsbegreb får et specielt udtryk i forbindelse med husmorlivsformen.

Gerda, som blev citeret tidligere, har arbejdet på mange forskellige

fabrikker. Her fortæller hun videre om sine erindringer fra plastfabrikken:

»men hvor blev jeg tit sat til noget, hvor der skulle køres noget til nogle vanskelig kunder, som måske havde reklameret over noget... Så kan det godt føles som en tvivlsom ære, selv om man får ros og alt det der. For man skal hele tiden strenge sig an. Så det kan nemt blive anspændt og stresset.«

Når hun kæmper for retfærdighed, er det retfærdighed som menneske, mere end det er kampen for arbejdernes rettigheder. Således gør hun ikke nogen sag ud af en ulovlig fyring af hende.

Man kender de solidariske spilleregler, men synes ikke, at man får andet ud af at følge dem end at blive snydt, når de andre stikker af fra arbejdet. Man føler sig presset og kan ikke mærke frugterne af de andres solidaritet. Man stikker ikke næsen for langt frem til møder med ledelsen, for der regner man det som håbløst at få ændret på noget. Det vigtige er at få penge med hjem, og man kan ikke lide at se, at arbejdet bliver gjort for dårligt for lønnen.

Afslutning

De to arbejdsbegreber under lønmodtagerlivsformens solidariske arbejdsbegreb synes således på en analyses detaljerede niveauer at kunne belyse normalt uforståelige forhold. Lønarbejdere med samme arbejde og tilsyneladende stort set samme hverdagsliv vil opfatte og forholde sig vidt forskelligt i et rutinearbejde. Vi har set på, hvordan træk fra husmorlivsformen på forskellig vis falder sammen med træk fra lønmodtagerlivsformen. Det udmynter sig under specifikke vilkår på arbejdspladsen i vidt forskellige arbejdsbegreber.

Disse sammensatte livsformtræk og arbejdsbegreber kommer til udtryk som kønsforskelle på arbejdsmarkedet og på arbejdspladsen. De kommer til udtryk som frustrationer over de arbejdsforhold, man har. De kommer til udtryk som et stadigt flow af arbejdskraft mellem arbejdspladserne, når arbejderne søger til vilkår, der passer bedre ind i deres univers og hverdagsliv med børn og institutions-lukketider, hjem og udgifter, husholdning og fritid.

Arbejdet er altid et kompromis mellem kvindernes ønsker og de muligheder, der er for at få arbejde. Arbejdet er nedslidende, men

giver en nødvendig indtægt. En ældre arbejderske, der tidligere har været tillidskvinde bander over alle de gange, kvinderne ikke bakker hinanden op i en klage over arbejdet. Når tillidskvinden kommer med lederen for at høre nærmere,

»så skynder de andre sig at dukke hovedet og arbejde. Så bliver der ikke mere ud af den sag. Men det er igen det der med, at så tør de alligevel ikke på grund af, at de er bange for at blive arbejdsløse«.

Foruden indtægten bliver samværet i arbejdet et vigtigt kriterie. Det kan give sig udtryk i, at man foretrækker arbejde på fabrik. En ældre arbejderske søgte for eksempel som ung oplæring til kontorarbejde. Men hun foretrak efter kort tid fabrikken:

»Dengang jeg begyndte på den skrivestue, der tænkte jeg: At arbejde på et rigtigt kontor. Det ville være en god levevej. Men jeg blev ked af det undervejs. Vi skulle jo tie stille. Der måtte ikke være for meget snak, fordi så forstyrrede man jo.«

Få kvinder er fagligt aktive på arbejdspladsen. Formanden for en vestjysk lokalafdeling af Kvindeligt Arbejderforbund siger

»Når en kvinde har arbejdet i fisken hele dagen, er der ikke overskud til foreninger. Det er vel også rigtigst, at mand og børn skal komme i første række. Sådan gør vi vel allesammen.«

Formanden udtrykker her en forståelse for husmorlivsformens perspektiv, at familien er vigtigere end kampen for bedre arbejdsvilkår. Det er derfor ikke kun et spørgsmål om overskud, om man er fagligt aktiv. Det er også udtryk for en prioritering. Sammenhængen af lyst og pligt i husholdningen giver sig for eksempel udtryk i, at kvinderne påtager sig opgaver i husholdningen, som de synes, at deres mand gør forkert eller for sjusket.

Der findes også eksempler på det modsatte, at en kvinde ser al husholdning som belastende arbejde, som hun undgår enten ved at betale andre for det eller ved ikke at have en familie. Men fraværet af oprør hos de fleste kvinder beror ikke kun på undertrykkelse og forsagthed. Det oplever man måske bedst ved at arbejde sammen med dem. De fleste kvinder tager det netop beskrevne hovedansvar for husholdning som noget naturligt.

Kvinderne er oftest en god arbejdskraft for en arbejdsgiver, fordi de bærer træk fra flere livsformer, for eksempel lønmodtagerlivsform og husmorlivsform. Perspektiver på arbejde og faglige problemstillinger udspringer af livsformen. Det er ikke holdninger, som man kan påvirke gennem faglig indoktrinering. Specielt ikke, hvis der som så ofte opstår en afstand mellem arbejdsgruppen og tillidsfolkene. Det faglige kontingent bliver af mange betalt med den følelse, at det er for svært at se nytten af det i det daglige. Beskyldningerne mod tillidsfolkene for at tage opgaven på sig for at slippe for det almindelige rutinearbejde er ikke sjældnen men heller ikke urimelig. Bærer man træk fra den karriereorienterede livsform, kan tillidshvervet være en måde at avancere på til et »bedre« og måske mere udfordrende arbejde. Går det godt, kan man måske i sidste ende få arbejde i fagforeningen. Denne vej væk fra rutinen og sliddet kan også udmynte sig i mere loyale eller retfærdige arbejdsbegreber.

Hvis fagbevægelsen vil have opbakning fra alle lønarbejdere til dens politik, må politikken indrettes på at kunne appellere til alle de sammensatte typer af livsformer, som har hver deres krav, interesser og perspektiver. Centrale problemstillinger er her deltidsarbejde, uddannelse, ligeløn og fravær på grund af børnenes sygdom. Ellers får man aldrig alle lønarbejdere med i en fælles strategi for bedre arbejdsbetingelser i fremtiden.

1. Arbejdspladser, personnavne og fakta er sløret for genkendelse.
Baggrunden for denne artikel er en undersøgelse med feltarbejde fra 1983-86 på en række fremstillingsvirksomheder med henblik på en magisterafhandling i europæisk etnologi.
Andre perspektiver fra undersøgelsen kan læses i artiklen: Rutinearbejde – en del af et meningsfuldt liv, trykt i antologien: LIVSSTYKKER. 12 studier af livsformer og vilkår. Redigeret af Lone Rahbek Christensen. Kulturbøger nov. 1989.
Undersøgelsen ligger ligeledes som en del af baggrundsmaterialet for bogen »Løn-kapital under folkestyre. ØD-planernes strukturfejl og deres ophævelse«, af Thomas Højrup, udgivet af Eusis hos forlaget Rosinante 1989.
2. Danmarks Statistik 1985.
3. Tallene stammer fra Mogens Nygaard Christoffersen: *Familien under forandring?* SFI 1987, side 40.
4. Livsformsanalysen kan findes i bogen »Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering« af Thomas Højrup, SBI 1983. Kortere fremstillinger kan findes i tidskriftet *fortid og nutid* 1984 og i *Nord nyt* nr. 37, 1989. Eksempler på forskellig brug af livsformsanalysen kan ses i antologien, som er nævnt ovenfor.
5. Lone Rahbek Christensen: »Hver vore veje. Livsformer, familietyper og kvindeliv«. Etnologisk Forum 1987.
En kortere fremstilling kan findes i tidskriftet *Nord Nytt* nr. 37, 1989.
6. I artiklen: Rutinearbejde – en del af et meningsfuldt liv, fra antologien *Livsstykker*, viser jeg konkret, hvordan kvinder kan bære sammensatte træk fra flere livsformer.

Alternative produktions- og samfundsorganiseringer

Leif Thomsen

I bestemte perioder i det danske samfunds historie har mennesker været optaget af at udvikle alternative former for produktioner og livsmåder. Temaerne og indholdet knyttet til realiseringen af alternativerne er: fællesskab, samvirke/samarbejde, solidaritet og kollektivitet i sociale relationer.¹ Denne aktivitet har karakter af sociale eksperimenter og innovationer, og er knyttet til udviklingen af sociale bevægelser og utopiers fremkomst. De kulturelle orienteringer og værdiorienteringer som ligger bagved de sociale eksperimenter kan have et forskellig sigte:

- 1) Et moralsk-økonomisk, hvor målet er at modvirke arbejdsløshed, skabe økonomisk lighed, etablere mønsterarbejdspladser, nedbryde hierarkier og opsplitninger samt udvikle et demokrati på arbejdspladsen.
- 2) Et moralsk politisk, hvor det på et mere generelt samfundsmæssigt plan handler om: demokrati og indflydelse, lighed og solidaritet, nedbrydningen af hierarkier og direkte demokrati.
- 3) Realiseringen af hele modeller for alternative samfund. På et generelt samfundsmæssigt plan kan det dreje sig om en socialdemokratisk velfærdsmodel, et kommunistisk samfund, mens det i det civile samfund kan dreje sig om etableringen af større kollektive enheder byggende på fællesskab, solidaritet og direkte demokrati.²

Fælles for alle disse projekter er et ønske om enten at bryde eller modificere en dominerende logik og rationalitet samt den sociale orden, som gennemsyrrer et samfunds sociale relationer og organisationer,

12. Denne periode bygger udelukkende på Hans Nybo, «Arbejderbevægelsen og arbejderkooperation i Danmark 1871-1898», speciale KU, 1974.
13. Se Kaj Lykke, s. 55 og Winnblad, s. 55. Emil Wiinblad og Alsing Andersen: «Det Danske Socialdemokratis Historie fra 1871 til 1921», bd. I og II, Kbh. 1921.
14. Se Lykke, s. 76
15. Se Lykke, s. 105
16. Se Lykke, s. 113.
17. Peder Christensen og Fr. Dalsgaard, «Kooperationen», s. 104, Kbh. 1931, (opr. 1925). Se Lykke, s. 82.
18. J. Jensen og C.M. Olsen: »Oversigt over fagforeningsbevægelsen i Danmark i tiden fra 1871 til 1900«, s. 292, Kbh. 1901.
19. I Christensen/Dalgaard findes en oversigt over kooperative foretagender i de forskellige byer.
20. Wiinblad/Andersen, s. 306-307
21. K. Dalsgaard Larsen, »Arbejderkooperationens historie 1871-1923«, s. 31, i Arbejderhistorie nr. 22, 1984.
22. Dalsgaard Larsen, s. 31.
23. Dette afsnit bygger næsten udelukkende på: Per Nørrung & Jens Kjeldsen; »Produktionskolektiver og arbejdsfællesskaber. Mandtal over 117 produktionsfællesskaber, Ålborg: ALFUFF, 1985.
Tore Jacob Hegland og Per Nørrung, Alternativ-Udviklingen i Danmark, Ålborg: ALFUFF, 1988.
Hertil kommer, at Jacob Lindberg fra Ideværkstedet: De frie Fugle i 1988 foretog en periodisering og nyvurdering af både produktionskolektivernes, men især arbejdsfællesskaberne udbredelse.
Hvad angår de økologiske Landbrugs udbredelse bygger jeg på et intern notat af Holger Jensen.

Flemming Mikkelsen, redaktør af bogen, er cand.mag. fra Københavns Universitet 1976, studieophold ved Center for Research on Social Organization, University of Michigan, Ann Arbor 1981-1982, siden 1985 tilknyttet Institut for Organisation og Arbejdssociologi, HHK. Forskningsområder inden for økonomisk og social historie, makrosociologi og konfliktteori. Har i 1990 skrevet disputats om arbejdskonflikter i Skandinavien 1848-1980.

Birgit Andreassen, mag.art. i europæisk etnologi fra Københavns Universitet 1988 og tilknyttet Arbejdermuseet i København. Forskningsområder inden for dansk bondekultur, kontorlivet og fagbevægelsen.

Carl Erik Andresen, cand.mag. 1977 i historie, europæisk etnologi og dansk fra Københavns Universitet. Fra 1990 arkivar ved Greve Museum, og samme år Ph.D. på en afhandling om dansk møbelindustri 1870-1950. Har desuden beskæftiget sig med arbejdsforhold, arbejdererindringer, industrihistorie, teknologihistorie og ungdommens historie.

Jørgen Peter Christensen, cand.polit. 1969 og lektor ved Økonomisk Institut, Københavns Universitet fra 1974. Forskningsområder inden for økonomisk historie og udviklingsøkonomi herunder østeuropæiske forhold. Har især skrevet om løn- og arbejdsmarkedsforhold i Danmark.

Anette Eklund Hansen, cand.mag. i historie og kinesisk fra Københavns Universitet 1983. Arkivar ved Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv fra 1986. Har skrevet om arbejderbevægelsens historie fortrinsvis landarbejdernes og kvindernes historie. Arbejder nu med ligeløns- og kønsarbejdsdelingsproblematikken i metalindustrien, samt fagbevægelsens reaktioner på udviklingen.

Ole Hyldtoft, cand.mag. i historie og geografi 1970. Lektor ved Institut for Økonomisk Historie ved Københavns Universitet og dr. phil i 1984. Har skrevet om industrihistorie, byudvikling og arbejderboliger, bl.a. disputatsen om Københavns industrialisering 1840 til 1914.

Anne Dorte Højrup, magister i europæisk etnologi 1989. Forsker i strukturelle livsformsstudier med hovedvægten på lønmodtagerlivsformen men har dog også beskæftiget sig med de selvstændigt erhvervsdrivendes problemer.

Knud Knudsen, mag.art. i historie fra Århus Universitet 1980, siden 1982 lektor i historie ved Aalborg Universitets Center. Har overvejet beskæftiget sig med dansk og international arbejderbevægelseshistorie frem til 2. verdenskrig og især med vægtning af en socialhistorisk tilgangsvinkel. Har i de senere år bevæget sig ind på områder som arbejdets historie og teknologihistorie i Danmark.

Agnete Raaschou-Nielsen, adjunkt lic. polit., ansat ved Institut for Afsætningsøkonomi, HHK. Forskningsområder inden for nyere økonomisk virksomhedsteori, økonomiske teorier om institutionel ændring, produktionsorganisering i landbrug og industri i 1700- og 1800-tallet foruden retsøkonomi.

Marianne Rostgård, cand. mag. i historie og dansk fra Århus Universitet 1980. Adjunkt i teknologihistorie ved Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitets Center. Som del af teknologihistorie og kvindehistorie arbejdes der på et større projekt om kønsarbejdsdeling og teknologiudvikling inden for dansk tekstilindustri.

Lise Skjøl-Pedersen, cand.mag. i historie og europæisk etnologi fra Københavns Universitet. Har arbejdet med butik- og kontorfunktionærernes organisationsforhold, arbejds- og levevilkår i et projekt tilknyttet Institut for Økonomisk Historie, Københavns Universitet. Arkivar ved Byhistorisk Samling for Lyngby-Taarbæk Kommune.

Leif Thomsen, lic. scient.soc. fra Københavns Universitet. Tilknyttet Institut for Organisation og Arbejdssociologi, HHK. Forskningsområder inden for bysociologi, sociale bevægelser, alternative samfundsorganiseringer og generel sociologisk teori.

Bogens emne PRODUKTION & ARBEJDSKRAFT står centralt placeret i vor opfattelse af samfundsstrukturen, og alligevel må vi konstatere, at vor historiske viden om emnet er yderst mangelfuld.

Bidragene, der er skrevet af historikere, sociologer, etnologer og økonomer tjener dels som introduktion til emnet og dels som eksempler på, hvorledes forskellige fagtraditioner har beskæftiget sig med studiet af arbejdsprocesser og arbejdsmarkeder set i et historisk perspektiv.

Antologien rummer to gennemgående temaer:

Det første drejer sig om forholdet mellem teknologi og ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning og kvalifikationer. Det andet tema behandler spørgsmålet om kønsarbejdsdelingen, hvorledes den er opstået, og hvordan den er slået igennem inden for de forskellige sektorer.

Bogens karakter af at være et oversigtsværk med fyldige litteraturhenvisninger og samtidig et metodeværk gør den anvendelig i både undervisningen og i forskningen.

ISBN 87-70342-57-1



9 788770 342575