

# Arbejdsliv, alliancer og ambivalenser – En analyse af yngre ufaglærte kvinders syn på fagbevægelsen

**Pernille Tanggaard Andersen**

Fagforeningerne står over for store udfordringer de kommende år. Medlemstallene indenfor LO's forbund er dalende, og den manglende opbakning og tillidskrise tilskrives primært de yngre medlemmer. Der tegner sig et billede af, at relationen mellem fagforening og de yngre medlemmer er svækket. Men hvad skyldes svækkelsen? Betyder tendenserne mod stigende individualisering og øget værtdipluralisme, at fagforeningerne har haft sin tid, og hvordan harmonerer de individuelle interesser med kollektive målsætninger? Er faglige fællesskaber gået af mode – eller praktiseres de på nye måder? Artiklen analyserer, hvordan solidaritet og fællesskab praktiseres i gruppen af yngre ufaglærte kvinder, og analyserne kan være med til at illustrere, hvilke udfordringer fagforeningerne står overfor.

## Indledning

Det danske samfund befinder sig i overgangen fra industrisamfundet til et mere multikomplekst teknologi-, videns-, informations- og servicesamfund. En central problemstilling i denne sammenhæng er spørgsmålet om forandringsprocessernes rækkevidde og betydninger for relationen mellem individ, fællesskab og solidaritet<sup>1</sup>. Inden for samfundsvidenskabelig forskning er der forskellige bud på graden af betydning, men der er nogle generelle træk, der går igen i de fleste bud (Leisink et al. 1996; Zoll 1995)<sup>2</sup>. Nutidens samfund er præget af senmodernitet (Bauman 1998; Beck 1992; Giddens 1994). Tre tendenser kan sammenfatte de forandringsprocesser, det danske samfund står overfor: *Aftraditionalisering* refererer til frisættelse fra traditionelle bånd, blandt andet slægt, tradition og politisk tilhørsforhold, hvilket skaber mere grobund for værtdipluralisme. Stigende *individualisering* hænger sammen med det frisættende

element, samt at refleksivitet er et menneskeligt eksistensvilkår, der konstant synes udfordret af fravalg og risici. *Formbarhed* refererer til, at mennesket i stigende grad gøres ansvarlig for egen succes eller mismanagement (Beck 1992; Mørck 1998).

Hvad betyder disse tendenser, og hvordan spiller de ind på arbejdslivet? Udgangspunktet for artiklen er en nærmere diskussion af forandringsprocessernes rækkevidde og betydning for arbejdsliv, fællesskab og solidaritetsudtryk blandt yngre ufaglærte kvinder. Ud fra undersøgelser af yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv inden for højteknologisk produktion analyseres, hvilke udfordringer indførelsen af nye arbejdsorganiseringer rejser for den enkelte arbejder, arbejderkollektivet og fagforeningen generelt. Formålet med artiklen er således at beskrive nutidens moderne industriarbejde og i den forbindelse analysere, hvordan alliancer og ambivalenser opstår i arbejdslivet, og hvilke udfordringer de stiller til fagforeningerne.

Før jeg præsenterer undersøgelsens metodiske tilgang og analyser, vil jeg i det følgende kort diskutere, hvorledes nyere arbejds-sociologisk teori diskuterer forandringsprocesserne og vurderer de nye arbejdsorganiseringer, samt hvordan disse influerer på begreberne fællesskab og solidaritet.

## Arbejdsliv og fællesskab i det senmoderne samfund

Overgangen fra et tayloristisk industrisamfund til nutidens samfund har været præget af en række udviklingstendenser, som på forskellig måde ser ud til at ændre betingelserne for arbejdsliv, arbejdsfællesskaber og arbejdsidentitet. Den senmoderne arbejdsorganisering og produktionstype bliver betegnet ud fra flere etiketter, som post-industrielt, transnationalt, eller anskues i sammenhæng med termen fleksibel kapitalisme (Bauman 1991, 1998; Kumar 1995; Sennett 1998). Arbejdsmarkedet i dag er i stigende grad præget af øget international samhandel, frie kapitalbevægelser, multinationale selskaber og teknologisk innovation, der betyder, at produktionsbetingelserne er i konstant forandring. Processer som *deregulering*, *reorganisering* og *fleksibilisering* er de nye kodeord, og de påvirker arbejdsmarkedet på forskellige planer<sup>3</sup>.

Nutidens arbejdsmarked forudsætter i højere grad end tidligere, at individet er mobilt, når det gælder job, arbejde, bosted og ansættelsesforhold (Beck et al. 1994; Beck 1998). Kravet om mobilitet hænger nøje sammen med krav om omstillingsparathed og fleksibilitet. Kravet om villighed til fleksibilitet er dobbeltsidet: på den ene side kan det føre til større jobudfoldelse, på den anden side binder det den enkelte til fornyelse, forandringer og risici. Richard Sennett (1998) beskæftiger sig med fleksibiliseringens følger og når frem til det resultat, at fleksibilitet i produktionen ikke vil føre til øget engagement blandt

medarbejderne, men nærmere betyde nye risici og ændring af de sociale relationer i arbejdslivet. Et arbejdsmarked præget af træk fra fleksibel kapitalisme giver ikke meget plads til fællesskabsdannelse og opbygning af tillidsrelationer. Sennett argumenterer for, at hurtige ændringer i produktionsbetingelser skaber mindre kontinuitet og mere usikkerhed. Udvikling i retning af mere skifteholdsarbejde og øget selvansvarliggørelse i arbejdet ændrer forpligtelsen over for arbejdskollegerne, hvilket i yderste konsekvens kan ændre på arbejdsidentitet og identifikation med arbejdet (se endvidere Baethge 1994).

Anskues forandringsprocesserne ud fra en dansk kontekst, er der dog flere forhold, der virker i retning af at modificere processernes rækkevidde. Velfærdssystemets universalistiske karakter og arbejdsmarkedsmodellen med dens overenskomssystem og centralisme repræsenterer et solidarisk perspektiv, til dels endda en klassesolidarisk orientering modsat den individualisering, senmoderne arbejdsorganiseringer vil fremme (Andersen 2003, 46). Men selvom danske reguleringsmodeller modificerer senmoderne tendenser, synes forandringsprocesserne tydelige i form af stigende transnational konkurrence og samhandel samt indførelse af nye arbejdsorganiseringer. Ideerne bag Human Resource Management om at benytte de menneskelige ressourcer synes at vinde indpas på det danske arbejdsmarked; tiltag som selvstyrende grupper, kompetenceudvikling, individuelle jobbeskrivelser og lønforhandlinger samt krav om fleksibilitet er alle dimensioner, der peger på, at arbejdsorganiseringerne er præget af HRM-ideer (Csonka 2000; Nielsen 1999). Flere og flere virksomheder ønsker at udvikle en fladere organisationsstruktur ved at uddelegere ansvar og flere arbejdsopgaver i team. Det nye i denne form for arbejdsorganisering er, at de ansatte inddrages i beslutningsprocessen omkring deres

arbejde og derved i udgangspunktet opnår større ansvarliggørelse. Men arbejdsorganisering i teams udfordrer hidtidige grænser for autonomi, afhængighed og fællesskabsdragning, og et centralt spørgsmål i den forbindelse er, hvordan de nye arbejdsorganiseringer spiller ind på fællesskabsdannelse og solidaritet i arbejdslivet?

For at kunne svare på spørgsmålet, er det relevant at se på, hvordan et fagligt fællesskab, det vil sige fællesskaber på arbejdspladsen, kan karakteriseres. Begrebet fællesskab bruges i mange betydninger, men her er det primært Herman Schmids fire kilder til fællesskab (1997) og Sverre Lysgaards (1985) idealtype om arbejderkollektivet, der vil blive præsenteret. Schmid (1997, 59) angiver fire forskellige kilder til fællesskabet på arbejdspladsniveau: a) Det objektive arbejdsfællesskab, der spejler kooperationen, b) Det spontane arbejderfællesskab, c) Arbejderkollektivet og d) De organiserede fagforeninger. De fire punkter angiver fire forskellige fællesskaber knyttet til arbejdspladsniveau og vil danne udgangspunkt for de videre analyser i artiklen. Arbejderkollektivet udgør her en samlende enhed, der kan samordne og homogenisere den sociale kommunikation og styrke kampen for bedre løn, ansættelses- og arbejdsvilkår. Solidariteten i et arbejderkollektiv er kendetegnet ved at være en organiseret solidaritet, idet solidariteten har en dobbeltkarakter, fordi den indadtil udgør arbejderkollektivets instrument og udadtil ligeledes er en organisationsform, der skaber rettigheder og grænser for handling.

Ifølge Lysgaard (1985) findes der tre konkurrerende systemer på enhver virksomhed: *Det teknisk-økonomiske system, arbejderkollektivet og det menneskelige system*. Konflikten på en virksomhed står mellem det teknisk-økonomiske systems rationalitet, hvor det tilstræbes at gøre systemet så effektivt og produktivt som muligt, og de ansattes menneskelige behov og interesser,

der ofte strider mod denne rationalitet (Hoel 1982, 149). Det fælles interessegrundlag og erfaringer ved det teknisk-økonomiske system blandt de ansatte skaber det kollektive modsystem i virksomheden. Arbejderkollektivet ses som en buffer mellem mennesket og det teknisk-økonomiske system. Det er det teknisk-økonomiske system, der skaber betingelserne for arbejderkollektivets tilstedeværelse, og der er således indbygget en underordning i relationen.

Lysgaards teori om arbejderkollektivet bidrager med vigtige pointer. For det første påpeger han, at den enkelte person på samme tid er menneske, ansat og arbejdskammerat – og ikke blot én af delene. For det andet viser hans studier, at der er to perspektiver, som har betydning for solidaritet på virksomheden: den interne solidaritet i et system og de eksterne relationer mellem de enkelte systemer. Ifølge Lysgaard vil et arbejderkollektiv have gode udviklingsbetingelser i ældre og store virksomheder under stærkt markeret underordnethed og med ensartet status hos underordnede. Lysgaards studie er med til at vise, hvor meget homogenitet betyder for dannelsen og opretholdelsen af arbejderkollektivet. Arbejderkollektivet skaber tryghed og sikkerhed for den enkelte. Til gengæld betyder det, at den enkelte støtter op om mere eller mindre uformelle regler for handling og samarbejde. Arbejderkollektivet er med andre ord bygget op på stærke inklusionsmekanismer, og idealet lægger op til, at jo større ensartethed, der foreligger, jo bedre. Men homogeniteten kan både anskues som en nødvendighed over for det tekniske-økonomiske system og samtidig som en hæmsko for den enkeltes udfoldelsesmuligheder.

Ændringer i produktionsbetingelser og nye former for arbejdsliv og samarbejdsrelationer udfordrer arbejderkollektivets grundlag. Arbejderkollektivet danner et lager af fælles erfaringer og erindring for ar-

bejderne på virksomheden. Arbejderkollektivet udgør det nære, det reelle sociale og faglige fællesskab. Derimod er relationen til de centrale fagforbund mere abstrakt og et imaginært fællesskab. I forhold til det faglige fællesskab er der tale om et dobbelt fællesskab bestående af det sociale kammeratskab og et økonomisk interessefællesskab (Schmid 1997, 56).

De ovenstående diskussioner rejser to interessante spørgsmål: Hvordan vil de nye arbejdsorganiseringer med jobrotation, krav om øget effektivitet, selvstyrende grupper og stigende individualisering i arbejdsopgaverne påvirke arbejderkollektivets homogenitet? Vil de nye arbejdsorganiseringer betyde et skift fra arbejderkollektiv til virksomhedskollektiv? Og hvilke konsekvenser vil dette skift kunne få for relationen mellem de faglige organisationer og deres medlemmer?

## Solidaritetsbegrebet i det senmoderne samfund

I indkredsningen af fællesskab i arbejdslivet er det samtidig interessant at se på, hvilke opfattelser af solidaritet, der traditionelt har eksisteret. I APL-projektet (Bild m.fl. (red.) 1992a, 1992 b; Jørgensen m.fl. 1993) opereres der med en såkaldt 'prototype' på arbejderen og relationen til det faglige fællesskab. Det er en teoretisk og historisk konstruktion, men kan være med til at give et billede af det 'typiske' fagforeningsmedlem – eller i hvert fald, hvordan han blev opfattet. I hovedtræk defineres 'prototypen' som en mandlig faglært eller ufaglært arbejder med folkeskolens afgangseksamen. Han værdsatte og identificerede sig med kammeratskabet på arbejdspladsen. Til gengæld oplevede han interesse modsætninger til ledelsen. Sammenfattende var prototypen fagligt aktiv, han var socialdemokrat og tilsluttede sig de solidaritetsnormer og sociale lighedsideer, som lå i kam-

meratskabet (Bild m.fl. (red.) 1992b, 15-19). Holdningerne hos denne arbejder er også 'prototypen' på den konventionelle solidaritetsform. Arbejderfællesskabet er et middel til at nå målet, bedre løn, og opfattes som et homogent fællesskab, der er interessebaseret. Grundstrukturen på arbejdsmarkedet var tidligere i industrisamfundet præget af klare interesse modsætninger, hvor arbejderne stod sammen mod ledelsen og kæmpede for at opnå et bedre arbejdsliv. Det var fællesskabet og samhørigheden i fælles kamp, som udgjorde kernen i solidaritetsdefinitionen i fagbevægelsen, og solidariteten i det faglige fællesskab var baseret på et rationelt samtykke.

Denne konventionelle solidaritetsopfattelse har været fagbevægelsens rygrad i flere årtier, og spørgsmålet er, om den stadig er den gængse kulturelle forståelsesramme, hvor ud fra solidaritet, det faglige fællesskab og medlemmet opfattes? Forskellige arbejdsmarkedsforskere synes at indtage dette synspunkt. Richard Hymans (1996) tese er, at fagforeningernes krise skyldes, at de er struktureret ud fra principperne om mekanisk solidaritet, som bygger på antagelsen om fælles kollektive interesser blandt medlemmerne. I forhold til relationen mellem fagforeningerne og de yngre medlemmer skriver Christian N. Nielsen & Finn M. Sommer således, at den konventionelle solidaritetsform for medlemmerne er

*»lig med formynderi og bureaukrati, en form der er med til at indskrænke deres muligheder for selvstændig udfoldelse og alsidig varetagelse af deres interesser. Det er vigtigt for dem, at medlemskab af en fagforening er et frivilligt valg, som de forbeholder sig ret til at gøre af selektive grunde« (2000, 77).*

Jodi Dean (1996) beskriver den konventionelle solidaritetsopfattelse som baseret på 'Os' versus 'Dem'- relationen, fælles erfaringer, normer og mål. Forestillingen om soli-

daritet forudsætter her et afgrænset fællesskab, og grænsedragningen betyder, at solidaritet og social kontrol derved kan blive det samme. Spørgsmålet er imidlertid, om faglige og sociale fællesskaber i tilknytning til arbejdslivet fortsat bygger på, at solidariteten er eksklusiv?

Dean opererer med to andre idealtyper til at forstå solidaritet: Den affektive og den reflektive. Den affektive solidaritetsform kommer primært til syne i intime relationer. Det er en følelsesform, som kendetegner intime kærligheds- og venskabsrelationer. Refleksiv solidaritet udvikles i takt med stigende refleksivitet i samfundet. Den reflektive solidaritetsform bygger ikke på isolation og eksklusion – forskellighed og kritik ses derimod som grundlaget for fællesskab og et kommunikeret 'Vi'. Refleksiv solidaritet omhandler derved den gensidige forventning om ansvarlighed i relationen. Solidaritetsformen omhandler evnen til at forholde sig refleksivt til omverdenen og identificere sig med det anderledes / de ukendte andre.

Zoll (1993, 1996, 1997) argumenterer for, at en konsekvens af transformationsprocesserne er, at der vil ske en forskydning fra »arbejdsolidaritet til hverdagslivssolidaritet«. Zolls pointe er, at interesse- og identitetsfællesskabet ikke nødvendigvis er knyttet til arbejdet, men at det i stigende grad bliver præget af de nære relationer i civilsamfundet. Det vil sige, at ens engagement er knyttet til det nære hverdagsliv, og hverdagsolidaritet har sjældent en ideologisk overbygning.

Ovenfor er centrale begreber og teoridannelser i moderne arbejdssociologi blevet diskuteret. Disse har dannet baggrund for tilgangen i min egen undersøgelse, vel vidende at teorierne ikke tager eksplicit stilling til kønsperspektivet og derfor kan generalisere ud fra en mandlig norm. Teorierne er dog fundet relevante, fordi de overordnede betragtninger ses som en ramme, hvor fakto-

rer som køn, alder, fag og forskelle i arbejdsbetingelser kan nuancere og konkretisere de generelle diskussioner.

Mere specifikt har min analyse betragtet solidaritet på to niveauer; som opfattelser og som handlinger. I analyserne af de yngre ufaglærte kvinders opfattelser af og praksis om solidaritet og fællesskaber i hverdagslivet, opererer jeg med to grundlæggende spørgsmål til empirien: *Solidarisk med hvem? Og solidarisk om hvad?* Det første spørgsmål drejer sig om udstrækningen af solidariteten, om det er reelle eller imaginære fællesskaber, og det andet spørgsmål er fokuseret på grundlaget for fællesskabet og solidaritetsrelationen (se endvidere Madsen 1997, 150-51). Med andre ord vil jeg indkredse de yngre ufaglærte kvinders engagement og se på deres begrundelser (motivationer) herfor. Dermed vægtes, at solidaritet drejer sig om identifikation, blandt andet gennem forskellige fællesskaber.

### **Feltarbejde blandt yngre ufaglærte kvinder i industrien**

Hovedinteressen i dette studie har været at analysere relationen mellem fagbevægelse og de yngre medlemmer i lyset af forandringsprocesser og at se, om der eksisterer en ubalance, og hvordan den kommer til udtryk. Tidligt i studiet vakte det min interesse, at bl.a. APL-undersøgelsen (Bild m.fl. (red.) 1992a, 1992b; Bild & Madsen 1994; Jørgensen m.fl. 1993) dokumenterer, at de unge repræsenterer andre krav og ønsker til fagforeningen end varetægelse af de traditionelle opgaver som højere løn og tryghed i ansættelsen. De yngre ufaglærte medlemmer lægger vægt på, at arbejdet er interessant, at der er mulighed for selvudvikling, og at man har større grad af indflydelse. Ses der på undersøgelser om køn og solidaritet, dokumenterer Medborgerundersøgelserne (Andersen m.fl. 1993; Andersen & Torpe 1994), at kvinder generelt bakker mere op

om velfærdsstaten og er mere solidarisk indstillede end mænd, når det gælder social retfærdighed, social omfordeling og miljøbeskyttelse. Til gengæld forholder de yngre ufaglærte kvinder sig mere instrumentalistisk til fagforeningen end de yngre mænd, og dette gør de yngre ufaglærte kvinder til en interessant gruppe i et studie af fagforeningernes betydning.

Efter at have gennemlæst eksisterende danske empiriske undersøgelser inden for arbejdsmarkedsforskningen slog det mig, hvor relativt lidt forskning, der behandler de yngre ufaglærte kvinder på arbejdsmarkedet og den unikke selvstændige kvindeorganisering, KAD (Holt 1994; Kold 1995). På den baggrund valgte jeg at designe min undersøgelse, så de yngre ufaglærte kvinder inden for KAD-industri var i fokus.

Hensigten med undersøgelsen har således været at gå i dybden og belyse, hvilke opfattelser, ønsker og krav gruppen af yngre ufaglærte kvinder havde til fagforeningernes virke. Undersøgelsen bygger på en kvalitativ og fortolkende forskningsstrategi, hvor hensigten har været at forstå de yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv og hverdagsliv i en helhed og derudfra anskue opfattelser af og praksis om fællesskab og solidaritet.

Den empiriske undersøgelse bygger på kvalitative interview med 20 yngre ufaglærte kvinder på seks forskellige virksomheder i Københavnsområdet og Roskilde Amt. De yngre ufaglærte kvinder, der deltager i undersøgelsen, er mellem 22-38 år og er alle organiseret i Kvindeligt Arbejderforbund (KAD). Ud over interviewdelen bygger undersøgelsen på et omfattende feltarbejde på de seks virksomheder, hvor jeg opholdt mig og var en del af arbejdslivet. Dette feltarbejde gav et godt kendskab til dagligdagen på virksomhederne og en indsigt i forskellige virksomhedskulturer. Yderligere betød feltarbejdet, at jeg fra sidelinien kunne følge indførelsen af nye arbejdsorganiseringer,

og denne indsigt blev afgørende for forståelsen af problemstillingens kompleksitet.

De seks virksomheder, der udgør undersøgelsens empiriske kerne, er alle baseret på højteknologisk produktion, det vil blandt andet sige computerstyret produktion inden for medicinalindustrien<sup>4</sup>. Fremtiden ser umiddelbart lovende ud for de seks virksomheder, fordi satsningen på højteknologisk produktion har betydet afkast og efterspørgsler på de internationale handelsmarkeder. I Københavnsområdet og på Østsjælland udgør højteknologisk produktion et af de områder, hvor flest yngre kvinder inden for KAD-industri er ansat (KADs bogholderi 1997-1998).

Ses der på de generelle forhold, så arbejder alle kvinder fuld tid og på forskellige skift. Princippet i den nye industriproduktion er, at *maskinerne aldrig må stå stille*. Det er markedets krav; konkurrence, internationalisering (globalisering) og angsten for at sakke agterud, som sætter dagsordenen på de højteknologiske fabrikker. Kvindernes primære beskæftigelse består i at blande og sammensætte forskellige materialer, styre maskiner og pakke ordrer. Kodeordene for de højteknologiske produktioner er øget fleksibilitet og produktivitet, samt at medarbejderne er engagerede. De yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv er struktureret stramt tidsmæssigt, og der er både tale om numerisk og funktionel fleksibilitet<sup>5</sup>. Kvindernes arbejdsliv fordrer, at de er omstillingsparate og kan tilpasse sig ordrene, hvilket blandt andet indebærer overarbejde i forskellige perioder.

Alle seks virksomheder er inspireret af de nye ledelsestankegange, men de højteknologiske produktioner er præget af forskellige og ofte modsatrettede ideer. På den ene side er produktionen og organiseringerne stadig underlagt tayloristiske principper, det vil sige masseproduktion, veldefinerede opgaver og tidskontrol på arbejdsindsatsen. På den anden side betyder principperne

bag Human Resource Management, at den menneskelige faktor mere ses som en resource, der skal bruges aktivt på arbejdspladsen. Inspirationen fra de nye ledelsestankegange kommer til udtryk i, at man prøver at udviske hierarkier mellem ledelse og ansatte ved for eksempel at benytte sig af princippet om selvstyrende grupper. Selvstyrende grupper betyder i denne kontekst, at hver gruppe skal organisere arbejdet selv, men graden af selvstyring og demokratisering kan diskuteres, fordi der eksisterer stramme effektivitetskrav og høj standardisering af gruppernes arbejde. I forhold til pauser er der lagt op til, at hver enkelt gruppe selv bestemmer og administrerer, om der er tid til ekstra pauser ud over frokostpausen på en halv time. Kantine udgør det sted, hvor de forskellige selvstyrende grupper – medarbejdere – mødes. Her er livlig snak, dog mest med de personer, som er i ens egen gruppe. På flere af virksomhederne findes en omgængelig og hyggelig tone, hvor skellene i arbejdshierarkiet konkret udviskes ved, at ledelsen for eksempel spiser frokost sammen med medarbejderne på daghold, eller ved at medarbejdere og ledelse hilser på hinanden på gangene mellem frokoststue og fabriksproduktionen.

Det der kendetegner virksomhederne er at de er 'kvindearbejdspladser', det vil sige, at hovedparten af de ansatte er ufaglærte kvinder. Mændene på virksomhederne er dels ansat som teknikere, som gerne er medlem af SID, og dels ansat i toppen af virksomhederne som chefer og administratorer. Det betyder at alle seks virksomheder er præget af en stærk kønssegregering. Overvægten af kvindelige ansatte betyder, ifølge flere af de yngre ufaglærte kvinder, at der hersker en bestemt kultur, som positivt karakteriseres ved en høj grad af omsorg for hinanden og negativt karakteriseres med termerne 'hønsegård' og 'for meget sladder'.

## Typer af fællesskaber blandt de yngre ufaglærte kvinder

Undersøgelsen viser, at sociale og faglige fællesskaber eksisterer i store og små enheder blandt de ufaglærte kvinder på de seks virksomheder<sup>6</sup>. Arbejderkollektivet er synligt på forskellige planer. I en videreudvikling af Schmid (1997) har jeg valgt at beskrive fire former for fællesskab på virksomhederne; a) mellem ledelse og medarbejdere (virksomhedsfællesskabet), b) mellem alle KADerne, c) i de selvstyrende grupper og d) forholdet til fagforeningen, KAD.

## Fællesskabet mellem ledelse og medarbejdere – virksomhedsfællesskabet

Generelt viser undersøgelsen, at det faglige fællesskab ser ud til at eksistere på andre præmisser end under arketyperne for industriproduktion med tydelige hovedgrupperinger og grænser. Arbejderkollektivet er ikke forsvundet, men har en anden karakter end den, Sverre Lysgaard (1985) beskrev. Dette hænger primært sammen med, at interesse modsætningen mellem det teknisk – økonomiske system og arbejderkollektivet er under forandring. I min indkredsning af det faglige fællesskab har jeg spurgt ind til konflikter på arbejdspladsen, men emnet virker ikke særligt acceptabelt for kvinderne at gå ind på. Arbejdslivet og samarbejdet med ledelsen beskrives derimod primært som harmonisk og som et forhold, hvor der er stor tolerance. Flere af de yngre ufaglærte kvinder bærer orienteringen 'vi er jo alle i samme båd', og potentielle interesse modsætninger nedtones. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder anskuer ikke virksomheden som et konfliktsystem, men opfatter derimod virksomhedsfællesskabet som et skæbnefællesskab. Her er tre citater, der på forskellig måde illustrerer dette:

*»Jeg tror, de (ledelsen) er pressede, dem, der er over dem, presser jo dem. Altså nu, hvor*

*der ikke er så meget at lave i firmaet, så går det ud over os. Men sådan er det, og jeg tror ikke, det er noget, de mener».*

*»Nej, der er ikke grund til at strejke, for her har vi det godt både til dagligt og i forhold til ledelsen«.*

*»Vores forhold til ledelsen er godt, dem kan man også tage noget pis på, man kan altid komme til dem, hvis det er, og det er ikke sådan, at de lukker døren og siger, jamen du er bare arbejder, og jeg er direktør«.*

Analyserne viser, at ledelse og arbejdere ikke nødvendigvis repræsenterer forskellige interesser i de yngre ufaglærte kvinders univers, men kan have en fælles interesse i at få produktionen til at køre. Orienteringen »vi er alle i samme båd« må selvfølgelig ses i sammenhæng med den internationale konkurrence, men selvom arbejdslivet i denne branche er præget af usikkerhed, er det nok kun en af forklaringerne på denne orientering. Italesættelsen af de harmoniske arbejdspladser må ligeledes ses i sammenhæng med indførelsen af nye arbejdsorganiseringer. Arbejdet i selvstyrende grupper betyder dels, at det kan være sværere at gennemskue hierarkier mellem arbejdere og arbejdsgivere, og dels at fællesskabets grænse har flyttet sig. Interessebilledet er ikke så entydigt længere, for arbejdet i de selvstyrende grupper afføder både større ansvar og større konfliktpotentiale på gruppeniveau, og disse problemer kan ses som uafhængige af ledelsen.

### **Fællesskab mellem alle KAD'erne**

Generelt er arbejderkollektivet mellem KAD'erne på de seks virksomheder kendetegnet ved en homogen fællesskabsforståelse. Det store fællesskab blandt alle KAD'erne er præget af en lighedskultur, hvor man vægter fælles træk og ser bort fra eller ekskluderer forskellighed. Der synes at være

spilleregler, som den enkelte kvinde skal efterleve for at passe ind i de arbejderkollektiver, der findes blandt de ufaglærte kvindelige industriarbejdere. Det gælder om at være sjov, loyal og fagligt engageret. Det sociale fællesskab på arbejdspladserne er noget af det, de yngre ufaglærte kvinder sætter stor pris på. 'Det at have det sjovt sammen' betyder, at arbejdsdagen ikke bliver så lang. To andre forhold, som hovedparten af kvinderne vægter, er loyalitet med hinanden, og det at man er fagligt engageret. Det sidste forhold er med til at give tryghed og definere fællesskabet, og det faglige arbejde værdsættes selvom det ofte ikke er attraktivt for de yngre ufaglærte kvinder at gå aktivt ind i det faglige arbejde som tillidsrepræsentant (Andersen 2001b).

Den eksisterende fællesskabsforståelse betyder, at dominansforhold er acceptable, og det, der har betydning for dominansforholdet mellem kvinderne, er anciennitet på arbejdspladsen, alder og etnisk baggrund. Reglerne for fællesskabet mellem KAD'erne bestemmes hovedsageligt af ældre danske medarbejdere med høj anciennitet. Generationsspørgsmålet spiller ofte en rolle for sammenholdet på arbejdspladsen. På flere af virksomhederne er det nærmest blevet en kultur at oplære de unge og tage dem under sine vinger. På andre virksomheder fortæles der om, hvordan man skulle indordne sig, når man kommer som ung, og at det kan være vanskeligt. En yngre kvinder siger:

*»De unge sidder ved ét bord, og de andre ved et andet. De har ligesom en anden rang end os andre eller status ... Ja, selvom vi alle er ufaglærte, og jeg synes da, det har været svært«.*

Noget andet, som spiller en afgørende rolle for at blive inkluderet i fællesskabet, er den sproglige mestring og at tillære sig velkendte »danske« normer for opførsel. Følgende citater illustrerer dette.



»Ja, det giver mange problemer, fordi mange kan ikke snakke dansk. Mange af dem, der har en etnisk baggrund, de tør ikke sige noget [...] de er nok bange [...] men de er også så svære at forstå, og taler de thai sammen, er det jo ikke til at vide, hvad de taler om«.

»Det, jeg har forstået om de thaipiger, vi har, er, at de er meget arbejdsomme, og de er bange for at gøre noget forkert [...] De skal møde klokken 14.00, og så kommer de ti minutter i og går i gang fem minutter i. Det vil sige, at de arbejder fem minutter gratis. Det er bare sådan, no way, det skal de bare ikke gøre. Klokken 14.00 eller fem minutter over, der går vi andre i gang, og den er svær at ændre på«.

På sidstnævnte arbejdsplads berettes der om, hvordan thai-pigernes loyale arbejdsbegreb støder sammen med resten af medarbejdernes solidariske arbejdsbegreb. Ifølge Anne-Dorte Højrup (1990) kan det første arbejdsbegreb defineres som ledelsesvenligt. Her er forpligtelsen, stabiliteten og flittigheden i højsædet. Et solidarisk arbejdsbegreb er derimod knyttet til at indordne sig under medarbejdernes fællesskab. Det vil blandt andet sige afstandstagen til at lade sig udnytte af ledelsen, men også at snyde ved at tage ekstra pauser osv.

Begge citaterne er med til at vise, at det anderledes truer og kan betyde mindre accept eller eksklusion fra arbejderkollektivet mellem KAD'erne. Lighedskulturen i arbejderkollektivet blandt KAD'erne betyder, at enshed er normen, og derfor gælder det om for arbejdere med anden etnisk baggrund at tilpasse sig. Det positive ved lighedskulturen er, at det giver sammenhængskraft udadtil og minder om Lysgaards enhedskultur i arbejderkollektivet. Det negative er manglende rummelighed og tolerance overfor det anderledes, og at fællesskabet lukker sig om sig selv.

## Fællesskab i de selvstyrende grupper

Sammenlignes arbejderkollektivet mellem alle KAD'erne med fællesskaberne i de selvstyrende grupper, er disse generelt mere åbne fællesskaber. Sammenholdet mellem kvinderne i de selvstyrende grupper varierer meget og er bestemt ikke problemfrit, men det virker, som om der er mere plads til forskellighed. Arbejdet i selvstyrende grupper betyder større ansvar for arbejdets tilrettelæggelse, og det synes på forskellige måder at fordre øget refleksivitet fra de ufaglærte kvinders side. I nedenstående citat fortælles, hvordan arbejdsorganiseringen stiller skarpt på medarbejdernes evne til at agere refleksivt i arbejdslivet, og hvordan det konkret hænger sammen med solidaritet over for hinanden:

»Og da er det sådan noget med at få tilpasset det til, at vi i gruppen er forskellige mennesker [...] man tænker, hun kan nå det, og hun kan nå det. Og derfor bliver det et fælles mål, vi alle sammen kan nå, og ikke kun, hvis de dygtige medarbejdere og de hurtige er der. Uanset om vi er gode, dårlige, ældre, unge eller hvad vi er, så når vi det hele. Det er solidaritet, synes jeg. Egoisme er jo også at sige, at hvis kun hun og hun kører maskinerne, så når vi det, altså det er egoisme« [...].

Citatet er interessant, fordi det fremhæver, at tilrettelæggelse af arbejdet i de selvstyrende grupper kræver, at der tages hensyn til forskellige kompetencer, og at man ser forskelligheden som en styrke frem for en svaghed. Arbejdet i de selvstyrende grupper kan betyde et mere udfordrende arbejdsliv, men det betyder samtidig, at den enkelte må udvikle bestemte kompetencer, for at gruppen og produktionen kommer til at fungere. Det drejer sig om kompetencer som omstillingsparathed, vilje til rotation mellem arbejdsopgaver, sociale færdigheder og refleksivitet. Analyserne viser, at samarbejdet i de selvstyrende grupper i sti-

gende grad fordrer refleksivitet. Hermed menes, at den enkelte arbejdstager kan se ud over egen arbejdsfunktion og tænke på samarbejde på tværs af faglige og sociale forskelle i gruppen. Det er dog ikke altid de refleksive kompetencer udvikles og danner grobund for samarbejdet i de selvstyrede grupper. Samarbejdet kan også være præget af flere konflikter i takt med mere ansvarliggørelse i grupperne. Konflikterne kan for eksempel opstå mellem de meget tidspressede kvinder med små børn og andre i gruppen, som tager det faglige arbejdsansvar meget alvorligt. Eksempelvis siger en yngre kvinder uden børn:

*»I vores gruppe er der flere med små børn, og de har jo travlt derhjemme, men det er svært at tilpasse altid med gruppens arbejde, fordi vi har effektivitet herude, og vi bliver alle nødt til at arbejde lidt mere en gang imellem, altså det synes jeg. Det er ikke sådan, at jeg ikke vil tage hensyn, men det gælder jo begge veje«.*

En anden yngre kvinde med to små børn fortæller, at hun godt kan føle, de ældre kvinder ser skævt til hende, fordi hun på grund af børnene har mere fravær end andre i de selvstyrede grupper. Generelt viser undersøgelsen, at de tidspressede yngre ufaglærte kvinder med børn kan opleve, at både de yngre og de ældre i perioder er trætte af dem som arbejdskolleger, og de må derfor appellere til mere forståelse og solidaritet i gruppen.

De selvstyrede grupper selvstændighed og autonomi virker meget forskelligt på de seks virksomheder. Hvor der på nogle virksomheder klart er foregået en demokratisering, er der på andre virksomheder en mere formel organisering uden reelt indhold i praksis. På tværs af virksomhederne er der blandt de yngre ufaglærte kvinder opbakning til øget demokratisering og ansvarliggørelse for arbejdet, men til gengæld er der

en generel modstand over for fælles ansvar for 'ledelse'. I flere tilfælde må de selvstyrede grupper selv sætte grænser for, hvilke områder der hører under deres kompetence-områder for at bevare solidariteten med hinanden. Følgende citat illustrerer dette.

*»Ja, for ellers får du jo den her politihat på, hvis hver gruppe skal sige, nu er du for meget syg, og nu laver du ikke noget, så går man jo og kontrollerer hinanden, og det var ikke det, der var meningen med det. Vi skulle gerne kunne få nogle gode produkter ud af det, og det gør man ikke, hvis man skal holde øje med hinanden på den måde. Det er stadig ledelsens problemansvar [...] De er jo ledelse og får løn for det«.*

Udtalelsen afspejler frygten for, hvad yderligere uddelegering af ansvar i de selvstyrede grupper kan betyde. Blandt de yngre ufaglærte kvinder vægtes derfor, at skellet mellem arbejderkollektivet og det teknisk-økonomiske system opretholdes. Der er med andre ord grænser for, hvilke ansvarsområder der skal uddelegeres, og ledelsesretten er bestemt én af de funktioner, kvinderne helst vil holde uden for grupperne.

Noget andet, der kendetegner de yngre ufaglærte kvinders beskrivelser af fællesskabet i de selvstyrede grupper, er, at der på trods af konflikter eksisterer en høj grad af omsorg og interesse for hinanden.

*»Altså vi har en, som er rimelig syg med dårligt hjerte, og hvis hun pludselig er væk i længere tid, så er vi alle sammen opmærksomme på det og går rundt og leder efter hende og ved, hvor hendes piller ligger. Vi kan jo godt lide hinanden, selvom vi nogle gange siger »nej, hun er simpelthen som pesten!«. Vi kan egentlig godt lide hinanden i bund og grund, og det betyder meget i dagligdagen, også at man hjælper hinanden«.*

Det daglige samarbejde i mindre grupper kan således betyde, at der opbygges et følelsesfællesskab, der kan minde om familiære relationer, hvor omsorg, kemi og sympati er i højsædet. Det, der kendetegner disse former for fællesskaber, er en stor grad af tolerance og loyalitet i forhold til hinanden.

Arbejdslivet i de selvstyrende grupper indebærer et tæt samarbejde mellem kvinderne i dagligdagen og betyder forskellige konflikter. Konflikterne opstår primært mellem de yngre ufaglærte kvinder med små børn og resten af gruppen, og førstnævnte gruppe må derfor appellere til mere forståelse og solidaritet. Når der ses nærmere på kvindernes solidaritetsrelationer og fællesskab her, viser der sig et andet billede end det om det store arbejderkollektiv mellem KAD'erne. Ses der på de mindre fællesskaber i de selvstyrende grupper, virker disse mere åbne og forskellige. I nogle selvstyrende grupper overfører kvinderne affektive solidaritetsformer til det daglige arbejdsfællesskab. Yderligere tyder materialet på, at arbejdet i selvstyrende grupper i stigende grad tvinger den enkelte medarbejder til refleksion over produktionen og til at tænke i den gensidige afhængighed i arbejdet. Arbejdet i de selvstyrende grupper betyder ofte mere ansvarliggørelse for produktion og organisering af arbejdet og peger i retning af former for 'selvledelse'. 'Selvledelse' er de yngre ufaglærte kvinder generelt modstandere af, fordi det skaber mange konflikter og betyder, at man skal overvåge og evaluere sig selv og hinanden.

### **Det faglige fællesskab – forholdet til KAD**

Generelt opfattes KAD primært som en nødvendighed, der i krisesituationer kan give den enkelte kvinde sikkerhed og garantere rimelige arbejdsvilkår. Der er forskellige motiver på spil i forhold til fagforeningsmedlemskabet, og her vil hovedlinjerne blive trukket frem.

Når det gælder de yngre ufaglærte kvinders holdninger til selve fagforeningen, KAD, viser undersøgelsen, at der generelt er opbakning til fagforeningsideen, men kvinderne er mindre interesserede i, om de er organiseret i KAD, SID eller et andet forbund. Hovedparten af de yngre ufaglærte kvinder er præget af en delegationsorientering (Zoll 1996, 80-81). Med delegationsorientering menes, at medlemskabet primært ses som en økonomisk sikring og sekundært som en institution, de bakker op om.

En yngre ufaglært kvinde giver følgende karakteristik af KAD:

*»KAD er jo først og fremmest en fagforening, der skaber økonomisk tryghed, men de arbejder jo også for at styrke kvinders arbejdsvilkår«.*

En anden siger om medlemskabet:

*»Det, vi får ud af fagforeningen, er penge, når vi intet arbejde har. Det er det, den er til for og ikke særlig meget andet, Og hvis der opstår krisesituationer, mens du arbejder, så går du jo til andre instanser, ikke til ens fagforening. Så går du til lægen, din psykolog, en fysioterapeut. Det er jo kun økonomisk, det, du har med fagforeningen«.*

En tredje siger om medlemskabet:

*»Vi har ikke skullet kæmpe for det på samme måde, som de skulle, og derfor er det noget andet nu. [...] Jeg opfatter ikke mig selv som arbejderklasse som min mor og hendes forældre, for vi har det godt og har mange muligheder. Vi kan gøre, hvad vi vil, også materielt [...] Jeg kan jo bare forfølge mine drømme. Det er noget andet i dag«.*

Udtalelserne afspejler delegation – orienteringen og generationsaspektet. De yngre ufaglærte kvinder er børn af velfærdssamfundet og synes, at kampene på arbejdsmar-

kedet et langt stykke hen ad vejen er vundet. Politisk mobilisering på baggrund af køns- og klassesdimensioner kan derfor synes unødvendige. At faglig politisk mobilisering synes unødvendig må ligeledes ses i sammenhæng med, at der er en gruppe af de yngre ufaglærte kvinder, som tror på, at de kan forme deres liv, som de vil, og som i højere grad er præget af individuelle orienteringer. Denne gruppe af yngre ufaglærte kvinder kan føle et sammenstød mellem den selvopfattede individualisering og de oplevede realiseringsmuligheder, men disse betingelser anskues ikke nødvendigvis som en klassebestemt 'skæbne', men nærmere som dårlig livsplanlægning (Andersen 2003, 150-153).

På tværs af materialet er der stor anerkendelse af tillidsrepræsentanternes arbejde, og det ser ud, som om identifikationen med det faglige arbejde i dagligdagen er stor. Til gengæld er den lille i forhold til fagforeningen og dens målsætninger. De yngre ufaglærte kvinders loyalitet aktiveres således i krisituationer, eksempelvis ved strejker, og interessefællesskabet er derfor betinget af, hvilken situation man står i. Flere af de yngre ufaglærte er præget af orienteringen: »Hvad kan I gøre for mig?« og anskuer mere fagforeningen som et sikringsssystem end et kollektivt anliggende. Undersøgelsen viser til gengæld, at de individuelle orienteringer ikke står i modstrid med opbakningen til fagforeningsideen. De yngre ufaglærte kvinder sætter ikke spørgsmålstegn ved fagforeningernes tilstedeværelse og fortsatte beståen, men de repræsenterer nye krav og andre forventninger. Et af det gennemgående krav er retten til at vælge fællesskab. I den forbindelse siger to yngre ufaglærte kvinder:

*»Altså først og fremmest er jeg medlem af KAD, fordi jeg skal, og det var jeg meget forundret over, da jeg startede. Da syntes jeg, at alting bare var for meget, hvis det var noget, som blev tvunget ned over én, og det synes jeg stadig«.*

*»Jeg forstår ikke, hvorfor det fagforeningsmedlemskab er noget, som man skal i dagens Danmark? Ja, det har jeg svært ved at forstå. I dag, hvor man ellers kan vælge alting selv og gøre lige, hvad der passer én«.*

Retten til selvbestemmelse, når den enkelte skal indgå i et fællesskab, er et gennemgående element i de yngre ufaglærte kvinders orienteringer, og på grund af eksklusiv-aftalerne kan det formaliserede fagforeningsmedlemskab komme til at virke modsat, som et tvangsmedlemskab. Følelsen af tvang i forbindelse med indgåelse af ansættelse og medlemskab stemmer dårligt overens med tendensen til individualisering. Konsekvensen kan være modvilje over for fagforeningen generelt og betyde større ligegyldighed.

Et andet gennemgående krav er mere synlighed. I forhold til fagforeningens rolle og betydning på virksomhederne er denne stor ved overenskomstforhandlinger, i krisituationer og i individuelle sager, men lille og ikke specielt synlig i hverdagen på arbejdspladserne. Kvinderne har derved svært ved at se den konkrete nytte af medlemskabet i dagligdagen. Der er generelt en stor opbakning til tillidskvinden blandt de yngre ufaglærte kvinder, men tillidsrepræsentantens rolle er også blevet fyldt med så mange funktioner. Tillidsrepræsentanternes funktioner spænder over det almindelige arbejde, at repræsentere og synliggøre fagforeningen generelt, over det daglige samarbejde med ledelsen – det er med andre ord lidt af en balancegang både at være 'fagbevægelsens ryggrad' og 'firmaets mand' i samme hverv (Andersen 2003, 138-140).

Et tredje gennemgående krav er fleksible ordninger, og at der er plads til forskellighed. I en tidligere artikel har jeg redegjort for, hvordan flere af de yngre ufaglærte kvinder italesætter forskelligheden blandt medlemmerne i KAD (Andersen 2002). To gennemgående krav synes at være større

serviceorientering (jævnfør ovenstående) og individuelle ordninger, der tilpasses den enkeltes behov. Retten til forskellighed modstilles dog ikke det kollektive udgangspunkt, men giver sig udslag i, at de yngre ufaglærte kvinder generelt lægger vægt på, at fagforeningen er slagkraftig og fleksibel over for den enkeltes krav og mindre vægt på at beholde den selvstændige kvindeorganisering.

Sammenfattende om det faglige fællesskab, KAD, kan det siges, at fagforeningen fortsat spiller en rolle, specielt i krisesituationer som ved strejke, hvor det faglige fællesskab er en forsikring over for ledelse, men de yngre ufaglærte kvinder repræsenterer ikke en betingelsesløs loyalitet over for KAD. Fagforeningen KAD fremstår altså ikke så tydeligt i kvindernes daglige arbejdsliv, og yngre ufaglærte kvinder stiller krav om mere synlighed, plads til forskellighed og om retten til selvbestemmelse.

## Sammenfatning

### Alliancer og ambivalenser

Undersøgelsen viser, at sociale, spontane og faglige fællesskaber eksisterer i små og store enheder blandt de yngre ufaglærte kvinder og de resterende medarbejdere på de seks virksomheder. De yngre ufaglærte kvinder er derfor ikke i samme grad underlagt Mc-Donald-liseringen, som teoretikeren Richard Sennett beskriver i »The Corrosion of Character« (1998). Det ser ud til, at det danske arbejdsmarked gør en forskel i forhold til udviklingstendensernes rækkevidde.

Arbejderkollektivet er, ud over at være et interessesystem i krisesituationer, også en ramme om de sociale og faglige fællesskaber i dagligdagen. Det store fællesskab blandt alle KAD'erne er præget af en lighedskultur, hvor man vægter fælles træk og ser bort fra eller ekskluderer forskellighed. Sammenhængskraften er en høj grad af ho-

mogenitet, og der eksisterer en form for ensliggende solidaritetsrelation med konventionelle elementer. Fællesskabet i de mindre enheder virker derimod knap så fokuseret på homogenitet som det større fællesskab mellem alle KAD'erne. Fællesskaberne i de selvstyrende grupper er mere åbne, og derfor kan de være præget af andre solidaritetsudtryk med en anden 'vi'-forståelse, eksempelvis affektiv solidaritet, hverdagssolidaritet eller refleksiv solidaritet. Artiklen viser, at samarbejdet i de selvstyrende grupper betyder, at hver enkelt medarbejder nærmest tvinges til at agere refleksivt og til at se forskellighed som en force. Arbejdet i de selvstyrende grupper fordrer således udvikling af forskellige sociale kompetencer blandt andet i tilrettelæggelsen af arbejdet og i løsning af konflikter, som ofte følger med den stigende ansvarliggørelse.

Enhedskulturen og lighedskulturen hos de yngre ufaglærte kvinder på de seks virksomheder synes dog under pres i takt med indførelse af de nye arbejdsorganiseringer. Arbejderkollektivet er ikke forsvundet, men har en anden karakter end det, Sverre Lysgaard (1985) beskrev. Indførelsen af nye arbejdsorganiseringer er et stykke ad vejen med til at udviske hidtidige interesseudsættninger og konfliktsituationer. Mere og mere ansvar flyttes direkte ned i de selvstyrende grupper, og de ubehagelige beslutninger bliver i stigende grad demokratiseret. Disse træk medvirker til, at kvinderne opfatter forholdet mellem ledelse og ansatte som harmonisk. I flere af de yngre ufaglærte kvinders orienteringer italesættes den harmoniske arbejdsplads, og det påvirker deres syn på klassiske fraktioner, solidaritetsbånd og fællesskaber.

Italesættelsen af den harmoniske arbejdsplads må også ses i relation til fokusering på menneskelige ressourcer i arbejdslivet, hvor der eksisterer en bagvedliggende antagelse om, at arbejder og ledelse har fælles

mål og værdier, hvilket er med til at give et billede af harmoni frem for konflikt. Ændringerne i arbejdsorganiseringerne udvikler derved definitionerne af arbejderkollektivets grænser, og via selvansvarliggørelse og commitment skabes orienteringen: »Vi er alle i samme båd« og en stærk identifikation med virksomhedsfællesskabet. Dette virksomhedsfællesskab i det daglige betyder dog ikke en forkastelse af fagforeningsideen, men optræder nærmere som et supplement. For selvom de nye arbejdsorganiseringer skaber et mere broget interessebillede, betyder det ikke, at den faglige kamp forsvinder, men den aktiveres kun i alvorlige krisesituationer. De yngre ufaglærte kvinder sætter således ikke spørgsmålstegn ved fagforeningens fortsatte beståen, men repræsenterer hovedsageligt en delegationorientering. Solidaritetsorienteringerne hos de yngre kvinder ligger således langt fra holdningerne hos APL-undersøgelsens 'prototype'.

Alt i alt viser undersøgelsen, at fællesskaber i arbejdslivet ikke er gået af mode, men det betyder kollektivitet og solidaritet på såvel gamle som nye måder. Konventionelle solidaritetsformer optræder side om side med andre solidaritetsudtryk. Moderne virksomheder er ikke længere kun præget af klassiske fraktioner, men fællesskabsdannelsen er mere flydende og modsætningsfyldt. Det kan betyde en følelse af ambivalens for den enkelte arbejder, fordi det ikke længere er givet, hvem og hvad man kan være fælles om eller solidarisk med. Ses der på de yngre ufaglærte kvinders orienteringer, er de solidariske med hinanden i de store og små fællesskaber, men det 'nye' er, at fællesskabets tolerance og rummelighed primært omfatter hele virksomheden.

Et andet forhold, som denne undersøgelse beskæftiger sig med, er spørgsmålet om, hvad tendenserne i retning af individualisering betyder. I undersøgelsen er der tendenser, som peger på en selvopfattet indivi-

dualisering, men det er ikke ensbetydende med, at de yngre kvinder har nok i sig selv. Det vil sige, de individuelle orienteringer ikke står i modstrid med opbakningen til fagforeningen – til de kollektive orienteringer.

Samtidig viser resultaterne fra denne undersøgelse, at de nye solidaritetsformer og fællesskaber ikke behøver at være eksklusive eller rettet mod et politisk eller ideologisk endemål. Resultaterne peger derfor på, at der ikke længere eksisterer fasttømrede forbindelseslinier mellem fagforeningen generelt og arbejderkollektivet praktiseret i forskellige fællesskaber på arbejdspladsen.

### Udfordringer for fagbevægelsen

I artiklen er det forsøgt at vise, hvordan fællesskab og solidaritet praktiseres i gruppen af yngre ufaglærte kvinder og samtidig give et billede af arbejdslivet inden for moderne industriproduktion. Analyserne i artiklen kan dermed illustrere, hvilke udfordringer fagforeningerne inden for LO-forbundene står overfor. Undersøgelsen kan være med til at vise, at indførelse af nye arbejdsorganiseringer betyder, at medlemmernes krav og ønsker i stigende grad indløses af ledelsen på virksomheden, og hvad er så motivet for fortsat opbakning og medlemskab af fagforeningerne? Hvordan undgås det, at de individualiserede arbejdsorganiseringer bliver en trussel mod det lokale arbejderkollektiv og det faglige fællesskab generelt?

Undersøgelser fra udlandet viser (Navrbjerg 1999), at mange virksomheder faktisk har problemer, når de skal indføre de nye tiltag, fordi der grundlæggende er en mistillid mellem ansatte og ledelse. Fagforeningens nye rolle bliver i det lys på den ene side at rådgive og samle erfaringer op, når der sker ændringer og agere som mediator i udformning og implementering af de nye arbejdsorganiseringer. På den anden side skal de bevare deres legitimitet ved at syn-

liggøre intersemodsætninger og konflikter.

I forhold til problematikken om svækkelse mellem fagforening og de yngre medlemmer kan denne undersøgelse være med til at vise, hvilke 'nye' krav de yngre generationer stiller til fagforeningerne. I de yngre ufaglærte kvinders orienteringer er der fire gennemgående krav. For det første ønsker kvinderne retten til selvbestemmelse i forhold til medlemskabet. For det andet ønsker de mere synlighed i dagligdagen, det vil bl.a. sige en styrkelse af tillidsrepræsentantens funktion. Med styrkelse menes mere veldefinerede fagligt relaterede opgaver,

mere efteruddannelse og større daglig kontakt med kollegerne. For det tredje ønsker de yngre ufaglærte kvinder større individuel service og fleksible tilbud, der passer til forskelligheden blandt medlemmerne. De yngre ufaglærte kvinder tager således afstand til ensliggørelsen af medlemmerne og til standardløsninger. Fagbevægelsens udfordringer bliver i det lys fortsat at kæmpe for bedre rettigheder og goder (via overenskomsttafter), men samtidig at differentiere mere i forhold til løsninger og tilbud således, at gruppen af de yngre ufaglærte kvinder i højere grad kan se nytten af medlemskabet.

## NOTER

1. Artiklen her bygger på en videreudvikling af resultater og analyser fra forfatterens ph.d.-afhandling »Retten til at vælge fællesskab« (Andersen 2003).
2. Et samfund influeret af senmodernitet er præget af diskontinuitet, høj hastighed i sociale forandringer og refleksivitet som et eksistensvilkår (Beck 1992; Giddens 1994).
3. Deregulering og reorganisering refererer til processer, hvor bevægelsen går fra de rigide og standardiserede til de mere flydende og netværksprægede institutioner (Andersen 2001a).
4. Der er bestemte kendetegn for højteknologisk industriproduktion. Eksempelvis fremhæver Tomeney (1994), at under taylorsk masseproduktion var det muligt at teste fejl i slutproduktet. Det samme gør sig ikke gældende indenfor højteknologisk produktion, for her er det afgørende at fange problemerne i løbet af selve produktionsprocessen, ellers vil maskiner til millioner lide skade. Disse anderledes betingelser er en medvirkende årsag til, at højteknologiske produktioner ofte forsøger at etablere arbejdsorganiseringer, hvor ansvar og initiativ samt selvstyrende grupper opprioriteres.
5. John Atkinson (1985) definerer numerisk fleksibilitet som den antalsmæssige regulering af arbejdsstyrken i forhold til arbejdsmarkedet. Funktionel fleksibilitet defineres derimod som den interne rotering af personale mellem forskellige arbejdsfunktioner.
6. I gennemgangen og videreudviklingen af afhandlingens analyser, er det hensigten at give et overblik i forhold til det empiriske materiale. Analyserne forsøger således at vise linier og gå på tværs af orienteringerne i de yngre ufaglærte kvinders arbejdsliv.

## REFERENCER

- Andersen, Johannes m.fl. (1993): *Medborgerskab – Demokrati og politisk deltagelse*. Aalborg, Systime.
- Andersen, Johannes & Lars Torpe (red.) (1994): *Demokrati og politisk kultur*, Aalborg, Systime.
- Andersen, Pernille Tanggaard (2001a): Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett, i Michael Jacobsen, Mikael Carleheden & Søren Kristiansen (red.): *Tradition og Fornyelse – en problemorienteret teoriehistorie for sociologi*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag, 431-448.
- Andersen, Pernille Tanggaard, (2001b): Modsætningsfyldte billeder af politik, i *Kvinder, Køn og Forskning*, 10,1, 45-57.

- Andersen, Pernille Tanggaard. (2002): Det fælles kvindelige til debat – En analyse af profil og strategi i Kvindeligt Arbejderforbund, i Anette Borchorst (red.): *Kønsmagt i forandring*, Magtudredningen, København, Hans Reitzels Forlag, 209-225.
- Andersen, Pernille Tanggaard (2003): *Retten til at vælge fællesskab – yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet*, ph.d. afhandling under GEP- forskningsprogram om Køn, Magt og Politik, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.
- Atkinson, John (1985): *Flexibility, Uncertainty and Manpower*, Brighton, IMS.
- Baethge, Martin (1994): Arbejde og identitet hos unge, i Birger Steen Nielsen (red.): *Arbejde og subjektivitet – en antologi om arbejde, køn og erfaring*. Roskilde Universitet, Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, 227-248.
- Bauman, Zygmunt (1991): *Modernity and Ambivalence*, Oxford, Polity Press.
- Bauman, Zygmunt (1998): *Work, Consumerism and The New Poor*, Oxford, Blackwell Publisher.
- Beck, Ulrich (1992): *Risk Society. Towards a new modernity*, London, SAGE Publications.
- Beck, Ulrich, Anthony Giddens & Scott Lash (1994): Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics i *Modern Social Order*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, Ulrich (1999): *Scöne neue Arbeitswelt, vision – Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt & New York, Campus Verlag.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen & Morten Madsen (1992a): *Sikke nogle typer*, Aalborg, LO og CARMA.
- Bild, Tage, & Morten Madsen (1992b): *Medlemmer og meninger*, Aalborg, LO og CARMA.
- Bild, Tage & Morten Madsen (1994): *De unges syn på arbejdsliv og politik – analyser på baggrund af APL-materialet*, Arbejdspapir 6. København, Institut for Statskundskab.
- Csonka, Agi (2000): *Ledelse og arbejde under forandring – Om indholdet, udbredelse og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder*, København, SFI og Institut for Statskundskab.
- Dean, Jodi (1996): *Solidarity of Strangers – Feminism after identity politics*, London, University of California Press.
- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and self-identity*, Cambridge, Polity Press.
- Giddens, Anthony (1994): *Modernitetens konsekvenser*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Hoel, Marit (1982): Arbejdertradisjon og kvinnefællesskap i industribedrifter, i Harriet Holter (red.): *Kvinner i fællesskap*, Oslo & Bergen & Tromsø, Oslo Universitetsforlaget, 148-156.
- Holt, Helle (1994): Arbejderpladskulturens indflydelse på familielivet, i Søren Carlsen & Jørgen Elm Larsen (red.): *Den svære balance – En sammenligning mellem arbejdsliv og familieliv set i et ligestillingsperspektiv*, København, Ligestillingsrådet, 53-66.
- Højrup, Anne-Dorte (1990): Det loyale, det retfærdige og det solidariske – Arbejdsbegreber hos kvinder på fabrik, i Flemming Mikkelsen (red.): *Produktion & arbejdskraft i Danmark gennem 200 år*, København, Nyt fra samfundsvidenskaberne, 305-236.
- Hyman, Richard (1996): Changing Unions Identities in Europe, i Peter Leisink, Jim V. Leemput & Jacques Vilrocx: *The Challenges to Trade Unions i Europe. Innovation or Adaption*, Cheltenham, Edward Elgar, 53-77.
- Jørgensen, Henning m.fl. (red.) (1993): *Fællesskab og forskelle*, Aalborg, LO og CARMA, Kvindeligt Arbejderforbunds bogholderi 1997-1998.
- Kold, Vibeke (1995): *En køn historie om Elektronikarbejde, Kønsarbejdsdeling og Ligestilling på det ikke faglærte industrielle arbejdsmarked 1945-1993*, belyst ved en analyse af elektronikvirksomheden Radiometer, Center for arbejderkulturstudier og Center for Kvinde- og Kønsforskning, Institut for Nordisk Filologi, København Universitet.
- Kumar, Krishan (1995): *From post-industrial to post-modern society – New theories of contemporary world*, Oxford, Blackwell Publisher.
- Leisink, Peter, Jim V. Leemput & Jacques Vilrocx (1996): *The challenges to trade unions in Europe – Innovation or adaptation*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Lysgaard, Sverre (1985): *Arbejderkollektivet*, Oslo, Oslo Universitetsforlag.
- Madsen, Morten (1997): *Demokratisering og individualisering – Udfordringer til det organisationsinterne demokrati i fagforeninger set i et*



- medlemsperspektiv, København, Licentiatserien 5, Institut for Statskundskab.
- Mørck, Yvonne (1998): *Bindestregsdanskere – Fortællinger om køn, generation og etnicitet*, København, Forlaget Sociologi.
- Navrbjerg, Steen (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering*, Københavns Universitet, Sociologisk Institut.
- Nielsen, Christian N. & Finn M. Sommer (2000): Danmarks største ungdomsorganisation under forandring, i Gritt Bykilde m.fl. (red.): *Når unge udfordrer demokratiet – dokumentation og debat*, Center for Ungdomsforskning, Roskilde Universitetsforlag, 53-94.
- Nielsen, Peter (1999): HRM i praksis – Strategisk integration og kompetenceopbygning, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1, 3, 59-79.
- Schmid, Herman (1997): Forenede vi stå, i *Arbejderhistorie*, 4, 54-72.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character*, the personal consequences of work in the new capitalism, London, W.W. Norton & Company.
- Tomaney, John (1994): A New Paradigm of Work Organization and Technology?, i Ash Amin (eds.): *Post-fordism. A Reader*, Oxford, Blackwell, 57-88.
- Zoll, Rainer (1993): *Alltagsolidarität und Individualismus*, Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Zoll, Rainer (1995): Failing to Modernize, i *European Journal of Industrial Relations*, 1,1,119-28.
- Zoll, Rainer (1996): Modernization, Trade Unions and Solidarity, i P. Leisink, Jim V. Leemput & Jacques Vilrocx: *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*, Cheltenham, Edward Algar, 77-88.
- Zoll, Rainer (1997): Perspectives on Socio-Cultural Change – Individualism, Modernity and Solidarity, i Kristensen, Catherina (red.): *The meeting of the Waters – Individuality, Community and Solidarity*, Oslo, Scandinavian University Press, 179-86.

**Pernille Tanggaard Andersen**, Cand. scient. soc., ph.d, forskningsadjunkt på Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, FREIA, Aalborg Universitet. e-mail: pta@ihis.aau.dk

