



”En agitator på Nørre Fælled”, Erik Henningsen 1899 (eller 1919)

Hvordan gik det med demokrati på arbejdspladsen?

Irene Odgaard

Dansk Magisterforening, 24. april 2019

Hvad jeg vil tale om:

- 1974-1988. B&W Skibsværft - en farlig, solidarisk og politisk arbejdsplads
- 1989-1995. Da den 3. industrielle revolution åbnede mulighed for at fremme demokrati i arbejdslivet
- 1995-2007: Globaliseringen - da industriens udflytning udfordrede fagbevægelsen



”Maleri af Burmeister & Wains jernstøberi i 1885”, P.S. Krøyer.

Burmeister & Wain Skibsværft

Skibsværftet

Baumgarten & Burmeisters fabrik på Christianshavn
(Knud Bokkenheuser: *Det gamle København*, bd. 1)



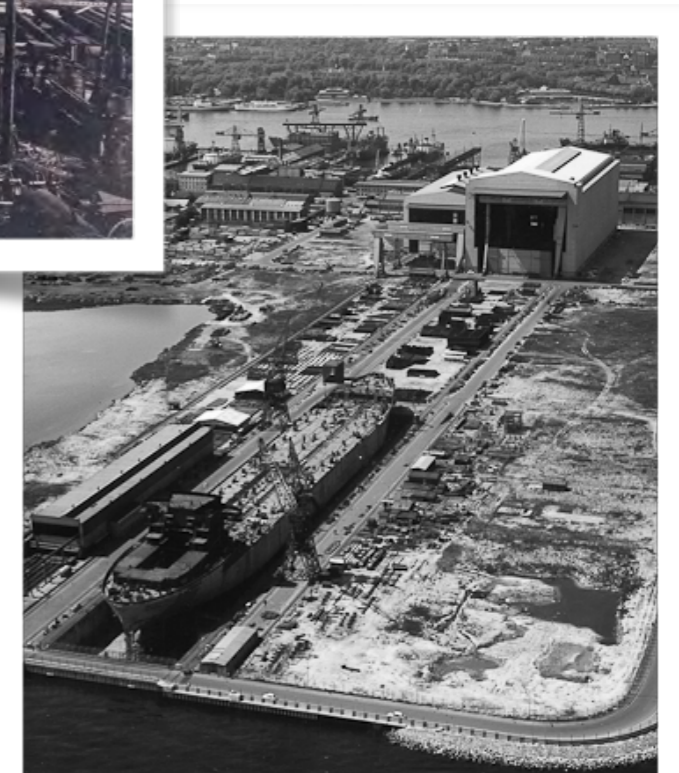
1858: Baumgarten & Burmeisters fabrik på Christianshavn

1872: Burmeister & Wain flytter til Refshaleøen



Burmeister og Wain's Maskin- og Skibsbyggeri, Refshaleøen, 1897. (Foto, Kåre Lauring, *Københavns Havn 1840-1940*)

1961: B&W anlægger byggedok og sektionshaller



Sektionshaller og byggedok
(Kilde: Refshaleøens Ejendomsselskab).

'Kranførerelev' til fagligt møde

Tillidsmandsringen mobiliserer mod Hartling-regeringen (Nørrebrohallen, 5. Oktober 1974)

Det varme forår starter den 26. november

Fagforeningsfolk bebuder aktioner

Tirsdag den 26. november skal være datoen for omfattende aktioner og protester mod regeringen Hartling.

Det forestås i et udkast til en udsættelse, som blev forelagt på den faglige konferens, som Det københavnske Formandskab (sen gruppe af fagforeningsledere) har arrangeret i Nørrebrohallen i København i weekenden.

Medlem af Formandskabet, Jørgen Jensen, Metal, Lyngby, siger til Politiken, at det ikke automatisk indebærer at man opfordrer til strejker over hele landet.

— Vi opfordrer ikke til strejker i tide og stide. Aktioner kan også være møder på arbejdspladserne, demonstrationer og generalforsamlinger i fagforeningerne, siger Jørgen Jensen.

Datoen 26. november er valgt, fordi arbejdspladserne i København, Odense og Århus planlægges lukket både 25. og 26. november.

Jørgen Jensen: — Den 26. november vil vi i hele arbejdspladserne gøre klar. Da er tiden inde til at få tagene dækket og afklaret på arbejdspladserne, siger han.

Den faglige konferens har (ifølge arrangementerne) mere end 300 deltagere fra hele landet. LO-ledelsen er ikke repræsenteret. Et eventuelle forretningsudvalg har sagt nej tak til invitationen til at deltage. LO mener, konferencen emner retteligt havde drøftet i de kompetente fagsrådninger i indberetningen.

Den faglige konferens emner er bl. a. revideringspolitik, Arbejdsrettens behandling af arbejdsløshedsproblemer i små og de kommende økonomiske forhold.

I et andet udkast til udsættelse opfordres der til demonstrationer, heri Arbejdsrettens domme vedr. maj-strejkerne går aktionerne frem.

Der er også lagt op til at opgive med LO's liste. Formanden for de københavnske byggeriarbejdere, medlem af formandskabet, Holger Foss, opfordrede i et indlæg Thomas Nielsen til at 'holde sin kæft på rette tid og sted'. Han sagde det i relation til en artikel af lejerarbejderne bl. a. om de 'højereoplysnings' formænd, forklarede det, som han kaldte kommunistisk inspireret kapital.

Han tilføjede, at LO-ledelsen langsomt, men sikkert har udviklet sig fra at være en kamporganisation vendt mod det kapitalistiske samfund til at blive 'en sædvanlig velanset hund i det nationale system, der skulle bekæmpe'.

— Vi ønsker et LO, der gør Erlund Jacobsen stolt, ikke



Arbejder Anne Pedersen, Apotekbutik, Helsingør, på den faglige konferens i Nørrebrohallen i København. (Foto: Lars Hassel).



Kvindearbejder Irene Odgaard, B&W — en af de mange unge der deltog i den faglige konferens i Nørrebrohallen. (Foto: Lars Hassel).



Næstformand i medlemmernes og formændenes indberetning i Ålborg Jørgen Jensen deltog i den faglige konferens bl. a. for at befæste atmosfæren omkring Det københavnske Formandskab. (Foto: Lars Hassel).

Hallo Bio-tex!
For mig er Bio-tex
Jeg har prøvet så ma
men Bio-tex er det

Jeg bruger Bio-tex
alt, rengøring, fi
skjorter og sokker

Tak fordi De ikke k
lotterier og i sted
for pengene. Tak f
bedste for fremtid

De venligste hilse
R. Lorentzen, Grøn





B&W arbejdere i demonstrationstog
(Torkil Adersen & Niels Jul Nielsen: *Sjak, mestre og Skibsbyggeri. Arbejdsliv og dagligdag på B&W 1945-1996*.
København 2005, p. 87.)



POLFOTO

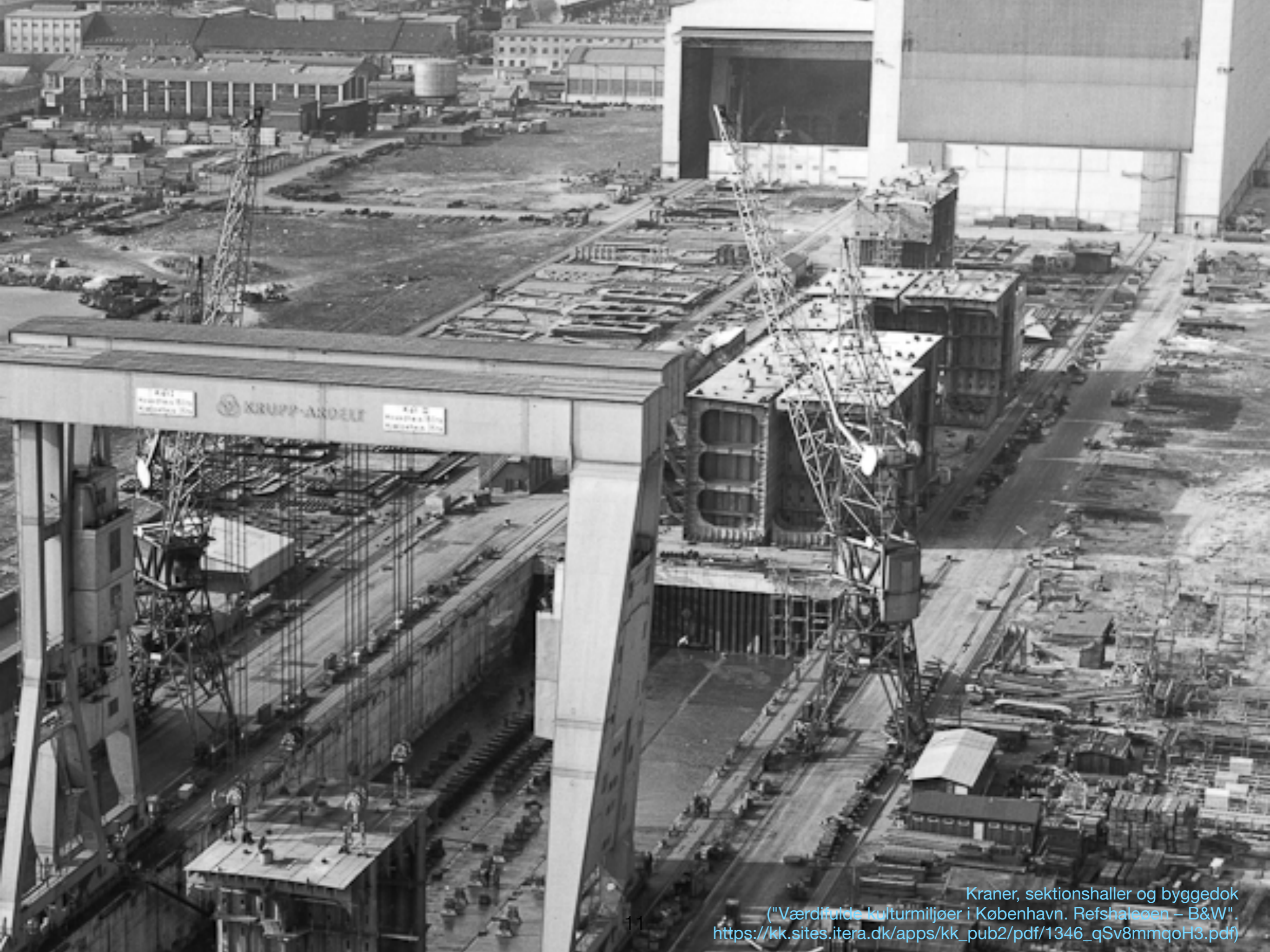
De første kvindelige kranførere på B&W i 1969. Foto: Jens Glargaard (POLFOTO)



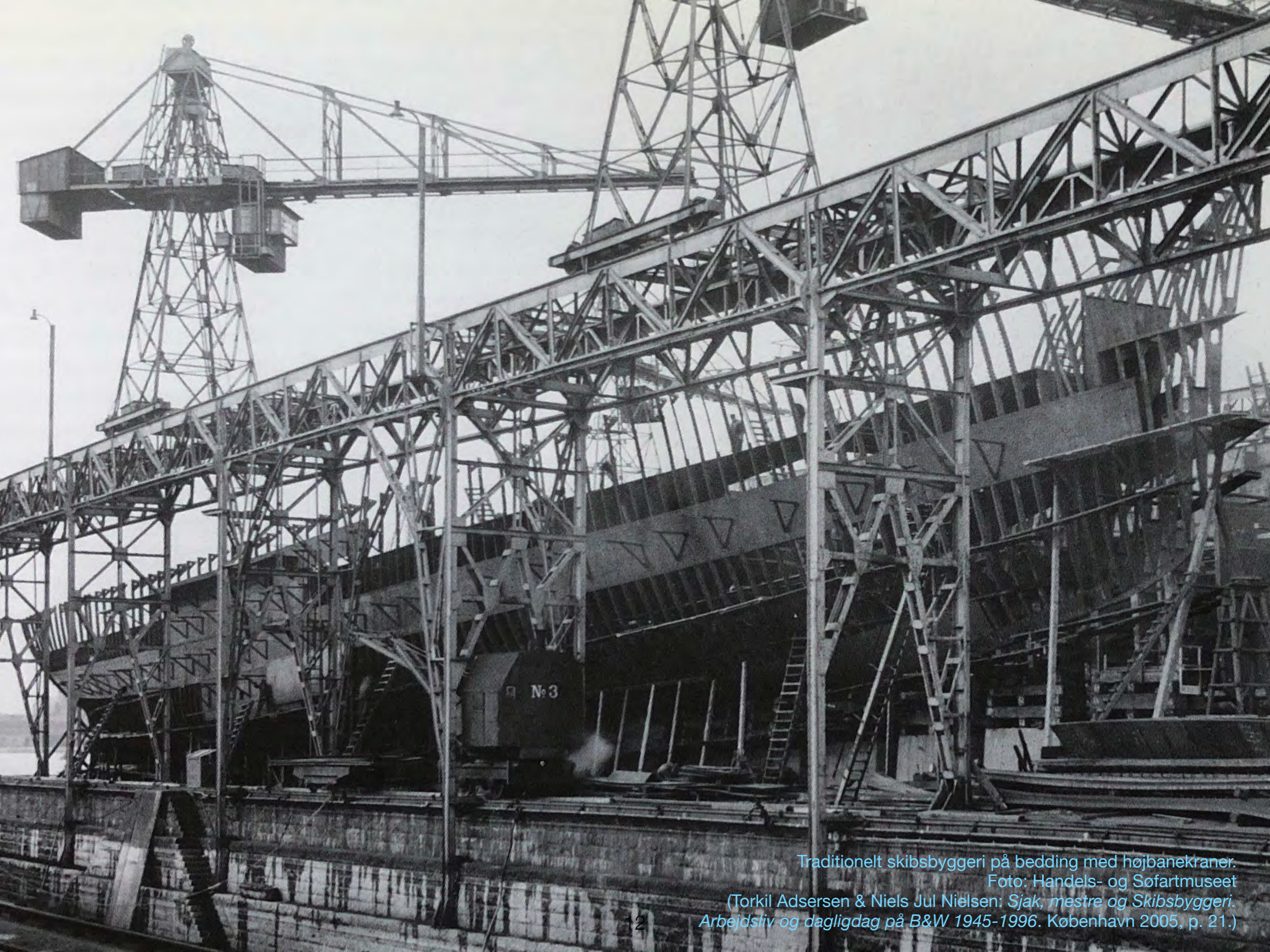
Fotos: B&W Museet og Per Daugaard, ABA.
(Torkil Adersen & Niels Jul Nielsen: *Sjak, mestre og Skibsbyggeri. Arbejdsliv og dagligdag på B&W 1945-1996.* København 2005, p. 101 og p. 116)







Kraner, sektionshaller og byggedok
("Værdifulde kulturmiljøer i København. Refshaleøen – B&W".
https://kk.sites.itera.dk/apps/kk_pub2/pdf/1346_qSv8mmqoH3.pdf)



Traditionelt skibsbyggeri på bedding med højbanekraner.
Foto: Handels- og Søfartsmuseet
(Torkil Adsersen & Niels Jul Nielsen: *Sjak, mestre og Skibsbyggeri. Arbejdsliv og dagligdag på B&W 1945-1996*. København 2005, p. 21.)





Krøll-kran. Udsnit af billede fra Westcon Group
(<https://www.facebook.com/Westconyard/photos/a.392683730797390/1692617977470619/?type=3&theater>)

Øgenavne på Refshaleøen

2 ører,
10-øren
Abekatten,
Aborten,
Andenviolinen,
Arkitekttander,
Arme og Ben,
Artisten,
Atlantehavet (undermesterbror til Vesterhavet)
B&W Kai,
Badebolden,
Bademesteren,
Bageren,
Baghjulet,
Baluba
Frank,
Bambi,
Bananen,
Bent Flæskerøv,
Bjerggeden,
Blomsterhandleren

...

Den afskyelige snemand

...



16
Traverskran.
Foto: B&W Museet (Torkil Adersen & Niels Jul Nielsen:
Sjak, mestre og Skibsbyggeri. Arbejdsliv og dagligdag på B&W 1945-1996. København 2005, p. 107)

35 Timers uge

med fuld lønkomensation



"Løn og arbejdsvilkår. B&W's arbejdere var i de forreste geledder i arbejderkampen".
Foto: Ole Wildt (<https://www.visitcopenhagen.dk/da/wonderful-copenhagen/kobenhavn/steder-vi-kan-lide-bw-hallerne>)



Påkestrejkerne 1985. Foto: Venstresocialisternes publikation: "I kølvandet... Påkestrejkerne 1985"



Minearbejderstrejken i Kiruna (<https://sverigesradio.se/sida/avsnitt/462108?programid=2519>)

Selvstyrende produktionsgrupper



"Fabrikken besat af arbejderne"
Strejkende arbejdere i Sydfrankrig, m. liste med krav,
juni 1968
(“May 1968 events in France”, Wikipedia)

15. Maj 1968:
50 fabrikker er
besat

20. Maj 1968:
10 millioner
arbejdere strejker

RENAULT NOS REVENDICATIONS AU DEPART

- 1 40 HEURES DANS L'IMMEDIAT
SANS REDUCTION DE SALAIRE
- 2 1.000 F. DE SALAIRE MINIMUM
- 3 LA RETRAITE A 60 ANS
A 55 ANS POUR LES FEMMES
- 4 LA 5^{ME} SEMAINE DE CONGES PAYS
POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS
- 5 L'ABROGATION DES ORDONNANCES
- 6 LIBERTES SYNDICALES



Demokratiseringsbølgen i Europa

Danmark

- 1967. LO: Betænkning om Demokrati på arbejdspladsen: virksomhedsnævn skal sikre medindflydelse på beslutninger vedørende arbejdsforhold, personalespørgsmål og produktion.
- 1968-73: Genforhandling af Hovedaftalen mellem LO og DA
- 1970: Ny Samarbejdsaftale mellem LO og DA
- 1971: Rapport til LO's kongres fra udvalget om Økonomisk Demokrati.

Heri definerede man en række forskellige områder for demokratiets videreudvikling: *Mens vi således på den ene side klart kan sige, at arbejdspladsdemokratiet i det væsentlige omfatter de ansattes indflydelse i det daglige samarbejde på virksomheden i spørgsmål om deres umiddelbare arbejdssituation og økonomisk demokrati på den anden side lige så klart må omfatte spørgsmålet om de ansattes andel i ejendomsretten og dermed i kapitaltilvæksten, er der et mellemområde, der vedrører de ansattes medbestemmelse i de mere målsættende beslutningsprocesser i en virksomhed. Det drejer sig her om de egentlige ledelsesfunktioner, som de f.eks. forekommer i et aktieselskabs bestyrelse og direktion*

- Lov om repræsentation i aktieselskaber 1973
- Arbejds miljøloven 1975

Sverige

- 1971: Svensk LO: Program for de ansattes medbestemmelse, industrielt demokrati. 1974: Tryghed i ansættelsen. 1976: Fælles regulering af arbejdslivet

Tyskland

- 1972: Forfatning for arbejdet, 1976: Lov om medbestemmelse

Mennesket som maskinappendiks

..“I vor travle tid, der kræver en
anspændt hjernevirksomhed og
et oftest glædesløst fysisk
arbejde, betinget af vore
moderne tekniske
arbejdsinstrumenter”..

*Finansborgmester Jens Jensen,
fhv. Formand for De samvirkende
Fagforbund, 1914*



“Den virkelig store udfordring for arbejderbevægelsen i løbet af den næste generation bliver kampen for demokrati på arbejdspladsen.

Det er en kamp, der har mange dimensioner. Det drejer sig om at få demokratiseret ejendomsretten til produktionsapparatet. Det drejer sig om at få givet de ansatte øget indsigt og kontrol med virksomhedens dispositioner. Og sidst men ikke mindst handler kampen om demokrati på arbejdspladsen om helt andre måder at tilrettelægge arbejdet på.

De autoritære ledelsesformer skal væk, og de ansatte skal have overladt ansvaret for – og også alt besværet med – selv at drive virksomheden.”

Hardy Hansen, formand for SiD, i Beretningen på SiD's 42. Kongres, 1989

”Tidligere gravede begge parter sig ned i skyttegrave og sendte signaler og krav ud. Nu handler det ikke bare om løn, vi skal fuldt ud fatte, hvad der foregår i virksomheden og kunne forklare det. (...) Vi har det samme ansvar som de andre, det er også vores virksomhed. Derfor skal vi opnå den størst mulige indflydelse, og det forudsætter selvfølgelig den størst mulige viden.”

John Hansen, fællestillidsmand og medlem af AIS bestyrelsen for Danisco, 1990



Made in USA:

Ledelsens kontrol over arbejdet og arbejderne via adskillelse af planlægning og udførelse af arbejdet

Størst mulig arbejdsdeling som det bedste middel til at opnå høj arbejdsproduktivitet

Frederick W. Taylor, 1911

Made in Japan:

“Vi vil vinde og I vil tabe.

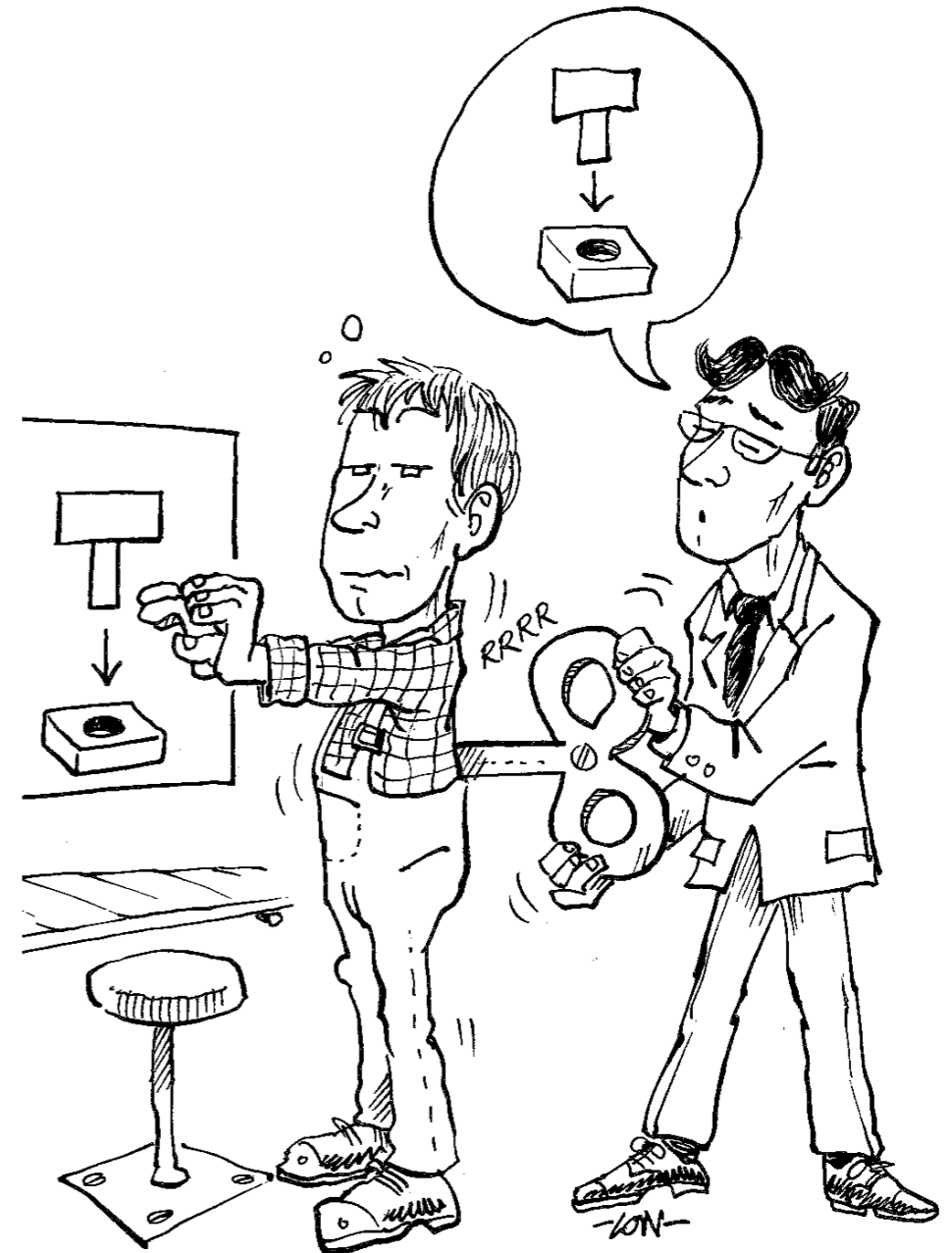
I kan intet gøre for at forhindre det, fordi jeres fejl er en sygdom i jeres system.

Jeres virksomheder er baseret på Taylor's principper.

Værre endnu, jeres hoveder er også Tayloriserede. I tror fuldt og fast på, at fornuftig virksomhedsdrift betyder ledelse på den ene side og arbejdere på den anden. På den ene side mennesker, der tænker og på den anden side mennesker, som bare kan udføre arbejde.

Ledelse for jer handler om gnidningsløst at overføre ledelsens idéer til arbejderens hænder.”

Konosuke Matsushita til industrielle ledere fra USA og Europa, 1988



Ydre tryk på virksomheden

Fuld beskæftigelse

Betalt frihed til uddannelse

Øget tryghed i ansættelsen

Medbestemmelse for de ansatte

Indre tryk på virksomheden

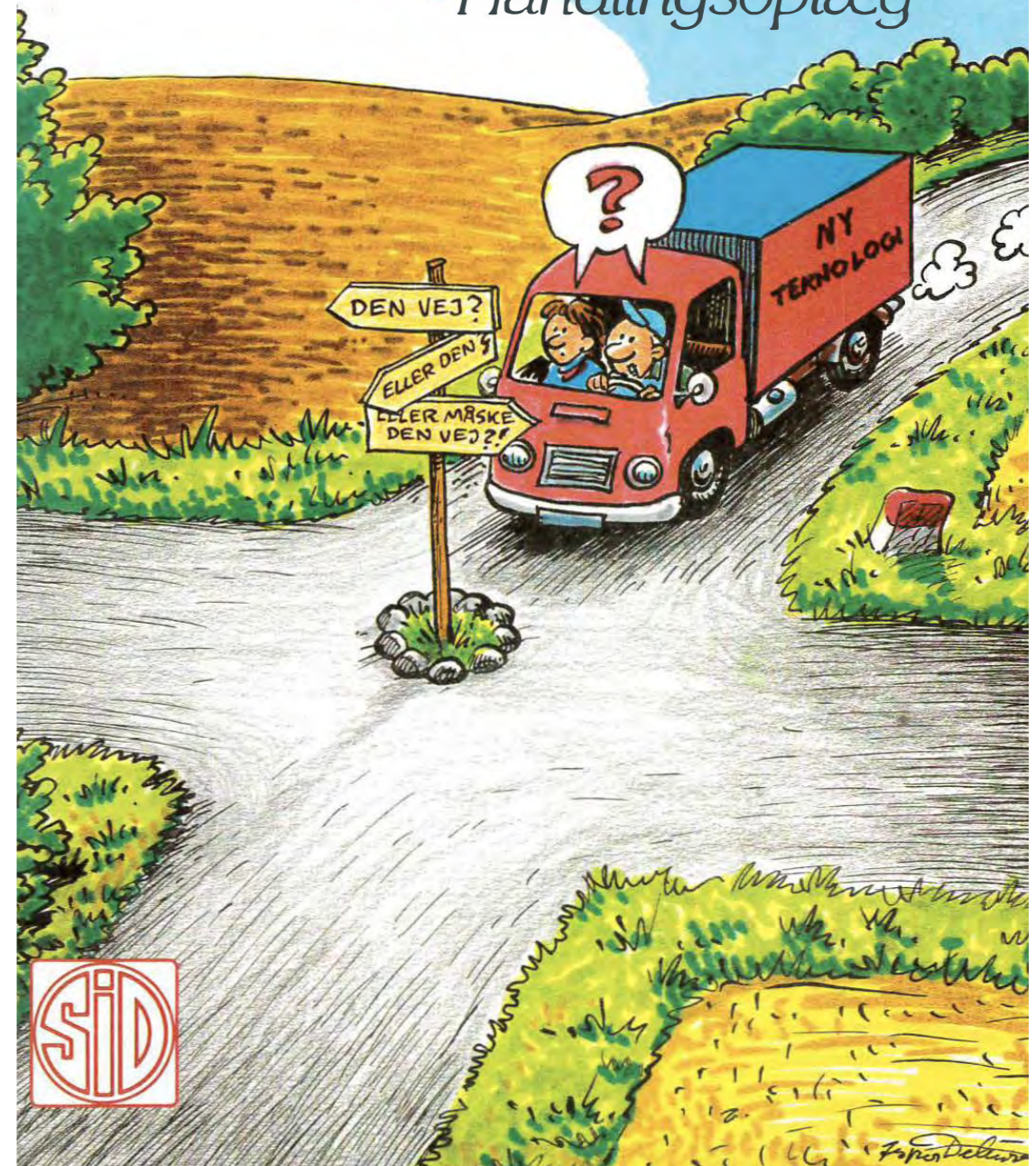
Samarbejdsaftalen

Arbejds miljøloven

Teknologiaftaler

Hvor vil vi hen med teknologien?


Handlingsoplæg



Inspiration


- Livstidsansættelse i den japanske arbejdsorganisation

- Selvstyrende produktionsgrupper og aftaler om organisationsudvikling i svensk industri

 Fabrikgruppens Teknologiprojekt

Japan og Danmark


SiD Juni 1990

 Fabrikgruppens Teknologiprojekt

Svensk Metal:
Principper og teser for
arbejdsorganisationens udformning



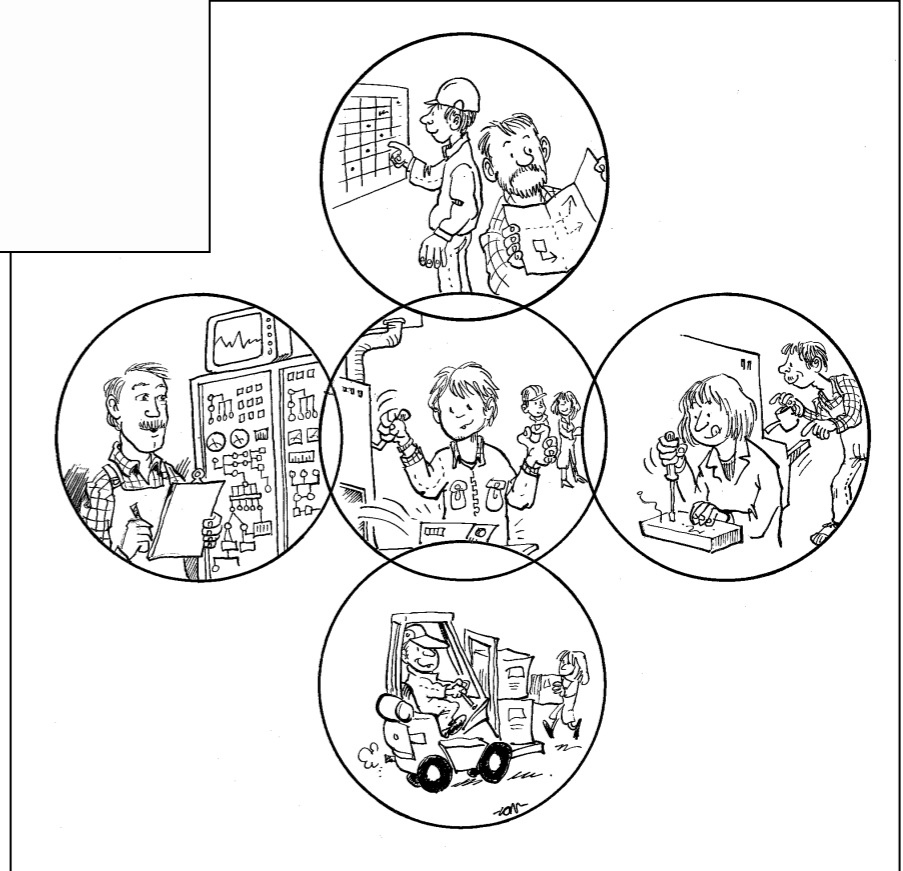
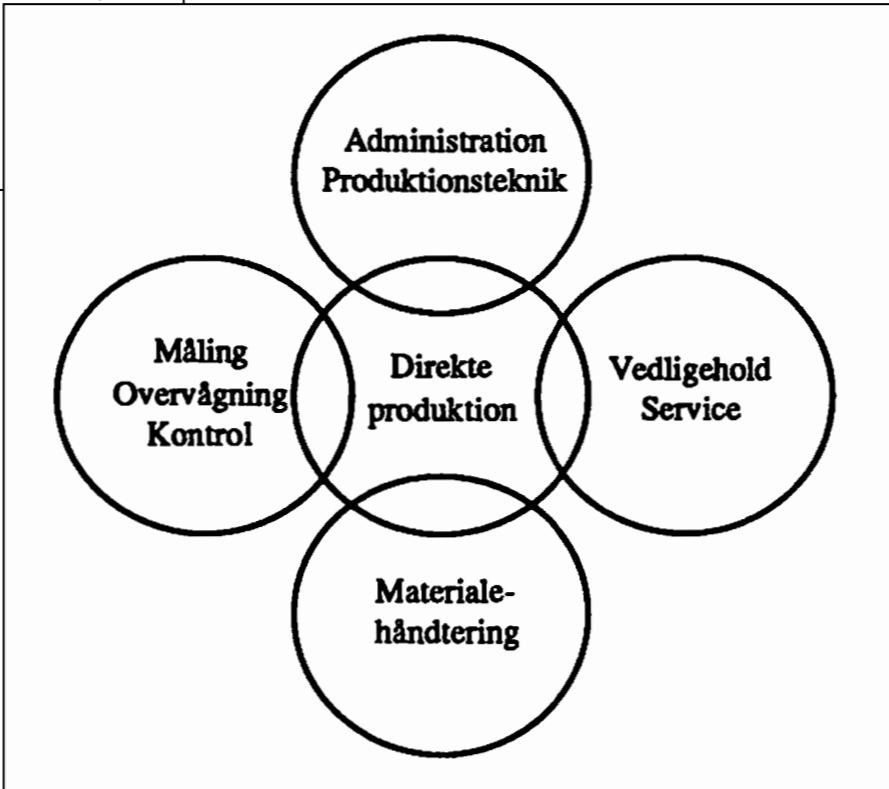
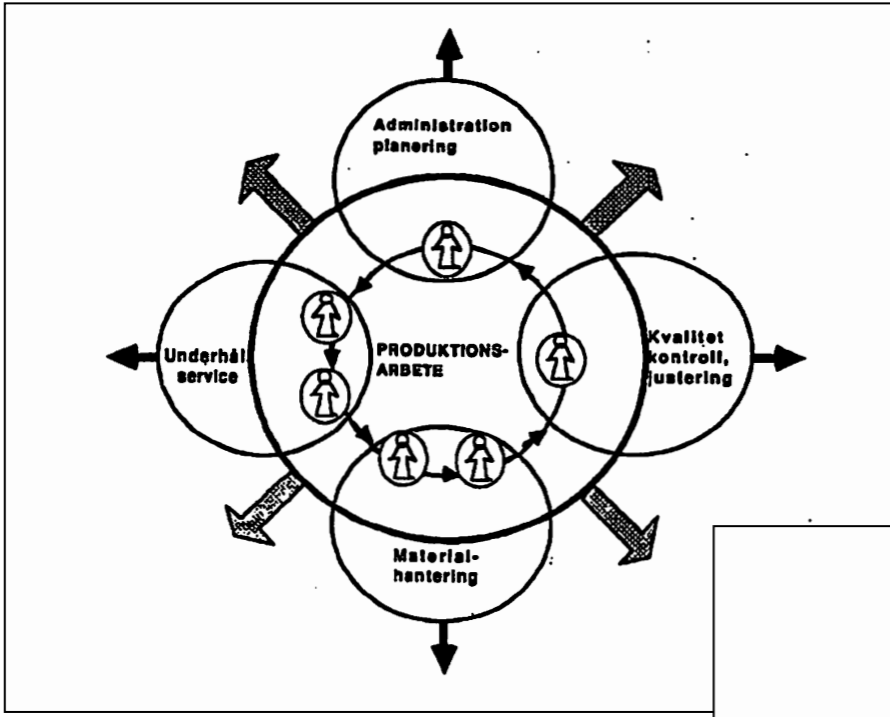
SiD 1990

 Fabrikgruppens Teknologiprojekt

Svensk Metal:
Aftaler om organisationsudvikling



SiD 1990



- Den enkeltes ret til uddannelse i arbejdstiden - uddannelsesplanlægning
- Samarbejde på virksomheden om udvikling af arbejdsorganisationen
- Forsknings- og udviklingsprogram omkring fornyelse af arbejdsorganisationen



Fotos (fra Dalum Papirfabrik): Marianne Grøndahl (Odgaard, red.: *For et Rigere Arbejdsliv*, SiD, 1992)



INDUSTRI

Forandring i virksomheder

Håndbog for
tillidsrepræsentanter



*"Så snart der er noget
med planlægningssystemet,
meldes der pas!"*

Produktionsgrupper: organisationsudvikling og IT-støtte

Rapport fra FASIT-projektet: Fremtidens arbejdsorganisation, styring og IT-støtte

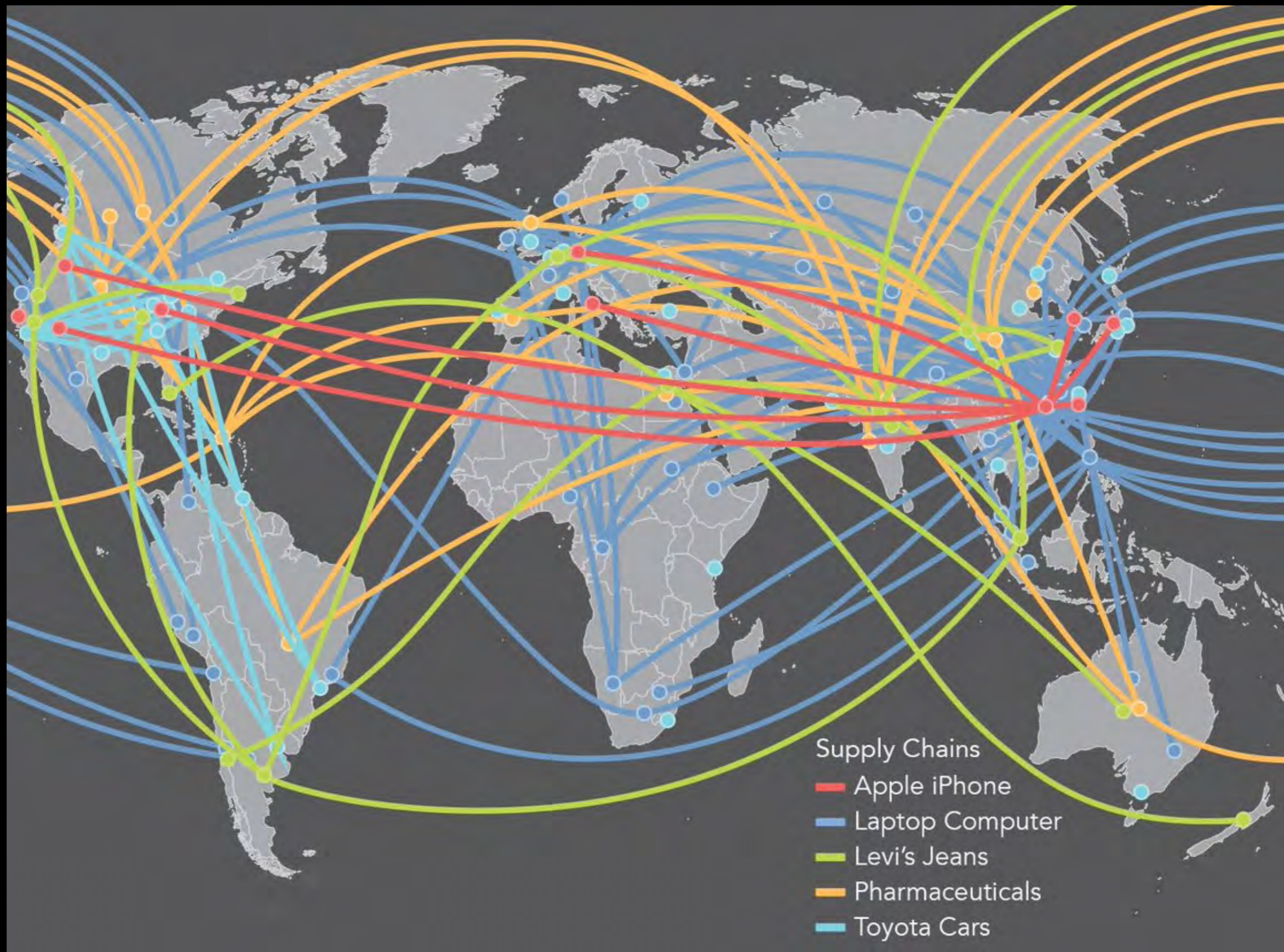
IT-støtte til produktionsgrupper

Debatoplæg fra IDAK-projektet

Peter Carstensen, IT-højskolen i København
Hans Jørgen Lynggaard, OPI
Kjeld Schmidt, CTI, DTU
Alex Skandorff Vestergaard, OPI
Uffe Kock Wiil, Aalborg Universitet Esbjerg



IDAK-projektet
København
Juni 2001



Globale forsyningskæder (Parag Khanna, @paragkhanna, Twitter, 2016)

Globalisering og udflytning

Vandskellet i 90'erne

OECD skifter strategi, 1994:

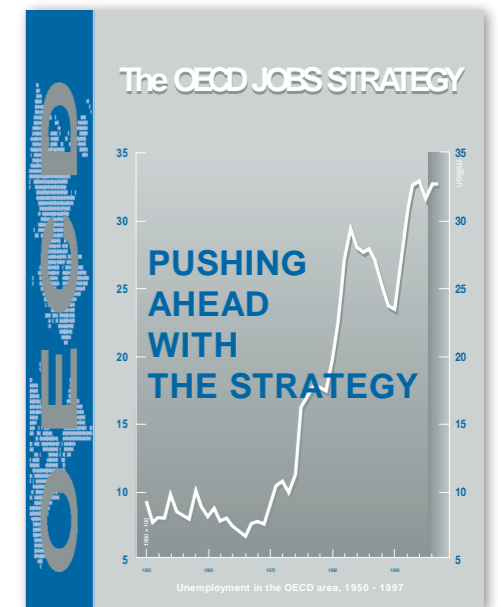
- Flexibiliteten af arbejdsmarkedene skal øges
- Social beskyttelse skal forringes

GATT bliver til WTO, 1995:

- Handelsaftaler ændrer karakter

ILO 1995:

- Prekær beskæftigelse tiltager:
 - Korttidskontrakter
 - Outsourcing
 - Solo-selvstændige
 - Vikarbureauer



OECD's strategi, 1994

‘Væksthæmmende stivheder er vokset betydeligt i løbet af de sidste to årtier (...) Den måde, de fleste OECD-lande har forsøgt at ekspandere og uddybe deres sociale beskyttelse har spillet en vigtig rolle i denne henseende’.

‘Anbefalinger: Forøg arbejdstidsflexibiliteten: At øge kort-tids og livstidsflexibilitet i frivillige kontrakter mellem arbejdsgivere og ansatte vil føre til højere beskæftigelse. Et vigtigt element i denne proces vil være at fremme vækst af frivillig deltidsbeskæftigelse.’

‘... Derfor er der behov for politiske tiltag, der opmuntrer lønflexibilitet, både i den offentlige og den private sektor, og i lande hvor råderummet for at øge en sådan flexibilitet er begrænset, er der brug for at reducere arbejdskraftens sociale omkostninger. Tiltag på disse fronter vil involvere ændringer i beskatning, socialpolitik, konkurrencepolitik og kollektiv forhandling’



INDUSTRI

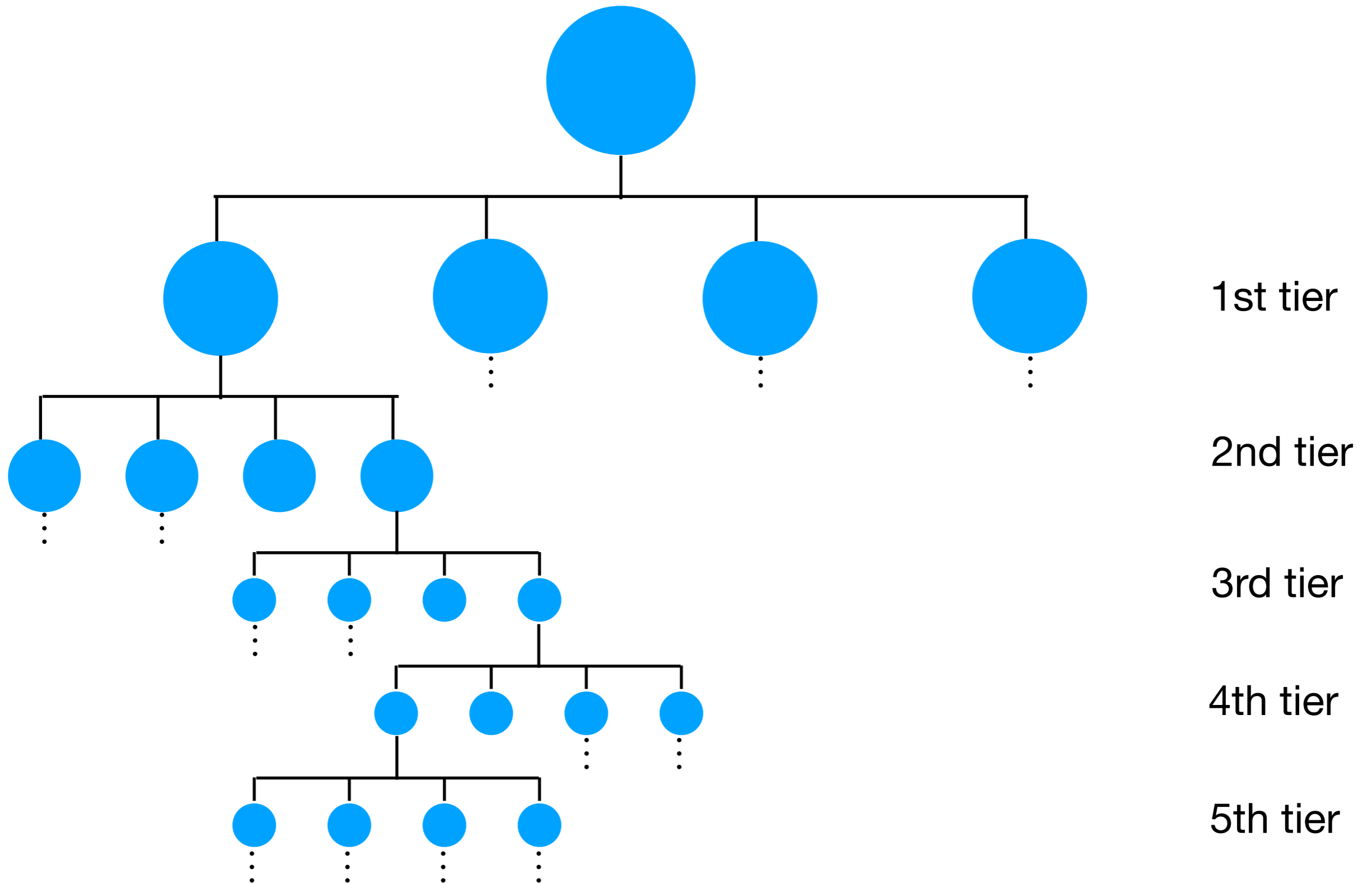
Centralorganisationen af
industriansatte i Danmark

Globale virksomheder- lokalt ansvar



Rapport om udflytning af
arbejdspladser fra Danmark
februar 1997

Toyotas hierarki af underleverandører



Our Supply Chain Journey



2010 Moving of Production to Asia

2010 Introduce S&OP Process and Forecasting, incl. diff. Safety Stock

2011 Target setting & Stock Monitoring

2012-14 Acquisition of White Sensor & King Systems

2012 Regionalised 3PL Warehouse & Distrib. in Europe

2013 Introduction of Differentiated Planning Models (MTS, MTO)

2014 Direct Order Fulfillment to Customers out of Production Sites

2014 Regionalised 3PL Warehouse & Distrib. in the U.S.

2015 Visual Management

2015 Initiated Product Portfolio Simplicity Programme

2015-16 Expanded 3PL Warehouse & Distrib. footprint in Europe

2016 Supply Chain Optimization Programme

2017 Introducing IBP leveraging from current S&OP Process

CLIMBING 2017 NEW HEIGHTS

FLOT-projektet

Flot-projektet - et godt værktøj til tillidsrepræsentanter, når man står over for globaliseringsplaner.

Flot-projektet består af en samlet pakke af 5 pjecer.



Pjecerne kan bestilles på www.co-industri.dk under pjecer. Du kan også ringe til CO-industri på telefon 3363 8000.

FLOT materialet udleveres gratis til tillidsrepræsentanter.

ARBEJDSPLADSENS MENNESKESYN

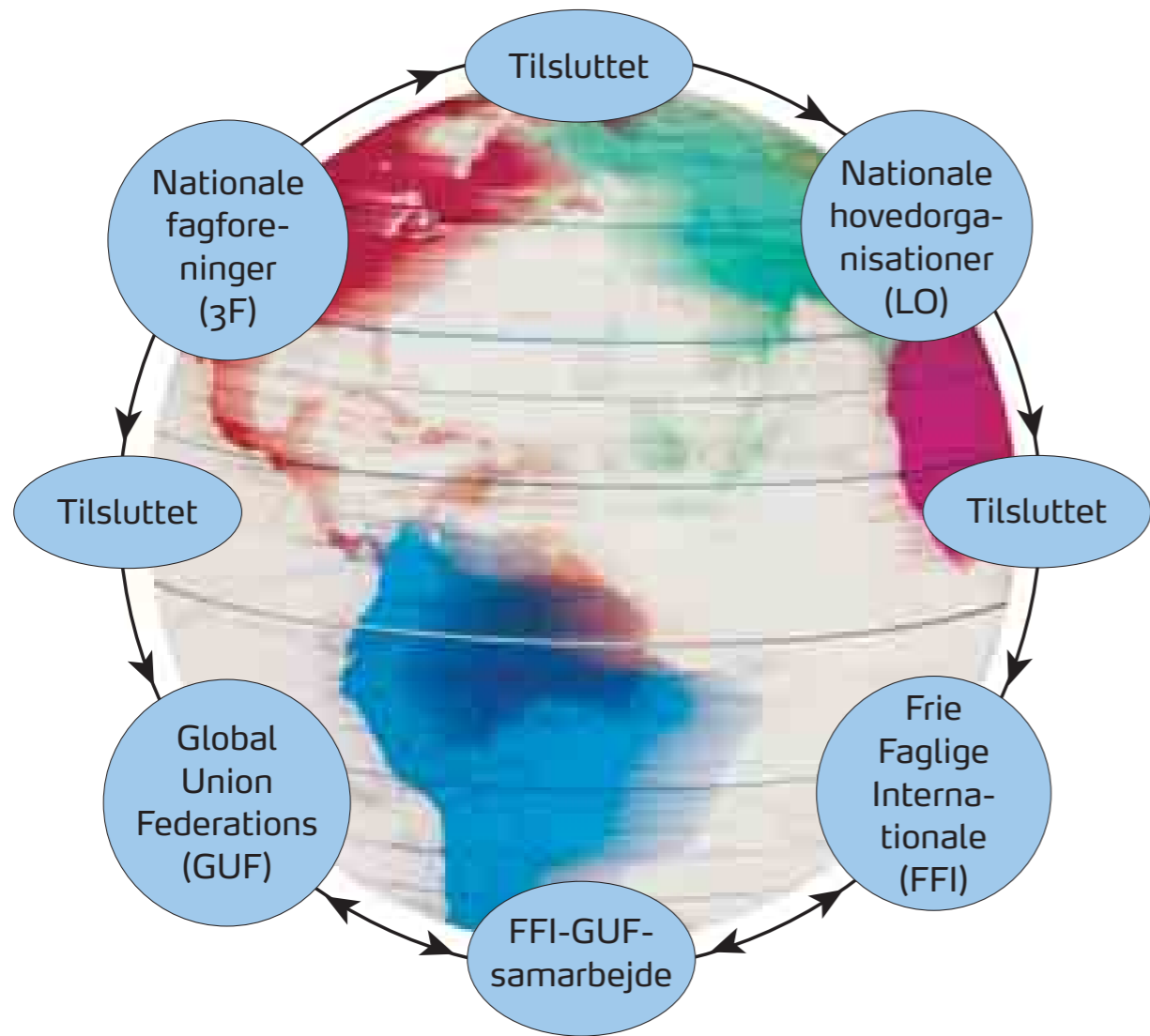
	1 Maskindel – Barn	2 Ressource – Teenager	3 Menneske – Voksen
1. Ansvar	Intet ansvar	Tag dit ansvar	Ansvarsfølelse
2. Beføjelser	Adlyde ordrer	Adlyde og samtidig vise selvstændighed	Træffer selv beslutninger
3. Målstyring	Ingen mål	Chefen sætter mål	Egne mål
4. Planlægning	Planlægger ikke	Finplanlægger	Planlægger "alt"
5. Ordensregler	Ordensregler som følges nøje	Ordensregler som ledsages med fornuft	Fælles vurderinger
6. Forholdsregler i tilfælde af problemer	Kollektive "straffe"	Til tider kollektive "straffe"	Individuelle forholdsregler
7. Kundekontakt	Ingen kundekontakt	Chefen præsenterer kunden	Egne kundekontakter
8. Løn	Løn som drivkraft (akkord)	Løn som drivkraft (bonus)	Løn som bekræftelse
9. Uddannelse	Ingen uddannelse	En smule uplanlagt uddannelse (ses som en omkostning)	Meget og planlagt uddannelse (ses som investering)
10. Arbejdstid	Fast arbejdstid	Flextid med ramme	Flextid uden ramme
Totalsum point:	Læg point sammen:	Læg point sammen:	Læg point sammen:

Giv 1 point for "barn", 2 point for "teenager" og 3 point for "voksen".
Totalsum men vil ligge mellem 10 og 30. 10-17 er barn, 18-25 er teenager og 26-30 er voksen.

Hvad man sagde om globalisering i Danmark i 2004

- “Det er intet problem, at industriarbejdspladser flytter ud, for vi skal leve af service i fremtiden.”
- “Vi i Danmark (eller Tyskland, Frankrig o.s.v.) må acceptere lavere løn og mindre offentlig velfærd, for nu er det kinesernes tur til at få job og velfærd”

Industrigruppens globaliseringsmaterialer



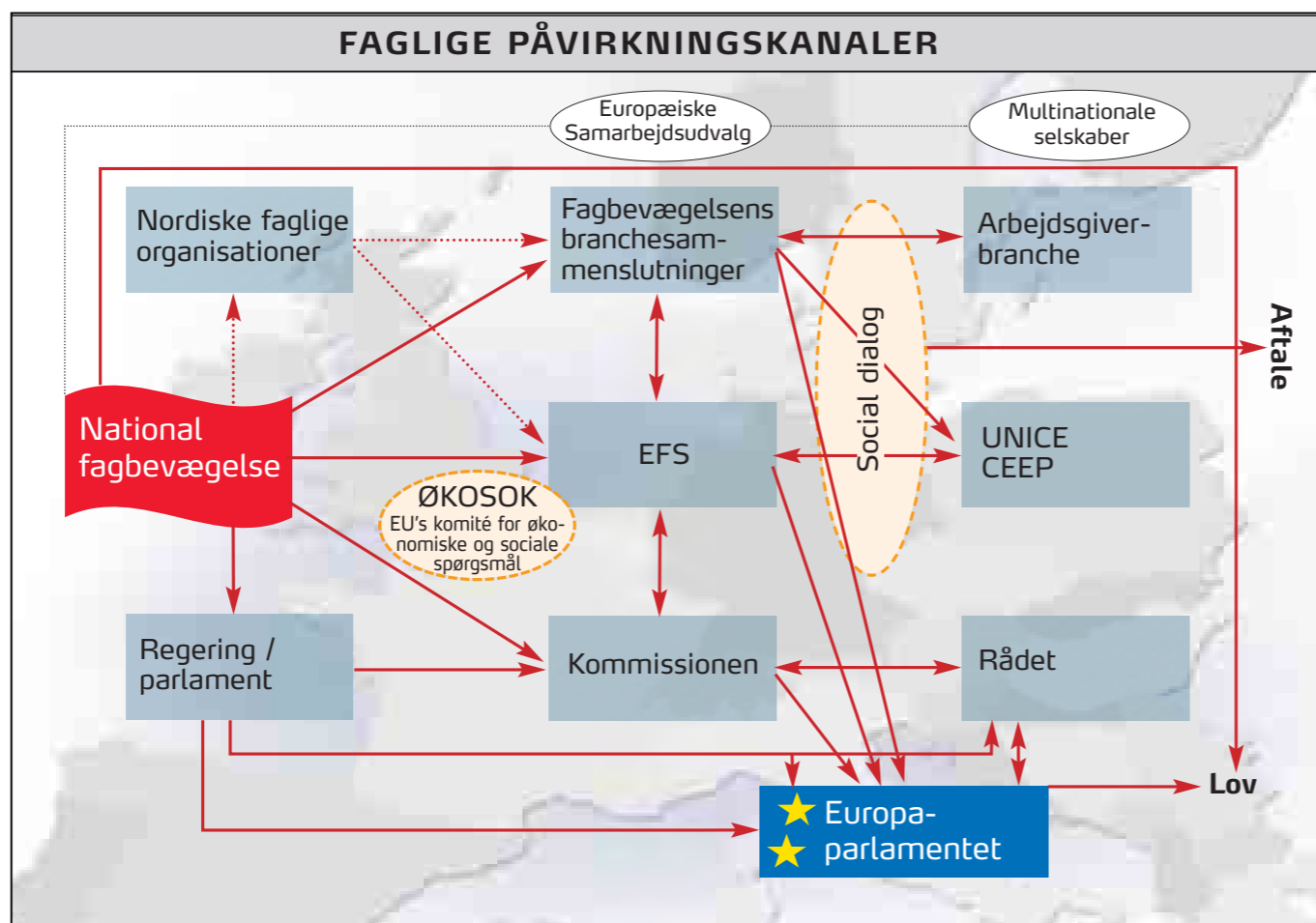
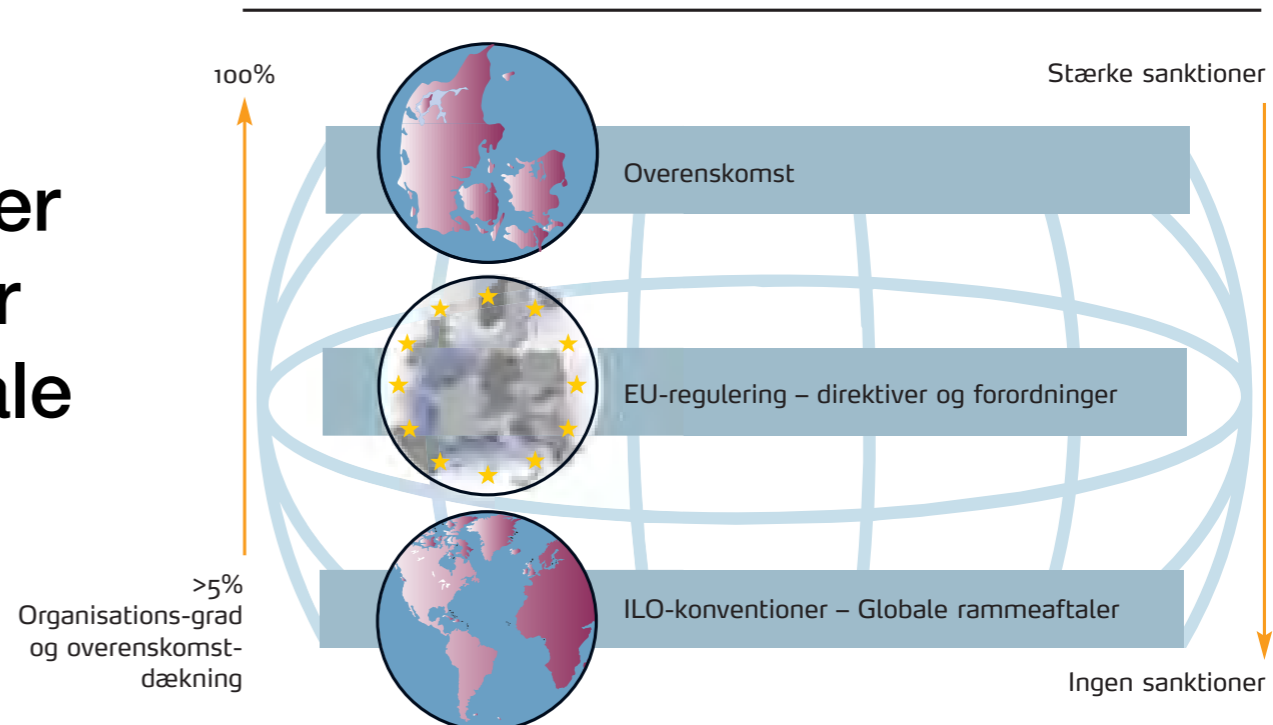
Globalisering og fagligt arbejde

HÅNDBOG



FAGLIGT FÆLLES FORBUND
INDUSTRIGRUPPEN

Globalisering svækker stater og fagbevægelser over for arbejdsgivere i multinationale selskaber



Budskaber fra Industrigruppen om globalisering

- Styrkelse af rettigheder for tillidsrepræsentanter og ansatte og krav til virksomhederne i forbindelse med omstrukturering, støtte til “High Road” for fremstillingsvirksomheder
- Reform af internationale politikker og institutioner - for de udgør rammen for udvikling af beskæftigelse og konkurrenceforhold i Danmark. EU, WTO, Verdensbanken, IMF - vi ser “ræs mod bunden” i kapitalbeskatning og social dumping
- Styrkelse af ILO og direkte adgang for international fagbevægelse til konsultation med WTO og Verdensbanken
- Globale rammeaftaler med multinationale selskaber og bedre koordinering og samordning af fagbevægelsens internationale arbejde

Globalisering som kongrestema i 3F

**Synliggørelse af alle
medlemmers
problemstillinger:**

**industri, byggeri,
landbrug, transport,
service - og den
offentlige sektor**

3F OG GLOBALISERING



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

07

Kongres

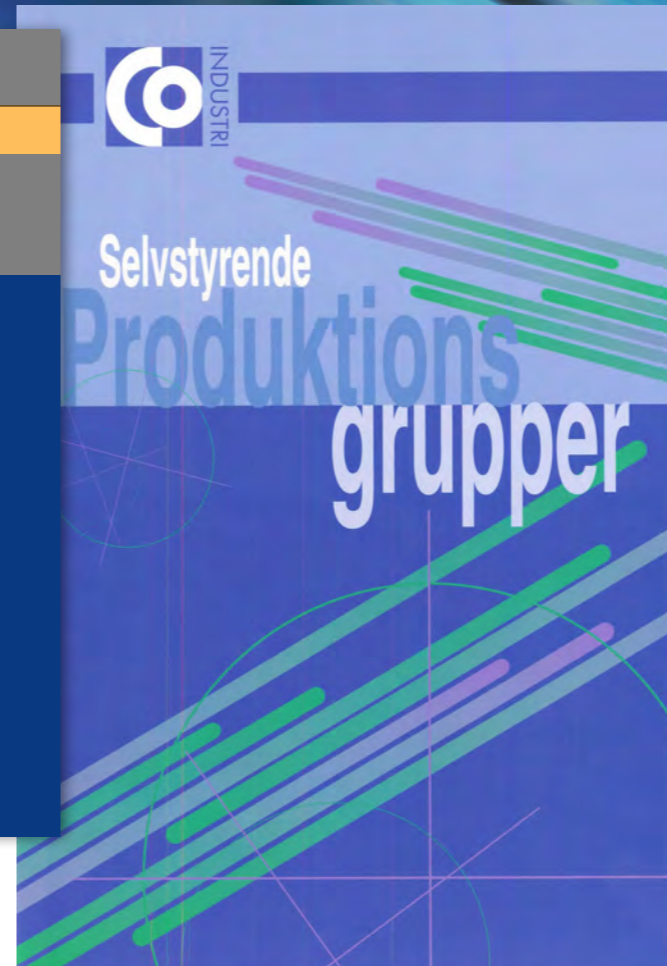
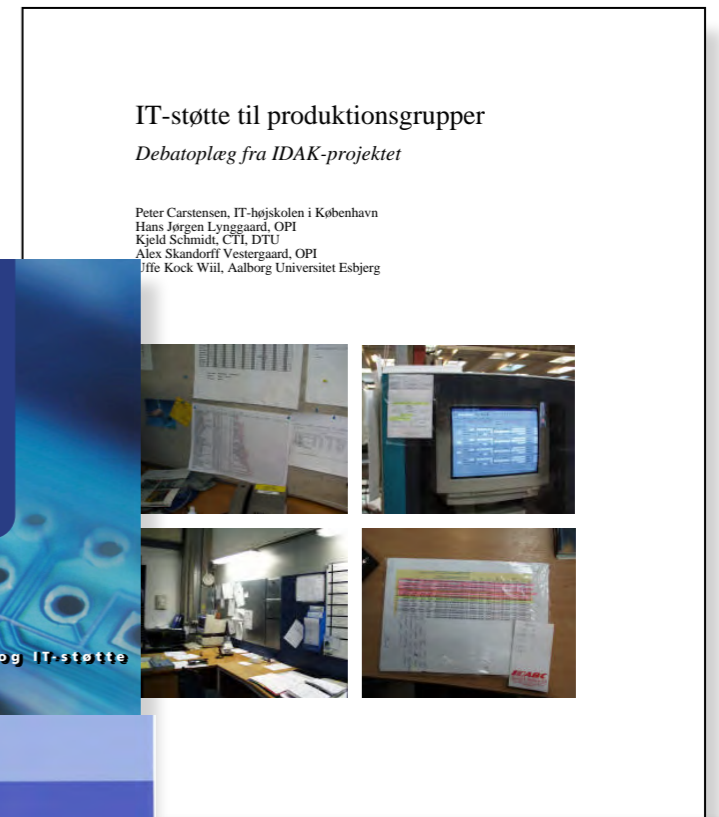


Hovedrolle nr. 2: Multinationale Selskaber

- ♦ *”Jeg vil definere globalisering som et selskabs frihed til at investere, hvor det vil og når det vil; at producere, hvad det vil, at købe og sælge, hvor det vil og til at støtte, at der kommer færrest mulige restriktioner som følge af arbejdslovgivning og sociale aftaler.” (Percy Barnavik, tidligere direktør for ABB)*
- US-selskaber i 80’erne: optimering af værdikæden, outsourcing



50.000 til Velfærdsdemonstrationen, 17. maj 2006. (TV2 Nyheder)



<https://independent.academia.edu/IreneOdgaard>