



LO-DOKUMENTATION

Nr. 2/2004

Strejker i Europa

Kollektiv handling under globalisering

L0-dokumentation

Nr. 2/2004

December 2004

LO-dokumentation nr. 2/2004

ISSN: 1600-3411

ISBN: 87-7735-703-05

Varenr: 2138

Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark, december 2004

Oplag: 2.000 stk.

Forside: LO's Grafiske Værksted

Tryk: Schultz

Papir: Scandia 2000, 200g./100g.

Layout: LO's grafiske værksted

Sat med: Officina Sans og New Century Schoolbook 10/13

LO-dokumentation nr. 2/2004

Strejker i Europa

Kollektiv handling under globalisering

Af Steen Scheuer, der er professor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter

Strejker kan være nødvendige, når faglige interesser skal forsvares og kollektive aftaler etableres eller fornyes. Men strejker kan også betyde store omkostninger for både lønmodtagerne, der mister løn, for arbejdspladserne, der mister produktion og indtjening, og for samfundet, der går glip af rigdom og velfærd.

LO har bedt arbejdsmarkedsforsker Steen Scheuer om at undersøge, om det danske arbejdsmarked er særligt fredeligt. Han har undersøgt strejker og strejkeforekomster i 15 europæiske lande siden 1970 for at finde solide svar på fire spørgsmål om strejker i Danmark og Europa:

- *Er det rigtigt, at strejkeforekomsten er faldende i Danmark og i Europa?*

Her svarer Steen Scheuer og hans undersøgelse ja.

- *Er der mindre strejkeaktivitet i Danmark end i de andre europæiske lande?*

Klart nej, svarer Steen Scheuer. Vi har ganske vist ikke sydeuropæiske tilstande, men strejkeomfanget er mindre i fx Tyskland, Schweiz og Østrig end i Danmark.

- *Bliver strejkemønstrene i de europæiske lande mere og mere ensartede?*

Ja, tendensen til mere ensartede strejkemønstre i langt de fleste lande i Europa er helt klar, svarer arbejdsmarkedsforskeren.

- *Hvilke forklaringer er der på disse udviklingstendenser?*

Det indre marked i Europa og den mere globaliserede konkurrence, svarer Steen Scheuer, der desuden påpeger, at klare og fælles interesser i at mindske konfliktomfanget ligger i god forlængelse af grundholdningerne hos parterne i forhandlingsmodellen på det danske arbejdsmarked.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	5
2. Hvad er strejker	8
3. Strejkens anatomi – Teorier og årsagsforklaringer . . .	11
4. Teoretisk sammenfatning – Strejkens ændrede kalkule i en globaliseret verden	26
5. Strejker i Europa – Hvorhen?	29
6. Konklusion – Fred i vor tid?	44
Litteratur	48
Bilag Strejkeniveauet i 15 europæiske lande – Kilder og metodiske bemærkninger	52

Strejker i Europa

Kollektiv handling under globalisering

Af Steen Scheuer, professor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter

1. Indledning¹

I 1970'erne mistede danske virksomheder hvert år i gennemsnit 259 arbejdsdage for hver 1.000 ansatte lønmodtagere. I 1980'erne og 1990'erne var det tilsvarende tal 153 og 151 arbejdsdage, og i årene fra 2000 og frem var dette tal faldet helt ned til 40, et fald til omkring en sjettedel af niveauet i de strejkeglade (eller strejkeplagede) 1970'ere (se tabel 1). En væsentlig del af forklaringen på faldet er de færre meget store arbejdskonflikter. Hvis man nemlig ser bort fra årene med storkonflikter, hhv. 1973, 1985 og 1998, kan man se, at niveauet siden 1970'erne og 1980'erne ganske vist også er faldet, men slet ikke så dramatisk: Målt på denne måde er niveauet i dag og i 1990'erne kun lidt over halvdelen af niveauet i 1970'erne og 1980'erne. Dette er

skam også et betydeligt fald, næsten en halvering er da også noget at snakke om, men som det fremgår, kan en sådan tendens hurtigt blive vendt på hovedet af blot en enkelt storkonflikt.

Tabel 1 viser dog også, at selv uden storkonflikter er der et vist, minimalt niveau af arbejdskonflikter herhjemme, så selv om medarbejderne ikke strejker nær så meget som tidligere, så forekommer arbejdskonflikter, primært i form af strejker, skam stadig, og det danske niveau er, internationalt set, ikke det laveste, som det vil fremgå af analyserne og sammenligningerne i kapitel 5.

Selv om temaet om strejker slet ikke har nær den samme påtrængende karakter som tidligere, især

1. Nærværende analyse er blevet til efter aftale med LO. Et tidligere udkast er blevet læst og kommenteret af afdelingsleder Morten Madsen og faglig konsulent Jens Erbo Christensen, begge LO, samt forsker, dr.polit. Torgeir Stokke, Forskningsstyrelsen FAFO, Oslo. Projektmedarbejder, stud.scient.soc. Jens A. Fynboe har indsamlet data, fremstillet figurer og i øvrigt bistået med arbejdet. Forfatteren takker for alles gode indsats, men tager alene ansvaret for udtrykte holdninger og eventuelt forekommende fejl.

Tabel 1

Årligt antal tabte arbejdsdage pr. 1.000 ansatte i Danmark, fra 1970 til 2003

	Totalt	Uden år med "storkonflikt"
1970-1979	259	62
1980-1989	153	75
1990-1999	151	37
2000-2003	40	40

Note: Årene med "storkonflikt", som ikke er medregnet i sidste kolonne, er 1973, 1985 og 1998.

Kilde: ILO, jf. bilag.

1970'erne, kan man dog stadig stille de gamle, centrale spørgsmål, såsom: Hvorfor strejker arbejderne?² Hvorfor forekommer strejker i det hele taget? Det er jo i streng forstand ikke kun arbejdere, der strejker, så hvorfor er det sådan, at der blandt nogle grupper af lønmodtagere tydeligvis er langt flere strejker end blandt andre? At der i nogle lande er flere strejker end i andre? Og i nogle perioder flere strejker end i andre? Er Danmark et land, hvor strejker er relativt hyppige, eller er vi tværtimod et fredeligt land, hvad strejker angår, når vi sammenligner os med andre europæiske lande? Det er vel den generelle opfattelse i arbejdsmarkedslitteraturen, at "den danske model" tilsikrer et fredeligt arbejdsmar-

ked. Lad mig give et par eksempler på nogle af de sædvanlige lidt "selvfede" formuleringer om, hvor gode vi er til at holde fred i Danmark. Eksempelvis tidligere forligskvinde Mette Kofoed Bjørnsen:

"Det er da også karakteristisk, at Danmark sammenlignet med mange andre lande har forholdsvis få konflikt dage" (Kofoed Bjørnsen 1999: 64).

Andre eksempler kan fx være:

"Det danske industrielle relations system har [...] bevaret sine traditionelle karakteristika: [... bl.a.] et konsensusbaseret forhold mellem de modstående organisationer og et relativt lavt niveau af arbejdsstands-

2. jf. titlen på Walter Korpis klassiker fra 1970: Varför strejkar arbetarna?

ninger og andre former for konflikter” (Due m.fl. 1993: 14, kursiv tilføjet).

Eller:

...” det danske arbejdsmarked har udviklet en langt mere samarbejdsorienteret kultur end den mere konfrontationsprægede kultur, som fortsat trives i en række andre europæiske lande” (Kristiansen 1999: 214f.).

Det synes som om, at græsset faktisk er grønnere hjemme i vores egen plæne! Formuleringerne er noget upræcise (”mange andre” eller ”en række andre” europæiske lande og ”forholdsvis få”, ”relativt lavt”), men de kan trods dette godt efterprøves.

Nogle vil måske mene, i forlængelse af de ovenstående formuleringer, at de ovenstående spørgsmål er lidt gammeldags, at de stammer fra en svunden tid, fra industrialismens tidsalder, fra ”Verden af i går”, og at de for længst er blevet overhalet af servicesamfundets ny ansættelsesforhold, eller af den postmoderne tidsalders netværksorganisation, hvor strejker er ”en saga blot”. Måske vil disse læsere mene, at strejker, ”det var dengang”, men nu, i det 21. århundrede, er der dømt ”Fred i vor tid”. Måske endda at

selve retten til at strejke som fænomen er fuldstændig overleveret og lige så godt kan afskaffes.

Men nu er strejkerne jo ikke ligefrem forsvundet, hverken herhjemme eller i udlandet, det skal man ikke læse mange dages aviser for at blive klar over. Ikke desto mindre vil mange nok være enige i nogle mere forsigtige teser, og dem kan man rejse som en række interessante spørgsmål, som skal søges besvaret i denne artikel:

- Er det rigtigt, at strejkeforekomsten i Danmark og i Europa er faldende?
- Er Danmark et land, hvor strejkereguleringen er god, dvs. har vi – som det ofte hævdes – et komparativt set fredeligt arbejdsmarked?
- Går de europæiske strejkemønstre imod konvergens eller divergens, dvs. bliver strejkeniveauerne mere ensartede eller bliver de modsat mere uensartede?
- Og ikke mindst: Hvilke forklaringer kan man give på de udviklingstendenser, vi kan observere omkring strejker og arbejdskonflikter?

2. Hvad er strejker?

En klassisk og ofte citeret definition fra en af arbejdsmarkedsforskningens mestre, den britiske professor i "industrial relations" Richard Hyman fra London School of Economics, lyder:

"Strejken er en gruppe arbejdstageres midlertidige standsning af arbejdet med det formål at gennemtvinge et krav eller udtrykke en protest" (Hyman 1972: 17, jf. til-lige Scheuer 2000).

Alle definitionens dele har betydning:

- Strejken er *midlertidig*, dvs. at arbejdstagerne har som formål efter strejkens afslutning (uanset denne afslutnings karakter, sejr eller nederlag) at vende tilbage til det samme arbejde hos den samme arbejdsgiver, og arbejdsgiveren forventer normalt også det samme. Længerevarende strejker kan dog medføre, at arbejdsstandsningen for nogle i det pågældende bliver mere permanent, fx hvis arbejdet fritstilles eller hvis firmaet går konkurs.
- Strejken er en *kollektiv handling*, og omfatter mindst (som der står) en gruppe af arbejdstagere, fordi enkeltpersoners arbejdsstands-

ning i protest mod noget ikke opfattes som en strejke.

- Den er en komplet *arbejdsstandsning*, og hermed forskellig fra andre aktionsformer såsom arbejd-efter-reglerne eller overarbejdsvægning.
- Det er også vigtigt, at der er tale om *arbejdstagere*, idet kollektive aktioner fra andre samfundsgrupper (når fx franske vinbønder etablerer blokader på landevejene i protest mod billig italiensk eller spansk vin, eller når elever boykotter undervisningen i skolerne) kun kaldes strejker som analogi.
- Endelig er strejken ikke en impulsiv, men derimod *en overvejet, kalkulerende og rationel handling*, beregnet på at opnå et formål (gennemtvinge et krav, forhindre modpartens krav eller udtrykke en protest).

Arbejdsgivernes tilsvarende konfliktret (og modtræk til strejken) er lockouten, og fællesmængden af strejker og lockouter kaldes arbejdskonflikter. Lockouter optræder i dag stort set udelukkende i forbindelse med de store overenskomststop, men sådan har det bestemt ikke altid været (jf. Mikelsen 1992: 269-70).

En af de helt grundlæggende rettigheder, som organiserede lønmodtagere og deres organisationer ofte fremhæver, er den fri forhandlingsret, og herunder retten til at strejke. Denne ret har bestemt ikke altid været en selvfølge, hverken historisk i vores egen del af verden, eller – hvis man går lidt længere ud – i lande med mindre demokratiske styreformere, fx fascistiske eller kommunistiske diktaturstater. Det var som bekendt lige så forbudt at strejke i det hedengangne Franco-Spanien, som det var i det hedengangne Sovjetunionen, om end begrundelserne de to steder formelt set var forskellige.

Men det er ikke blot fagbevægelsen og dens medlemmer, der tillægger strejkeretten stor betydning. I alle demokratiske stater anerkendes denne rettighed som noget helt grundlæggende, selv om denne anerkendelse har ret forskellige former: I nogle lande er strejkeretten eksplicit og udtrykkeligt nedfældet i lovgivningen, somme tider endda i Grundloven (som fx i Tyskland og Frankrig), i andre lande følger strejke mere implicit eller indirekte af domstolenes og lovgivernes praksis, som fx i Storbritannien og Danmark, hvor strejkeretten ikke er nedfældet i nogen lov. Synspunktet i disse lande har været, at hvad der ikke direkte er forbudt, er tilladt, og

endvidere – særligt i Danmark – at Septemberforligets og senere Hovedaftalens aftale om fredspligt i en kollektiv overenskomsts løbetid indebærer, at når der ikke er fredspligt, så er der strejkeret.

Hverken i Danmark eller i Storbritannien har den manglende lovsikring af strejkeretten bevirket, at lønmodtagerne ikke har strejket! Tværtimod har især Storbritannien, men også Danmark i lange perioder været endda særdeles strejkeplaget, og det er fristende at sige, at denne forskel mellem direkte og indirekte strejkerettigheder ikke har den store betydning.

Strejkeretten omhandler de ansattes ret til kollektivt og midlertidigt at undlade at møde på arbejde som led i en konflikt eller en protest. Begrundelsen for, at strejkeretten anses for relativt vigtig, er, at de ansattes forhandlingsmuligheder og forhandlingsmagt anses for at være svagere end arbejdsgivernes, hvis ikke de har muligheden for at (true med) strejke. Selvfølgelig kan de ansatte – hvis de er utilfredse med ”lugten i bageriet” – søge andet arbejde, dvs. forlade arbejdspladsen på individuel basis og mere permanent, og i en ideel verden ville alle kunne gøre dette og strejken være overflødig. Nogle mener faktisk, at vi allerede lever i en sådan ideel ver-

den, og at strejker derfor reelt er overflødige. De fleste anerkender imidlertid, at situationen er mere kompleks: arbejdsgivernes opmærksomhed er primært rettet mod virksomhedens konkurrenceevne og profit, og dermed mod dens økonomiske effektivitet, mens de ansatte og deres organisationer, fagforeningerne, er dem, der primært bekymrer sig om levestandarden og arbejdsmiljøet. I forlængelse heraf er synspunktet, at mange lønmodtagere ikke lige har muligheden for at søge og få andet arbejde, og at der i så fald opstår en situation, hvor arbejdsgiveren har en unfair fordel. Dette er antagelig selve grundsynspunktet bag formuleringen af den fri strejkeret i demokratiske stater.

Strejker har omkostninger, og det gælder så sandelig for begge parter i konflikten, og eventuelt også for tredjeparter i form af virksomhedens underleverandører og kunder, de strejkendes familier og samfundet mere generelt. Virksomhederne mister indtjening og eventuelt markedsandele, de ansatte mister deres løn og fagforeningerne mister de penge, de må støtte de strejkende arbejdere med. Ofte anvendes strejken som trussel, i hvert fald i nogle grupper af ansatte, men selve beslutningen om at gå i strejke er ikke nogen let beslutning. Dels er der de økonomiske omkostninger,

som allerede nævnt, dels er der omkostninger i form af, at forholdet mellem de strejkende ansatte og virksomhedens ledende personale næsten uundgåeligt forværres, hvilket kan risikere at forpuste arbejdsklimaet i en kortere eller længere periode efter strejkens afslutning.

Som en frihedsrettighed kan strejken som kollektiv rettighed ses på lige fod med den individuelle ret til at sige sin stilling op. Heller ikke denne ret har eksisteret til alle tider og i alle samfund. Under slaveri og livegenskab var arbejdskraften bundet til arbejdsgiveren, og det samme gjaldt i Sovjetunionen. Opsigelsen er jo typisk for stedse, mens strejken altid er midlertidig, men det gælder parallelt for begge rettigheder, at de – for at være til gavn for den, der bruger den – ikke nødvendigvis skal bruges, og i hvert fald ikke skal bruges alt for meget. Bruges strejken alt for meget, så kan den ende med at blive selvødelæggende, men dette forudsætter måske et bestemt perspektiv på samfundet og på virksomheden. Det kan derfor være nyttigt først at beskæftige sig lidt med nogle forskellige perspektiver på samfund og på virksomheder, for at forstå de forskellige perspektiver, man finder på strejker som fænomen.

3. Strejkens anatomi – Teorier og årsagsforklaringer

Der findes en lang række forskellige teorier om og forklaringer på forekomsten af strejker og mere generelt arbejdskonflikter. Grundlæggende kan man i dag tale om følgende perspektiver på eller teorier om konflikter i virksomheder, som må tages for de vigtigste, nemlig enhedsperspektivet, konfliktteoriene, systemteorien og kollektiv handlingsteori, idet konfliktteoriene og kollektiv handlingsteori igen kan underopdeles, resulterende i følgende tentative heuristik:

- a. Enhedsperspektivet (ledelsesteoriene)
- b. Konfliktteoriene
 1. Pluralistisk teori
 2. Marxistisk teori
- c. Systemteorien
- d. Kollektiv handlingsteori:
 1. Mobiliseringsteori
 2. Institutionel arbejdsmarkeds-teori

I det følgende drøftes disse perspektiver kort i den nævnte rækkefølge, og der tages stilling til, hvordan de kan anvendes i en forståelse og tolkning af strejker som fænomener.

3.a. Enhedsperspektivet (ledelsesteoriene)

I denne opfattelse ses organisationer og virksomheder som baseret på den fundamentale præmis, at alle ansatte i en virksomhed deler samme opfattelse af, hvad virksomhedens formål er, og at alle derfor grundlæggende set arbejder hen imod dette mål. Dette udelukker automatisk eksistensen af konflikter mellem de ansatte, eller i hvert fald konflikter med nogen som helst rimelig eller legitim begrundelse.

Antagelsen er således, at alle ansatte – ved at acceptere ansættelse i virksomheden – har forpligtet sig over for virksomhedens mål, og at de som følge heraf identificerer sig med dette eller disse mål, mål der ofte formuleres som større overskud, større markedsandel, bedre kvalitet af egne produkter eller egen service og gode arbejdsforhold. De ansatte i virksomheden er således (eller ses som) et team, der skal holde sammen om en fælles opgave, eller i mere ekstreme tilfælde ligefrem som ”én stor familie”, og i et sådant perspektiv er der bestemt ikke plads til to modsatrettede parter. Faglige organisationer og især strejker er der ikke plads til i et sådant syn på virksomheder, fordi det faktiske er ledelsens opgave at sørge for, at alles interesser i teamet/virksomheden varetages bedst muligt. I det

øjeblik, hvor den ansatte har besluttet at indgå en kontrakt om at stille sig til rådighed for virksomheden mod at modtage en løn, er den ansattes og virksomhedens interesser (næsten definatorisk) identiske. Denne synsvinkel ligger til grund for megen økonomisk teori, men som nævnt også for en del af den rationelle organisationsteori, fx både for taylorismen og Elton Mayos human relationsskole (jf. Scott 2003: 31-82; samt tillige Scheuer 1999: 41-85), og også i nyere organisationsteori – når man ser bort fra det marxistiske interval i 1970'erne, fx med Bravermans arbejdsprocesbidrag – forekommer opfattelsen af åbne konflikter som noget klart negativt og som oftest irrationelt, nærmest patologisk (dvs. sygeligt, som fx hos human relationsskolens grundlægger, Elton Mayo, men også hos mange senere bidragydere).

Imidlertid forekommer strejker og især konflikter mellem ansatte og ledelse i høj grad også i virksomheder, hvordan kan dette da forklares? Forklaringen med patologi rakte jo trods alt ikke så langt. I enhedsteorien forklares dette med, at en eller flere af parterne i virksomhederne ikke har gjort deres arbejde ordentligt. Det er ikke systemet som sådan, der er galt, men nogle af deltagerens udførelse af deres opgaver. Det kan fx være:

- ledelsens manglende kompetence som ledelse,
- manglende eller dårlig kommunikation mellem deltagerne om mål eller metoder,
- de ansattes manglende forståelse for at man har fælles interesser, eller
- simpelt hen modstand fra de ansattes side af andre, fx politiske grunde.

Konflikter og strejker skyldes derfor i denne opfattelse grundlæggende set, at en eller flere af deltagerne enten ikke har gjort deres arbejde ordentligt, eller at de har formål, som ikke legitimt hører hjemme inden for virksomhedens formål. Denne teori er klassisk inden for økonomisk teori og organisationsteori, men er bestemt ikke forældet. Meget moderne ledelsesfilosofi i store, måske især amerikanske virksomheder som IBM, HP m.fl., men herhjemme også fx AP Møller, er baseret på en ledelsesfilosofi, der klart abonnerer på enhedsperspektivet: Det er simpelt hen ikke legitimt at luften synspunkter, der kunne kollidere med virksomhedens eller ledelsens. Eller med andre ord: Der er ikke plads til uenighed, når først ledelsen har talt. Moderne ledelsesfilosofier, fx teorierne om organisa-

tionskultur eller om Human Resource Management (HRM) anses i mange tilfælde også for hørende til enhedsperspektivet (fx Bratton & Gold 1999).

En konsekvens af enhedsperspektivet er et syn på konflikter i arbejdslivet og på strejker som irrationelle, som noget en god personalepolitik eller en god ledelse bør kunne forhindre, eller som noget der har sit udspring i politisk motiveret oppositionsvirksomhed fra tillidsrepræsentanternes og aktivisternes side. Man kan reelt godt kalde dette perspektiv for et autokratisk eller autoritært perspektiv, fordi det på en måde monopoliserer den offentlige diskurs i virksomheden, idet kritik og udtryk for særinteresser anses for klart illegitime. Et manifest praktiseret enhedsperspektiv i virksomhederne undertrykker derfor reelt ofte medarbejdernes legitime interesser på forskellige punkter, somme tider kun få, til andre tider flere, eftersom enhedsteoriens præmis om en ideel verden, hvor ledelsen tager sig af alles forhold, inklusive alle de ansattes, på en 100 procent fair måde, slet ikke modsvare virkeligheden. Enhedsteoretikere vil hertil sige, at man bør bestræbe sig for at nå dette ideal, mens andre vil sige, at de til stadighed opstående konflikter (og strejker) i virksomhederne viser, at der

må være andre og mere grundlæggende faktorer på spil end parternes manglende forståelse af egne interesser. Reelt er en væsentlig delbegrundelse hos enhedsteoretikerne for, at verden ikke altid opfører sig, som de siger, parternes irrationelitet. Dette er imidlertid åbenlyst ikke tilfredsstillende: Selvfølgelig kan enkeltpersoner og mindre grupper opføre sig irrationelt og skade sig selv i længere tid, men det er trods alt vanskeligt at forestille sig, at dette skulle kunne gælde større grupper af mennesker, fx medarbejdere i virksomheder.

Enhedsteoriernes grundlæggende antagelser er derfor på mange måder helt urealistiske. Selv om man jo fx kan mene, at utilfredshed med ens aktuelle job bør føre til jobskift (exit) i stedet for, at man fremfører sine indvendinger over for ledelsen (voice, jf. Hirschman 1970; jf. også Freeman & Medoff 1984), så er det helt forkert at sige, at man kan skifte job, som man skifter supermarked. I gennemsnit bliver hver eneste danske lønmodtager mere end ti år i sit job (lønmodtagernes gennemsnitlige anciennitet i deres nuværende firma er omkring otte år, og man regner med, at den gennemsnitlige anciennitet kan beregnes som det dobbelte heraf, jf. Scheuer 2004: 10). Så derfor er det forkert at sige, at markedet, i dette

tilfælde arbejdsmarkedet, kan løse alle problemer. De fleste af os er i realiteten bundet ret kraftigt til vores aktuelle arbejdsplads, og kan ikke frit skifte til en anden, som vi fx kan skifte bank. Alene af denne grund er det ikke realistisk at sige, at konflikter på arbejdsmarkedet er irrationelle.

3.b. Konfliktteoriene

Konfliktteoriene og -perspektiverne er baseret på en mere realistisk grundlæggende præmis, nemlig den, at konflikter eksisterer i samfundet og i virksomhederne, og at det er nødvendigt at have en teoretisk ramme og et teoretisk begrebsapparat for at forstå konflikter, og ikke bare afskrive dem som irrationelle eller baseret på usaglige motiver. Inden for forskningen i og teorierne om virksomheder og om arbejdslivet har man opfattet det sådan, at en væsentlig kilde til konflikter er antagelsen om grundlæggende interessemodsigelser mellem ejere/ledelse på den ene side og de almindelige ansatte på den anden. I virksomheder kan konflikter opstå pga. forskellige værdier, forståelser eller forskellige interesser i forholdet mellem ledelse og ansatte. Denne forståelse har bl.a. ligget til grund for hele udviklingen af arbejdsmarkedets forhandlingssystem, eksistensen af faglige organisationer, af kollektive overenskomster, af tillids-

folk (med ansættelsesbeskyttelse) osv. Hele denne institutionelle orden indebærer faktisk en institutionaliseret accept af konfliktperspektivet, idet fagbevægelsen som legitim part kan fremføre krav, der går på tværs af de mål og interesser, som ledelsen formulerer. Hermed sker der en institutionel legitimering af en ”mod-diskurs”, som kan gøre det muligt for medarbejderne at formulere sig omkring de ting i virksomheden, der giver anledning til utilfredshed.

Inden for konfliktteoriene finder man bl.a. de pluralistiske teorier og marxistisk teori.

3.b.1. Pluralistisk teori

En moderat version af konfliktteoriene udgøres af de pluralistiske teorier. Her anerkendes først og fremmest, at forekomsten af konflikter er en indbygget og legitim del af samfundet og af virksomhederne, idet både samfund og virksomheder må acceptere, at de består af grupper af mennesker, som kan have forskellige og undertiden temmelig divergerende opfattelser af, hvad deres egne interesser er, hvilke værdier der bør ligge til grund for såvel individuel som fælles handling i samfundet og i arbejdslivet. Det antages således – modsat marxistisk teori – at parternes interesser på arbejdspladsen både kan være konvergerende og divergerende, og at de ofte vil være

konvergerende i nogle spørgsmål, og divergerende i andre. Endvidere i modsætning til marxistisk teori antages det, at aktørernes interesser udtrykkes af dem selv, og altså må afdækkes empirisk-analytisk (de kan ikke fastlægges apriorisk, dvs. som en forudsætning, der ikke skal bevises, som fx i marxismen). Endelig – og i modsætning til enhedsperspektivet – er det selvfølgelig væsentligt, at konflikter ikke blot skyldes tilfældigheder eller irrationalitet hos aktørerne, men at meningsforskelle i virksomheder kan skyldes grundlæggende forskellige objektive vilkår eller subjektive værdier, dvs. objektive forskelle i arbejdsforhold, lønforhold, arbejdstid osv., eller i subjektive tolkninger af disse forskelle eller af, hvilke værdier og normer for god praksis, der bør være gældende.

Konsekvensen af dette synspunkt eller perspektiv bliver, at virksomheder antagelig altid vil være præget af konflikter og forhandlinger, igennem hvilke de mere eller mindre modsatrettede interesser og holdninger kan bøjes og afpasses i forhold til hinanden. I dette perspektiv vil strejker så forekomme, når sådanne forhandlinger af en eller anden grund mislykkes, hvilket kan have en lang række forskellige årsager. De kan også forekomme, hvis en af parternes interesser bliver trådt

så voldsomt over tæerne, at denne part næsten er nødt til at reagere mere voldsomt, fx i tilfælde med masseafskedigelser.

Pluralistisk teori har mange tilhængere, fordi den passer ret godt med virkeligheden, og også modsvare den fremherskende demokratiske model for vores forståelse af samfundet. Den er dog måske ikke så voldsomt god til at forudsige, hvorfor nogle strejker mere end andre, men den peger på behovet for empirisk at kortlægge sammenhænge mellem forskelle i værdier og holdninger på den ene side og strejkeforekomst på den anden.

3.b.2. Marxistisk teori

Den ældste, og nok bedst kendte af konfliktteoriene, er Marx' økonomiske teori om udbytning og klassekamp i virksomhederne og i samfundet. Marx' teori gik kort fortalt ud på, at samfundet grundlæggende set kun består af to modstillede klasser, arbejderklassen og borgerskabet (virksomheds- eller kapital-ejerne). Borgerskabet ejer produktionsmidlerne og har magten, mens arbejderklassen er tvunget til at sælge sin arbejdskraft til virksomhederne. I dette bytteforhold vil der uvægerligt ske en udbytning af arbejderne, som altså står i et antagonistisk modsætningsforhold (et modsætningsforhold, der ikke kan

løses) til kapitalejerne. Strejker er dermed altid velbegrundede, moralsk set, ikke ud fra en vurdering af den konkrete strejkes konkrete udspring, men ud fra den fortolkning, at arbejderne allerede er "bestjålet" af arbejdsgiverne, så dermed har de altid "ret til" at strejke.

Man skulle måske have troet, at denne stærkt forenkledede opfattelse var blevet udfordret af det forhold, at ikke så vældig mange arbejdere selv havde denne opfattelse af at være blevet bestjålet. Marxismens løsning herpå var at erklære, at arbejderne led under "falsk bevidsthed" og som følge heraf ikke kunne forfølge deres "objektive interesser".

Som konfliktteori har marxismen det særlige ved sig, at den egentlig ikke er en konsistent konfliktteori. Tanken var, at arbejderne skulle erobre den politiske magt, og derefter havde de ikke længere nogen grund til at strejke, og som bekendt var strejker da også forbudt i Sovjetunionen og det gamle Østeuropa, ligesom i de daværende fascistiske diktaturer i Europa, fx i Nazi-Tyskland, i Franco-Spanien osv.

Som videnskabelig teori var teorien heller ikke synderlig nyttig, da den

ikke bidrog til forklaringen af, hvorfor nogle lande havde højere strejkefrekvenser end andre, hvorfor nogle erhvervsgrupper strejkede mere end andre osv. Dette blev særdeles synligt herhjemme i 1970'erne, hvor en række grupper af offentligt ansatte relativt ofte strejkede, hvilket ikke var forventeligt ud fra marxistisk teoris antagelser.

3.c. Systemteori

Et noget andet perspektiv på arbejdsmarkedsforhold og strejker får vi fra den såkaldte systemteori, der først og fremmest forbindes med den amerikanske arbejdsmarkedsforsker J. T. Dunlops bog (Dunlop 1958), en teori som herhjemme i høj grad er blevet genoplivet af arbejdsmarkedsforskerne Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (jf. primært Due m.fl. 1993; jf. endvidere bl.a. Due & Madsen 1975, 1988, 1990, 1996 og 2003).³

Hovedpointen i systemteorien er, at man ser arbejdsmarkedssystemet som et system, der på input-siden består af kollektive aktører (fagforeninger, arbejdsgiverforeninger m.fl.), kontekster (fx teknologiske eller økonomiske muligheder eller begrænsninger) samt ideologi, som er det sæt af ideer, parterne er fæl-

3. Jesper Due og Jørgen Steen Madsen leder FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, på Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

les om trods forskellige holdninger og interesser. Det systemiske består da i, at de uenigheder, der kan være mellem disse kollektive aktører, kan udspilles og afhandles i et procesfelt bestående af kollektive forhandlinger, af høringsret og medbestemmelsesret, samt af mægling og voldgift. Resultatet af processiden bliver da typisk regler (fx aftalefornyelse i forhold til de kollektive overenskomster). Disse regler føres så via feedback-mekanismer tilbage til kollektive aktører, påvirker konteksterne og også ideologien, idet de fx kan medvirke til at styrke (eller svække) den fælles opfattelse af systemets gavnlige effekter, jf. figur 3.1 på side 18.

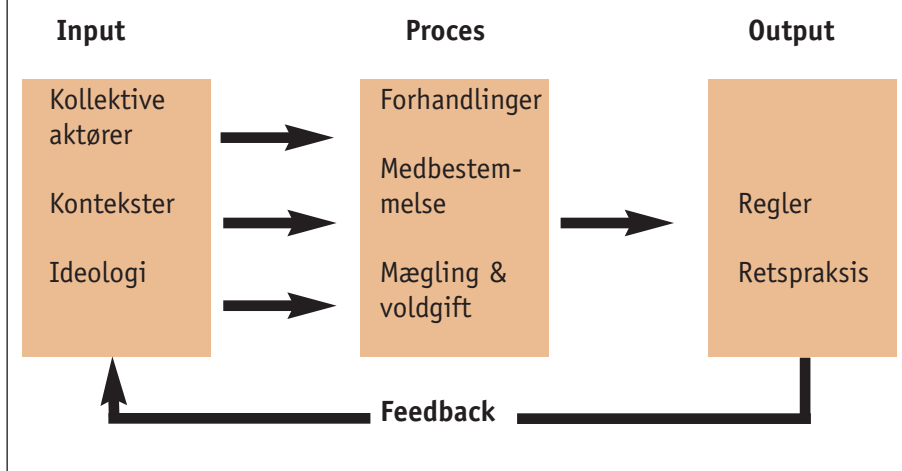
Systemteorien antager, at kollektive aktører eksisterer, og at de finder det rationelt at medvirke til systemets videreførelse og ikke mindst udbygning. Inden for de regelsæt, som systemet producerer, øges rationaliteten af det fælles system, hvilket bevirker et bedre fungerende arbejdsmarked. Systemet vil således medvirke til at mindske forekomsten af strejker og lockouter, fordi parterne i stedet for åbne konflikter rationelt vil vælge mindre omkostningsfulde og belastende måder at afhandle deres modstridende interesser på, nemlig gennem forhandlings- og mæglingssystemet.

I sin mest vidtgående version antager systemteorien ifølge Due m.fl., at et stærkt systempræget arbejdsmarked som det danske er baseret på:

- ”et gennemorganiseret arbejdsmarked med stærke organisationer på begge sider,
- centraliserede forhandlingsrunder, hvor overenskomster afgøres i synkroniserede forløb for to år ad gangen,
- et konsensusbaseret forhold mellem parterne (dvs. et forhold baseret på, at man er enige om alt væsentligt) og et lavt niveau af arbejdskonflikter, samt
- aftalemæssig regulering af stort set alle forhold på arbejdsmarkedet” (Due m.fl. 1993: 13-4).

Teorien er på sin vis intuitiv (dvs. tilsyneladende indlysende rigtig), men skæmmes trods dette af en betydelig mangel på realisme: At tale om ”aftalemæssig regulering af stort set alle forhold på arbejdsmarkedet” er faktisk temmelig urealistisk: Hvordan skulle arbejdsløshed i så fald overhovedet kunne forekomme? Skulle det være besluttet af DA og LO? Endvidere kan man sige, at det at tale om, at DA's og LO's (eller fx DI's og CO Industris) gensidige

Figur 3.1
Dunlops systemmodel



forhold skulle være baseret på *kon-sensus* (dvs. enighed) i alle *væsentlige* spørgsmål, måske nok er at strække den enighed, der trods alt er om regelsystemet for konflikters afspilning (dvs. de procedurale forhold) lige lovligt langt. Der er nok enighed om (store dele af) regelsættet, men som oftest er der ikke enighed om substansen, dvs. indholdet i det, der forhandles eller er forhandlet om.

Systemteorien siger, at en stærk systemisk regulering vil føre til et lavt niveau for arbejdskonflikter, jo stærkere institutionerne er, des mindre vil strejkeforekomsten være. Om niveauet for arbejdskonflikter er så lavt, er jo en del af mytologi-

en, men dette spørgsmål vender vi tilbage til nedenfor.

Mere generelt kan man sige om Dunlops systemteori, at den blev formuleret i USA i 1950'erne ud fra en antagelse om, at systemet ville udvikle sig og blive stærkere i de efterfølgende årtier. Desværre må man sige, at udviklingen netop i USA er gået i den diametralt modsatte retning. Den faglige organisering i USA er lavere end nogensinde, og dermed er det amerikanske arbejdsmarkedssystem gradvis blevet mere og mere marginaliseret til et niveau, hvor overenskomstdækningen (som i USA stort set modsvarer organisationsgraden) ligger på 18 procent af arbejdsstyr-

ken (Traxler 1994: 173; Visser 1994: 99). Aktørerne – og nok især arbejdsgiverne – har med andre ord ikke anset det for synderlig formålstjenligt at agere inden for forhandlingssystemet, de ville hellere ekskludere fagforeningerne fra arbejdspladserne, hvilket i betydeligt omfang er lykkedes. Denne udvikling er naturligvis stærkt beklagelig, men den er også uheldig for systemteorien, fordi den gør det klart, at teorien ikke kan forklare, hvorfor nogle enkeltaktører, fx virksomheder eller individuelle lønmodtagere, ikke ønsker at deltage i systemet, og dermed kan det også være, at man har gjort sig selv blind for nogle af de svagheder, der var indbygget i det amerikanske system.

Er teorien da mere velegnet for Danmark eller for Europa? Dette må man være stærkt skeptisk overfor, dels fordi teorien som sagt er blind over for systemets svage sider, fordi teorien ikke har begreber for samspillet mellem individuelle og kollektive aktører, og heller ikke for samspillet mellem mere rationelle og økonomiske overvejelser på den ene side og mere værdimæssige, solidariske overvejelser (og skift heri) på den anden.

Så selv om systemteorien har haft sine tilhængere, og stadig har enkelte i dag, må man nok sige, at den

har haft sin tid, og at den ikke kan siges at være tidssvarende i dag.

3.d. Kollektiv handlingsteori

En del nyere sociologisk og politisk samfundsteori vælger en noget anden type af forklaringsmodeller i synet på arbejdskonflikter og strejker, nemlig den kategori af teorier, der ofte kaldes kollektiv handlingsteori eller den kollektive handlingsproblem (the problem of collective action). Her tager man udgangspunkt i det forhold, at kollektive organisationer, såsom fagforeninger og arbejdsgiverforeninger og kollektive aktioner som fx strejker, indeholder et problem eller et paradoks, nemlig det at deltagelse i fx en strejke nok i mange tilfælde kan være til fordel for (rationelt for) alle de deltagende arbejdere, men at det for den enkelte arbejder ofte vil være mere fordelagtigt (individuel rationelt) ikke at deltage. Paradokset er altså:

- “Det er bedst for den enkelte, jo flere der deltager,
- men det er bedst for den enkelte selv ikke at deltage” (jf. Elster 1985: 139).

Baggrunden herfor er, at resultatet i sådanne tilfælde hvor der kæmpes for kollektive goder (goder, alle vil nyde gavn af, uanset om de har bidraget eller ej) altid vil komme

den enkelte til gode, og hvor den enkeltes bidrag er marginalt for kollektivet (om 100 eller kun 99 arbejdere deltager er uden betydning for strejkens succes), mens bidraget (fx i form af løntab) er ikke-marginalt for den enkelte.

Eksistensen af kollektive organisationer eller kollektive aktioner til at repræsentere grupper med objektivt set fælles interesser er derfor ikke uden videre givet, hvilket understreges af, at fx de faglige organisationsgrader i de vestlige demokratier er uhyre forskellig: Fra 10-20 procent i fx USA og Frankrig til over 75 procent i fx Danmark, Finland og Sverige (Strøby Jensen 2004: 8). Hvorledes man i praksis overvinder det kollektive handlingsproblem, dvs. den kollektive handlings paradoks, er hermed blevet et centralt problem i samfundsvidenskaberne (centrale fremstillinger er Crouch 1982; Olson 1965; 1982; jf. tillige Scheuer 1986; 1996).

For denne teorigren er det helt centrale problem, hvordan man kan forstå og forklare, at individuelle aktører slutter sig sammen og handler kollektivt i nogle tilfælde og i nogle situationer, men ikke i andre. Med andre ord har man forladt de tidlige teoretikers noget mere naive opfattelse af, at kollektive organisatio-

ner var naturgivne fænomener, hvis eksistens og aktiviteter ikke skulle forklares (eller kun kunne forklares som irrationelt), og ser nu disse aktiviteter som socialt konstruerede resultater af bestemte menneskelige overvejelser, handlinger og erfaringer; og man forsøger at bidrage til forståelsen af, i hvilke situationer den enkelte aktør frivilligt vil overdrage dele af sine ressourcer eller sin tid til en gruppe eller en kollektiv organisation, eller deltage i en kollektiv aktion, selv om visse aspekter i den enkeltes situation gør, at dette må betragtes som et offer for fællesskabet. Hvornår vil den enkelte ofre sig for fællesskabet, hvornår ikke? Og hvordan kan forståelsen heraf bidrage til at forstå tilslutningen til kollektive organisationer som fagforeninger (og arbejdsgiverforeninger) og til kollektive aktioner som fx strejker? I systemteorien antages det simpelt hen, at aktørerne af natur vil handle kollektivt. Det er denne antagelse, som de kollektive handlingsteorier tager op til behandling. Økonomisk teori er også baseret på rationalitetsantagelser, men i økonomisk teori omhandles primært aktørers individuelle valg, mens man i sociologisk kollektiv handlingsteori kommer ind på, hvordan menneskelig adfærd grundlæggende har en kollektiv natur, og påvirkes stærkt af kollektive aktører (jf. Crouch 1982: 41).

To centrale bidrag inden for denne diskussion, når det specielt gælder kollektive aktioner og strejker, er mobiliseringsteorien og institutionel arbejdsmarkedsteori.

3.d.1. Mobiliseringsteori

Denne teori eller gruppe af teorier er baseret på en antagelse om, at aktører, både individuelle og kollektive aktører, tager stilling til deltagelse i aktioner baseret på en række afvejninger af mulige belønninger og risici forbundet med aktionen. Forudsætningen for, at den enkeltes interesse kan gå op i en højere enhed med andres er, at der er nogle fælles grundlæggende interesser (dvs. objektive fælles vilkår), at der er en form for organisation, at der er en proces med mobilisering af ressourcer, og at der er "opportunitet", dvs. en tilsyneladende gunstig lejlighed til kollektiv aktion. Denne teori er især forbundet med den amerikanske sociolog Charles Tilly (1984; 2004, jf. også klassikeren Shorter & Tilly 1974; samt Tilly & Tilly 1981) og den svenske sociolog Walter Korpi (Korpi 1983; Korpi & Shalev 1979). Herhjemme har teorien især været repræsenteret af Flemming Mikkelsen (1992: 28-39).

Mobiliseringsteorien omfatter dog andet end strejker og arbejdskonflikter. I nyere historisk litteratur

omfatter den også hungerrevolter og opstande, og i sociologisk litteratur fx forskellige protestbevægelser, fra aktivisme såsom boligbesættelser og anden civil ulydighed til underskriftsindsamlinger og medlemskab af miljøbevægelser m.m. (fx Knoke 1988).

Flemming Mikkelsens store studie af arbejdskonflikter i Skandinavien siden 1848 (Mikkelsen 1992) viste bl.a., at netop faglig organisation var en helt afgørende forudsætning for, at den tidlige arbejderbevægelse kunne komme ud over rent spontane og improviserede (undertiden provokerede) aktionsformer, som hyppigt førte til nederlag. Da arbejderne først var blevet organiseret i fagforeninger, var det kollektive handlingsproblem i hvert fald delvis løst, og arbejderne kunne nu opbygge større enighed om, hvornår de skulle strejke, ligesom der var større muligheder for rationelt at overveje, om det i en given situation var klogt at strejke, og der var også bedre ressourcer, idet de nye fagforeninger opbyggede strejkekasser (tillige med sygekasser, begravelseskasser og arbejdsløsheds-kasser, men det er jo en anden historie).

Men hvorfor blev arbejderne ikke bedre og bedre til at strejke, jo flere der blev organiseret? Når man

supplerer Tillys teori med Walter Korpis banebrydende bidrag, kan man give følgende tolkning. Strejkens formål var naturligvis at forbedre arbejderklassens vilkår, men jo stærkere fagbevægelsen og Socialdemokratiet blev, des mere blev det muligt for arbejderne at fremme deres interesser via den parlamentariske vej, hvorfor den politiske strejke blev mindre og mindre nødvendig og legitim. Det blev mindre rationelt at strejke, hvis de samme formål kunne nås ad politisk vej. Denne teori har dog også været kritiseret, og mobiliserings-teorien giver – trods forbedrede forklaringer på forekomsten af arbejdskonflikter og strejker – kun i begrænset omfang en overbevisende forklaring på komparative strejkemønstre. Her må man sige, at teorierne stadig ikke er kommet så langt, og måske aldrig kommer det.

Teoretisk er problemet med mobiliseringsteorien endvidere, at den måske i for stor grad fokuserer på den politiske strejke og den politiske revolte, dvs. på historisk set ret sjældne hændelser, og i mindre grad på de trods alt langt mere almindelige fagligt rettede strejker, enten lokale strejker rettet imod den enkelte virksomhed eller nationale strejker som led i overenskomstfornyelserne. Hermed kom mobiliseringsteorien alligevel til at

fjerne sig lovligt langt fra den enkelte aktør og endda også fra det lokale kollektiv, den enkelte fagforening osv., og kom til at indtage en næsten metahistorisk synsvinkel på strejker og kollektive aktioner.

3.d.2. Institutionel arbejdsmarkedsteori

Denne betegnelse omfatter en række teorier, som har udspring dels i Mancur Olsons bog om kollektive handlingsproblemer (Olson 1965), dels i Colin Crouchs anvendelse af disse teorier på fagforeninger og strejker (Crouch 1982), hvortil kommer en lang række af nyere teoretiske og empiriske bidrag, der herudfra beskriver og analyserer arbejdsmarkedets kollektive organisationer og aktioner enten nationalt eller komparativt (dvs. i sammenligninger mellem lande (jf. bl.a. Clegg 1976; Edwards & Hyman 1994; Hyman 2000).

Ifølge denne teori skal man se det enkelte arbejdsmarkedets institutioner (dvs. dets faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger, lovgivning, overenskomster, offentlige organisationer, mæglingsinstanser osv.) som netværk af regler og regelværk, der danner ramme om både enkeltaktørers og kollektive aktørers overvejelser og handlinger. Forståelsen af institutionerne trækker i nogen grad på Dunlops sy-

stemteori, men bevæger sig ud over denne, idet den ikke antager, at aktørerne impulsivt og ubetinget tilslutter sig de kollektive organisationer og institutioner, men at de tværtimod har muligheden for at vælge at handle mere eller mindre kollektivt i enhver given situation. Den enkeltes overvejelser og handlinger kan derfor forstås i, hvad Mancur Olson vil kalde et free-rider perspektiv, idet enhver kollektiv aktion, fx en strejke, indeholder et betydeligt incitament for den enkelte til ikke selv at bidrage. Olson mener, at kun gruppetvang hindrer strejkebryderi i forbindelse med strejker (hans teori om selektive incitament), men senere teoriudvikling (især Elster 1989; og inspireret heraf Scheuer 2000a) har understreget, hvordan det kollektive handlingsproblem ofte i samfundsmæssig praksis løses på basis af eksistensen af fælles sociale normer og værdier, fx ligheds- eller retfærdighedsnormer.

Denne teori gør det muligt at se mere differentieret på kollektive organisationer og strejker, bl.a. fordi den påpeger, at når man sammenligner strejkemønstre i forskellige lande, så har det enkelte lands konkrete institutionelle ind-

retning af arbejdsmarkedet stor betydning for de faktiske strejkemønstre, hvorfor aktørers incitament og handlemønstre skal analyseres inden for et institutionelt netværk af regler, der kun i begrænset omfang ændres over tid.

Som eksempel kan man, når det gælder strejkeforekomster, tænke på forskellene mellem Danmark og Frankrig. I Danmark er organisationsgrad godt 80 procent, i Frankrig ca. 15 procent, og man skulle tro, at franske arbejdere ville være nærmest ude af stand til at strejke. Imidlertid er strejkeretten i Frankrig grundlovssikret, hvilket indebærer, at ingen fagforening (som i Danmark) kan indgå overenskomster med en fredspligt, som forpligter det enkelte medlem. Sådanne overenskomster binder kun organisationerne. Strejkeretten er den enkelte lønmodtagers frihedsrettighed.⁴ Dette kan ses som baggrunden for, at det generelle niveau for strejker er mindre i Frankrig end i Danmark, men at Frankrig i højere grad er præget af nærspontane, landsdækkende strejker, ofte foranlediget af politiske forhold, fx lovforslag fra en borgerlig regering, som vi har set det adskillige gange i de senere år.

4. Dette gælder også for landene i Sydeuropa.

Teorien kan også forklare, hvorfor der er så enormt stærk modvilje imod strejkebrydere i arbejderbevægelsen. Dette er et internationalt fænomen, hvilket illustreres af, at det engelske ord "scab", der betyder strejkebryder, egentlig er ordet for "sårskorpe" og for "fnat". Mindre smigrende udtryk, må man nok sige! Selvfølgelig er der også modvilje imod uorganiserede, men strejkebryderi kalder ofte på de helt stærke følelser af nærmest had. Hvorfor nu det?

Dette kan ifølge denne teori forklares ved, at strejken spilteoretisk set som kollektiv handling er i ganske særlig grad sårbar over for individuel ikke-medvirken. Hvis fx 75 procent af arbejderne på en arbejdsplads er medlemmer af fagforeningen, så er det oftest langt mere end nok til, at fagforeningen kan få kollektiv overenskomst og kan spille en hovedrolle i lønforhandlinger qua tillidsrepræsentanten osv. At 25 procent ikke er medlemmer kan være irriterende, men det hæmmer ikke for alvor tillidsrepræsentantens mulighed for at gøre sit arbejde: Jo flere, jo bedre, det er klart, men man klarer sig nok uden de sidste.

Med strejken forholder det sig i de fleste tilfælde anderledes: Her kan blot ganske få strejkebrydere – 5 eller 10 procent – indebære, at strejkens effekt på arbejdsgiveren næsten er nul, fordi et mindretal arbejdende ofte kan vedligeholde leverancerne i hvert fald en tid, se figur 3.2. Normalt antages det at jo flere, der bidrager til en kollektiv handling, des større effekt har den for "modparten", ofte nogenlunde lineært. Dette er naturligvis en stærkt forenklet antagelse (jf. Elster 1989: 17-50), men i forbindelse med strejker er den helt åbenlyst forkert: Her er de strejkende endda særdeles afhængige af, at alle medvirker. Effekten på arbejdsgiveren af 90 procent der strejker, kan således annulleres af blot 10 procent, der fortsætter arbejdet. Derfor har fagbevægelsen altid i ekstrem grad været afhængig af, at ingen bryder en strejke, der først er vedtaget.⁵

I denne forbindelse kan det nævnes, at fagbevægelsen traditionelt har lagt stor vægt på, at strejkebryderi må reguleres, en diskussion, som man i Danmark har vundet.

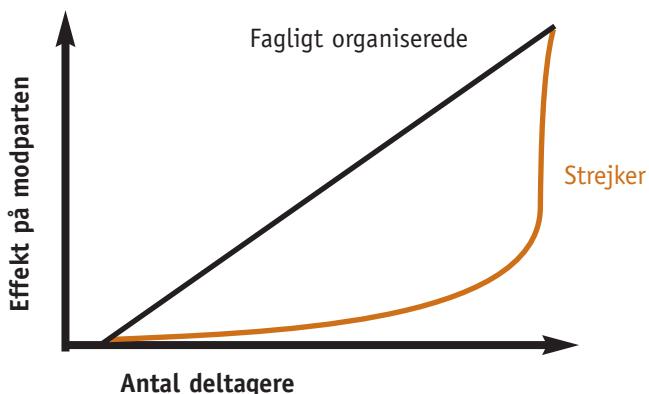
5. Det er formentlig af samme grund, at den Kristelige Fagforening forbyder sine medlemmer at deltage i strejker. Denne gule fagforening blev faktisk dannet midt under den storlockout, der førte frem til Septemberforliget i 1899, og dens grundlag – at forbyde deltagelse i strejker – var direkte vendt imod den fagbevægelse, som på dette tidspunkt kæmpede med ryggen imod muren. Bestemmelsen gælder den dag i dag for medlemmer af Kristelig Fagforening (jf. Scheuer 2000c: 71-2).

Institutionel arbejdsmarkedsteori kan endelig forklare en del af den tilsyneladende sære dynamik, der har omgivet strejker på arbejdsmarkedet i det 20. århundrede, nemlig det forhold, at fagbevægelsen i de tidlige faser i høj grad anvendte strejkevåbnet for at opnå sine mål, hvilket både kunne være økonomiske mål, procedurelle mål (anerkendelse, fx indgåelse af kollektiv overenskomst) eller politiske mål (protester imod overenskomstindgreb eller anden lovgivning); mens den tiltagende faglige styrke og indflydelse – især i perioden efter 1970'erne, jf. nedenfor – har været akkompagneret med et generelt faldende strejkeniveau. Man kunne spørge: Var det faldende strejkeni-

veau udtryk for, at arbejdernes faglige bevidsthed var svækket, at funktionærerne ikke ville strejke, og at fagforeningerne derfor generelt var svækket, eller udtrykte det, at fagbevægelsen – efter at være anerkendt som legitim mod- og medspiller i det økonomiske og politiske samfundsspil – nu måtte og kunne finde andre veje til indflydelse og resultater? Det sidste er fx Walter Korpi's synspunkt (Korpi 1983; Korpi & Shalev 1979). Disse institutionelle teoretiske synspunkter virker unægtelig mere overbevisende end fx de teorier, som vil forklare strejker ud fra økonomiske konjunkturer. Som Stokke & Thörnqvist påviser (2001: 256-60), er fx ledighedens udvikling ingen god for-

Figur 3.2

Teoretisk effekt på arbejdsgiver af, hvilken andel af medarbejderne, der (1) er medlem af den faglige organisation, og som (2) deltager i en strejke



klaring på strejkeomfang. Man kan – med afsæt i Colin Crouchs ovennævnte bog (Crouch 1982) supplere med følgende:

Strejken er en grundlæggende frihedsrettighed, kun diktaturer forbyder strejker. Men det er en frihedsrettighed som helst ikke skal bruges (ret meget), pga. dens ødelæggende karakter, og fordi en forøget anvendelse kan skubbe forhandlingsbalancen alt for meget. Som eksempel kan nævnes sygeplejerskernes strejker i 1990'erne. Da de – i protest imod utilfredsstillende indplacering i det amtskommunale lønsystem – strejkede første gang i 1993, var der nok mange i andre faglige organisationer og blandt almindelige lønmodtagere, der sympatiserede. Men da de igen i 1995 og senere lod forhandlingerne bryde sammen og igen ville strejke og lamme sygehusene, tørrede sympatien efterhånden noget ind, fordi andre offentlige grupper også kunne have legitime krav, og fordi det efterhånden stod klart, at sygeplejerskerne ville have deres ønsker indfriet uden at give arbejdsgiverparten modydelser overhovedet (Scheuer 2000a: 20f.). Denne optræden fra en gruppe, der kunne lamme centrale samfundsfunktioner, kunne ikke belønnes af arbejdsgiverne, som ellers ville have fået alle de andre offentlige grupper i strejke næste gang.

4. Teoretisk sammenfatning – Strejkens ændrede kalkule i en globaliseret verden

Der er således næppe tvivl om, at institutionel arbejdsmarkedsteori i dag repræsenterer det bedste bud på den teoretiske forståelse af både den nedadgående trend i strejkeforekomster generelt, og af de strejker, som trods alt stadig forekommer. Strejker er oftest baseret på og skal forstås ud fra rationelle kalkuler, indlejret i et institutionelt system, der i høj grad påvirker den faktiske kalkule. Ikke alle strejkende vil være enige i kalkulen, men her må flertallet respekteres, da den kollektive handling ellers reelt vil blive umuliggjort.

Strejker kan således – som en sammenfatning af det foregående kapitel – ses som udtryk for:

- a. En advarsel eller en frustration i lønforhandlinger over manglende resultater (sygeplejerskernes tilbagevendende strejker kan henføres hertil) eller advarsel til modparten i forbindelse med pågående lokale lønforhandlinger med det formål at tvinge modparten til indrømmelser (ofteft overenskomststridige konflikter), jf. det tyske begreb om ”Warnstreik”.

- b. Frustration over større negative påtvungne vilkår, fx masseafskedigelser ved svigtende markeder, ofte som et futilt (dvs. forgæves), men forståeligt nødråb.
- c. Mislykket kommunikation mellem parterne, misforståelser, eventuelt begrundet i manglende tillid.
- d. Amatørisme hos den ene eller begge parter.
- e. Forhandlingernes indlejring i en uhensigtsmæssig forhandlingsstruktur, fx når en organisation tvinges ind under et forhandlingskartels vinger og derefter føler sig ”kørt over” af de andre, mere magtfulde, eller når en række mindre organisationer ikke kan koordinere, men må forhandle hver for sig, og ingen tør ”gå først” af frygt for, at andre siden vil få mere (jf. nærmere herom i Scheuer 1990; 1993).
- f. Overdreven udspekuleret forhandlingstaktik og brinksmanship⁶ hos (nogle af) topforhandlerne, som det fx skete i forbindelse med Storkonflikten i 1998 (jf. Scheuer 1998; 2000b).
- g. Uhensigtsmæssig organisations- og forhandlingsstruktur i form af konkurrerende fagforbund for grundlæggende samme grupper af lønmodtagere, herunder grænsekonflikter, jf. fx den langstrakte HT-konflikt i 1984 (og de efterfølgende mere kortvarige arbejdsnedlæggelser bl.a. på baggrund af organisationsstridigheder) samt tillige Prosa- og Vagtfunktionær-konflikterne i 1987.

Sagt på en anden måde, så er der ikke noget normativt eller moralsk omkring selve strejken eller strejkens formål. Strejker er hverken moralsk rigtige eller moralsk forkerte, selv om begge disse to synspunkter (at strejker er moralsk rigtige, henholdsvis at de er moralsk forkerte) hver for sig har virkelig mange tilhængere, ofte baseret på ens placering i forhandlingssystemet. Om det reelt er det ene eller det andet, vil altid afhænge af den analytiske forståelse af den konkrete situation og af de forhandlinger, der gik forud.

Strejken udtrykker forhandlinger, der brød sammen. Forhandlings-

6. Brinksmanship er en forhandlingstaktik, hvor man bringer forhandlingerne så tæt på sammenbrud som overhovedet muligt, for at afpresse modparten flere indrømmelser i den allersidste forhandlingsfase. Risikoen ved brinksmanship er, at forhandlingerne faktisk bryder sammen, selv om dette ikke var hensigten, fordi modparten fejltolker signalerne.

sammenbrud forekommer hver eneste dag i vores samfund, i folketingspolitik, i forhandlinger om køb og salg mellem virksomheder, mellem enkeltpersoner, fx ved køb af fast ejendom osv., det særlige ved strejker og arbejdskonflikter er imidlertid, at strejken må være midlertidig, da parterne jo på et eller andet tidspunkt skal finde sammen igen, mens en forhandling om huskøb, der bryder sammen, antagelig indebærer at parternes aldrig mødes igen.

Ofte virker selve den rationelle kalkule omkring strejker ikke udpræget gennemtænkt, eftersom der nemt kan være tale om, at de omkostninger, parterne i en arbejds-konflikt påfører sig selv og hinanden, nemt kan overstige den mulige gevinst. Dette gælder fx, når arbejderne strejker i forbindelse med større afskedigelsesrunder, som de tyske bilarbejdere har gjort det i efteråret 2004. Hvorfor gør de det? De hjælper jo på sin vis kun arbejdsgiverne, som så slipper for at betale dem den løn, arbejdsgiverne i forvejen mener, er alt for høj! De gør det nok, fordi de mener, (1) at offentlighedens opmærksomhed bør rettes imod fænomenet med den voldsomme udflytning af arbejdspladser til tredjelande, men en forklaring kan også være (2), at fagforeningens tillidsvalgte – stil-

let over for et større tilbageslag, fx en fyringsrunde – til tider hellere vil kæmpe en kamp imod alle odds og risikere at tabe end slet ikke kæmpe!

Tanken om rationel kalkule gør det rimeligt at forvente, at der vil være en mindsket strejkeaktivitet, efterhånden som markederne globaliseres og arbejdspladserne lettere kan flyttes ud. Arbejdspladserne er simpelt hen mindre beskyttede i dag end i 1970'erne. Den gør det også rimeligt at forvente, at de europæiske lande går imod konvergens, dvs. at deres strejkemønstre bliver mere og mere ensartede. I det følgende kapitel ser vi nærmere på de følgende tidligere nævnte fire spørgsmål:

- Er det rigtigt, at strejkeforekomsten i Danmark og i Europa er faldende?
- Er Danmark et land, hvor strejkerereguleringen er god, dvs. har vi – som det ofte hævdes - et komparativt set fredeligt arbejdsmarked?
- Går de europæiske strejkemønstre imod konvergens eller divergens, dvs. bliver strejkeniveauerne mere ensartede eller bliver de modsat mere uensartede?

- Og ikke mindst: Hvilke forklaringer kan man give på de udviklingstendenser, vi kan observere omkring strejker og arbejdskonflikter?

5. Strejker i Europa – Hvorhen?

I dette kapitel ser vi nærmere på de strejkemønstre, der empirisk-analytisk kan iagttages i de vesteuropæiske lande i perioden fra 1970 og frem til i dag. Hensigten hermed er at give en overordnet, mest beskrivende fremstilling af de tendenser, der kan iagttages dels historisk-dynamisk fra de strejkeplagede 1970'erne og fremad, dels komparativt, for at belyse, hvordan det danske arbejdsmarkeds strejkemønstre eventuelt adskiller sig fra vore europæiske naboers.

Der findes en række af denne type analyser i den samfundsvidenskabelige litteratur, idet det især i 1970'erne og 1980'erne var populært at analysere forekomsten af og årsager til strejkemønstre. Henvisninger hertil gives (er allerede givet) undervejs, og de kan findes i litteraturlisten.

5.a. Datagrundlaget og beregningerne

Datagrundlaget for denne type analyser er næsten altid ILO's –

Den Internationale Arbejdsorganisations – statistiske årbog, jf. www.ilo.org. I dag findes disse strejke­data naturligvis på nettet, hvor enhver selv frit og gratis kan fiske dem frem. Mere konkret findes tallene og statistikken på webstedet laborsta.ilo.org. Her findes de konkrete tal, fx antallet af strejker, antallet af tabte arbejdsdage osv., ligesom antallet af arbejdstagere. Herudfra er de beregninger foretaget, som forekommer i de efterfølgende tabeller og figurer.

Fremgangsmåden og ikke mindst de nationale definitioner og afgrænsninger fremgår af bilaget til denne artikel.

Ved anvendelsen af disse sammenligninger skal man være opmærksom på, at nationale definitioner kan variere noget, ligesom afgrænsninger (fx mindstegrænsen for, hvornår en strejke medtages i statistikken) varierer en hel del (jf. fx Stokke 1999: 27; Stokke & Thörnqvist 2001: 250-2). Der er ikke i denne redegørelse foretaget de helt store øvelser for at kompensere herfor, da erfaringer hermed synes at vise, at det ikke gør den helt store forskel. Man kan også sige det på den måde, at ILO's statistik nu en gang er den alment anerkendte kilde til disse oplysninger, når man vil sammenligne

komparativt over tid, med de begrænsninger det nu indebærer.

Når man skal beregne strejkeomfanget i et land, giver ILO's statistik forskellige muligheder, hver med sine fordele og ulemper. Man får oplyst

- selve antallet af arbejdsconflikter,
- antallet af arbejdere involveret i arbejdsconflikter samt
- antallet af dage tabt som resultat af disse arbejdsconflikter.

På dette grundlag kan man beregne forskellige mål for strejker, fx de følgende

1. selve *antallet af arbejdsconflikter* (pr. 1.000 beskæftigede), som et mål for den empiriske forekomst af disse, store som små, korte som lange,
2. hvor mange *arbejdstagere* (pr. 1.000 arbejdstagere i arbejdsstyrken), der har været *involveret i arbejdsconflikter*, hvilket kan ses som et udtryk for, hvor mange arbejdstagere, der er villige til at strejke, eller
3. hvor mange *arbejdsdage, der gik tabt*, også pr. 1.000 beskæftigede, som så mere er et mål for de øko-

nomiske konsekvenser af disse arbejdsconflikter.

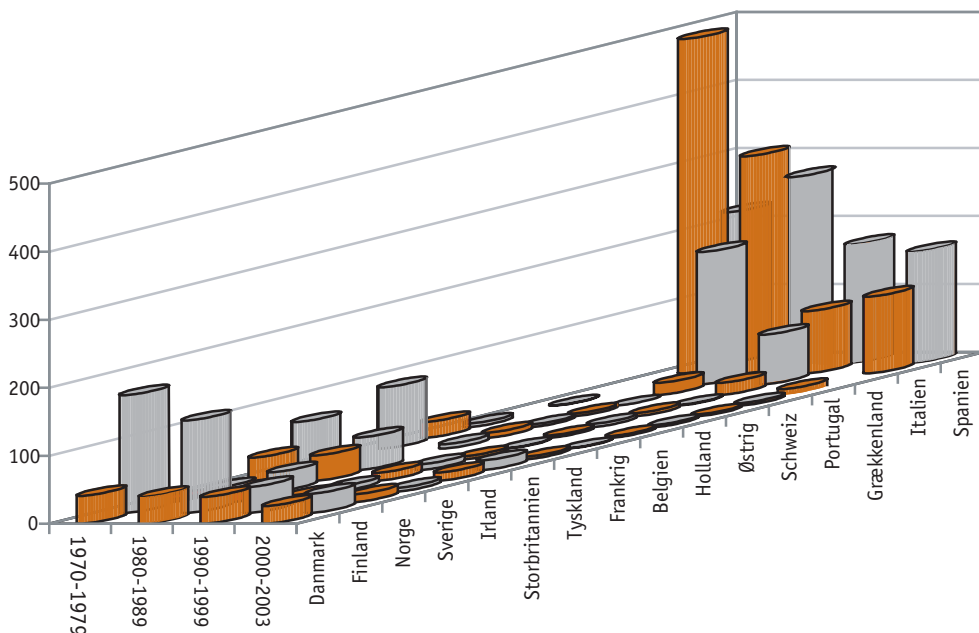
Disse mål giver statistiske udtryk, som ikke for alvor afviger fra hinanden. Antallet af arbejdsconflikter (det første mål) er dog noget mere påvirket af statistiske måleproblemer end de andre, da landenes mindstegrænse for indberetning af arbejdsconflikter påvirker dette mål meget stærkt. Hermed analyserer man på statistiske artefakta i stedet for reale forskelle (dvs. på fænomener, der er skabt af selve registrerings- eller målemetoden og ikke af forskelle ude i virkeligheden).

I denne artikel fokuseres derfor i hovedsagen på det tredje mål, tabte arbejdsdage, da dette må ses som det mest reelle og virkelighedsnære mål for arbejdsconflikternes samfundsøkonomiske betydning, og samtidig som det metodologisk set mest pålidelige mål (Edwards & Hyman 1994: 252; Stokke & Thörnqvist 2001: 248).

5.b. Stigning eller fald? Det overordnede billede

Figur 5.1 viser det helt overordnede billede: Her er andelen af arbejdstagere, der har været involveret i arbejdsconflikter (pr. 1.000 arbejdstagere) vist (figur 5.1.a) og antallet af tabte arbejdsdage pr.

Figur 5.1.a.
Deltagere i arbejdskonflikter pr. 1.000 beskæftigede



1.000 beskæftigede vist (figur 5.1.b), udtrykt som gennemsnit for 1970'erne, 1980'erne, 1990'erne og 2000-årene. Figurerne giver anledning til flere kommentarer.

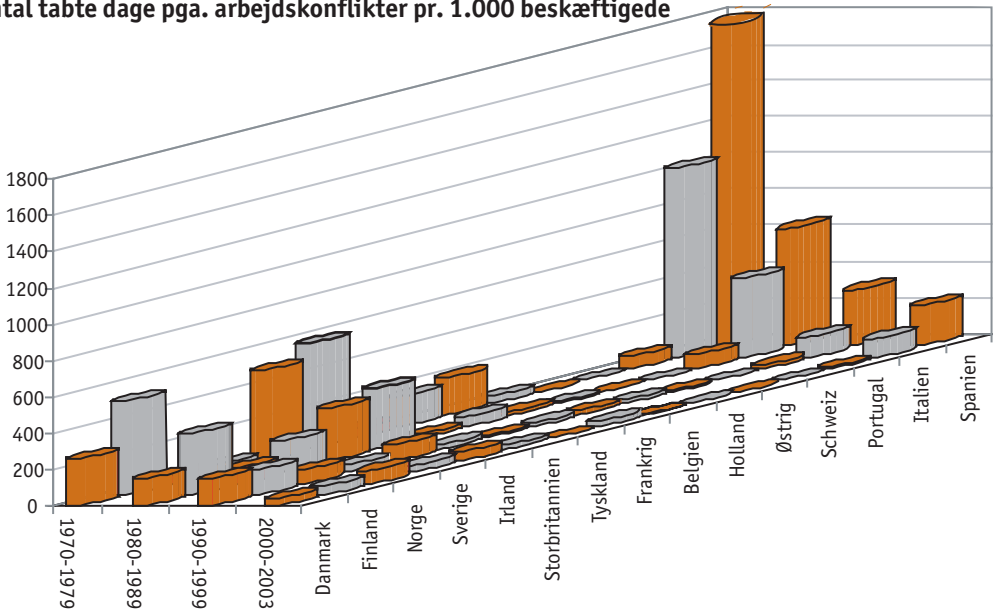
For det første er det tydeligt, at både andelen af deltagere i arbejdskonflikter og især antallet af tabte ar-

bejdsdage har været klart faldende i de fleste europæiske lande siden 1970'erne (hvor de i øvrigt nåede et toppunkt, noget som ikke kan ses af figuren).⁷ Dette gælder for de skandinaviske lande, Irland og Storbritannien, men også for nogle af de sydeuropæiske lande, især Italien og Spanien. Disse lande havde strej-

7. Baggrunden for den uhyre kraftige stigning i antallet af arbejdskonflikter siden slutningen af 1960'erne diskuteres bl.a. i klassikeren Crouch & Pizzorno 1978. Udviklingen i antallet af arbejdskonflikter for Danmarks vedkommende i denne periode er belyst mest omfattende af Flemming Mikkelsen i hans disputats fra 1992; jf. tillige Due & Madsen 1975; Groth 1979; Høier Nielsen & Rolighed 1986. Specielt om strejker blandt offentligt ansatte, jf. desuden Mikkelsen 1994.

Figur 5.1.b.

Antal tabte dage pga. arbejdsconflikter pr. 1.000 beskæftigede



keomfang (både målt som deltagende beskæftigede og som tabte dage), som næsten var dobbelt så høje som de nordeuropæiske, så hos disse lande (Spanien og Italien) er faldet da også meget mere dramatisk. Hvad der endvidere fremgår, er at i figurens (og i Europas) midte er der en række lande, hvis strejkeomfang ligger meget lavt, først og fremmest ”De Seks” (som man engang kaldte de seks oprindelige EU-lande), men også Schweiz og Østrig.

Ser man på strejkeomfanget i dag, kan man konstatere, at ”mønstreet”

egentlig ikke er så forskelligt fra, hvad der var i 1970’erne (højtliggende lande dengang ligger også i den høje ende i dag), men forskellene mellem landene er blevet betydeligt mindre, end den dengang var. Hvad nu end årsagerne hertil kan være, så kommer man ikke uden om at konstatere, at de europæiske arbejdsmarkedsforhold netop hvad angår arbejdsconflikter i betydelig grad bevæger sig hen imod konvergens. Strejkemønstrene adskiller sig mindre og mindre i løbet af den trediveårige periode fra begyndelsen af

1970'erne til i dag. Forskellene i arbejdskonflikter i den del af det nuværende EU, som også var medlemmer før den seneste udvidelse mod øst, er – muligvis med Italien og Spanien som efternølende undtagelser – blevet ret minimale.

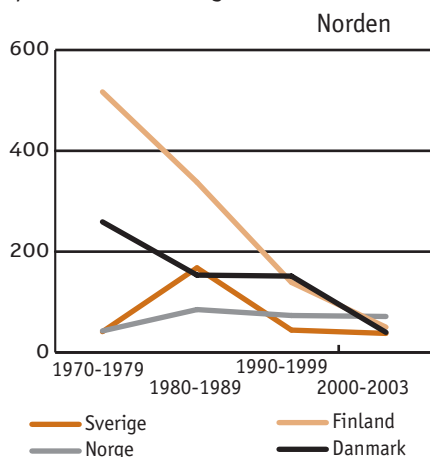
5.c. Konvergens eller divergens?

De følgende fem figurer (figur 5.2-5.6) viser tallene for tabte arbejdsdage, for overskuelighedens skyld opdelt på landegrupper.

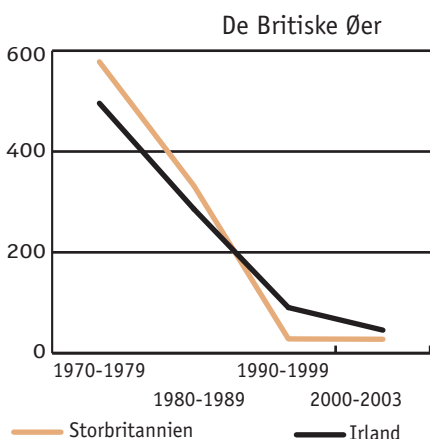
Figur 5.2 viser Norden, hvor man kan se, at Danmark i 1970'erne lå med det næsthøjeste niveau (langt efter Finland, men højere end både Norge og Sverige), men samtidig ses, at trenden for Norge og især Sverige var en svag stigning i 1980'erne, og derefter for Finland og Danmark siden 1970'erne, for Norge og Sverige siden 1980'erne, klart har gået imod omtrent det samme lave niveau. Hvis Norge og Sverige havde mere stabile arbejdsmarkeder i 1970'erne end Danmark og især Finland, er denne forskel fuldstændig udjævnet i dag.

Trenden for De Britiske Øer (Irland og Storbritannien, jf. figur 5.3) er næsten helt ens og i realiteten meget lig den finske udvikling: Et noget tumultarisk arbejdsmarked i 1970'erne blev noget mere

Figur 5.2
Trend for Norden
Antal tabte dage pga. arbejdskonflikter pr. 1.000 beskæftigede



Figur 5.3
Trend for De Britiske Øer
Antal tabte dage pga. arbejdskonflikter pr. 1.000 beskæftigede



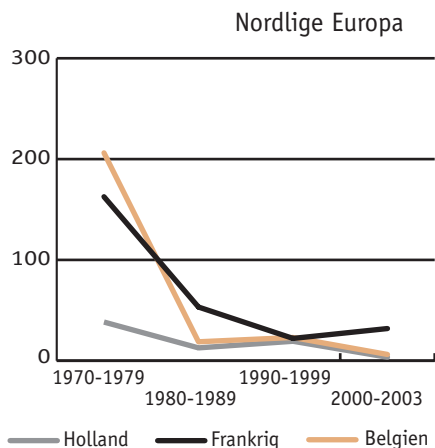
fredeligt i 1980'erne, og i 1990'erne er konfliktniveauet helt nede på mellemeuropæisk niveau, hvilket også gælder videre i 2000-årene.

For det nordlige Kontinentaleuropa (figur 5.4) ses en lignende trend, i hvert fald for Frankrig og Belgiens vedkommende. Holland har altid ligget meget lavt, mens de to andre lande noget højere, om end slet ikke så højt som fx Storbritannien. (Bemærk at målestokken på den lodrette akse i figurerne 5.2-5.6 ikke er den samme: Strejkeniveauet målt som antal tabte dage i fx Frankrig er under en tredjedel af fx det britiske, selv om figurerne kan se ens ud.)

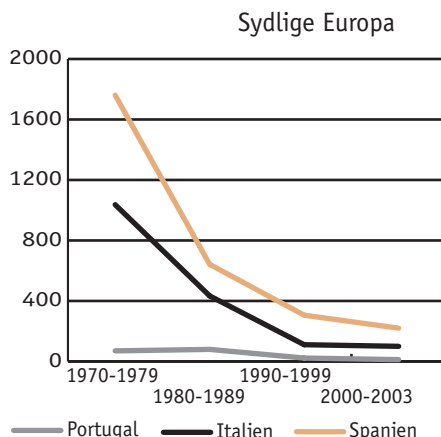
For det sydlige Europas vedkommende (figur 5.5) ses det, at Italien og Spanien som allerede nævnt har ligget særdeles højt i 1970'erne, men at der også her er tale om et fald, et særdeles kraftigt fald endda, idet Spanien dog her har bevaret et niveau for arbejdsconflikter, der nærmest modsvarer den belgisk-franske tilbage i 1970'erne. (For to fremragende, indgående fremstillinger om de to lande, se Franzosi 1995 om Italien samt Rigby & Aledo 2001 om Spanien). Portugal har til gengæld et særdeles fredeligt arbejdsmarked.

Endelig er det Tyskland, Schweiz og Østrig (figur 5.6). Niveauet for

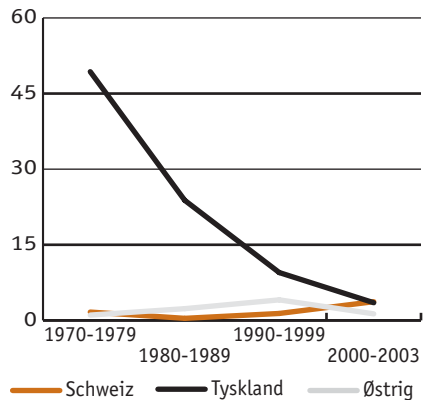
Figur 5.4
Trend for Frankrig, Belgien og Holland
Antal tabte dage pga. arbejdsconflikter pr. 1.000 beskæftigede



Figur 5.5
Trend for det sydlige Europa
Antal tabte dage pga. arbejdsconflikter pr. 1.000 beskæftigede



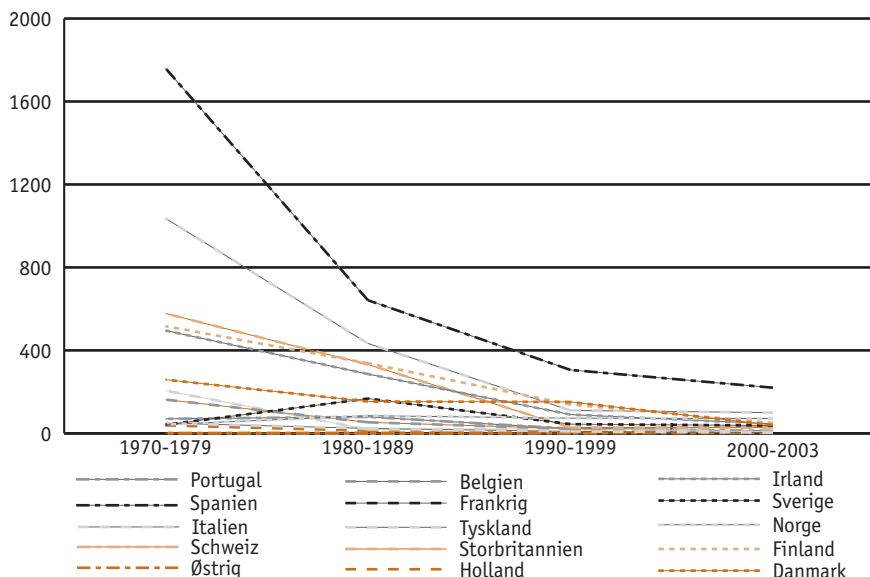
Figur 5.6
Trend for Tyskland, Østrig og Schweiz
 Antal tabte dage pga. arbejdsconflikter
 pr. 1.000 beskæftigede



disse tre lande er særdeles lavt, og det har det sådan set altid været. Dette kan måske overraske lidt, eftersom der undertiden forekommer særdeles markante og medieomtalte overenskomststopgør og som senest i oktober 2004 et opgør om udflytning af arbejdspladser. Tallet viser således, at når man undtager disse megaopgør, så er de germanske arbejdsmarkeder i særdeles høj grad præget af arbejdsfred.

Figur 5.7 samler alle disse tal i en enkelt figur, som muliggør sammenligning både på tværs og på

Figur 5.7
Samlet trend
 Antal tabte dage pga. arbejdsconflikt pr. 1.000 beskæftigede



langs. Det tydelige billede bliver igen et af konvergens og af klart fallende niveau for arbejdskonflikter: I 1970'erne lå lande som Italien, Spanien, Irland, Storbritannien og Finland på et virkeligt højt niveau, mens Danmark, Belgien og Frankrig lå i en mellemgruppe. I dag er niveauet meget mere ensartet og selvfølgelig meget lavere.

5.d. Den europæiske hitliste, før og nu

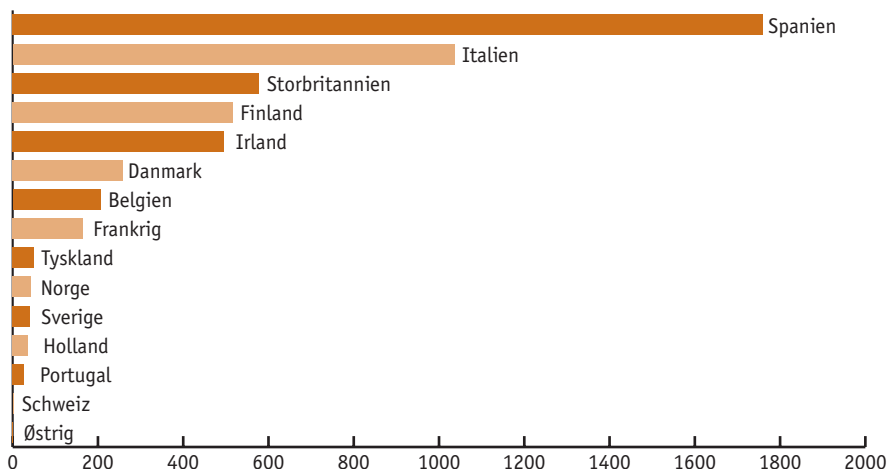
En anden måde at se på den samme udvikling – en måde som viser nogle lidt ny ting – er de fire figurer med vandrette stolper (figur 5.8-5.11). Her kan man sammenligne den ”rangorden”, landene indgik med i de fire årtier fra 1970'erne og frem-

efter til i dag. I 1970'erne (figur 5.8) lå Spanien og Italien højest, med Storbritannien, Finland og Irland på et højt mellemniveau, mens Øst- rig, Schweiz, Portugal, Holland, Sve- rige, Norge og Tyskland lå i den helt lave ende. Danmark lå på et mellemniveau, ligesom Belgien og Frankrig.

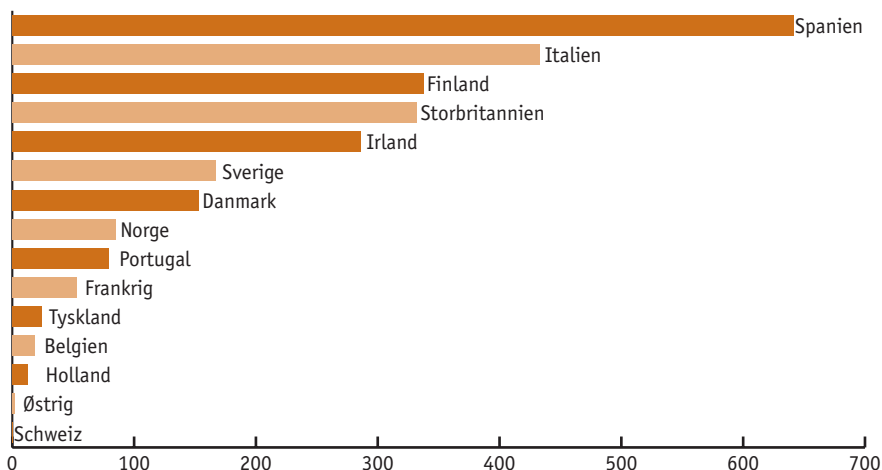
I 1980'erne (figur 5.9) er denne rangordning ikke ændret meget, idet Sverige dog er rykket op lige foran Danmark, men ellers er lan- destrukturen den samme.

I 1990'erne (figur 5.10) derimod ændres billedet noget, primært fordi Danmark og Finland nu lig- ger nummer 2 og 3 med hensyn til

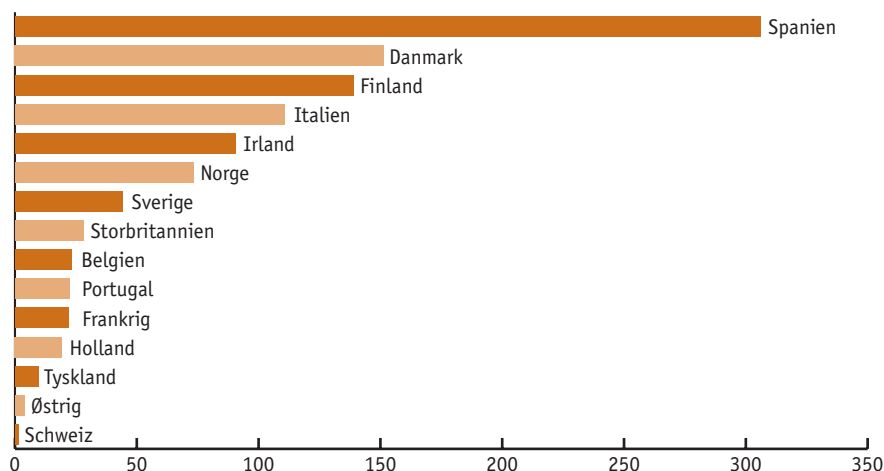
Figur 5.8
Gennemsnitligt antal tabte arbejdsdage i årene 1970-79 beregnet på antal beskæftigede



Figur 5.9
Gennemsnitligt antal tabte arbejdsdage i årene 1980-89 beregnet på antal beskæftigede



Figur 5.10
Gennemsnitligt antal tabte arbejdsdage i årene 1990-1999 beregnet på antal beskæftigede



tabte arbejdsdage pga. arbejdskonflikter, og også Norge er placeret højere end normalt. Til gengæld er

det især bemærkelsesværdigt, hvordan Storbritannien nu trækker nedad imod gruppen med få

tabte arbejdsdage. Danmarks høje placering skyldes uden tvivl Storkonflikten i 1998, idet disse konflikter omkring overenskomstfornyelserne, når de bryder ud, har det med at koste virkelig mange tabte arbejdsdage (modsat de overenskomststridige konflikter, der som oftest er kortvarige).

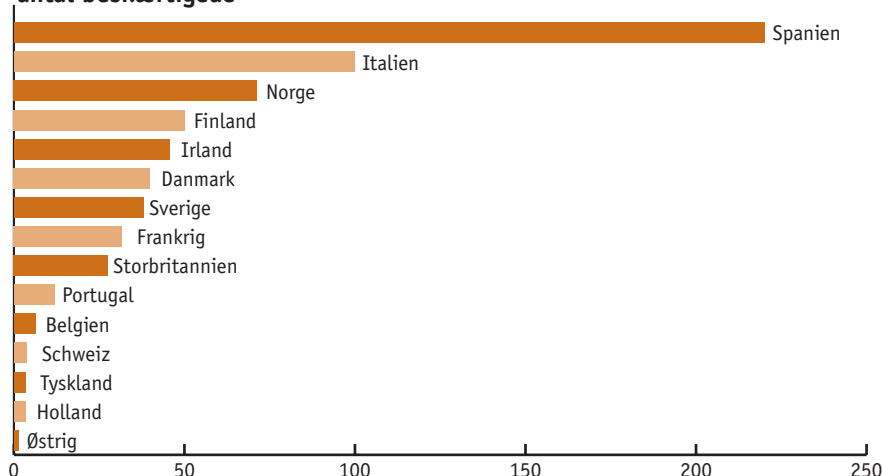
Endelig i 2000-årene (figur 5.11) har Danmark igen fundet sin vante plads i midten, Spanien og Italien er igen de mest strejkeplagede, og Finland og Norge ligger, overraskende nok, også ret højt i tabellen. Dette rykker ikke ved det generelt lave niveau, også i disse lande, det

viser blot, at faldene i arbejdsconflikter ude i Europa har været endnu større end i Skandinavien.

Som en sidste og mere detaljeret gennemgang viser figurene 5.12-5.16 trenden for antal tabte arbejdsdage pga. arbejdsconflikter år for år for at give et indtryk af de faktiske strejkemønstre. Figur 5.12 viser først Norden: For Danmarks vedkommende ses toppunkterne omkring Storkonflikten i 1973, omkring Folketingsindgrebet under Schlüter i 1985 og endelig med Storkonflikten og igen Folketingsindgrebet i 1998. For Finlands vedkommende ses et tilsvarende

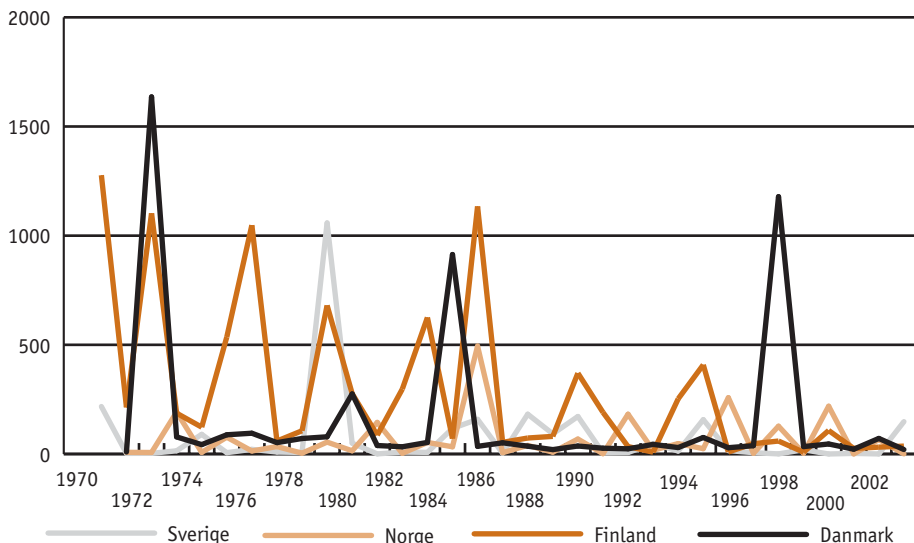
Figur 5.11

Gennemsnitligt antal tabte arbejdsdage i årene 2000-2003 beregnet på antal beskæftigede



Figur 5.12
Trend for Norden

Antal tabte dage pr. 1.000 beskæftigede pr. år



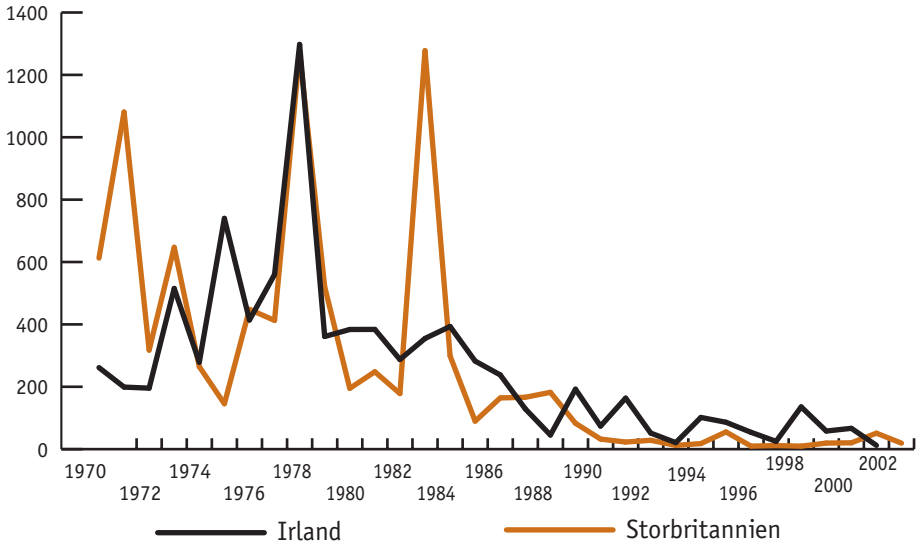
mønster, dog naturligvis med top-punkter i andre år. For Finlands vedkommende synes de store konflikter dog at ebbe noget ud fra omkring 1996. Hvad dette viser er, at Danmark vedvarende ikke kan komme helt ned i "superligaen" hvad angår arbejdsro, men stadig ligger i mellemgruppen, tenderende til at komme op i toppen. Hvad angår tabte arbejdsdage, så skyldes det i høj grad de gange, hvor de store opgør om overenskomstfornyelserne er slået fejl: Først og fremmest i 1973, 1985 og 1998.

For de Britiske Øer (figur 5.13)

viser figuren specielt for Storbritannien de store arbejdsconflikter, dels i starten og i slutningen af 1970'erne, frem imod det tidspunkt, hvor partiet Labour som regeringsparti blev erstattet af Margaret Thatcher og en hel serie af konservative regeringer, som førte til britisk arbejderbevægelses lange ørkenvandring frem til 1997. Hertil et højt niveau i 1984, året for den store minearbejderstrejke. Det lave konfliktniveau fortsætter også under Tony Blairs New Labour-regeringer. I Storbritannien synes der virkelig at være udbrudt "Fred i vor tid".

Figur 5.13
Trend for De Britiske Øer

Antal tabte dage pr. 1.000 beskæftigede pr. år



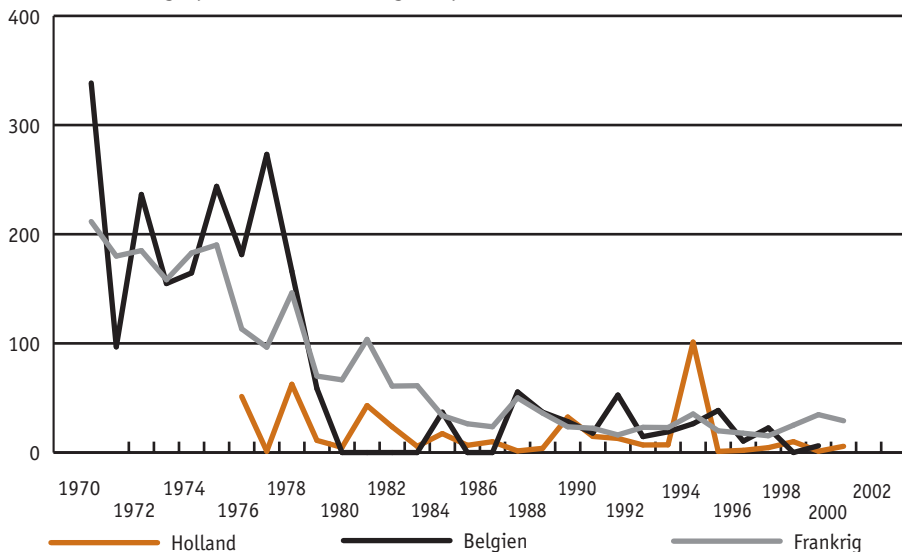
Det nordlige Kontinentaleuropa (figur 5.14) viser en noget anden struktur for arbejdskonflikterne, idet toppunkterne ikke er så store som i Norden og på de Britiske Øer, og perioden siden 1982 synes meget fredelig og jævn, bortset fra et enkelt større opgør i Holland i 1995. Desuden er der en antydningvis stigning i Frankrig de allerseneste år, noget som placerer Frankrig marginalt højere end de øvrige lande, og også højere end Storbritannien (jf. figur 5.11).

Det sydlige Europa (figur 5.15), især Spanien, synes også præget af ”bølger” og store opgør: De første optræ-

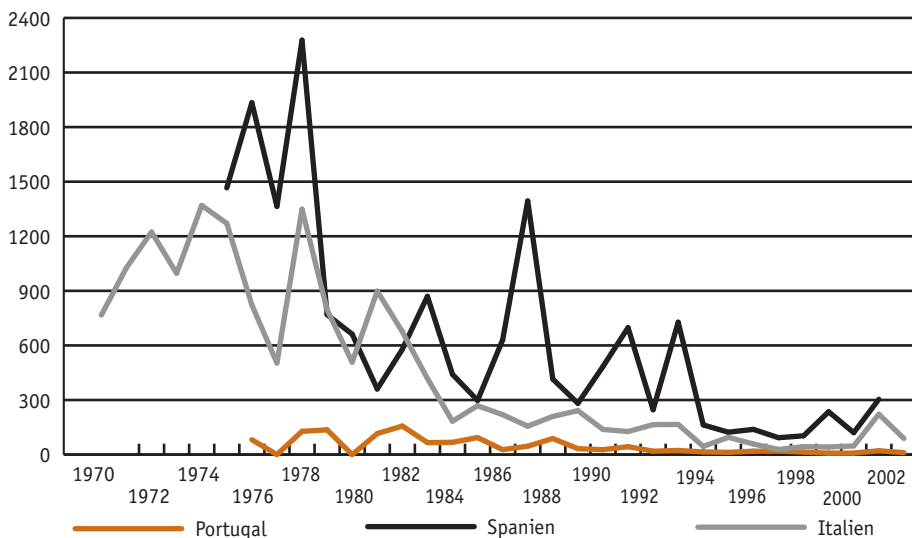
der lige i kølvandet på demokratiseringen efter Francos død, men igen i 1988 og i begyndelsen af 1990’erne optræder kraftige toppunkter.

Hvad endelig angår Tyskland, Østrig og Schweiz (figur 5.16), så er niveauet især i Østrig og Schweiz uhyre lavt, men selv her optræder tydeligvis visse år med toppunkter. For Tysklands vedkommende ses toppunkter i 1971, 1978 og 1984. Sidstnævnte år var året med de store arbejdskampe omkring indførelsen af 35-timers ugen. Som bekendt sejrede fagbevægelsen i disse kampe, og de danske overenskomster fulgte hurtigt efter. Folketing-

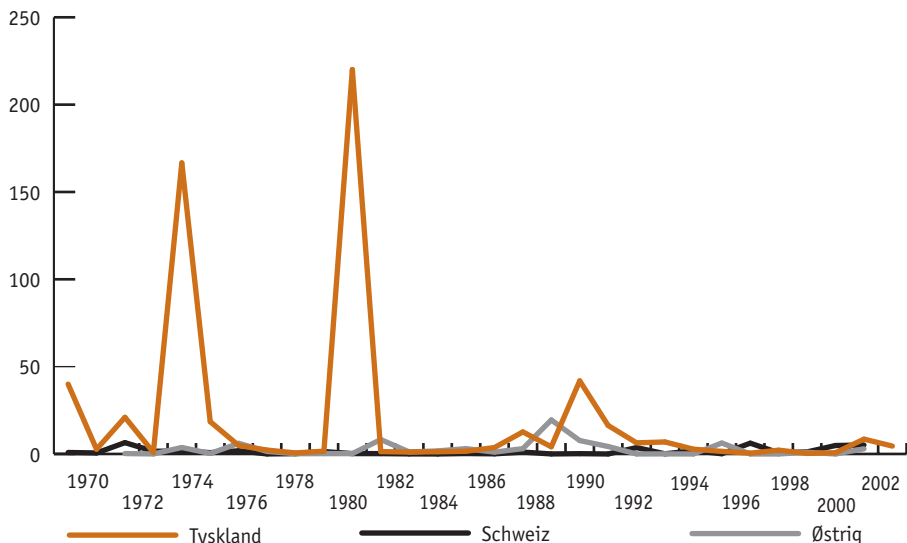
Figur 5.14
Trend for Belgien, Frankrig og Holland
 Antal tabte dage pr. 1.000 beskæftigede pr. år



Figur 5.15
Trend for det sydlige Europa
 Antal tabte dage pr. 1.000 beskæftigede pr. år



Figur 5.16
Trend for Tyskland, Østrig og Schweiz
 Antal tabte dage pr. 1.000 beskæftigede pr. år



et reducerede arbejdsugen til 39 timer ved lovindgrebet i overenskomstfornyelsen i 1985, og overenskomstforliget i 1987 indførte 37-timers arbejdsugen. (I dag rulles disse gevinster tilbage i Tyskland, men det er en helt anden historie.)

5.e. Sammenfatning

Hvad specielt Danmark angår, kan man vel sige, at det danske arbejdsmarked nu i 2000-årene hverken er specielt roligt eller specielt uroligt, hvad arbejdskonflikter angår. Vi ligger under Norge og Finland (figur 5.11), men marginalt højere end Sverige, Frankrig og

Storbritannien og noget højere end nogle af vore vigtige samhandelspartnere blandt de mellemeuropæiske lande, først og fremmest Tyskland. Omfanget af arbejdskonflikter i fx Italien er stadig 2-3 gange større end i Danmark, men til gengæld er det danske niveau noget større end det franske og britiske og hele ti gange større end det tyske.

Danmark, de øvrige nordiske lande, Storbritannien, Irland samt Frankrig ligger sammen i en slags europæisk midtergruppe. Det kan være fristende at spekulere over

nogle mulige årsagsforklaringer til det viste mønster af forskelle. På mange måder er det viste mønster nemlig i det store og hele det samme som i 1970'erne, blot på et lavere niveau og med mindre forskelle og mere konvergens imellem landene.

Det er her måske værd at bemærke, at lande, hvis institutionelle indretning af arbejdsmarkedet er endda temmelig forskellig, som fx de skandinaviske lande, Frankrig og De Britiske Øer, i dag har niveauer for arbejdskonflikter, som dårligt kan skelnes fra hinanden. Frankrig har den grundlovssikrede strejkeret, Danmark og de skandinaviske nabolande har fredspligten og i Storbritannien har man ingen af delene. Hvad betyder disse institutionelle forskelle for den generelle forekomst af arbejdskonflikter? Tilsyneladende ikke meget. Hvis arbejderne vil strejke, er det specifikt nationale institutionelle regelværk åbent for mindre betydning. Dette er dog næppe helt rigtigt, da mønstrene i arbejdskonflikterne kan tage sig noget anderledes ud, og da et fravær af nationale regelværk naturligvis må antages i høj grad at ville kunne påvirke niveauet.

Det er derfor grundlæggende set forkert at sige, at Danmark qua "den danske model" har et særligt fredeligt arbejdsmarked, som det undertiden ellers fremhæves. Som også den norske arbejdsmarkedsforsker Torgeir Stokke har fremhævet i en vigtig artikel (1999: 28-30),⁸ så har de skandinaviske landes arbejdskonflikter et niveau, som meget godt modsvarer forholdene i den nære omverden, og det er da også fristende at slutte, at det er den stigende globale konkurrence og måske især åbningen af EU's indre marked, hvor virksomhederne i 2000-årene langt hurtigere risikerer at blive ramt af svigtende ordretilgang, hvis leveringssikkerheden ofte svigter, end de gjorde i 1970'erne, som har bevirket den højere konvergens og det generelt faldende konfliktniveau. Det danske niveau for arbejdskonflikter er tydeligvis ikke specielt højt og dermed ikke synderligt hæmmende for dansk økonomi og beskæftigelse generelt. Men at der stadig forekommer strejker, synes at antyde, at nogle grupper af lønmodtagere endnu føler, at de ikke i fuldt omfang kan repræsentere egne interesser ad andre, mere fredelige kanaler.

8. Torgeir Stokke er ansat ved Forskningsstyrelsen FAFO, Fagbevægelsens Forskningsinstitut, i Oslo. Jf. tillige Stokke & Thörnqvist 2001 samt Seip & Stokke 2002.

6. Konklusion – Fred i vor tid?

Men hvad betyder de generelt fallende trends i arbejdskonflikter? Vil arbejdskonflikterne dø bort eller visne bort i en ikke alt for fjern fremtid? Er strejker en dybt forældet kampform? Eller skal strejkeretten og strejkevåbnet en gang imellem ”pudses af” og anvendes, hvis ikke det skal gå helt i glemmebogen? Eller kan der stadig opstå situationer, hvor strejken som aktionsform såvel i dag som i fremtiden vil være det legitime udtryk for en gruppes kollektive interesser eller kollektive protest?

Er der kort og godt dømt ”Fred i vor tid”? Eller vil virksomhederne også i fremtiden skulle balancere på risikoen for konflikt, når overenskomsterne skal fornyes, eller når de lokale lønforhandlinger finder sted?

Man kunne godt tro på ”Fred i vor tid”. Strejketallene er jo egentlig ekstremt små: Det danske strejkeniveau i 2000-årene modsvarer 40 tabte arbejdsdage årligt for hver 1.000 arbejdstagere (der hver arbejder ca. 225 dage årligt), tabet af arbejdsdage på grund af strejker udgør med andre ord knap 0,02 procent af samtlige mulige arbejdsdage eller mindre end en femtedel promille!

På den anden side er det også nemt at se af figurerne, at niveauet i de fleste lande ikke for alvor er fallende fra 1990’erne til 2000-årene. Man kunne fortolke udviklingen på den måde, at arbejdskonflikterne i Europa er faldet og konvergeret til et niveau omkring det danske, hvor det så har stabiliseret sig. Forekomsten af spektakulære strejker i forbindelse med virksomhedslukninger og outsourcing er også noget, som måske ikke forhindrer sådanne ting, men som henkalder offentlighedens opmærksomhed på processer, der rammer lønmodtagere, som måske ikke ellers har så meget af mediernes opmærksomhed.

Danmark ligger ikke specielt lunt i svinget, når det gælder at have et lavt niveau for arbejdskonflikter og strejker. Her har vi stadig en del at lære af vore kontinentaleuropæiske kolleger, og selv Storbritannien – en gang langt mere strejkeplaget end Danmark – har i dag et markant lavere antal tabte arbejdsdage pga. arbejdskonflikter end vi har.

Strejker er ofte nødråb, og det vigtigste arbejde kommer i de fleste tilfælde bagefter: Medarbejderne kan tvinge ledelsen til forhandlingsbordet (påny), men de skal trods alt bagefter forhandle sig til den løsning, der skal redde deres arbejde,

forbedre deres løn eller andre vilkår, de er blevet utilfredse med.

Strejker og lockouter udtrykker i Norden parternes "sidste udvej", når forhandlingerne går i hårdknude og bryder helt sammen. Vi har ingen garanti for, at fremtidens overenskomstforhandlere bliver så meget dygtigere end de nuværende, at sådanne situationer vil kunne undgås. Hverken herhjemme eller i det øvrige Europa.

Selvfølgelig, vil nogle spørge, men hvad så med de virkelig store fremskridt for arbejderbevægelsen? Septemberforliget tilbage i 1899, det var da resultatet af en for arbejderne sejrrig arbejdskonflikt? Kan man på den baggrund ikke forestille sig, at strejker stadig kan føre til noget fornuftigt? Septemberforliget blev trods alt i høj grad til arbejdsmarkedets stadig i dag gældende grundlov?

Jo måske, men "100-dages krigen" i 1899 begyndte fra arbejdernes side som en ret lille strejke, der rent faktisk af arbejdsgiverne blev eskaleret til en storlockout. Og derefter tog det faktisk hele ét hundrede dage for parterne at komme til fornuft!

Som grundlæggende frihedsrettighed er strejkeretten således stadig

væsentlig, men den faktiske forekomst af strejker kan bestemt ikke tages som et simpelt udtryk for hverken arbejderbevægelsens styrke (eller for så vidt for dens svagheit), men må forstås som udtryk for aktørernes indlejring i nationalt specifikke forhandlingsrelationer, og deres mere eller mindre rationelle ageren inden for disse.

Strejker må antagelig altid ses som begyndelsen af en proces, ikke afslutningen: Ved at strejke kan en gruppe lønmodtagere sætte en ny agenda eller sætte nye ting på den eksisterende agenda. Sådant har strejker for så vidt ofte også været anvendt. Men man kan antagelig ikke strejke sig hele vejen til sejr. Sejrene vindes ved forhandlingsbordene, hvor strejketruslen undertiden kan være en nyttig forhandlingsbrik, som dog øjeblikkeligt mister sin værdi, når den spilles. Forhandlingssejre indebærer indrømmelser fra begge sider, og det er den forhandlingsproces, som fører frem hertil, der er vanskelig at forene med strejker og lockouter, hvor følelserne er i kog, og parterne kan have vanskeligt ved at agere og overveje tingene helt rationelt.

For afslutningsvis at vende tilbage til de fire spørgsmål, der har dannet rammen for denne fremstilling:

- *Er det rigtigt, at strejkeforekomsten i Danmark og i Europa er faldende?*

Ja, helt bestemt. Strejken som integreret kamp- eller reguleringsform på arbejdsmarkedet, dvs. som noget, parterne ret rutinemæssigt benyttede sig af, er på vej ud. Strejker er i dag langt mere undtagelsen end reglen i langt hovedparten af de europæiske lande, men strejkefrekvenserne går ikke mod nul.

- *Er Danmark et land, hvor strejke-reguleringen er god, dvs. har vi – som det ofte hævdes – et komparativt set fredeligt arbejdsmarked?*

Her må svaret være et klart nej. Vi har ganske vist ikke sydeuropæiske tilstande, men når vi sammenligner os med mere nærtstående lande som fx Tyskland, Schweiz og Østrig, så er der vist ikke meget, vi kan lære dem, når det gælder om at nedbringe strejkeomfanget.

- *Går de europæiske strejke-mønstre imod konvergens eller divergens, dvs. bliver strejkeniveauerne mere ensartede eller bliver de modsat mere uensartede?*

Tendensen er helt klart, at det går imod konvergens, dvs. hen

imod mere ensartede strejke-mønstre i langt de fleste europæiske lande. På mange andre punkter af arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedspolitikken kan man ikke tale om nogen synderlig konvergens, men når det angår arbejdskonflikter er tendensen forholdsvis entydig.

- *Og ikke mindst: Hvilke forklaringer kan man give på de udviklingstendenser, vi kan observere omkring strejker og arbejdskonflikter?*

Kort sagt må man nok sige, at det europæiske indre marked og den mere globaliserede konkurrence har gjort både virksomhederne på den ene side og medarbejdere og fagbevægelsen på den anden mere akut klare over, at mange strejke-afbrydelser ikke bare koster arbejdsgiverne penge, men også kan koste medarbejderne deres job. Begge parter har derfor klare interesser i at mindske konfliktomfanget. Den rationelle kalkule er ændret af ændrede institutionelle forhold, især EU-integrationen, og forhandlingsløsninger er gradvis blevet mere attraktive for begge parter. Dette ligger i god forlængelse af grundholdningerne hos parterne i den danske model, men som man kan se, ikke kun hos dem, også hos forhandlingsparterne i en række af vore nabolande.

Dermed bevares i selve forklaringen af arbejdskonflikter og strejker betydningen af de danske institutionelle forhold som væsentlige. I andre lande har man (til dels) fundet andre løsninger på de samme problemer. Strejken er stadig en væsentlig frihedsrettighed, men mere som nødret end som "hverdagsret". Det rationelt institutionelle arbejdsmarkedsperspektiv kan bringe os ganske langt i forståelsen af, hvorfor åbne konflikter bryder ud i nogle tilfælde, og hvorfor man i andre tilfælde (heldigvis de fleste) kan finde konfliktens løsning ved forhandlingsbordet.

Litteratur

Bratton, J & J Gold (1999): *Human Resource Management. Theory and Practice*. New York: Palgrave

Clegg, HA (1976): *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Blackwell

Crouch, C (1982): *Trade Unions: The Logic of Collective Action*. London: Fontana

Crouch, C & A Pizzorno (red. 1978): *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*. London: Macmillan

Due, J & J Steen Madsen (1975): *Strejkens sociologi*. København: Gyldendal

Due, J & J Steen Madsen (1988): *Når der slås søm i. Overenskomstforhandlinger og organisationskultur*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Due, J & J Steen Madsen (1990): *"Man kan kun gå på to ben." Lærerne mellem profession og fagforening*. København: Danmarks Lærereforening

Due, J & J Steen Madsen (1996): *Forligsmagerne*. København: Jurist-

og Økonomforbundets Forlag

Due, J & J Steen Madsen (2003): *Fra magtkamp til konsensus. Arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Due, J, J Steen Madsen & C Strøby Jensen (1993): *Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Dunlop, JT (1958): *Industrial Relations Systems*. New York: Holt

Edwards, PE & R Hyman (1994): *Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe? I R Hyman & A Ferner: New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell

Elster, J (1985): Rationality, morality and collective action. *Ethics* 96: 136-155

Elster, J (1989): *The Cement of Society. A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press

Franzosi, R (1995): *The Puzzle of Strikes*. Class and State Strategies in Postwar Italy. Cambridge: Cambridge University Press.

- Freeman, RB & JL Medoff (1984): *What Do Unions Do?* New York: Basic Books
- Groth, M (1979): *Strejker i Danmark 1969-72*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Hirschman, AO (1970): *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Hyman, R (1972): *Strikes*. London: Fontana
- Hyman, R (2000): *Understanding European Trade Unionism. Between Markets, Class and Society*. London: Sage
- Høier Nielsen, H & AJ Rolighed (1986): Strejker og fagopposition i 1970'erne. I F Mikkelsen: *Strejker og oprør: Kollektive aktioner i Danmark 1700-1985*. Århus: Modtryk, 211-31
- Knoke, D (1988): Incentives in collective action organizations. *American Sociological Review*, 53(3): 311-29
- Kofoed Bjørnsen, M (1999): Forhandling i Forligsinstitutionen – hverken tvang eller trylleri. I M-L Andreasen, J Kristiansen & R Nielsen (red.): *Septemberforliget i 100 år*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 55-66
- Korpi, W (1970): *Varför strejkar arbetarna? En sociologisk betraktelse över konflikter, makt och rätt på arbetsmarknaden*. Stockholm: Tiden
- Korpi, W & M Shalev (1979): Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies. *British Journal of Sociology*, 30(2): 164-87
- Korpi, W (1983): *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge and Kegan Paul
- Kristiansen, J (1999): Ledelsesretten og dens grænser. I M-L Andreasen, J Kristiansen & R Nielsen (red.): *Septemberforliget i 100 år*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 213-30
- Mikkelsen, F (1992): *Arbejdskonflikter i Skandinavien 1848-1980*. Odense: Odense Universitetsforlag
- Mikkelsen, F (1994): *Radikaliseringen af de offentligt ansatte i Danmark*. København: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie, SFAH Skriftserie nr. 31
- Olson, M (1965): *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press

- Olson, M (1982): *The Rise and Decline of Nations*. New Haven: Yale University Press
- Rigby, M & MLM Aledo (2001): The Worst Record in Europe? A Comparative Analysis of Industrial Conflict in Spain. I *European Journal of Industrial Relations*, 7(3): 287-305.
- Scheuer, S (1986): *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Scheuer, S (1990): Struktur og forhandling. Aspekter af fagbevægelsens strukturudvikling i efterkrigstiden: Ekstern struktur, medlemsantal samt strukturen i de kollektive overenskomstforhandlinger, *Årbog for Arbejderbevægelsens historie*, København: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie, 20: 17-79
- Scheuer, S (1993): Leaders and Laggards: Who Goes First in Bargaining Rounds? In Boje, TB & SE Olsson Hort (red.): *Scandinavia in a New Europe*. Oslo: Scandinavian University Press, 239-70
- Scheuer, S (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Scheuer, S (1998): Storkonflikten som ingen ønskede. I *Samfundsøkonomen*, nr. 7: 5-11
- Scheuer, S (1999): *Motivation. Aktørmotiver i arbejdslivet*. København 1999: Handelshøjskolens Forlag
- Scheuer, S (2000): Strejke. I J Lund (red.): *Den Store Danske Encyklopædi*. Danmarks Nationalleksikon, bd. 18: 183
- Scheuer, S (2000a): Anden ordens kollektive handlingsproblemer i den danske forhandlingsmodel. *Økonomi & Politik*, 73: 4, 10-23
- Scheuer, S (2000b): Septemberforliget i forhold til Storkonflikten 1998 og spørgsmålet om eksklusiv-aftaler – to aktuelle udfordringer. I F Ibsen & S Scheuer (red.): *Septemberforliget og det 21. århundrede*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 89-107
- Scheuer, S (2000c): ”Den Kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion.” *LO-Dokumentation*, særnummer, november 2000: 59-99
- Scheuer, S (2004): ”Hvor langt kan ansættelsesforholdet individualiseres – Organisationsteoretiske indsigter”, i *Ledelse og Erhvervsøkonomi*, 68(1): 5-18

- Scott, WR (2003): *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. 5th edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- Seip, ÅA & TA Stokke (2002): *Aspekter ved arbeidskamp*. Oslo: Faforapport, 398
- Shorter, E & C Tilly (1974): *Strikes in France, 1830-1968*. Cambridge: Cambridge University Press
- Stokke, TA (1999): Norske streiker – typer og omfang. *Sosiologisk tidskrift*, 7(1): 22-44
- Stokke, TA & C Thörnqvist (2001): Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 7(3): 245-67
- Strøby Jensen, C (2004): Faglig organisering under forandring. *Tidskrift for Arbejdsliv*, 6(3): 7-27
- Tilly, C (1984): *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*. New York: Russell Sage
- Tilly C (2004): *Social movements 1768-2004*. Boulder, Co.: Paradigm Publishers
- Tilly, LA & C Tilly (1981): *Class conflict and collective action*. New Approaches to Social Science History. London: Sage
- Traxler, F (1994): Collective bargaining: Levels and coverage. In *OECD Employment Outlook*, Paris, July, ss. 167-194
- Visser, J (1994): European Trade Unions: the Transition Years. In R Hyman & A Ferner: *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell

Bilag

Strejkeniveauet i 15 europæiske lande – Kilder og metodiske bemærkninger

Alle data er fra den Internationale Arbejdsorganisation ILO (International Labor Organization), jf. webstedet <http://laborsta.ilo.org> (se dog Tyskland)

Beregningerne er foretaget ved:

- Tabte arbejdsdage pga. konflikter pr. år:

*(Antal tabte dage pga. arbejdskonflikt år 1 / Beskæftigede år 1) * 1000*

- Tabte arbejdsdage pga. konflikter pr. periode:

*((Antal tabte dage pga. arbejdskonflikt år 1 / Beskæftigede år 1) * 1000 + (Antal tabte dage pga. arbejdskonflikt år 2 / Beskæftigede år 2) * 1000 + (Antal tabte dage pga. arbejdskonflikt år n / Beskæftigede år n) * 1000) / n,*

hvor n er antal år.

- Antal deltagere i arbejdskonflikter pr. periode:

*(Deltagere i arbejdskonflikter pr. periode / Beskæftigede i samme periode) * 1000*

Hvis ikke andet er anført er gennemsnittene beregnet ud fra følgende fire perioder:

1970'erne: 1970 -1979,
1980'erne: 1980-1989,
1990'erne: 1990-1999,
2000-årene: 2000-2003.

Alle år inklusive.

Strejker og lockouts omfatter følgende typer, hvor ikke andet er anført:

- Overenskomstmæssige strejker
- Overenskomststridige strejker
- Sympatiststrejker
- Politiske strejker eller proteststrejker
- Generalstrejker
- Lockouts
- Punktstrejker
- Virksomhedsbesættelse
- Arbejd-efter-reglerne
- Arbejd-langsomt
- Overarbejdsvægning.

Hvis ikke andet er anført, er både lønmodtagere, der er direkte og indirekte involveret, inkluderet i strejketallene. Lønmodtagere defineres som fuldtidsansatte, deltidsansatte, midlertidigt ansatte og sæsonarbejdere. Medhjælpende ægtefæller, af-

skedigede og lønmodtagere fraværende på grund af sygdom, ferie eller af andre årsager er ikke medregnet.

Nedenstående er de lande, der indgår i opgørelserne, nævnt alfabetisk med de særlige forhold, der gør sig gældende for tallene for det pågældende land.

Belgien

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra alle personer fra og med deres 15. år, og omfatter kun lønmodtagere, og er inklusive den professionelle del af hæren.

Opgørelser vedrørende strejker og lockouts, involverede beskæftigede og tabte arbejdsdage omfatter kun den private sektor.

Sympatistrejker, arbejd-efter-reglerne og overarbejdsvægning er ikke inkluderet i statistikken.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Involverede beskæftigede: 1981-1984, 1986, 1987, 2001-2003

Tabte arbejdsdage: 1981-1984, 1986, 1987, 1999, 2001-2003

Danmark

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra aldersgruppen 15 til 66

år, efter 1994 inkluderes dog tillige personer fra 66 til 74 år. Før 1984 opgøres kun den civile (dvs. ikke-militære) arbejdsstyrke.

Indtil 1995 medregnes strejker og lockouts ikke, hvis det samlede antal tabte arbejdsdage er under 100. Tallene for tabte arbejdsdage er alle afrundet til nærmeste 100.

Arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt, overarbejdsvægning og virksomhedsbesættelse er ikke inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Total beskæftigelse: 1970, 1971, 1980 og 1982

Involverede beskæftigede: 1970

Tabte arbejdsdage: 1970

Finland

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra aldersgruppen 15 til 74 år. Indtil 1976 medregnes også den professionelle del af hæren. Kun strejker og lockouts, som varer mere end én time, er inkluderet.

Strejker omfatter også blokader.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Involverede beskæftigede: 1970
Tabte arbejdsdage: 1970

Frankrig

Den totale beskæftigelse er i 1970 til 1990 beregnet ud fra alle personer over 15 år. Fra 1991-2002 er den totale beskæftigelse kun beregnet ud fra den civile arbejdsstyrke.

Lokale strejker og lockouts medregnes, således at hver enkelt virksomhed tæller for én strejke eller lockout. Landbruget og offentlig administration (civil service) er ikke inkluderet. Tabte arbejdsdage er alle afrundet til nærmeste 100. Strejker og lockouts skal minimum være én dag for at være medregnet.

Lockouts, arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt og overarbejdsvægning er ikke inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Total beskæftigelse: 2003
Involverede beskæftigede: 1970, 2002 og 2003
Tabte arbejdsdage: 1970, 2002 og 2003

Holland

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra aldersgruppen 15 til 64 år. Dog før 1981 medtages det 14.

år, og fra 1981 til 1987 er alle personer over 15 år medregnet.

Arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt, overarbejdsvægning og virksomhedsbesættelse er ikke inkluderet i statistikken.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Total beskæftigelse: 1970–1976, 1978, 1980, 1982, 1984, 1986, 2003
Involverede beskæftigede: 1970, 2002, 2003
Tabte arbejdsdage: 1970, 2002, 2003

Irland

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra alle over 15 år. Fra 1986 er kun den civile arbejdsstyrke inkluderet.

Strejker og lockouts, som varer mindre end én dag eller under 10 aggregerede arbejdsdage, medregnes ikke.

Beskæftigede, som er hjemsendt på grund af strejke, medhjælpende ægtefæller, afskedigede lønmodtagere samt lønmodtagere fraværende på grund af sygdom, ferie eller anden årsag, er inkluderet.

Arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt, og overarbejdsvægning er ikke inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:
Involverede beskæftigede: 1970 og 2003

Tabte arbejdsdage: 1970 og 2003

Italien

Den totale beskæftigelse er beregnet på baggrund af alle fra og med deres 15. år og inkluderer også værnepligtige.

Før 1974 er politiske strejker ikke medregnet. Når det gælder antal involverede beskæftigede er årene mellem 1971 og 1974 uden politiske strejker.

Alle tal mellem 1971-1995 er afrundet til nærmeste 1000 og fra 1996 afrundet til nærmeste 100 før de er taget med i beregningen.

Antal tabte arbejdsdage er beregnet på baggrund af en 7-timers arbejdsdag og samtlige tal er afrundet til nærmeste 100 før sammenligning med det totale antal beskæftigede.

Arbejd-efter-reglerne og overarbejdsvægring er ikke inkluderet i statistikken. Endvidere er virksomhedsbesættelse ikke opgjort som kategori.

I statistikken er kun lønmodtagere, der er direkte involveret, med-

taget. I tilfælde af lockout er arbejdsgivere også inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Involverede beskæftigede: 1970

Tabte arbejdsdage: 1970

Norge

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra aldersgruppen 15 til 74 år. Indtil 1980 er den professionelle del af hæren medregnet. Før 1986 er medhjælpende ægtefæller, som arbejder mindre end 10 timer, ikke inkluderet.

Strejker og lockouts, som varer under én dag, er ikke inkluderet.

Kun beskæftigede, der er direkte involveret, er inkluderet.

Arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt, overarbejdsvægring og virksomhedsbesættelse er ikke inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Total beskæftigelse: 1970 og 1971

Involverede beskæftigede: 1970

Tabte arbejdsdage: 1970

Portugal

Den totale beskæftigelse er bereg-

net på baggrund af alle personer fra og med deres 15. år og inklusive den professionelle del af hæren. Fra 1976 til 1982 beregnes den totale beskæftigelse dog fra og med det 10. år. Fra 1983 til 1996 fra og med det 12. år.

Fra 1977 til 2003 er lockouts ikke inkluderet. Indtil 1994 er den offentlige sektor, Madeira, Azorerne samt virksomheder med under 5 ansatte er ikke inkluderet.

Selvom landbruget ikke direkte er udelukket, er opgørelsen ikke fuldstændig. Siden 1986 har den offentlige administration ikke været medregnet.

Nationale generalstrejker er ikke inkluderet. Lockouts er forbudt ifølge loven om strejker.

I statistikken er kun lønmodtagere, der er direkte involveret, medtaget.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Total beskæftigelse: 1970-1975
Involverede beskæftigede: 1970-1976, 1978
Tabte arbejdsdage: 1970-1976, 1978, 1981

Schweiz

Den totale beskæftigelse er kun

beregnet på baggrund af den civile arbejdsstyrke.

Strejker og lockouts, som varer under én dag, er ikke inkluderet og medregnes heller ikke i antal involverede beskæftigede. Internationale organisationer og ambassader er ikke inkluderet.

Strejker omfatter også såkaldte "bouchon" strejker (kø- eller punktstrejker). Arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt og overarbejdsvægning er ikke inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Involverede beskæftigede: 1970, 2003
Tabte arbejdsdage: 1970, 2003

Spanien

Strejker og lockouts, som varer mindre end én time, medregnes ikke.

Fra 1976 til 1995 er den totale beskæftigelse eksklusiv selvstændige. Fra 1996 og 2003 er den totale beskæftigelse beregnet på baggrund af alle fra og med deres 16. år. I samme periode inkluderes selvstændige ligeledes, dog er de værnepligtige ikke inkluderet i den totale beskæftigelse.

Indtil 1990 er lockouts og Baskerlandet ikke inkluderet. Fra 1983-1985 medregnes Catalonien ikke.

Indtil 1988 havde tjenestemænd ikke ret til at strejke, og de er derfor ikke inkluderet i statistikken. Det er forbudt at strejke for ansatte i hæren.

Virksomhedsbesættelse og arbejds-eftersreglerne er ikke inkluderet.

I statistikken er kun lønmodtagere, der er direkte involveret, medtaget.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Total beskæftigelse: 1970-1975

Involverede beskæftigede: 1970, 2003

Tabte arbejdsdage: 1970, 2003

Storbritannien

Den totale beskæftigelse er eksklusiv selvstændige. Når det gælder de involverede, er tallene afrundet til nærmeste 100, før de sammenlignes med antal beskæftigede. Strejker og lockouts, hvor mindre end 10 beskæftigede er involverede, eller som varer mindre end én dag, er ikke medregnet, medmindre det samlede antal tabte arbejdsdage er over 100.

Politiske strejker, arbejds-eftersreglerne, arbejds-langsomt og overar-

bejdsvægning er ikke inkluderet.

Lønmodtagere, som er indirekte involveret, defineres her som dem, der ikke deltager, men ikke kan arbejde på grund af strejke eller lockout. Lønmodtagere, som arbejder på samme arbejdsplads, men ikke kan arbejde på grund af strejken, er inkluderet som lønmodtagere indirekte involveret. Lønmodtagere på andre arbejdspladser, der er indirekte påvirket af strejken, som fx på grund af manglende materialer eller manglende aftagning, er ikke inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Involverede beskæftigede: 1970

Tabte arbejdsdage: 1970

Sverige

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra aldersgruppen 16 til 64 år. Før 1986 dog beregnet ud fra aldersgruppen 16 til 74 år. Den professionelle del af hæren er inkluderet. Medhjælpende ægtefæller, som arbejder under 15 timer, er ikke inkluderet.

Strejker og lockouts, som varer mindre end 8 arbejdstimer, er ikke inkluderet.

Kun beskæftigede, som er direkte involveret, er inkluderet.

Lønmodtagere, som er fraværende på grund af sygdom, ferie eller af andre årsager som fx uddannelse, er inkluderet. Medhjælpende ægtefæller og afskedigede er ikke inkluderet.

Arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt og overarbejdsvægning er ikke inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Involverede beskæftigede: 1970
Tabte arbejdsdage: 1970

Tyskland

Den totale beskæftigelse er beregnet ud fra alle over 15 år. Før 1990 medtager den totale beskæftigelse kun det tidligere Vesttyskland (disse data stammer fra OECD: www.oecd.org).⁹ Til og med 1992 omfatter antal tabte arbejdsdage pga. konflikt kun Vesttyskland. I statistikken medregnes kun lønmodtagere, som er direkte involverede og kun arbejdsstop, hvor mindst 10 lønmodtagere er involverede, og som varer mindst én dag. Strejker, som varer under én dag, medregnes kun, hvis over 100 arbejdsdage går tabt. Når det gælder involverede lønmodtagere, er den offentlige sektor og værnepligt ikke inkluderet.

Lockouts, arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt, overarbejdsvægning og passiv modstand er ikke inkluderet i statistikkerne.

Trainees er inkluderet. Lønmodtagere, som er fraværende på grund af sygdom, ferie eller af andre årsager som fx uddannelse, er inkluderet.

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Involverede beskæftigede: 1970-1992
Tabte arbejdsdage: 1970

Østrig

Fra 1976-1993 er selvstændige ikke medregnet i den totale beskæftigelse. Antal involverede beskæftigede er beregnet ud fra en 8-timers arbejdsdag.

Overenskomststridige (eller wildcat) strejker og lockouts, arbejd-efter-reglerne, arbejd-langsomt, overarbejdsvægning og virksomhedsbesættelse er ikke inkluderet i statistikken.

I statistikken er kun medtaget lønmodtagere, som er direkte involveret.

9. Nærmere betegnet fra: www1.oecd.org/scripts/cde/members/lfsdataauthenticate.asp

På grund af manglende data er beregningerne foretaget uden følgende år:

Total beskæftigelse: 1970-1975

Involverede beskæftigede: 1970, 2003

Tabte arbejdsdage: 1970, 1993

