



En ny tid begynder

Da jyderne sagde nej

Stemningen var alvorlig, den dag i Ålborg. Godt et hundrede svende var forsamlet til møde i snedkerens fagforening. Det var den 27. april 1899, og snedkerne havde ikke haft arbejdstøj på eller en høvl i hånden i over tre uger.

I 1890'erne var det blevet almindeligt, at fagforeninger og arbejdsgivere forhandlede løn og arbejdsvilkår, ligesom resultatet blev skrevet ned i en overenskomst. Snedkernes fagforbund havde i foråret 1899 forhandlet med snedkermestrene om nye overenskomster. Forhandlingerne foregik ikke samlet, men for henholdsvis Sjælland, Fyn og Jylland. Det lykkedes at blive enige på Sjælland og Fyn. Men i Jylland ville snedkermestrene ikke gå med til de samme lønforhøjelser, som var aftalt i de to andre overenskomster. Derfor havde snedkerne i Ålborg strejket siden den 1. april, og det samme havde deres kolleger i Fredericia, Hjørring, Horsens, Kolding, Silkeborg og Thisted.

Efter et par ugers strejke var snedkermestrene og Snedkerforbundet blevet enige om en ny overenskomst for Jylland. Men ifølge Snedkerforbundets love skulle medlemmerne vedtage overenskomsten i afdelingerne, før den kunne træde i kraft. Og da de jyske snedkersvende fik at vide, at de med den nye overenskomst stadig ville blive betalt dårligere end deres kolleger på Fyn og Sjælland,

Jens Jensen (1859-1928), De Samvirkende Fagforbunds første formand.

|| Frederik Riise/Det Kgl. Bibliotek



endte det med, at de med stort flertal stemte nej til overenskomsten.

Det var sket en uge tidligere. Nu forsøgte Snedkerforbundets ledelse at få et nyt resultat. Man havde indkaldt medlemmerne i Ålborg til endnu et møde og sendt et medlem af hovedbestyrelsen for at tale dem til fornuft. Han argumenterede stærkt og længe for et ja. Det samme gjorde andre talere. Det tog lang tid, mens flertallet sad tavse og hørte på. Til sidst kunne man dog skride til afstemning. Havde snedkersvendene nu gjort, som deres ledere ønskede, så kunne historien være endt her. Men det gjorde de ikke. Efter at have tænkt lidt over sagen vendte de skråen og stemte præcis, som de havde

gjort første gang: nej! Det samme skete i de seks andre byer.

Derfra udviklede situationen sig som en snebold, der ruller ned ad bakken og vokser sig større og større nærmest uden kontrol. Den 2. maj erklærede arbejdsgiverne lockout af alle snedkere i hele landet, og arbejderne blev udelukket fra deres arbejde. Dermed lagde arbejdsgiverne et stærkt økonomisk pres på fagforeningen og de strejkende, for nu var der pludselig langt flere arbejdere, som stod uden indtægt. Og der var tilsvarende færre til at betale til den fælles strejkekasse. Det var netop, hvad både Snedkerforbundet og den nystiftede landsorganisation De Samvirkende Fagforbund (DSF) havde frygtet ville ske. De lagde nu maksimalt pres på de strejkende, der fik at vide, at de ikke skulle regne med at modtage understøttelse fra fagforeningen, hvis de fortsatte. Det hjalp. En sidste og tredje afstemning førte til, at strejken ophørte.

På DSF's beskedne kontor i Brolæggerstræde i det indre København kunne man drage et lettelsens suk. Formanden Jens Jensen skyndte sig over til Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening (DAM), hvis kun lidt finere kontor lå få hundrede meter væk i gaden Ved Stranden. Her blev han lukket ind i forkontoret, hvor han kunne høre ophidsede stemmer gennem den lukkede dør til formandslokalet. Havde han håbet at kunne aflevere den glædelige besked til arbejdsgiverformanden personligt, blev han skuffet. Efter at have ventet et stykke tid måtte han nøjes med at give besked til sekretæren, inden han traskede hjem til Brolæggerstræde.

Fire dage senere kom der et brev til DSF. Heri meddelte arbejdsgiverne, at man anså overenskomsten i snedkerfaget for bortfaldet ved strejkens udbrud, og konflikten stod derfor ved magt. Før man kunne indgå en ny overenskomst, måtte en række

principielle krav opfyldes. Krav, som i det videre forløb skulle blive kendt som ”arbejdsgivernes otte punkter”. Nu handlede det altså ikke længere kun om de jyske snedkere. Fagforeningerne opfattede arbejdsgivernes brev som en generel krigserklæring. I sit svar begyndte DSF da også med at bebrejde arbejdsgiverne, at man lagde op til at udvide konflikten, når nu det oprindelige spørgsmål om snedkernes overenskomst var løst. Dernæst afviste man kategorisk at godtage de otte punkter, præcis som de forelå. Man var dog villige til at diskutere dem, og derfor sluttede brevet fra DSF’s repræsentantskab med at opfordre arbejdsgiverne til at forhandle.

For arbejdsgiverforeningen var tiden bare ikke længere til snak. Den 19. maj skulle DAM’s medlemmer til ekstraordinær generalforsamling, og her var stemningen kampberedt. Generalforsamlingen godkendte et forslag fra hovedbestyrelsen om at dekretere lockout i samtlige byggefag og i jernindustrien. Mødet sluttede med festtaler og kraftige hurraråb for lockouten, der skulle sikre, at arbejdsgiverne igen kunne blive ”Herrer i deres Værksteder og paa Arbejdspladserne”. Beslutningen om lockout blev ikke sendt direkte til DSF, men meddelt offentligheden via Ritzaus Bureau. De faglige ledere måtte læse i avisen, at de og deres medlemmer gik en storlockout i møde.

Den 107 dage lange lockout kom til at ryste Danmark og give genlyd internationalt. Set i historiens bakspejl blev den også symbol på en forandring, der skulle få umådelig betydning for danskernes dagligdag. Lockouten sluttede med et forlig, som fik navn efter den måned, hvor det blev indgået: Septemberforliget.

Forliget var en grundlæggende aftale om anerkendelse mellem arbejdsgivere og fagforeninger og

Ryanair er et af de udenlandske firmaer, der har udfordret den danske model. Firmaet nægtede at tegne overenskomst. I 2015 fik fagbevægelsen Arbejdsrettens ord for, at man lovligt kunne bede sine medlemmer om ikke at levere varer og ydelser til Ryanair. Det kaldes en faglig blokade. Som svar valgte firmaet at lukke sine baser i Danmark. Siden har ansatte hos Ryanair i andre lande krævet overenskomst.
|| Rani Bech/HK

om spilleregler for, hvordan man skulle forhandle om løn og arbejdsvilkår. Da forliget blev indgået, mente de fleste, at det kun ville komme til at gælde i kort tid. De tog fejl. Septemberforliget holdt i 61 år, indtil det blev erstattet af den såkaldte Hovedaftale mellem arbejdsmarkedets parter. En aftale, som viderefører de grundlæggende principper fra Septemberforliget til den dag i dag.

Storlockouten og Septemberforliget i 1899 blev begyndelsen til enden for de mange hundrede års historie, hvor arbejdslivet for det store flertals vedkommende var bestemt af tradition, vaner og den stærkes ret. Og begyndelsen på en ny tid, hvor respekt, medbestemmelse og nedskrevne aftaler skulle blive idealet.

Septemberforliget lagde grunden til den organisering af arbejdsmarked og arbejdsliv, som skulle udfolde sig i det 20. århundrede – baseret på kollektive overenskomster mellem arbejdsgivere og fagforeninger. Næsten 100 år senere, i begyndelsen af 1990'erne, fik systemet endda sit eget navn: den danske model. Navnet blev først introduceret af arbejdsmarkedsforskere, som pegede på, at vi i Danmark historisk har udviklet en særlig model for at håndtere interessekonflikter mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. En model, hvor reguleringen af arbejdsmarkedet i høj grad sker gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter – frem for gennem lovgivning som i mange andre lande.

Fra forskningen gled begrebet den danske model snart ind i den offentlige diskussion. Blandt arbejdsgivere, faglige ledere og politikere er det en positiv betegnelse for den måde, hvorpå vi i Danmark har skabt ordnede forhold på arbejdsmarkedet til samfundets gavn. Fx udgav den tidligere skatte-, finans- og udenrigsminister og formand for Socialdemokratiet Mogens Lykketoft (1946-) i 2009



en lille bog med den sigende titel: *Den Danske Model – en europæisk succeshistorie*.

Det er rigtigt, at sammenlignet med mange andre lande i Europa har det danske arbejdsmarked udviklet sig roligt i det 20. århundrede. Det er også rigtigt, at danske lønmodtagere samtidig har fået mere indflydelse og større andel i samfundets rigdom. Set i det lys er det ikke urimeligt at fremstille den danske model som en succes. På det seneste har diskussionen om modellen imidlertid også fået en mere dystert klang. For den måde, vi traditionelt har

organiseret arbejdsmarkedet på, er i de senere år blevet udfordret af globaliseringen og den teknologiske udvikling.

Når vi skal beslutte, hvordan nutidens og fremtidens arbejdsmarked skal se ud, er det godt at kende historien. Den danske model faldt jo ikke ned fra himlen. Modellen blev født, fordi der var behov for at tackle de interesse modsætninger mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, som opstod i kraft af økonomiske og politiske forandringer i løbet af 1800-tallet. Den har sine rødder i en af de mest dramatiske arbejdskonflikter i Danmarkshistorien: Storlockouten i 1899. Og i det 20. århundrede er den til stadighed blevet justeret og tilpasset som reaktion på andre konflikter.

Proletarerne

De jyske snedkeres stædige strejke blev den gnist, der antændte bålet. Men bålet selv var blevet bygget op gennem lang tid.

I 1800-tallet havde Danmark og danskernes hverdag undergået store forandringer. Ved indgangen til århundredet boede og arbejdede langt de fleste danskere på landet, og byerne var små. Kun København, som ud over at være en handelsby også var hjemsted for statens civile og militære administration, havde med sine ca. 100.000 indbyggere en vis størrelse.

I byerne fandt man håndværkere som snedkere, slagtere eller skomagere – ud over forsvundne fag som possementmagere, parykmagere og pottehandlere. I spidsen for en håndværksvirksomhed stod en mester, der ofte kun havde en håndfuld svende og lærlinge ansat. Var man udlært håndværkssvend, havde man gode muligheder for selv at blive mester efter nogle års arbejde. At være håndværker var et respektabelt erhverv. Under håndværkerne fandtes de mennesker, der ikke havde lært et fag og derfor