

# Ilja Wechselmann: Fagforsteningens opståen

Fra industrialiseringen slog igennem omkring 1870 i Danmark og industriproletariatet dermed for alvor voksede, gjorde nogle tendenser sig gældende, som fandt deres foreløbige kulmination i den store lockout i 1899. Denne førte til den hidtil største arbejdskamp, som afsluttedes med det berygtede septemberforlig. Den ene af disse tendenser var den heftige arbejdskamp, som foregik overalt i landet, og som tog form af strejker, hvis hovedmål – så vidt det kan opgøres med en meget ufuldkommen statistik – var *kamp mod lønreduktioner, kamp for lønforbedringer* og endelig *kamp for kortere arbejdstid*. (Antallet af strejker, der iværksattes med disse formål, var meget stort, og det er sandsynligt, at antallet af strejker for bevarelse af et opnået lønniveau var større end antallet af strejker for lønforbedringer, ligesom dette på sin side var større end antallet af strejker for kortere arbejdstid).

Den anden tendens var den omfattende fagorganisering, modsvaret af organisering af arbejdsgiverne, som begge dele tilendebragtes i de allersidste år af forrige århundrede.

Med højttalende ord er det utallige gange blevet fastslået, at den store arbejdskamp i 1899 var de to landsdækkende organisationers ildtåb – Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund. (DA og og D.s.F. – nu LO).

Vi skal se lidt nærmere på denne arbejdskamp og det forlig som fulgte, fordi det – skønt nu opsagt – danner grundlaget for alle senere kollektivaftaler på arbejdsmarkedet. Begrebet kollektivaftaler hører til i den sprogbrug som anvendes af dem, som anser arbejdsfreden for efterstræbelsesværdig.

Historikere og tidens fagforeningsledere ynder at fremstille kampen som en præventiv krig, som arbejdsgiverne førte mod arbejderne; således at disse kunne knægtes én gang for alle, inden deres organisation blev for stærk. Dette svarer godt til, at man senere fra samme hold har villet fremstille forliget som en sejr for arbejderne. »Man kan sige, at kampen endte uden sejrherre og besejrede, idet ingen af parterne fik deres krav gennemført fuldt ud, men det lykkedes dog at tilbagevise arbejdsgivernes angreb på organisationsretten og få fagforeningerne anerkendt som forhandlings- og overenskomstpartner på arbejderside.« (Under Samvirkets Flag p. 107).

Lad os se nærmere på indholdet af forliget og sammenholde det med, hvad de to parter havde for formål, da de begyndte den 19-uger lange konflikt. – Og ikke mindst væsentligt; lad os se, hvem parterne egentlig var. Så dukker der nemlig en struktur frem, som afslører fagbevægelsens funktioner fra dens tidligste start.

Endelig skal vi i slutningen af dette afsnit forsøge at trænge bag om disse funktioner og anskue deres samfundsmæssige nødvendighed. D.v.s. at vi vil forsøge at finde årsagerne til nødvendigheden af, *at fagforeningen fra sin fødsel blev en fagforstening.*

## Septemberforliget

Vi holder os til nogle generelle punkter af principiel betydning i forliget og for den udvikling, som forliget dannede den kontraktlige baggrund for. (En analyse af punkt for punkt ville føre for vidt i vor sammenhæng, men ville

i øvrigt intet ændre ved de konklusioner, vi skal foretage).

1. Septemberforliget indeholdt *institutionalisering af retten til at erklære strejke og lockout.*

Der blev her foretaget en række reguleringer af brugen af disse våben, således at strejkeretten herefter blev begrænset til ganske bestemte afgrænsede områder, og at bestemte strejkeformer bortfaldt som legal mulighed – nemlig først og fremmest uvarslede strejker. (Tilsvarende begrænsninger gjaldt for lockoutvåbnet, men det skulle vise sig at have minimal betydning, da først forliget havde bundet arbejderne til at afholde sig fra brug af strejkevåbnet i dets mest skarpe og virkningsfulde form). De senere reguleringer i form af fast voldgiftsret – den senere arbejdsret – og forligsinstitutionen har som bekendt været med til yderligere at udbygge de lovmæssige begrænsninger af strejkeretten, således at strejken i dag stort set kun er mulig (og effektiv) under ulovlige former.

2. *Hovedorganisationerne aftalte indbyrdes, at de selv skulle garantere for forligets (og senere for alle andre aftalers) overholdelse,* således at hovedorganisationerne altså også påtog sig ansvaret for, hvad underorganisationerne foretog sig. Dette er blevet forfulgt så konsekvent, at selv organisationer, som har erklæret, at de intet længere ville have med D.s.F./LO at skaffe – ved arbejdsretten og voldgift er blevet dømt for brud på de aftaler, som D.s.F./LO har indgået med DA.

3. *Retten til at lede og fordele arbejdet* blev overladt til arbejdsgiverne. Den senere udvikling har ikke rørt ved denne ordrette formulering, men blot tilføjet et par uvæsentlige modifikationer, som siger, at arbejderne har ret til at blive behandlet i overensstemmelse med overenskomsten i øvrigt.

4. Endelig skal nævnes aftalens punkt om *organisationsfrihed for arbejdsformænd*, hvilket vil sige, at de ikke skulle kunne tvinges til organisering under D.s.F.

## Parternes krav:

### Arbejdsgivernes septemberforlig

Sammenholder man de ovenfor nævnte punkter med de krav, som fremsattes allerede på et tidligt tidspunkt af konflikten fra arbejdsgiverforeningens side, vil man se, at septemberforliget er et diktat fra arbejdsgiverne til D.s.F. Et diktat som så at sige er blevet fulgt til punkt og prikke.

Lad os citere af et brev fra DA til D.s.F. dateret 15. maj 1899, hvor DA's krav til en forhandling fremlægges: »... fremtidige overenskomster, der måtte blive afsluttede mellem de overordnede organisationer, (må herefter) ikke gøres afhængige af underordnede eller lokale organisationers afstemning, men vedkommende hovedorganisation (skal) fremtidig være ansvarlig for, at indgåede overenskomster respekteres og ubrydelig efterkommes af de lokale organisationer;« – cf: gennemgangen af septemberforliget pkt. 2. foroven. Dernæst: »... Arbejdsgivernes ret til selv at lede og fordele arbejdet, samt til at anvende den efter deres skøn til enhver tid passende arbejdskraft, (anerkendes) fuldt ud og garanteres af arbejdernes hovedorganisation;« – cf: gennemgangen af septemberforliget pkt. 3. foroven. Dernæst: »... fastlønnede formænd og arbejdsledere (må) ikke, så længe de beklæde sådan stilling, være medlem af arbejderorganisationer;« – cf: gennemgangen af septemberforliget pkt. 4. foroven.

Det ses altså, at septemberforliget stort set er en afspejling af den vision, arbejdsgiverne havde af de fremtidige arbejdsmarkedsvilkår. Hvorledes stillede »arbejderorganisationen« sig til de krav, som arbejdsgiverne stillede?

Vi citerer af svar-brev fra D.s.F. af 18.5. 1899 til DA.

»... I den anledning udtaler repræsentantskabet for »De samvirkende Fagforbund i Danmark«, at det bestandig har været vor organisations opgave at søge opståede stridsspørgsmål udjævnede ved forhandling og gensidig imødekommen, og hvor dette har vist sig umuligt, har man altid søgt at begrænse stridens omfang. Navnlig har man draget omsorg for, at en strid i et enkelt fag eller branche blev holdt inden for de direkte interesseredes kreds. Dette standpunkt har været dikteret af ønsket om, ikke uden tvingende nødvendighed at gribe forstyrrende ind i udviklingen af vort lands økonomiske forhold.

Arbejdsgiverforeningen er i den henseende gået den modsatte vej.«

Vi ser altså, at D.s.F.s ledelse anklager arbejderforeningen for at anvende midler i kampen, som D.s.F. selv finder skadelige og vil afstå fra af hensyn til landets økonomiske forhold. Disse midler er kampens midler. Når D.s.F. endelig blev tvunget til at tage dem i anvendelse, »har man draget omsorg for, at de blev holdt inden for de direkte interesseredes kreds.« (Begge cit.

er fra J. Jensen & C. M. Olsen: Oversigt over fagforeningsbevægelsen i Danmark).

### *Hvem var parterne? Hvad er D.s.F.?*

Dette giver os anledning til det væsentlige spørgsmål om, hvem D.s.F. egentlig var. Den formand for D.s.F.: J. Jensen og kontrassignatar C. M. Olsen, som står som underskrivere af det netop citerede brev, var de repræsentanter for de arbejderes interesser, som her fremstilles som ønsker om ikke »at gribe forstyrrende ind i udviklingen af vort lands økonomiske forhold?«

Det drejer sig om, hvilken interesse sælgerne af arbejdskraft havde i denne afgørende konfrontations øjeblik.

Den socialdemokratiske økonom og historiker Erling Olsen har sammenfattet denne interesses indhold klart:

»Blandt *arbejdernes motiver* til at organisere sig var først og fremmest et ønske om at styrke forhandlingspositionen over for arbejdsgiverne. Under den industrielle udvikling var virksomhederne blevet større og den enkelte arbejder derfor svagere i forhandlingerne med den enkelte arbejdsgiver. Dette kunne imødegås, hvis arbejderne gennem fælles optræden *monopolisere* *salget af arbejdskraft* (min fremhævelse), og var organisationerne først dannet, kunne effektive kampmidler som strejke og blokade tages i brug. Dels fordi fagforeningerne kunne opsamle strejkefunds, dels fordi organisationerne kunne pålægge de beskæftigede medlemmer at yde støtte til de konfliktberørte.

Helst så arbejderne en *decentralisering* (min fremhævelse) af lønfastsættelsen, således at fagforeningerne tog arbejdsgiverne én for én. De forholdsvis mange beskæftigede kunne så yde en betydelig økonomisk støtte til de forholdsvis få strejkende, og da den enkelte arbejdsgivers finansielle styrke næppe kunne måle sig med den samlede arbejderbevægelses, måtte konflikten ende med arbejdernes sejr, hvorpå man kunne gå videre til den næste arbejdsgiver. Denne kampform betegnedes sædvanligvis omgangsskruen.«

Mens J. Jensen, og hvad nu de øvrige ledere af D.s.F. hed, ønskede centraliserede beslutninger, isolerede arbejdskampe – og i småt og stort efterkom DA.s visionære krav om, hvorledes en fagforening skulle se ud, var arbejdernes egentlige, vitale interesse den decentraliserede

kamp, som ikke på nogen måde tålte isolering, hvis den skulle føre til resultater for dem. Deres formål med at bygge en organisation på landsbasis op fra 1870 til 1900 var altså at skabe den nødvendige koordination af deres kamp mod arbejdsgiverne. Og hvad fik de skabt sig?

En magt som trådte dem fremmed i møde, som var uden for dem selv og over dem. En organisation som på ingen måde kunne eller ville repræsentere deres interesser i konfrontationen med den modstillede klasses interesse. I konfrontationen mellem de to afgørende klasser i det kapitalistiske samfund. Lønarbejderklassen og kapitalistklassen.

Her er vort problem. Vi kan konstatere, at fagforeningen fra sin fødsel var en fagforstening. Det gælder om at finde en forklaring på, hvorfor den var det.

### *Fagforsteningens struktur*

Man kan forklare forsteningens eksistens strukturelt. D.v.s. at man tillægger sådanne fænomener, som opstår i og med, at mennesker organiserer sig på massebasis, betydning for den form organisationen antager. Det er også nyttigt for forståelsen af forsteningens opståen. Men det skal siges med det samme, at der i den strukturelle forklaring kun ligger en del af forklaringen gemt. Det vender vi tilbage til.

Robert Michels skrev i 1900-tallets begyndelse overordentlig kritisk om datidens europæiske, fortrinsvis tyske socialistiske – dengang næsten udelukkende socialdemokratiske organisationer, fagforeningsdannelserne og partierne. Han konstruerede den såkaldte »jernhårde oligarkilov«, som kan resumeres således:

1. Overalt hvor mennesker organiserer sig, opstår der et lederskab, fordi massen er uegnet til selvforvaltning, på grund af masseog individualpsykologiske årsager.

2. Lederskabet bliver professionelt og stabiliserer sig.

3. Der skabes et bureaukrati af udpegede, valgte – regulært og regelmæssigt aflønnede stabsmedlemmer med distinkte pligter.

4. Autoriteten centraliseres.

5. Forskydning af målene, især en forskydning fra ultimative mål (e.g. opnåelse af et socialistisk samfund) til pragmatiske mål (d.v.s. organisationen bliver et mål i sig selv.)

6. Voksende ideologisk rigiditet. Konservatisme – forstået således, at man fastholder po-

litiske opfattelser og ideer, som er gjort forældede af forandrede omstændigheder, (e.g. LO.s holdning til lavtlønsproblematikken). Eller opgivelse af politiske opfattelser og ideer, som anses for forældede på grund af forandrede omstændigheder, (e.g. holdningen til socialisme).

Intolerance overfor forsøg på at revidere eller kritisere politiske opfattelse og ideer.

7. Voksende forskel mellem ledernes og medlemmernes interesser og/eller synspunkter og forrang for ledernes fremfor medlemmernes.

8. Aftagen i medlemmernes muligheder for at deltage i politiske beslutninger, selv når de er villige til at deltage.

9. Selvsupplerende mekanismer til optagelse af bl.a. oppositionsledere i det eksisterende lederskab. Ingen ny leder kan optages, før han har indoptaget, internaliseret de gældende værdier i det eksisterende lederskab.

10. (For partiers vedkommende:) Omnibustendensen: D.v.s. et skifte i appellen fra medlemsmassen til appel til vælgerunderlaget, elektoratet og fra appel til et klasseelektorat med klasseinteresser til appel til et bredere elektorat. (Fra interesse- til folkeparti).

Imidlertid er der nogle fundamentale mangler ved Michels konstruktion. Mangelen på en omfattende teori, der kan forklare denne »lov-mæssigheds« historiske grænser og gyldighed har fået Michels til at hævde, at hans opfindelse var af universel karakter, altså således at forstå, at den ville gælde overalt hvor store mængder mennesker organiserer sig; og til enhver tid hvor masseorganisationer forekom, ville de nødvendigvis blive karakteriseret af autoritetscentralisering, hvilket medfører bureaukratisering og dermed muligheden for at et oligarki kan etablere sig med interesser, som langt fra at være sammenfaldende med de masser, som lederne repræsenterer, tvært imod som oftest vil vise sig at gå på tværs af disses. Til forklaring på, hvorfor lederne har mistet deres interessefællesskab med masserne, hævder Michels, at de nuværende ledere er tidligere proletarer (i arbejderorganisationerne), som imidlertid har frigjort sig af den proletariske tilværelse, og nu identificerer sig med lederskaberne på de tilsvarende niveauer i de modstående organisationer – altså arbejdsgiverorganisationerne (og for den sags skyld også med de tilsvarende niveauer i statens administration og blandt parlamentets og regeringens repræsentanter, som de plejer hyppig omgang med).

Man kan supplere Michels iagttagelser med moderne iagttagelser, som siger, at i en autoritær (pyramidalsk) organisation – og det er staten, erhvervslivets organisationer såvel som LO – er det lederskabets interesse at undgå konflikt (en overenskomstsituation, der truer med at ende uden forhandlingsløsning, er et mareridt for LO-ledelsen), for generelt fremmer konflikt fællesskabsfølelse og sammenhold mellem de berørte (hos hver part).

(Atomiserede medlemmer af LO kan i en sådan situation ophæve deres indbyrdes konkurrence – på arbejdsmarkedet konkurrerer kapitalisterne om arbejdskraften og lønarbejderne om jobbene – og de kan forvandle sig til autonome, associerede enkelte, der på en lokal arbejdsplads – eller på mange – kan erobre frugterne af gennemtvungne forandringer).

Konflikt fremkalder og accentuerer fælles værdier og mål og undertrykker indbyrdes mistillid og uenighed – reducerer atomiteten. Men bureaukratiet fungerer desto bedre, jo mere stabile vilkår, der hersker. D.v.s. indadtil i organisationen – ved at autoritetscentraliseringen knuser solidariteten – udadtil ved at antage samme mønster som »modstanderen« – i LO.s tilfælde: DA – thi jo mere beregnelig modstanderen er – og det er han, jo bedre han ligner dig selv – jo sikrere er chancen for et forhandlingsresultat – for en »løsning« på konflikter.

Og netop forhandlinger og forhandlingsresultater er bureaukratiet mester i – det er dets profession at producere sådanne.

Og det passer glimrende ind i en ideologi, som lægger kompromisset til grund for sin praksis.

I praksis viser det sig, at lederskabet i LO opfører sig således, at det bestemmer, hvad de undergivne skal mene, at det selv skal bestemme. Altså at de øverste ledere i forholdet til masserne – i kraft af deres »kontrol over apparatet« er i stand til at manipulere i den grad med procedurerne og alle de såkaldte demokratiske spilleregler, hvorefter man vælger og kontrollerer repræsentationer, samt bestemmer organisationens politik, at alle disse demokratiske spilleregler er sat fuldstændig ud af kraft. (Det er blevet dokumenteret andetsteds og for en beskrivelse kan der henvises til pjecen: »Den danske Fagforstening« v. I. Wechselmann og K. Schmidt, Røde Hane). Lederskabet optræder i denne relation til masserne som det Sartre kalder en gruppe i forholdet til en serie: En gruppe karakteriseres som en ansamling af personer,

der sigter mod et bestemt mål, og som på organiseret vis bestræber sig for en eliminering af al inert i sig selv. Her over for er serien karakteriseret ved dens passive, inertielle, uorganiske kvalitet. I tilfældet LO har lederskabet som gruppe i hvert fald én fælles målsætning over for serien: at bevare sig selv som lederskab.

### *Organisationsstruktur, massepsykologi og samfundet som en totalitet*

Vi sagde i begyndelsen, at vi ville finde årsagen til nødvendigheden af, at fagforeningen fra sin fødsel blev en fagforstening.

Til beskrivelse af forsteningen har vi anvendt Michels, som på den ene side har tillagt strukturelle fænomener en afgørende betydning for en organisations forstening, og som på den anden side har lagt nogle massepsykologiske betragtninger til grund for, at disse strukturelle fænomener kunne få lov at virke.

Den empiriske virkelighed viser, at der faktisk foreligger et adfærdsmønster i lederskabet, som kun kan siges at være vendt mod massernes interesser i stedet for loyalt at repræsentere dem. Men i sidste instans er Michels forklaring en *psykologisering* af lederskabsproblematikken for så vidt som, at den enkelte leders »svigten« forklares med hans frigørelse af den proletariske tilværelse, som han er kommet fra, og som han ikke på nogen måde kan have interesse i at vende tilbage til, når han først har sikret sig en tryggere og bedre tilværelse end sine tidligere fæller.

Også massens adfærd betragtes ud fra en psykologisk synsvinkel: Massens adfærd er bestemt af, at den er en masse. D.v.s. at den enkelte eventuelle evne til at handle autonomt og med bevidsthed om, hvad der tjener hans egne interesser, i det øjeblik hvor han optræder i massen reduceres til en langt mindre reflekteret adfærd, som er karakteriseret af, at bevidstheden om egeninteressen helt domineres af ubevidste adfærdsformer, som er præget af spontaneitet, suggererethed og stærke følelsesudbrud. – Frem for omtanke.

For Michels fremstår lederen altså som den reinkarnerede bevidsthed i masserne, der reduceres til viljeløse, suggererede automater, hvis engagement reduceres til viljen til at udføre de handlinger, som inspireres af lederne og disses interesser.

Det er givet, at såvel lederskabets »svigten« som medlemmernes masseadfærd kan konstateres ved empirisk undersøgelse af arbejderbevægelsen, og dette er sikkert ikke kun rigtigt på Michels tid. Nu omstunder gælder det, at fagforsteningen har en apatisk medlemsmasse som underlag, en masse med hvem der – i kraft af dens apati over for forsteningen – kan manipuleres, ja, som man oven i købet til lejligheden kan få til at sende delegater ind til de »demokratiske« organer, hvorfra lederskabet med applaus og hornmusik sikrer sig sin folkelige opbakning. Det gælder kongresser, repræsentantskabsmøder såvel som tilsvarende aktiviteter med andre iscenesættelse på lavere plan. Lokale fagforeningsgeneralforsamlinger, klubaktiviteter etc. Men apatien har dog bredt sig så vidt, at der efterhånden fra lederskabets side er opstået almindelig utilfredshed med den. Forklare den kan man ikke, men at den eksisterer erkender alle de øverste fra den mest »progressive« Anker Jørgensen til den mest reaktionære Thomas Nielsen, Henry Gran etc. Og denne apati er blevet mere karakteristisk end den begejstring og de andre stærke følelsesudbrud, som Michels brugte til at beskrive datidens masseadfærd med. Forsteningen synes at virke ind som en hæmsko for den videre bevægelse. Hvorfor har den kunnet virke så effektivt? Hvorfor en forstening?

Problemet er ikke blevet løst med Michels masse- og lederpsykologi. Michels analyse er standset der, hvor den burde begynde. Michels har troet, at såvel hans erfaringer fra massepsykologien, som fra organisationsstrukturen var det konkrete, han har »glemte« eller ikke vidst, at samfundet selv forstået som en totalitet er det mest konkrete, og at de lovmæssigheder, som hersker i denne konkrete totalitet har haft bestemte, specifikke konsekvenser på det trin, hvorpå produktivkræfterne befandt sig på Michels tid; og de har i vor tid, med et højere niveau i udviklingen af produktivkræfterne andre konsekvenser.

## Fagforsteningen

Michels er os en hjælp et langt stykke af vejen til at beskrive og dermed også i højere grad forstå fagforsteningen. Men for at forklare dens opkomst må vi sætte den ind i den samfundsmæssige sammenhæng, hvori den forekommer.

Vi må studere klassesamfundets udviklingstrin og produktionsforholdene, således som de

så ud, da fagforsteningen opstod, og sådan som de måtte have ændret sig siden.

Den danske fagforening opstod på et tidspunkt, hvor det var karakteristisk for den »danske« kapitalisme, at den – bortset fra at den var temmelig distanceret allerede fra sin begyndelse – af de mest fremskredne industrilande – undergik en hurtig forvandling mod større virksomheder og monopoldannelser; men her skal man huske, at denne koncentrationstendens var langt mindre end i de fremskredne industrilande – Tyskland, England, USA. (For USA.s vedkommende var kapitalismen især højt udviklet fra begyndelsen af dette århundrede, men det er interessant, at arbejdsgiverne i USA bekæmpede fagforeningsorganiseringen næsten indtil vore dage og med betydelig succes. Forklaringen herpå skal ikke diskuteres i vor sammenhæng.)

Stordrift betinger og betinges imidlertid af planlægning (på grund af forøget risiko og på grund af forøget behov for koordination af produktionen). Kort sagt erhvervslivet havde behov for bureaukratisering, og erhvervslivets interesseorganisationer fik en tilsvarende udvikling. Dette havde til konsekvens, at DA fra sin begyndelse – og den dag i dag – er en af de mest centraliserede blandt alle interesseorganisationer i landet.

Bureaukratiets fordele som organisationsform ligger i dets overlegenhed i forhold til alle andre former for forvaltning. Vel at mærke når det gælder kalkulation og profitchancer. Teknisk set er den bureaukratiske forvaltning i så henseende præget af præcision, hurtighed, entydig kompetencefordeling, beregnelighed, kontinuitet o.s.v. altsammen en række organisatoriske fordele, som netop er nødvendige for en markedsorienteret organisation, der skal kunne klare sig i konkurrencen.

Dette er altså situationen – rent organisatorisk set, som møder D.s.F. i fødselsøjeblikket: En gennemautoritetscentraliseret modstander.

Det næste træk ved den »danske« kapitalisme, som vi skal hæfte os ved på daværende tidspunkt er, at arbejderbevægelsen i sine kampe havde sikret sig mod forlængelser af arbejdsdagen og for alvor og med nogen succes var begyndt at kæmpe for arbejdstidsforkortelse. Det vil altså sige, at den ekstensive udbytning i form af f.eks. arbejdstidsforlængelse (foruden den virkning som den færdigbragte opdeling af verdensmarkedet på næsten samme tid havde – territoriemæssigt set) så småt

afløses eller i hvert fald suppleres af den intensive udbygning, nemlig således at forstå, at den reducerede arbejdsdag nu for alvor kom i kapitalens interesses focus.

På det tidspunkt, hvor D.s.F. dannedes, var interessen begrænset til lønspørgsmål, arbejdstid, ferie, og arbejdsforhold i generel forstand. Altså var D.s.F.s opgave fra den allerførste begyndelse med den centralisering, som allerede var indtruffet ved dannelsen af organisationen, at tage sig af disse partikulære spørgsmål og dermed reducere sig selv fra at være en klassekampsorganisation til at være en interesseorganisation, der udelukkende søges for opnåelse af mål, der ikke var skæbnesvangre at indfri for kapitalen, idet dennes magtposition ikke anfægtedes. (Cf. anerkendelsen af arbejds-giverens ret til at lede og fordele arbejdet). Vi sagde i afsnittet om fagforeningens struktur, at D.s.F. var tvunget til at antage samme organisationsform som modstanderen og som de øvrige organisationer i samfundet, som optrådte inden for de justnævnte partikulærinteressers felt – d.v.s. også staten og dens administration i alt højere grad, som den blev økonomisk aktiv i den senkapitalistiske fase under udviklingen mod et korporativt samfund. (Se herom i de øvrige afsnit).

Altså den oprindelige masseorganisation, der er reduceret til en interesseorganisation, en interesseaggregator for alle enkeltes interesser – uden at påtage sig deres objektive fælles klasseinteresse – er i mødet med de øvrige bureaukratier i produktionsapparatet og den statslige forvaltning tvunget til selv at bureaukratiseres.

I masseorganisationen indebærer dette imidlertid, således som Michels viste, at strukturen bliver hierarkisk, og at de øverste lag kontrollerer de underliggende. Den demokratiske kontrol forsvinder som dug for solen og deltagelsen i fastlæggelsen af firmaets politik forhindres. Medbestemmelse forvandles til bravadeforestillinger på kongresserne, og medlemmernes eneste rimelige reaktion er apati over for en overmagt, som gør dem selv afmægtige.

Når alle beslutninger og hele myndigheden hviler hos et lederskab, hvis legitimitet er forsvundet, fordi medlemmerne, som skulle ret-

færdiggøre organisationens politik, er blevet hjemme, har det nogle skæbnesvangre konsekvenser.

For det første kan det konstateres, at det nu er lederne, der selv formulerer og fører organisationens politik. F.eks. skal »Demokrati på arbejdspladsen« i ledernes forstand indoktrineres i de masser, der ganske vist har drømme og forestillinger om et mere livagtigt liv end deres skyggetilværelse på arbejdspladsen, men som er fremmede over for alle tanker om organiseret demokrati med en struktur, der i et og alt ligner, hvad de netop er flygtet fra.

For det andet gør medlemmernes apati lederskabets position risikabel. Legitimiteten er forsvundet og må reproduceres fra lejlighed til lejlighed. (Bravadekongresserne; Monopolet på presse- og intern kommunikation; spionage over for oppositionelle (AIC) og propagandamæssig terrorisering af sådanne, hvis de dukker op til overfladen, eller overhovedet har succes – d.v.s. hvis de aktivt manifesterer den evigt latente trussel mod lederskabets legitimitet).

Apatien kan og vil slå ud i sin modsætning, for den er jo ikke et tegn på tilfredshed, tvært om – den er et tegn på, at arbejderne forsvarer deres sidste skanse, deres egen private person. Modsætningernes udslag er begyndt at vise sig på det tidspunkt, hvor ledelsens politik i den grad sammenfalder med arbejds-givernes, at der ikke længere blot er tale om retslige reguleringer af arbejdsmarkedsforholdene – således som vi så tidligere i århundredet – med voldgiftsretten (den senere arbejdsret) – og forligsinstitutionen, men at der nu også er tale om sådanne aftaler mellem »parterne« (makkerne), at arbejderne fysiske og mentale eksistens trues. Produktivitetsfremmende lønsystemer, indoktrinering og propaganda, skifteholdsarbejde og tempoopkrøning – alle disse aftalte aktiviteter mellem LO og DA skal bekriige de evt. autonome forestillinger og fysiske muligheder, som arbejderen selv forsøger at skabe sig i en fjendtlig omverden, der har interesse i at knægte ham som klassebevidst individ, for at genrejse ham som samarbejdsvillig. – Før som et vedhæng til maskinerne – i en ikke fjern fremtid som »kreativ« og »selvrealiserende« og dermed desto mere produktiv for kapitalen.