



Studiebok fra AKP(m-l)

FAGLIG ARBEID

OKTOBER

Tom side

Studiebok for AKP(m-l)

FAGLIG ARBEID

Tom side

Studiebok fra AKP(m-l)

FAGLIG ARBEID

Forlaget Oktober,
Oslo 1980

Faglig arbeid.

Studiebok fra AKP(m-l)

© Forlaget Oktober, 1980

Sats og trykk: A/S Duplotrykk, Oslo 1980

Omslagsfoto: Samfoto 1980

Omslagsutforming: Jón Sveinbjørn Jónsson.

ISBN: 82-7094-248-0

Innhold:

<i>Forord</i>	s. 7
<i>Studieveiledning</i>	s. 8
<i>Del I: Tor Mostue: Den faglige politikken til AKP(m-l) har inneholdt feil og mangler. ...</i>	s. 9
<i>Del II: Pål Steigan: Hva betyr datarevolusjonen for arbeidsfolk. (Foredrag på kurs for faglige tillitsmenn i AKP(m-l).</i>	s. 49
<i>Debatt etter foredraget til Steigan.</i>	s. 66
<i>Del III: Einar Sørli: En god tillitsmann, hva er det?</i>	s. 81
<i>Del IV: Pål Berg: Hvordan kan vi forstå og bruke bedriftsregnskaper?</i>	s. 101
<i>Del V: Bjørn Moe: Arbeidsmiljøloven, til nytte for arbeidsfolk?</i>	s. 143
<i>Del VI: Olav Tveit: Tariffoppgjør og lønnsbereg- ninger.</i>	s. 166

Tom side

Forord fra Faglig Utvalg

Denne boka inneholder artikler og foredrag om forskjellige tema som har betydning for fagforeningsarbeidet. Hensikten med boka er først og fremst å få fram materiale til studier og diskusjon.

Vi har lagt vekt på stoff som kan brukes i lønnskampen og kampen for et bedre arbeidsmiljø. NAF, regjeringa og LO-ledelsen har de siste åra forsøkt å skape stor forvirring omkring hva som er den virkelige økonomiske situasjonen for bedriftene og lønssituasjonen for arbeiderne. Her i denne boka finner du artikler som gjør deg i stand til sjøl å møte de økonomiske argumentene og regne ut kjøpekrafta.

Noen artikler tar opp AKP(m-l)s faglige strategi og taktikk til debatt. Her blir det bl.a. tatt et oppgjør med sekteriske feil som har vært gjort i AKP(m-l)s arbeid i fagforeningene. Forholdet mellom parti og fagforeningene blir også behandla.

Vi ønsker å understreke at alle artiklene står for forfatterens egen regning. Hensikten vår har ikke vært å lage et slags nytt «Faglig Manifest», men å starte en diskusjon om den faglige politikken.

Det er også en rekke tema som ikke blir behandla, som f.eks. erfaringer med streik, kampen mot nedlegginger, det internasjonale arbeidet i fagforeningene. Det betyr ikke at vi anser disse temaene for mindre viktige. Vi håper tvert imot å kunne følge opp denne boka med flere tema-hefter etter hvert.

Boka kan brukes til sjølstudier, og den kan benyttes som bakgrunnsmateriale for studieringer. Det er laga en egen studieveiledning til hjelp for studieringer. Vi håper så mange som mulig vil lese og selge boka og delta på studieringer eller seminarer. Vi er svært interessert i å få inn kritikk, erfaringer fra studieringer og synspunkter på de standpunktene som blir lagt fram i boka. Dette kan du sende til:

Faglig Utvalg i AKP(m-l)
Postboks 211,
Sentrum, Oslo 1.

Faglig Utvalg i AKP(m-l)
desember -79

STUDIEVEILEDNING

Dere som tar fatt på denne boka, har sikkert ulike behov og interesser alt etter erfaringer, type arbeidsplass og hva slags saker dere regner med vil bli særlig viktige på deres arbeidsplass i tida framover. Mange av dere kommer trolig til å bruke boka som grunnbok til studiesirkler. Et naturlig spørsmål er da: Skal vi virkelig bruke hele denne boka i studiesirkelen? Skal vi ha en sirkel på seks møter?

Vårt svar på dette er at STORT SETT er det lettere både å komme i gang med og fullføre sirkler på 3—4 møter enn «maratonsirkler» som det kanskje tar bortimot et år å gjennomføre. Men nettopp fordi behovene de forskjellige plassene vil være ulike, vil vi IKKE framheve enkeltkapitler i boka som viktigere eller mer egna for studier enn andre. Derfor overlater vi til sirkellederne og sirklene sjøl å plukke ut de kapitlene de mener vil være særskilt nyttige for dem.

Men for all del, oppfatt ikke dette rådet som mer enn det er. Dere må sjøl vurdere hvor omfattende sirkler dere ønsker å gjennomføre, enten de nå blir på to — tre eller seks møter. Dere bør absolutt lese hele boka, sjøl om dere bare bruker deler av den til nærmere studier.

Etter hvert kapittel har vi satt inn en del studiespørsmål. De må også bare oppfattes som forslag. Dere er sjøl de nærmeste til å vurdere hva slags problemer innafor de ulike områdene det er viktig for dere å få diskutert.

Studieutvalget i AKP(m-l)
desember -79

Del I:
Tor Mostue, faglig leder i AKP(m-l)
Den faglige politikken til AKP(m-l)
har inneholdt feil og mangler
Hvorfor må kommunistene
jobbe i fagforeningene?

På dette spørsmålet fins det et enkelt og umiddelbart svar: Alle arbeidere, også de som kaller seg kommunister, trenger fagforeninger for å beskytte seg mot kapitalens overgrep. Også de ønsker høyere lønn og bedre arbeidsforhold. Og kommunistene veit det som de fleste andre arbeidere veit, at dette bare kan skje på organisert vis ved at arbeiderne slutter seg *sammen* i fagforeninger.

Dette er i og for seg grunn nok for kommunistene til å slutte seg til fagforeningene. Men det fins en annen grunn. I tillegg til å ville forsvare oss sjøl her og nå mot kapitalens overgrep sammen med arbeids- og fagforeningskameratene våre, har vi ei langsiktig politisk linje, en strategi. Vi ønsker å avskaffe hele det kapitalistiske samfunnet ved at arbeiderklassen, leda av det kommunistiske partiet, gjør revolusjon og innfører proletariats diktatur. Dette gjør det mulig å innføre en sosialistisk planøkonomi og begynne marsjen fram mot det klasseløse, kommunistiske samfunnet. Sånn er, kort uttrykt, den kommunistiske strategien.

Hva har så kommunistenes fagforeningsmedlemskap med dette å gjøre? Det burde kanskje være unødvendig å stille et sånt spørsmål. For dette er et område som er ganske utførlig behandla av de marxistiske klassikerne, et område med rike erfaringer fra den kommunistiske verdensbevegelsen og et område vi i AKP(m-l) sjøl, i all beskjedenhets, har ganske mye erfaring fra.

Spørsmålet over burde derfor kanskje være unødvendig,

men er det ikke. Jeg tror det er grunn til å stille det ved forholdet vårt til fagforeningene på nytt. Jeg skal forsøke å forklare:

Kampene mot høyre-avviket i AKP(m-l)

Dette var en kamp som retta seg mot revisjonistiske og andre borgerlige avvik i partiet. Denne kampen var helt riktig og nødvendig. Kampen mot høyre-avviket var en svært brei bevegelse som berørte alle partimedlemmer, uten unntak, og som kulminerte i en rekke vedtak på partiets andre landsmøte.

Sjøl om disse kampene mot revisjonistiske og revisjonist-inspirerte avvik var helt nødvendige, blei det opplagt gjort feil både mens kampene pågikk — og etterpå. Jeg skal ikke gå i detaljer her. Men jeg vil nevne at det prinsipp-programmet som blei vedtatt, ikke med ett ord tok opp forholdet mellom partiet og fagforeningene. Og dette tror jeg ikke er noen tilfældighet: I iveren etter å ta et oppgjør med den tidligere beundringa av kretsen rundt Folkebevegelsen mot EEC's Faglige Utvalg, i iveren etter å ta oppgjør med det feilaktige og perspektivløse «Forslag til faglig manifest» fra 1974, i iveren etter å slå fast at arbeideraristokratiet må brennemerkes som reaksjonært og bekjempes skånselsløst (for bare å nevne noen viktige saker), så tror jeg at det utvikla seg en skeiv og feilaktig oppfatning i store deler av partiet om hele den faglige strategien vår. Som en uunngåelig følge av dette, har det dukka opp feil i organiseringa, prioriteringa og i taktikken.

For å gjøre ei lang (og komplisert) historie kort, så dukka det opp et «venstre»-avvik i kjølvannet til oppgjøret med høyre-avvika. Dette avviket drar vi med ennå, som tendenser til å neglisjere dagskampen og fagforeningene, tendenser til sektarisme, til dogmatikk, til «røde» fraser osv.

Hva er fagforeningenes strategiske rolle?

Alle disse «venstre»-tendensene henger sammen med feil og mangler i partiets grunnleggende syn på fagforeningene, og på forholdet mellom partiet og fagforeningene. Vi har hatt et feilaktig og mangelfullt syn på fagforeningenes *strategiske betydning*. Vi må stille spørsmålet: Er det mulig å gjøre revolusjon (og etterpå bygge sosialismen) i Norge uten at fagforeningene er aktivt med? Er det mulig å løse denne oppgava ved at fagforeningene stiller seg «nøytrale» eller ved at de aktivt motarbeider revolusjonen?

Jeg mener dette er en umulig tanke. Det strider mot all sunn fornuft og alt klassikerne har skrivi om spørsmålet. Mao Zedong har til stadighet påpekt at ei forutsetning for at massene skal få tiltru til partiet og dets politikk, er at partiet ofrer stor oppmerksomhet på massenes velferd. Når vi snakker om massenes velferd i dagens Norge, så kommer vi ikke utenom fagforeningene.

Marx har ved en rekke anledninger pekt på at fagforeningene må utgjøre en viktig del av revolusjonsmaskineriet. Det samme sier Lenin, som i «Radikalismen» tar et kraftig oppgjør med alle «venstre»-begrunnelser for å boikotte og neglisjere fagforeningsarbeidet. Gjennom hele sitt aktive liv gikk Lenin gang på gang til angrep på dem som forfekta teorien om «nøytrale» fagforeninger, dvs. fagforeninger som er «nøytrale» til sosialismen og partiet. Lenin blei aldri lei av å hevde at dette var en teori for å lede fagforeningene vekk fra revolusjonen, det var en teori for borgerlig leda fagforeninger.

Stalin sa det på denne måten: «Hvor ligger styrken til sosialdemokratiet i Vesten?

I det faktum at de har fagforeningenes støtte.

Hvor ligger svakheten til våre kommunistpartier i Vesten?

I det faktum at de ennå ikke har forent seg med fagforeningene, og at visse elementer i disse kommunistpartiene ikke ønsker å forene seg med dem.

Derfor er hovedoppgava for kommunistpartiene i Vesten nå å utvikle og framgangsrikt fullføre kampanjen for fagforeningsenhet, sørge for at alle kommunister uten unntak slutter

seg til fagforeningene, arbeide systematisk og tålmodig i dem for å forene arbeiderklassen mot kapitalen og på denne måten sørge for at kommunistpartiene får fagforeningenes støtte.» (Fra «De umiddelbare oppgavene til kommunistpartiene i de kapitalistiske landa» — tale holdt 9/5 — 1925).

Den som innbiller seg at det går an å gjøre revolusjon uten fagforeningene er i virkeligheten helt på jordet. Men også på kort sikt vil det være umulig å få framgang med de fleste politiske oppgaver partiet i dag stiller med hvis vi ikke klarer å dra med viktige fagforeninger. Er det f.eks. mulig å slåss skikkelig mot krisas virkninger uten at fagforeningene er med? En sånn «kamp» trur jeg vi må sette i de feitestе gåseøyne.

Åssen skal vi slåss mot DNA? Mot revisjonistene? Hvor skal vi lære folk (og lære oss sjøl) organisasjonskunnskap? Hvor skal vi avsløre klassesamarbeidet? Hvor skal arbeiderklassen lære samhold og solidaritet? For å være virkelige svar, må svarene på sånne spørsmål sjølsagt ha med et opplegg som inkluderer omfattende arbeid av kommunistene i fagforeningene.



Fra Saudastreiken, Lenin framhever streiken som en skole i krigen. (Foto: Klassekampen)

Vi må også nevne streikekampenes (og andre aksjoners) betydning. Lenin framhever streiken som en *skole i krigen* —

en skole som utvikler arbeidernes tillit til egen styrke, som utvikler klassebevisstheten og øker interessen for sosialismen. Jeg skal ikke gå nærmere inn på streikekampens betydning og streikekampens taktikk her, det blir alt for omfattende. Men jeg tar det med for å minne om at streikekampene slik vi kjenner dem fra 70-åras Norge, er nært forbundet med det arbeidet som kommunistene har gjort i fagforeningene. Vi må utvikle denne «skolen i krigen» enda mer, og det fins ingen annen måte å gjøre det på enn at vi trapper opp fagforeningsarbeidet vårt.

Vi kan også ta viktige klassekampssaker som tradisjonelt ikke er «reine fagforeningssaker», sånn som kampen mot rasismen, ny-nazismen, imperialismen, kvinneundertrykkinga, for å nevne noen. Hvis vi forsøker å reise en bevegelse på disse sakene som ikke tar med spørsmålet om å mobilisere fagforeningene, ja, da har vi i utgangspunktet ei innstilling for å støve disse sakene ned i smale sekteriske komiteer.

Fagforeningene i dagens Norge er viktige. Det går ingen vei utenom dem. Fagforeningene i LO representerer bortimot 700.000 ansatte, og i tillegg kommer noen hundretusener medlemmer i forbund utafor LO. Sjøl om vi ikke liker det, er det like fullt sånn.

Noen kamerater mener at vi ikke har «råd» til å jobbe så mye med fagforeningssaker som nå. Jeg mener at dette er fullstendig forfeila. Vi har ikke råd til å jobbe så *lite* med disse sakene som nå.

Skal AKP(m-l) løse sin store historiske oppgave, må partiet ha en strategi som innebærer at fagforeningene i stadig sterkere grad knyttes nærmere til partiet. Målet må være at fagforeningene ser på partiet som *sitt parti*.

Jeg mener det er på tide at partiet rydder bort alle ideer som i praksis fører til sabotering og neglisjering av denne avgjørende oppgaven.

Åssen skal vi nå dette målet? Dette er et omfattende spørsmål, men en viktig sak er i hvert fall de kommunistiske tillitsmennenes funksjon. Vi må ha mange kommunistiske tillitsmenn, et stort antall kamerater som jobber oppofrende og iherdig for de fagorganisertes interesser og vinner tillit for partiet i fagforeningene.

Fagforeninga — arena eller front?

Bak dette spørsmålet skjuler det seg et viktig problem. Åssen har vi oppfatta fagforeningene? Hva er deres egentlige rolle? Det kan ikke herske tvil om at svært mange har oppfatta fagforeninga som først og fremst en *arena*, et sted der kommunister og progressive møtes til duell med arbeideraristokrater, reformister, revisjonister og reaksjonære, et «forum faglicum» (eller hva det nå ville hete på latin) der massene vender tommelen opp eller ned for kommunistene alt etter hvor drabelige vi er til å slåss med ord.

Nå er fagforeningene på sett og vis *også* en arena: Det foregår harde kamper der, det foregår klassekamp. Men fagforeningene er ikke først og fremst et forum for diskusjon og kamp medlemmene imellom.

Da fagforeningene blei stifta, betydde dette et voldsomt skritt framover for arbeiderklassen. De blei starta ut fra behovet for å tøyle konkurransen arbeiderne imellom der arbeiderne ellers enkeltvis måtte underby prisen på arbeidskrafta si overfor kapitalisten. Splitta og enkeltvis er arbeiderne ingenting. Samla er de i stand til å forsvare seg mot mange av borgerskapets overgrep. Marx sier i et resolusjonsforslag som blei vedtatt av den 1. internasjonale, at fagforeningene har «sitt utspring i arbeidernes frivillige bestrebelser for å avskaffe eller i det minste innskrenke konkurransen med det formål å tilkjempe seg lønnsbetingelser som hever dem over de rene slavers stilling.»

En god del av vårt «venstre»-tull i mange foreninger trur jeg skriver seg fra ei grunnleggende feilaktig innstilling til denne sida av fagforeningsvirksomheten. Kampen omkring lønns- og arbeidsforholda er fagforeningenes grunnleggende oppgave. Det er derfor de er oppretta, og det er derfor de eksisterer. Fagforeninga er derfor først og fremst en *front*, der arbeiderne, uansett meningsforskjeller ellers, har slutta seg sammen for sine umiddelbare interesser. Og dette krever at kommunistene har ei grunnleggende annen innstilling og en helt annen taktikk her enn den vi benytter oss av f.eks. i et studentsamfunn eller et kommunestyre.

Forholdet mellom partiet og fagforeningene

Vårt mål er den sosialistiske revolusjonen og bygginga av sosialismen fram mot det klasseløse samfunnet. Som jeg har sagt tidligere, er det umulig å tenke seg at dette kan skje uten aktiv medvirkning fra fagforeningene. Dette betyr også at vi er for at *fagforeningene ledes av partiet*, og at vi forkaster parolen om fagforenings-«nøytralitet» og «uavhengighet av partipolitikken» som feilaktig og borgerlig.

Vi er for revolusjonen. Vi er for at partiet skal hjelpe fram, organisere og lede en brei enhetsfront, som gjennomfører den. Og fagforeningene må være en viktig (og avgjørende) del av en sånn enhetsfront. Dette er viktige deler av vår strategi, og dette mener jeg vi må si helt åpent, akkurat som vi sier at bygginga av sosialismen forutsetter proletariatets diktatur. Men dette er ingen *taktikk*. Det er gal manns verk å stille dette som forslag til vedtak på f.eks. det kommende årsmøtet i avd. 1 i Jern og Metall.

Å vinne fagforeningene for partiets linje, stille fagforeningene under partiets ledelse, kan sjølsagt ikke proklameres. Det kan ikke gjøres gjennom et vedtak i fagforeningene, og enda mindre i partiet. Det kan bare gjøres ved seigt og tålmodig arbeid, diskusjon og overbevisning. Det kan bare skje ved at partiet i praksis, ved sitt eksempel, overbeviser arbeiderklassen og viser seg verdig dens tillit. Vi er imot kuppmetoder og andre «snarveier» for å oppnå dette målet. Vi er fullstendig imot at noe parti skal dirigere og fatte avgjørelser på vegne av fagforeningene. Når vi snakker om partiets ledelse, så må den baseres på fullstendig frivillighet. Fagforeningene må alltid fatte sine egne vedtak. Det er de fagorganiserte sjøl som i sak etter sak må avgjøre sin linje. Partiets ledende rolle kan ikke vedtas én gang for alle, men må kjempes for til stadighet og grunnleggende basere seg på at partiets linje vinner oppslutning og viser seg riktig i praksis.

Fagforeningene, de borgerlige arbeiderpartiene og AKP(m-l)

I dag har DNA forholdsvis god kontroll med LO-apparatet. Med ytterst få unntak behersker de forbunda, samorganisasjonene og store deler av foreningene og klubbene. Noen plasser sitter «NKP»-ere og SV-ere i viktige posisjoner. Det samme gjør vi. Store pengesummer bevilges jevnlig fra LO, forbundene og fra klubber og foreninger til DNA. Det fins en samarbeidsavtale mellom DNA og LO. Forbunda har som erklært målsetting «faglig-politisk» samarbeid med DNA, og en god del fagforeninger er kollektivt innmeldt i DNA.

Fagbevegelsen er DNAs store mjølkeku og viktigste redskap overfor arbeiderklassen. Mange fagorganiserte er imot dette, kanskje de fleste. Mange gir uttrykk for dette ved å si at de prinsipielt er for nøytrale og partipolitisk uavhengige foreninger. Et sånt prinsipp står opplagt i motsetning til vår strategiske oppfatning. Likevel kan det ikke herske noen tvil om at denne motstanden mot DNAs bruk og misbruk av fagbevegelsen er sunn og progressiv. Vi må støtte, hjelpe fram og organisere alle sanne strømninger. Sjøl om vi strategisk er for fagforeninger som er så nært knytta til partiet som mulig, så må vi innse at det er langt fram. Det som i dag er en viktig kamp-sak, er å svekke DNA-ledelsens innflytelse på alle plan.

For å få til en breiest mulig allianse mot DNA-misbruket, er vi nødt til å redusere våre egne ambisjoner, også der vi står sterkt. Derfor trur jeg vi bør gå imot alle bevilgninger til politiske partier. Ikke utfra en argumentasjon om at dette er prinsipielt utillatelig til alle tider, men fordi vi er imot den partipolitiske splittelsen, sjåvinismen og det misbruket som DNA-pampene legger opp til. At vi sjøl avstår fra partipolitiske markeringer vil sikkert gjøre det lettere å få til det som nå er langt viktigere; å bekjempe og isolere DNA-ledelsen og regjeringstilhengerne.

Kommunistiske tillitsmenn og økonomismen

Våre fagforeningstillitsmenn er på den ene sida kommunister, på den andre sida tillitsmenn. Dette er ikke uproblematisk. På den ene sida har vi partiet, arbeiderklassens fortropp, med oppgaven å samle, organisere, skolere og lede stadig større deler av arbeiderklassen og folket fram mot sosialismen. På den andre sida har vi fagforeningene, der i prinsippet alle arbeidere uansett oppfatninger er med, med sine tradisjoner på godt og ondt. Med sin uunngåelige sneverhet, med mange tilbakeliggende ideer, med klassesamarbeid, Hovedavtale, reaksjonære ledere osv.

Jeg har hørt at noen mener at våre fagforeningstillitsmenn gjør store økonomistiske og syndikalistiske feil i arbeidet sitt. La dette være sagt med én gang: Noen plasser fins det stygge tendenser til at våre tillitsmenn bare dilter etter høyresosialdemokratiske førere. De unnlater å reise viktige saker. De bruker tilbakeliggendheten i foreninga som argument for å sette partiet og partiets politikk til side. Dette er klare unntak, men de fins, og slike kamerater må kritiseres. De må få mye hjelp og veiledning slik at de kan forbedre seg.

Det fins altså eksempler på faglig høyre. Noe annet ville være rart i en situasjon der vi plutselig har fått en god del helt ferske tillitsmenn, tillitsmenn som kanskje aldri har fått skikkelig veiledning eller kritikk fra partiet. Men jeg mener at mesteparten av den kritikken jeg har hørt om «faren for økonomistiske og syndikalistiske avvik i fagligarbeidet», er feilaktig.

Anklagene om økonomistiske avvik har ofte gått ut på at våre folk bare driver fagforeningsarbeid, mens de tar få partiinitiativer, verver få nye partimedlemmer, selger lite KK osv. Sann sett er de vel som mange andre partikamerater. Jeg trur vi bør huske på at mange av våre tillitsmenn er ganske ferske, de må få lov til å bruke mye tid og krefter på å fungere og utvikle seg som tillitsmenn. De må rette stor oppmerksomhet mot massenes velferd. De må være drilla på kryss og tvers i lover og avtaler. De må bruke mye tid på å utvikle demokratiet og bryte med udemokratiske tradisjoner. Kort sagt: De må få tid og anledning til å drive mye «reint» fagforeningsar-

beid. Dette er ei stor oppgave som det ikke går an å løse med lillefingeren. I praksis ser jeg det sånn at anklagene om økonomisme i de fleste tilfeller har som konsekvens å hindre våre folk i å bruke den tida som er nødvendig for å bli flinke tillitsmenn, flinkere enn sosialdemokrater og revisjonister.

Det at mange i den nåværende situasjon er så livredde for økonomismen, trur jeg kommer av at det er for dårlig forstått hva økonomismen er for noe.

Vulgarisering av Lenin

Sånn jeg har skjønnt Lenin, bruker han begrepet *økonomisme* om ei politisk retning i arbeiderbevegelsen som hevder at den økonomiske kampen er *overordna* og en *forutsetning* for andre former for klassekamp. Økonomistene mener at arbeiderne gjennom den *økonomiske kampen aleine* kommer fram til bevissthet om sosialismens nødvendighet, og at den økonomiske kampen så å si av seg sjøl fører til sosialismen. Det er etter min oppfatning å vulgarisere Lenin når enkelte kamrater anklager de av våre tillitsmenn som i hovedsak driver med økonomisk kamp, for «økonomisme».

I «Brev til I. Gusev» (se Røde Fane nr. 2, 1975) kritiserer Lenin en resolusjon som er vedtatt i forbindelse med oppstanden i Russland i 1905. Resolusjonen sier at oppgaven med å forberede seg for væpna opprør kommer i forgrunnen, og «som følge av dette kjem oppgåva med å leie fagforeiningskampen til proletariatet i bakgrunnen». Dette kritiserer Lenin slik:

«Det er gale teoretisk å jamstille dei *to oppgåvene* som om dei var på same nivå: «oppgåva med å bu seg for væpna opprør» og «oppgåva med å leie fagforeiningskampen». Den eine oppgåva seier de kjem i forgrunnen, den andre i bakgrunnen. Å tale slik vil seie å jamføre og vege mot kvarandre ting som høyrer til kvart sitt område. Væpna opprør er ein metode for politisk kamp på eit visst tidspunkt. Fagforeiningskampen er ein av dei vedvarande formene i hele arbei-

darrørsla. Han vil alltid trengst under kapitalismen og er grunnleggjande til alle tider. I eit stykke som eg hermar i «Kva må gjerast?» skil Engels ut tre grunnformer i den proletære kampen: økonomisk, politisk og teoretisk — det vil seie fagforeiningskamp, politisk kamp og teoretisk kamp (vitskapleg, ideologisk og filosofisk).»

Når enkelte kamerater bruker så mye tid på å sitere fra «Hva må gjøres?» for å «bevise» at faren for økonomisme er stor, så bør de òg huske på at Lenin skreiv dette i en situasjon der (ifølge han sjøl) så å si alt som var arbeiderbevegelse prioriterte den økonomiske kampen over alt annet. Altså den stikk motsatte prioriteringa til partiet i dag.

Oppgaven i dag kan umulig gå ut på å hindre partikamera-ter i å drive den økonomiske kampen. Det må være stikk mot-satt. Den økonomiske kampen, fagforeningskampen, må få den plassen den fortjener.

Den økonomiske kampen er ikke nok, den er ikke tilstrekkelig. Å hevde noe sånt ville være økonomisme. Samtidig er den økonomiske kampen helt nødvendig. Når det gjelder fagforeningene, må vi innse at dette er hovedsaken for dem. Samtidig er vi for å politisere fagforeningene, de må «skrive avskaffelsen av lønnsystemet på sine faner», som Marx sa. Men denne oppgaven kan ikke stilles som alternativ til den økonomiske kampen. Det er en oppgave som må komme i tillegg til og sammen med den økonomiske.

Bli fagforeningsekspert

I tråd med det som er sagt foran, skal jeg bare knytte noen ord til en feil som har sammenheng med feilaktige oppfatninger av «økonomisme».

Flere steder i partiet fins det en (mer eller mindre åpent uttalt) motvilje mot å la våre fagforeningsfolk få grunnleggende fagforeningsskolering. Dette er skadelig. Det er ei linje for å hindre oppgaven med å knytte fagforeningene til partiet. Det er ingen grunn til å være fornøyd med tingenes tilstand

der vi har tillitsmenn som ofte mangler den mest elementære kunnskap for å fungere skikkelig.

Jeg mener det er obligatorisk å kjenne vanlig organisasjonskunnskap som Einar Gerhardsens «Tillitsmannen». Vi må kjenne overenskomster og tariffene lokalt og sentralt. Vi må kjenne Hovedavtalen, Arbeidstvistloven, Arbeidsmiljøloven.



Det må være obligatorisk for alle som jobber i fagforeninger å lese denne boka.

Vi må kjenne gangen i tariffoppgjør, kjenne LOs og forbundens vedtekter osv. Vi er nødt til å dra på de kursene som gir sånn kunnskap — uansett om den egentlige hensikten med dem er å oppdra folk til klassesamarbeid. (En annen sak er at ofte gir sånne kurs svært gode muligheter til faglige og politiske diskusjoner som *vi*, og ikke de reaksjonære, tjener på). Videre er vi nødt til å drive sjølskolering.

Vi må slutte å applaudere den faglige uvitenheten. I tillegg til de sakene jeg har nevnt ovenfor, bør våre fagforeningsfolk interessere seg mye for bedriftsøkonomi, eierforhold i bedriftene osv. Våre folk bør abonnere på det viktigste materialet fra Statistisk Sentralbyrå, og studere det materialet om økonomi som fra tid til annen blir presentert i Klassekampen. Alt sånt stoff bør en samle på til bruk i diskusjoner som utgangspunkt for å beregne krav til tariffoppgjøret osv.

Syndikalisme og «syndikalisme»

Jeg er helt uenig i den kritikken som er reist mot våre faglig aktive kamerater om «syndikalisme» *fordi* de er aktive i fagforeningene og av den grunn nødvendigvis må få mindre tid til annet partiarbeid. I virkeligheten er det sånn at visse kritikere har ei linje som i praksis vil føre til syndikalistiske avvik. La meg forklare:

Uavhengig av hva vi gjør eller ikke gjør, vil det eksistere fagforeninger og fagforeningsaktivitet. Syndikalisten vil hevde at denne virksomheten er nok i seg sjøl, og den er overordna og viktigere enn «partipolitikken». Hvis vi boikotter og neglisjerer fagforeningsarbeidet, gjør vi akkurat det syndikalisten ønsker.

Syndikalismen er en høyre-ide. Linja med at fagforeningsarbeidet ikke er «revolusjonært nok» er en «venstre»-ide. Konsekvensene av begge disse avvika er svært like.

Det fins i virkeligheten bare én måte å bekjempe syndikalismen på. Det er ved å forsøke å få så stor innflytelse på fagforeningenes virksomhet som mulig. Vi må ha mange

kommunistiske tillitsmenn. Men disse må ikke overlates til seg sjøl. De må få hjelp, veiledning og kritikk. Syndikalismen er i dag ikke først og fremst et avvik hos enkelte kamerater (sjøl om sånne avvik fins), men et avvik i partiets måte å jobbe på.

Litt om taktikk

Mange kamerater har ofte vanskelig for å skjønne forskjellen på strategi og taktikk. For å belyse dette forholdet, er det vanlig å illustrere det med krig. Langvarig folkekrig vil være den strategiske linja for å kaste en okkupant ut av Norge. Men å ha en strategi er ikke nok. I løpet av en sånn langvarig folkekrig må det utkjempes mange slag. Det vil være nødvendig med omgruppering av styrker, tilbaketrekking fra frigjorte områder. Krigen setter på dagsordenen tusen forskjellige tiltak. Isolert sett kan f.eks. en tilbaketrekking synes å bryte fullstendig med det strategiske målet: å slå fienden. Men alle som kjenner litt til hvordan folkekrig utvikler seg, veit at sånne taktiske retretter ofte må til før folkets krefter er sterke nok til å nedkjempe fienden i avgjørende slag. En strategi uten en taktikk er en umulighet. Strategi og taktikk hører sammen. Men samtidig er strategi og taktikk to forskjellige ting. Jeg skal ikke komme nærmere inn på dette her, men henviser til Hallvard Gråtopps artikkelserie om emnet (Hallvard Gråtopp, «Hva er revolusjonær taktikk?», *Les og Lær* 6, Forlaget Oktober 1978).

En del partikamerater har gjort tabber i fagforeningsarbeidet nettopp ved å tru at det er nok med en strategi. Taktikk har blitt sett på som noe snuskete som gjør den stolte rødfargen bleik og flekkete. Noen kamerater gjorde det f.eks. til vane å stille på fagforeningsmøter med forslag til resolusjoner som nærmest var snytt ut av partiets prinsippprogram. Andre reiste som forslag til vedtak Lenins analyse av arbeideraristokratiet uten engang å forandre på formen.

En sånn «taktikk» — eller snarere mangel på taktikk — gjorde det en del steder lett for de reaksjonære å isolere kom-

munistene. Hvis vi overfører denne ytterst utålmodige neglisjeringa av taktikken til krigens område, så ville det tilsvare at kommunistene skulle legge opp til den avgjørende konfrontasjonen med fienden straks. På krigens område ville det føre til katastrofale nederlag. Så drastiske konsekvenser har denne linja ikke ført til i fagforeningsarbeidet, men en del plasser er vi blitt satt langt tilbake.



Det er helt nødvendig å ha en taktikk i fagforørningsarbeidet.

Vi ønsker å gjøre fagforeninger til kraftige sentra for klassekamp mot borgerskapet, staten og reaksjonen. Vi arbeider for at de skal spille en aktiv rolle i revolusjonen og i bygginga av sosialismen fram mot det klasseløse kommunistiske samfunnet. Dette er vår *strategi*. Men det er ingen *taktikk*. Å proklamere dette på fagforeningsmøter, ville hjelpe oss lite. I ei typisk norsk fagforening ville det kanskje skade oss kraftig. Enkelte plasser ville dette være nettopp det som skulle til for å få oss ekskludert og sparka fra jobben.

Den sosialistiske revolusjonen står ikke på dagsordenen. Arbeideraristokrater av ultra-høyre-typen har makta i LO. Det er mye motstand mot deler av disse folkas politikk, men de er langt fra avslørt. Det fins mange reaksjonære linjer og tradisjoner som medlemmene ser ut til å akseptere. Kommunistene står svakt. Sånn er situasjonen. Vi kan ikke late som om situasjonen *ikke* er sånn, drømme oss fram til en mer gunstig situasjon. For å nå de måla vi har satt oss, er vi nødt til å ta utgangspunkt i den situasjonen som fins, ikke late som om flertallet slutter opp om AKP(m-l) i det meste.

Dagens situasjon krever en taktikk, og jeg skal peke på noen prinsipper for taktikk som jeg mener er viktige nå.

Masselinja

All kommunistisk taktikk har som målsetting å mobilisere massene. Uten massene reduseres kommunistene til en liten klikk «helter» som aldri vil være i stand til å få gjennomført noe av betydning.

«Massene er de virkelige heltene», sier Mao. Og massene på et gitt sted er alltid noe konkret. De er levende, faktisk eksisterende mennesker, mennesker med sine oppfatninger på godt og vondt, med sine forhåpninger, illusjoner og fordommer, med lojalitetsbånd osv., osv. Det er nettopp disse menneskene som skal mobiliseres — ikke et «fantom» — MASSENE — som vi ønsker oss helt anderledes enn de faktisk er.

Når vi skal mobilisere, må vi avvise sekterismen, dvs. alle

tanker, ideer og organisatoriske innretninger som hindrer oss i å få massene i tale og mobilisere dem. Det fins flere typer sekterisme. Jeg skal nevne noen.

Personlige feil. Jeg har et visst inntrykk av at mye av det «Oppgjør med sekterismen» som fra tid til annen foregår i partiet på forskjellige nivåer, konsentrerer seg svært mye om personlige feil hos kameratene. En sekterisk kamerat framstilles gjerne som en som slår seg ned for seg sjøl ved et bord i bedriftskantina. Der sitter han/hun godt skjult bak siste nummer av Røde Fane og tjukke hornbriller, mens han iltet tygger kvitløk og irritert nekter å prate med folk.

Sjølsagt fins det folk i partiet som har en personlig stil som vanskeliggjør kontakt med andre. Men de er etter min oppfatning så få unntak at det er lite å drive partikampanjer på. Jeg tror at mye av denne polemikken mot personlige feil er rein og skjær moralisme og egna til å skjule viktigere former.

Partiets organisasjonssekterisme. Vanskelig ord. Men med det mener jeg de tendensene som fins i partiet sentralt, distriktsvis og lokalt til å organisere seg vekk fra massene på arbeidsplassene og i fagforeningene.

For det første: Det er ofte sånn at våre kamerater er nedlessa i så mye annet partiarbeid at kontakten med folka på jobben og i fagforeninga kommer i 10. rekke, dvs. at det ikke blir noen kontakt i det hele tatt.

For det andre: Mange av våre faglige folk er slett ikke med i faglige lag, men i lag som er organisert for helt andre oppgaver.

For det tredje: Våre lag er gjennomgående små. Dette betyr at det blir et skeivt forhold mellom antallet folk i styret («ledelsen») og de andre («de som skal ledes»). Noen steder, særlig på større plasser og i store bransjer med mange lag, fører dette til et enormt byråkrati med uforholdsmessig mye internaktivitet og lite slagkraftig eksternt markering.

For det fjerde: Det fins dårlig eller ingen kontakt partimedlemmer i mellom som absolutt må ha sånn kontakt for å utvikle politikken videre: i bransjer, forbund, konserner.

Vi er kommunister. Vi har slutta oss sammen for å få gjort noe i den norske klassekampen. Men ofte får vi gjort lite eller ingenting fordi de organisatoriske innretningene mangler eller stiller seg i veien.

For det femte: Partiet trenger eksterne faglige talsmenn. Vi mangler folk som kan uttale seg på vegne av partiet om faglige spørsmål, mangler folk som kan ta faglige initiativer, drive «diplomati» osv.

Jeg trur vi nå bør jobbe ut fra prinsippet til Mao: «Flere og bedre topper. Enklere administrasjon.» La oss være mindre dogmatiske i organisasjonsspørsmål. La oss prøve oss fram med eksperimenter.

En diskusjon om sånne problemer trur jeg er langt mer fruktbart enn å diskutere personlige feil hos enkelte kamerater. La oss finne ut om det fins organisatoriske (og andre) forutsetninger for å jobbe etter masselinja.

«Ikke slå i alle retninger.»

Dette prinsippet er formulert av Mao. Noen kamerater skjønner dette dårlig og legger opp til ei linje som betyr «oss mot røkla», dvs. at vi angriper alt og alle vi er uenig med. Vi skiller ikke ut hva som er mest vesentlig *nå*, vi skiller ikke mellom likt og ulikt. Arbeideraristokrater, forbundsledelse, DNA-ere og deres sympatisører, revisjonister og deres tilhengere, tillitsmenn, formenn — alle sånne folk er vi sikkert uenige med på det ene eller det andre området. Og 99 prosent av dem er sikkert uenig i prinsippprogrammet vårt.

Det er dårlig taktikk å slåss mot alle disse på én gang. Det bidrar bare til den situasjonen som de reaksjonære ønsker, nemlig at vi blir isolert.

Allianser

Det er mulig — og også helt nødvendig — at kommunistene inngår allianser i det faglige arbeidet. Flertallet av medlemmene i ei fagforening vil i dag være uenig med kommunistene i svært mye. Samtidig er det sånn at de som ikke er kommunister, også blant sympatisørene og medlemmene til de borgerlige arbeiderpartiene, er uenige seg i mellom. I mange saker, store som små, vil det oppstå muligheter for allianser mellom oss og andre grupperinger.

Såanne allianser kan være helt kortsiktige, begrensa til én konkret sak, eller mer langsiktige der vi står sammen med ei eller flere grupperinger mot andre over en lengre periode.

La meg nevne to eksempler:

På en stor bedrift var årsmøtene den eneste form for medlemsmøter. Klubben var så å si dau. En diktatorisk klubbformann gjorde alt sjøl, høyt over hodet på medlemmene. Det var i praksis umulig for oss og for medlemmene ellers å komme med initiativer. I denne situasjonen gjorde partikameratene våre det eneste riktige. De gikk inn i en svært brei allianse med DNA-ere, SV-ere, arbeideraristokrater og alt som kunne krype og gå. Alliansens plattform innskrenka seg til ett spørsmål: Det måtte velges et klubbstyre som var villig til å avholde klubbmøter. Det var alt. For denne alliansen spilte det ingen rolle om du var sionist eller fyllefant, rasist eller tilhenger av gråsoneavtalen. Som en kan skjønne var denne alliansen svært brei, og den vant en klar seier. En allianse av ytterst kort varighet.

Et annet eksempel: I ei fagforening har vi et par partimedlemmer og 5—6 sympatisører. Foreninga har de siste 20 åra vært totalt dominert av DNA, og et forslag om å si opp det kollektive medlemskapet i DNA falt for noen år siden med 2/3 flertall. De toneangivende i foreninga har hele tida vært 3 DNA-ere som alle er fastlønna (2 av dem i verv utafor foreninga) og med et kommunestyremedlem i spissen. Disse arbeideraristokratene leda et stort og forholdsvis aktivt DNA-lag innafor foreninga.

Bortsett fra under EEC-kampen, har disse tre hatt god kontroll. I de fleste avstemminger var det partimedlemmene og sympatisørene pluss en håndfull andre mot resten. Alle av-

stemminger klarte de tre å gjøre til et spørsmål for eller mot DNA. Og dette var ikke så vanskelig fordi våre folk — fordi foreninga var så DNA-dominert — brukte mesteparten av tida til å slå mot DNA.

Etter ei tid la våre folk om taktikken. Inntil videre lot de DNA være DNA, og i stedet blei skytset retta inn på «de tre», særlig på kommunestyremedlemmet. Første gangen skjedde dette i samband med at tariffkrav skulle sendes til forbundet, og våre folk klarte å skape en allianse mellom det store flertallet og oss, mot de tre som blei helt isolert. Denne alliansen er videreutvikla siden. Våre partimedlemmer legger i dag hovedvekta på konkrete tariffsaker, vernesaker osv., der medlemmene står på ei fullstendig annen linje enn de tre.

Samtidig er det blitt dreis på arbeidet mot DNA, men nå på en annen måte enn tidligere: Nå blir ikke lenger hovedvekta lagt på «kommunister mot sosialdemokrati» eller AKP mot DNA. I stedet tar en opp regjeringas mest reaksjonære tiltak som direkte rammer medlemmene. Dette har gitt gode resultater. DNA-blokka er gått i oppløsning. Vi er godt representert i styret.

Mer kunne sies om dette, men kommunistene sier at den alliansen som er skapt med mange DNA-ere, antakelig kommer til å vare ei stund. Fremdeles står mye igjen for at foreninga i praksis ser på AKP som sitt parti. F.eks. er foreninga fremdeles medlem av DNA. Men våre folk sier at dette nok skal opphøre, men at det må skje i samarbeid med en del toneangivende DNA-medlemmer og sympatisører.

Vel, det var et eksempel på en mer langvarig allianse.

Splitte fienden

Lenin sier at kommunistene må utnytte den minste splittelse hos fienden. Han sier også at å utnytte dette er «obligatorisk». På dette området er vi ofte de reine amatører, ja, noen er også så redde for å bli møkkete på fingrene at de rykker tilbake for sånn taktikk. F.eks. har jeg hørt en del mumling

mot at Kåre Kristiansen fra Kr.F. blir intervjuet om gråsoneavtalen i Klassekampen.

Hvem er «fienden» i det faglige arbeidet? Så lenge m-l-bevegelsen har eksistert, har det vært kapitalistene, LO-ledelsen, forbundsledelsene (kanskje med et par unntak), regjeringa, kommunestyre, DNA- og revisjonistpamper, størstedelen av arbeideraristokratiet, mange lokale ingeniører og formenn. Ja, da har vi vel de viktigste. Og det er klart at dette er fienden; en gjeng reaksjonære som med nebb og klør vil slåss mot sosialisme.

Men samtidig er det forskjeller mellom disse folka. Og Mao har sagt at enhver forskjell innebærer en motsigelse. De slåss ofte med hverandre innbyrdes, og det er ofte ingen skinnkamp, men reell kamp — f.eks. mellom kapitalister om ordrer og markeder.

En annen sak er at flere i denne gjengen — særlig de som har «utgått fra arbeiderbevegelsen» — ofte har behov for å framstå som folkelige og progressive. Spesielt viktig er dette nå i krisetider der kapitalistene og regjeringa legger ekstra store byrder på arbeiderklassens skuldre.

Jeg tror mye av årsaken til at vi har vært dårlig i stand til å utnytte motsigelser hos fienden kommer av at vi har en idealistisk og firkanta oppfatning av dette med å «avsløre fienden». Fienden er liksom til for å avsløres og bekjempes, dermed basta.

Men la oss ta kampen rundt frie, forbundsvisse oppgjør som eksempel. Jeg mener det må være helt opplagt at vi med alle krefter må forsøke å spille de forbunda som har vedtak om dette, ut mot LO-ledelsen. Så får vi heller avsløre dem hvis (når) de svikter.

Eller ta kampen mot bedriftsnedleggelse. Det har vist seg ved flere anledninger at det er mulig å få kommunestyre, ordførere, lokale kapitalister etc. til å protestere skarpt mot dette.

«Er det mulig å splitte fienden i denne saken?» Dette bør være et spørsmål vi stiller oss hver gang vi diskuterer en konkret taktikk.

Bryte ned blokker

Mange steder har lang tradisjon med blokker og blokkavstemninger. Dette kan ha pågått i årevis. Oppmøtet til foreningsmøtet er stort sett det samme, likeledes stemmetalla for og imot. Oftest er sånne blokker oppdelt etter partiskiller. I Sverige er dette mange steder virkelig satt i system: Fagforeningsvalg foregår etter partilister.

På sånne plasser må den viktigste oppgaven være å slå dette blokk-systemet i filler. Det første vi må gjøre er å undersøke om det er noe i vår egen virksomhet som bidrar til å sementere blokkene. Jeg trur at det kan være mye å hente i en sånn undersøkelse. Jeg veit om steder der våre folk nærmest har vært fornøyde med at «de to linjene står klart mot hverandre». Men når «den riktige linja» i år etter år utgjøres av det samme lille mindretallet mot det samme store flertallet, blir dette en tvilsom fornøyelse.

Det andre som må gjøres på sånne plasser, er å se på forholda i «fiende-blokka». Alt der kan umulig være like reaksjonært. Fins det ikke én AP-gubbe som i hvert fall i noen saker står for noe bra, er uenig med de mest reaksjonære høvdingene? Fins det ingen muligheter for allianser? Er det ikke mulig å splitte ut noen? Sånn må vi undersøke. I 99 av 100 tilfeller vil vi få napp hvis vi gjør det skikkelig.

Nødvendig med kompromisser

Det fins sikkert ingen i partiet som er prinsipielt mot kompromisser. Alle veit at det er å legge seg ut med Lenin. Likevel gjøres ikke de kompromissene som er *nødvendige*. Særlig på plasser der våre folk i årevis har stått på stedet marsj, trur jeg det er nødvendig å granske om det faktisk eksisterer ei linje som sier at kompromisser er feilaktig.

En korrekt fagforeningstaktikk er stinn av kompromisser. Annnerledes kan det umulig være i en organisasjon som skal

samle alle arbeidere, uansett oppfatning, ei forening som skal leve og eksistere under kapitalismen.

Mye feilslått taktikk bunner i forveksling mellom det som er mulig og det som er ønskelig. Og den vanligste feilen er kanskje å ønske seg medlemmer som ikke fins.

Gjør undersøkelser

Ofte gjør vi feil fordi vi veit for lite. Vi veit lite om hva folk mener. Vi veit for lite om bedriftens økonomi. Vi kjenner ikke eierforholda. Vi veit lite om hvilken taktikk sosialdemokratene vil føre, osv. Kort sagt, vi jobber ofte i «tåka». Ingen kommer og serverer sånn kunnskap for oss. Tvert om vil sjøl-sagt alle reaksjonære gjøre store anstrengelser for å hindre at vi får sånn kunnskap. Det fins mange vanskeligheter når vi skal skaffe oss den. Jeg kan ikke gå i detalj om dette her, men en forutsetning for å begynne å løse problemene er i hvert fall at vi ser på oss sjøl som uvitende, at vi innser at dette er en avgjørende svakhet og at vi legger planer for åssen vi skal rette på det.

Bli kjent med folk

Arbeidskameratene våre ser vi ofte bare på jobben. Ofte treffer vi bare noen få av dem der. I store forsamlinger kan vi ikke regne med å treffe folk fra jobben i det hele tatt. Vi er nødt til å ta fritida i bruk. Det er en god del av våre fagforeningsfolk som etter hvert har blitt flinke til det. F.eks. så for- enes ofte det nyttige med det behagelige ved å invitere folk hjem. Noen steder arrangeres det også mer offisielle fester i regi av klubb eller forening.

Noen tips

Det har vært en svært positiv utvikling i partiets faglige jobbing når det gjelder å utvikle en konkret taktikk. Mange kamerater har gjort stor framgang, men fremdeles har dette kommet kort flere steder. Noen ser på taktikk som noe mystisk som de ikke klarer å beherske. Det er klart at mange situasjoner *er* vanskelige å vurdere.

I tillegg til å kjenne prinsippene, må vi ha kunnskaper om og nær kontakt med medlemmene. Dessuten er det sånn at vi mange steder mangler erfaring. Vi kommer sikkert også i fortsettelsen til å gjøre feil.

Vel, ta det for hva det er, men her kommer ihvertfall noen «huskereglene» jeg sjøl mener å ha nytte av.

Tenk alltid på konsekvensene. Mange feil kunne helt sikkert ha vært unngått hvis vi ikke hadde en så abstrakt holdning til problemene. Tenk derfor alltid igjennom hva som blir konsekvensene ved å gjøre det ene eller det andre. Det er praksis som til slutt avgjør om en taktikk er riktig eller ikke.

Alle kan gjøre feil av høyre-typen. Dette papiret tar i hovedsak opp «venstre»-feil. Det betyr ikke at partiet er vaksinert mot høyrefeil. Kanskje fordi jeg er blitt kritisert for høyrefeil tidligere, forsøker jeg alltid å spørre meg sjøl: — Gjør jeg høyrefeil nå? Vil jeg kunne forsvare dette seinere overfor folk, overfor partiet, overfor revisjonister? Særlig når det viktigste er å korrigere «venstre», kan dette være nyttig.

Del tinga opp — ikke rot dem sammen. Det som er forskjellig, må behandles forskjellig. Mye rot og kaos har oppstått fordi det som i virkeligheten er forskjellige saker, behandles som én og samme grauten. Det er forskjell på arbeideraristokratiet og den enkelte arbeideraristokrat, på DNA sentralt og det enkelte DNA-medlem. En klubb har klubbformann på heltid lønna av bedriften. Vi er imot det, men problemet kan ikke løses på lang, lang tid. Det er ett problem. Vi er for å stille en progressiv kandidat til klubbformannsjobben i dag. Dette er to forskjellige problemer.

Bryt med spontanismen — lag en plan. Skal vi få skikk på fagforeningsarbeidet vårt, må vi bryte med spontanismen. Det holder ikke at vi slenger innom fagforeningsmøtet og håper

på at det skal gå bra der. Vi må legge en plan. Vi må ikke bare ha en plan for hvert enkelt møte, eller for hver enkelt faglig begivenhet som dukker opp. Vi må ha mer langsiktige planer. Oftest vil det være mest hensiktsmessig å lage planer for ett år av gangen — gjerne fra årsmøte til årsmøte.

Forholdet til arbeideraristokratiet

Her har det vært mye diskusjon i partiet, særlig omkring forslaget til faglig manifest på sommerleirene i 1977. Mange problemer som oppsto rundt disse diskusjonene, ser jeg som i hovedsak avklarte. Sånn jeg forstår det, er det utbredt enighet om følgende:

a) Arbeideraristokratiet er et sjikt som spenner over flere klasser. Dette sjiktet er bestukket av imperialismens superprofitter for å opptre som borgerskapets agenter i arbeiderklassen.

b) Det er *bestikkelsen* som gjør arbeideraristokratiet til arbeideraristokrati, ikke at de enkelte er reaksjonære.

c) Taktikken kan ikke behandle arbeideraristokratiet som ei blokk. Det er forskjeller på dem politisk. Noen vil i enkelte saker ta progressive standpunkter. Noen vil også kunne delta aktivt på den riktige sida i revolusjonen.

d) Det er uunngåelig at det kommer arbeideraristokrater inn i partiet og at enkelte partikamerater blir arbeideraristokrater. Sånn må det nødvendigvis være så lenge vi slåss om posisjoner i fagforeningene. Vi må jobbe for å redusere privilegiene til slike folk.

Vel, omtrent sånn oppfatter jeg at det er enighet om. Men fremdeles står en del ugreie igjen. Én sak jeg har merka meg er at arbeideraristokrati-begrepet brukes lite i vår faglige agitasjon og polemikk. Dette er et tankekors siden ei forutsetning for å få skikkelig dreis på kampen mot arbeideraristokratiet jo må være at Lenins teori gjøres kjent, eventuelt at den populariseres, for flere enn oss sjøl.

Årsaken til dette trur jeg er at ennå er en del saker uavklar-

te, bl.a. om helt eller delvis betalte tillitsmenn.

I begynnelsen av diskusjonen om arbeideraristokratiet var det noen kamerater som sa at vi måtte være mot systemet med fastlønna tillitsmenn i det hele tatt. Dette standpunktet ser jeg som en umulighet. Det er vanvidd å hevde at LO med 700 000 medlemmer ikke på et eneste nivå trenger folk på heltid, mens for eks. AKP(m-l), som unektelig er noe mindre, skulle trenge en god del folk på heltid. Det er helt opplagt at vi må være mer nyanserte enn det enkelte tidligere har gitt uttrykk for. Jeg skal ta standpunkt til noen konkrete eksempler.

Når fagorganiserte betaler

For det første. Vi kan umulig være imot at enkelte fagforeninger har en eller flere tillitsmenn på heltid der disse *betales av fagforeningskontingenten*. La oss ta Bygningsarbeiderforbundet. Der fins det ganske mange foreninger med ei sånn ordning. Disse foreningene har ofte sine medlemmer spredd over et stort område. Nye byggeplasser blir starta, andre legges ned. Mange skifter til stadighet firma. Det er i virkeligheten umulig å drive skikkelig tillitsmannsarbeid i ei sånn forening hvis det ikke fins minst én ansatt på heltid. Jeg har heller aldri hørt at medlemmer av AKP har gått inn for å nedlegge slike verv, og det trur jeg er klokt. En sånn tillitsmann kan heller ikke sies å være «bestikki av imperialismen», tvert imot betales han av kontingentpengene. Og det er medlemmene som — ihvertfall i prinsippet — bestemmer lønns størrelse.

Jeg kjenner også eksempler på at medlemmer av AKP har gått i spissen for å få oppretta en tillitsmannsstilling på heltid der alt arbeidet til nå har skjedd på fritida. Det gjelder f.eks. ei forening med flere tusen medlemmer som er spredd over et enormt område. Sånne tilfeller mener jeg er helt greie: Det fins et opplagt behov, og lønna betales av kontingenten. (En annen sak er at sånne folk ofte får bein og privilegier i tillegg til at de er fastlønna tillitsmenn, f.eks. i kommunen. Men det er et problem for seg.)

Den type tillitsmenn jeg har nevnt ovenfor, mener jeg ikke er arbeideraristokrater. Men hva da med folk i forbundsstyrer og forbundsadministrasjon? Også disse er jo betalt av kontingenten. Er det sånn at Skytøen ikke var arbeideraristokrat? Vel, her er jeg på tynn is, det skal villig innrømmes. Reint instinktivt oppfatter jeg Skytøen og folk av hans type som arbeideraristokrater. Men instinktet mitt er et ytterst dårlig argument. Jeg *trur* følgende: Sånne folk mottar en vesentlig del av lønna si fra andre kilder enn fra medlemskontingenten. De sitter ofte i ei rekke statlige komiteer. De er nært knytta til de store statsbedriftene. De sitter i ledelsen for bedrifter som Norsk Folkeferie, Landsbanken osv. Og de er arbeideraristokrater av den grunn. Dessuten er det sånn at kontingenten som kommer inn til LO og forbundene i prinsippet behandles som kapital. Dvs. den brukes til investeringer etter reine forretningsmessige prinsipper, og dette gir profitt.

Her er — som sagt — isen både tynn og glatt. Jeg prater om ting som jeg har ytterst lite greie på. Jeg trur at det som skal til er undersøkelser. Lenin behandler ikke dette i detalj. Åssen ser tillitsmannssjiktet ut? Hva tjener de? Åssen er det med bilgodtgjørelse, støtte til finansiering av egne hus? Hvilke bein har de ellers? Hvis vi gjennomfører sånne undersøkelser, vil vi ganske sikkert få klarhet omkring noen sånne saker. Sånne undersøkelser vil kunne danne grunnlaget for ei klarere oppfatning om det norske arbeideraristokratiet. Det vil gi grunnlaget for langt skikkeligere, mer effektiv og slagkraftig polemikk mot pampene og pampevesenet. Jeg trur altså at vi trenger mindre abstrakte diskusjoner og mer konkrete undersøkelser.

Når bedriften betaler

For det andre. Hva er synet vårt på tillitsmenn betalt av bedriftene? Gunnar Nilsen på Nyland Vest, Sakseide i Akergruppen, de er arbeideraristokrater. De er betalt av konsernet for å hindre bråk. Det er greit, men ikke nok. Det er f.eks.

viktig å støtte progressive kandidater mot Nilsen og Sakseide, men skulle de bli valgt, så ville de være like mye arbeider-aristokrater som dem.

Kampen mot privilegiene og kampen mot bestikkelsene er kommet kort fra vår side. Jeg tror dette henger sammen med at vi har hatt et galt utgangspunkt. Vi har hatt tendenser til å blande sammen likt og ulikt. Vi har rota tinga sammen til en graut under etiketten «kamp mot arbeideraristokratiet».

Mot alle privilegier?



Indstriminister Lars Skytøen kommer fra Jern- og Metallarbeiderforbundet. Han har og har hatt mange privilegier. Men er vi mot alle privilegier til de vanlige tillitsmennene i fagbevegelsen? (Foto: Klassekampen)

Ta dette med «privilegier». Vi har vært mot privilegier, men er dette særlig fornuftig? Jeg tror ikke det. La oss ta tillitsmannen i et snekkerlag. Han kan umulig utføre tillitsmannsarbeid mens han slår inn spiker. Han kan sjølsagt gjøre en del etter arbeidstid. Men hvis han skal være en god tillitsmann, er dette opplagt ikke nok. Noe må nødvendigvis foregå i arbeidstida og uten at han slår inn spiker. Han må altså ha det privilegiet (i motsetning til andre) å kunne ta seg fri ei tid for å drive tillitsmannsarbeid.

Vi kunne sjølsagt forlange at denne snekkeren gikk ned i lønn tilsvarende den tida tillitsmannsarbeidet varer, eller vi kunne si at dette betaler snekkerlaget og ikke firmaet. Ingen av delene tror jeg vil være særlig populært. Nå mener jeg ikke at vi skal la jakta etter popularitet bestemme standpunktene våre. Men gransker vi denne situasjonen nærmere, så tror jeg vi vil finne ut at det er snekkeren som slåss med firmaet for å få lov til å drive tillitsmannsarbeid, som virkelig driver klassekamp, og at eventuelle tiltak for å hindre dette, i virkeligheten er klassesamarbeid.

Dette er ikke noe tenkt eksempel. Det fins sikkert tusenvis av norske arbeidsplasser der bedriften aktivt slåss mot at tillitsmenn skal ha det privilegiet å kunne utføre noe tillitsmannsarbeid med full lønn. Jeg mener derfor at «kamp mot privilegier» er en unyansert parole. Mange steder må vi gå i spissen for at tillitsmenn skal få visse privilegier.

Men hvor går grensa? Hva slags privilegier er vi for, hva er vi mot? Jeg mener det er umulig å gi noe allment svar på det. Men jeg tror at vi må skille mellom privilegier som folk slåss seg til på den ene sida, og bestikkelser — det at tillitsmenn blir kapra av bedriftsledelsen — på den andre. Størrelsen på privilegiene er også viktig, f.eks. om en tillitsmann mottar privilegier som er helt unødvendige for at han kan utføre sin funksjon som tillitsmann og som setter vedkommende i en opplagt og unødvendig annen situasjon enn arbeidskameratene.

Det er klart at det som her er sagt, kan åpne for den mest utrolige opportuniste fra våre faglige tillitsmenn. Men jeg tror virkeligheten før eller seinere vil tvinge oss til å kaste alle firkanta og greie regler over bord. Vi må ha den tilliten til partiet og partikameratene at vi skal klare å skille det som er riktig og nødvendig fra det som er unødvendig og feilaktig.

Mot høyre

For å forsøke å distansere meg fra høyre-opportunistiske følger av det som er sagt, så mener jeg vi må si at vi er imot systemet med heltidsansatte tillitsmenn betalt av bedriften. Hvis det er absolutt nødvendig med heltidsansatte, mener jeg vi bør si til medlemmene at vi heller bør betale tillitsmennene gjennom kontingenten (dette vil gjelde så store arbeidsplasser at det skulle være økonomisk mulig). Men om vi skal stille et sånt forslag til vedtak, er en annen sak. Et sånt forslag måtte i hvert fall gjøres modent på en eller annen måte.

Jeg mener også at vi bør agitere for at tillitsmenn på heltid bruker noe tid i produksjonen. Det fins eksempler på at sånne reformer er gjennomført, og det fungerer bra.

Ellers må vi sjølsagt stille helt andre krav til partimedlemmer enn til partiløse som får arbeideraristokratiske tillitsverv. Partiet må sjølsagt forlange at alle partikamerater som får sånne jobber tar problemet med unødvendige privilegier alvorlig, og at det lages et realistisk opplegg for at kameraten skal stå i produksjonen deler av tida. Noen steder er det også mulig med en form for rotasjon. Vedkommende tillitsmann kan markere overfor medlemmene at det ikke er sunt å være for lenge borte fra produksjonen, og at andre derfor nå bør overta.

Når det gjelder kampen mot arbeideraristokratiet og pampevesenet ellers, så trur jeg at det er viktig å ta de store privilegiene og ikke likestille dem med de små og bagatellmessige. Til en kasserer i ei fagforening (kjempedrittjobb) som får 250 kr. i året i «gratiale» trur jeg vi skal si «velbekomme». Vi kan umulig sidestille dette med f.eks. et honorar på kr. 10 000 for å være arbeiderrepresentant i bedriftsstyret. Og det er ikke nok å lese Lenin. Vi må også ta utgangspunkt i hva folk flest oppfatter som pamperi og bestikkelser. I kampen mot arbeideraristokratiet er vi helt sikkert nødt til å gjøre noen kompromisser sånn som vi gjør i fagforeningsarbeidet ellers.

Forholdet til forbundsstyrer

De fleste forbundsstyrer og forbundsbyråkratier er av den vanlige høyretypen. Bortsett fra et par mindre forbund er de eneste unntaka fra dette noen tillitsmenn og byråkrater som står nært den moderne revisjonismen. I de aller fleste viktige saker er dette folk som står på ei helt anna linje enn oss.

På mange plasser der vi står sterkt eller har en del innflytelse, synes jeg å merke en tendens til å ville «boikotte» forbundsledelsen. Om dette er bevisst eller «bare har blitt sånn», skal være usagt. Uansett så arter dette seg som en tendens til ikke å ha noenting med forbundet å gjøre. Forbundsfolk inviteres ikke på møtene, det legges liten vekt på å sende deltakere til forbundets kurser, en ber ikke forbundet om hjelp ved tviser osv.

Jeg vil ikke utelukke at det ved spesielle anledninger er riktig å holde forbundsledelsen utafor. Men en langvarig boikott av den typen jeg har beskrevet ovenfor, mener jeg er hensiktsløs og uklok.

At disse folka er høyre er greit nok, men det som er klart for oss, er ikke alltid like klart for alle andre. Ofte vil det være litt av et sjokk for mange medlemmer å se en forbundspamp «in natura» på et medlemsmøte. Det gir anledning til polemikk og avsløring, til å stille pampene til veggs. Hvorfor skal vi gå glipp av sånne anledninger? En annen sak er at tilstedeværelsen av en forbundspamp ofte vil sette lokale pampere og reaksjonære i en pinlig situasjon; de vil bli stilt overfor valget mellom forbundets linje og medlemmenes interesser.

I noen tilfeller vil også forbundsledelsene støtte klubbens krav, f.eks. dersom bedriftsledelsen helt klart har forbrutt seg mot avtaler som er inngått. Det ville da være latterlig å ikke ta med en sånn støtte.

Men like viktig som dette er det at en boikott av forbundspampene i virkeligheten også innebærer en boikott av de øvrige medlemmene og foreningene i forbundet. Det er først og fremst forbundsstyret som binder forbundet sammen. Her blir forbundets forskjellige funksjoner sentralisert. Et forbund uten et forbundsstyre er jo ikke noe forbund i det hele tatt. Enhver kommunist og enhver fagforening med respekt for seg sjøl må forsøke å utarbeide linjer for en alternativ for-

bundspolitikk på forskjellige områder. Jeg mener at vi ikke kommer noen vei i å utvikle og vinne oppslutning om ei alternativ linje hvis vi ikke gjør dette i aktiv polemikk mot forbundsledelsen på møter, kurs, i forhandlinger med bedriftsledelsen osv.

Derfor mener jeg at alle våre tillitsmenn og alle andre med innflytelse bør ta mange initiativer som innebærer at forbundsledelsen er med på en eller annen måte.

På denne måten kan det utvikle seg en opposisjon der forskjellige tillitsmenn og foreninger blir kjent med hverandres standpunkter, der det kan knyttes forbindelser og kontakter de forskjellige opposisjonelle klubber og foreninger imellom.

Vår faglige aktivitet hittil har stort sett holdt seg på klubb/foreningsnivå. Annerledes kunne det ikke være. Men erfaringene fra den siste tida, ikke minst fra forbundslandsmøtene, viser at vi i langt større grad enn før virkelig er i stand til å by forbundspamper motstand som virkelig betyr noe. Dette arbeidet må videreutvikles. Det er ikke utelukket at en eller flere av de forbunda som har avholdt landsmøter i løpet av 1979, om fire år kan oppleve «palassrevolusjoner».

Lov- og avtaleverket i arbeidslivet

En vanlig betegnelse i mye av vår faglige propaganda og agitasjon er «Det reaksjonære lov- og avtaleverket». Jeg mener vi må slutte med å bruke denne betegnelsen. Den er unyansert, samsvarer ikke med fakta, inneholder ingen fornuftige taktiske anvisninger og gjør det lett å dumme oss ut overfor pampene.

La meg knytte noen kommentarer til det såkalte «avtaleverket» først. Det kan kanskje være forskjellige måter å bruke denne betegnelsen på, men når jeg snakker om «avtaleverket», så tenker jeg på summen av alle avtaler som LO sentralt, forbundsvist og lokalt, har inngått. Her mener jeg vi er nødt til å gjøre et viktig og prinsipielt skille. På den ene sida har vi de avtalene som regulerer lønns- og arbeids- og vel-

ferdsforhold. På den andre sida har vi de avtalene som regulerer foreningers, tillitsmenns og medlemmers plikter og rettigheter.

La oss ta den første typen først. Jeg har tidligere sitert Marx der han sier at fagforeningene har sitt utspring i forsøket på å tøyke konkurransen arbeiderne imellom. Jeg ser ingen annen tenkelig måte å gjøre dette på enn at foreningene blir i stand til å opprette avtaler med kapitalistene. Vi kan umulig være imot avtaler. Tvert om: Vi er for avtaler fordi dette er det eneste som «hever dem (arbeiderne, min anm.) over de rene slavers stilling».

Avtaler kan sjølsagt aldri oppheve utbyttinga. Avtaler bestemmer graden av utbytting. En avtale er et slags kompromiss mellom arbeid og kapital. Vi kan snakke om en «god» avtale i den forstand at en sånn avtale gir arbeiderne omtrent maksimum av hva som er mulig å oppnå alle forhold tatt i betraktning. Tilsvarende kan vi snakke om en «dårlig» avtale når avtalens bestemmelser ligger mer eller mindre under dette.

Det er den ene typen avtaler. Så har vi den andre, det som vanligvis kalles en hovedavtale. De forskjellige hovedavtalene som gjelder i Norge, er alle bygd over den samme lesten som Hovedavtalen mellom LO og NAF. Hovedavtalen inneholder bl.a. bestemmelser som forbyr bruk av aksjoner, og som juridisk forplikter tillitsmenn til å være snille gutter og jenter. Arbeidsretten kan dømme en tillitsmann fra tillitsvervet. Videre inneholder Hovedavtalen mye programmatisk samarbeidsideologi og en «Del B» som behandler opprettelsen av diverse klassesamarbeidsinstitusjoner (mer om dem seinere).

Når vi snakker om det «reaksjonære lov- og avtaleverket», gjør vi den feilen at vi likestiller Hovedavtalen med den første typen avtaler. Hovedavtalen er et reaksjonært dokument. Det var LO-ledelsen som i sin tid (1935) pressa denne avtalen igjennom mot medlemmenes vilje. Vi er imot hele avtalen.

Det går ikke an å snakke om at den første typen avtaler vi snakka om er «reaksjonære» på samme måte. Og noe i disse avtalene er også bra, bra i den forstand at det på en del områder settes klare begrensninger for hva bedriftsledelsen kan gjøre. Tenk f.eks. på den såkalte tilleggstrygden som blei innført for noen år sia. Dette var en avtale mellom LO/NAF som betydde et stort framskritt i forhold til tidligere — ja — den

var en viktig sosial reform. Var den «reaksjonær» på linje med Hovedavtalen?

Uansett hvor forbanna mange fagorganiserte er på tariffen og overenskomster, så ser mange — særlig blant de eldre — at deler av disse overenskomstene har gjort det noe lettere å jobbe og leve. Flere ting er blitt pressa igjennom etter langvarig krav fra grunnplanet overfor forbund og LO. Jeg mener derfor det er tåpelig å kalle hele avtaleverket reaksjonært. En sånn betegnelse gir også det dårligst mulige utgangspunkt for kampen mot det som *virkelig* er reaksjonært, nemlig Hovedavtalen.

Noen problemer rundt Hovedavtalen

Vårt prinsipielle forhold til Hovedavtalen er greit nok. Vi må agitere for dette synet, vinne oppslutning om det og få mange foreninger til å slutte opp om det. Men det er ikke noe flertall i arbeiderklassen for å fjerne Hovedavtalen. Vi må støtte alle forslag om at den og den paragrafen blir fjerna eller at de blir mindre reaksjonære enn de er nå. Likedan mener jeg vi må gå inn for forslag til forbedringer, f.eks. har forhandlingsrett ved permitteringer vært nevnt.

Likedan fins det sjølsagt bestemmelser i Hovedavtalen som er til de fagorganisertes fordel. Disse må vi utnytte fullt ut. Det gjelder f.eks. retten til å holde fagforeningsmøter i arbeidstida.

Som hittil må vi støtte og berømme alle arbeidere som setter Hovedavtalen til side gjennom streiker og andre aksjoner. Dette er vel faktisk hovedmetoden nå for å bryte ned respekten og skrekken hos mange arbeidsfolk for avtalen. I sånne situasjoner får en Hovedavtalens bestemmelser nært inn på livet. Mange ser for første gang hva disse bestemmelsene i virkeligheten er verdt og hvilken klasse de tjener. Streiker og aksjoner er sikkert hundre ganger mer verdt reint pedagogisk enn alskens taler og artikler.

Dette ser jeg som forholdsvis greit. Imidlertid er det sånn at

juridisk sett er tillitsmenn forplikta til å følge Hovedavtalens bestemmelser. Når et medlem av AKP(m-l) eller en annen progressiv blir valgt, så veit han at Hovedavtalens bestemmelser gjelder reint formelt.

På en del plasser har bedriftsledelsen avkrevd kampvillige tillitsmenn lojalitetserklæring til Hovedavtalen, noen ganger med støtte i forbundsledelsen. Det beste ville sjølsagt være om vi i sånne tilfeller kunne svare at vi gir faen i hele avtalen og at vi kommer til å bryte den når vi finner det hensiktsmessig. Men en sånn opptreden ville nok føre til knall og fall. Det fins eksempler på at kamerater i stedet har sagt omtrent følgende: — Vi er kjent med Hovedavtalens bestemmelser og hvilke plikter den pålegger oss. Dette tar vi til etterretning. Ikke mer, ikke mindre. Og det har holdt.

Det som jeg syns er ytterst betenkelig, er å komme med lojalitetserklæringer til Hovedavtalen på en eller annen måte. I noen tilfeller har jeg sett at partikamerater og kamerater som står partiet nær, har gjort dette. Det er skadelig for kampen mot Hovedavtalen og for partiet ved at det kan utnyttes av partiets fiender.

Det som ofte kan sette våre folk i ei lei katterpine, er at krav om sånne lojalitetserklæringer kan bli framstilt som ei forutsetning for å etterkomme et viktig krav i forhandlinger. Her kan det sjølsagt ligge et reelt enten/eller. I et sånt tilfelle trur jeg det er riktig å holde på prinsippene og gi avkall på innfrielse av kravet. Men i 9 av 10 tilfeller trur jeg dette vil være en tom trusel, og at det går an å komme ut av flokene med både prinsipper og krav i behold.

Bedriftsdemokrati

Hva skal vi mene om bedriftsdemokratiet? Så vidt jeg skjønner, må vi vurdere dette sånn: Bedriftsforsamlingene var ei ordning som blei innført av sosialdemokratene for å videreutvikle classesamarbeidet. Vitsen med denne ordninga er ikke «å gi arbeiderne innflytelse i bedriften», men å få gisler

fra arbeidernes rekke til å strø sand på eksisterende beslutninger. Bedriftsforsamlingene er oppretta som lynavledere for den virkelige kampen på arbeidsplassene.

Jeg trur det er liten uenighet om en sånn analyse i partiet. Men så er ikke enigheten så kompakt lenger. Jeg har hørt flere si at vår linje må være å boikotte valga til bedriftsforsamlingene. Som allmenn linje mener jeg at dette er feilaktig og lettvint. Det er «venstre».

Hva mener egentlig kamerater som snakker om «boikott»? Når en undersøker nærmere, viser det seg at det er boikott fra kommunistenes side de mener. En boikott vedtatt av partikameratene på plassen, og av dem aleine. Dette har i virkeligheten ingenting med boikott å gjøre. Det er bare rein moralisme som hindrer partikameratene i å gjøre noe fornuftig rundt diskusjonene på plassen om bedriftsforsamlingene.

Jeg trur (og sånn har jeg også oppfatta Lenin) at vi skal boikotte en reaksjonær institusjon hvis vi på den måten kan hindre den i å fungere. Det borgerlige parlamentet er en reaksjonær institusjon. Men vi kan i dag umulig hindre det i å fungere gjennom boikott. Derfor deltar vi i parlamentariske valg, og ser en kommunistisk parlamentsrepresentant som et stort framskritt.

Akkurat som mange arbeidere ser på Stortinget som en demokratisk institusjon, så ser mange arbeidere på bedriftsforsamlingene på samme måte. Vi kan ikke late som om situasjonen er annerledes. Derfor bør vi delta i sånne valg, stille kommunister eller støtte andre vettuge folk som står på arbeidernes side og har sin lojalitet der. Samtidig må vi reise kampen mot taushetsplikt. Vi må også reise kampen for at representantene for de ansatte i disse forsamlingene er direkte underlagt fagforeninga på plassen. I dag er ikke det tilfellet, og ordninga med bedriftsdemokrati bidrar til å uthule fagforening/klubb som arbeidernes suverene organ.

I krisetider kommer permitteringer, oppsigelser og bedriftsnedleggelses på løpende bånd. Hva er best: Høyresosialdemokrater/revisjonister, eller klassebevisste folk i bedriftsforsamling og styre? Jeg er i hvert fall ikke i tvil.

Jern og Metall har reist forslag om 50—50 representasjon i bedriftsforsamlinga. Jeg mener vi bør støtte dette forslaget. Jeg ser ingen annen mulighet. En situasjon med mange klassebevisste folk i ei bedriftsforsamling kunne bli ganske interes-

sant for oss og tilsvarende pinlig for sosialdemokratiet og borgerskapet.

Arbeidsmiljøloven

Jeg har forkasta betegnelsen «det reaksjonære lov- og avtaleverket» ut fra ei drøfting av forskjellen mellom Hovedavtalen og de andre avtalene. Det samme skillet mener jeg vi må gjøre når det gjelder lovene som gjelder for arbeidslivet. Vi er klart imot arbeidstvistloven. Den er på lovsida det samme som Hovedavtalen er på avtalesida.

Men vi er for lovfesting av forbud mot barnearbeid, for begrensing av arbeidsdagens lengde, for ordninger med ferie- og feriepenger osv.

Etter min oppfatning har vi hatt et alt for negativt forhold til Arbeidsmiljøloven. Det er helt riktig som vi har sagt og skrevet at denne loven kom som et resultat av at DNA/LO-ledelsen ønska kontroll over den omfattende bevegelsen som har vokst fram mot helsefarlig arbeid. Det er også riktig (hva annet kan vi vente oss?) at denne loven har viktige svakheter. Likevel mener jeg det er uomtvistelig at denne loven på flere områder representerer større og mindre forbedringer for arbeiderklassen.

Sjølsagt skal vi si at loven ikke er god nok, påpeke feil og svakheter, kreve forbedringer, men vi må samtidig bruke loven. Vi må utnytte de muligheter som faktisk fins. Vi må engasjere oss kraftig i valg av verneombud og gi våre folk som blir valgt til slike verv, hjelp og kritikk.

Hvordan skal vi stille oss til arbeidsmiljøutvalgene? Det er opplagt at disse er ment som klassesamarbeidsinstitusjoner av bedriftsforsamlingstypen, der saker skal treneres og beslutninger tas over hodet på arbeiderne. Men sånn behøver det ikke å være. Vi må slåss for at verneombud og de arbeiderne som velges til arbeidsmiljøutvalg, skal være fagforeningsrepresentanter og ikke frittsvevende eksperter. I stedet for en plass med lummert klassesamarbeid på kaffe og kake-stadiet, bør vi

gjøre arbeidsmiljøutvalgene til fora for forhandlinger og kamp.

Våre muligheter

Jeg trur at det er store muligheter for rask framgang i fagforeningsarbeidet. Det er lenge siden det har vært så lett å jobbe i fagforeningene som nå. Hets-, suspensjons- og eksklusjonsbølgen mot kommunistene og andre venstre-orienterte har (i hvert fall foreløpig) rent ut i sanden. Det er flere medlemmer av AKP og andre klassebevisste arbeidere enn før som er blitt valgt til tillitsmenn.

Alt tyder i dag på at det vil komme omfattende streikekamper bl.a. i forbindelse med tariffoppgjør. Høyt oppe i en del forbundsledelser er det folk som ønsker ei hardere linje overfor NAF. Ja, en del av disse har til og med ganske åpenlyst støtta ulovlige streiker.

Det er stor forvirring og tendenser til splittelse i reformistenes og revisjonistenes rekke rundt en del viktige faglige spørsmål. Vi ser mange eksempler på at det tidligere så vel-smurte DNA-apparatet har store vanskeligheter med å fungere i mange viktige fagforeninger.

På relativt kort sikt er det muligheter for betydelig framgang. Framgang som kan sikre de klassebevisste en mer strategisk gunstig posisjon.

Mer enn noen sinne krever klassekampen av AKP(m-l) at vi har en riktig faglig strategi, og som en del av denne strategien, riktig prioritering, riktig organisering og riktig taktikk.

Studiespørsmål til del I

- 1. Hvordan ser dere på spørsmålet om fagforeningene som arena eller front? Hvordan kan dere utvikle fagforeninga til en front på deres arbeidsplass?**
- 2. Diskuter spørsmålet om allianser. Fins det noen saker dere kan få gjennomført fort ved å opprette kortsiktige allianser på deres arbeidsplass?**
- 3. Hvilke privilegier kan vi gå inn for og hvilke bør vi gå imot?**
- 4. I boka advares det mot å avgi lojalitetserklæringer til Hovedavtalen. Hva mener dere om dette?**

Tom side

Del II:
Pål Steigan:

Hva betyr datarevolusjonen for arbeidsfolk?

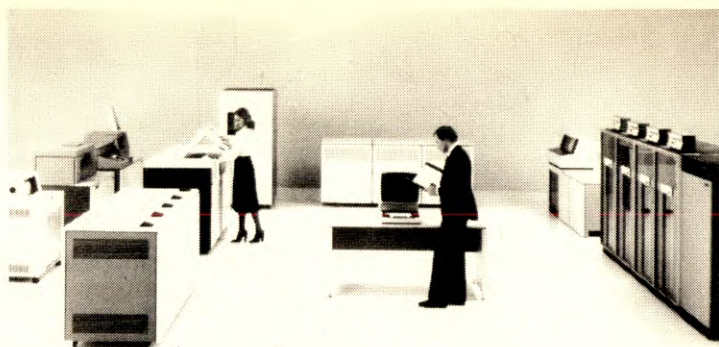
Foredrag holdt på kurs for
faglige tillitsmenn i AKP

Debatten etter foredraget

Jeg er ingen ekspert på datateknologi eller den såkalte data-revolusjonen. Jeg skal likevel prøve å legge fram en del synspunkter og problemstillinger som denne nye teknologien stiller oss overfor.

For det første, hva *er* denne datarevolusjonen det er snakk om? Jeg har lyst til å begynne så enkelt, for de aller fleste veit svært lite om hva dette egentlig er. Det er altså snakk om en datarevolusjon. Det har alt skjedd svært mye på dette området, men det aller meste vil skje i framtida. De første datamaskinene som blei lagd, var jo datamaskiner med radiorør, det fantes datamaskiner med radiorør som i størrelse var halvparten av ei vanlig stue. Men om en ser på hva som har skjedd siden da, kan en se datamaskiner i lommekalkulator-format som har akkurat de samme spesifikasjonene, de samme evnene, bare at de regner mye fortere enn de datamaskinene som før dekte halve rom. Grunnen til det er at vi fikk spranget fra radiorør til transistorer, og fra transistorer til trykte kretser og mikroprosessorer. Forskjellige fototeknikker gjør det mulig å miniaturisere kretsene så utrolig mye. Sånn kan du inni en chip som det kalles, som er ei lita plate ca 2 mm tjukk og et par cm lang, få 500 000 transistorer. Denne miniaturiseringa har skjedd, og skjer fortsatt. Det kommer nye generasjoner av dette her hele tida.

Mikroprosessen gjør det mulig med veldig konsentrert lagring og behandling av data. Den er en form for hukommelse, og når det gjelder kapasitet i forhold til volum, begynner



*«Fryseboksen» i bakgrunnen er en moderne datamaskin. Den tar ikke store plassen, men har en enorm kapasitet.
(Foto: IBM)*

den å gjøre den menneskelige hjernen rangen stridig. Om vi skal se litt framover, kan vi si at de mest konsentrerte opplysningene vi kjenner, er de menneskelige genene. For i kromosomene fins alle de opplysningene som skal til for et menneskes utvikling. Men innen ca 20 år er det teknologisk mulig å *lage hukommelser* på dette størrelsesnivået, en går altså ned i atomstrukturen.

Dette betyr at det blir mulig å miniaturisere ting som det tidligere ikke var mulig å miniaturisere på grunn av omfang, vekt osv. Det betyr ny anvendelighet i en mengde forskjellige industrier osv. Det er klart at det bare var svære internasjonale selskaper som kunne ha de gamle datamaskinene. I dag kan folk ved de tekniske høyskolene gå rundt med små datamaskiner med en mengde programmer som en del av sitt regneutstyr.

I Frankrike kaller de dette telematikk-revolusjonen, altså ei sammenkopling av datateknikk og telekommunikasjon. Det har faktisk noe for seg, for det dreier seg ikke bare om mikroprosessorer, men om mikroprosessorer, optiske fibre og satellittkommunikasjon. Optiske fibre er tynne fibre av glassfiber som kan være tjukke som et hårstrå. Gjennom dem sendes det laser-signaler som kan avleses igjen ved enden av tråden, eller på hvilket som helst punkt i den. Og allerede i dag er et sånt optisk fiber i stand til å frakte noe slikt som ti tusen ganger så mye informasjon som en koppertråd som brukes til te-

lefoner f.eks. Det skjer ved mye mindre tap av energi, og med langt mindre forstyrrelser underveis. Det betyr at det åpner seg helt nye perspektiver på hva som kan skje på telekommunikasjonsfronten. Dette kan kobles direkte sammen med data-maskinen til ett system. I tillegg får du satellittkommunikasjon.

Hva betyr dette?

Jeg skal si litt om hva alt dette betyr. Når det gjelder mikroprosessoren, så åpner den i første omgang for slikt som ligger best an for den, som tekstbehandling og tallbehandling. I grafisk industri har vi sett dette med tekstbehandling. Det er nå mulig å kjøre direkte fra manus til ferdig satsside, slik at hele mellomleddet med grafiske fagarbeidere kan kuttes ut. Gjenom den nye tekstbehandlinga er det også mulig å sende brev på en ny måte, og fjerne en stor del av kontorpersonalet som har vært sysselsatt med det. I en privat bedrift har det vært vanlig at sjefen dikterer et brev som det lages et konsept av, det blir korrigeret, og så skriver skrivestua det endelige brevet. Det er med andre ord ei rekke funksjoner som skal fylles. I løpet av kort tid vil det være mulig for sjefen å lese inn brevet sitt på en maskin som utformer det skriftlig og skriver det ut på en skjerm. Så kan sjefen plote inn de rettingene han vil ha og få brevet skrevet direkte, eller han kan for den saks skyld få det sendt på optiske fibre til sin forbindelse på tretti sekunder.

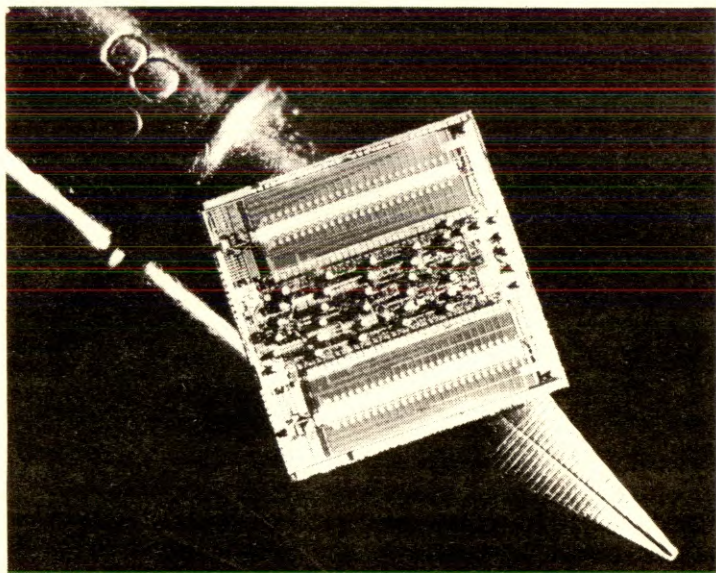
Når det gjelder tallbehandling, prognoser, regnskaper og statistikk, er datateknologien nå tilgjengelig for alle firmaer. Ikke bare store firmaer kan kjøre regnskapene sine på data, alle kan det nå. Når det gjelder arkivering, f.eks. i biblioteker, kan en nå punche inn på en datamaskin de opplysningene en ønsker om bibliografier osv., og få svaret sendt via satelitt fra et bibliotek i f.eks. USA.

Dette er bare begynnelsen. Da Jon Michelet skreiv boka si om «Santos», dro han ned til biblioteket i Santos i Sør-

Amerika for å få de opplysningene han trengte. Om noen få år vil han kunne slå inn på en datamaskin i Oslo at han ønsker fotokopier av alle lokalaviser i Santos fra 1895/96, og få dem på laser og satellittoverføring.

Informasjonseksplasjon

Ei stund var det på tale å innføre TV-telefon. Det gikk ikke gjennom fordi telefon og TV brukte forskjellige signaler, og det blei for dyrt. Nå, med mikroprosessorer og optiske fibre, er dette fullt ut mulig. Det er alt innført i England, og kommer til Norge i 80-åra. Kunden kan da bestille utskrift av en leksikonartikkel, oversikt over tilbudsvare på butikkene i



Denne lagringsenheten har plass til 8000 bokstaver. Merk størrelsen, den er her avbildet på en pennesplitt og forstørret. (Foto: IBM)

nærheten eller nyhetene fra Midt-Østen. Dette kan han få på TV. Om han ønsker det, kan stoffet også skrives ut for han på en tekstrull ved siden av. Dette kan gjøres så billig at det kan konkurrere med avisene. Alt dette kan kobles til internasjonale databanker, sånn at det egentlig ikke fins grenser for hva slags opplysninger du kan få, bare de fins i banken. En regner også med at innen fem år vil en kunne sende brev på en vanlig A4-side over TV. Det vil bruke 30 sekunder på å nå mottakeren og koste det samme som et vanlig brev i dag.

Satellittkommunikasjon er kommet, og den er kommet for å bli. Det foregår en debatt om vi skal støtte Norsat eller ikke. Vi kan godt føre en sånn debatt, men satellittene kommer uansett. Amerikanerne, engelskmennene, franskmennene, tyskerne, sveitserne osv. skal sette opp satellitter. Dette kommer. Og om en kobler telefon/TV-systemet sammen med satellitter, er det i praksis mulig å få opplysninger fra databanker verden over.

Dette er noen sider ved datarevolusjonen, og dette kommer så raskt at det må kunne kalles en revolusjon, en radikal omveltning. Men datarevolusjonen er noe mer enn det jeg har nevnt til nå. Den er også helautomatiske fabrikker. Fabrikker som produserer uten arbeidere har vært drømmen til kapitalistene i lang tid.

Data og overvåking

Datarevolusjonen er sjølsagt også «big brother», for overvåkingmulighetene blir helt jævlige. Nå kan en slå inn personnummeret til hvem som helst og få ut opplysninger om private forhold fordi de forskjellige datasystemene etter hvert kobles sammen. Om alle barrierer her rives ned og alle opplysninger om oss som fins rundt om, hos leger, tannleger, psykologer osv., kobles sammen, kan dette bli et formidabelt våpen. Datarevolusjonen gjør også telefonavlytting til en veldig enkel og grei affære. Tidligere måtte en ha flere personer på skift for å kunne avlytte en telefon. Det trengs ikke mer. Nå kan en pro-

grammere inn noen hundre ord som en regner med vil forekomme i en «suspekt» samtale, og så kan en få datamaskinen til å avlytte flere hundre tusen samtaler. Den vil da bare ta opp de samtalene der slike ord forekommer.

Ny industriell revolusjon

Om vi sammenlikner datarevolusjonen med tidligere industrielle revolusjoner, forsvarer den begrepet revolusjon. Den første store industrielle revolusjonen kom i forbindelse med dampmaskinen. Uten den ville ikke de andre maskinene ha vært mulige, fordi dampmaskinen gjorde det mulig å bruke energi på en helt annen måte enn før. Energien kunne fraktes til fabrikken, en trengte ikke lenger å ha fabrikken liggende ved en foss.

Elektrisiteten og bensinen kom i kommersielt bruk omtrent samtidig, og førte til en tilsvarende teknologisk revolusjon. Bensin, som kan fraktes i kanner, og elektrisitet, som kan føres fram til de fjerneste avkroker bare ved hjelp av en tråd, førte til en gjennomgripende revolusjon. Den var så gjennomgripende at Lenin på et visst tidspunkt sa at sosialisme er sovjetmakt pluss elektrisitet.

Tidlig i femtiåra var det venta at atomkrafta skulle bli en tilsvarende revolusjon. Det blei den ikke. Den er for risikabel og for lite fleksibel. Datarevolusjonen derimot, er en virkelig revolusjon. Den vil nemlig ikke angå bare enkelte sektorer, f.eks. kontorsektoren eller det vi tradisjonelt kaller databehandling, statistikk osv. Den vil slå gjennom over et helt spekter. Det kommer til å finnes datamaskiner i de enkleste husholdningsartikler, og de vil bli tatt i bruk på sektor etter sektor. Dessuten vil dette komme samtidig med en annen revolusjon som jeg bare vil nevne i forbifarten, nemlig genetikkerevolusjonen. Forskerne er nå i ferd med å bryte den genetiske koden, gå ned i arvestoffene. Det har gjort det mulig å finne fram til genene for brennceller hos brennmanet og overføre dem til frosk og gjøre brennceller til en arvelig egenskap hos

frosken, brennfrosk. Dette gir helt nye perspektiver på f.eks. jordbruket, f.eks. alger som kan vokse på olje osv.

Økonomiske drivkrefter bak datarevolusjonen

Hva er de økonomiske drivkreftene bak datarevolusjonen? Det er på dette området vi marxister kan komme foran sosialdemokrater og borgerlige politikere, fordi vi skjønner verdiloven. Fordi de stort sett ikke skjønner den, undervurderer de de økonomiske drivkreftene. Jeg skal bare ta ett eksempel: priset på komponenter. En del til en datamaskin som for ti år siden kosta 350 kroner, koster i dag ett øre. Det vil si det samme som at en Rolls Royce skulle koste bare 10 kroner dersom den hadde fulgt den samme prisutviklinga. Det betyr at ting som var langt utafor enhver profittmargin, nå er langt innafor enhver profittmargin. Dette blir et krav til enhver som skal være med i konkurransen. Dette dreier seg nemlig om å senke den samfunnsmessig nødvendige arbeidstida.

Som kjent sier verdiloven at en vares verdi er lik den gjennomsnittlig nødvendige arbeidstida som går med for å produsere varen. En av de viktigste tingene kapitalistene gjør for å kunne konkurrere, er å senke den nødvendige gjennomsnittsarbeidstida for produktene. Og enhver kapitalist som er tidligere ute enn konkurrentene med å senke arbeidstida for sine produkter, oppnår en tilleggsprofitt i den perioden det tar fra han sjøl har gjennomført dette til konkurrenten også har greid det. Dette vil si et stadig kappløp om å bli først. Det betyr at når disse komponentene først er blitt så billige, så *må* de innføres. Det er ikke spørsmål om at kapitalistene kan velge om de vil innføre dem. Om alle europeiske land blei enige om at de ikke ville innføre disse sakene, ja, så ville Japan gjøre det, Sør-Korea gjøre det osv. Dermed ville vi være pressa ut av markedet.

Jeg skal ta et eksempel fra i dag, dvs. før Japan *virkelig* har starta automatiseringa av industrien sin. Vi kan sammenlikne

japansk og fransk stålindustri. I Frankrike fins det 150 000 stålarbeidere. Hvis de hadde hatt japansk teknologi, og ikke fransk, kunne de ha greid seg med 38 000 for å produsere samme kvantum stål. Datarevolusjonen betyr altså at du kan produsere mer med færre ansatte, og merverdien blir større.

Kamper innafor Grafisk

Det er umulig å stanse datarevolusjonen. Det har vært en del kamper til nå, særlig innafor grafisk som har vært et område som det har vært veldig lett å databehandle. Dette har vært helt nødvendige kamper som i Berlingske Tidende, Times, grafisk i Norge. Kampen er nødvendig, men den er håpløs.

Optiske lesere og databehandlingssystemene kommer uansett. En kan påvirke når og hvordan de kommer, men de kommer. En kan påvirke hvem som skal styre systemene, hvem som skal sitte ved tastaturet, men kampen for blyet er tapt. Nå er det mulig å gå direkte fra journalist til ferdig oppsatte sider, automat-lay-out, og for den saks skyld fins det generasjoner som går rett inn på plata i trykkerimaskinen. Avisene i seg sjøl er trua i framtida. Jeg nevnte i forbindelse med data-TV at det vil bli mulig for publikum å få skrevet ut nyhetene for seg. Det vil si at aviser av typen Aftenposten, som stort sett bygger på nyhetstelegrammer, vil kunne utkonkurreres av denne typen tekstsysterer. Jeg tror ikke at det trykte ord er i fare, men det vil kjempe på en annen sektor. Aviser av VG-typen, med mye såkalt feature-stoff, vil kanskje ha lettere for å overleve enn de typiske nyhetsavisene av typen Aftenposten.

Hva mener Skytøen?

Det fins to syn på hvordan datarevolusjonen vil virke i Norge. Industriministeren har ett syn. Han holdt en interpellasjon i Stortinget 11/10: Interpellasjon om innføring av ny datateknologi. Han sier at hittil har påstander om en teknologisk betinget arbeidsløshet ikke vært riktige. Han viser til tidligere erfaringer fra tekniske revolusjoner da det er blitt flere og flere arbeidsplasser. Han sier: «Sett i et langt historisk perspektiv er argumentasjonen om tapte arbeidsplasser neppe holdbar (...) Det er ingen grunn i utgangspunktet til å anta at datateknikken skal være noen unntakelse i så måte. Dette betyr at vi må ta den nye teknologien som en positiv utfordring».

En del annen argumentasjon er i samme gate. Men det de ikke ser er at den teknologiske utviklinga fra 1950 til 1970 var av en helt annen type enn den vi har nå. Det var f.eks. revolusjon innafor sjøfart: Det var en drastisk reduksjon i antall arbeidsplasser samtidig som at tonnasjen gikk opp. Innafor aluminiumsindustrien, kjemisk, tekstil og skoproduksjonen var det store forandringer. Men det var ikke én type teknologi som slo gjennom over hele fjæla. Det var forskjellige teknologier som slo inn parallelt og over lang tid. I denne perioden tok dessuten tertiærnæringene over arbeidskraft som ellers ville ha blitt arbeidsløs. Det vil ikke skje nå. Tvert om.

Einar Førdes innstilling

Jeg skal referere et annet syn på datarevolusjonen som også fins innafor herskerklassen. Det er blitt avgitt en innstilling til Einar Førde fra Hovedkomiteen for norsk forskning. Den sier at «teknologien truer beskjeftigelsen». I de nærmeste år vil det ikke finnes «verken tekniske eller økonomiske begrensninger for graden av automatisering av produksjonsprosessene». (...) «Ledighetstallet innenfor OECD-området på 20 mill. synes stadig å øke. På service-sektoren er sysselsettingen stagnere-

rende. I den kommersielle del av service-næringen kan hypotesen om relativt sterk tilbakegang i sysselsettingen forsvares. Store deler av den offentlige virksomhet egner seg godt for arbeidskraftbesparende rasjonalisering. Det gjelder også teletjenesten og posttjenesten.» (...) «Den arbeidskraftsparende nye teknologi vil kunne føre til sterk nedgang i antall arbeidsplasser i arbeidslivet som helhet. Den muliggjør en så sterk produksjonsøkning at langt færre arbeidstakere kan produsere en gitt produksjonsmengde.»

Dette betyr at folk som har forska på dette, har kommet til et ganske annet resultat enn industriministeren. Det han sier oppfatter jeg som ideologi for å fremme denne teknologien, delvis også kanskje som dumhet innafor deler av det norske borgerskapet, konservatisme.

Jeg var inne på at de tjenesteytende næringene tidligere har tatt opp veldig mye av arbeidskrafta. Fra 1960 til 1970 økte tallet på folk som jobba i kontor med 40 prosent, fra ca. 100 000 til 140 000. Innafor handel økte det med 20 prosent det samme tiåret. Det er en eksplosjon. I det samme tiåret gikk sysselsettinga i en rekke sektorer tilbake, industrisysselsettinga stagnerte. I det tiåret som kommer, vil det ikke finnes en sånn ekspanderende næring som servicenæringene.

Robotfabrikker?

Er helautomatiske fabrikker mulige? Det fins noe som heter industriroboter. Det fins allerede fabrikker i Norden, jeg tror også i Norge, som har det. Et svensk TV-program høsten 1979 viste at ASEA har utvikla roboter som erstatter sju fagarbeidere. Sju maskiner var plassert rundt en industrirobot. Den gjorde alle de nødvendige bevegelsene og kunne produsere døgntkontinuerlig. Den og et par andre av samme typen kunne passes av to mann, altså ei voldsom besparing av arbeidskraft. Denne teknologien er sjølsagt dyr, men *det* er jo bare spørsmål om masseproduksjon og databehandling. Det fins jo alt i dag datamaskiner som kan bygge datamaskiner.

Japanerne har starta et prosjekt som de til å begynne med kalte «det ubemannede verkstedet», men det fant de ut var et utaktisk og følelsesladet begrep. Prosjektet kalles nå «høyteknologisk kompleksproduksjon». I virkeligheten er dette nesten ubemannet produksjon som tar sikte på små serier. Derfor må utstyret ha høy fleksibilitet. Mikrodatorer brukes til styring og overvåking. Foreløpig har de noen personer til å passe maskinene, men de er kommet så langt at maskinene kan fortsette å gå og produsere i kaffepauser og middagspauser, og på nattskift med ubetydelig bemanning.

I Norge fins det noe som ligner dette, nemlig innafor lager. Et kjempelager bygges nå i Oslo. Der leverer du bare et kort med bestillinga, så kjører en helautomatisk truck omkring i lokalet og henter varene som kommer ferdig pakka på en pall. Dette kan også gjøres om natta, sånn at når en kommer på jobb om morgenen, står sakene en trenger klare. Hvor langt dette kan drives, er ikke godt å si. Men en har fabrikker i Vest-Tyskland der innføring av industriroboter har redusert arbeidsstokken til en tredjedel, og på enkeltområder greier det seg nå med én mann der det tidligere trengtes tretti.

Hva skjer med det marxistiske begrepet merverdi når du får helautomatisert produksjon? I første omgang må det bety at merverdien blir uhyggelig høy, for den blir da den ekstraverdien som en eller to arbeidere kan styre produksjonen av, mens det tidligere kanskje var mange ganger så mange folk. Men om en ser på dette i et virkelig langt perspektiv, kan en si at det utvikler seg mot et samfunn der hele begrepet merverdi vil bli absurd. Det dreier seg riktignok om et merprodukt, men i og med at maskinene gjør arbeidet, kan en ikke snakke om merverdi i vanlig marxistisk forstand.

Automatisering i kontor, handel og service

Så til automatisering innafor kontor, handel, service. Det er her mesteparten kommer til å skje. I denne sektoren har det skjedd lite tidligere, i perioden 1950 til 1980. Ifølge en fransk

rapport er det nå mulig å skjære ned antallet ansatte i kontor dramatisk. En hemmelig rapport fra Siemens-konsernet sier at de regner med at 30 prosent av kontorenes virksomhet vil være automatisert innen 1990, og ytterligere 43 prosent vil være rutinearbeid. Dette vil gjelde i enda større grad i små og mellomstore bedrifter. Innafor statsforvaltninga antas det at 38 prosent av arbeidsoppgavene kan automatiseres og 72 prosent formaliseres. I Vest-Tyskland regner de med at halvparten av



Fra en slik dataskjerm kan en plukke ut hvilke informasjonen som helst, som er matet inn i systemet på forhånd. (Foto: IBM)

de fem millioner saksbehandlere og maskinskriversker vil være erstatta med EDB-materiell i løpet av tolv år. Det betyr, som det også står i denne rapporten, at det vil skapes sysselsettingsproblemer uten sidestykke i industrilandenenes etterkrigshistorie. Dette vil også kunne gjennomføres i bank og forsikring, til dels er det allerede gjennomført, og det vil kunne få virkning for pengesystemet. Vi vil kunne få en form for datapenger. Med konto-kort osv. er det jo på vei inn. Vi kan regne med 30—40 prosent avgang innafor disse sektorene i det kommende tiåret.

Jeg har tidligere vært inne på revolusjonen i telekommunikasjon. Den franske rapporten stiller det slik: Om ti år kan postverket ha så alvorlig konkurranse at det er spørsmål om det greier å overleve. I det franske postverket er det sysselsatt 150 000 personer. Rapporten peker også på muligheten for dataimperialisme. Det er nemlig ganske få makter som sitter med avansert datateknologi i dag. USA og Japan har vel til sammen 90 prosent av verdensmarkedet. De har altså et så stort forsprang at de vil kunne sitte med disse databankene, som de andre er avhengige av for sin utvikling, og slik være vinnere i en teknologisk revolusjon. Rapporten regner med at innen ti år vil det skille seg ut et klart sjikt av vinnerland, og et sjikt av taperland. De landa som nå ikke satser på datateknologi, vil bli håpløst akterutseilt og vil bli prisgitt de andres nåde.

Blir det arbeidsløshet?

Fins det områder som kan absorbere de arbeidsplassene som kommer fra kontor og sånne sektorer? Nei. Skytøen viser til den nye dataindustrien og sier at her vil det bli skapt nye arbeidsplasser. Men andre rapporter sier at denne industrien ligger på 1—2 prosent av arbeidsplassene, og den vil ikke vokse noe særlig fordi den sjøl vil bli automatisert. Bl.a. er det nå innafor rekkevidde å skape et dataspråk som er like praktisk anvendelig som et menneskelig språk. En vanske med å bruke

datamaskiner i dag er jo at en må kunne dataspråk og kunne å programmere. Men innafor rimelig tid vil en kunne snakke til en datamaskin på norsk, og den vil utføre ordren. Da blir jo programmerersjiktet ganske tynt.

Den franske rapporten peker på at riktignok vil datarevolusjonen avskaffe en masse stressende og helsefarlige jobber, men samtidig vil den skape nye stressende jobber, folk som sitter foran skjermer og puncher og som får lite meningsfylt ut av det. Rapporten kaller dem tertiærnæringenes proletariat. Vi kjenner allerede noe av dette fra Norge. Folk klager over at de får synsskader, nakkeskader og stress av å sitte hele dagen foran en dataskjerm. Det er stressende, og det slår ut eldre arbeidskraft. Jeg har hørt at øyet til en eldre person bruker femti ganger så lang tid på å fokusere som øyet til en tjueåring. Det betyr at det er unge folk som kan brukes til dette, og de vil slites ut veldig fort.



Men arbeidet ved en dataterminal er slitsomt og stressende og favoriserer ung arbeidskraft. (Foto: IBM)

Personvern og dataavtalen

Data og personvern er noe av det LO har vært mest opptatt av, spørsmålet om å sikre personer mot overvåking. Gi et sånt system til «Se og Hør» eller porno-Hagen, til folk som vil drive politisk overvåking, eller til folk som vil knekke sine motstandere. Det er klart at dette åpner alvorlige perspektiver. Men dette er ikke det samme som datarevolusjonen, og det har hittil dominert debatten alt for mye.

Så litt om data-avtalen til LO/NAF. Denne avtalen er et svært tynt dokument, men vi kan bruke deler av den.

Det heter f.eks. i avtalen: «Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsmenn orientert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at tillitsmennene kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes i verk.»

Dette er en avtalefesta mulighet til å drive obstruksjon. Det betyr at hvis bedriften ønsker å innføre data og arbeiderne ikke har fått informasjon eller ikke har fått fremma synspunkter, så kan de bruke avtalen og si: «Vi vil ikke ha noen innføring av dette, for vi har ikke fått informasjon». Avtalen sier også at bedriften og tillitsmennene skal legge vekt på at «de ansatte får tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene ved de systemer de bruker selv eller påvirkes av.» En kan jo da forlange at det holdes kurs osv. Det står også at det forutsettes at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at tapt arbeidsfortjeneste og andre utgifter til informasjon dekkes. Det er klart at dette må utnyttes maksimalt. Det kan sjølsagt utpekes en spesiell representant som skal ta seg av dette. Mange bedrifter har en datatillitsmann, og det bør de absolutt ha. Det gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende datamaskinbaserte systemers innflytelse på forhold som angår de ansatte. Denne representanten skal få opplæring i generell datamaskinteknikk. Det er jo veldig viktig å gripe inn i hva innholdet blir i denne opplæringa. For det kan lett bli bare snakk om hvor fantastisk og bra innføringa av datasystemer er osv. Her må klubber og foreninger komme inn og forlange at de negative sidene blir belyst.

Avtalen har også en særlig paragraf som gjelder personda-

ta. «Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med tillitsmennene utarbeides en egen instruks for lagring og bruk av persondata.» Her må klubben og foreninga være ytterst restriktive. Det *kan* de være ifølge avtalen. Det kan også opprettes særavtale på den enkelte bedriften dersom en av partene ønsker det.

Dataavtalen er altså en rammeavtale. Den kan brukes, men har enorme høl. Den dekker ikke alle de spesielle forholdene som kommer opp.

Hva er en faglig strategi i data-alderen?

Det fins en komité under Kommunal- og arbeidsdepartementet som arbeider med slik strategi for borgerskapet. De skisserer følgende strategier: For det første strategier som øker etterspørselen etter arbeidskraft, ekspansiv økonomisk politikk. De skisserer dette slik: «En forsert utbygging av den offentlige tjenestesektoren kan være et middel». Det kan en jo tenke seg, men samtidig har en det forholdet at nettopp offentlige tjenester vil være av de sektorer som det er lettest å rasjonalisere.

For det andre skisseres strategier som minsker tilbudet på arbeidskraft. Bruk av uføretrygd, lønn for hjemmearbeid og slikt, økning av utdanningstida, osv.

For det tredje skisseres strategier som endrer de institusjonelle rammer som gjelder arbeidsmarkedet. Det de mener er at folk i større grad må kunne bestemme sin egen arbeidstid innafor en ramme på f.eks. førti timers uke.

Jeg vil ta fram spørsmålet om arbeidstida som et veldig sentralt spørsmål. Datateknologien gjør firetimersdagen fullt mulig i 1980-åra. Det er klart at det er bedre at f.eks. fire mann har arbeid i firetimers-skift enn at to har det i åttetimers-skift. Dette må sjølsagt kombineres med kravet om full kompensasjon. Jeg mener at det er aktuelt å begynne å kjøre arbeidstidskrava mye mer sentralt alt nå. For dette kommer i åttiåra, og det kan komme så dramatisk at vi risikerer å

stå i en situasjon der hundretusener av arbeidsfolk mister jobben og ungdom ikke får jobb, samtidig som at en god del fortsatt går på åttetimersdag i midten av åttiåra.

Videre må vi stille krav til styring. Akkurat hvordan veit jeg ikke, men fagforeningene må inn i prosessen med å hindre de verste utslagene av denne revolusjonen. Dette er en defensiv kamp. Vi må stille krav når det gjelder å begrense den arbeidstida folk skal ha ved skjermterminaler og sånne ting. Jeg har hørt at en arbeidsplass i staten har stilt krav om maksimum to timer pr. dag ved skjerm, maksimum tre kvarter sammenhengende, og minimum et kvarters pause etter en trekvarters runde osv. Dette er fornuftige krav. Det er også en måte å begrense avgangen på.

Peker mot kapitalismens nederlag

Til slutt litt om noe av det jeg mener er det aller viktigste ved datarevolusjonen. Jeg mener at den varsler kapitalismens fall på en kanskje mer dramatisk måte enn veldig mye annet. Den varsler muligheten av virkelig samfunnsmessig planlegging og styring av ressurser og produksjon slik det vil være under sosialismen. Kapitalismen med denne voldsomme driven for hele tida å gjøre maksimal profitt, stiller jo dermed hele spørsmålet om merverdiproduksjonen, pengesystemet og den profittmodellen som kapitalismen jobber etter, til veggs. Det vil bli ei voldsom strukturkrise i de kapitalistiske landa. Svære gamle næringer vil gå totalt fløyten.

Samtidig har datarevolusjonen skapt muligheten for det kommunistiske samfunnet. Den enorme utviklinga av produktiviteten til det menneskelige arbeidet gjør det mulig å begynne å tenke på det samfunnet Marx snakker om, der arbeidet er blitt en nødvendighet og ikke en plikt, og med overgangen fra nødvendighetens til frihetens rike. Derfor bør vi ha et tosidig forhold til datarevolusjonen. Den er et framskritt, samtidig vil den bety en masse faenskap.

DEBATTEN ETTER FOREDRAGET

Rollag: På arbeidsplassen min står vi nå akkurat oppe i en situasjon med innføring av datateknikk og skjermterminaler. Bemanninga er redusert fra 23 til 14. Vi har virkelig problemer med hvordan dette skal takles. Jeg syns Steigan var inne på noe fornuftig da han snakka om krav om begrensa tid ved en sånn skjerm. Det vil skape en del flere arbeidsplasser.

*

Westfal: Jeg mener at når vi skal forsvare oss mot datateknologien, er det først og fremst snakk om å stille betingelser når den blir innført. Jeg er enig i at det ikke går an å stanse denne utviklinga. Dermed er det en defensiv kamp vi fører. Det er viktig å være klar over dette, for i grafisk fins det en del ideer, særlig blant eldre folk, om at blyet er best, at utviklinga må stoppes osv. Når nye systemer innføres, må vi altså stille betingelser, og den første betingelsen er sjølsagt at ingen skal miste jobben. Hittil har dette kravet blitt godtatt av vår bedrift når det gjelder innføring av scanner, som det heter, på repro-sida. Jeg tror ellers det er riktig å gå nærmere inn på arbeidstida. For det er et faktum at dette er arbeid som sliter veldig hardt. Det er en økende tendens på jobben min til slitasjeskader for folk som sitter foran slike skjermer.

*

Larsen: For meg står det klart at denne revolusjonen skjerper én motsigelse, nemlig om teknologien skal tjene folket eller folket teknologien. For dette er jo en teknologi som ikke bare er i stand til å erstatte mennesket, den kan til og med forandre mennesket på vesentlige områder. En problemstilling som kom fram i litt flåset form i et TV-program nylig var: Mennesket er utilstrekkelig i forhold til teknologien, i forhold til å gjennomføre teknologien. Dette er et viktig spørsmål som opptar de som driver med denne teknologien.

Teknologien stiller jo også enorme krav til oss når det gjelder samfunnsanalyse. Jeg kan ikke se at noen av de marxisti-

ske klassikerne har noen analyse av dette problemet, hva det vil bety for klassene, alliansen mellom klassene, hvordan frontlinjene vil gå osv. Jeg ønsker meg at AKP skal rettlegde når det gjelder litteratur som fins om disse spørsmålene.

*

Steigan: Jeg er enig med dem som mener at vi må kaste oss inn i debatten om dataspørsmål nå. Vi må studere det, lage eget materiale om det, være med på å diskutere det. Det er også riktig at klassikerne ikke har noen analyse av hva som kommer til å skje. Jeg vil bare si at det i denne sammenhengen er nyttig å lese «Kapitalen» om verdiloven, verdidannelse og sånne saker. Forøvrig må vi finne ut av disse tinga sjøl. La meg bare nevne den kunnskapsrevolusjonen som har vært. Ta perioden 1970—75. I denne perioden ble menneskehetens samla kunnskaper fordobla. Det var en enorm kunnskapsekspløsjon.

Westfal sier at det må være en selvfølge at ingen mister jobben i forbindelse med innføring av datautstyr. Svakheten ved dette er at kapitalistene bruker naturlig avgang, så ingen nye ansettes. Dette må vi svare på ved å utdype kravene om kortere arbeidstid og kortere tid på terminalene.

Bare én sak til. Jeg var i et kjempesvært supermarked i Chicago. Det jeg så av personell var to stykker. Alle varer var prisa etter et bestemt datasystem, og de hadde en optisk leser i kassa. Kassadamene trengte ikke å kunne noen priser, og de trengte ikke å prise om varene. Det kunne gjøres på det sentralte dataanlegget. Den optiske leseren registrerte når varen ble solgt, at den gikk ut av lageret, den registrerte priser osv. Når som helst kunne sjefen trykke på en knapp og få ut varebeholdninga, og datamaskinen kunne sjøl bestille varer når lageret var kommet ned til et visst minimum. Den kunne når som helst utarbeide en analyse av hvilke varer som gikk godt og hvilke som gikk dårlig. Kom det ny pris på en vare, kunne en bare slå den inn på terminalen, en behøvde ikke å gå rundt og prise om. Kassadamene trengte ikke å gjøre annet enn å dra en optisk leser over ei papirremse. I Norge regner en med at et slikt system vil kunne fjerne 6000 arbeidsplasser direkte i handel.

*

Torp: Jeg tror vi må være klar over at vi som er mer enn 25 år, mangler de kunnskapene om datateknologi som ungdommen nå får på ungdomsskolen. Så jeg tror at vi bør starte med å lære oss det 14—15 åringer kan i dag.

Ellers er det klart at datateknologien fører til nye store problemer når det gjelder sysselsettingsspørsmålet. I sysselsettingsstatistikken for Norge heter det at det er 1 840 000 sysselsatte. Av disse jobber ca. 380 000 i industrien. LO har jo stadig vekk hatt det problemet at de ikke har noe grep om de stadig nye gruppene som trenger fagorganisering, folk i stat og kommune, folk som har en viss form for teknisk utdanning på et relativt lavt nivå osv. Vi har heller ikke noe grep om disse gruppene. Så jeg er enig i at det er veldig viktig at vi får en klasseanalyse der vi får en skikkelig analyse av en rekke grupper og sjikt som utgjør en stor del av befolkninga, men som ikke har hatt tilstrekkelig med smørning opp over armene til at vi har vært interessert i dem.

Så litt om den faglige strategien. Jeg er enig i at det Steigan sier om arbeidstida er et helt nødvendig ledd. Samtidig må vi være klar over at dette ikke er en enkel kamp. For hvis vi her i Norge greier å innføre firetimersdag, gjerne totimersdag, så betyr det at kapitalistene må betale full lønn til to mann som arbeider fire timer hver. Men i Korea f.eks., vil de fremdeles kjøre med én mann på åtte eller kanskje tolv timer.

Jeg har lyst til å trekke inn en del andre perspektiver. For dette er bare den reint defensive sida ved denne kampen, men det stiller ikke opp noe alternativ. LO-folka snakker om styring. Jeg mener at vi må inn i styringsdebatten så det suser. Vi må inn og starte diskusjonen om alle de som pr. i dag ikke er definerte som arbeidsdyktige, men som er det, og som utgjør en veldig stor ressurs. Vi må også kaste oss inn i debatten om alternativ produksjon.

*

Evensen: Jeg veit ikke konkret hvordan situasjonen rundt omkring på arbeidsplassene er når det gjelder særavtaler, men jeg tror at den er dårlig. Når jeg sier særavtaler, tenker jeg både på avtaler om personvern og på avtaler om de dataanleggene som innføres på bedriftene. Jeg vil oppfordre folk til å begynne å jobbe med disse sakene så snart som mulig. For når

vi ser på de opplysningene som sendes til Statistisk Sentralbyrå fra de enkelte bedriftene, kan en se at det er temmelig detaljerte opplysninger. De kan gjelde sykdom, hva slags sykdommer en har hatt, hvem som har den og den typen fravær osv. Min erfaring er at arbeidsgiverne bryter avtaleverket hensynsløst på dette punktet dersom klubber og foreninger ikke har en taktikk og linje for å gjøre noe med det.

Ellers er jeg enig i at vi må kaste oss inn i styringsdebatten. Men hva så? Hva slags samfunn er det vi ønsker? Det er greitt nok å stille firetimers-krav, men det er ikke nok. Hvordan skal helsesektoren utvikles, hva slags barneoppdragelse skal vi ha? Mitt poeng er at vårt svar på dette er det sosialistiske Norge. Men foreløpig har vi ikke noe bilde av hvordan dette skal være unntatt bruddstykker — dels av hva de marxistiske klassikerne mente, og dels av hva kineserne mener om hvordan det sosialistiske samfunnet skal være. Dette er et stort problem. Og det er et enormt stort problem at den tradisjonelle arbeiderklassen er i ferd med å forsvinne. Hva betyr det for framtida?

*

Smith: Innlederen var ikke særlig borti ei problemstilling som vi på min arbeidsplass begynner å få litt erfaring med, nemlig at datateknologien tvinger fram motsigelser mellom eldre og yngre arbeidere. Dette dreier seg ikke bare om oppsigelser, men også om betjening av relativt enkle datasystemer. Bedriften er interessert i å drive kurs for å lære opp folk til å betjene dem. Yngre arbeidere med en viss skolegang sier: «OK, dette kan vi ta mot en viss lønnsøkning.» Men eldre arbeidere sier: «Dette kan vi ikke gå med på.» Så har du med en gang en motsigelse.

*

Westfal: Jeg syns utsiktene for hvordan proletariatet kommer til å utvikle seg er et stort tankekors, for det er jo opplagt at proletariatet kommer til å minske i antall.

Jeg er enig i at vi må gå inn i debatten om styring osv. Her må vi samarbeide med sosialdemokratene, og med borgerskapet for den saks skyld, for å tilegne oss nye kunnskaper. I

grafisk er ekspertisen ikke særlig stor, men den som fins er hos forbundsledelsen. Det er de som har grep om hva som skjer. Og dette bruker de til å hamre inn at denne utviklinga må vi godta, vi må få styring over den og overta maskinene når de kommer. Dette bruker de til å hindre kamp for gode betingelser. Vi må altså prøve å få folk på kurser, arbeide for at folk sjøl må lære den nye teknologien å kjenne.

*

Tveit: Jeg blir nesten skremt når en kamerat kan fortelle at prosessindustrien kan rasjonaliseres 100 prosent, det gir nye perspektiver. Men i alle fall er det klart at dette ligger et godt stykke fram i tida, og utviklinga kommer ikke til å gå like raskt på alle områder. Jeg trur det er veldig viktig at vi kommer på offensiven. Derfor mener jeg at vi i nærmeste framtid bør få sammen en del folk av dem som står mest umiddelbart overfor truselen om å bli rasjonalisert vekk. Vi bør diskutere hvordan rasjonaliseringa kommer til å bli gjennomført, hva slags paroler som må stilles. Vi må finne ut hvordan situasjonen egentlig er. Når en leser Siemens-rapporten, gir jo den inntrykk av at det ville være en stor seier om en får til et opplegg på naturlig avgang f.eks., men hvordan virkeligheten ser ut i forhold til rapporten, veit ikke jeg.

*

Eikfjord: Jeg er enig i at arbeidstida må kraftig ned og at datateknologien er et gunstig utgangspunkt for å få til det. Men jeg har lyst til å diskutere taktikken.

Jeg vil ta konkret utgangspunkt i min egen arbeidsplass. Der kommer det nå til å bli bygd en ny fabrikk. Den blir helautomatisert og datastyrt. Da kan vi kreve at arbeidstida må kraftig ned, det blir å gå på helkontinuerlig skift i den nye fabrikk. På landsbasis vil helkontinuerlig skift si 36 timer i uka. Andre skifttyper kan være 38 eller 40 timer. Så kan vi f.eks. si at vi skal ha arbeidstida ned til det halve. Da blir det et taktisk problem at andre steder er det ikke engang økonomisk mulig å senke arbeidstida på samme måten, for det betyr jo at de kanskje må ha dobbelt så stor arbeidsstokk.

Det andre spørsmålet jeg vil si litt om er: Hvem er kjerne-

proletariatet? Vi kan ta de nye fabrikkene på Rafnes som eksempel. Der er det tre fabrikker; en klorfabrikk, en vinylfabrikk og en etylenfabrikk. Den absolutt største gruppa ansatte der er prosess teknikere. Prosessoperatører er det bare på klorfabrikken, og også der er disse i mindretall. Prosessoperatører er det samme som det vi vanligvis kaller skiftarbeidere. Prosess teknikerne er utdanna ingeniører eller maskinister eller noe liknende.

På Rafnes er det to foreninger, NOPEF som er LO-forening, og NOGMF som er parallellen utafor LO. Begge foreningene organiserer folk fra topp til bunn på fabrikkene. De organiserer folk innafor administrasjonen, fra personalsjef til visergutt. Personalsjefen er DNA-medlem og kan møte på fagforeningsmøter. De organiserer teknikerne, som utgjør nesten 50 prosent, operatørene, som er ei lite gruppe; verkstedfolka, som er de tradisjonelle fagarbeiderne. De er også ei lita gruppe i forhold til teknikerne.

Vi vil jo si at disse fabrikkene er en del av kjerneindustrien i Norge, og tradisjonelt ville vi si at arbeiderne her er en del av kjerneproletariatet. Men klasseanalyseproblemet blir da: Er teknikerne, som altså er den store gruppa på fabrikkene, en del av kjerneproletariatet? Det er klart at det etter hvert vil bli mer av denne typen fagorganisering der folk med høy og lav utdanning vil være organisert sammen. Det ville her være meningsløst om teknikerne var organisert i en egen forening. For de er den største gruppa, og de har ikke noen lederfunksjoner i fabrikkene, de bestemmer ikke over noe som helst.

*

Pettersen: Jeg lurar på én sak i forbindelse med personvern. På jobben vår har vi fått tilsendt skjemaer som skal fylles ut ifølge avtale. Jeg syns ikke de spørsmålene som står på skjemaene er særlig farlige, det er slikt som hva du har gjort før, sjukdom, er du gift og har unger osv. Er det noen som kan si noe om dette, hva kan vi gå med på?

En annen sak: 40 prosent av ungene i skolen har spesialundervisning av ett eller annet slag. Lied-utvalget sier at undervisninga er alt for lite aksjonsretta, det er for mye å forstå. Men hvordan vil det da bli for ungene å vokse opp innafor dette systemet?

Jeg er ikke så redd for at min arbeidsplass (sjukepleie) skal fosvinne pga. datainnføring. Men jeg lurar også på hvordan det vil bli å jobbe på søppeldynga i samfunnet, i den delen som ramler utafør. Når vi tenker tjue år tilbake i tida, var mange som hadde store problemer, en slags bygdeoriginaler. Nå trenger 40 prosent av ungdommen spesialundervisning. Jeg tror vi må utvikle mye politikk på helsespørsmål og skoleverket.

*

Steigan: Til det siste innlegget. Det er farlig å tro at de spørsmålene som stilles på skjemaer er ufarlige. For summen av «ufarlige» spørsmål er dødsens farlige. Hva skal bedriften med å vite hvor mange ganger du har vært gift? Poenget er at disse opplysningene kan overføres og følge deg gjennom livet, fra arbeidsplass til arbeidsplass. Søker du ny jobb, kan sjefen straks lese ut at hun er borte i tre dager når hun har mensesen, han har vært gift tre ganger osv.

Jeg tror dessuten at du er for optimistisk når det gjelder rasjonalisering av helsevesenet. Det kan absolutt rasjonaliseres. Det fins nå små datamaskiner som kan festes til håndleddet på pasienten. De tar temp, puls osv., og kan rasjonalisere overv kinga. Alle relevante opplysninger om hver pasient kan leses av på en skjerm i et vaktrom.

*

Holm: Jeg syns storebrorperspektivet er ganske skremmende, for det er snart en realitet. For fem år siden var overv kingsapparatet ganske dårlig utbygd. Men nå kan produktiviteten til hver enkelt arbeider kartlegges temmelig effektivt. Det er klart at dette er et superredskap for borgerskapets diktatur, og vi må gjøre noe raskt.

*

Syvertsen: De nye perspektivene må bli veldig viktig for kvinnekampen. For jeg ser ikke så mange arbeidsplassene for oss kvinner dersom det skal bli firetimersdag for sprekinger mellom 25 og 35 år.

Noe av det skumleste med alt dette er jo hvordan kapitalistene øker makta si over oss. Ett eksempel er lønnsutbetalingene. Når lønna blir regna ut i Bergen, kjørt på data i Oslo og kommer tilbake dit jeg bor og dessuten regnes ut etter et system som skifter veldig raskt fordi datateknologien utvikler seg raskt, så er det klart at vi mister kontrollen helt. Vi skjønner ikke lønsslippene lenger. Folk på jobben min klaga i begynnelsen, men er nå slutta å klage. For vi skjønner ikke rettingene heller. Avtaler om at du skal ha fjorten dagers lønn inntående gjelder ikke lenger, for tida er nå fire uker, og det nytter ikke å få endra på slikt når det skal gå over halve Norge. Da trenger systemet den tida på å få regna det ut. Slikt er det vanskelig å ikke akseptere når det først er sann. Det skjer jo også at en ikke kan få gjennomført krav, at en ikke får inn nye avtaler fordi datamaskinen ikke har rubrikker for dem. Mindre tillegg på avgrensa områder går det f.eks. ikke an å få inn.

*

Torp: Jeg snakka med en som jobba i prosessindustrien på Årdal og Sunndal verk. Han sa at bedriften måtte registrere hvor lang tid en arbeider bruker på hver enkelt arbeidsprosess nettopp fordi datamaskinen registrerer det som en del av kontrollen av hvordan produksjonen utvikler seg. Følgelig får ledelsen etter hvert skift en lapp med opplysninger om hurtigheten, oppmerksomheten, årvåkenheten osv. til hver enkelt arbeider. Dette er et stort problem. Arbeiderne kan ikke bare si at dette strider mot avtaler om personovervåking etc., for denne registreringa er en del av det nye systemet.

Når det gjelder spørsmålet om yngre og eldre, så reiser også Lied-utvalget dette problemet og sier at både ansiennitetsprinsippet og naturlig avgang er et problem. Særlig gjelder dette bedrifter der arbeidsstokken blir mindre. Grunnen er at gjennomsnittsalderen blir for høy, og det skader utviklinga av de nye tekniske mulighetene. Tor Halvorsen har altså her skrevet under på et dokument som reservasjonsløst presenterer ansiennitetsprinsippet og naturlig avgang som et problem fordi de hindrer den nye teknologien. I første omgang må vi derfor forsvare disse prinsippene med nebb og klør, og jeg mener at Halvorsen må konfronteres med at han faktisk har skrevet under på dette uten et eneste forbehold.

Evensen: I forbindelse med personvernet mener jeg det må føres to kamper. Den ene kampen gjelder hva slags opplysninger som skal kunne lagres på jobben. Den andre kampen gjelder hvilke opplysninger bedriften skal kunne sende over til Statistisk Sentralbyrå. Jeg mener at vi må kjempe for at de skal kunne sende over så få opplysninger som mulig om personlige forhold. Dette er en politisk kamp der det kan mobiliseres langt inn i borgerskapets egne rekker der det er en opinion mot storebror-overvåking. Denne kampen må begynnes ved at vi setter restriktive grenser for hva slags personopplysninger bedriftsledelsen skal kunne kreve.

*

Eikfjord: Det er rett at det er kombinasjonen av opplysninger som er farlige, og den kan brukes på mange områder. Du skal f.eks. ha lån i en bank. Så kan banken plote seg inn på et sentralt dataregister og får ut opplysninger om deg. Har du skifta jobb ofte, har du en promilledom? Ut fra slike opplysninger kan banken vurdere om du er en sannsynlig pålitelig betaler, og om de vil gi deg lån.

Med sentralt datasystem kan firmaer også på en helt annen måte enn i dag kunne plote seg inn på bestemte målgrupper for reklameopplegg for visse varer. De kan få ut adresselister og kan sende reklame for det og det produktet bare til yngre familier med ett barn f.eks. om de ønsker det.

*

Robertstad: Med kortere arbeidstid vil vi også få mye mer fritid. Jeg mener at en god del av det faglige arbeidet må innrettes på at vi krever fornuftige tilbud i fritida, når det gjelder kulturlivet, idrett og slikt.

*

Steigan: Hva med feilmarginer? Datamaskiner gjør jo feil og er ikke intelligente. Men alt nå kommer det nye generasjoner datamaskiner med nye ting på dette området. Det fins f.eks. lommekalkulatorer som sier fra hvis du programmerer feil, og som anbefaler å bruke et annet program. Og det at dataspråk

ket blir et menneskelig språk, vil redusere feilrisikoen betraktelig.

I hvert fall innafor dette århundret vil det være mulig å koble datamaskiner til den menneskelige organismen. Det vil skje en ny dramatisk revolusjon når både den genetiske koden brytes og en kan få datamaskinene så små at de kan tilpasses den menneskelige organismen. Alt i dag fins det jo datastyrte hender, proteser, og det er bare et tidsspørsmål når vitenskapen bryter koden til hjernen. Da kan vi tenke oss datamaskiner kobla direkte til den.

Det er blitt sagt at vi må kreve styring og innsyn, og vi må trolig stille en masse krav til lovverket. En god del forbud må trolig skjerpes, og det må bli større offentlighet rundt en rekke saker. Dersom det f.eks. drives forskning for å kunne koble datamaskiner sammen med menneskehjerner, må folk få vite om det og kunne gripe inn.

*

Torp: Det er mulig å stille krav om alternativ produksjon. Aluminiumsindustrien her i landet produserer stort sett halvfabrikata. Dette er prosessindustri der det vil ryke ut en masse folk. Det går an å begynne å stille krav om videreforedling av de halvfabrikata som produseres. Ved Årdal og Sunndal verk er det f.eks. bygd en ny fabrikk som skal videreforedle en del av produktene. 13 mann som opprinnelig var rasjonalisert bort, er alt overført dit. Liknende muligheter gjelder innafor gruveindustrien.

*

Westfal: Det er klart at til nå er det de store bedriftene som har hatt råd til å skaffe seg datautstyr og som derfor har fått et stort forsprang. I den forstand har det vært en klar sentralisering. Det fins f.eks. en undersøkelse om hvor store aviser må være for at det skal lønne seg å ta i bruk det utstyret som fins på markedet i dag. Det viser seg at de små avisene ikke har noe å tjene på dette utstyret fordi det blir for dyrt i anskaffelse. Men etter hvert som utstyret blir billigere, er det klart at det gir muligheter for desentralisering. Det som vil være de store bedriftenes fordel, er at de har teknologisk eks-

pertise og erfaring; der vil de fortsatt ha et forsprang. Så totalt sett tror jeg at datateknologien fortsatt vil føre til sentralisering framover i tida.

Jeg syns dette med personvern er viktig, det er vel på det området vi kan gå klarest ut med konkrete standpunkter når det gjelder krav som bør stilles osv.

*

Larsen: Den teknologien som virkelig muliggjør desentralisering er ennå bare i kjømda her i Norge. En del av de objektive skrankene mot desentralisering kommer til å forsvinne etter hvert, men fremdeles er det et politisk spørsmål. For makthaverne vil fortsatt ha interesse av å sentralisere kunnskap. Jeg mener at vi må gå dristig inn i dette og stille krav om desentralisering. Ei forutsetning er at vi greier å se vitenskapelig på dette og fjerne frykten hos oss sjøl og hos folk, og oppfordre dem til å skaffe seg mest mulig viten og kontroll over dette.

Ellers er jeg ikke enig i at kvinnenens situasjon vil bli verre. Jeg ser klare tendenser nå til at den faktoren med fysisk styrke, altså at mannen har en fordel her, er på vei til å bli uviktig. Dessuten vil den nye teknologien bli så spesialisert at det avgjørende blir personlige egenskaper. Kapitalistene vil skaffe seg oversikt over hvem som har de personlige egenskapene som gjør dem best mulig egnet. Jeg mener altså at en del av disse objektive skrankene i disse kvinne/mannsgreiene vil bli oppmyket, og forutsetningene for kvinnekamp og likestilling vil bli bedre objektivt sett.

Så litt om personvern. Det er klart at om en sentral databank har en mengde opplysninger om deg fra fødselen til grava, detaljer om vaner osv., så åpner dette muligheter til å plotte ut f.eks. hvilke egenskaper som er karakteristisk for m-l'ere. Dette kan bygges ut og systematiseres så de med stor nøyaktighet kan finne ut hva slags folk de har med å gjøre.

*

Evensen: Jeg vil oppfordre folk til å ta opp i klubbene sine at enten de sjøl eller andre blir sendt på datakurs. I klubben min er det nå plukka ut to stykker som skal dra på kurs snart, og vi planlegger opptrapping av kursvirksomheten. To styk-

ker jobber med det. De skal først gå på ukeskurs, så tre-månederskurs og så toårskurs. Vi mener det er nødvendig å gå såpass grundig til verks. For saken er at om vi skal ha noen sjanse til å kontrollere noe som helst, skal vi ha noen sjanse til å påvirke noe, ta stilling til hvordan ting bør programmeres osv., så må vi ha folk som virkelig kan en del om disse sake-ne. Klubbene må utvikle egne dataeksperter.

*

Syvertsen: Jeg vil bare markere at jeg er uenig i den vurderin-ga at det kommer til å bli lettere for kvinner å få jobb fordi arbeidet blir mindre fysisk slitsomt. Historiske erfaringer viser *ikke* at det har blitt lettere for kvinnefolk å få arbeid om job-bene er blitt fysisk lettere. Når det blir færre arbeidsplasser, tror jeg det vil gå hardt ut over kvinnene, sjøl om jeg i og for seg mener at firetimersdag er en bra ting.

*

Tveit: Dette med alternativ produksjon er viktig. Det er ikke først og fremst et spørsmål om å sitte i en bedriftsforsamling og overbevise en kapitalist om at det og det er profitabelt. Det er spørsmål om politisk press. En del saker kan ikke rasjonali-seres med det første. Boligbygging f.eks. Det vil ta mange tiår før folk bor noen lunde anstendig her i landet. Vi må reise spørsmålet om å bygge ut Nordlandsbanen, veier, anlegg.

Når det gjelder personvern, er det jo sånn at det ikke går an å nekte å gi opplysninger om du er gift eller har en eller to un-ger osv. En grunn er at dette har noe å si for skatten. Du må i tilfelle reversere en tradisjon som har vært der jævlige lenge. Poenget er at mange av disse opplysningene fins allerede. Det fører til mange praktiske problemer.

En sak vil jeg gjerne at Steigan skal kommentere: Er ikke den nye teknologien veldig sårbar? Jeg tenker på at alt som er mekanisk komplisert gjerne er sårbart. Hva vil f.eks. ei godt plassert bombe kunne føre til?

*

Steigan: Når det gjelder desentralisering, vil jeg si at det er *mulig* med desentralisering. Men det er ikke det samme som at utviklinga av datateknologien vil føre til desentralisering. Det er viktig at store bedrifter vil ha overtaket, særlig på know-how, systemekspertise osv. Den franske rapporten har den skjeivheten at den argumenterer for en egen fransk industri, men den argumenterer også for at IBM kommer til å få herredømme over Europa gjennom datateknologi. Det er en del fornuftig i de argumentene. De vil f.eks. sitte på et system som til de grader er amerikansk at det også plotter inn verdier som er godkjent i det amerikanske samfunnet, men ikke i Europa.

Vi må være klar over at ting som kan virke fornuftige på kort sikt kan være dumme på lang sikt. Sånn som denne debatten om vi skal ha en nordisk TV-satellitt eller ei. Om vi avviser det, kan vi likevel risikere at en får tre amerikanske kommersielle satellitter, mens alternativet med en nordisk statlig satellitt er pressa ut over sidelinja.

Jeg skal nevne én sånn desentraliseringssak til. Den kommer ikke det første tiåret, men er innafor ramma av det mulige bare teknologien blir utvikla litt til. Ta f.eks. en skreddermaskin. Du går inn i en maskin på supermarkedet i Steinkjer. Der tar et elektronisk øye mål av deg, du bestiller en dress av et bestemt snitt og et bestemt stoff. Så syr maskinen en skreddersydd dress til deg. Da får du ikke masseproduksjon på den måten vi er vant til, en kan flytte produkter på en helt ny måte.

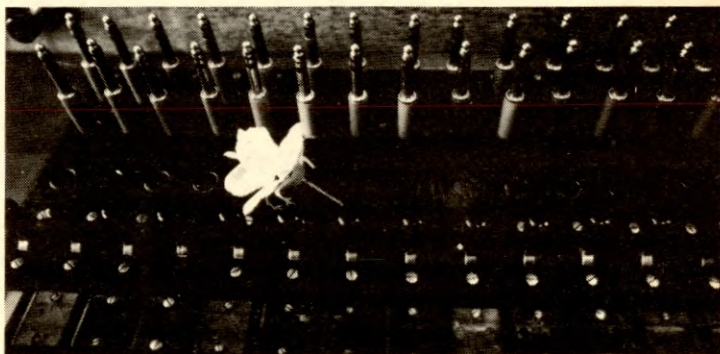
Tveit nevner krav til f.eks. kollektivtransporten. Jeg er enig i at dette må komme inn mellom de faglige kravene. Det har jo skjedd svært lite med jernbanenettet her i landet i de siste 60—70 åra. Nå øyner vi slutten på bensinalderen. Da må vi jo begynne å stille krav som dessuten vil gi en mengde nye jobber.

Når det gjelder alternativ produksjon, er det opplagt at det er profittmotivet som er avgjørende. Arbeidsgiverne setter ikke i gang med alternativ produksjon av seg sjøl dersom den ikke er profitabel. Og er den det, kan den ikke kalles alternativ. De må altså presses.

Til sårbarheten i systemet. I USA fins det datasvindlere som greier å lure datamaskinen så den glemmer at den har utbetalt millionbeløp til dem. Dataselskapene greier ikke å av-

sløre disse svindelsystemene, i stedet kjøper de svindlerne. Dette er ett eksempel.

Denne teknologien er altså svært avansert. Men samtidig går det an å lage atombomber på kjøkkenbenken, det er i dag mulig å lage kabel-TV for Nordfjord billig. Så det går an å drive obstruksjon av systemene. Dessuten tror jeg det er svært følsomt for elektriske impulser, magnetiske felter osv. Russerne kan i dag ligge på Akershus-kaia og ved hjelp av antenner avlytte forsvarrets datasentral på Akershus ved at de retter en stråle mot vindusrutene og koder ut datameldingene ved hjelp av vibrasjoner i vindusrutene. Det har ikke forsvaret noen muligheter til å hindre i dag.



*Manuelle sentralbord er snart en saga blott i Norge.
(Foto: Klassekampen)*



*Hvor lange kommer køene til Arbeidsformidlinga til å bli?
(Foto: Klassekampen)*

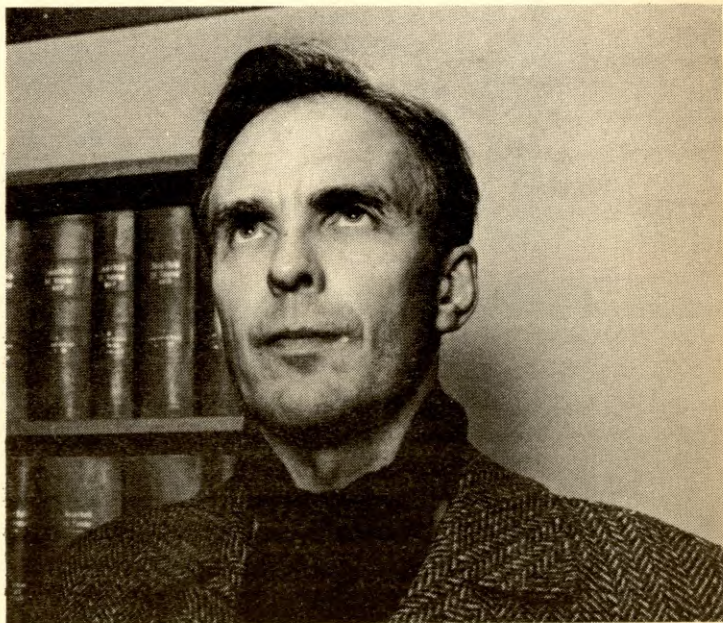
Studiespørsmål til del II

- 1. Er det rett at datarevolusjonen vil føre til stor arbeidsløshet i åttiåra?**
- 2. Er det planer om å innføre ny datateknologi på deres arbeidsplass? Hva kommer denne teknologien eventuelt til å bety?**
- 3. Hvilke krav bør dere reise i samband med innføringa av datateknologi på arbeidsplassen?**
- 4. Hva slags kunnskaper trenger dere å ha om datateknologien? Hvordan bør dere gå fram for å sikre tilstrekkelig skoleing?**

Del III:
Einar Sørлие:

En god tillitsmann — hva er det?

Partiets viktigste eksterne arbeidsfelt må være fagbevegelsen. Vi har allerede tradisjoner og erfaringer i dette arbeidet. Etter hvert har vi også fått en stab av faglige tillitsmenn. Dette er bra. Sjøl har jeg vært klubbformann i snart ti år og har hatt en rekke verv i foreninga. Nå trenger ikke lang tid i seg sjøl å bety at vi blir *dyktige* tillitsmenn, men vi får jo en del erfaring.



Fagforeningene må først og fremst slåss mot arbeidsgiverne og deres organisasjoner. (Foto: Klassekampen)

Hvem slåss vi imot?

Her har vi gjort mange feil opp gjennom åra. Ta f.eks. vår forenings arbeid med tariffoppgjørene.

Vi forhandler med staten, representert ved to departementer. Dessuten er bedriftsledelsen med som motpart. Vi har aldri lagt opp en taktikk for å splitte bedriftsledelsen fra departementene, eller det ene departementet fra det andre. Nei, i den grad vi har lagt opp en taktikk, har den gått ut på å avsløre forbundet. Hva har dette ført til?

På medlemsmøter hvor tariffen blir behandla, og hvor vi har lagt hovedvekta på å avsløre forbundet, har vi splittet foreninga. Ved å framstille forbunds-/LO-ledelsen nærmest som hovedfienden, har vi i utgangspunktet svekka tariffkampen. Folk som vil slåss mot staten, skyver vi fra oss, fordi de ser på forbundsledelsen som «sine» og ikke som fiender, slik vi har framstilt dem.

Jeg mener at dette bl.a. har ført til at tilbakeliggende idéer har fått en del grobunn. Et eksempel: «Det er ikke rart at vi møter så stor motstand mot krava våre, med så mange m-l'ere i forhandlingsutvalget. De er jo uenige med alt og alle.» Noen som kjenner seg igjen?

Jeg tror at dette ikke er enestående for oss. En diskuterer taktikk for å avsløre forbunds-/LO-ledelsen, noe som også er nødvendig, men en har ingen taktikk for å angripe arbeidsgiveren. Og det må jo være det viktigste. Da vil en også få se andre og større allianser i foreninga.

La meg presisere, jeg ønsker ikke at vi skal slutte å diskutere taktikk i forhold til forbunds-/LO-ledelse, men jeg ønsker at vi først og fremst finner en taktikk retta mot arbeidsgiveren.

Store forventninger og ingen tåmodighet

Som tillitsmann i mange år har jeg ofte stilt meg spørsmålet: Er det verdt arbeidet? Hvor viktig er dette?

«Det var mer kampglød i foreninga tidlig i 70, da vi streika, og et par år etter. Nå i 1980 er alt rolig, og det er liten oppslutning om møtene.»

Det siste skyldes i hovedsak feil fra oss. Men alt er liksom så rolig ... «Du må se på de faktiske forholda,» sier kamerater. «De har forandra seg på disse ti åra. Sjøl om vi fremdeles jobber skift, har vi fått tariffesta en god del bra saker som gjelder arbeidstid, ferie og lignende. Vi har langfri annenhver helg, tre døgn. Vi har fått igjennom en rekke sosiale goder vi ikke hadde før. Hovedtyngden av medlemmene er i 50-åra eller deromkring, før var de nærmere 20-årsalderen,» osv., osv.

Situasjonen er en annen. Men ofte dukker det opp igjen: «Pokker, folk er ikke villige til å slåss, det kunne like gjerne ha vært sosialdemokrater som leda klubben.»

Hva skyldes disse tankene? Hva slags forventninger har vi?

Jeg veit ikke, men en eller annen form for idealisme er det. «Bare vi kommer til vervene, så blir det revolusjon på arbeidsplassene. I hvert fall vil rekrutteringa til partiet øke noe kolossalt og salget av Klassekampen vil fordobles. Det blir mange flere i demonstrasjoner osv., osv. Foreninga vil nok raskt bli en kamporganisasjon.» Jeg kan forstå at noen kamerater etter et par år går trøtte og heller vil drive med andre ting igjen, hvis forventningene deres har vært like store som dem jeg til tider har hatt. Men, vi må lære oss å være tålmodige. Det er ikke gjort i en fei å rette opp de skadene sosialdemokratiet har påført fagbevegelsen gjennom årtier.

Foreninga er heller ikke løsrevet fra samfunnet. At progressive får et verv her og der, endrer ikke styrkeforholdet på arbeidsplassene fullstendig. Men, det legger et godt grunnlag for at vi gjennom møysommelig arbeid kan snu det. Tålmodigheten må prege arbeidet. Vi må jobbe skritt for skritt og ikke tro at vi kan ta alt i én jafs.

Men er ikke situasjonen den at vi går altfor langsomt framover? Er det ikke stillstand mange steder og tilbakegang på noen plasser? Er ikke situasjonen den at vi ikke greier å utnytte den politisk gunstige situasjonen som er i fagbevegelsen?

Skal vi nå bare smøre oss med tålmodighet? Nei, sjølsagt ikke. Når jeg har understreka dette med tålmodighet, er det først og fremst et forsøk på å fjerne alle idéer om at bare vi er til stede i foreningene, så skjer alt over natta. Hvis vi greier å kombinere denne tålmodigheten med at vi retter opp mange av de feila vi har gjort i fagbevegelsen til i dag, tror jeg også at resultatene vil vise seg raskere enn de har gjort hittil.

Det daglige arbeidet

I denne boka sier Tor Mostue følgende: «Våre fagforeningstillitsmenn er på den ene sida kommunister, på den andre sida tillitsmenn. Dette er ikke uproblematisk. På den ene sida har vi partiet, arbeiderklassens fortropp, med oppgaven å samle, organisere, skolere og lede stadig større deler av arbeiderklassen og folket fram mot sosialismen. På den andre sida har vi fagforeninga der i prinsippet alle arbeidere, uansett oppfatninger, er med, med sine tradisjoner på godt og ondt; med sin uunnngåelige sneverhet, med mange tilbakeliggende idéer, med classesamarbeid, Hovedavtale, reaksjonære ledere osv.» Ja, det er lett å gjøre store feil. Og jeg mener partiet har gjort det.

Det er ikke uten grunn at flertallet av kameratene i fagbevegelsen i flere år har lagt større vekt på å få støtteuttalelser til PAC, Eritrea, melde foreninga ut av DNA, ut av Venns-kapsambandet Norge—Sovjet osv. enn å drive med det daglige arbeidet på plassen sin; for bedre lønns- og arbeidsforhold. Dette er et resultat av partiets politikk, et avvik som stammer helt fra sentralkomiteén. Til tider har dette ført til at det daglige arbeidet har blitt fullstendig ignorert. Og det er nettopp i det daglige arbeidet vi legger sjøelve grunnlaget for å få medlemmene til å støtte Eritrea, melde seg ut av både det ene og det andre, og seinere en gang si at AKP(m-l) er foreningas parti. Jeg ser fram til den dagen, det må være et mål for oss. Men åssen skal vi få til det om ikke våre kamerater som er tillitsmenn daglig knytter bånd mellom oss og massene sterkest mulig.

Det er ca. 150 medlemmer i klubben der jeg er formann. Noen år tilbake oppretta DNA et partilag på jobben. Over halvparten av medlemmene der kom fra klubben vår. Etter å ha fått igjennom et støttevedtak til regjeringa i en sak, fikk ledelsen av partilaget og folk sentralt i DNA «blod på tann» og skulle kaste meg som formann. Full mobilisering i partilaget, og lagsformannen deres blei foreslått som ny klubbformann. En enstemmig valgkomité, som de styrte, hadde innstilt ham. Resultat: 87 til stede på årsmøtet, av dem nærmere 50 av partilagsmedlemmene. 21 stemte for ham, 66 stemte på meg. Hvorfor?

Mye kan sies om dette. Men hovedgrunnen var at folk hadde stor tillit til hva jeg gjorde daglig, ikke hvor jeg sto hen politisk. En kan si at folk mente omtrent dette: «Han er en dyktig tillitsmann, til tross for at han er AKP'er.» Vår oppgave blir å vise folk at vi er dyktige tillitsmenn *fordi* vi er AKP'ere.

Ved kommune- og fylkestingsvalget høsten 79 stemte det store flertall av medlemmene fremdeles DNA, så hvilken verdi har egentlig eksemplet fra DNA-laget på jobben? Vi skal ikke overdrive betydninga av dette, men mye av grunnlaget for det politiske arbeidet vårt framover ligger her. Vi har fått et fotfeste å jobbe videre på. At vi ikke er kommet lenger, skyldes andre ting. Det er avgjort et tankekors at disse folka flere år seinere fortsatt stemmer DNA.

Jeg skal ikke si så mye om åssen vi skal politisere foreninga. Men jeg tror vi kan gjøre mange feil og ikke se resultater dersom vi ikke har en plan for arbeidet. La oss tenke oss at foreninga er tilslutta Vennskapssambandet Norge—Sovjet. Dette er jo for gæli. Så reiser vi forslag om utmelding på første årsmøtet vi er på. Vi er sikre på å tape avstemninga, men vi må jo starte, tenker vi.

Jeg tror et sånt tap kan sette oss langt tilbake.

Planlegg arbeidet

Vi ønsker å bekjempe sosialimperialismens innflytelse i fagbevegelsen. Vi ønsker at norsk fagbevegelse skal kjempe mot sosialimperialismen. Vi ønsker at den skal bekjempe rasismen. Vi ønsker at foreninga vår skal gå i klassekamptog 1. mai. Vi ønsker å politisere foreninga. Men da må vi slutte med spontaniteten som ei linje i arbeidet vårt. Vi må slutte med å reise all verdens saker, likt og ulikt, helt vilkårlig. Vi må legge en plan. Hvis vi ønsker at foreninga skal slutte seg til klassekamptoget 1. mai neste år, bør vi allerede nå ha en plan for hvordan vi skal gå fram. Vi har erfart at spontaniteten har styrka sosialdemokrater og revisjonister, ved at våre kamerater har reist likt og ulikt hver gang det skjer noe viktig politisk. Dette har ofte ført til at vi har isolert oss.

Planlegging vil være en nøkkel til framgang. Dette gjelder ikke bare politiseringa av foreninga, men også og ikke minst i forhold til den daglige økonomiske kampen.

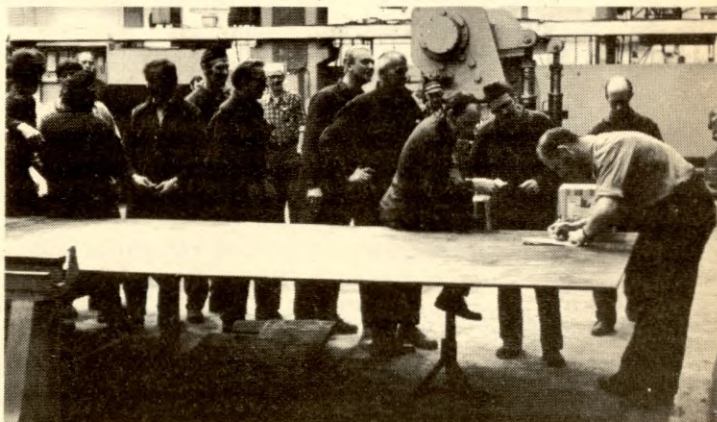
Hos oss er det en sak som har stått veldig sentralt, nemlig spørsmålet om videreutdanning i faget. Nå har riktignok vi hatt en slett holdning til dette spørsmålet. Men den viktigste årsaken til at denne saken har fått surre og gå i mange år, til tross for at folk er veldig opptatt av den, er først og fremst at vi ikke har hatt noen plan for å utvikle dette arbeidet. Fagutdanninga har skapt store motsigelser i foreninga. Og vi har aldri satt oss ned for å diskutere hvordan vi skritt for skritt skal løse denne motsigelsen. Det er klart at på sikt svekker det oss.

Jobb med dagskrav

«Som tillitsmann går mesteparten av tida med til å jobbe med dagskrav,» sier noen med et negativt tonefall. Helt riktig. Og dette må være hovedsaken i det faglige arbeidet. Vi må bruke mest tid på å forhandle om saker som gjelder lønns- og

arbeidsforhold, diskutere dette på klubbmøter, sitte på møter med ledelsen osv. Vi må mobilisere medlemmene rundt disse sakene. Det er absolutt ikke noe galt i det, tvert om, men aleine er ikke dette arbeidet nok. Vi ønsker å politisere foreninga, reise krav som favner videre enn den snevre økonomiske kampen. Men dette må komme i tillegg til og sammen med den økonomiske kampen.

«Hos oss kan det ikke være sånn,» sier noen ferske tillitsmenn. «Det er ingen aktuelle dagssaker. Vi kan bruke meste parten av tida til politisering.» Jeg har lyst til å se den arbeidsplassen. Alt er ideelt? Ingen som har problemer? Hos oss går det ikke én dag uten at folk kommer med problemer. «Tror ikke jeg har fått riktig utbetaling denne måneden. ... Skal ha permisjon, men får ikke lønn, for ledelsen sier at loven bare garanterer oss fri i forbindelse med konas svangerskap. Den sier ingen ting om betaling. Har ikke råd til å ta fri uten. ... Begynte ei ny ei i forrige uke, folk i avdelinga reagerer på at hun fikk høyere lønn enn Gudrun, som begynte for to måneder siden. ... Fikk trekk på lønna, fordi jeg kom en halvtime for seint på jobben fem dager i forrige måned. Måtte komme for seint. Gubben var bortreist den uka, så jeg måtte levere ungen på daghemmet. Har ikke råd til trekk.» Sånn kunne jeg fortsette. Er dette spesielt hos oss? Å, nei. Du møter dette på alle arbeidsplasser. Vi må bare ikke se på det som



Tillitsmenn må mobilisere medlemmene rundt dagskrav. Bildet er fra tariffoppgjøret 1974 ved Asea/Per Kure. (Foto: Klassekampen)

for smått. Det er nettopp disse tilfellene som utgjør de daglige sakene. Åssen vi behandler disse sakene, er avgjørende for vår politiske framgang. Den økonomiske kampen legger grunnen. Foreninga vår meldte seg ut av DNA i -72. Den økonomiske kampen vi førte, som endte med streik for høyere lønninger, la grunnlaget for utmeldinga.

Avtaleverket, lover og utvalg

Det må være helt elementært for en tillitsmann å kjenne til alle avtaler, lover og regler som gjelder for hans eller hennes organisasjonsområde, LO, forbundets vedtekter, overenskomsten, diverse lover, som Arbeidsmiljøloven, Arbeidstvistloven, Hovedavtalen osv. Hvorfor?

For det første vil arbeidet vårt i dag i hovedsak være innafor gjeldende lover og regler. Det sier seg sjøl at det ville være tullete å ikke kjenne disse reglene. Hva kan jeg som tillitsmann gjøre, uten at jeg risikerer å bli suspendert på grunn av uvitenhet? For det andre er de fleste folks oppfatning den at avtaler må holdes. Sjøl om vi mener at det først og fremst må gjelde arbeidsgiveren, er dette ennå ikke et syn de fleste deler med oss. Vi setter oss sjøl utafor, hvis vi til stadighet opptrer sånn at arbeidsgiveren eller forbunds-/LO-ledelsen formelt får tak på oss fordi vi bryter lover og regler på grunn av uvitenhet.

Åssen skal vi kunne mobilisere folk mot den råttenskapen som fins f.eks. i Hovedavtalen eller i andre lover, hvis vi ikke sjøl har kunnskap om dem og kan påvise dette gjennom praksis? For det tredje fins det også bra ting i nær sagt alle lover, regler og avtaler. Åssen kan vi bruke dette om vi ikke kjenner til det?

I flere år har bedriften vår benytta seg av ekstrahjelp som ikke har vært fast ansatt. I praksis har de tjent like mye som de faste, for de har vært brukt like mange timer i året. Men før ferien har bedriften kunnet si at til høsten er det ikke bruk for deg. Vi har tidligere forsøkt å få dem fast ansatt, men for-

gjeves, i hovedsak fordi bedriften har hevda sin rett til å ha folk på slike vilkår. Når de i praksis tjente like mye og alle sammen blei brukt år etter år, klarte vi ikke å mobilisere folk rundt det urimelige at de kunne bli satt på porten når som helst.

Nå i høst blei disse ekstrahjelpene fast ansatt. Hvorfor? Fordi ifølge Arbeidsmiljøloven må de anses som fast ansatte. Men loven kom jo ikke først nå i høst? Nei, men først nå i vår fikk vi nok kunnskaper om loven til å kunne bruke den i denne saken. Folks innstilling til det samme problemet blei helt annerledes når vi kunne vise til at ledelsen brøt lovverket. Nå fant de fleste dette forholdet uakseptabelt, og ledelsen gikk også ganske raskt til fast ansettelse.

Vi jobber som nevnt skift, ei toskiftsordning. Da Arbeidsmiljøloven kom i 1977, krevde vi 38 timers uke. Vi fikk 40, med den begrunnelsen at vi ikke hadde søndagsarbeid regelmessig. Folk flest godtok dette. Det var vel riktig når det sto i loven, mente de. Denne saken blei reist på nytt i fjor. Da hadde vi fått større kunnskap om loven, og så at den definerer søn- og helgedagsarbeid til å gjelde fra kl. 18 på lørdag. Og da jobber også vi en del søndagtimer, regelmessig. Det at vi kunne vise til loven her, førte til at færre og færre ville godta at vi skulle ha 40 timers uke. Loven fungerte positivt i forhold til den kampen vi førte for å få ned arbeidstida. Sjøl om det var en del forskjellige tolkninger osv. i forhold til bl.a. skiftplanene, fikk vi også støtte i arbeidstilsynet.

Jeg skal nå gå over til å se litt på det å delta i diverse utvalg, som samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg, bedriftsstyrer og bedriftsforsamling. Mitt syn er at det er riktig i dag å delta i og stille til valg i ulike utvalg som har som mål å samarbeide. Jeg mener at vi setter oss sjøl utafor hvis vi i dag har som hovedregel å boikotte slike utvalg. Dessuten mener jeg vi avslører disse organene bedre ved å delta i dem, at vi gjennom arbeidet i dem raskere kan oppnå resultater enn ved å se på dem som organer som skitner til de reine og røde hendene til kommunister. Noen eksempler fra min arbeidsplass:

Samarbeidsutvalg

I flere år har vi deltatt her, reist saker, tatt opp ting folk har vært opptatt av. Uten resultat. Etter hvert har de aller fleste sett på dette som et organ hvor du bare får være med å bestemme fargen på toilettpapiret. Alle organisasjoner på bedriften har nå sagt opp avtalen. Til og med forbundet har tatt stilling mot et nytt samarbeidsutvalg. Det er i stor grad vår deltakelse som har fått folk til å innse at *der* har vi ikke noe å gjøre.

Arbeidsmiljøutvalg

Om vi hadde en riktig taktikk i forhold til samarbeidsutvalget, så ga det oss ingen garantier for riktig behandling av Arbeidsmiljøloven da den kom, og for at det blei oppretta arbeidsmiljøutvalg. Vi leste i Klassekampen hvor mye skummelt det var ved den nye loven og hvordan utvalgene nå skulle demme opp for kampene i fagbevegelsen om bedring i arbeidsmiljøet. Nok et utvalg for samarbeid. Vi hadde ennå samarbeidsutvalg.

Vår holdning til loven og opprettelsen av arbeidsmiljøutvalg, var denne: Vi holder fingrene unna, men vi får ikke gjennom noe boikottvedtak. Derfor får vi delta passivt i opprettelsen. Det vil si: Vi innstiller ingen kandidater. Det er det samme for oss hvem som er hovedverneombud osv. Når dette er sagt, er det også riktig å trekke fram at uansett hva slags utvalg vi har på jobben og hvem som sitter der, er disse underlagt klubben. Så gjorde vi også i dette tilfellet.

Etter hvert begynte det å melde seg saker som hørte inn under arbeidsmiljøutvalget. Bl.a. begynte folk å se seg lei på bruken av noen stoffer som skapte kløe, irritasjon, og som vi mente var en stor brannfare. Dette blei diskutert i klubben, og våre representanter blei pålagt å fremme forslag om totalforbud av dette i arbeidsmiljøutvalget. Det gjorde de ikke. Saken

blei reist på nytt i klubben, representantene blei skarpt kritisert og på nytt pålagt å ta opp saken. Riktignok blei de da nedstemt, men klubbens vedtak måtte de følge. Dette, og at alle representanter i diverse utvalg og styrer blir innkalt til klubbstyremøter før og etter møtene i de respektive utvalgene, mener jeg er en korrekt praksis. Det gjør det mulig for klubben å styre arbeidet i utvalgene.

En annen sak: Bedriften skulle flytte ei avdeling. De som jobba der blei tilbudt lokaler som var nyoppussa, men de var ikke særlig lystne på å flytte dit, sjøl om plassen var større enn den de hadde. Grunn: Det var alt for dårlig dagslys. Bedriften ga seg ikke med det første. Den ville ikke godta arbeidernes forslag om å ta i bruk et annet hus hvor det var skikkelig dagslys. Her blei lovverket tatt i bruk. Arbeidstilsynet blei innkalt og konfrontert med folka og deres syn på saken. Arbeidstilsynet ville godkjenne det tilbudte lokalet hvis bedriften bygde skikkelige vinduer. Dette ville bli for dyrt. Bedriften resignerte, og de fikk det andre huset, hvor de nå stortrives.

Sjølsagt kunne vi ha blåst i lovverket og Arbeidstilsynet og forsøkt å mobilisere arbeidskameratene til å stå på sitt uansett. I denne saken er jeg sikker på at resultatet ikke ville ha blitt det samme. Tjente det arbeidskameratene å trekke inn loven og tilsynet? Ja, så absolutt.

Etter hvert fikk også vi opp øynene for at mye kan utrettes gjennom arbeidsmiljøutvalget og ved å bruke loven. Men en får ingenting gratis, også her må en slåss. Men det er lettere å mobilisere folk når de mener at det fins et snev av dekning for en sak i lovverket. Hva har vi lært gjennom å delta i utvalget? Siste året har vår kandidat vært hovedverneombud. For det første har vi fått gjennom en del bra saker ved å bruke loven og utvalget. For det andre har vi vist folk i praksis at loven bygger på samarbeid, og at vi i de aller fleste saker også her må slåss. Men det er ikke tvil om at kampviljen vokser gjennom vår deltakelse i utvalget. Den vokser mer enn om vi hadde blitt stående på sidelinja og surmule for oss sjøl over denne samarbeidsideologien.

Bedriftstyret

«Her skal vi i hvert fall ikke delta,» har jeg hørt kamerater si. «Vi vil ikke være med å styre bedriften under kapitalismen. Arbeidsfolk blir bare gisler.» Jeg lurte på åssen disse kameratene verdsetter at RV har fått inn en del representanter i kommune- og fylkesting? Skal vi gi pokker i at arbeidsfolk flest er av den oppfatning at de bør være *bedre* representert i styrene? Nei. Dessuten kan vi lære mye av å delta. Vi kan avsløre mye.

Hos oss har de ansatte 2 i styret. Det er frie valg, dvs. alle kan stemme, bare de er fast ansatt. Uorganiserte har stemmerett også. Derfor behandler vi dette på klubbmøtet, og klubben foreslår kandidater til valgstyret. Disse kandidatene har da også alltid blitt valgt. Vi har vedtak om at de er underlagt klubben. Når de får sakspapirene til styremøte, innkaller vi klubbstyret og går gjennom sakslista. Klubbstyret vedtar en innstilling til hver sak, som da styrerepresentantene må følge. Det er ikke så lett å bli gissel da. Samtidig har klubben kontrollen ved at større saker også behandles på klubbmøtene. Etter et bedriftsstyremøte har vi klubbstyremøte igjen, hvor vi går gjennom protokollen for å kontrollere sakene og våre representanter. Det hører med at de også har sagt klart ifra at de ikke respekterer taushetsplikten i enhver sak. Vi tar stilling til det i klubbstyret fra sak til sak. Har deltakelsen gitt noe positivt? Ja, vi får tidlig kjennskap til budsjett og planer for neste år. Vi lærer oss å jobbe med regnskap og budsjett. Vi får tidlig greie på saker som angår oss, og kan tidlig diskutere disse i klubben.

Gjennom denne praksisen er det også lettere å vise arbeidskameratene hvem som fremdeles har styringsretten. Vi bryter ned en del illusjoner om at vi er med og bestemmer bedriftens framtid.

Det er noen som sier o.k. til å delta, bare ingen tillitsmann velges. Det er verre om han blir gissel, mener de. Jeg er imot prinsipper som sier at det skal eller ikke skal være tillitsmann som velges. Hovedsaken er at vedkommende er sterk og dyktig og underlagt klubben, ofte er nettopp dette tillitsmenn.

Bedriftsforsamling

Også her mener jeg vi bør delta, sjøl om vi mener at disse forsamlingene er skapt for å styrke klassesamarbeidet. Som begrunnelse vil jeg vise til det samme som under bedriftsstyret. Den største feilen nå er at mange av våre kamerater mener at vi ikke skal delta i sånne fora, men det er riktig at faren for å bli bedriftens mann/kvinne er større her enn i tillitsverv for øvrig. Derfor er det spesielt viktig at båndene er solide mellom klubben og disse representantene. Det beste er at de jobber etter mandat fra klubben og er direkte underlagt den. Det er viktig at klubben innstiller på hvem som skal sitte i bedriftsforsamlinga osv.

Kunnskaper, demokrati og økt aktivitet

Hvor lett er det ikke å få en tre års gammel unge til å tro at nå er det ikke flere boller igjen, til tross for at han var med og kjøpte dem og har vært til stede mens vi spiste dem. Vi kjøpte seks, sjøl har ungen fått en, mora en og far en. *Vi* veit at det da er tre igjen, men ikke treåringen. Han sutrer litt over at det er slutt, vil ha mer, det var jo mange. Men, det var det. «Det er ikke mer,» sier foreldrene.

Åssen hadde dette gått med en sjuåring? Dårlig. Sjuåringen har større kunnskap og ville ikke nøye seg med å si: «Jeg vil ha flere, det var jo mange. Seks boller, en + en + en er 3. 6 minus 3 er 3. Det er tre boller igjen. Jeg vil ha en av disse.» Se det, raskt må foreldra finne en begrunnelse for at han ikke skal få en av disse. Situasjonen endrer seg, i forhold til treåringen. Hva har nå dette med oss å gjøre?

På mange måter er vi som treåringen. Vi har for lite kunnskap. Det kommer fram i lokale forhandlinger. Vi veit at bedriften har stor omsetning og mye penger. Vi veit at vi har dårlig råd og trenger mer penger. Det blir møte. Vi vil ha høyere lønn. «Vi har ikke mer,» sier bedriften. «Vi veit dere

har,» sier vi. Påstand mot påstand. Sjuåringen kommer inn. Nå må lønningene opp med 5 prosent. «Vi har ikke penger,» sier bedriften. «Tull,» sier sjuåringen. «Bruttoproduktet har økt siste året, i henhold til bedriftens regnskap, fra 200 000 til 210 000 kr. pr. ansatt. Dette er ei produktivitetsøkning på 5 prosent. Vi vil ha en kompensasjon ved 5 prosent lønnsøkning.» Nå er det ikke lenger nok for bedriften å si: «Vi har ikke penger.» Andre argumenter må fram. Jo større kunnskap sjuåringen har, jo dypere må de grave for å finne argumenter imot lønnsøkning.

Vil ikke disse kunnskapene skape en ny situasjon på klubbmøtene? Vil ikke dette føre diskusjonen stadig framover og mobilisere medlemmene bedre til å slåss, enn om vi blir stående og *bare* messe om kapitalistklassen som utbytter arbeidsfolk? Jeg skal ta et eksempel fra klubben vår, fra tarifforbereidelsene. Vanligvis bruker vi å sette i gang med å diskutere krav med en gang. I år gjorde vi det noe annerledes. Først gikk vi gjennom statsbudsjettet, avgiftsøkninger, såkalte skatteletter osv. Materiale om prisstigninga blei sendt ut gjennom foreningsavisa. Vi diskuterte kun oppgjørsformen på klubbmøtet, og vedtok krav om forbundsvis oppgjør. Etter klubbmøtet kom veldig mange for å diskutere avgiftsøkninger, prisstigning, osv. Flere og flere så at vi måtte reise store krav for å få opprettholdt kjøpekrafta. Hvorfor la vi ikke fram forslag om et høyt kronekrav allerede på dette møtet? Det hadde sikkert gått igjennom. Det er som regel ikke noe problem å få folk til å vedta store kronekrav, men hvilken verdi ville vedtaket ha hatt?

Nå fikk vi vedtaket noe seinere, men så blei det også fatta på bakgrunn av at folk hadde tilegna seg nok kunnskaper til sjøl å regne ut hvor mye de må ha for å opprettholde kjøpekrafta. Vedtaket har større verdi da. Folk er mer konsolidert bak det. Det skal mer til for at de kan avspises med smuler. Kunnskap om avtaler, lover og regler er viktig. Folk må delta på de kursene som forbundene arrangerer. Men økonomiske kunnskaper om bedriftsøkonomi, nasjonalbudsjett osv. er minst like viktig og vil være en forutsetning for at vi skal vinne raskere framgang i fagbevegelsen.

Vi må skolere faglige eksperter. Men, her som ellers, kan eksperter bli en negativ faktor hvis de låser seg inne på kam-

merset med sin viten, dersom de ikke bruker den til å utvikle andre.

«Hva hjelper det om vi veit aldri så mye, hvis folk ikke engang gidder å komme på møter hvor vi kan dele vår kunnskap med dem?»

Så, så, ta ikke den. Hva er ofte årsaken til liten aktivitet i foreninga? Det er sikkert flere. Jeg har valgt å se på ett stort område hvor jeg mener vi har mange svin på skauen, nemlig demokratiet. For medlemmene er mye av aktiviteten i foreninga sentrert rundt medlemsmøtet. Jeg har valgt å dele dette inn i tre faser: 1. Før møtet 2. Sjølve møtet, 3. Etter møtet. Jeg vil behandle dette uavhengig av om vi har ledelsen eller ikke. Praksis har også vist at demokratiet ofte fungerer like dårlig med oss i ledelsen.

Før møtet

Det må gis informasjon om hva som skal behandles på møtet. Jeg er helt enig med Einar Gerhardsen når han sier at møteinnkallinga bør være enkel og lettfattelig. Men i tillegg synes jeg at det bør være en oppgave å få fram forskjellige syn på en sak, før møtet. Det må gis flest mulig opplysninger på forhånd, slik at møtet kan diskutere realitetene i saken. Vi må gjerne sette fram konkrete problemstillinger på forhånd. Gerhardsen nevner i «Tillitsmannen», at en av grunnene til at interessen for møtene er dårlig, er at medlemmene har inntrykk av at alt er avgjort på forhånd. «Det blir alltid slik styret vil ha det,» er et alminnelig uttrykk. Dette gjelder uansett hvem som har ledelsen i foreninga.

Åssen kan vi endre ei slik holdning? Åssen få folk til å se på seg sjøl som noe mer enn stemmekveg? Kanskje ved å gi dem en reell sjanse til å være noe annet. Kanskje ved bl.a. å legge fram to syn på en sak før møtet.

Åssen behandler vi før møtet folk med et annet syn enn oss på en sak? Her ser jeg bort ifra ekstremt reaksjonære og banditter. Jeg tenker på det store flertallet som jeg regner for vå-

re venner og arbeidskamerater. Her er jeg ikke sikker, men jeg tror at vi stort sett overlater dem til seg sjøl. De har jo et annet syn enn oss på saken.

Men er ikke dette «motsigelser i folket»? Ønsker vi ikke å løse disse? Jo. Men da må vi også ta et initiativ for å hjelpe til med det. Ikke alle er like skolerte som oss når det gjelder å prate på møter. La oss hjelpe dem, oppmuntre dem til å forberede sitt syn til møtet, gjøre synet kjent. Vi ønsker jo ikke at disse motsigelsene skal ligge å ulme, at de ikke kommer fram. Før møtet mener jeg at flest mulig opplysninger og flest mulig syn bør komme fram. Dette vil engasjere folk, dette skaper diskusjoner allerede før møtet.

Sjølve møtet

Som Gerhardsen sier: «Et møte skal ha et formål og en mening.» Om folk har deltatt på et møte som de ikke fatter meningen med, går det lang tid før du ser dem på et nytt møte. Dette er fullt forståelig. Folk flest har annet å gjøre enn å sitte unødvendig på møter. Slikt passiviserer. Vi forutsetter at møtet har mål og mening. Jeg er for at færrest mulig saker behandles på hvert møte. Heller flere og kortere møter. Lange møter med mange saker går folk trøtt av, og de passiviserer. Saker som kun er av informativ karakter, bør en få ut til medlemmene på andre måter, ved f.eks. å bruke klubb- eller foreningsavis, oppslag osv.

Møteledelse. Her ber jeg folk om å lese grundig det Gerhardsen skriver i «Tillitsmannen».

Så til et av de punktene ved møtet som jeg mener er særlig viktig. Åssen behandler vi folk med et annet syn enn vårt på møtet? Jeg nevnte det under «Før møtet», men gjentar det: Det store flertallet av medlemmene er våre venner og arbeidskamerater, de er ikke våre fiender. Det er en god ting om flere syn gjør seg gjeldende på møtet. Vi må derfor huske på å behandle disse som «motsigelser i folket», ikke som «mellom oss og fienden».

Her tror jeg mange kamerater har og har hatt svin på skauen. Folk med et annet syn enn vårt har blitt hamra ned i stolerne med hundrevis av argumenter for at de er så fullstendig på vidda. La meg med en gang få si at jeg er helt enig i at vi skal delta i diskusjon, påpeke hva vi mener er feil, og ha som mål å få fjerna feilaktige ideer og meninger. Men det er mange måter å gjøre dette på. Jeg har sjøl opplevd at folk har kommet til meg etter møtet og sagt at de er uenig med meg. På spørsmål om hvorfor de ikke sa det på møtet, har de svart: «Jeg er ikke så flink til å prate og argumentere som deg. Jeg er ikke så glad i å drite meg ut. Bedre å holde kjeft.»

I neste omgang slutter disse å gå på møter, og det ønsker vi ikke. Men da må vi gjøre noe med det. Det er lett nok å si at folk skal stå fram med det de har å si på møtet, men i mange tilfeller misbruker vi våre taleevner så til de grader at vi er årsaken til at andre holder kjeft.

Vi må evne å legge fram kompromissforslag. Jeg mener vi har gjort mye galt på dette området. Vi har skapt blokker mellom oss og resten. Jeg må minne om at vi jobber i en front, og at denne til stadighet bygger arbeidet sitt på en del kompromisser mellom de forskjellige politiske oppfatninger som gjør seg gjeldende i fronten. Jeg tror dette har bedra seg, men vi må bli enda flinkere til å vise smidighet på møtene. Dette vil skape større og mer solide allianser og gi raskere resultater for oss og foreninga, enn om vi rir partiprinsipper til enhver tid. Spør deg sjøl i enhver sak om hva folk er tjent med.

Hva slags saker kan behandles på møtet? Alle, etter min mening. Men de sakene som det skal fattes vedtak om, bør som hovedregel stå på dagsordenen. Jeg har sjøl vært med og fremma forslag om 10 000 kroner til arbeidere i streik, uten at det sto på dagsordenen. Det blei protestert på møtet, men vi fikk det igjennom. 30 av foreningas 700 medlemmer var til stede. Det kom godt med for dem som streika, men hvor demokratisk var dette vedtaket? Hvor mange folk hadde kommet på møtet om det sto på dagsordenen? Hadde forslaget gått igjennom da? Ganske sikkert. Dette var udemokratisk og ga våre motstandere unødvendig gode kort på handa. Som en regel er jeg imot at det fattes vedtak om saker som reises under punktet eventuelt på dagsordenen. Noen kamerater vil kanskje hevde at i foreninga deres er dette den eneste mulig-

heten å få gjennom saker på, for styret saboterer alle forslag som blir sendt inn før dagsordenen fastlegges. Til disse vil jeg si at da er det bedre å reise kampen for demokrati i foreninga først. Slåss for medlemmenes rettigheter når det gjelder å få saker på dagsordenen!

Etter møtet

Åssen følges sakene opp? Her er det igjen viktig med informasjon. Medlemmene skal ikke være noe stemmekveg som bare deltar på møtene. I de aller fleste sakene er det mulig å engasjere flere enn de som har tillitsverv. La folk få oppgaver mellom møtene. Å sette ned komiteer er ikke bestandig en dårlig ting, det bare virker sånn, fordi vi er vant til å høre myndighetene snakke om at saken nå er overlatt til en komite som skal utrede den. Vi ønsker å utvikle folk gjennom at de er med på komitearbeid. Komiteer i foreninga kan fungere veldig bra, her som ellers, det avhenger av hvordan arbeidet blir leda. Men, uansett, gi folk oppgaver, la informasjon komme ut, skap en helhet i arbeidet. Skap en bevegelse blant medlemmene, ikke bare blant tillitsmennene.

Det er tid for et eksempel igjen. På et par bedrifter innafor det konsernet vi tilhører har de innført en maskin som er datastyrt. Ennå har ikke dette ført til at folk har blitt rasjonalisert vekk. Men hvis dette blir utbygd på resten av bedriftene og satt i system, vil situasjonen endre seg. Styret i foreninga behandler denne saken som de mener åpner for alvorlige perspektiver. Dessuten er det vårt første møte med datateknologien. Styret har rett i at dette er en viktig sak, men hva gjøres? Det innkalles til medlemsmøte. På dagsordenen står: 1. Super-Data, 2. Eventuelt.

Hva Super-Data er? La oss si at vi for anledningens skyld bruker dette navnet på det firmaet som lager dette spesielle datasystemet. Det er ingen grunn til å gi gratisreklame.

20 medlemmer kom. Av disse var 12 fra foreningsstyret, 4 var klubbformenn og 4 «vanlige» medlemmer. Riktignok had-

de styret snakka med de folka som nå praktiserer data-systemet, men ingen fra denne yrkesgruppa var på møtet. Hvorfor ikke? Kanskje fordi Super-Data sa dem like lite som det sier dere. De som ikke jobba med det visste ikke hva det var, og det gjaldt jo de aller fleste. Hvem pokker er så glad i å gå på møter at de kommer løpende bare de ser en plakate med: 1. Super-Data, 2. Eventuelt. Sammenlign dette med det jeg tidligere sa om informasjon og problemstillinger før møtet, og dere ser grove avvik.

Det har liten verdi at de 20 fatter et politisk bra vedtak.

Jeg mener sjøl at dette lille eksemplet peker på noe av det jeg er opptatt av, demokratiet. Det er sikkert mangel på demokrati på flere områder enn rundt og på møtene, men la oss grave dette fram etter hvert. Én sak er jeg sikker på: Får vi høyna kunnskapsnivå og styrka demokrati, har vi også lagt grunnen for økt aktivitet.

Helt til slutt: Jeg håper at vi raskt får en rekke faglige eksperter som vil øke sine kunnskaper på nye områder, som vil bruke dem til å trekke arbeidskameratene med seg i det daglige arbeidet, så de gjennom dette kan legge grunnen for det politiske arbeidet vårt i fagbevegelsen og rette foreningene inn på kampen for sosialismen.

Studiespørsmål til del III

- 1. Hvordan kan dere fremme spørsmål om utenrikspolitikk og andre politiske spørsmål i fagforeninga uten at dette fører til at progressive blir isolerte?**
- 2. Er det riktig å gå inn i bedriftsstyre og bedriftsforsamling?**
- 3. Hva er de viktigste problemene ved demokratiet i fagforeninga på deres arbeidsplass? Hva kan dere gjøre med dem?**

Tom side

Del IV:

Pål Berg:

Hvordan kan vi forstå og bruke bedriftsregnskaper?

Hvordan skal vi analysere bedriftsregnskapene?

1. Hensikten med emnet

Her skal jeg ikke ta opp *teorien* om utbyttinga, sjøl om denne er svært viktig og bør studeres av mange. Jeg vil ta opp utbyttinga ut fra et *konkret* eksempel, ut fra regnskapene til Elkem-Spigerverket i 1976. Hvorfor gjør vi det slik? Fordi vi må bli mye flinkere til å gjøre konkrete *undersøkelser*. Vi må arbeide mer *vitenskapelig* med politisk økonomi, og flyte mindre på allmenne røde fraser. Vi må også lære *hvordan* dette gjøres. Jeg har tenkt å vise hvordan en gjør undersøkelser i noen viktige spørsmål, hvordan en kan bruke noen få *redskaper*.

Men det er også mye vi ikke vet om de problemene kamera-tene har med politisk økonomi og regnskaper på jobbene sine.

Vi må lære oss å arbeide med politisk økonomi *sammen*. For det er *ingen* som er eksperter eller utlærte. Både i AKP og blant partiets venner er det svært mangelfulle kunnskaper om politisk økonomi. Vi tar den ikke alvorlig nok, og jobber ikke tilstrekkelig vitenskapelig med den. Denne situasjonen skal jeg gå litt nærmere inn på.

2. Vitsen med å grave i regnskaper

Den svenske progressive forfatteren Sven Lindquist ga nylig ut boka «Gräv der du står». Boka har undertittelen «Hur man utforskar et jobb», og viser til 20 ulike undersøkelser en kan gjøre. Men *ingen* av de 20 gjaldt regnskap og økonomi. Det kan høres utrolig ut, men er det altså ikke.

Det er ikke bare progressive intellektuelle som undervurderer dette. Det gjør vi også. For hvordan er praksis? Det vet vi ikke mye om, men ut fra det lille vi vet, kan vi si følgende: En stor del av kameratene studerer aldri regnskapene til bedriften «sin», og i en viss forstand vet de altså ikke at slike opplysninger som de trenger, fins. Andre kamerater skaffer seg opplysninger når de kommer i en kampsituasjon, men de har til vanlig store vansker med å *finne ut av* regnskapene. De vet ikke hva de skal lete etter, og hvordan de skal bruke materialet. Bare noen få steder drives det mer eller mindre systematiske undersøkelser og diskusjoner.

Ei slik linje fører til at vi allerede i utgangspunktet står svakt i forhold til borgerskapet i enhver kampsituasjon. Borgerskapet kan regnskapene på fingrene, kan vri på tall og argumenter, og har slik masser av ammunisjon. Uten gode undersøkelser må vi nødvendigvis bli usikre, vakle og gjøre både høyre- og venstrefeil i taktikken. Resultat: Vi får trøbbel med å få arbeidskameratene med oss. Skal tro at flere kjenner seg igjen.

Jeg tror at det er minst to grunner til at situasjonen er slik. For det første *undervurderer* vi den strategiske betydninga den politiske økonomien har for revolusjonen, og vi undervurderer den betydninga den har i dagskampen. For det andre er dette rett og slett vanskelig stoff, og kameratene har ikke de *kunnskapene* som er nødvendige.

Men bildet er ikke bare svart. Jeg skal nevne et par eksempler på at skikkelig arbeid med regnskap fører til gode resultater, og at slikt arbeid har politisk betydning. Et eksempel er klubben på *Tollpost Globe*. De skulle ha lokale tariffforhandlinger under lønnsstoppen i høst. De studerte regnskapene grundig, og diskuterte dem i klubben til alle var konsoliderte på hvor store kravene skulle være. Trass i at det var lønns-

stopp, måtte bedriftsledelsen gi seg når de skjønnte at arbeiderne kjempa for kravene, og innfri kravene fullt ut.

Et annet eksempel er *Jacobsens Elektriske* på Hokksund som var trua av nedleggelse i fjor. Folk på denne bedriften studerte regnskap og eierforhold, økonomiske transaksjoner osv. De diskuterte dem grundig med arbeidskameratene, og brukte fakta om økonomien aktivt i den breie kampen for å bevare arbeidsplassene. Uten tvil bidro deres vitenskapelige arbeidsmetode til å trekke seieren i land.

Et eksempel av en annen type er *Odda* 1972. Her spilte arbeid med regnskap og økonomi til og med en rolle i den nasjonale kampen mot EEC. Som dere kanskje husker hadde «JA til EF» starta kampanjen på at et «nei» ville bety at arbeidsplassene måtte legges ned. Dette var deres viktigste taktiske våpen. Direktør Kallenborg på DNN Aluminium gikk i spissen og sa at han ville legge ned bedriften dersom det ble nei. Folk på bedriften samarbeidde med økonomer fra Universitetet i Bergen. Ved hjelp av regnskapene og andre økonomiske fakta ble arbeiderne konsoliderte på at DNN ville greie seg økonomisk sjøl om Norge ble stående utafor EEC.

Dette var noe av grunnlaget for at arbeiderne i Odda gikk til *streik mot EEC i mars 1972*, og tok livet av DNAs arbeidsplasskampanje før den kom i gang.

Til sist vil jeg nevne noen saker fra de siste åra hvor borgerskapet har blitt skånselsløst avslørt gjennom undersøkende journalistikk på økonomisk svindel: Reksten-saken, Ankerløyen-saken og Landsbanken-saken. Uten tvil har de regnskapsundersøkelsene som her er gjort, bidratt til å svekke borgerskapets anseelse hos arbeidsfolk, og økt forståelsen for råtenskapen i kapitalismen.

Hva kan vi trekke ut av dette? Jeg mener det viser at det er vits i å grave i regnskaper, at det fører til resultater i dagsskampen og i kampen for sosialismen. Likevel står alt for mange av oss på ei linje som likner linja til firerbanden i Kina: Vi *undersøker* for lite, vi har for lite faktiske *kunnskaper*. Vi snakker for mye om kapitalisme og utbytting allment, og viser for lite hva det konkret betyr på min og din jobb. Vi er nødt til å lære av Stalin som pekte på at kommunister må være *røde eksperter*. Røde fordi den politiske linja i økonomisk arbeid må være riktig, og eksperter fordi vi må ha konkret ammunisjon til å slå ut borgerskapet med.

Jeg skal nå gå over til å se på hvilke redskaper vi kan bruke, hvilke tall og begreper vi må lære om vi skal bli røde eksperter. Her er det ikke snakk om å lære alt på én gang. Jeg har plukka ut noen få viktige metoder en kan starte opp med. Virkelig ekspert kan ingen ha håp om å bli før etter lang tids praksis.

3. Hvordan ta borgerskapet med deres egne våpen?

Først kan vi spørre: Er det noen vits i å lære seg borgerlige økonomiske begreper? Kan vi ikke klare oss med å lære å regne ut *utbyttinga*? Jeg tror ei slik holdning er feil. Vi er nødt til å kunne slå borgerne på deres hjemmbane. Vi må kunne vise arbeidskameratene hvordan bedriftens økonomiske stilling virkelig er ved å avsløre borgernes tallmagi med deres egne midler. Situasjonen i en kampsak er jo slik at ledelsen sprøyter ut mengder av tall som de trekker *sine* konklusjoner av. Vi er nødt til å kunne skjelve mellom hva de har rett i, og hvor de tar feil eller bløffer. Hvis ikke, får aldri noen arbeider tillit til våre vurderinger i økonomiske saker. Vi må jobbe for at de skal få mer tillit til oss.

Jeg har delt disse metodene i to. For det første vil jeg ta opp tre metoder til å vurdere bedriftens *allmenne økonomiske stilling*. For det andre vil jeg i tillegg ta opp metoder vi bør nytte ved to viktige typer av kampsaker, nemlig ved *tariffoppgjør og nedleggingssaker*. Det er mange, mange metoder å lære, men vi starter med noen få, viktige. Vi kan ikke gape over alt på én gang.

Tre allmenne begreper

Rentabilitet

For det første skal vi se på et lønnsomhetsbegrep. Og vi sier *ett*. For det er masser av dem. Lønnsomhet, overskudd, profitt, fortjeneste, inntjeningssevne, avkastning, rentabilitet osv., er begreper som brukes om hverandre. Det vi skal se på er den såkalte *rentabiliteten*. Rentabiliteten går ut på å måle *overskuddet i forhold til den kapitalen som er satsa for å framskaffe dette overskuddet*. Først to viktige presiseringer: For det ene tar vi overskuddet *pluss renter på gjeld*, fordi vi er interessert i avkastninga på hele kapitalen, også lån. For det andre tar vi den *gjennomsnittlige* totalkapitalen som har vært satt inn i løpet av året. Ser vi på regnskapet til E-S for 1978 (*konsernet*), finner vi at overskuddet var på 34,4 mill. (Se resultatregnskapet). Men noe tall for renter finner du ikke uten videre i *dette* resultatregnskapet, men i en kommentar står det 145,1 mill. Renteutgiftene må du ofte leite deg fram til. Overskudd + renter er altså 179,5 mill. Så var det totalkapitalen. Den finner du ved å ta for deg *balansen*. Her tar du totalkapitalen ved begynnelsen av året (2899 mill) og totalkapitalen ved slutten av året (3019 mill). Du legger dem sammen og deler på to, og du får 2959 mill. Rentabilitetsprosenten blir da 179,5 mill i prosent av 2959 mill, dvs. 6,0%.

Noen kommentarer til dette. Dette er den vanligste måten å regne ut rentabiliteten på. Det fins også andre måter, men vi skal ikke prøve å lære dem nå. Husk bare at vi kan regne ut rentabilitet før og etter skatt. Her er den beregnet *før* skatt. Om selve tallet, 6,0%, må vi si at det er normalt. Jeg kommer senere tilbake til metoder for å sammenlikne med annen industri osv.

Resultatregnskap 1. januar – 31. desember 1978

	Beløp i mill. kroner			
	Elkem-Spigerverket a/s		Konsernet	
	1978	1977	1978	1977
Salgsinntekter (1)	2 484,0	2 179,5	3 063,2	2 701,9
Andre driftsinntekter (2)	21,0	13,1	33,5	24,9
Salgskostnader (3)	- 114,2	- 97,8	- 129,8	- 113,3
Driftsinntekter	2 390,8	2 094,8	2 966,9	2 613,5
Forbruk av råvarer, halvfabrikata, handelsvarer og elektrisk kraft	- 1 134,8	- 1 069,6	- 1 468,7	- 1 357,8
Lønninger, folketrygdavgift og pensjonskostnader (4)	- 621,9	- 588,8	- 765,6	- 721,6
Andre produksjons-, salgs- og administrasjonskostnader	- 269,9	- 246,9	- 316,3	- 300,1
Ordinære avskrivninger (5)	- 108,5	- 119,9	- 139,4	- 148,5
Tap på fordringer (6)	- 12,4	- 1,9	- 12,6	- 2,1
Beholdningsendringer av varer i arbeid og ferdigvarer	- 70,5	39,2	- 76,2	46,6
Driftskostnader	- 2 218,0	- 1 987,9	- 2 778,8	- 2 483,5
Driftsresultat	172,8	106,9	188,1	130,0
Aksjeutbytte fra konsernselskaper	2,2	1,9	-	-
Aksjeutbytte fra andre	2,5	2,5	3,0	3,7
Renter fra konsernselskaper	0,4	0,2	-	-
Andre finansinntekter	23,5	31,1	29,6	37,6
Renter til konsernselskaper	- 1,3	- 1,6	-	-
Andre finanskostnader (7)	- 155,9	- 113,3	- 177,8	- 136,1
Finansinntekter og finanskostnader	- 128,6	- 79,2	- 145,2	- 94,8
Andel resultat i kommandittelskaper (8)	- 22,2	- 15,6	- 22,5	- 15,9
Gevinst ved salg av anlegg	3,3	1,0	9,1	1,7
Andre ekstraordinære inntekter (9)	9,9	8,6	10,6	11,5
Tap ved salg og utrangering av driftsmidler	-	- 0,1	-	- 0,4
Andre ekstraordinære kostnader (10)	- 4,9	- 0,9	- 5,7	- 4,4
Ekstraordinære inntekter og kostnader	8,3	8,6	14,0	8,4
Overskudd før årsoppgjørdisposisjoner og skatter (inkl. minoritetsinteresser)	30,3	20,7	34,4	27,7
Minoritetsinteresser	-	-	- 1,1	- 3,8
Overskudd før årsoppgjørdisposisjoner og skatter (ekskl. minoritetsinteresser)	30,3	20,7	33,3	23,9
Endring nedskrivning på varebeholdninger	- 10,4	0,4	- 10,1	1,6
Endring nedskrivning på varekontrakter	1,3	4,5	1,3	4,6
Overført fra distriktsutbyggingsfond	-	46,4	-	46,4
Anvendt distriktsutbyggingsfond til nedskrivning	-	- 27,1	-	- 27,1
Overført fra åpningsavskrivninger	-	11,1	-	11,1
Anvendte åpningsavskrivninger	-	- 11,1	-	- 11,1
Avsatt til åpningsavskrivninger	-	-	- 0,4	- 3,2
Andre poster (11)	- 1,3	- 16,1	- 2,6	- 7,4
Skatter	- 11,5	- 11,0	- 15,5	- 15,5
Resultat etter årsoppgjørdisposisjoner og skatter	8,4	17,8	6,0	23,3

Anvendelse av overskudd – Finansieringsanalyse

Anvendelse av overskudd 1978

	Beløp i mill. kroner		Konsernet	
	Elkem-Spigerverket a/s	1977	1978	1977
Resultat etter årsoppgjørdisposisjoner og skatter	8,4	17,8	6,0	23,3
Udisponert overskudd fra forrige år	32,8	29,5	13,5	-2,5
Overført fra utbyttereguleringsfond	3,8	3,7	4,0	3,7
Aksjeutbytte i datterselskaper og av egne aksjer	-	-	2,8	1,9
Til disposisjon	45,0	51,0	26,3	26,4
Foreslått avsatt til:				
Reservefond	0,9	1,8	1,2	2,8
Utbytte i Elkem-Spigerverket a/s	22,0	16,4	22,0	16,5
Utbytte i datterselskaper	-	-	1,5	2,2
Disposisjonsfond	-	-	-1,4	0,8
Udisponert overskudd	22,1	32,8	3,0	4,1
Sum	45,0	51,0	26,3	26,4

Finansieringsanalyse 1. januar – 31. desember 1978

	Beløp i mill. kroner		Konsernet	
	Elkem-Spigerverket a/s	1977	1978	1977
Anskaffelse av midler:				
Overskudd før årsoppgjørdisposisjoner	30,3	20,7	33,3	23,9
Skatter	-11,5	-11,0	-15,5	-15,5
Ordinære avskrivninger	108,5	119,9	139,4	148,5
Utgiftsført ikke realisert kurstap på langsiktig gjeld (7)	29,6	25,1	32,3	25,1
Tilført fra årets virksomhet (cash flow)	156,9	154,7	189,5	182,0
Utbytte	-22,0	-16,4	-22,2	-16,7
Innbetalt aksjekapital	-	48,0	-	48,0
Egen finansiering	134,9	186,3	167,3	213,3
Økning langsiktig gjeld ekskl. urealisert agiotap	21,0	-	13,8	-
Sum	155,9	186,3	181,1	213,3
Anvendelse av midler:				
Investeringer i anlegg (netto)	92,4	144,8	117,3	179,2
Endring langsiktige fordringer og plasseringer ekskl. nedvurdering av egne aksjer	52,3	12,8	44,4	6,2
Reduksjon langsiktig gjeld ekskl. urealisert agiotap	-	95,6	-	94,8
Sum	144,7	253,2	161,7	280,2
Endring arbeidskapitalen*)	11,2	-66,9	19,4	-66,9
*) Endring kortsiktige fordringer	171,7	-6,7	219,3	-2,0
Endring varebeholdninger	-102,9	10,9	-99,5	17,8
Endring kortsiktig gjeld	-3,6	-42,9	-14,3	-42,4
Diverse poster	-8,3	16,8	-3,7	17,6
Endring likvidbeholdning	-45,7	-45,0	-82,4	-57,9
Endring arbeidskapitalen	11,2	-66,9	19,4	-66,9

Balanse pr. 31. desember 1978

	Beløp i mill. kroner			
	Elkem-Spigerverket a/s		Konsernet	
Elendeler	1978	1977	1978	1977
Kontanter, bankinnskudd og postgiro (12)	88,4	61,2	98,3	71,0
Kortsiktige plasseringer	—	57,0	11,5	87,3
Betalingsmidler	88,4	118,2	109,8	158,3
Vekselfordringer	50,0	43,7	70,8	58,2
Kundefordringer (13)	560,4	385,5	677,1	468,8
Avsetning til tap på fordringer	— 34,4	— 23,6	— 39,2	— 28,2
Andre kortsiktige fordringer	51,1	49,8	83,1	73,7
Kortsiktige fordringer	627,1	455,4	791,8	572,5
Ferdigvarer (14)	218,1	285,6	257,3	329,7
Varer i arbeid (14)	51,4	54,3	58,1	60,0
Råvarer (15)	165,2	156,9	203,8	187,8
Driftsmateriell (15)	47,1	41,2	65,1	59,7
Forskudd til vareleverandører (16)	30,3	77,0	30,5	77,1
Varebeholdninger	512,1	615,0	614,8	714,3
Omløpsmidler	1 227,6	1 188,6	1 516,4	1 445,1
Aksjer i datterselskaper (17)	70,4	70,1	—	—
Andre aksjer (båndlagt 47,6) (17)	272,7	207,5	282,0	216,7
Obligasjoner og verdipapirer	1,5	0,9	1,7	1,1
Andel i kommandittselskaper (18)	38,3	52,7	37,5	52,1
Fordringer på konsernselskaper (19)	80,1	77,4	—	—
Lån til ansatte (20)	36,0	34,9	39,3	38,1
Andre langsiktige fordringer	27,9	31,1	33,8	41,9
Langsiktige fordringer og plasseringer	526,9	474,6	394,3	349,9
Kurstap langsiktig gjeld (21)	56,2	33,3	56,2	33,3
Merverdi i datterselskaper (22)	—	—	4,2	5,1
Maskiner, inventar etc.	1 120,5	1 023,0	1 359,6	1 250,0
Bygninger	1 077,6	1 060,3	1 240,6	1 207,5
Fast eiendom forøvrig	51,4	51,3	134,8	134,6
Planleggings- og oppstartingskostnader	107,5	107,5	118,2	118,3
Anlegg i arbeid	70,3	98,9	80,5	111,9
Anlegg til kostpris	2 427,3	2 341,0	2 933,7	2 822,3
Akkumulerte avskrivninger	— 1 582,2	— 1 476,1	— 1 884,9	— 1 755,8
Anlegg (23)	845,1	864,9	1 048,8	1 066,5
Anleggsmidler	1 428,2	1 372,8	1 503,5	1 454,8
Egne aksjer (24)	—	—	—	—
Elendeler	2 655,8	2 561,4	3 019,9	2 899,9

Oslo, 31. desember 1978
1. mars 1979

Chr. Sommerfelt Nils J. Astrup Per Brunsvig Bjarne Eikeset

	Belep i mill. kroner			
	Elkem-Spigerverket a/s		Konsernet.	
Gjeld og egenkapital	1978	1977	1978	1977
Vekselgjeld	5,6	1,7	6,6	1,7
Leverandørgjeld	205,8	179,3	273,9	240,2
Kassekredittgjeld	111,9	96,0	152,2	118,3
Skyldig mva., skattetrekk, folke-trygdavgift, feriepenger etc.	87,9	78,4	108,6	96,4
Forskudd fra kunder	22,0	55,2	22,0	58,4
Pålepn, ikke utlignede skatter	11,5	10,0	15,8	15,5
Langsiktig gjeld med forfall innen ett år (25) (26)	71,6	120,6	95,4	142,3
Annen kortsiktig gjeld	111,7	67,3	132,1	85,6
Kortsiktig gjeld	628,0	608,5	806,6	758,4
Pantegjeld (25)	440,8	413,1	524,1	494,8
Gjeld til konsernselskaper	38,0	38,6	—	—
Annen langsiktig gjeld (26)	555,3	508,8	640,5	600,7
Langsiktig gjeld	1.034,1	960,5	1.164,6	1.095,5
Kursreguleringsfond	4,6	4,6	4,6	4,6
Distriktutbyggingsfond	137,4	137,4	137,5	137,5
Åpningsavskrivninger (27)	19,3	19,3	30,3	29,9
Nedskrivning på varebeholdninger (prisfallsrisiko) (28)	100,7	90,3	112,7	102,7
Nedskrivning på varekontrakter (prisfallsrisiko)	14,1	15,3	36,1	37,4
Andre fond	—	—	3,0	3,6
Betinget skattefrie avsetninger (min. andel 9,3)	271,5	262,3	319,6	311,1
Minoritetsinteresser	—	—	13,0	12,6
Aksjekapital (5 500 000 aksjer à kr. 50,-)	275,0	275,0	275,0	275,0
Reservefond (29)	185,0	183,1	187,6	184,6
Oppskrivningsfond	198,0	198,0	198,0	198,0
Bundet egenkapital	658,0	656,1	660,6	657,6
Disposisjonsfond og andre fond (30)	14,6	14,6	26,9	31,6
Utbyttereguleringsfond	3,8	7,5	4,5	7,7
Udisponert overskudd (31)	32,8	29,5	13,5	— 2,5
Resultat etter årsoppgjørdisposisjoner og skatter	8,4	17,8	6,0	23,3
Fri egenkapital	59,6	69,4	50,9	60,1
Egenkapital	717,6	725,5	711,5	717,7
Gjeld og egenkapital	2.655,8	2.561,4	3.019,9	2.899,9
Panteheftelser (32)	825,8	829,3	921,1	923,3
Garantiansvar (33)	140,5	135,2	73,6	77,3

Nils O. Grenan Kjell B. Langballe Karl Lorck

Jens Henriksen
Hovedbokholder

Likviditet

Likviditet er et ord dere har hørt ofte de siste åra. Ledelsen i bedriftene rundt omkring sier at de har *likviditetsvansker*, og derfor kan ikke lønnskrav innfris. Derfor må folk sparkes, derfor må industrien ha statsstøtte. Noe av dette er fakta, noe er bløff. Det er faktisk slik at en bedrift som er lønnsom *kan* gå over ende fordi den mangler likvider, betalingsmidler. Uansett er likviditet et begrep som betyr noe i klassekampen. Derfor må vi lære det.

Hva betyr en bedrifts likviditet? Det betyr dens evne til å betale ned på gjeld etter hvert som den forfaller. Det vi skal lære her, er å måle *likviditetsgraden*. Det fins flere måter å gjøre det på, men vi plukker ut den enkleste og viktigste, den såkalte *likviditetsgrad 1*. Den er forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Jo større forholdstallet er, jo bedre er likviditeten. Om vi regner dette ut i fra regnskapet til E-S, deler vi altså omløpsmidlene, 1516 mill, på kortsiktig gjeld, 806 mill, og får forholdstallet 1,88. Det betyr at E-S har nesten dobbelt så mye å betale med som det de skylder kortsiktig.

Dette regnes som en god likviditetsgrad. Det vet vi ikke bare fordi læreboka sier at 2,0 er en god likviditetsgrad, men også fordi den sammenlikna med industrien ellers er temmelig høy. Det finner vi ut om vi sjekker med Statistisk Sentralbyrås (SSB) regnskapsstatistikk. Folk som kommer til en likviditetsgrad på 1,3 til 2,0 eller mer, har ingen grunn til å høre på prat om dårlig likviditet som unnskyldning for å nekte å gi lønnstillegg.

Egenkapitalprosent (soliditet)

Hvorfor er det viktig å lære seg dette? Egenkapitalprosenten viser hvor stor del av den totale kapitalen som kontrolleres av eierne. Dette er viktig for en bank når den vurderer om en bedrift er solid nok til å få lån. Egenkapitalprosenten forteller

banken (eller staten) noe om hvor mye kapital det er å tære på før bedriften går på ryggen, og hvor sikkert det er å gi den lån.

Egenkapitalprosenten har med andre ord en del å si i en situasjon hvor bedriften er trua med *nedlegging*. Den viser videre hvor store verdier eierne har vært i stand til å legge opp i bedriften, og sier en del om hvor *lønnsom* bedriften har vært over tid. Hvis f.eks. ledelsen kranbler på at bedriften er rentabel, og dere kan påvise en høy egenkapitalprosent, står bedriftsledelsen erfaringsmessig svakt overfor oss.

Men sjøl om egenkapitalprosenten skulle være lav, betyr ikke det nødvendigvis dårlig lønnsomhet. Det *kan* bety at bankkapitalen gjennom renter, og staten gjennom skatter, har tatt så mye av merverdien at det blir relativt lite igjen til industrikapitalistene. Dette er det jo skarp debatt om i det politiske livet.

Hvordan regner vi ut egenkapitalprosenten? Ser vi på regnskapet til E-S, (balansen), blir den 711 mill. i prosent av 3019 mill, dvs. 23,5%. Sammenlikna med annen industri, er dette en høy egenkapitalprosent.

En kommentar til. Når dere regner ut denne prosenten og bruker den i agitasjonen, må dere være klar over spørsmålet om *skjulte reserver*. De skjulte reservene gjør at egenkapitalen *ser mindre ut i regnskapene enn den i virkeligheten er*. Dette får bedriftene til ved å undervurdere poster på aktivsida, særlig varelageret.

Dette var de tre allmenne begrepene vi kan bruke til å vurdere den økonomiske stillinga til bedriften. Vi bruker disse begrepene også i nedleggings- og tariffkamper, men jeg skal nå gå over til å ta opp noen få metoder vi må lære å bruke spesielt i slike saker.

Tariffoppgjør

Hva slags tall kan vi trekke ut av regnskapene når vi står oppe i en tariffkamp, når vi skal beregne krav? Det fins ingen vi

kan lese av direkte. Men vi kan lese av ett sentralt tall, nemlig *produktivitetsutviklinga*. Produktivitetsutviklinga må vi kjenne for å kunne vurdere hvor høy lønnsøkninga minst må være for å kompensere for produktivitetsøkninga året før.

Produktivitetsøkninga regner vi ut slik: Først regner vi ut bruttoproduktet (verdiskaping) ved å trekke vareinnsats fra salg. Derneft deler vi bruttoproduktet på antall arbeidere, eller i mangel på dette tallet, på antall ansatte. Så regner vi ut denne som prosent av bruttoproduktet det første året. Når vi regner ut dette fra E-S-regnskapene fra 1976 og 1977, får vi et bruttoprodukt pr. ansatt på henholdsvis 117 000 og 121 000 kroner. Dette er en økning fra 1976 til 1977 på 3,4%. Det vil si at det minst er grunnlag for en lønnsøkning på 3,4% som kompensasjon for produktivitetsøkning. Jeg skal ikke her sette opp noe fullstendig regnestykke for tariffkrav, da kommer kompensasjon for prisøkning også inn i bildet. Det fins også andre tall vi kunne bruke for å begrunne lønnskrav, f.eks. å regne ut hvor stor del lønningene er av bruttoproduktet (verdiskapinga). Som regel vil vi finne ut at lønns andel er synkende, det kan underbygge sterkere krav.

Men én ting må sies om alle slike tall. Vi kan aldri regne oss fram til noen matematisk rettferdig lønn. Som Marx påpekte, fins det ikke noen «rimelig lønn for et rimelig dagsverk». Sjølsagt er det eneste rettferdige at arbeiderne tar *hele* verdiskapinga, dvs. ved å styrte kapitalismen. Men likevel kan vi benytte tall som støtte til den lønnskampen vi fører. Så lenge tallene øker kampkrafta, er de ok. Men vi må ikke bruke dem blindt. I krisetider med nedgang i produktiviteten, ville jo det bety å forlange *reduksjon* av lønna!

Hva med underskudd?

Vi har nå snakka om analyse av regnskaper i en normal situasjon med overskudd. Hva da når det blir underskudd, hva gjør vi da? Noen av metodene vi har lært kan vi bruke, men vi må gjøre ting i tillegg òg. Men framfor alt er det en del

andre spørsmål og områder som må undersøkes. Dessuten må kravene naturligvis bli annerledes.

Hvor alvorlig?

Først må vi være oppmerksom på at det fins flere ulike typer av underskudd: Driftsunderskudd, underskudd før årsoppgjør, samt underskudd etter årsoppgjør. Det sier seg sjøl at et *driftsunderskudd* er alvorligst, for da er det ikke midler til renter, skatter etc. Det kan også være viktig å *tallfeste* underskuddet i forhold til totalkapital, omsetning osv., for å kunne sammenlikne med andre bedrifter, evt. bransjer eller andre bedrifter som har gått konk.

Årsaken

Bedriftsledelsen vil uten tvil gi sitt syn til kjenne på årsaken til underskuddet. Dere kjenner melodien med «stigende lønns-kostnader» osv. Andre ting kan også komme inn. Uansett vil de gjøre ting som går utover arbeiderne. Følgelig må vi ha våre egne meninger om underskuddet. Det er en del enkle saker vi da kan gjøre for å skaffe oss et *bilde* av årsakene, for eksempel å regne ut alle kostnadsposter i prosent av omsetninga over noen år fram til underskuddsåret. Da ser en hvilke kostnader som har endret vekt. Disse tallene kan en også sammenlikne med bransjen, eller konkurrerende bedrifter.

Men særlig bør vi kaste «marxistisk lys» over spørsmålet; vi må studere forholdet mellom utviklinga av lønn og investering for å se om årsaken skulle være ei klassisk overproduksjonskrise, både innen bedriften og mellom bedriftens investering i forhold til markedet for varene som den selger.

Hvordan klarer bedriften krisa?

For å svare på slike spørsmål, kan vi bruke noen av de metodene vi har lært. F.eks. bør vi regne ut *likviditetsgraden* for å se hvor akutt krisa er. Vi må også forlange å få lagt fram en oversikt over likviditeten den *nærmeste tida*, for å få oversikt over om bedriften vil være i stand til å betale gjeld som forfaller. Dette er ikke uviktig, i alle fall ikke på små plasser hvor ledelsen kanskje ikke har likviditetsplaner overhodet og er uten styring. Det andre vi kan regne ut er *egenkapitalprosenten*, eller soliditeten. Denne gir som vi husker, uttrykk for hvilken evne bedriften har til å tåle tap over tid. De tallene vi kommer fram til bør vi sammenlikne med bransjen, og om vi får tak i det, tall for bedrifter som har gått konk før. Men husk: De skjulte reservene.

Hvor fins det penger?

Hvilke undersøkelser vi skal gjøre avhenger av hva ledelsen foreslår som medisin. Det kan være rasjonalisering, lønnssenking, nedleggelse. Men uansett er det spørsmål om det fins penger til å berge bedriften. Da er det en del saker vi bør ta rede på. Vi bruker E-S som eksempel. *I bedriften:* Det første vi gjør er å undersøke størrelsen på egenkapitalen, og hvordan denne har utvikla seg de seneste åra. For hva er egenkapitalen? Det er oppsamla overskudd av produksjonen, som nettopp skal kunne tæres på i en krisesituasjon. Egenkapitalen i E-S var i 1978 717 mill kr., mens aksjekapitalen var 275 mill. Det betyr at 442 mill kroner kan brukes før en kommer til grunnfjellet, aksjekapitalen. Et eksempel på hvordan det kan skaffes verdier ved å løse opp egenkapitalen, er at en del av de 272 mill som E-S har skrappt sammen i aksjer i andre bedrifter, blir solgt. Summa summarum pleier det å være en del å gå på i selve bedriften for f.eks. å betale lønnsøkninger sjøl om det er underskudd.

Hos finanskapitalen: Utgifter til renter på lån utgjør for industribedriftene en stadig større byrde. Dels kommer det av at gjeldsgraden øker, dels av at rentene på gjelda også øker. I en underskuddssituasjon anses disse utgiftene til renter og avdrag på lån som faste, gitte størrelser. Men hvorfor ikke reise krav om at bankene må fire på sitt, f.eks. ved at bedriftene blir innvilga fritak for avdrag evt. renter for en periode? Dette er ikke urimelig så lenge bankene gjennom sin lånepolitikk ofte er medansvarlig for at bedrifter kjøres i grøfta f.eks. ved overinvesteringer. Det er kanskje ikke rimelig å tro at slike krav vil bli innfridd. Det kommer vel an på styrken i kampen som kan reises. Men bare det å stille dem, vil sette lys på de store og økende verdiene som finanskapitalen tar ut av bedriftene gjennom renta.

Hva slags undersøkelser må vi gjøre for å reise slike krav? Utviklinga i utgiftene til renter er én ting. Videre utviklinga av gjeldsgraden, dvs. den delen av totalkapitalen som er fremmedkapital, lånekapital. På E-S har gjeldsgraden økt fra 61% i 1975 til 65% i fjor.

Hos *eierne*: I enhver underskuddssak må vi undersøke om eierne bak bedriften har midler til disposisjon når kassa er tom på selve bedriften. Dette betyr at vi må undersøke eierforholdene. I mange bedrifter er det større industribedrifter, banker og forsikringsselskap som eier store deler av kapitalen.

I E-S' tilfelle viser det seg at samtlige større finansgrupper er involvert, men at Astrup-familien direkte eier 18% gjennom sine holdingselskaper, og ut over dette 7% gjennom selskaper den har mindre interesser i. Når eierforholdene er slik, er det klart at det bør stilles krav til finansgruppene bak om at de stiller kapital til rådighet. Innen E-S gjelder dette at DNC, Bergen Bank, osv. stilles overfor krav fra Sulitjelma, Skoro-vas osv.

Hos staten: Som kjent har staten ulike fonds og institusjoner som kan bevilge støtte dersom kassa er tom i bedriften og hos eierne.

Nedleggingssaker

Hvis underskuddene blir langvarige og alvorlige, kan nedlegging true. Allment kan vi også her benytte oss av de begrepene vi var inne på i stad for å bedømme den økonomiske situasjonen. Men det fins også metoder vi bør bruke særegent. For det første: Vi kan følge *investeringene* og utviklinga av *produksjonskapasiteten*. I en liten bedrift er ikke dette så vanskelig. Du trenger ikke å lese regnskaper for å se om det investeres, det ser du med dine egne øyne i verkstedet. Men la oss nå si at bedriften du jobber i eies av et større monopol, eller at en storbank har stor innflytelse i bedriften gjennom digre lån. Da er det ikke så enkelt lengre. For da kreves det også at en undersøker strategien til eiermonopolet og banken.

Et eksempel. La oss si at du jobber i Sulitjelma eller i Skrovas gruver. Dette er to bedrifter som eies av E-S. Du ser at det investeres lite eller ingenting nå. Det snakkes om å legge ned. For å kunne vurdere hvor stor faren er, må du blant andre ting vurdere *hvor* i konsernet ledelsen virkelig satser stort, om det er andre deler av konsernet som sluker store kapitaler for tida. I E-S er det slik. Det ser du om du undersøker *årsberetningene*. Der står det at E-S deltar i oljeeventyret gjennom SAGA og NOCO, og har i perioden 1976 og 1977 betalt ut 120 millioner i aksjekapital og investeringer, og skal ut med flerfoldige titalls millioner til i nærmeste framtid. Det er opplagt viktig å finne ut om det fins en slik investeringsstrategi i en nedleggelsessak.

Dette med eierforholdene spiller inn på andre måter også. La oss si at du jobba på Stavanger Staal i fjor, og kjempa mot nedlegging der. Du sjekka regnskapet etter alle kunstens regler, og kom fram til at kassa var tom. Men var dette nødvendigvis riktig? Nei. For storbanken Bergen Bank var eier, og den sitter på store kapitaler. Her er det riktig å kreve at banken som står bak spytter i kassa for å berge arbeidsplassene.

Men det er ikke bare når den lille bedriften er en del av et monopol eller er eid av en bank, at undersøkelser ut over regnskapet må gjøres. La oss si at du jobber innafor treforedling nå. Dette er en bransje storbankene har lånt mye penger til, og som de ønsker å sanere. Når du skal vurdere faren for

nedlegging av en liten sjølstendig bedrift i denne bransjen, er det sjølsagt viktig å undersøke bankens og statens strategi for bransjen. For det er et faktum at staten og bankene holder på å utarbeide en strategi for flere bransjer. Skipsfartsindustrien er vel mest kjent.

Opplysninger av den typen jeg nevner her, finner du ikke i regnskapene, i alle fall som regel ikke. Men i noen tilfeller, som hos E-S, kan du finne dem i årsberetningene som regnskapet er en del av. Men oftest må du gå til andre typer dokumenter utafor bedriften. Hva slag dokumenter dette er, skal jeg komme tilbake til.

En annen metode for å gå imot borgernes propaganda i nedleggingssaker er å ta opp løgnene om at lønningene er «årsaken til at vi priser oss ut av markedet», med andre ord at høye lønninger er årsaken til krisa. Hvordan kan vi sjekke det? Én metode er rett og slett å undersøke *hvor stor del av prisene lønningene utgjør*. Det gjør vi helt enkelt ved å regne ut lønn i prosent av omsetninga, som er prisene på samtlige solgte varer. Regnskapene til E-S viser at lønningene i 1970 var 18% av prisene, mens de i 1974 var sunket til 15% på toppen av høykonjunktura. Under krisa i 1976 steig andelen til 23%, men det er på grunn av den voldsomme tilbakegangen i salget. Jamnt over vil dere finne at lønningene synker som andel av prisene, og lønningene kan følgelig ikke forklare prisene. Det hersker ulike syn på metoden, men den viser seg å være virksom i praktisk kamp.

En tredje metode er å sammenlikne utviklinga av *investeringene* på den ene sida, med *lønningene* på den andre. På denne måten viser vi utviklinga av motsigelsen mellom produksjonskapasitet på den ene sida, og markedets kjøpekraft på den andre. I norsk industri generelt har investeringene utvikla seg raskere enn lønningene, slik at det har utvikla seg stadige overproduksjonskriser. Hvis dere undersøker på deres bedrift, kan nok en del framvise atypiske tall, det gjør f.eks. E-S i åra 1973—76. Men flertallet av bedriftene vil likevel bekrefte vår kriseteori. Å kunne varte opp med slike konkrete tall fra ens egen bedrift, gjør seg godt i klubbdiskusjoner.

Nå har jeg gått gjennom en del metoder fra borgerlig økonomi og statistikk som vi kan nytte til å sette borgerne på plass med deres egne våpen. Men dermed er bare halve slaget vunnet. For vi må også lære å bruke marxismens økonomiske

teori. For det er bare gjennom marxismen vi kan vise *utbyttinga*. Og det er bare ved å anvende marxismen konkret på norsk virkelighet at vi kan få arbeidsfolk med på at dette er noe annet enn luftige slagord.

Utbyttinga i bedriftene Et problem

Erfaringene viser at det er veldig få faglige tillitsmenn og kommunister som bruker utbyttingsbegrepet i det faglige arbeidet sitt. Dels kan det skyldes at de undervurderer betydninga av Marx' politiske økonomi. Men det kan også skyldes at AKP(m-l) ikke har evna å gå i spissen for å vise *hvordan* dette begrepet kan være til *nytte* i faglig arbeid, i hvilke konkrete faglige kampsaker vi kan bruke begrepet. Og ikke minst: Vi har ikke evna å vise godt nok hvordan tillitsmenn sjøl kan *mestre* og *bruke* begrepet i sin egen bedrift. Dette arbeidet har vi begynt på nå, men det vil ta tid før vi klarer det.

En viktig motsigelse dukker opp med én gang vi prøver: Motsigelsen mellom vitenskapelighet og brukbarhet. På den ene sida bør vi gjenspeile virkeligheten slik den er. Men det kan mange ganger føre til så detaljerte regnestykker at de ikke er brukbare for å få folk med. Vi kan ikke gi opp vitenskapeligheten, og vi kan ikke gi opp å gjøre utbyttingsbegrepet brukbart. Vi må prøve å forene de to sidene.

Her er vi nødt til å eksperimentere uten å gi marxismen på båten. En av de tingene vi er nødt til å forstå er at vi trenger ulike utregninger i ulike situasjoner: Én sak er hva vi trenger om vi skal vurdere utbyttinga i samfunnet allment, noe annet er hva vi trenger i en tariffkamp på en bedrift. Videre: Én sak er hvordan vi skal kartlegge virkeligheten på vår bedrift for å forstå den sjøl, en annen sak er hvordan vi skal popularisere det vi har funnet ut for at folk skal forstå det. Alt dette kommer jeg tilbake til.

Noen sier: «Jeg kommer aldri til å bruke utbyttingsregnestykket på min bedrift». La gå med at det er vanskelig, men

jeg vil be alle tillitsmenn som leser dette om å dukke ned i materien for å forsøke å mestre den. Gjør ikke *vi* det, hvem er det da som skal forklare arbeidskameratene hvordan nedlegging og urettferdigheter i tariffoppgjør har med *kapitalisme* og *utbytting* å gjøre? Hvem er det da som bringer alle arbeideres følelse av urett videre til en *kamp mot* det kapitalistiske systemet?

Utbytting generelt

For å kunne vurdere problemene med vitenskapelighet og brukbarhet, kartlegging av virkeligheten og popularisering av den osv., er vi nødt til å ha et bilde av *hva utbyttinga er*. Vi må vite hva vi skal fram til. Vet vi ikke det, kan vi umulig lære oss hvordan vi skal bruke tall fra et vanlig bedriftsregnskap. Jeg tror derfor det er nødvendig å framstille utbyttinga skjematisk. Vi må ha et kart å gå ut ifra.

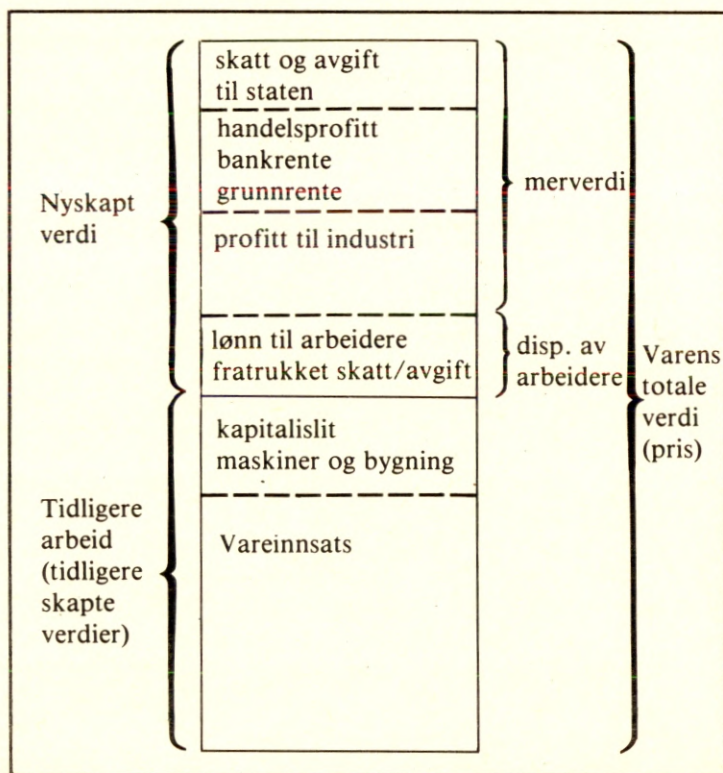
Hvordan foregår utbyttinga i Norge? Norge er kapitalistisk. Her eier borgerskapet produksjonsmidlene, mens arbeiderklassen selger arbeidskrafta si til kapitalistene. Gjennom arbeidet sitt skaper arbeiderne *nye verdier*, dvs. salgsverdien av varene fratrasket innsats av råstoffer, energi og annet (vareinnsats), og fratrasket den delen av maskiner/bygninger som slites i produksjonen (kapitalslit, som i regnskapene framstår som avskrivninger). Fordi kapitalistene eier fabrikkene, tar de hånd om varene og utbetaler arbeiderne ei lønn som bare er en del av den nyskapte verdien. En annen del beholder de sjøl, den kalles *merverdi*.

Noe av merverdien må industrikapitalistene dele med handelskapitalen og bankene, mens staten tar ytterligere en del gjennom skatter og avgifter. Også arbeiderne må avstå deler av lønna i skatt og moms. Arbeidernes arbeid er m.a.o. dels betalt og dels ubetalt. For en hel arbeidsdag får de betalt for noen av de timene de har jobba, resten jobber de gratis for borgerskapet og dets stat.

Det vi er ute etter er dette forholdet mellom merverdien på

den ene sida og lønna som arbeiderne får, på den andre. Det beskriver utbyttinga i samfunnet og bedriftene. Forholdet mellom merverdien og lønna kalles *merverdiraten* eller *utbyttingsraten*. Nedenfor har vi en figur som framstiller skjematisk hvordan utbyttinga springer ut av produksjon og salg av varer i det kapitalistiske Norge.

Figur A
Utbyttinga i samfunnet
Skjematisk framstilt



Utbyttinga på Elkem-Spigerverket

Hva er det vi vil fram til?

For det første skal vi her forsøke å finne ut hvordan utbyttinga ved denne bedriften virkelig er. Vi skal være så vitenskapelige som mulig. Så får vi seinere komme tilbake til popularisering og eventuelle mer brukbare og enkle måter å regne ut utbyttinga på.

For det andre: Hva skal vi med tall for utbytting? Vi skal ikke fram til en eller annen prosentsats som alene ikke sier folk noe særlig. Vi skal fram til forholdet mellom merverdien og den lønna som arbeiderne til sist disponerer. Det er dette som viser hvor grell utbyttinga er.

Hvordan skal vi regne ut dette? Vi tar utgangspunkt i resultatregnskapet for konsernet E-S for 1978. Først vil vi altså finne ut hvor store nye verdier som blir skapt, dernest hvor mye arbeiderne står igjen med netto, så til slutt forholdet mellom merverdien og netto lønn.

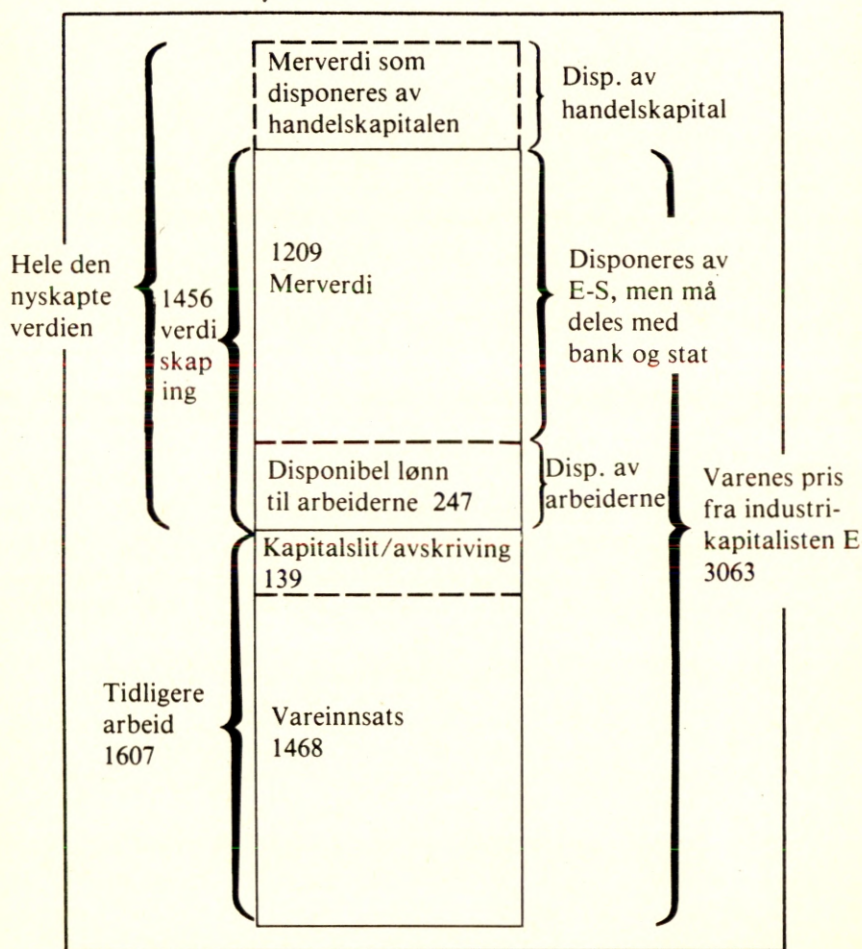
Vi tar salget:	3063
Vi trekker fra vareinnsatsen	<u>1468</u>
Vi får bruttoproduktet	1595
Vi trekker fra kapitalslit (avskrivninger)	<u>139</u>
Vi får netto verdiskaping	1456
 Vi beregner lønn til arbeiderne ¹⁾	453
Vi trekker fra skatt og moms ²⁾	<u>206</u>
Vi får arbeidernes disponible lønn	247
 Vi tar verdiskapinga	1456
Vi trekker fra disponibel lønn	<u>247</u>
Vi får merverdi	<u>1209</u>

1) Opplysninger fra LO-inf. 2/79, årslønn for mekaniske verksteder (menn) inkl. alle tillegg og feriepenger, for 6500 arbeidere.

2) Skatt beregna til 32% i gjennomsnitt.

Nedenstående framstilling viser hvordan utbyttinga på E-S ser ut skjematisk.

Figur B
Utbyttinga fra E-S og staten



Nå er det nødvendig å gi en del kommentarer til dette regnestykket, som langt fra er problemfritt eller lytefritt.

Salgstallet. Siden vi her konsentrerer oss om utbyttinga på E-S, ser vi bort fra den delen av verdien som handelskapitalen disponerer, slik at salgstallet 3063 mill. er lavere enn den reelle verdien av varene i butikkene. Dette gjør vi fordi vi nå er på leiting etter et regnestykke som kan hjelpe i kampen på E-S, vi ønsker ikke å gi en framstilling av utbyttinga i samfunnet i sin helhet.

I tallet for salg kan det være inkludert handelsvarer som er innkjøpt av E-S og videresolgt til E-S's kunder, og som altså ikke er produsert av E-S-arbeiderne. Skulle en komme fram til utbyttinga i bedriften, måtte verdien av slike handelsvarer trekkes fra. Videre kan salgstallet inneholde monopolpriser, idet E-S har monopol på flere varer. I så fall vil salgstallet være høyere enn den virkelige verdien som er skapt på E-S. Slikt er vanskelig å ta hensyn til i praksis, men fant en ut hva monopolprisene var, burde overprisen trekkes fra salgstallet.

Vareinnsatsen. Mange bedriftsregnskaper hadde tidligere ikke tall for denne. Derfor ble det umulig å beregne brutto verdiskaping (bruttoprodukt). Et eksempel er E-S 1970. Ifølge den nye aksjeloven skal nå alle aksjeselskaper spesifisere vareinnsatsen. Et viktig problem er at borgerlig statistikk (Statistisk Sentralbyrå) tillater at rubrikken vareinnsats inneholder mye som ikke har noe der å gjøre, f.eks. utgifter som telefon, porto, reklame osv. Sjekk at din bedrift ikke gjør likedan, dette er nemlig en metode for å trylle bort verdiskaping fra regnskapene.

Lønn til arbeiderne. Dette er tall som sjelden eller aldri fins i regnskaper. Dels er lønnstall for arbeidere slått sammen med lønn for funksjonærer. Dels er de sauset sammen med sosiale kostnader slik at du ikke finner tall for utbetalt lønn. Vi må med andre ord beregne lønnstallene. I vårt tilfelle har jeg brukt «LO-Informasjon»s tall for årslønn inkludert feriepenger og tillegg for det antall arbeidere som er i E-S-konsernet. Jeg har brukt tallet for menn, så i den grad det er kvinnelige arbeidere i E-S, er lønnstallet overvurdert. På din bedrift kan du ta utgangspunkt i gjennomsnittlig timelønn inkl. tillegg og multiplisere med 2080 timer. Da får du med virkninga av feriepengene også. Er dette vanskelig, kan du som oss ta utgangspunkt i LOs eller NAFs lønnsstatistikk.

Skatt og moms. Dette er svært komplisert. For det ene er det snakk om vi skal trekke skatt og moms fra inntekten eller ikke. Marx gjorde ikke det, men det skyldes trolig at skatten dengang bare utgjorde 1% av inntektene. Det er ingen tvil om at Marx så på skatt (og avgifter) som en del av merverdien. En annen sak er at alle ikke forbruker like mye, og ikke skal trekkes for like mye moms. Det må undersøkes videre hvor mye dette kan bety i praksis. Alt i alt: Når vi først er ute etter hvor mye arbeiderne har igjen etter at bedrift og stat har tatt sitt, må vi trekke fra skatt og moms.

På den andre sida reises spørsmålet om en da ikke skal legge til arbeidernes inntekt de beløpene som arbeiderne på en eller annen måte mottar over stats- og trygdebudsjettet. Noen argumenterer med at vi må ta hensyn til hva arbeidsfolk får tilbake fordi arbeiderne kan påvirke staten, og har bruk for skoler, veier osv. Jeg syns ikke denne argumentasjonen har mye for seg. Det vi er ute etter, er hvor mye arbeidsfolk faktisk beholder av sin egen verdiskaping. Da nytter det ikke med argumenter om at vi kan påvirke. Det jeg syns er kjernen i denne saken, er at det er borgerskapet som disponerer skattemidlene, og bruker dem til veier, militære formål, sjukehus osv. Noe av dette er arbeidsfolk tjent med, men mye er de ikke tjent med. Da kan vi ikke regne dette som noe arbeidsfolk «får tilbake».

En annen sak er de direkte tilbakebetalinger arbeidsfolk (og andre) får over de statlige budsjettene. For 1980 er overføringer til private beregna å bli på 24,4 milliarder, hvorav barnevernstrygd og forbrukersubsidier utgjør 2 milliarder hver. Vi bør sette oss som et mål å finne ut hvor stor del av slike utbetalinger som kommer arbeidere til gode. Det er et langvarig og komplisert arbeid. I dag er vi dessverre ikke i stand til å ta hensyn til dette, så vi må nok la være å legge til noe for verdier som arbeiderne får tilbake fra staten.

Med disse forbeholdene lar vi regnestykket stå som det er. Men vi er nødt til å jobbe alvorlig for å komme fram til større vitenskapelighet på alle de berørte uklare punktene.

Når har vi bruk for dette?

Javel, sier mange. Vel og bra dette regnestykket. Men hvordan skal vi bruke det? Hva trenger vi det til? De fleste er enige om at vi kan trenge det til å forklare kapitalismens urettferdigheter allment. Men få faglige tillitsmenn har ment at det kan brukes i vanlig faglig arbeid. Og enda færre har sjøl brukt det i praksis. Men de få som har brukt det, har gode erfaringer. Det er min påstand at vi trenger å bruke utbyttingsbegrepet både i tariffsaker og i nedleggingssaker, to helt sentrale faglige kampområder.

Tariffoppgjør. Hva slags spørsmål er oppe til diskusjon? Utviklinga av lønнинntekt i forhold til eierinntekt. Kompensasjon for utviklinga av produktivitet og priser. Hvordan skattettrykket virker gjennom kombioppgjørene, og hva utviklinga av disponibel reallønn er. Om økonomiske rammer og hva som det er rom for av lønnsøkning, osv., osv. Altså en hel rekke spørsmål som på ulikt vis kommer inn på forholdet mellom det arbeiderne og kapitalistene (evt. staten) får som inntekt av produksjonen. Men er ikke det nettopp slike spørsmål vi tumler med i utbyttingsregnestykket? Vi mener at regnestykket kan brukes i argumentasjonen rundt disse spørsmålene. Det kan illustrere hvor stor del av verdiskapinga arbeiderne får, eller hvor stor del av den «økonomiske ramma» (bruttoproduktet) arbeiderne har fått. Det kan illustrere forholdet mellom hva eierne har fått (merverdien), og hva arbeiderne har fått. Kort sagt kan det avspeile hvordan utviklinga under kapitalismen jamnt over er til ugunst for arbeiderne. Er ikke dette nyttige opplysninger i et tariffoppgjør? Kan de ikke styrke kampviljen om et lønnskrav? Erfaringene fra de få plassene dette er prøvd bekrefter det. Prøv dere også.

Nedleggingssaker. Hva står til diskusjon her? Som oftest hva som er årsaken til at ledelsen vil legge ned. Ledelsen vil ofte kjøre på de høye lønnskostnadene som årsak. Vi mener at det som oftest er bruk for en argumentasjon som viser at overproduksjon er årsaken. Da må en se på forholdet mellom bedriftens investeringer og utviklinga av markedet. Men kjernen i denne saken er jo nettopp at det er den voksende *utbyttinga* i bedriftene som legger grunnlag for at investeringene på den ene sida øker, mens lønna og forbruket på den andre rela-

tivt synker. Nettopp dette at overproduksjonskrisene har sitt grunnlag i den økende utbyttinga er det vi kan illustrere med regnestykket vårt (da må vi sammenlikne over tid). Er det ikke bruk for slike opplysninger i nedleggingssaker? Jeg mener det er viktig argumentasjon for å styrke kravet om at det er kapitalistene og staten som skal bære byrdene av krisa. For det er de som har skapt den, ikke arbeiderne.

Hvordan skal vi popularisere dette?

Jeg har ikke noe fasit-svar på dette. Jeg har ingen enkel løsning som får alle til å forstå uten vansker. Men jeg har et par forslag dere kan prøve ut, så får vi se hvordan de virker. Det jeg syns er viktig her, er dels å ta utgangspunkt i mest mulig kjente forhold og forsøke å «oversette» regnestykket til disse konkrete forholda. Dernest syns jeg det er viktig å støtte framstillinga i ord og tall med *illustrasjoner*, det letter forståelsen.

Den vanligste måten å illustrere utbyttinga på, er å regne ut utbyttingsgraden, dvs. merverdien i prosent av lønna (disponibel lønn). I vårt eksempel betyr det å regne 1209 i prosent av 247, dvs. en utbyttingsgrad på 489%. Tilsvarende tall for 1976 var 455%. Dette viser økt utbytting. Men erfaringene viser at det ikke er så lett å få respons på dette tallet, iallfall ikke om det brukes isolert. Jeg har derfor tenkt å foreslå en annen metode som kan gi en oversiktlig framstilling av utviklinga av utbyttinga. Den går ut på å sammenlikne merverdien i forhold til lønna over to eller flere år. Jeg har lagd et eksempel basert på regneskapene til E-S fra 1976 og 1978. For hvert år har jeg tatt med absolutte tall for merverdi og disponibel lønn, og samtidig regna ut hvor mange prosent hver av dem utgjør av nyskapt verdi. Ved siden av at utviklinga av utbyttinga blir *synlig* ved hjelp av de grafiske søylene, blir den ytterligere klargjort ved prosenttallene. I vårt tilfelle er ikke økningen av utbyttinga så stor, det dreier seg bare om to års utvikling. Som oftest er det nødvendig å gå flere år bakover i

tida, da ser en tendensen mye klarere. Men i alle fall mener jeg at slike grafiske framstillinger tjener til å anskueliggjøre vår argumentasjon i tariff- og nedleggingssaker.

Figur C
Utviklinga av utbytinga på E-S:
Forholdet mellom merverdi og lønn.

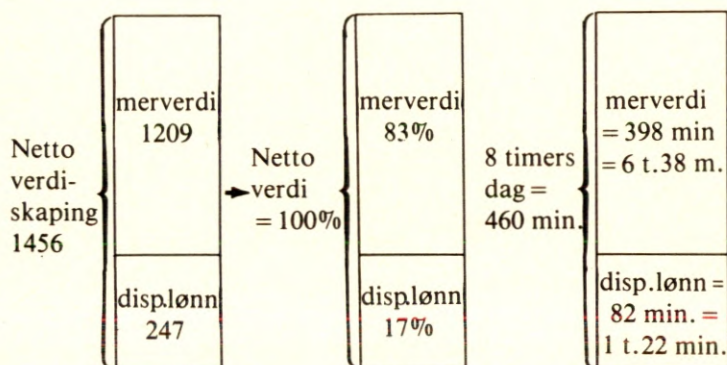
		1976				1978	
		Mill.kr.	%			Mill.kr.	%
Nyskapt verdi 1144	MV	938	82%	Nyskapt verdi 1456	MV	1209	83%
	Disp. lønn	206	18%		Disp. lønn	247	17%

Dette forholdet kan vi ytterligere konkretisere ved å «oversette» det til en arbeidsdag. Vi kan regne ut hvor stor del av en arbeidsdag som er betalt, og hvor stor del som er ubetalt arbeid.

Tankegangen er da at vi tar for oss den verdien arbeiderne skaper i løpet av året (nyskapt verdi). Vi regner så ut hvor stor del merverdi og disponibel lønn er av nyskapt verdi. Disponibel lønn er da betalt arbeid, produksjonen for merverdi er ubetalt. De prosenttallene vi kommer fram til da, antar vi også gjelder for en arbeidsdag. Dernest regner vi ut hvor mange timer og minutter lønn og merverdi utgjør av en 8 timers dag. På E-S i 1978 kommer vi fram til at lønnet arbeid utgjør 1 time og 22 min., mens merverdien, eller det arbeidet som gjøres gratis for E-S og staten, utgjør 6 timer og 38 minutter.

En slik illustrasjon viser klart hvor lang tid arbeiderne må jobbe for å skape de verdier de får i netto lønn, og hvor lenge de må jobbe gratis for kapitalen og staten.

Figur D
Betalt og ubetalt arbeid på E-S



Noen kamerater har forsøkt en tredje måte å illustrere utbyttinga på. Den går stort sett ut på å «oversette» regnestykket til et typisk produkt som blir lagd på fabrikk. Dette kan gjøres med utgangspunkt i diskusjoner om «hvem som får mest», eierne eller arbeiderne. Slike diskusjoner er det mengder av nærmest daglig, enten med utgangspunkt i lønningspøss, bonussystemer eller tariffoppgjør osv. Dette kan gjøres på flere måter, vi skal vise to eksempler her. Det ene eksemplet tar utgangspunkt i den nye verdien som arbeiderne skaper på det produktet det gjelder.

Her har vi tatt en aluminiumsbarre og delt den opp i andelen til merverdi og lønn. Slik kan det gjøres. Men svakheten ved denne måten er at den ikke lar seg oversette til kjente beløp i kroner og ører, fordi den bare tar for seg den nyskapte verdien i produktet, og ikke hele produktet. Vil en vise hvordan disponibel lønn og merverdi står i forhold til prisen på

hele produktet, kan en ta utgangspunkt i *figur B*, og beregne hvor stor prosentdel vareinnsats, kapitalslit, disponibel lønn, merverdi o.a. utgjør av salgsprisen som settes til 100%. Som eksempel på dette har vi regnet ut hvordan en aluminiumsbarre til 100 kroner fordeler seg i bl.a. lønn og merverdi. En slik illustrasjon er svært verdifull som utgangspunkt for diskusjoner, kanskje særlig når det er spørsmål om forholdet mellom lønn og pris. Men framfor alt er dette ment som en innfallsport til diskusjoner om sjølv utbyttinga og dens rolle i tariff- og nedleggingssaker.

Figur E
Lønns og merverdiens andel av et produkt.
Her er en aluminiumsbarre til 100 kroner.

Et forsøk på forenkling

Varens totale verdi (pris) fra ES 100 kr.	{	Nyskapt verdi	Merverdi 39.40 Disponibel lønn 8.10
		Tidligere arbeid	Vareinnsats og kapitalslit 52.50

Det kan godt tenkes at den måten vi regner ut utbyttinga på ovenfor ikke blir god nok i praktisk klassekamp, selv om vi forsøker å popularisere bruken av begrepet. Det vil i så fall

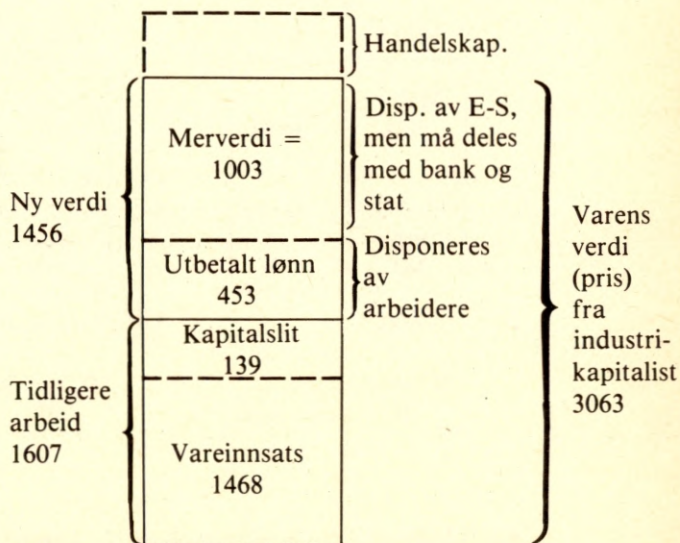
bl.a. skyldes at vi ennå på langt nær er i stand til å kartlegge hele virkeligheten rundt disse spørsmålene. Vi tenker da særlig på spørsmålet om skatt og moms og hvor mye arbeidsfolk får tilbake fra staten. Men det er også andre uklarheter. Dette kan føre til at vi får diskusjoner som hovedsaklig dreier seg om disse uklarhetene, i stedet for om utbyttinga. Vi må da vurdere om det fins andre metoder å regne ut utbyttinga på, som vi kan bruke med bedre hell inntil vi har fått et mer vitenskapelig grep på spørsmålet. Dette er den ene grunnen til at vi bør prøve på en forenkling av regnestykket vårt. En annen grunn kan være hva vi virkelig trenger i en kampsituasjon *ved en bedrift*. Er det sikkert at vi i alle sammenhenger behøver å vise den totale utbyttinga av arbeiderne i samfunnet, må vi nødvendigvis ha med skatt og moms i alle sammenhenger? Kan det ikke tenkes at vi i ulike kampsaker trenger å vise forholdet mellom den lokale kapitalisten og arbeiderne? Jeg mener det er sann. Derfor har jeg lagd et forenklet eksempel på utregning av utbytting som ingen vil framstille som utbyttinga i det kapitalistiske samfunnet, men som bare er et eksempel på utbyttinga innen en bedrift. Og sist, men ikke minst: Jeg tror denne måten å regne ut utbyttinga på krever såpass mye mindre undersøkelser og er såpass mye enklere at kanskje flere tillitsmenn vil benytte seg av den.

Hvordan gjør vi dette? Fortsatt er E-S-konsernets tall for 1978 utgangspunktet.

Vi tar salget	3063
Vi trekker fra vareinnsats	<u>1468</u>
Vi får brutto verdiskaping (bruttoprodukt)	1595
Vi trekker fra kapitalslit (avskrivning)	<u>139</u>
Vi får netto verdiskaping	1456
 Vi beregner lønn til arbeidere	 453
 Vi tar verdiskapinga	 1456
Vi trekker fra lønn	<u>453</u>
Vi får merverdi	<u>1003</u>

Når vi har regna ut lønn og merverdi, kan vi illustrere utbyttinga på samme vis som foran. Nedenstående figur viser utbyttinga i sin helhet skjematisk. Dette blir noe mer oversiktlig og forståelig.

Figur F
Utbyttinga innen en bedrift, E-S, hvor vi ikke tar hensyn til statlig utbytting.



Så kan vi gå nærmere inn på forholdet mellom merverdien og lønna. Det vanlige er å regne ut den såkalte utbyttingsgraden, dvs. merverdien i prosent av lønna. I dette tilfellet blir den 221% mot 489% i det forrige eksemplet. Betydelig lavere altså, men svært høy i seg sjøl. En lettere måte å *illustrere* utbyttinga på, er å regne merverdien og lønna i prosent av nyskapt verdi. Dette anskueliggjør hvor mye bedriften konfiskerer av den nyskapte verdien, og hvor mye den betaler arbeiderne i

forhold. For å kunne finne tendensen i utviklinga, har vi satt opp forholdet mellom merverdi og lønn også for 1976. Som vi ser er misforholdet mellom merverdi og lønn både stort og økende.

Figur G
Utviklinga i utbyttinga innen E-S.

1976		1978	
Mill.kr.	%	Mill.kr.	%
MV = 783	68%	MV = 1003	69%
Lønn = 361	32%	Lønn = 453	31%
Utbyttingsgrad =		Utbyttingsgrad =	
$\frac{783 \times 100}{361} = \underline{\underline{217\%}}$		$\frac{1003 \times 100}{453} = \underline{\underline{221\%}}$	

For ytterligere å popularisere dette, kan vi igjen bruke eksemplet med å «oversette» utbyttingsregnestykket til en arbeidsdag. Figuren viser hvor lenge arbeiderne må jobbe for å tjene opp den lønna de får utbetalt, og hvor lenge de jobber gratis for E-S. Selv om gratisarbeidet er mindre enn i det forrige eksemplet, er det jamen stort nok; E-S-arbeiderne må jobbe mer enn fem timer gratis hver dag.

Figur H

Betalt og ubetalt arbeid innen E-S 1978.

Ny verdi 1456	MV =	Ny verdi = 100%	MV =	Arbeids- dag = 8 t.	Ubetalt arbeid = 5 t. 31 min.
	Lønn = 453		Lønn = 31%		
					Betalt arbeid = 2 t. 29 m.

Jeg skal ta med den siste populariseringa av dette eksemplet. Jeg har satt en aluminiumsbarre til 100 kroner, og regna ut hvor stor del arbeiderne får av prisen, hvor mye E-S tar i mer-verdi, samt hvor mye som er tidligere arbeid i form av vare-innsats og kapitalslit. Som dere ser, utgjør lønna en lusen andel av produktprisen. Sleng et slikt eksempel i bordet for arbeidskameratene. Jeg er overbevist om at dere får gode diskusjoner om utbytting, tariffkrav og andre brennende spørsmål!

Figur I

Hvordan aluminiumsbarre til 100 kroner fordeles i lønn, merverdi og fast kapital.

Ny verdi = 47.50	Merverdi 32.75	Varens pris fra E-S = 100 kr.
	Lønn 14.75	
Tidl. arbeid = 52.50	Avskr.	
	Vareinnsats	

Vedlegg I

Definisjoner

Anvendt på regnskapet for E-S 1978

Totalrentabilitet:

$$\frac{\text{Oversk.} + \text{gjeldsrenter} \times 100}{\text{totalkapital gj.sn.}} = \frac{179 \times 100}{2959} = 6,0\%$$

(5—6% vanl)

Egenkap. rentab.:

$$\frac{\text{overskudd} \times 100}{\text{gj.s. egenkapital}} = \frac{34,4 \times 100}{714} = 4,8\%$$

(5—8% vanl)

Likviditetsgrad: $\frac{\text{omløpsmidler}}{\text{kortsiktig gjeld}} = \frac{1516}{806} = 1,88$

(ca 1,5 vanl)

Soliditet: $\frac{\text{Egenkapital} \times 100}{\text{totalkapital}} = \frac{711 \times 100}{3019} = 23,5\%$

(17—20% vanl)

Kommentarer:

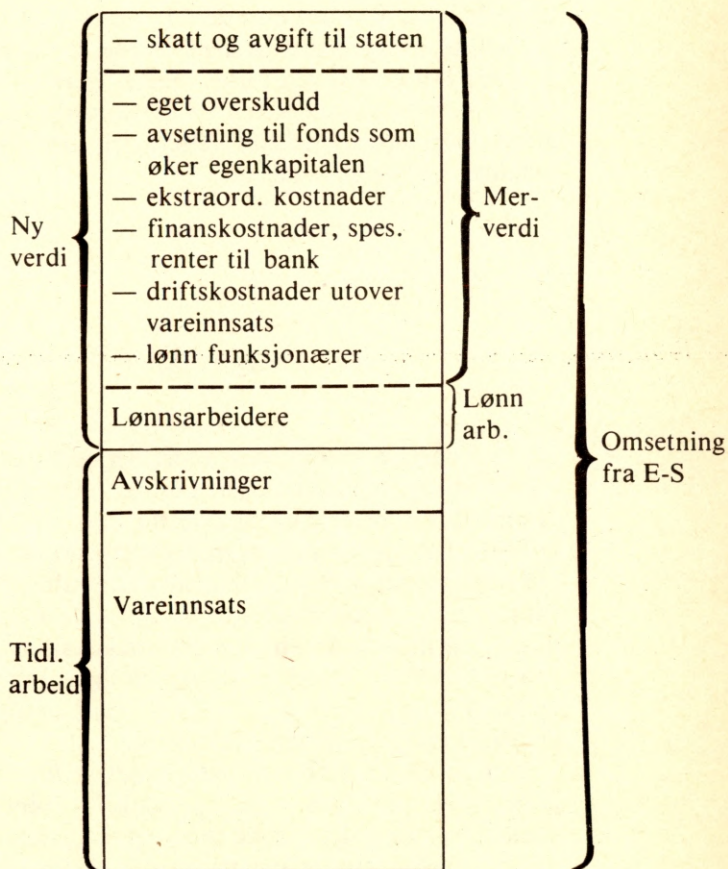
— Gjeldsrentene som inngår i totalrentabiliteten står ikke direkte i resultatregnskapet, men må beregnes ut fra andre deler av regnskapet.

— Kapitalbeløpene som står under brøkstreken er for letthets skyld satt opp pr. 31.12. i regnskapsårene. Skal en være helt korrekt, bør en regne ut gjennomsnittlig anvendt kapital i løpet av året, dvs. kapital pr. 31.12.77 + kapital pr. 31.12.78 delt på to.

— Overskuddene det er snakk om er *før skatt*, som er det vanligste, men de *kan* også beregnes etter skatt.

Vedlegg II

Hvordan noen poster i regnskapet til E-S
plasseres i en marxistisk utbyttingsmodell



Hvor finner du fakta om bedrifter?

La oss nå si at dere lærer å bruke de metodene vi her har vært gjennom. Det vil være bra, men ikke tilstrekkelig. Vi trenger et hjelpemiddel til for å få full nytte av disse metodene, *sammenlikninger* med andre bedrifter, bransjer og norsk industri generelt. Hva er vitsen med det? La oss si at dere regner ut at rentabiliteten ved bedriften deres er 5%. Er dette mye, eller er det lite? Det er ikke klart uten videre. Dere ser behovet for å kunne sette disse tallene inn i en *sammenheng*. Om ikke det gjøres, kan bedriftsledelsen lettere feie dere unna når dere kommer med de ulike tallene.

Regnskaper

Jeg skal nå gå gjennom noen kilder der dere kan finne tall for å gjøre slike sammenlikninger. For det første vil jeg ta opp en gruppe dokumenter som direkte tar opp *regnskaper* i norsk industri. Det gjelder *Regnskapsstatistikk for bergverksdrift og industri* som utgis årlig av Statistisk Sentralbyrå. Denne statistikken går gjennom resultatregnskap og balanse for norsk industri, og inneholder en god del nøkkeltall av den typen vi prøver å lære, og en del til. Riktignok ligger tallene ett eller to år tilbake i tida, men de er likevel svært nyttige som dokumentasjon på situasjonen i industrien.

Dernest vil jeg nevne *Regnskapsanalyse for industri og engroshandel* som også utgis av Statistisk Sentralbyrå. Dels inneholder denne det samme som regnskapsstatistikken, men i tillegg går den nøyere inn på en del tendenser og sammenhenger, f.eks. *utviklinga* av rentabilitet, egenkapital osv. Dessuten går denne publikasjonen inn på de viktigste *begreperne* i regnskapsanalysen, og viser hvordan en kan gjøre en slik analyse. Et slikt hefte er godt å ha når vi skal jobbe med regnskaper.

Dessuten fins det et hefte som heter *Rentabilitet og kapital-*

struktur i store industriforetak. Det kan ses på som ei komplettering av de to heftene jeg har nevnt tidligere, dersom en er spesielt interessert.

Annen industristatistikk

I tillegg til selve regnskapsstatistikkene kan annen industristatistikk også brukes for å belyse tall vi regner ut for vår egen bedrift. Det gjelder først og fremst *Industristatistikk* som kommer ut årlig og utgis av SSB. Den inneholder de fleste tallene vi trenger for å regne ut f.eks. *utbyttingsgraden* i norsk industri og i ulike bransjer, eller lønningenes andel av prisene. Med andre ord er den uunnværlig som sammenlikningsmateriale for regnestykkene for vår egen bedrift. Vil en gå mer detaljert til verks, kan en også skaffe seg de fylkesvise *Bedriftstellingene* som inneholder mengder av informasjon om industrien i ditt fylke.

Privat statistikk

Svakheten med den offentlige statistikken er at den som sagt gir opplysninger om økonomiske forhold to—tre år tilbake. Men det fins noen private statistikker som kan brukes for å gjøre mer aktuelle sammenlikninger. Det er f.eks. boka *Norges 1000 største bedrifter* som inneholder nøkkeltall fra de største bedriftene i industri, handel, sjøfart, bank, forsikring o.a. Ut fra denne kan dere regne ut hvordan det er med rentabiliteten, egenkapitalprosenten o.a. i norsk industri året før. Men noen av de tallene dere har lært er satt opp på en annen måte her, og dels er det brukt andre betegnelser. Det er slikt dere må ha øynene åpne for og lære å takle. Det går fint an å

regne ut flere av de nøkkeltallene dere har lært her ut fra opplysninger i «Norges 1000 største».

Bransjestudier

I tillegg til statistikk fins det noen offentlige dokumenter som inneholder mange viktige opplysninger og *analyser* av ulike bransjer. Disse utgis særlig av *Norges Offentlige Utredninger* (NOU). Den mest kjente analysen er vel Ulveseth-utvalgets analyse av skipsbyggingsindustrien. Men dessuten fins det analyser av en rekke andre bransjer, f.eks. elektroindustri, plastbearbeidende industri, støperiindustrien, møbelindustrien, trelastindustrien osv., osv. Disse analysene kommer jevnlig.

Initiativet er kommet fra Industrifondet og Industridepartementet for å finne fram til en *framtidig struktur* i bransjen. Det er svært viktig å kjenne til dette, fordi en da kan forutsi hvor de vil *legge ned*, hvor *monopolisere* osv. Samtidig går analysene ganske grundig inn på en del økonomiske forhold som lønnsomhet osv., så en kan plukke svært mange opplysninger som kan brukes i den faglige kampen i den bransjen det gjelder.

Om eierforhold

Jeg var inne på betydninga av å kjenne til eierforholdene, bankforbindelsene osv. i nedleggingssaker. Det fins en del litteratur vi kan bruke for å finne fram til hvem som står bak ulike bedrifter, og hvem vi med andre ord også bør rette krav til. Noen sånne dokumenter er:

- E. Albrechtsen: «Om eierforhold i større norske konsern»
- Dag Tangen: «Makt og eiendom»
- Nils P. Tanderø: «Den svenske utfordring»
- T. Hjellum: «Bergenskapitalen»
- Inge Samdal: «Norsk industri i utlandet»
- Arne Bruknaap: «Kryssende verv i norsk industri»

Dessuten fins det oppslagsverk på noen større biblioteker, så som Jones: «Major Companies of Europe». Det britiske verket «Who Owns Whom?» fins i Klassekampens bibliotek.

Det politiske poenget med å grave fram slike fakta er på den ene sida å avsløre at *finanskapitalen* står bak og i lang tid har skumma fløten av den bedriften de nå vil nedlegge. På den andre sida er det også et viktig poeng at sjøl om kassa er tom i den lille bedriften, er den ikke det i storbedriften eller banken som står bak. Krav om å opprettholde arbeidsplassene kan med rette stilles til dem. Et eksempel: Når Skorovas gruver nå skal legges ned av E-S, sier E-S at de ikke har råd til å holde på alle arbeiderne. Men bak E-S står Astrup-gruppen med Creditbanken, Storebrand osv., og de har sjølsagt penger nok.

Hvilke rettigheter har dere til opplysninger?

En del kamerater har ønska å gjøre undersøkelser om økonomien i bedriften «sin», men har ikke fått gjort det fordi de er blitt nekta regnskaper. Slik viser det borgerlige diktaturet sitt ansikt. Men borgerskapet har ikke kunnet opprettholde denne praksisen. Kravet fra klubber og fagforeninger om regnskaper og bedre informasjon bl.a. i forbindelse med faglige kamper, har pressa staten til å endre loven på dette punktet.

Fra 1977 ble nemlig en ny aksjelov gjort gjeldende. I denne loven er det tatt inn nye regler som gir mer åpenhet og informasjon om aksjeselskapenes virksomhet. Kravet om opplysninger i årsregnskapene er vesentlig utvida. Regnskapene skal også være offentlig tilgjengelige. Årsoppgjør skal nå sendes til

det stedlige handelsregisteret hvor det skal være tilgjengelig for alle som vil se det. Aksjeboka skal også være offentlig tilgjengelig. Aksjeboka er lista over aksjonærene. Denne oversikten skal alle kunne få hvis de krever det av bedriften, men mot å betale en viss avgift.

Alle faglige tillitsmenn bør skaffe seg denne loven. Den fås hos Universitetsforlaget, avdeling for Offentlige Publikasjoner i Tollbugata i Oslo. Her får en også Justiskomiteéns innstilling til Stortinget om loven (Innst. O. nr. 50 1975/76). Her står det svart på hvitt hvilke regler som nå gjelder.

Det er ikke slik nå at vi får alle de opplysningene vi trenger, og slett ikke slik at aksjeloven legger opp til at den kapitalistiske utbyttinga blir avdekka. I aksjeloven fins fortsatt det juridiske grunnlaget for at denne utbyttinga skal holde fram. Men grunnen til at jeg framhever de *rettighetene* loven gir, er at det *fortsatt* er mange kapitalister som nekter å gi fra seg regnskaper. Det har vi en god del erfaringer med. Da er det sjølsagt et viktig taktisk poeng å kunne vise til at kapitalisten i frågan bryter loven til borgerskapet sjøl.

Det kan faktisk utvikles viktige kamper rundt de demokratiske rettighetene i dette spørsmålet. De kampene som nå er på Stavanger Flint, begynte på mange måter da arbeiderne reiste krav om å få se regnskaper. Ledelsen nekta. Arbeiderne viste til bestemmelsene i aksjeloven, men ledelsen nekta fortsatt. De kom med slike unnskyldninger som at de ikke hadde regnskaper, så sa de at regnskapene hadde blitt borte, så at de hadde for få eksemplarer, så at klubbformannen skulle få studere dem på sjefens kontor osv. De nekta kort sagt å gi lovlig opplysninger. Slik er det i en del andre saker også, f.eks. i Ankerløkken-saken og i Reksten-saken. De nekta å gi opplysninger om regnskaper og transaksjoner. Slik viser ennå borgerskapet sitt diktatur når noe står på spill.

Men vi kan lære noe av dette, av Flinten-arbeidernes kamp. For de ga seg ikke før de fikk regnskapene. Gjennom denne kampen ble det avslørt hvor lite rettigheter har å si under borgerskapets diktatur. Det ble avslørt at eierne var gamblere og spekulanter som ga en god dag i demokratiske rettigheter. I slike saker er det nødvendig med to ting: For det ene må en kreve at hovedbøkene og regnskapsbilag legges på bordet. For det andre må en *kjempe* for dette. Dette er en kampmetode som Lenin pekte på i artikkelen «Hvordan kapitalistene skju-

ler profitten» fra 1917. Han sa at så lenge borgerskapet utøver kontrollen med regnskapene, vil alltid profitten skjules, vil alltid utbyttinga skjules. Bare når arbeiderne sjøl kontrollerer, kan vi få fakta på bordet. Dette er det ene viktige med å reise denne kampen. Vi trenger fakta på bordet enten det dreier seg om tariffkrav eller nedlegginger. Det andre viktige er de perspektivene som reises gjennom slike kamper, ikke bare når det gjelder borgerskapets forakt for demokratiske rettigheter, men noe mer — nemlig spørsmålet om hvem som skaper verdiene, hvem som kontrollerer, om utbytting og kapitalisme, og om sosialisme og proletariats diktatur. Sjøl om det i dag ikke er diskusjonen om sosialisme og kapitalisme som står på dagsordenen i klubbene, kan vi lettere komme dit ved å reise diskusjon om regnskaper og utbyttinga i dag.

Noen punkter til kampen vi fører

Om jeg i noen få punkter skal oppsummere hvordan vi bør arbeide med regnskapet, vil jeg si følgende:

For det første må vi tilegne oss innstillinga med å gjøre *undersøkelser*, med å jobbe *vitenskapelig*. Vi kan ikke alltid bare tro at borgerne lyver om den økonomiske stillinga ved bedriften. Da vil vi gå i baret og tape tillit hos arbeidskameratene. Uten undersøkelser kan vi ikke ha noen sjølsten-dig mening, og vi kan ikke utforme korrekte krav og riktig taktikk. For å gjøre undersøkelser må vi lære økonomiske metoder.

For det andre må vi utvikle *demokratiet* i arbeidet med politisk økonomi. Mange må trekkes med i diskusjoner om de økonomiske forholdene og kravene. Erfaringene fra Tollpost Globe og Heismontørenes Fagforening viser dette.

For det tredje må kravene utformes slik at de blir *forstått av alle*, slik at vi danner en *enhetsfront* bak dem. Det hjelper ikke med korrekte utregninger og flotte begreper hvis de svever over hodet på arbeidskameratene. Det krever godt massearbeid og grundige diskusjoner før en slik enhetsfront kan bli

en realitet. Dette er et punkt fra de berømte Strasbourgertesene vi bør lære av.

For det fjerde må arbeidet med politisk økonomi bli *permanent*. Det er bra med et krafttak foran et tariffoppgjør, men det er ikke nok. Hvis arbeiderklassen skal bli ei materiell kraft i kampen mot utbytting, kreves det blant annet at mange flere arbeidere blir skolert i hvordan utbyttinga konkret er, slik at vi kan agitere kraftfullt mot den. Om det skal bli noe av dette, må vi studere regnskaper og analysere dem, spre opplysninger blant arbeiderne og diskutere disse sakene permanent.

For det femte skal vi *ikke slå i alle retninger*. Vi kan ikke bli «Små-Marx'er» på én dag. Vi må ta én ting av gangen, og innse at det tar tid før vi kan bruke den politiske økonomien på en god måte. Vi begynner med noen grunnleggende saker, og lærer å bruke dem i praksis. Allerede da har vi gjort et stort framskritt i forhold til dagens situasjon.

Studiespørsmål til del IV

- 1. Hva kan begrepene rentabilitet, likviditet og egenkapitalprosent fortelle dere om deres bedrift?**
- 2. Hvilke økonomiske forhold er det viktig at dere undersøker ved deres bedrift i tida framover?**
- 3. Gå gjennom utbyttingseksemplet. Er dere enige i måten det er regna ut på?**
- 4. Hvordan kan dere beregne og illustrere utbyttinga på deres bedrift? Er det nyttig å bruke dette i det politiske arbeidet?**

Del V:
Bjørn Moe

Arbeidsmiljøloven — til nytte for arbeidsfolk?

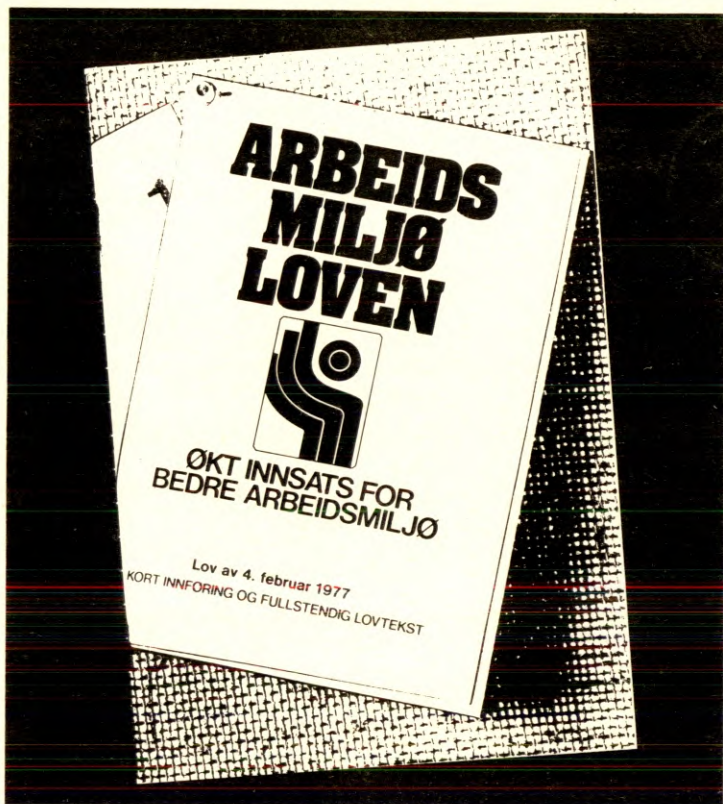
I dette avsnittet bringer vi et intervju med en person som sjøl har arbeida mye med den nye arbeidsmiljøloven, som kjenner de formelle sidene ved den og som har erfaringer med hvordan den fungerer i praksis. Hensikten med intervjuet er å trekke fram noen spesielt viktige regler i loven, regler som er sentrale i dagskampen på arbeidsplassene. Intervjuet legger også fram et syn på helheten i loven og hvordan arbeidsfolk bør forholde seg til den.

Vår tidligere analyse feil

— Hvordan vurderer du det synet AKP(m-l) hadde da arbeidsmiljøloven blei gjennomført?

— I Utkast til Faglig Manifest fra 1977 heter det om arbeidsmiljøloven: «AKP(m-l) vil slå fast at den nye miljøvernloven er et framstøt for å dempe klassekampen mot helsefarlige arbeidsforhold gjennom å institusjonalisere nye former for classesamarbeid. Det er nå viktig at fagforeningene slår uttrykkelig fast at verneombuda er foreningas egne tillitsmenn som utelukkende har som oppgave å forsvare arbeidernes interesser mot rovdrift. Det er bare arbeidernes egen kamp

som kan *tvinge* kapitalen til å fjerne helseskadelige arbeidsforhold og sørge for at lovbestemmelser som er tvunget gjennom for å beskytte arbeiderne, virkelig blir fulgt.»



Denne vesle brosjyra inneholder både Loven og ei innføring i den.

Denne analysen er ikke feil, men ensidig. Den underslår fullstendig at loven er et framskritt for arbeidsfolk. Loven fanger opp en del av de kravene som fagbevegelsen har reist om bedre arbeidsmiljø og bedre rettigheter i arbeidsforholdet. Riktignok er ikke alle kravene tatt med i loven, men den inneholder klare forbedringer i forhold til den tidligere arbeidervernloven. Og selv om kravene ikke er garantert innfridd i praksis, men må kjempes gjennom av arbeidsfolk selv, er det lettere å slåss for forbedringer med loven i ryggen.

Farer også ved den nye loven

Samtidig må vi slå fast at arbeidsmiljøloven, som den tidligere arbeidervernloven, er borgerskapets lov. Ideologien er fortsatt klassesamarbeid, en ideologi som ytterligere blir satt i system gjennom opprettelsen av arbeidsmiljøutvalg. Om dette vil bety økt reell innflytelse, er det opp til arbeidsfolk selv å avgjøre. Faren ligger i at miljøkampen blir ført på avveier ved at den tas fra klubb/forening og inn i et samarbeidsorgan hvor miljøprogrammet etter intensjonene skal løses i samarbeid med bedriftsledelsen.

Helse eller økonomi

Da loven ble lansert i 1977, ble det fra Kommunal- og arbeidsdepartementet hevdet at det «prinsipielt viktigste» ved arbeidsmiljøloven er at det ikke skal tas hensyn til *virksomhetens økonomi*. Loven bygger på det synet at menneskelig helse og velferd skal ha full gjennomslagskraft overfor eventuelle tekniske og økonomiske krav.

I brosjyren «Arbeidsmiljøloven», utgitt av Kommunal- og arbeidsdepartementet og Statens Arbeidstilsyn i juni 1977 (en måned før loven trådte i kraft), heter det under avsnittet «Kravene til arbeidsmiljøet»: «Lovens hovedregel er at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Dette innebærer bl.a. at loven stiller krav om en minstandard som ikke kan fravikes f.eks. av økonomiske grunner. Loven har dermed et annet utgangspunkt enn arbeidervernloven som tillot en avveining mellom virksomhetens økonomi og arbeidstakernes helse.»

Nye toner fra DNA

Dette var altså den offisielle linja i 1977 da DNA gikk til valg med loven som trumfkort. I dag kommer det imidlertid andre toner fra myndighetene. I «Arbeidstilsynets handlingsprogram for perioden 1979—82» heter det bl.a. under punktet «Håndheving av arbeidsmiljøloven i en vanskelig økonomisk situasjon»:

«På lik linje med øvrige sektorer er også arbeidsmiljøinnsatsen avhengig av det generelle økonomiske klima. Loven ble til i en tid preget av optimisme når det gjaldt landets økonomiske fremtid. Det var en utbrdt oppfatning at vi ved hjelp av inntektene fra oljevirksomheten i Nordsjøen ville make en rekke store økonomiske løft. Rask og effektiv gjennomføring av arbeidsmiljøloven var et av dem.

Konjunktursituasjonen ble imidlertid en helt annen da loven skulle iverksettes, bl.a. ble overslagene for oljeinntektene betydelig skåret ned samtidig som eksportindustrien hadde store problemer. Dette er økonomiske realiteter som også Arbeidstilsynet må leve med i de kommende år.

Allerede i Regjeringens langtidsprogram for perioden 1978—81 het det at gjennomføringstempoet av arbeidsmiljøloven måtte avveies mot andre oppgaver og hensyn. «For å sikre konkurranseevnen og trygge arbeidsplassene er det nødvendig å begrense takten i den samlede kostnadsøkning i næringslivet. Tiltak og investeringer for å bedre arbeidsmiljøet og det ytre miljø vil bli vurdert under ett, og tiltakene må ses i lys av krav om økning i reallønnen og om lengre ferie» (s. 65). Etter konjunktursvikten la Regjeringen frem Tilleggsmeldingen til langtidsprogrammet, og her pekes det bl.a. på at spesielt arbeidstidsbestemmelsene vil medføre merkostnader for det offentlige. Imidlertid vil både økonomiske og personellmessige hensyn sette grenser

for hvor store utgiftsøkningene vil bli. Regjeringen vurderer derfor «å legge opp til en justering av gjennomføringstempoet for miljøinvesteringer» (s. 52) (— — —)

Man peker dessuten på at måten loven håndheves på og så vil ha betydning for bedriftenes evne til å overleve. Regjeringens syn er at i denne vanskelige økonomiske situasjonen «vil det være nødvendig at økonomiske hensyn, spesielt hensynet til bedriftenes konkurranseevne, tillegges vekt ved gjennomføringen og praktiseringen av loven» (s. 54). Regjeringen unnlater imidlertid ikke å peke på at «utviklingen av et godt arbeidsmiljø ofte er uavhengig av omfattende investeringer» (s. 71). Det pekes her spesielt på endringer i arbeidsrutiner for å oppnå mer variert og meningsfylt arbeid, økt grad av kontroll over egen arbeidssituasjon o.l.

Selv om det finnes mange tilfeller hvor vesentlige arbeidsmiljøforbedringer kan settes i verk uten for store økonomiske uttelling, vil vi ofte komme i den situasjonen at to politisk sett viktige målsettinger kommer i konflikt med hverandre. I dette tilfelle gjelder det kravet om full sysselsetting og kravet om et sikkert og meningsfylt arbeid. Det er ikke mulig å sette opp detaljerte retningslinjer for hvordan denne konflikten kan løses i hvert enkelt tilfelle. Arbeidstilsynet må bruke skjønn når slike konflikter oppstår. Utøvelsen av dette skjønn skal ta sitt utgangspunkt i de prinsipielle retningslinjer som Kommunal- og arbeidsdepartementet har trukket opp:

a) Tiltak som er nødvendige for å sikre arbeidstakernes liv og helse skal gjennomføres så raskt som det praktisk lar seg gjøre. Utsettelsen vil her bare komme på tale dersom tiltakene medfører så store uttelling at det kan resultere i nedlegging av arbeidsplassene og det samtidig er mulig midlertidig å verne arbeidstakerne på annen måte.

b) Tiltak av mer velferds- og trivselsmessig karakter skal også gjennomføres i tråd med lovens intensjoner. Det

kan imidlertid her tas hensyn til den enkelte virksomhets økonomiske evne til å gjennomføre tiltakene ved fastsettelse av tidsfrister for påleggenes gjennomføring. Slike spørsmål skal alltid på forhånd drøftes med partene. Ved fastsettelse av påleggene skal arbeidstakernes syn tillegges stor vekt.

c) Tiltak som kan iverksettes uten særlige økonomiske belastninger, skal gjennomføres så snart det er praktisk mulig.

Arbeidstilsynet vil understreke at økonomiske hensyn ikke kan være til hinder for en raskest mulig gjennomføring av lovens bestemmelser om oppretting av vernetjenester, opplæring, kartlegging av miljøproblemene på den enkelte arbeidsplass, utarbeiding av tempoplaner for miljøforbedringer osv.»

Dette viser at de økonomiske problemene i industrien blir brukt som påskudd til å uthule arbeidsmiljøloven. Norske arbeidere blir stilt overfor valget: Enten full sysselsetting eller et sikkert og meningsfylt arbeid.

Arbeidstilsynet skyves tilbake

Også ellers dukker det opp ulike signaler som har til hovedformål å redusere Arbeidstilsynets oppgaver etter loven. Bevilgninger kuttes ned. Finansdepartementet og Industridepartementet ønsker ikke at Arbeidstilsynet skal gi pålegg i særlig grad. Kommunaldepartementet som er overordnet Arbeidstilsynet, legger opp til at Arbeidstilsynet nå bør ha informasjons- og veiledningsoppgaver i stedet for bruk av pålegg og tvangsmidler, noe loven forutsetter at de kan bruke dersom kravene ikke blir fulgt på annen måte.

For å oppsummere: Fra å bli lansert som århundrets sosiale reform i arbeidslivet i 1977, snevrer myndighetene nå inn både

lovens krav og virkemidler, og Arbeidstilsynets mulighet for håndheving.

Samtidig dukker det opp en farlig tendens. Arbeidstilsynet ser ut til å kunne få oppgaven som sanerings- og nedleggelsesorgan. I et internt notat utarbeidet i Fiskeridirektoratet heter det at ca. 300 fiskebruk langs kysten av Nord-Norge skal legges ned. Dette kan myndighetene gjøre på følgende snedige måte: Arbeidstilsynet gir pålegg som fiskebruket åpenbart ikke kan følge opp uten økonomisk støtte fra det offentlige. Denne støtten får de ikke, og konklusjonen kan da bli nedlegging. Det kan da se ut som det er hensynet til arbeiderne ved bruket som er årsak til saneringen. Her må vi alle være på vakt mot slik bruk av det organet som ikke skal sette arbeidsfolk på gata eller på trygd, men gi dem et sikkert og meningsfylt arbeid!

Den nye arbeidsmiljøloven erstatter den gamle arbeidervernloven fra 1956, og inneholder for så vidt mye av det samme som den. Det viktigste nye i arbeidsmiljøloven er vel nettopp at den tar inn bestemmelser om at arbeidstakerne sjøl skal ha innflytelse på arbeidsmiljøet sitt. Dette kommer særlig til uttrykk ved at det skal opprettes *arbeidsmiljøutvalg*. Ellers har loven visse nye bestemmelser når det gjelder *verneombudene*, *oppsigelser* og *ansettelser*, og den inneholder en del forbedringer når det gjelder *arbeidstida*.

— Kan du gå gjennom de viktigste sidene ved disse ulike bestemmelsene?



Kommentar overflødig. (Foto: Samfoto A/S)

Arbeidsmiljøutvalgene

— Arbeidsmiljøutvalgene er en nyskaping. De er samarbeidsorganer der det skal sitte representanter fra både arbeidsgiver og arbeidstakerne. Disse skal så løse arbeidsmiljøproblemene i fellesskap.

Det har vært en god del vansker med å opprette disse utvalgene, f.eks. mye krangel om hvem som skal sitte der, om det skal være like mange fra hver part osv. Det som nå er lovfestet, er at arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter hver. Formannen velges vekselvis.

Loven gir utvalgene en viss kompetanse til å fatte vedtak som er bindende for arbeidsgiveren. §24 sier at dersom arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevd for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan det *vedta* at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet.

Det som nå er blitt problematisk for arbeidsgiverne og Arbeidstilsynet, er at utvalgene har begynt å fatte vedtak om oppbemanning; flere folk på visse arbeidsoperasjoner, på grunn av sikkerheten. Dette har de faktisk kompetanse til. Det beste eksemplet er Koksverket i Mo i Rana, der de har vedtatt oppbemanning på batteritoppen som en midlertidig ordning inntil de får flere folk inn på skiftet. Arbeiderne her er utsatt for kreftfare på grunn av tjæredamp, og dette er et vernetiltak for å minske kreftfaren for den enkelte ved at de får inn flere folk. Slik skal arbeidstida på de kreftutsatte plassene reduseres for hver enkelt arbeider.

Dette vedtaket ble fattet med formannens dobbeltstemme fra arbeidstakernes side, og det er bindende for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren brakte saken inn for Arbeidstilsynet i distriktet, og fikk støtte fra det. Saken ble av arbeiderne v/Norsk Kjemisk anket inn for Direktoratet for arbeidstilsynet i Oslo.

Inngrep i styringsrett

Her har vi et konkret eksempel på at arbeidsmiljøutvalget gjør inngrep i styringsretten til arbeidsgiveren. Når slikt skjer, da smeller det. Derfor er det viktig at utvalgene fatter slike vedtak og presser arbeidsgiveren, og ikke bare beslutter om miljøspørsmål som også for så vidt er i arbeidsgiverens interesse, øker effektiviteten osv.



Arbeidstakerne kan kreve at bedriften betaler for personlig verneutstyr. (Foto: Samfoto A/S)

Et annet eksempel på hvordan arbeidsgiveren kan presses, er bruk av varmedresser som noen arbeidstakere må bruke for helsas skyld, f.eks. linjemontører, bryggearbeidere osv. Det er klart at dersom bruk av varmedresser begrunnes med at de er nødvendige for helsa, kan arbeidsgiveren forpliktes til å stille slike dresser til rådighet og altså betale for dem.

Spørsmålet om hvem som skal betale for personlig verneutstyr har tidligere vært et forhandlingsspørsmål, og nå sier arbeidsgiverne: «Utvalgene kan ikke gripe inn i slike tradisjonelle forhandlingsspørsmål. Utenforstående kan ikke gi pålegg om slikt.» Arbeidstilsynet beveger seg svært forsiktig når det gjelder slike saker, det skal vi være oppmerksomme på. Det begrenser seg til å gi uttalelser om visse arbeidstyper, men vil ikke si noe generelt om hva en kan kreve. Men la det være klart at rent formelt kan arbeidstakerne gå svært langt når det gjelder å kreve personlig verneutstyr. Det er derfor viktig at arbeidsmiljøutvalgene holder fast ved at det er innafor myndighetsområdet deres å gripe inn i slike saker.

— **Hva slags opplæring har de som sitter i arbeidsmiljøutvalgene krav på?**

— I forskriftene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg står det at de har krav på 40 timers opplæring. Kursene arrangeres av AOF eller Arbeidstilsynet. Bedriftene melder da på folk på kurs som arrangeres. Her prøver nok arbeidsgiverne å dra seg unna. Det er dyrt å ha folk på kurs. På større arbeidsplasser med flere verneområder som da har hvert sitt verneombud, dukker det opp en konflikt. Arbeidsgiverne vil ha færrest mulig verneområder og -ombud.

— **Arbeidsmiljøutvalgene er satt sammen av representanter for både bedriftsledelsen og arbeidstakerne. Er du ikke redd for at de kan fungere som klassesamarbeidsorganer som kan bremse krav som f.eks. kunne ha vært tatt opp i fagforeningene?**

— Det er en fare, og en del av intensjonen med loven er jo å lede den faglige kampen inn i såkalt ansvarlige samarbeidsorganer. På den måten kan klubben eller fagforeningene miste kontrollen over miljøspørsmål på bedriften. Dette er reelle problemer som stiller store krav til klubbens kontroll med arbeidsmiljøutvalgene og måten vedtakskompetansen deres brukes på. Klubben må jobbe for at utvalgene blir fora som stiller krav, samtidig som at klubben tar opp de samme sakene.

I de fleste tilfellene tror jeg nok at utvalgene er prateorganer der representantene for arbeidstakerne er enige med arbeidsgiveren.

Arbeidsmiljøutvalg et framskritt

— **Har de som sitter i arbeidsmiljøutvalgene materielle fordeler av noe slag?**

— De har ikke materielle fordeler, men har rett til å få satt av arbeidstid til å drive med arbeidet i utvalget. Det som sies er at de ikke skal lide tap. En annen ting er hva som skjer i praksis — de kommer jo på kurser sammen med bedriftsledelsen, på hoteller osv. De kan jo lett bli kjøpt opp på denne måten. Også her må klubben være aktiv med å øve innflytelse på representantene, kontrollere dem på en måte.

Alt i alt mener jeg likevel at arbeidsmiljøutvalgene er et framskritt for arbeidstakerne, og det er viktig at det blir opprettet slike utvalg i alle driftsenheter med mer enn femti ansatte. Statens arbeidstilsyn har nå gått inn for at loven skal endres slik at det slås fast at alle *driftsenheter* med over femti ansatte skal ha arbeidsmiljøutvalg dersom én av partene krever det.

Det er også klart, mener jeg, at det er viktig at bevisste tilitsmenn går inn i utvalgene og bruker dem som fora til å reise krav. Men samtidig må en altså være klar over at utvalgene er samarbeidsorganer, og en må være klar over de farer og begrensninger som ligger i det.

Verneombud

Det skal være verneombud ved alle bedrifter med mer enn fem ansatte, eller ved alle virksomheter på den størrelsen, som loven sier. Verneombudsordninga er ikke ny, men ombudene har nå fått en del større kompetanse enn tidligere.

— **Har alle virksomheter med mer enn fem ansatte verneombud, eller er det noen bedrifter som nekter fortsatt?**

— Det fins steder der det ikke er valgt verneombud, der det unnlates å gjøre oppmerksom på at dette skal gjøres. Arbeids-tilsynets mulighet til å kontrollere er også begrenset, men stort sett tror jeg at det er små bedrifter der de ansatte ikke er fagorganiserte som nå ikke har verneombud. Om dette oppdages, vil de altså bli pålagt å velge ombud.

— **Hva slags rettigheter har verneombudene?**

— Verneombudene kan nå stanse virksomheten, det kunne de ikke tidligere. Dersom et verneombud mener at det er umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke kan avverges på annen måte, kan han stanse arbeidet.



Det kan være gode grunner til at verneombudene vil stanse virksomheten. (Foto: Klassekampen)

Dette kan altså skje etter en subjektiv vurdering fra verneombudet, uavhengig av hvor stor faren objektivt er. Denne retten er blitt brukt i om lag 25 tilfeller i 1978; som regel har det dreid seg om at dårlig verna maskiner er blitt stoppet.

Ellers er verneombudenes rettigheter ganske vidt definerte. De skal være arbeidstakernes representanter når det gjelder vernespørsmål. De kan alltid kreve å være med på inspeksjoner fra Arbeidstilsynet. Når Arbeidstilsynet kommer, *skal* de alltid ta kontakt med verneombudet. Verneombudet bør da sjølsagt alltid bli med på inspeksjonen og peke på forholdene.

Verneombudene skal videre ha gjenpart av alle pålegg som blir gitt, de har klagerett osv. §26 i loven tar opp oppgavene deres og beskriver nærmere hva de skal gjøres kjent med osv.

— **Fins det noen bestemmelser om hvor mange verneombud det skal være ved en bedrift?**

— Der er reglene sånn at ved bedrifter med mer enn ti ansatte kan det velges flere ombud. Loven sier at dersom virksomheten har flere atskilte avdelinger, eller det arbeides på skift, så skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller skift. Dersom det er mer enn ett verneombud ved bedriften, skal det også være minst ett hovedverneombud. Det er arbeidsmiljøutvalget som deler inn i verneområder, og der det ikke er arbeidsmiljøutvalg, er det fagforeninga som gjør det. Dersom det ikke er fagforeninger, pekes det ut representanter av arbeidstakerne til verneombudsvervet, etter at arbeidsgiveren har uttalt seg.

Verneombud er viktige

— **Hvordan vurderer du at verneombudene kan fungere for arbeidstakerne?**

— Jeg mener at verneombudene er svært viktige, men for at de skal kunne fungere skikkelig er det nødvendig at de får skikkelig opplæring, og ikke minst at klubben har et godt grep om hva de gjør og følger dem opp. Hvis verneombudene blir gående aleine, får de ikke gjort noe. En skal jo være gan-

ske tøff for å f.eks. stanse arbeidet. Det fins mange eksempler på at de virkelig får gjort noe, men på den andre sida har vi jo et eksempel som i Orkanger der alle ti verneombudene ved en bedrift la ned vervene sine.

Særlig på arbeidsplasser der fagorganiseringa er svak, kan verneombudene bare være tillitsmenn på papiret. Jeg har sjøl vært på bedrifter der arbeidstakerne ikke visste hvem som var verneombud f.eks.

Fra noen progressive i industrien har det blitt innvendt at verneombudene eller representanter i arbeidsmiljøutvalgene ikke bør være faglige tillitsmenn. På den måten sprer man vervene på flere personer, og en får dermed større politisk aktivisering av arbeiderne. Dersom tillitsmenn også skal fungere som verneombud, får de dessuten ikke tid til å gjøre jobben som verneombud skikkelig. Dette er viktige innvendinger. Det må derfor være rett å vurdere konkret på den enkelte arbeidsplass hva som vil være riktig. Men mange som har praktisk erfaring med dette problemet, mener at det fungerer bra når verneombudene også er tillitsmenn.

Det er også viktig at verneombudene ikke lar seg binde opp av den taushetsplikten som det fins visse regler for når det gjelder utvalgene.

Jeg kan nevne et par eksempler som viser hvor viktig det er at verneombudene ikke står aleine: Ved Al-Nor på Sørlandet ble hovedverneombudet sparket med den begrunnelsen at han hadde tatt kontakt med Arbeidstilsynet. Dette ble trukket tilbake etter press fra fagforeninga. Et annet eksempel er fra Steinulla i Moss. Etter den konflikten der en del av tillitsmennene ble suspendert fra forbundet, ble en av dem valgt til hovedverneombud. Bedriften nektet å godta vedkommende fordi han var suspendert tillitsmann. Det var klart ulovlig fra bedriftens side.

Disse eksemplene viser jo også hvor redde bedriftslederne er for å få hovedverneombud som er villige til å slåss.

Regionale verneombud

— Hvordan skal vi stille oss til regionale verneombud, som blir behandla i lovens paragraf 28?

— På Arbeidsmandsforbundets landsmøte høsten 1979 var dette den viktigste saken som var oppe. Formelt vil opprettelse av regionale verneombud komme i tillegg til de lokale vernetjenester på bygg- og anleggsplasser. Selv om regionale verneombud kan føre til at de lokale verneombudene blir passive, kan vi vanskelig gå imot ordninga. De behøver ikke å bli koblet ut, det er opp til oss og andre aktive folk å hindre det.

De regionale verneombudstillingene blir pampestillinger for «lojale» tillitsmenn og høyt avlønna. Ofte vil de komme i konflikt med Arbeidstilsynets inspektører. Dette er imidlertid ikke en god nok grunn for å gå imot ordninga. Formelt er dette en styrking av vernetjenesten, og det er opp til arbeiderne selv om det også skal bli det i praksis.

Oppsigelser og ansettelser

Ved oppsigelser gjelder de samme saklighetskravene som før, men det er kommet inn visse forbedringer ved sjukdom, svangerskap, fødsel osv. En viktig endring er at loven nå fastslår at dersom arbeidstakeren mener at oppsigelsen er usaklig og ønsker å gå inn i forhandlinger med arbeidsgiveren eller reiser søksmål, har han rett til å bli stående i stillingen til forhandlingene er avsluttet eller det er falt dom i saken. Dersom oppsigelsen blir kjent usaklig, fortsetter han altså i stillingen, mens en tidligere måtte be om å bli gjeninnsatt.

I virkeligheten blir loven uthult på dette området. Det heter at en skal kunne fortsette i arbeidet dersom det ikke er *åpenbart urimelig* at arbeidsforholdet fortsetter (jfr. lovens §62). Argumentasjonen er gjerne at motsetningsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er blitt umulig etter rettssaken. I

realiteten åpner jo dette for at en aldri kan fortsette, samme hva loven sier.

Vegard Holm er her et klassisk eksempel; han måtte gå sjøl om oppsigelsen var kjent usaklig. Det eneste arbeidstakeren risikerer å oppnå, er altså at bedriften betaler erstatning for usaklig oppsigelse, de betaler for å bli kvitt folk.

Statens arbeidstilsyn kan ikke gi noe pålegg i slike saker. Det heter at det har en meklerfunksjon, veiledningsfunksjon, men det tar ikke stilling til saklighetsinnholdet. Likevel er det viktig at folk bruker Arbeidstilsynet; de kan i det minste få vite hva slags regler som gjelder for selve saksgangen.

Oppsigelse — avskjed

Spesielt viktig er det at en vet at en har rett til å bli stående i stillinga mens slike oppsigelsessaker behandles. Men erfaringene viser at arbeidsgiverne kan omgå disse bestemmelsene på en snedig måte, nemlig ved å *avskjedige* en arbeidstaker i stedet for å si han opp. Om du blir avskjediget, må du gå på dagen. På den måten hindrer arbeidsgiveren arbeidstakeren i å være på jobben, ha nær kontakt med arbeidskameratene, samle støtte osv., i tida før en sak om avskjed skal opp for retten.

Etter *loven* skal det mye til for at en arbeidstaker skal kunne få avskjed. Det heter at det bare kan skje ved grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Avskjed må altså ha grunn i subjektive bebreidelser som at du kommer full på jobben, mye forseintkomming osv. Oppsigelsesgrunn kan jo være mer sånt som at du ikke greier jobben, ikke tilpasses miljøet osv.

I *praksis* har det likevel vist seg at det ikke er så mye som skal til før du kan avskjediges. Norma Prosjekttil-saken er her et godt eksempel. Vedkommende som ble oppsagt, delte ut løpesedler på jobben for å få oppslutning om at oppsigelsen var usaklig. Da fikk hun avskjed. Om en får avskjed, er det opp til arbeidstakeren sjøl å gå til retten for å få en kjennelse på at

han kan bli stående i stillinga. Dette kan ta så lang tid at det ofte ikke faller kjennelse om retten til å stå i arbeid før like før det faller kjennelse om avskjeden var saklig eller ikke. Da har arbeidstakeren likevel reelt tapt muligheten til å stå i stillinga og søke støtte på arbeidsplassen. Det var dette som skjedd i Norma Prosjektil-saken.

Ny og viktig bestemmelse

En ny og viktig bestemmelse finner vi i lovens §58 nr. 7. Der heter det at tidsbestemte arbeidsavtaler eller avtale om et bestemt arbeid av forbigående art bare gyldig kan inngås når arbeidets art tilsier det.

Denne bestemmelsen kom inn i loven som et resultat av at den nevnte typen korttidsavtale ble mer vanlig, særlig etter at prøvetidsansatte fikk et bedre oppsigelsesvern i 1975. Nå kunne ikke arbeidsgiveren sette folk på gata i prøvetida uten saklig grunn lenger. Men ved hjelp av en korttidsavtale om f.eks. prøvetidas lengde kunne denne praksisen fortsettes. Arbeiderne hadde ingen rett til å fortsette ut over avtaletida.

Nå har vi altså fått en bestemmelse som forbyr slike avtaler når de ikke er påkrevd ut fra arbeidets art; f.eks. at en skal grave ei spesiell grøft, male et hus osv. Men fremdeles inngås det mange slike åpenbart ulovlige korttidsavtaler. Hvordan skal vi så angripe dette problemet? Rettslig sett har arbeideren krav på fast ansettelse dersom en slik avtale er ugyldig og vedkommende har jobbet i over 6 måneder. Dersom en blir kastet ut, kan en altså kreve å få fortsette ved å vise til §58 nr. 7. I praksis blir imidlertid de fleste slike korttidsavtaler forlenget og forlenget, gjerne i 5—10 år, med den usikkerheten det medfører for arbeiderne. Målet er å få slutt på denne ulovlige praksisen, men hvordan?

Arbeidstilsynet gjør lite på dette området, og viser gjerne arbeidstakeren til fagforbundet hans eller til LOs juridiske kontor. Og da vet man jo hvordan det vanligvis går.

Jeg mener at dette problemet avgjøres av styrkeforholdet

på arbeidsplassen. Med en sterk klubb kan arbeidsgiverne bli tvunget til å gjøre stillingene faste. Dette har skjedd innafør kommunen.

Derfor: Mobiliser klubb/arbeidskamerater mot disse arbeidsavtalene, og bruk Arbeidstilsynet og få det til å ta standpunkt til lovligheten av arbeidsforholdet. Dersom Arbeidstilsynet gir dem sin støtte, står arbeiderne sterkere i kampen mot arbeidsgiverne.

Hvem behandler oppsigelsessaker?

— **De rettsinstansene som behandler oppsigelsessaker, er det noen endringer der?**

— Ja, tidligere var det jo vanlige by- og herredsretter som behandlet disse sakene, men nå er det opprettet lokale arbeidsretter med partsrepresentasjon. Det vil si at det sitter LO-topper og NAF-folk sammen med fagdommere. Denne ordninga er ikke til fordel for arbeidstakerne, snarere tvert om. Dette er det korporative systemet med LO—NAF-toppene, næringslivsorganisasjonene kobles sammen med statsapparatet gjennom domstolen. Behandlingsmåten er heller ikke blitt raskere enn før, og en har bare én ankeinstans, nemlig Arbeidsretten.

Fordelen med by- og herredsrettene er at de gir muligheten til større publisitet, og dommen kan ankes til Høyesterett. Ansettelsessaker føres fremdeles for byretten.

Yrkesforbud forhindra?

Når det gjelder *ansettelser*, har jeg lyst til å si litt om §55a som sier at arbeidsgiveren ikke har lov til å innhente opplys-

ninger om arbeidssøkerens politiske og kulturelle oppfatning. Bakgrunnen for bestemmelsen var stadig økende misnøye og motstand mot yrkesforbud fra arbeidstakernes side. Men etter min mening er ikke denne paragrafen egnet til å hindre yrkesforbud. For det første tolkes den som at den bare nekter arbeidsgiveren å *innhente* opplysninger, mens den ikke berører arbeidsgiverens kunnskaper om arbeidssøkeren gjennom offentlig debatt osv. Bestemmelsen bør jo tolkes som at den også forbyr *bruk* av opplysninger.

For det andre er det svært vanskelig å bevise at arbeidsgiveren har innhentet opplysninger.

For det tredje; om en skulle greie å få en dom på at arbeidsgiveren har innhentet opplysninger, så har arbeidssøkeren likevel ikke krav på stillingen. Dommen har med andre ord ingen virkning på forholdet mellom partene.

For det fjerde blir bestemmelsen nå også forsøkt uthult ved at den ikke skal gjelde opplysninger om at arbeidssøkeren har vært med på ulovlige streiker f.eks. Begrunnelsen er at det er viktige kvalifikasjonskrav at arbeidssøkeren ikke har brutt lover og regler i tidligere jobber. En prøver altså å sette opp et kunstig skille mellom politiske oppfatninger og konkrete handlinger. Både NAF og LO støtter denne fortolkningen.

Arbeidstidsbestemmelser

Den delen av loven som ble hardest angrepet rett etter at den kom, var nettopp arbeidstidsbestemmelsene som ble en del skjerpet i loven. Bl.a. stiller den strengere vilkår enn før for bruk av natt- og overtidarbeid. Dessuten stiller den krav om lengre hvileperioder. Loven sier at det skal være minst 10 timer mellom to arbeidsøkter, og minst 36 timers hvile i helgene.

«10-timers-regelen» kan Arbeidstilsynet dispensere fra i særlige tilfeller. *Partene* kan imidlertid ikke avtale kortere daglig fritid. «36-timers-regelen» er ufravikelig. Det vil si at ikke engang Arbeidstilsynet kan gi dispensasjoner.



Grunnplanet må presse LO til å gå imot at arbeidsmiljøloven uthules. (Foto: Samfoto A/S)

Særlig disse reglene førte til stor protest fra tradisjonelt borgerlig hold (NAF og Høyre), og de krevde at loven måtte endres. Til å begynne med avviste Arbeiderpartiet angrepene, men det tok ikke mange månedene før også DNA gikk inn for endringer i arbeidstidkapitlet «for å gjøre en god lov enda bedre». LO-ledelsen ble presset av grunnplanet og måtte gå imot endringer — og saken ble lagt på is.

I dag (november 1979) er et forslag som er utarbeidd av Kommunaldepartementet antakelig snart ferdig, med en proposisjon til Stortinget om disse endringene i arbeidstidkapitlet. Forslaget går uoffisielt ut på at både 10-timers- og 36-timers-regelen skal kunne fravikes ved avtale mellom partene, ned til 8 og 28 timer. Dessuten skal Arbeidstilsynet kunne gi dispensasjon.

Både avtaleretten og dispensasjonsadgangen skal gjelde generelt, og ikke bare for visse typer arbeid (f.eks. helkontinuerlig skiftarbeid).

Dette vil være et klart tilbakeslag for arbeidsfolk. Fra klare

regler som ikke kunne fravikes etter avtale med «lojale» til-litsmenn, er vi nå tilbake til tariffretten der avtaler om ar-beidstid fullstendig er overlatt til partene.

Utvidet nattarbeid?

Vi skal også være oppmerksomme på nok en farlig utviklings-tendens: Loven stiller som kjent strengere krav til bruk av natt- og overtidarbeid enn arbeidervernloven gjorde. Disse betingelsene vil det være politisk svært vanskelig å endre for-melt. Men det som skjer er at vilkårene blir fortolket mindre strengt enn før. Arbeidstilsynet gir i dag dispensasjoner for bruk av natt-/overtidsarbeid som ikke ville ha blitt gitt for 2 år siden. Lovens forutsetninger var at det skulle stilles strenge vilkår her. Vi må derfor være årvåkne overfor en liberalise-ring som angår bruken av utvidet arbeidstid.

Over til en vanskelig motsigelse: Enkelte arbeidere innafor visse bransjer ønsker selv å ha en kortere arbeidsfri periode gjennom uka for dermed å få lengre helgefri. Mange har så lang reisetid hjem at svært mye av denne fritida ellers går med til reising. Særlig er jo dette aktuelt for ukependlere. Disse kravene kommer i strid med f.eks. regelen om 10 timers fri mellom øktene. Dersom det ikke gis dispensasjon fra regelen, *kan* det altså føre til dårlige arbeidsforhold, og dette kan komme i strid med andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, som §12 som handler om trivsel og velferd.

Spørsmålet blir da: Hvordan skal vi stille oss til dette pro-blemet? Skal vi kreve lovendring som gir mulighet for lokale avtaler (slik det nå foreslås), eller skal vi forsvare *regelen* slik den er nå, men oppfordre folk det gjelder om å løse konflik-ten lokalt ved å kreve dispensasjon, eller, hvor dispensasjon ikke kan gis, vise til at dersom ikke kravet innfris, vil det stri mot lovens §12.

Den *ideelle* løsningen hadde vært om vi fikk en bestemmel-se som ga mulighet for redusert fritid når *arbeiderne* går inn for det. Men dette er idealisme. Får en adgang til avtale, vil

dette virke generelt, og det vil ikke bli noe nødvendig vilkår at arbeiderne ønsker kortere fritid.

Dette blir altså et *taktisk* spørsmål i forhold til den virkeligheten som omgir oss. Etter min mening må det være riktig av oss å kjempe imot en endring av disse reglene, men oppfordre folk til å reise krav lokalt om kortere arbeidsfri periode eller om dispensasjon der det vil være i deres interesse, gjerne ved å vise til §12 og ved å bruke lokal kamp. Bakkepersonellet på Fornebu flyplass løste konflikten på denne måten, og fikk dispensasjon fra Arbeidstilsynet for en seks og en halv times arbeidsfri periode.

Kan arbeiderne nekte?

Et siste problem innafor dette avsnittet: Dersom arbeidsgiverne pålegger folk ulovlig overtid (nattarbeid), kan arbeiderne da nekte og dra hjem? Eller må de i kraft av den såkalte lydhetsplikten utføre arbeidet og eventuelt anmelde arbeidsgiveren til Arbeidstilsynet eller politiet for brudd på loven?

Det må være helt klart at om arbeidsgiveren pålegger arbeiderne overtid og vilkårene åpenbart ikke er til stede, må arbeiderne kunne nekte og gå hjem. En eventuell oppsigelse eller avskjed på dette grunnlaget er åpenbart ikke rettslig holdbar.

Dersom det kan være tvil om vilkår foreligger, bør Arbeidstilsynet kontaktes, gjerne pr. telefon. Dersom Arbeidstilsynet mener at forholdet er tvilsomt (dvs. tvilsomt om vilkårene foreligger), bør man antakelig være noe forsiktig med å nekte å utføre overtidsarbeidet. Arbeiderne må da kreve av Arbeidstilsynet at lovligheten blir brakt på det rene snarest mulig.

Til slutt vil jeg si at det er viktig at folk setter seg inn i denne loven. En kan skaffe seg den hos Arbeidstilsynet lokalt, eller hos Statens arbeidstilsyn i Oslo. Loven er gratis. Jeg vil også oppfordre folk til å be om forskrifter for arbeidsmiljøutvalg, arbeidsreglement osv.

Studiespørsmål til del V

1. Fins det arbeidsmiljøutvalg og verneombud på deres arbeidsplass? Hva må gjøres for å få dem til å fungere best mulig i arbeidernes interesse?

2. Hvilke krav bør dere stille til bedre arbeidsmiljø og hvordan kan dere mobilisere arbeidskameratene til å stå bak kravene?

3. I boka sies det at

«(...) loven er et framskritt for arbeidsfolk. Loven fanger opp en del av de kravene som fagbevegelsen har reist om bedre arbeidsmiljø og bedre rettigheter i arbeidsforholdet. Riktignok er ikke alle kravene tatt med i loven, men den inneholder klare forbedringer i forhold til den tidligere arbeidervernloven. Og selv om kravene ikke er garantert innfridd i praksis, men må kjempes gjennom av arbeidsfolk selv, er det lettere å slåss for forbedringer med loven i ryggen. (...)»

Videre heter det:

«Faren ligger i at miljøkampen blir ført på avveier ved at den tas fra klubb/forening og inn i et samarbeidsorgan hvor miljøproblemet etter intensjonene skal løses i samarbeid med bedriftsledelsen.»

Hva mener dere om denne analysen?

Tom side

Del VI:

Olav Tveit:

Tariffoppgjør og lønnsberegninger

I denne artikkelen skal jeg bare legge fram synspunkter rundt saker som har stått sentralt foran dette tariffoppgjøret. La dette være sagt innledningsvis, slik at det følgende ikke blir oppfatta som om det er alt som er å si om tariffoppgjør generelt.

Siste del av artikkelen inneholder en modell og tabeller for utregning av kjøpekrafta, sånn at du kan gjøre disse utregningene sjøl.

Frie forbundsvisе oppgjør!

Først noen ord om historia. Siden 1963 har det bare vært gjennomført ett forbundsvist oppgjør, nemlig det i 1974. De andre har vært gjennomført som samordna oppgjør, og i de seinere åra som kombinerte og samordna oppgjør. Atskillige av oppgjørene har også blitt avslutta med tvungen voldgift. Slik sett har forhandlingsretten hatt trange kår i lang tid.

Det nye som har skjedd i 70-åra, er forsøkene på å legge hele lønnsutviklinga inn under den statlige økonomiske politikken.



Leif Haraldseth, nestformann i LO, er en av mennene bak «Innstilling om pris- og inntektspolitisk samarbeid» våren 1973. Her sammen med Tor Halvorsen. (Foto: Klassekampen)

Skånland-utvalget

Denne prosessen starta med at Skånland-utvalget la fram sin «Innstilling om pris- og inntektspolitisk samarbeid» våren 1973.

Formannen i utvalget, Hermod Skånland, er en framtreddende DNA-økonom — i dag er han direktør i Norges Bank. Med i utvalget var også den nåværende nestformannen i LO, Leif Haraldseth. Innstillinga fra utvalget var enstemmig.

Hovedsaken var forslaget om et «Inntektspolitisk råd» som skulle fastlegge rammene for lønnstillegg. Staten skulle spille en sentral rolle i utforminga av inntektspolitikken. Økonomiske eksperter, såkalt «uavhengige», skulle legge fram tallmaterialet.

For riktig å få kontrollen, foreslo også utvalget at tariffperioden skulle følge kalenderåret slik at forberedelsene til oppgjøret i praksis kunne underlegges behandlingen av statsbudsjettene.

Protester

Innstillinga møtte en storm av protester fra grunnplanet i fagbevegelsen. Fra flere hold ble det trukket sammenlikninger med forholdene under Mussolini i Italia. Det var klassesamarbeidet satt helt på spissen.

LO-ledelsen måtte gjøre retrett, og de avviste innstillinga. Men begrunnelsen knytta seg så å si utelukkende til en protest mot endring av tariffperioden.

Ut over dette har LO-ledelsen, i nært samarbeid med regjeringa, fulgt intensjonene i Skånland-utvalgets innstilling. De kombinerte oppgjørene er ett av resultatene. Staten blir part i forhandlingene med utgangspunkt i den økonomiske politikken som blir lagt opp under statsbudsjett-behandlingen i Stortinget. Staten «tilbyr» f.eks. visse skattelettelser eller pristiltak under den forutsetningen at oppgjøret holder seg innenfor visse økonomiske rammer.

Etter oppgjøret i 1976 uttalte da også statsminister Nordli fornøyd at det «langt på vei hadde fulgt Skånland-utvalgets innstilling».

Flere tvangstiltak

Det er i lys av disse planene vi må se utviklingen fra -76 og fram til i dag. Kampen om oppgjørsformen er helt grunnleggende en kamp om fagbevegelsens grunnleggende rettigheter.

Oppgjøret i -76 ble kombinert og samordna. I 1978 likedan, men vi fikk i tillegg tvungen voldgift. Det ble ikke engang anledning til å stemme nei til den elendige 50-øringen som ble resultatet.

Høsten 1978 kom så lønnsstoppen, det groveste inngrepet overfor fagbevegelsen siden krigen.

Når så lønnsstoppen formelt skal oppheves 1. januar, overtar avtalen mellom LO og NAF i realiteten lønnsstoppens rolle. Stortinget vedtar en inntektsreguleringslov for alle dem som faller utenom de landsomfattende tariffavtalene.

Regjering, LO-ledelse og NAF har tydeligvis fått blod på tann. De har gått lenger enn kanskje tilmed Skånland hadde forestilt seg.

Brutte løfter — elendige resultater

Gang på gang har forutsetningene og løftene foran de samordna og kombinerte oppgjørene vist seg å være bløff.

F.eks. har man hele tida regna inn en antatt lønnsglidning i tariffperioden som en del av den økonomiske ramma. Dette til tross for at ingen er garantert lønnsglidning i perioden. Dette løftebruddet var en del av bakgrunnen både for Zinkenstreiken i Odda i 1976 og for streiken på Steinulla i Moss i 1977.

Hvert eneste kombi-oppgjør har vært begrunna med «hensynet til de lavtlønte», «en sosial profil», osv. Men i dag er det ingen som lenger tør bestride at det har gått tilbake for de lavtlønte og at det forbundsvisе oppgjøret i 1974 var det klart beste for disse gruppene.

Siden 1974 har de forskjellige overenskomstene i forbunda ikke vært revidert. Til det trengs forbundsvisе oppgjør. En god del av satsene og bestemmelsene i disse avtalene er dermed blitt fullstendig forelda og ubrukbare. Dermed har de samordna oppgjørene også bidratt til å ødelegge de avtalene som er klubbenes og foreningenes redskap i lønns- og arbeidsforhold.

Da lønnsstoppen blei innført, blei det lovt at kjøpekrafta skulle opprettholdes på 1977-nivå. Nå viser tilmed regjeringas egne regnemåter at dette løftet er ettertrykkelig brutt.

Begeret er fullt

Når dette skrives, brygger det opp til aksjoner mot LO/NAF-avtalen. Flere tusen har streika politisk mot den. Svært mange forbereder seg på kamp for å sette den ut av kraft i praksis.

Også i LOs representantskap vil misnøyen komme fram. Det er utenkelig at ikke LO-toppen på ett eller annet vis må ta hensyn til at et klart flertall av de fagorganiserte som har NAF som motpart, krever forbundsvis oppgjør.

OM KJØPEKRAFTA FOR STATS- ANSATTE

20% økt lønn

Stats- og kommuniansatte må ha minst 20 prosent i gjennomsnittlig lønnsøkning dersom de i 1980 skal oppnå samme kjøpekraft som de hadde i 1978. Kravet fra Statstjenestemannskartellet ser ut til å bli rundt 16-17 prosent. Det er ikke nok til å opprettholde kjøpekrafta på 78-nivå slik LO-ledelsen har lovt.

Et utregning foretatt av NTL-avdelinga (2-12) i Statistisk Sentralbyrå viser at en vanlig statsansatt i lønnsstrøm 3 må ha 18,8 prosent i tariffreguleringen. Tilsvarende i lønnsstrøm 15 21,7 prosent.

stat Disse tallene er sannsynligvis vel 2 prosent for høye.

**8 PROSENT
PRINSTRØING**
Statsansatte har ingen

1700 i aksjon ved Borregaard

KLASSERAMPEN I TSNHETE
SEDARSHIDE S. SAMPBORG

Fra i dag reduseres produksjonen med 30-35% på Borregaard. Via på-sakte og andre tiltak aksjoner 1700 LO-organiserte Borregaard-arbeidere. Det

fen. Og den er bare rundt 23 kroner for helkontinuerlig skiftarbeid, mens gjennomsnittslønnen på Borregaard er rundt 32 kroner.

«Skal vi nøye oss med å gå sakte – må vi gå meget sakte, sa en eldre Borregaardarbeider, og gikk.

Hvilke aksjonsformer i elektrokjemisk?

**ARBEIDSRETTE:
LO mot NAF
om lokal forhandlingsrett**

I går klokka 10 begynte arbeidsrettsaksjonen mellom LO og NAF om tolkningen av LO/NAF-avtalen. Utvalget av denne saken vil avgjøre om en rekke klubber og foreninger har rett til lokale forhandlinger.

at den har utlept nå i januar. NAF har nektet å forhandle med disse klubbene. De berder at punkt 4 i LO/NAF-avtalen forbyr slike forhandlinger. Dette har rammet storparten av Kjemiska og om lag 2/3 av Jern & Metall. Nå i FA ferdig arbeidssaker har det vært aksjoner for å få forhandlinger.

Arbeidsretten i LO, som har intervert NAF for retten, vokter på at punkt 4 ikke innkrever den lokale

Større frihet til forbunda

LOs vedtekter sier at representantskapet skal fastlegge retningslinjene for tariffrevisjonen. Etter min mening bør LOs vedtekter endres (LO skal ha kongress i 1981). Jeg mener forbunda må få stå fritt til å avgjøre oppgjørsform. Det kan sjølsagt tenkes situasjoner der fagbevegelsen må opptre samla ved et tariffoppgjør dersom det gir styrke og det er for å få gjennomført krav som krever hard kamp. LO-ledelsen har imidlertid vedtatt samordning og kombi for å *forhindre* kamp.

Nåværende finansminister Ulf Sand (tidligere leder for LOs økonomiske kontor) sier nettopp at samordning må til for å hindre at enkelte grupper får for store tilleg.

Det burde jo også gi grunn til ettertanke at NAF-direktøren Pål Kraby går inn for samordna og kombinerte oppgjør. Da LO/NAF-avtalen ble lagt fram, sa han til Aftenposten at den ville fungere bra dersom det blei samordna og kombinert oppgjør, men at den ville svekkes ved forbundsvise oppgjør.

Det fins i dag innafor enkelte forbund ideer om at det i alle fall blir foretatt en deling mellom den private og den offentlige sektor når det gjelder oppgjørsformen. Det er i og for seg bra, men utilstrekkelig etter min mening.

Forskjellene også mellom forbunda i den private sektoren er så store at det blir nødvendig å stille det enkelte forbund fritt. Det har også vist seg at ledelsen i enkelte av forbunda opptrer svært usolidarisk. F.eks. vil Jern og Metall sin ledelse alltid ha en viss innflytelse på oppgjørsformen. Foran dette oppgjøret har flere av lederne her gitt uttrykk for at de syns at både oppgjørsformen og den økonomiske ramma er dem likegyldig, så lenge det ikke blir klussa med den lokale forhandlingsretten deres.

Jeg trur det kan være nyttig å starte diskusjonen om disse spørsmålene nå. Det ville være skadelig f.eks. å la LO-kongressen passere uten å ha gjennomdrøfta et standpunkt til disse sakene og en taktikk for hvordan kampen om oppgjørsformen bør føres videre.

Statens rolle

Det har vært brukt en del spesielle argumenter for at staten bør være med i oppgjørene. Det er klart at staten har stor innflytelse på utviklinga av kjøpekrafta gjennom skatte- og avgiftspolitikken, prispolitikken osv. Men ingen av disse forholda medfører at staten må inn som part, tvert om.

«Kontroll med prisene»

Dette argumentet for at staten må med er fullstendig uholdbart. Det forutsetter at vi godtar påstanden om at det er lønna som driver prisene i været. Det vil føre for langt å føre et fullstendig bevis for at den påstanden er noe tull. Men la oss bare kort se på utviklinga i 1979.

Prisene vil stige med 5 prosent. Lønnsglidninga vil — ifølge NAF — ligge på ca. 3 prosent. La oss for eksperimentets skyld godta at lønna har steget med 3 prosent under lønnsstoppen. La oss også godta at lønnsøkning automatisk fører til prisstigning. Da vil sjøl regjeringa måtte følge med på følgende regnestykke:

Ifølge Lied-utvalget utgjorde lønna i industrien i gjennomsnitt 24 prosent av kostnadene, eller for enkelhets skyld, av prisen på varene.

En generell lønnsøkning på 3 prosent ville da føre til en generell prisstigning på 0,7 prosent! Men hvor ble det da av de resterende 4,3 prosent av prisstigninga i 1979? Faktum er at vi måtte ha hatt en lønnsøkning på 21 prosent i 1979 dersom lønna skulle gi en prisstigning på 5 prosent.

Året 1979 gir et ekstremt klart eksempel på hva som er realiteten, nemlig at det er lønna som aldri klarer å følge med prisstigninga!

«Statlige garantier»

I nr. 5 av *Jern og Metall-arbeideren* 1977 bruker Lars Skytøen dette argumentet for å ha staten med. Til gjengjeld for de statlige garantiene finner Skytøen det naturlig at staten «har en forhandlingsposisjon eller at de har makt til å fastsette visse rammebetingelser for inntektspolitikken».

Imidlertid er det en kjensgjerning at staten ved hver eneste korsvei klart slår fast at de f.eks. ikke er villige til å gi garantier for prisutviklinga. Statens løfter foran lønns- og prisstoppen var at kjøpekrafta skulle opprettholdes på 1977-nivå, og at priser og lønninger begge skulle stige med 4 prosent i 1979. Når nå regjeringas egne tall viser at dette ikke holdt, er de straks ute for å slå fast at de ikke har gitt noen garantier, bare satt visse målsettinger — som dessverre sprakk!

Det eneste man er garantert med kombi-oppgjør er at lønningene holdes nede.

Skattepolitikken

«Høye kronetillegg fører til økt skatt,» hevdes det. Og det er noe enhver arbeider veit. Men det er da ikke noe argument for kombi-oppgjør. Det er DNA-regjeringa som står helt og fullt ansvarlig for den skattepolitikken vi har i dag. Det må være toppen på frekkhet å bruke sin egen usosiale skattepolitikk som argument for å kunne sette rammer for tariffoppgjøret. Regjeringa har makt til å endre disse skattereglene til fordel for arbeidsfolk. De fagorganiserte vil da på sin side sjølsagt regulere kravene i forhold til hvor mye skattene spiser opp av tillegget.

Dette betyr ikke at skatte- og prispolitikken er uinteressant for arbeidsfolk. Tvert om syns jeg vi burde engasjere oss mye mer i diskusjoner om sånne spørsmål og stille krav til regjeringa. Et forslag om omlegging av skattepolitikken skal nå ut i LO til diskusjon, og det er en anledning som bør benyttes.

Men verken skatte- eller prispolitikken, og aller minst de statlige «garantiene», er noe argument for at staten skal være part i og ha makt til å sette rammer for lønnsutviklinga.

Også lavtlønnsproblemet har vært brukt som argument for kombi-oppgjør, til og med foran dette oppjøret. Etter et foredrag i Tønsberg der Leif Haraldseth møtte hard motbør i diskusjon om oppgjørsformen, kom han med følgende hjertesukk til den lokale avisa: «Men ingen klarte å forklare meg hvordan vi skal kunne løse lavtlønnsproblemet uten statens medvirkning.»

Resultatene fra de siste oppgjørene gjør en sånn uttalelse temmelig dristig. Et foreløpig svar er følgende: «Med statens medvirkning har det gått heden.» (Jeg skal komme tilbake til lavtlønnsfond).

Lavtlønn

I alle år har LO og regjeringa lovt bot og bedring. Men med utviklinga under de siste oppgjørene har dette nærmest utvikla seg til en politisk skandale. Det har vært nedsatt diverse utvalg som skulle utrede spørsmålet, men uten resultat. Foran dette oppjøret har utvalget hatt navnet:

Myrvoll-utvalget

Ole Myrvoll, tidligere finansminister for Venstre, har vært såkalt «nøytral» formann. I tillegg var folk fra LO, NAF og staten med. Innstillinga fra utvalget var enstemmig.

Utvalget hevder at de ikke har tatt konkret stilling til hvordan problemet skal løses. Like fullt er det ett forslag som går igjen og som det stadig vises til i utredninga.

Forslaget går ut på at en del av ramma for tariffoppgjøret ikke utbetales direkte, men overføres til et fond som fordeler pengene til bedrifter med lavtlønte. Utvalget innrømmer direkte at dette betyr at de fagorganiserte sjøl skal betale gildet.

Smuler

Tradisjonen tro stiller ikke utvalget spørsmålet: Hvor mye må til for at de lavtlønte skal komme opp på et noenlunde anstendig lønnsnivå? Formelt aksepterer de som lavtlønte de som ligger under 90 prosent av gjennomsnittet i industrien. Men når det kommer til konkrete tall, så faller de igjennom. Det eneste talleksempel utvalget bruker, er lavtlønnstillegget fra forrige oppgjør, et maksimumstillegg på 80 øre timen. Dette tillegget var det bare en promille av de fagorganiserte som fikk utbetalt. 20 prosent fikk lavere lavtlønnstillegg etter en viss stige. 80 prosent av de fagorganiserte fikk ingenting!

Med dette som eksempel blir det klart at utvalget overhodet ikke har tatt spørsmålet på alvor. Det er allment godtatt at gapet mellom de lavtlønte og gjennomsnittet har økt etter dette tillegget.

Lavtlønnsfond

Det typiske ved måten LO har drevet lavtlønnsspørsmålet på, er at de nettopp har konsentrert seg om *formen* på forandringene og ikke om innholdet. Diverse former for fonds har vært framme i diskusjonen etter et opprinnelig forslag fra Tor Aspengren i 1977. Tankerekka har vært noenlunde sånn: «Det må til ei anna fordeling av lønningene. Fordelinga må skje gjennom et sentralt fond.» Spørsmålet har blitt: Hvem

skal finansiere fondet? Myrvoll-utvalget gir i realiteten svaret: De fagorganiserte sjøl. Det er snakk om nyfordeling mellom de fagorganiserte, og ikke mellom kapitalist og arbeider.

LO-ledelsen har også antydning at staten må bidra til et slikt fond, og det har igjen vært brukt som argument for at det må bli kombi-oppgjør. Men regjeringa har alt sagt klart fra at de ikke vil ha særlige midler å bidra med ved tariffoppgjøret. De kombinerte oppgjørene siden 1976 taler også for seg sjøl når det gjelder statens innsats for de lavtlønte.

Minstegaranti

Jern og Metall, Transport og varehandelen har alle i sine overenskomster en bestemmelse om at lønningene innafor de enkelte bedriftene ikke skal ligge under en viss prosent av gjennomsnittet i industrien som helhet eller innafor det aktuelle forbundet.

Kjemisk har krevd at ingen skal ligge under 90 prosent av gjennomsnittet i industri og bergverk foran dette tariffoppgjøret.

Dette er måten å gå løs på problemet på.

Men hva da med de bedriftene som ikke har økonomi til å betale slike tillegg?

For det første er det ingen grunn til å godta at bedriftene ikke kan betale uten å ha undersøkt grundig først. Når det er sagt, så er det samtidig klart at noen bedrifter vil ha vanskeligheter. Poenget er da at det må bli en sak mellom bedriftene og staten. Det fins i dag overføringsordninger fra staten, f.eks. timestøtten til Bekledning på kr. 2,40 i timen.

Det staten gjør i dag er å gi lettelser til de mest kapitalsterke bedriftene. Investeringsavgiften på produksjonsutstyr er fjerna i år. Det betyr en lettelse på 3—400 millioner i året, for de store først og fremst. Samtidig går de inn for å fjerne timestøtten til vanskeligstilt industri.

Vi må være for at staten ytterligere beskatter de store og

kapitalsterke bedriftene, og gjerne overfører slike midler til lønnsutgifter i bedrifter som virkelig trenger det.

Dette problemet må da nettopp løses mellom staten og NAF, og ikke trekkes inn som en del av tariffoppgjøret. Det staten ønsker i dag er å skyve ansvaret over på de fagorganiserte sjøl.

Lønnsglidning og lavtlønn

NAF og LO-ledelsen har gjort forsøk på å mobilisere de lavtlønte i kamp mot lønnsglidninga. NAF hevder at det ikke fins noe lavtlønnsproblem, bare et høytlønnsproblem. De nekter å snakke om lavtlønn dersom en ikke samtidig tar knekken på de lokale forhandlingene og lønnsglidninga.

I LOs debattheft om inntektspolitikken hevdes det at «lønnsglidningen 'spiser opp' lavtlønnstilleggene». Ordene er forskjellige, men konklusjonen blir den samme: Samling i bønn. Lavtlønnsproblemet skal «løses» ved å fjerne de lokale tilleggene. Men hva hjelper det de lavtlønte om de som er på eller over gjennomsnittet holdes tilbake? De lavtlønte har reist sine krav fordi det ikke går an å leve skikkelig på lønninger under 90 prosent av gjennomsnittet. Man lever ikke bedre om dette gjennomsnittet senkes!

Tariffoppgjørene har skylda

Påstanden om at det er lønnsglidninga som tar knekken på lavtlønnstilleggene er ikke bare politisk reaksjonær, den er også reint økonomisk uholdbar.

Tabellen nedenfor viser den prosentvise utviklinga av lønnsglidninga og av tariff tilleggene i 70-åra.

År	Lønns- glidning	Tariff- tillegg	Totalt	Totalt i ører
71—72	5,0	3,9	8,9	132
72—73	5,9	4,7	10,6	172
73—74	8,2	9,1	17,3	311
74—75	6,4	13,6	20,0	420
75—76	4,9	11,7 ¹	16,6	420
76—77	6,1	4,7	10,8	319
77—78	5,8	2,2	8,0	261
Gj.snitt	6,0	7,1	13,2	

1) Arbeidstidsforkortelsen i 1976 ga et tariff tillegg på 6,25 prosent i kompensasjon.

Tabellen viser at lønnsglidninga har ligget temmelig konstant rundt gjennomsnittet på 6 prosent. Tariff tilleggene derimot har variert kraftig. Fra 74 til 76 var tariff tilleggene (under det forbundsvisе oppgjøret) på til sammen 25,3 prosent. Dette var den absolutt beste perioden for de lavtlønte. Etter at de kombinerte og samordna oppgjørene kom, har tariff tilleggene gått jamnt nedover, helt til ynkelige 2,2 prosent fra 1977 til 78. De fleste lavtlønte er nettopp avhengig av tariff tilleggene, og har ikke lokale forhandlinger. Det er derfor også klart at det er elendige tariff oppgjør som har skylda for den elendige utviklinga, og ikke lønnsglidninga.

Krev lokal forhandlingsrett

I stedet for å gå til angrep på lønnsglidninga må en kreve at den lokale forhandlingsretten blir utvida, slik at alle kan få mulighet til å bedre lønnsnivået gjennom lokal kamp.

Kjemisk stiller kravet sånn:

«For de overenskomster som ikke har en normal lønnsutvikling i perioden, kreves det lønnsreguleringer. Lønnsreguleringer skal baseres på utviklingen av gjennomsnittsfortjenesten for bransjen — industri og bergverk — og skal skje to ganger årlig.»

Dette, sammen med forbundsvis oppgjør, er den eneste veien å gå for å kunne ta fatt på lavtlønnsproblemet for alvor.

Fem ukers ferie?

LO-ledelsen har reist dette kravet i forbindelse med tariffoppgjøret. De ønsker å gjøre et slikt krav til en del av den økonomiske ramma ved oppgjøret, dvs. at den økonomiske ramma blir redusert med 2,4 prosent som er det ei ekstra ferieuke vil koste NAF i ekstra lønnsutgifter.

Jeg er imot å stille dette kravet i forbindelse med tariffoppgjøret. Det innebærer å stille ferie direkte opp mot lønn. Men kjøpekrafta har gått kraftig ned, og den vil gå ytterligere ned dersom ei femte ferieuke skal bli en del av ramma. Mange fagorganiserte sier direkte at de ikke vil ha råd til ei femte ferieuke.

I tillegg kommer diskusjonen om økt ferie eller kortere arbeidstid. Jeg er for en utvidelse av ferien. Men det er atskillig viktigere, både sosialt og av hensyn til sysselsettinga, å reise kravet om kortere arbeidstid. Dersom LO kjører alt på ferien nå, så vil det vanskeliggjøre en rask nedtrapping av den generelle arbeidstida.

Hvordan beregne tapet i kjøpekraft?

Gjennomsnittsarbeideren har tapt rundt 4000 kroner i kjøpekraft i tariffperioden.

For et stort antall arbeidere og funksjonærer må det stilles et krav på rundt 15 prosent bare som kompensasjon for nedgang i kjøpekrafta.

LOs regnemåte registrerer ikke denne nedgangen. De har ikke reist noen krav om kompensasjon for brudd på løftene om at kjøpekrafta skulle opprettholdes under lønnsstoppen.

Flere og flere går i gang med å regne ut kjøpekraftas utvikling sjøl. Når du regner ut fra din egen lommebok og ikke ut fra NAF-statistikken, så blir resultatet nærmest et sjokk. Her er noen eksempler:

☐ Kjell Høibraaten, tillitsmann på BMV i Bergen, har i samarbeid med Likningskontoret regna ut følgende:

En arbeider med full ansiennitet, årsinntekt på 74 745 og i skatteklasser I, har tapt 4953 kroner i kjøpekraft fra gjennomsnittet i 1977 og fram til 15.7.79.

☐ Ansatte på Likningskontoret i Bergen har gjort beregninger for statsansatte som viser følgende:

En kontorassistent med årsinntekt 60 000 får en nedgang i kjøpekrafta på 4200 kroner fra 31.12.77 til 30.4.80.

En avdelingsingeniør med 68 000 i året må ha 14,5 prosent lønnstillegg for å få samme kjøpekraft i 1980 som ved utgangen av 1977.

☐ Arbeiderne på Apothekernes Laboratorium har regna ut at de vil ha tapt 3300 i kjøpekraft fra lønnsstoppen ble innført og fram til tariffoppgjøret 1980.

Dette er bare tre av flere eksempler på nedgangen i kjøpekrafta. Og de er ikke spesielle. De beregninger som de ansatte ved Likningskontoret har gjort, gjelder for statsansatte generelt. Samme tall vil gjøre seg gjeldende for det store flertall kommuneansatte. I industrien vil bildet variere noe, men høyst sannsynlig vil et flertall av de fagorgansierte med inntekter mellom 60 000 og 80 000 ha hatt en nedgang på minimum 4000 i kjøpekraft på årsbasis.

Hva er årsaken til den svære forskjellen mellom LOs og de fagorganisertes egne tall?

LO «regner feil»

For det første synes det å herske en del forvirring i LO-ledelsen omkring slike spørsmål. De er tydeligvis ikke vant til å bli konfrontert med initiativ og spørsmål fra grunnplanet. Tor Halvorsen nekta for eksempel å svare arbeidere ved Trondheim Mekaniske Verksteder da han fikk lagt fram tall for nedgang i kjøpekrafta deres. Han kunne ikke gå slik i detalj!

Dette med detaljene er et poeng. LO regner nemlig bare på generelle tall ut fra en statistisk gjennomsnittsfamilie. De gjør seg fullstendig avhengig av NAFs statistikk og går ikke inn i den virkelighet som de fagorganiserte står overfor.

LO går ikke ut med tall for utviklinga av kjøpekrafta. De har også forandret på utgangspunktet uten å forklare hvorfor. I innledninga til lønnsstopploven forutsetter man at kjøpekrafta skal opprettholdes på 1977-nivå. Men til NTB har nå Tor Halvorsen uttalt at han mener kjøpekrafta bør opprettholdes slik den var ved årsskiftet 78/79. Og det er vitterlig noe annet. I eksemplet fra BMV er forskjellen rundt 3000 kroner i kjøpekraft på årsbasis!

Forutsetningene for lønnsstoppen feil

Lønnsstopploven forutsetter en prisstigning for 1979 på 4 prosent og en lønnsglidning på 4 prosent, og så skal kjøpekrafta opprettholdes. Men dette holder ikke, sjøl om alle skulle ha fått en lønnsglidning på 4 prosent i 1979. På grunn av skatte-

progresjonen vil en enslig industriarbeider som hadde 70 000 i årsinntekt 31.12.78, ha tapt 868 kroner i kjøpekraft fram til 31.12.79. Og da forutsetter vi altså at hun har fått 4 prosent lønnsøkning under lønnsstoppen!

I tillegg har disse forutsetningene slått feil. Prisstigninga blir på ca. 5 prosent og lønnsglidninga på 3 prosent — ifølge NAF og regjeringa. Dette fører til et tap i kjøpekraft på 1680 kroner for eksemplet ovenfor!

LOs utgangspunkt feilaktig

LO regner ut fra en tobarnsfamilie med én inntektstaker og gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Problemet er bare at et tillegg som vil opprettholde kjøpekrafta for denne gruppen, vil føre til en nedgang i kjøpekrafta for alle grupper med et dårligere skattemessig utgangspunkt.

LO forutsetter også at lønnsglidninga er reell og gjelder for alle. Som kjent kan NAF registrere lønnsglidning uten at noen får mer i lønningsposen av den grunn. Dette fordi statistikken bl.a. inkluderer stillingsendringer etc. I tillegg er det jo et faktum at et meget stort antall ikke har lønnsglidning.

Til slutt gjør LO en stor feil når de bare regner ut fra utviklinga i 1979. Lønnsstoppen ble innført 12.9.78 og førte til lønnsnedslag for mange i løpet av 1978. Og sjøl før lønnsstoppen ble innført, var det klart at tariff tilleggene ved oppgjøret i 1978 ikke ville holde tritt med prisstigninga engang. Prisene steg med 3,9 prosent fra april til desember 1978. Det generelle tillegget, inkludert lavtlønnstillegget, ga 2,6 prosent.

LO gjør faktisk enda flere feil, bl.a. med tidspunktene de regner ut fra. Men det får utstå. Det som er sagt skulle være nok til å forklare hvorfor LO-ledelsen ikke befinner seg i nærheten av virkeligheten, og kanskje også hvorfor de stort sett holder kjeft om konkrete tall.

Hvordan kan du regne sjøl?

Nedenfor viser vi hvordan du sjøl kan regne ut nedgang i kjøpekrafta og krav til kompensasjon. Det er denne modellen vi har benytta for de utregningene som er foretatt i denne artikkelen.

Hvilket utgangspunkt?

Regjeringa og LO lovte opprettholdelse av kjøpekrafta på 1977-nivå. Dette er derfor et greit utgangspunkt. Mange vil regne med utgangspunkt i å opprettholde kjøpekrafta i tariffperioden, dvs. på samme nivå som i april 1978. Noen regner også ut fra tidspunktet da lønnsstoppen ble innført. Regne-modellen nedenfor kan brukes på hvilket som helst utgangspunkt. I de eksemplene jeg bruker tar vi utgangspunkt i april 78. Dette er av praktiske grunner og ikke ment som retnings-givende.

Kjøpekraft

Vi er interessert i å opprettholde kjøpekrafta (disponibel real-lønn). Når vi skal ha kompensasjon for nedgangen, må vi altså ha en økning på nettolønna tilsvarende den prisstigninga som har vært. Vi må altså foreta skatteberegninger. For å finne nettolønna må vi ha årslønn, på grunn av skattetabellene. Forskjellen på å regne på nettolønna i forhold til bruttolønna er ganske stor. Om vi sa at vi skulle kompensere en prisstigning på 10 prosent og så bare krevde 10 prosent i tillegg på bruttolønna, så ville resultatet netto bli omtrent 6—7 prosent på grunn av skatteprogresjonen.

Fra timelønn til årslønn

Vi finner årslønna ved å gange timelønna med 2080 timer. Da får vi skattbar inntekt som inkluderer feriepenger og betaling for bevegelige helligdager. Denne måten å finne årslønn på bruker LO sjøl, og den er alment akseptert. Vi bruker time-lønn uten overtid og tillegg.

Prisstigninga

Prisstigninga fram til 1.1.79 finner du i konsumprisindeksen. Den er oppgitt i poeng, og du må regne om til prosent. Fra

april til desember 78 steg prisene med 5,5 poeng, eller 3,9 prosent. Fra gjennomsnittet i 1977 og fram til desember 78 steg prisene med 10,8 prosent.

For 1979 regner jeg med en prisstigning på 5 prosent.

For 1. kvartal 1980, dvs. fra lønnsstoppen oppheves og fram til tariffoppgjøret, foreligger ikke sikre beregninger. Statsbudsjettet regner med en prisstigning på 6—7 prosent i 1980. 7 prosent tilsvarer 1,75 prosent pr. kvartal. Men prisstoppen oppheves fra 1.1.80, og vi kan regne med et pris-hopp. 2 prosent er derfor et mildt anslag.

Samlet blir dette en prisstigning på 10,9 prosent i tariff-perioden.

Skattene

Vedlagt finner du skattetabeller på basis av skattbar årslønn. Tallene stammer fra Statistisk Sentralbyrå. Tabellene for ektepar med to barn inkluderer barnetrygda. Alle tabellene beregner skatten ut fra minstefradrag på selvangivelsen.

Når det gjelder tabellen for ektepar med to barn for 1979, så har jeg inkludert tillegget i barnetrygda på 33 kroner pr. barn i de tre siste månedene i året 1979.

Tabellene for 1980 er utregna ut fra 79-tabellene og lagt til de endringene som ble vedtatt under statsbudsjettbehand-linga. Altså et tillegg på 137 kroner for enslige, 274 for ekte-par, 1066 for ektepar med to barn.

Disse tabellene er langt å foretrekke framfor måneds-tabellen du får med skattekortet. Dette fordi månedstabellen her er beregna å kompensere for den skattefrie lønna i juli og den halve skattefrie måneden til jul. Dessuten inneholder månedstabellen først og fremst et anslag over skatten, mens årstabellene gir det eksakte resultat slik det blir etter at sjøl-meldinga er vurdert og gjort opp ut fra minstefradrag.

Et regneeksempel

Jeg har tatt utgangspunkt i ei timelønn pr. april 1978 på

33,65. Jeg forutsetter den prisstigninga som er sagt ovenfor, og jeg forutsetter at det ikke er gitt tillegg i perioden. Dersom du har fått tillegg, så er det bare å trekke disse fra i det endelige kravet. I det oppsatte regnestykket regner vi med skatteklasser I, enslig.

Brutto årslønn april 1978:	$(33,65 \times 2080)$	=	70 000
Netto årslønn april 1978:	(tabell for 1978)		46 982
Pristigning i perioden:	10,9 prosent		
Tillegg på nettolønna:	$(46\,982 \times 10,9\%)$	=	5 121
Ny netto årslønn april 1980:		=	52 103
Ny bruttolønn april 1980:	(tabell for 1980)	=	81 490
Ny timelønn april 1980:	$(81\,490 : 2080)$	=	39,18
Tillegg:	$(39,18 \div 33,65)$	=	5,53
Tillegg i prosent:			16,4

Denne industriarbeideren har altså tapt 5121 kroner i kjøpekraft i tariffperioden.

For et ektepar uten barn blir resultatet følgende: Tap i kjøpekraft 5568 kroner. Timetillegg 4,74, eller 14,1 prosent.

For et ektepar med to barn og én inntektstaker blir tapet i kjøpekraft på 6008 kroner. Timetillegget blir på 3,95 eller 11,7 prosent.

Grunnen til de store forskjellene i krav på samme inntekt, er de skattemessige fordelene ved å ha barn.

Dersom du skal regne ut fra gjennomsnittet i 1977, må du finne gjennomsnittlig timelønn for året og deretter foreta regnestykket — samtidig som du trekker inn de tillegg som er gitt.

De generelle kravene

Til nå har vi snakka om lavtlønn og om kompensasjon for tapet under lønnsstoppen (eller i forrige tariffperiode). Men hva må en kreve for å opprettholde kjøpekrafta de neste to åra?

For det første er prisene uberegnelige. Statsbudsjettet regner i praksis med en prisstigning på 6–7 prosent i 1980. For 1981 foreligger ingen beregninger.

Jeg mener prisøkninga bør kompenseres gjennom en indeksavtale, dvs. at en krever automatisk regulering av lønningene straks prisene stiger med f.eks. 2 prosent. Kompensasjonen skal være automatisk og 100 prosent. Dette er et gammalt krav som bør reises på nytt.

Men det er ikke nok. Dersom prisene og lønningene stiger akkurat like mye i løpet av et år, så vil kjøpekrafta likevel gå ned på grunn av skatteprogresjonen.

Dersom en får til en skikkelig indeksavtale, så må det likevel et generelt tillegg til dersom kjøpekrafta skal opprettholdes.

Hvis vi tar utgangspunkt i en enslig med gjennomsnittsinntekt på 70 000 og regner med ei prisstigning på 7 prosent for avtaleåret og ei like stor lønnsøkning, så vil han/hun på toppen trenge et tillegg på brutto årslønn på 1900 kroner. Da vil også skatteprogresjonen være tatt hensyn til, og kjøpekrafta vil bli konstant. I prosent må denne arbeideren samla ha et tillegg på 9,7 prosent for å opprettholde kjøpekrafta på ett år.

Når det gjelder det generelle tillegget, så kan du også regne deg til hvor stort det må være ved hjelp av skattetabellene og den regnemodellen vi har presentert. Det må bli et spørsmål innafor de enkelte forbunda hvor store krav som skal stilles ut over dette.

Disse tabellene viser disponibel inntekt for lønnstakere med bruttointekt mellom 40 000 og 120 000 for 1978, 1979 og 1980.

I. Enslige	1978		1979		1980	
	brutto- inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt
40 000	29 930	29 747	29 884	29 747	29 884	29 747
41 000	30 554	30 363	30 500	30 363	30 500	30 363
42 000	31 178	30 979	31 116	30 979	31 116	30 979
43 000	31 802	31 595	31 732	31 595	31 732	31 595
44 000	32 426	32 211	32 348	32 211	32 348	32 211
45 000	33 040	32 817	32 954	32 817	32 954	32 817
46 000	33 614	33 383	33 520	33 383	33 520	33 383
47 000	34 188	33 949	34 086	33 949	34 086	33 949
48 000	34 762	34 515	34 652	34 515	34 652	34 515
49 000	35 336	35 081	35 218	35 081	35 218	35 081
50 000	35 910	35 647	35 784	35 647	35 784	35 647
51 000	36 484	36 213	36 350	36 213	36 350	36 213
52 000	37 058	36 779	36 916	36 779	36 916	36 779
53 000	37 632	37 345	37 482	37 345	37 482	37 345
54 000	38 206	37 911	38 048	37 911	38 048	37 911
55 000	38 780	38 477	38 614	38 477	38 614	38 477
56 000	39 354	39 043	39 180	39 043	39 180	39 043
57 000	39 928	39 609	39 746	39 609	39 746	39 609
58 000	40 502	40 175	40 282	40 175	40 282	40 175
59 000	41 076	40 741	40 878	40 741	40 878	40 741
60 000	41 650	41 307	41 444	41 307	41 444	41 307
61 000	42 224	41 873	42 010	41 873	42 010	41 873
62 000	42 788	42 429	42 566	42 429	42 566	42 429
63 000	43 312	42 945	43 082	42 945	43 082	42 945
64 000	43 836	43 461	43 598	43 461	43 598	43 461
65 000	44 360	43 977	44 114	43 977	44 114	43 977
66 000	44 884	44 493	44 630	44 493	44 630	44 493
67 000	45 408	45 009	45 146	45 009	45 146	45 009
68 000	45 932	45 525	45 662	45 525	45 662	45 525
69 000	46 456	46 041	46 178	46 041	46 178	46 041

enlige forts.	1978		1979		1980	
	brutto- inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt
70 000	46 982	46 557	46 982	46 557	46 982	46 557
71 000	47 504	47 073	47 504	47 073	47 504	47 073
72 000	48 028	47 589	48 028	47 589	48 028	47 589
73 000	48 540	48 093	48 540	48 093	48 540	48 093
74 000	49 004	48 549	49 004	48 549	49 004	48 549
75 000	49 468	49 005	49 468	49 005	49 468	49 005
76 000	49 932	49 461	49 932	49 461	49 932	49 461
77 000	50 396	49 917	50 396	49 917	50 396	49 917
78 000	50 860	50 373	50 860	50 373	50 860	50 373
79 000	51 324	50 829	51 324	50 829	51 324	50 829
80 000	51 788	51 285	51 788	51 285	51 788	51 285
81 000	52 252	51 741	52 252	51 741	52 252	51 741
82 000	52 716	52 197	52 716	52 197	52 716	52 197
83 000	53 168	52 641	53 168	52 641	53 168	52 641
84 000	53 572	53 037	53 572	53 037	53 572	53 037
85 000	53 976	53 433	53 976	53 433	53 976	53 433
86 000	54 380	53 829	54 380	53 829	54 380	53 829
87 000	54 784	54 225	54 784	54 225	54 784	54 225
88 000	55 188	54 621	55 188	54 621	55 188	54 621
89 000	55 592	55 017	55 592	55 017	55 592	55 017
90 000	55 996	55 413	55 996	55 413	55 996	55 413
91 000	56 400	55 809	56 400	55 809	56 400	55 809
92 000	56 804	56 205	56 804	56 205	56 804	56 205
93 000	57 198	56 591	57 198	56 591	57 198	56 591
94 000	57 552	56 937	57 552	56 937	57 552	56 937
95 000	57 906	57 283	57 906	57 283	57 906	57 283
96 000	58 260	57 629	58 260	57 629	58 260	57 629
97 000	58 614	57 975	58 614	57 975	58 614	57 975
98 000	58 968	58 321	58 968	58 321	58 968	58 321
99 000	59 332	58 667	59 332	58 667	59 332	58 667
100 000	59 676	59 013	59 676	59 013	59 676	59 013
101 000	60 030	59 359	60 030	59 359	60 030	59 359
102 000	60 384	59 705	60 384	59 705	60 384	59 705
103 000	60 738	60 051	60 738	60 051	60 738	60 051
104 000	61 092	60 397	61 092	60 397	61 092	60 397

enslige forts.	1978			1979			1980		
	brutto- inntekt	disponibel inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt	disponibel inntekt
105 000	61 446	60 743	60 880	52 000	40 159	40 017	40 291	40 291	40 291
106 000	61 800	61 089	61 226	53 000	40 783	40 633	40 907	40 907	40 907
107 000	62 154	61 435	61 572	54 000	41 407	41 249	41 523	41 523	41 523
108 000	62 508	61 781	61 918	55 000	42 031	41 865	42 139	42 139	42 139
109 000	62 862	62 127	62 264	56 000	42 655	42 481	42 755	42 755	42 755
110 000	63 206	62 463	62 600	57 000	43 279	43 097	43 371	43 371	43 371
111 000	63 510	62 759	62 896	58 000	43 903	43 713	43 987	43 987	43 987
112 000	63 814	63 055	63 192	59 000	44 527	44 329	44 603	44 603	44 603
113 000	64 118	63 351	63 488	60 000	45 151	44 945	45 219	45 219	45 219
114 000	64 422	63 647	63 784	61 000	45 775	45 561	45 835	45 835	45 835
115 000	64 726	63 943	64 080	62 000	46 399	46 177	46 451	46 451	46 451
116 000	65 030	64 239	64 376	63 000	47 023	46 793	47 067	47 067	47 067
117 000	65 334	64 535	64 672	64 000	47 647	47 425	47 699	47 699	47 699
118 000	65 638	64 831	64 968	65 000	48 271	48 049	48 323	48 323	48 323
119 000	66 246	65 127	65 264	66 000	48 895	48 673	48 947	48 947	48 947
120 000	66 942	65 423	65 560	67 000	49 519	49 297	49 571	49 571	49 571
II. Ektepar uten barn									
brutto- inntekt	1978			1979			1980		
	brutto- inntekt	disponibel inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt	disponibel inntekt
40 000	31 963	31 917	32 191	70 000	51 081	50 795	51 069	51 069	51 069
41 000	32 647	32 593	32 867	71 000	51 655	51 361	51 635	51 635	51 635
42 000	33 331	33 269	33 543	72 000	52 229	51 927	52 201	52 201	52 201
43 000	34 015	33 945	34 219	73 000	52 803	52 493	52 767	52 767	52 767
44 000	34 699	34 621	34 895	74 000	53 377	53 059	53 333	53 333	53 333
45 000	35 383	35 297	35 571	75 000	53 951	53 625	53 899	53 899	53 899
46 000	36 067	35 973	36 247	76 000	54 525	54 191	54 465	54 465	54 465
47 000	36 751	36 649	36 923	77 000	55 099	54 757	55 031	55 031	55 031
48 000	37 435	37 325	37 599	78 000	55 673	55 323	55 597	55 597	55 597
49 000	38 119	38 001	38 275	79 000	56 247	55 889	56 163	56 163	56 163
50 000	38 803	38 677	38 951	80 000	56 821	56 455	56 729	56 729	56 729
51 000	39 487	39 353	39 627	81 000	57 395	57 011	57 285	57 285	57 285
				82 000	57 969	57 577	57 861	57 861	57 861
				83 000	58 543	58 143	58 427	58 427	58 427
				84 000	59 117	58 717	59 001	59 001	59 001
				85 000	59 691	59 281	59 575	59 575	59 575

ektepar uten barn forts.	III. Ektepar med to barn			
	1978	1979	1980	1980
brutto- inntekt	disponibel inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt
86 000	60 005	59 591	40 000	36 003
87 000	60 529	60 107	41 000	36 687
88 000	61 053	60 623	42 000	37 371
89 000	61 577	61 139	43 000	38 055
90 000	62 101	61 655	44 000	38 739
91 000	62 625	62 171	45 000	39 423
92 000	63 137	62 675	46 000	40 107
93 000	63 601	63 131	47 000	40 791
94 000	64 065	63 587	48 000	41 475
95 000	64 529	64 043	49 000	42 159
96 000	64 993	64 499	50 000	42 843
97 000	65 457	64 955	51 000	43 527
98 000	65 921	65 411	52 000	44 199
99 000	66 385	65 867	53 000	44 823
100 000	66 849	66 323	54 000	45 447
101 000	67 313	66 779	55 000	46 071
102 000	67 765	67 223	56 000	46 695
103 000	68 169	67 619	57 000	47 319
104 000	68 573	68 015	58 000	47 943
105 000	68 977	68 411	59 000	48 567
106 000	69 381	68 807	60 000	49 191
107 000	69 785	69 203	61 000	49 815
108 000	70 189	69 599	62 000	50 439
109 000	70 593	69 995	63 000	51 063
110 000	70 997	70 391	64 000	51 677
111 000	71 401	70 787	65 000	52 251
112 000	71 795	71 173	66 000	52 825
113 000	72 149	71 519	67 000	53 399
114 000	72 503	71 865	68 000	53 973
115 000	72 857	72 211	69 000	54 547
116 000	73 211	72 557	70 000	55 121
117 000	73 565	72 903	71 000	55 695
118 000	73 919	73 249	72 000	56 269
119 000	74 273	73 595	73 000	56 843
120 000	74 627	73 941		

ektepar med to barn forts.	1978		1979		1980	
	brutto- inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt	brutto- inntekt	disponibel inntekt
74 000	57 417	57 897	58 765	58 765	108 000	75 305
75 000	57 991	58 454	59 322	59 322	109 000	75 701
76 000	58 565	59 029	59 897	59 897	110 000	76 097
77 000	59 139	59 595	60 463	60 463	111 000	76 493
78 000	59 713	60 161	61 019	61 019	112 000	76 878
79 000	60 287	60 727	61 595	61 595	113 000	77 225
80 000	60 861	61 293	62 161	62 161	114 000	77 571
81 000	61 425	61 849	62 717	62 717	115 000	77 917
82 000	61 949	62 365	63 233	63 233	116 000	78 263
83 000	62 473	62 881	63 749	63 749	117 000	78 609
84 000	62 997	63 397	64 265	64 265	118 000	78 955
85 000	63 521	63 913	64 781	64 781	119 000	79 301
86 000	64 045	64 429	65 297	65 297	120 000	79 647
87 000	64 569	64 945	65 813	65 813		
88 000	65 093	65 461	66 329	66 329		
89 000	65 617	65 977	66 845	66 845		
90 000	66 141	66 493	67 361	67 361		
91 000	66 665	67 009	67 877	67 877		
92 000	67 177	67 513	68 381	68 381		
93 000	67 641	67 969	68 837	68 837		
94 000	68 105	68 425	69 293	69 293		
95 000	68 569	68 881	69 749	69 749		
96 000	69 033	69 337	70 205	70 205		
97 000	69 497	69 793	70 661	70 661		
98 000	69 961	70 249	71 117	71 117		
99 000	70 425	70 705	71 573	71 573		
100 000	70 889	71 161	72 029	72 029		
101 000	71 353	71 617	72 485	72 485		
102 000	71 825	72 061	72 929	72 929		
103 000	72 209	72 457	73 325	73 325		
104 000	72 613	72 753	73 721	73 721		
105 000	73 017	73 249	74 117	74 117		
106 000	73 421	73 645	74 513	74 513		
107 000	73 825	73 041	74 909	74 909		

Studiespørsmål til del VI

1. I boka blir det vist at lønnsglidninga ikke er til hinder for lavtlønnspålegg. Mener dere at argumentasjonen i boka er holdbar?

2. I boka advares det mot å stille kravet om fem ukers ferie i tilknytning til tariffoppgjørene. Er dere enige i dette?

Hvordan skal vi fremme krav om fem ukers ferie og kortere arbeidstid?

3. Gå gjennom eksemplene i boka for å regne ut egne krav. Er dere enig i måten det er gjort på?

4. Bruk regneeksemplene i boka til å regne ut deres egne krav.

Tom side

Studiebok fra AKP(m-l)

FAGLIG ARBEID

Emnene i denne boka er:

- Den faglige politikken til AKP(m-l) har inneholdt feil og mangler
- Hva betyr datarevolusjonen for arbeidsfolk?
- En god tillitsmann, hva er det?
- Hvordan kan vi forstå og bruke bedriftsregnskaper?
- Arbeidsmiljøloven, er den til nytte for arbeidsfolk?
- Tariffoppgjør og lønnsberegninger

Boka er satt sammen av artikler av ulike bidragsyttere. Ved siden av å gi et godt grunnlag for diskusjoner, belyser den også viktige sider ved bedriftsregnskaper gjennom regneeksempler, og gir eksempler på hvordan arbeidsfolk sjøl kan beregne hvordan kjøpekrafta deres blir ved lønnsoppgjørene.