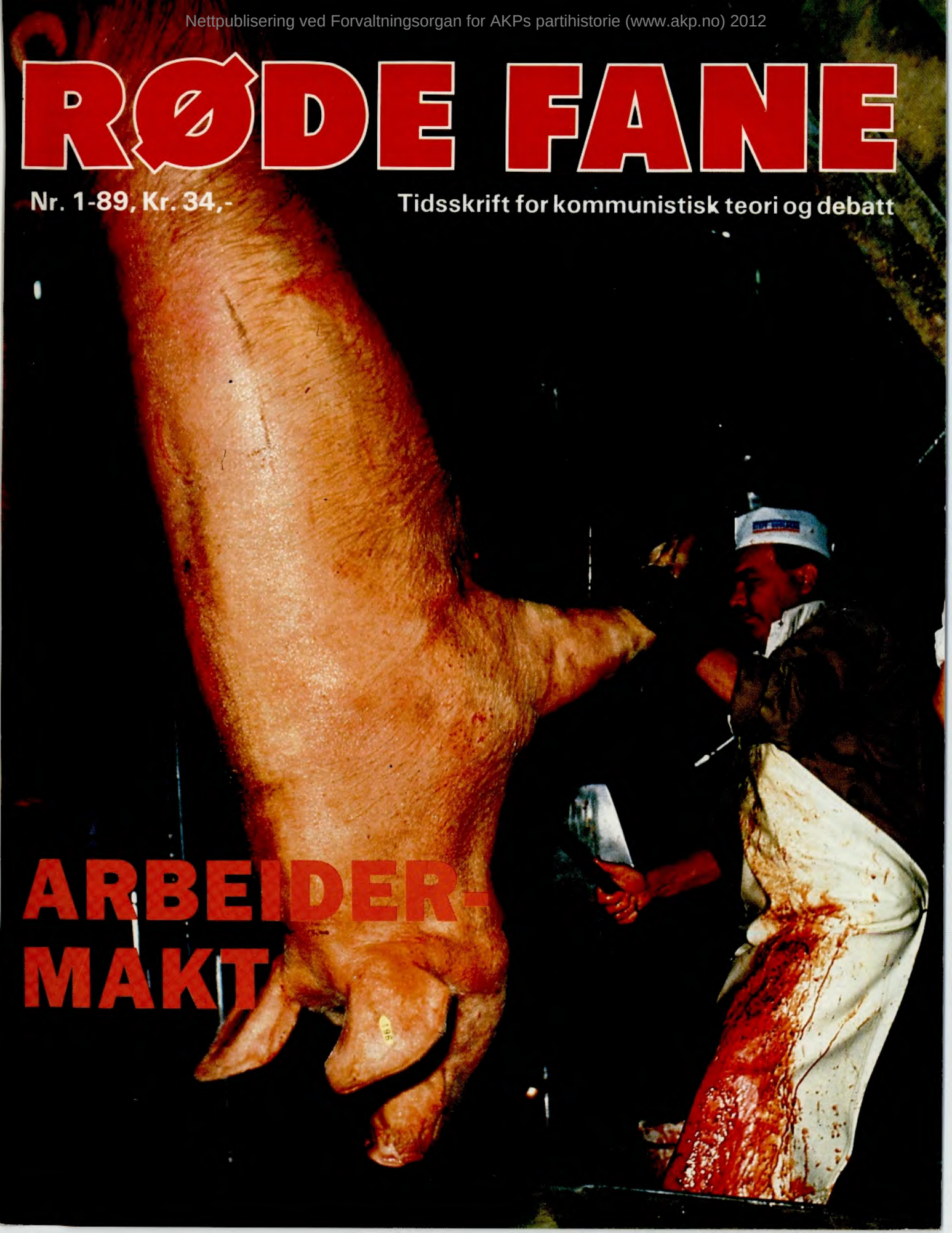


RØDE FANE

Nr. 1-89, Kr. 34,-

Tidsskrift for kommunistisk teori og debatt



ARBEIDER-
MAKT

Klipp & kommentar

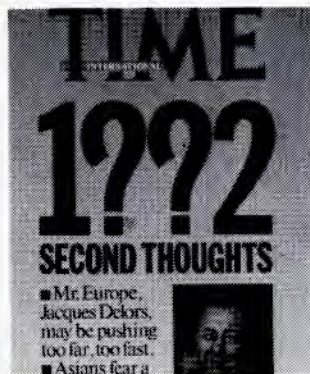
SMUSSPRESSE



Middagspressen: «Frk. Hammerichs store, deilige lyse hår var farga rødt. Størkna blod pipla ut av såret der kula hadde trengt inn. Og frøken Hammerich lå der - halvt avkledd.»

Slik starter Per Stounbjerg sin artikkel om journalismekritikkens retorikk i NYT NORDISK FORUM Nr. 54. Han hevder at journalistikken er blitt litterær, og han kritiserer kritikerne for at de ikke kjenner sitt objekt godt nok.

STÅ PÅ



«TIME» frykter at Mr. Europa, Jacques Delors står på for hardt i for å etablere det indre markedet innen

1992. Delors sjøl regner med at dette vil gå greit dersom det ikke blir alvorlig økonomisk trøbbel i EF-landa. Men britene vil gjerne være britiske, - og holde på sjølråderetten. Det skaper problem, medgir Delors.

KVINDEPARTI

ARBEJDER AVISEN

utgivet af Kommunistisk Arbejderparti i Danmark

Ingen
afklaring

Fremskridt for en hist.

Grethe Jensen gir en del klare synspunkt på det danske kvindeparti, i Arbejderavisen nr. 6 i år. Hun mener kvinnepartiet må ta stilling til kapitalismen. Partiet kommer med reaksjonært vrøvl når de hevder at både direktøren og arbeideren kommer til å stå til knes i vann som følge av drivhuseffekten, og at slike ting som profittrente dermed blir uinteressant.

Jensen mener å konstatere at Kvindepartiets teoretiske grunnlag er totalt utflytende. Videre at partiet havner på biologiske forklaringsmodeller når de skal gi svar på sosiale kjønnsforskjeller. Sier altså Grethe Jensen i artikkelen, som er iøynefallende merket med vignetten «Synspunkt».

AKKEDEIA

Nordkalottforlaget ga i fjor ut Frithjof Vang: Åse Iselin

I landet Akkedeia, illustrert av Ann Sissel Røthe. Her om Kruseroll:

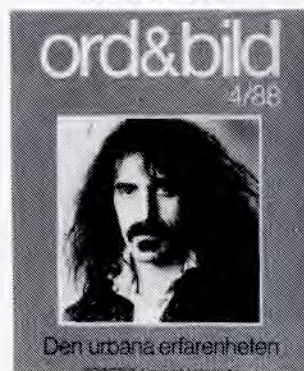


Det var en liten kruseroll / som bodde i et sluseholl. Han va så liten som en knott. De kalte han før Litt-jetott.

Og alle erta han og sa: Kor liten e du? Ha-ha-ha Og ho-ho-ho og hi-hi hi! / Kor liten går det an å bli?

Men kruserollen svarte straks: / Å nei, kor dokker hadde flaks! / Vess krollan ikkje va så små, kem skulle dokker erte då?

POSTMODERNE ANSTALT



Jon Hellesnes er på kort vilt i Ord & bild nr. 4/88 med et P.S. til boka: Den postmoderne anstalten. Hellesnes tegner med sedvanlig skarp moralfilosofi

fisk penn postmodernistenes normoppløsning. Også resonnementet og dialogen kaster postmodernistene på båten, noe Hellesnes demonstrerer gjennom følgende dialog mellom seg sjøl og en feltprest om sjølbestemt abort;

— Hvorfor motstander av provosert abort?

— Fordi det fins et absolutt moralsk krav, en overordna kategorisk norm, og den er retta til alle: Det er forbudt å ta liv.

— Men du er jo feltprest, menneske. Dermed er ikke denne normen absolutt for deg. Du godtar jo unntak fra denne regelen. Du slutter opp om det militære forsvaret. For å redde konsistensen i ditt resonnement må du gjøre ett av tre:

1) Bytt ut din norm med en annen grunnnorm.

2) Endre ditt militærpolitiske synspunkt.

3) Endre ditt syn på abort.

På dette tidspunktet griper postmodernisten inn og hevder at Hellesnes ikke har noen rett til å kreve noe konsistent resonnement fra feltpresten. Ikke fra han, eller fra noen annen. Alt og ingenting er sant - nemlig.

- Alle vilje til sannhet er makt

- all argumentasjon er symbolsk vold

Hellesnes konkluderer med at dersom noen med de nevnte to standpunkt fikk makt ville resultatet enten bli en fleip eller en katastrofe. Og det er det som skjer i den postmoderne anstalten; En fleip som forvandler seg til en katastrofe som forvandler seg til en fleip.....

RØDE FANE

INNHold

Klipp og kommentar	s.2
Innhold	s.3
LEDER:	
Omstilling til kunnskap	s.4
KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT:	
Møt omstillingene, av Lars Simonsen	s.6
Omsorgsfag, av Redaksjonen i Røde Fane	s.8
Automatisering på Tandberg, av Arnstein Leonardsen	s.13
Just-In-time, av Arve Ottersen	s.18
Næringsmiddel arbeider, av Stein Stugu og Lars Simonsen	s.21
Kvinnelige organisasjonsformer, av Jon Sandvik	s.28
Veteranene på «McHarvard», av Mark Feinberg	s.32
Kvalifikasjoner og arbeidermakt, av Jon Sjøtveit	s.37
LITTERATUR:	
Fra toppen av Pisgah, av Jon Sandvik	s.43

ARBEIDERMAKT



Flere artikler diskuterer hvordan arbeiderklassen skal møte innføringen av ny teknologi på arbeidsplassen. Jon Sjøtveit diskuterer sosiologen Jon Gulowsens studie om kvalifikasjoner og arbeidermakt.

SIDE 5 TIL 42

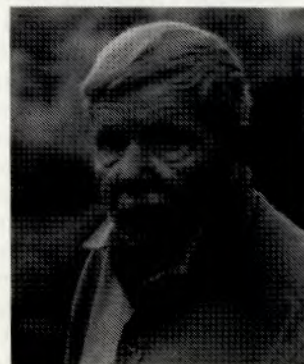
KVINNER



Omsorgsyrkene diskuteres spesielt i et intervju Redaksjonen har gjort med fire tillitsvalgte innen disse yrkene. Og i to artikler presenteres de kvinnelige arbeiderne ved Harvard universitetet. Den amerikanske arbeiderklassens fortropp.

SIDE 8, 28 OG 32

LITTERATUR



Jon Sandvik har intervjuet den amerikanske forfatteren John Sanford. En kommunistisk veteran og en litterær gigant.

SIDE 43

RØDE FANE

Utgitt av
Arbeidernes kommunistparti
(marxist-leninistene)

Nr. 1 — 1989 — 18.årg.
ABONNEMENT: 180 kr pr. år.

Bestill fra:
Røde Fane,
Gøteborggata 8
0566 Oslo 5

ISSN 0332-7892

Adresse redaksjonen:
Gøteborggata 8
0566 Oslo 5
Postgiro nr. 2 20 84 78
Telefon: 02 / 384250

Redaktør og ansvarlig utgiver:
Trond Christoffersen

Trykt hos A/S Reprografisk
industri

OMSTILLING TIL KUNNSKAP?

■ ■ I 10 år har det vært preket fra forskjellige forstå-segpåere at Norge må kvitte seg med den tradisjonelle industri, omstille til kunnskapsindustri, etterindustrialisert samfunn o.l. — hvis ikke går vi på dunken. I 1988 kan vi oppsummere at formuene har økt som aldri før og bidraget har kommet fra — tradisjonell industri og sjøfart. Men Norge har et reelt industrielt problem — det som avvikles eller selges til utlandet er i stor grad produksjonsindustrien — og hvor blir det av den nye?

■ ■ I 8 år har kapitalen metta seg på olja — uten å gidde gjøre noe annet. Høyre skulle få til omstilling ved å la markedet slippe fritt. Men hva sitter vi igjen med etter at jappene har spilt og festa opp pengene? Oljeprisfallet i 86 og krakket 87 fikk kapitalen til våkne og innse at festen tok slutt, men nå kunne de ikke gå tilbake til sine gamle beiter for det er en ny teknologisk virkelighet for all produksjonsindustri. AP har gått i spissen for å endre konkurransebetingelsene — senke kostnadene.

■ ■ Her har de brukt en god porsjon kynisme med rå-kjør i rentespørsmål og arbeidsløshet. Det gir kanskje et mer europisk kostnads-nivå, men gir det omstilling?

Hva pokker skal man med omstilling? Hvem har glede av det? På begynnelsen av 80 — tallet satte LO og Norges Industriforbund seg ned og laget store nasjonale planer. Og det største og samlende mål for Norge skulle være: Å øke verdiskapninga med 50% til år 2000. I sannhet en målsetting som er kapitalen verdig, og så grå at en kunne grine av mindre.

■ ■ Og Hvem tenker omstillingsprofetene på når de

snakker om kunnskapsbaserte samfunn, alle andre enn arbeiderklassen selvfølgelig. For den har jo ingen kunnskaper som er verd å samle på. Skolen skal også splittes nå — så eliten kan få dyrke sine kunnskasper ifred. Og folk i omsorgsyrkene, hører de med til de kunnskapsarbeiderne det må satses på? Nei det er klart, for det første er de kvinner, for det andre er de offentlig ansatte — og det er jo en utgiftspost må vite.

■ ■ Innføring av ny teknologi og omstilling er slett ingen klassenøytral prosess og det er slett ikke likegyldig hvem som lager programmet for det. Kanskje de som er utdefinert eller klare rasjonaliseringsobjekter burde slå seg sammen og lage et forslag?

■ ■ Da måtte vi for det første slå fast at det er et poeng å bo her i landet, i stedet for å flytte til EF og middelhavskysten. For det andre måtte de sosiale mål vært bygd inn i omstillingsplanen.

■ ■ kunnskap for folket

■ ■ et helse og sosialvesen som gir folk trygghet og et bedre liv ikke bare løser mer og mer sofistikerte problemer.

■ ■ Trygghet for inntekt — også når en rasjonaliserer vekk seg sjøl.

■ ■ Omfordeling av ar-

beidsbyrden i samfunnet mellom kjønn og klasser slik at vi kan skape et demokrati der folk tar aktivt del.

■ ■ For det tredje et opplegg for både produksjon og forbruk som satser på bevaring av miljøet for framtidige slekter. En slik plan kunne nok mobilisere for en virkelig omstilling. Men da måtte den basere seg på arbeiderklassen og dens kunnskaper. Dessuten måtte noen andre enn de ved makta stille seg i spissen for prosjektet.



KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



ARBEIDETS ORGANISERING

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

MØT OMSTILLINGENE!

Kapitalen internasjonalt og også i Norge er inne i en svær omstillingsprosess. Både på det internasjonale plan med utvikling av de store blokkene og deres innflytelsessfærer, og på det lokale plan med sammenslåing, konkurser og teknologisk fornying. Kampen om hvem som skal bli de dominerende utbytternasjonene i neste århundre er i full gang; hvem og ikke minst hvordan.

Av Lars Simonsen

Både Sovjets omlegging av sin politikk fra vekt på krigsekspanjon til økonomisk ombygging, EF's kraftsatsing på indre marked fra 1992, og proteksjonismekrigen mellom USA og Japan er uttrykk for den vekt de store legger på å styrke sitt økonomiske fundament til kommende oppgjør.

Norge trekkes med i dette gjennom den internasjonale handel — ikke minst gjennom presset fra EF. Norsk kapital utsettes for lønnsomhetspress som gir

seg både tekniske og organisatoriske utslag.

Den mye omtalte konkurranseevnene dreier seg om noe langt mere enn lønninger, ja egentlig om noe helt annet. Den omfattende teknologiske omlegging som er i gang i alle industriland og NIC-land vil skape helt nye betingelser for å kunne være produsentland. I tilknytning til dette utvikles det forskjellige organisasjonsmodeller ut fra de enkelte lands kulturelle og organisasjonsmessi-

ge tradisjon. I denne store omveltningssprosess er det derfor en intim sammenheng mellom teknikk, organisasjon og makt.

Det utvikles teknologi som kan øke produktivitet og lønnsomhet for kapitalen.

Det utvikles organisasjonsformer som kan utbytte arbeiderklassen ennå mer enn tidligere, og som passer til drift av den nye teknologi.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Skjebnebestemt utvikling

Noen ser på dette som en enveiskjøring. En må bøye seg for «utviklinga». Jeg mener at marxister må holde fast på at «utviklinga» er svært avhengig av klassekampen. Selv innafor kapitalismen har vi kampmuligheter, forskjeller de enkelte land i mellom viser det. Dessuten har vi perspektivet om sosialismen — en alternativ organisasjons- og samfunnsform. Viktige sider ved omstruktureringa er:

* **Oppsplitting av kvalifiserte jobber i flere ulike jobber.** (En fortsettelse av Taylorismen.)

* **Mange folk får mindre kunnskap, og disse blir ikke tatt med ved videreutdanning i bedriftene.**

* **Det kastes vrak på mange eldre fagfolk og deres kunnskap.**

Vi må huske på at omorganisering for kapitalen alltid har to siktemål, både å forbedre arbeidsprosessen teknisk og sikre makta til kapitalen.

Marxister har ofte en tendens til å behandle de to sidene hver for seg, noe som kan gi seg utslag i enten en tiljubling til den nye teknologiens muligheter, eller til kritikk av kapitalens utbyttingsformer.

Arbeiderklassen vil alltid reagere mot økt utsvetting, men det er ikke likegyldig hvilken linje eller reaksjon vi velger. Både kamp mot teknologiske omstillinger og krav om opplæring og kontroll med ny teknologi, er mulige svar.

Vår oppgave må være å prøve å se tingene i sammenheng og prøve å utvikle program for kampen idag, samtidig som den gir perspektiver framover.

Kunnskap er makt

Kunnskap — både teoretisk og praktisk, er et viktig utgangspunkt for, og en viktig del av kampen om innflytelse og makt i samfunnet. Dette gjelder alle klasser og lag. I arbeidssammenheng vil det være viktig for organiseringa hvor kunnskapen er plassert.

Vi ønsker kunnskap og utdanning for det store flertallet. I dag kommer det fra flere hold press for private eliteskoler, klager over at Norge mangler en elite

osv. Denne strømmen må vi slå mot ikke bare i skolesammenheng, men også på arbeidsplassene.

Arbeiderklassen er den viktigste produktivkraft i samfunnet, økte kunnskaper og ferdigheter til arbeiderklassen er den viktigste måten å øke samfunnets rikdommer på.

Bred spredning av kunnskap i arbeiderklassen har også en demokratisk side. Hvis noen få skal dra avgårde med høy utdanning, etterutdanning, voksenopplæring osv. vil det være udemokratisk overfor de mange som egentlig betaler dette.

Det må reises en kamp mot videre oppsplitting av manuelt og intellektuelt arbeid. Datateknologien kan brukes til en ennå mere nitidig adskillelse mellom det manuelle og intellektuelle arbeidet. Den kan også brukes til det stikk motsatte.

Når vi utvikler linje for kampen idag må vi ta sikte på en forening av manuelt og intellektuelt arbeid. Vårt utgangspunkt er at krav om fagutdanning og utvikling av nye fag i tilknytning til ny teknikk er den beste måten å møte oppsplittingsforsøka på.

Rasjonalisering

Noen korte synspunkter på rasjonalisering.

1. Følg med på utviklinga av ny teknologi. Vær tidlig ute. Hvis du skjønner at din bransje begynner å bli ulønnsom, har synkende produktivitet og andre bedrifter automatiserer — vær obs. Snart kommer et rasjonaliseringsframstøt. Om du lukker øya for det, kan du være viss på at din kapitalist ikke gjør det. Bruk heller tida — tenk hva ledelsen vil gjøre, hva tjener deg og dere, hvilke alternativer finnes.

2. Må maskinen være slik? Du møter rasjonalisering ved at din kapitalist kjøper en ny maskin. Men egentlig kjøper han en ny måte å organisere utbyttinga på.

Maskinen er løsninga på et teknisk problem, men som kjent finnes det mange løsninger på et problem. En konkret løsning er også et valg av hvordan den sosiale organisasjon skal være. Hvor mye og hvilke deler av arbeidet skal du

gjøre, og hva skal andre gjøre?

Det er ikke lett å stille krav om tekniske løsninger, men hvis du føler at den nye teknologi fratar deg jobbinnhold og kvalifikasjon — forlang å få beholde den, eller få ny. Krev løsninger som ivaretar dine interesser.

Om du ikke har filla greie på teknikk, så la deg ikke vippe av pinnen: Det viktigste er å kjenne sine egne interesser og stille krav ut fra det.

Det er ingeniørene, maskinkonstruktørene og leverandører som må finne løsninger.

3. Kan det nye utstyret programmeres? Du skal kunne programmeringa, og all maskinstilling som er nødvendig for å produsere og drive normalt vedlikehold. Dersom leverandøren sier at det er for vanskelig å lære deg programmeringa og ber deg ligge unna, da er det sannsynligvis et dårlig utstyr.

4. Nye tekniske løsninger er også nye sosiale og organisatoriske løsninger. Hvor langt skal en gå med på at arbeiderne skal ta ansvar for driften under dagens system?

Konkret vurdering

Det er sjølsagt en konkret vurdering i hvert tilfelle, men jeg mener vi kan gå ganske langt, men at vi bør ligge unna personalansvar som forplikter en til å drive utsvetting av sine arbeidskamerater.

Noen synes kanskje dette er fryktelig «høyre», men jeg mener alternativet i det daglige er verre. Mange småsjefer og mellomsjikt kan gi mye irritasjon og ubehag i hverdagen.

På lang sikt må det jo og være en fordel at arbeiderne lærer å drive med mest mulig selv om det ikke blir sosialisme av det. Likevel, det går an å stille spørsmålet, når vi først må overta mer og mer av ansvaret, hvorfor ikke overta alt? Hva skal vi egentlig med kapitalister?

(For ordens skyld, hvis noen skulle være i tvil. Dette er veldig industrirettet, og baserer seg på mine egne erfaringer. For folk som jobber i sosiale yrker er vel nye organisasjonsmodeller fra diverse konsulenter kanskje mere aktuelt enn nye maskiner. Men en del felles erfaringer kan det vel være.) ■

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

OMSORGSFAG

Nylig har en arbeidsgruppe nedsatt av Kirke- og undervisningsdepartementet foreslått at det utvikles en 3-årig generalistutdanning i helse- og sosialsektoren. Forslaget betyr bl.a. at det skal være mulig å ta fagbrev etter å ha vært lærling i barnehage, på sjukehus og som hjemmehjelper. Dette skal så gi generell kompetanse for arbeid i disse institusjonene. I Oslo er det allerede i gang et forsøk med fagopplæring for barnehageassistenter. Hvordan skal progressive stille seg til slike nye utdanninger, hvilke konsekvenser får de for yrkesgruppene i denne sektoren og hvilke krav er de viktigste for ufaglærte assistenter?

Av Redaksjonen i Røde Fane

For å diskutere disse spørsmålene har Røde Fane samlet fire representanter for fire aktuelle grupper i denn sektoren: **Aslaug Watten**, leder i Oslo Førskolelærerrlag. **Tone Jakobsen**, tillitsvalgt i Norsk Kommuneforbund i Oslo og tidligere leder for Barnehagepersonalets fagforening i Oslo. **Ingunn Vatnøy**, sjukepleier og tidligere leder for Landslaget for norske sykepleierstudenter. **Randi Saure**, pleieassistent ved sjukehjem. Hun har vært leder for YLI i to perioder.

Fagutdanning

RF: Er det positivt at det etableres fagutdanning for barnehageassistenter, eller må det vurderes som et angrep på eksisterende faggrupper i barnehagene?

TJ: Barnehageassistenterne utgjør i dag en stor gruppe barnehageansatte. Kravet vårt om utdanning springer ut fra vår situasjon som ufaglærte, og dette

kravet kom lenge før myndigheten fant ut at de kunne løse problemer ved å etablere en utdanning for oss. Jeg syns dette skal være utgangspunktet og rager mot forsøk på hindre at noen skal få seg en utdanning. Det som er viktig i dag er at en stor gruppe kvinner som er utelukkert fra en utdanning, skal kunne få en annen. Det er ikke alle som ønsker å ta artium, derfor har vi en oppgave med å finne nye utdanningsformer. Et eksempel på dette er den utdanning for barnehageassistenter som jeg har vært med på å prøve ut i Oslo. Hvis myndighetene eventuelt ønsker å misbruke denne utdanningen får vi ta det problemet når det kommer.

AW: Jeg er enig i utgangspunktet om at det er positivt at kvinner i tradisjonelle kvinneyrker får en utdanning og blir faglært. Jeg ser også at det faglige nivået i barnehagene heves ved at assistenter får utdanning. Men jeg ser samtidig en del problemer: Assistentopplæringa lig-

ger tett opp til førskolelærerutdanninga. Dette kan føre til at vi trekkes bort fra arbeid med barn, og at dette overlates til faglærte assistenter. Vi ser det som viktig å beholde arbeidet med barn. Vi ønsker ikke å ende opp som sjefer i administrative stillinger, men ser klart en fare for at dette kan skje i krisetider som nå. Det er også en fare for at fagutdanning for assistentene kan bli en sovepute for myndighetene, og at de ikke sørger for skikkelig lønns- og arbeidsforhold for førskolelærere.

TJ: Førskolelærerne er nødt til å godta vårt standpunkt om at vi ikke vil la oss bruke for å presse førskolelærerne vekk fra arbeid med barn. Vi ønsker å bli faglærte assistenter, men innser samtidig at vi ikke blir førskolelærere.

IV: Denne diskusjonen gjenspeiler at vi representerer to forskjellige områder. Utdanning for assistenter i barnehagene kan sammenlignes med hjelpepleierutdanninga. Den kom fordi sjukepleierne var for få til å ivareta omsorgsoppgavene. Det var et framskritt å få faglærte assistenter. Hjelpepleierne lærer deler av det vi lærer, og jeg ser det som viktig å bevare den utdanninga i motsetning til forslaget om en «generalistutdanning» som skal romme allt fra hjemmehjelpere til fotterapeuter. Dette vil svekke fagkunnskapene til f.eks hjelpepleierene som er våre medarbeidere.

Påbygging

RF: Men hvordan vurderer du en løsning som betyr mulighet til å ta fagbrev som hjelpepleier, og utdanne seg videre til sjukepleier uten å ha tatt artium først?

IV: Jeg er ikke tilhenger av å lage en slik trinnvis modell nå. Men det kan godt tenkes at det finnes en bedre måte å legge opp utdanninga på. Med en så kort sjukepleierutdanning som vi har i dag (tre år), stilles det svært store krav til basiskunnskapene.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

TJ: Jeg har ingen forutsetninger for å diskutere innholdet i hjelpepleier- eller sjukepleierutdanninga, men jeg synes det er noe som skurrer når en risikerer å ikke bli tatt inn ved Barnevernsakademiet fordi en ikke har full artium, sjøl om en har 11 års erfaring fra barnehage. Dette var situasjonen for få år sida da det var mange søkere. Det er noe som er galt når teorikunnskaper tillegges så stor vekt framfor praktiske erfaringer. Det

AW: Utdanning for assistenter står i klar kontrast til mytene om kvinner og omsorgsfag. Men det er helt nødvendig at den utdanninga ikke blir ei blindgate — at det blir mulig å bygge på utdanninga for å bli førskolelærer. Samtidig må det sikres at ikke førskolelærerutdanninga svekkes ved at opptakskravene reduseres. Vi må passe på så vi ikke får konflikter av typen hjelpepleier mot sjukepleier, inn i barnehagene.



er klart det er nødvendig å måle kvalifikasjoner blant søkere, men det må finnes andre kriterier enn bare artium.

RS: Det viktigste for kvinneyrkene er å bli godtatt og få kompetanse ut i fra hva de er. Den viktigste kampen for hjelpepleiere er å få lov til å være hjelpepleiere. Dette står i klar motsetning til ideer om at jenter kan allt innafor omsorgs-yrkene fordi vi er jenter. Jeg mener det er riktig at hjelpepleierutdanninga kan telle som opptak til sjukepleierhøgskoler på lik linje med artium, men er mot at det også skal gi forkorta utdanningstid. Det vil føre til svekking av fagene, fordi hjelpepleier og sjukepleier faktisk er to forskjellige yrker.

IV: Konflikten mellom oss og hjelpepleierne er overdrevet. I virkeligheten går den i første rekke mellom forbundslederne. På arbeidsplassene er den ikke så framtrædende, stort sett samarbeider vi godt og har respekt for hverandres kvaliteter. Men vi må være klar over at konflikter kan dukke opp som f.eks når sjukepleierforbundet steiler over hjelpepleierens krav om videreutdanning i geriatri. Vi må fortsatt slåss for kvaliteten i utdanningene våre. Det ville vært urelevant for oss å kreve kortere medisinstudier fordi vi var sjukepleiere. Jeg mener at det ikke er akutelt å få kortere sjukepleierutdanning for hjelpepleiere.

TJ: Det er helt nødvendig at en ut-

danning gir kompetanse. En snekker er en snekker. Ingen er i tvil om kunnskaper. Nettopp derfor er en tradisjonell fagopplæring med fagbrev som resultat, så viktig. Vi har jo f.eks. i dag en barnepleierlinje i videregående skoler for ungdom som ønsker jobb i barnehage. Denne linja gir ingen kompetanse annet enn at en lærer noe ved å gå der, og det er dessverre typisk for jentelinjer. Fagutdanning etter tradisjonelt mønster har den fordelen at den gir samme kompetanse og lønnsnivå som i tradisjonelle mannsfag — i hvert fall så lenge vi holder oss til offentlig sektor. På den andre sida er jeg heller ikke ute etter noen snarvei for å bli førskolelærer, men om min fagutdanning når det gjelder innhold og kvalitet, tilsvarer deler av førskolelærerutdanninga, er det klart jeg skal få godtgjort det i form av kortere utdanningstid.

IV: Det er gjort en undersøkelse blant sjukepleiere, som tidligere var hjelpepleiere, om hjelpepleierne burde få fritak for deler av utdanninga. 85% svarte at det burde de ikke. Blant de siste 15% viste det seg at halvparten var menn.

Ingunn Vatnøy, sykepleier: «Det er ikke profesjons-skillene, men kvinnelønna og arbeidsforholdene som skaper problemer for ansatte i omsorgsykker. Dette gjelder for den ufaglærte såvel som for den høyskoleutdannede.»

Kort lønns-stige

RF: Er det ikke et tankekors at en hjelpepleier lønnsmessig bare ligger ett trinn over en ufaglært assistent?

RS: Det er ikke utypisk at kvinnelønna ligger så lavt, og at utdanning lønnsmessig gir så lite. Se bare på sjukepleierlønna!

AW: De samme små forskjellene er det mellom assistenter og førskolelærere. En nyutdanna avdelingsleder vil f.eks oppleve at assistentene kan ha bedre betalt. Det er ganske skremmende og forskjellen vil bli enda mindre når det er snakk om faglærte assistenter. Dette kan bety at færre søker førskolelærerut-

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

danning, noe som gir oss færre høgsko-leutdanna folk og dårligere kvalitet på personalet. På den andre sida kan fag-lærte assistenter gi en generell heving av lønnsnivået i barnehagene.

TJ: Jeg veit ikke om det er så urimelig at en assistent med lang erfaring kan tjene mer enn en førskolelærer som kommer rett fra skolebenken. Det er også i vår interesse at økt lønn i bønn fører til økt lønn på toppen. Det er viktig for å stimulere til videreutdanning. Ellers vil jeg nevne at vi i barnehagene sjøl har vært med på å svartmale situasjonene i barnehagene, og dermed sverte våre egne jobber — jamfør lærerlagets annonsekampanje.

AW: Jeg er uenig i at vi har svartmalt situasjonen. Vi har derimot gitt opinio-nen og politikerne et bilde av hvor ille situasjonen er i dag.

IV: Det er illusorisk å tro at ny utdanning automatisk gir mer lønn. Sjukepleierne har trodd at vi ved å gå inn i AF skulle få bedre lønn, men det skjer jo ikke idag. Forbundet har gått inn for en fag-stige der f.eks gjennomførte kurs skal gi lønnskompetanse. Mange synes nok tanken er fin, men det finnes ikke en konkret plan for hvordan dette skal gjennomføres. I Oslo kommune starter ingeniører og sjukepleiere på samme

Aslaug Watten, førskolelærer: «Formell utdanning for barnehageassistenter kan bli en sovepute for myndighetene med hen-syn på mangelen på kvalifisert personale.»

lønnstrinn. Ingeniørene har uttallige stillingsbetegnelser å sikre lønnsutvik-linga gjennom — vi har ingen.

RF: Er ikke en generalistutdanning li-kevel et viktig krav for å få gjennomslag for at utdanning skal gi kompetanse — noe et fagbrev faktisk gir?

IV: Begrepet generalistutdanning har blitt brukt om grunnleggende sjuke-pleierutdanning, et begrep som er viktig for å beskrive utdanninga slik vi vil ha den, og dermed har det blitt et begrep som har stått i motsetning til spesialisering. Myndighetene har skjønt at det er nyttig å bruke begrepet generalist, men den utdanninga som nå er foreslått vil i praksis føre til spesialisering. Jeg vurde-



rer dette som en videreføring av tankene om livslang læring og trinnvis utdan-ning.

RS: Dette forslaget vil bety at jenteut-danningene som tradisjonelt har hatt en modell, overføres til en annen modell som har vært brukt til utdanning av f. eks. snekkere. Men det er jo snakk om helt forskjellige yrker. På hvem sine premsser kommer slike nye utdannings-modeller? Jeg er ikke interessert i at kvinneyrkene skal gå inn på de tradisjo-nelle mannsfage sine premisser. Vi har en tradisjon i våre utdanninger og den bør vi ta vare på.

RF: Men hvis den tradisjonen er dår-

lig lønn, er det ikke da viktig å forandre den?

RS: Dårlig lønn kommer av at dette dreier seg om kvinnearbeid, omsorgsar-beid og tilleggslønn. Det har ingen sammenheng med faget vårt. Forandrer vi på utdanninga betyr det ikke at om-sorgsyrkene blir oppvurdert.

TJ: Et annet argument mot genera-listutdanninga er at du skal lære så mye om så mange forskjellige yrker på kort tid at opplæringa nødvendigvis vil bli overfladisk og kunnskapene deretter. Etter å ha vært med på å lage forslag til en fagutdanning for oss, kan jeg ikke skjønne hvordan den skulle kunne dekke det som er viktig i faget på kortere tid

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

enn tre år. Hver enkelt av faggruppene som omfattes av generalistutdanninga taper på at en lærer litt her og litt der, og flyttes rundt ettersom behovet forandrer seg.

AW: Det er klart at generalistutdanninga er dårligere for alle grupper enn utdanning for barnehageassistenter. For barnehagen blir den også dårligere fordi en generalistutdanning gir mindre opplæring i arbeid med barn.

at barnehagene skal holdes åpne ved å bruke assistenter. Vi er redd vi kan bite oss sjøl i halen.

TJ: Det at pleieassistenter går i hjelpepleierstillinger forhindrer at mange avdelinger på sjukehem stenges i dag. I Oslo barnehagene er det over 200 assistenter som har fått dispensasjon for å fungere i avdelingslederstillinger. Dette er hverken en god eller riktig løsning, men det er dispensasjoner fra en lov vi

skal være hjelpepleiere og sjukepleiere ansatt på sjukehjemsavdelingene. Men samtidig er det jævlig at pleieassistenter i dag blir gående på korttidskontrakter uten de rettighetene andre har etter arbeidsmiljøloven. Jeg mener heller ikke det er riktig å legge ned skoler i Finnmark fordi det ikke finnes faglig kvalifiserte lærere, med det er faglig uforsvarlig å godta ufaglærte i sånne stillinger uten å blunke. Derfor er det helt rett av organisasjonene å holde knallhardt på krav til faglig nivå. Så får vi heller slåss for at pleieassistenter skal få utdanning med lønn for å bli hjelpepleiere.

IV: En av grunnene til personalmangelen i helsesektoren er at utdanningskapaasiteten er for dårlig, det er massevis av søkere som hvert år blir avvist.

AW: Jeg vil slåss for å opprettholde det faglige nivået, og det er farlig å gå inn på billige løsninger p.g.a. mangel på fagfolk. Vi må se på hvorfor folk ikke søker førskolelærerutdanninga, og da er det klart at det er lønns- og arbeidsforhold som avgjør. Likevel vil vi strekke oss langt for å få til løsninger for at avdelinger ikke blir nedlagt — som f. eks. dispensasjoner. Men ett sted må grensa gå for at intensjonene i barnehageloven skal opprettholdes.

RF: Er det riktig å tviholde på opp-



Kvalifikasjoner

RF: Er det ikke bedre å bruke ufaglærte i barnehager og på sjukehem framfor å måtte stenge avdelinger?

AW: Nettopp det perspektivet er noe som gjør meg skeptisk til assistentutdanninga. I krisetider vil kvalitet gå på bekostning av kvantitet, og det blir et krav om flere avdelinger uansett om det finner fagpersoner eller ikke. Det kan være vanskelig å forsvare nødvendigheten av førskolelærere hvis det samtidig finnes nok faglærte assistenter. Det er nok av dem som mener at det ikke er behov for utdanning for å jobbe i barnehage, og vi merker kravet fra politikere om

er enige om å forsvare. Små ungdomskull kan gi oss mangel på førskolelærere, og assistenter også for den saks skyld, i flere år framover. Skal vi tviholde på faglige krav til bemanninga betyr det at vi legger ned det offentlige barnehagetilbudet og overlater tilbudet til de private dagmammaene. Det er klart førskolelærerne får problemer både med oss og opinionen så vi ser at det i endel avdelinger er to førskolelærere, mens andre avdelinger i den samme bydelen er stengt fordi det mangler førskolelærere. Vi er ikke tjent med avtaler som åpner for flere førskolelærere i en avdeling, når det er ekstrem mangel på dem.

RS: Jeg mener prinsipielt at det bare

Tone Jakobsen, barnehageassistent: «Det er urimelig at jeg med 11 års yrkeserfaring ikke kan studere ved Barnevernsakademiet fordi jeg ikke har artium.»

taktskravene til høyskolene når ungdomskullene synker utover i 90-åra og arbeidsmarkedet kanskje blir strammere igjen?

IV: Jeg er ikke villig til å gå inn på den diskusjonen. Det står mange søkere i kø både til høyskoleutdanningene og grunnskoleutdanningen. Hverken formell eller reell kompetanse i seg sjøl berdrer lønna eller arbeidsvikåra våre i særlig grad, fordi vi er kvinner. Vi skal hver for oss slåss for kvaliteten i utdanningene våre. Men det er helt avgjørende at vi sammen slåss for heving av kvinnelønna, og da er solidaritet mellom fagforeninger og yrkesgrupper i

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



helse og sosialvesenet det som kan bringe oss nærmere målet.

Kvinnelønn

AW: Det som vil avgjøre er om vi klarer å gjøre kvinneyrkene attraktive. Problemet vi står overfor er at politikerne ikke gir kvinneyrkene i offentlig sektor noen status. Det er helt utenkelig at f.eks. ingeniører skulle stå overfor et sånt problem.

RS: Lønnskampen og arbeidsvilkår vil avgjøre. Hvorfor er det så mange som går i halve og kvarte stillinger og ikke utnytter kapasiteten sin? Jo, fordi det

mangler barnehageplasser, og det lønner seg ikke å jobbe mer. Det er ikke engang mulig å jobbe full tid for en hjelpepleier med små barn. Hjelpepleiere er gjennomsnittlig 6 år i yrket før de slutter. Vi må gripe fatt i arbeidsvilkåra hvis vi skal gjøre noe med rekrutteringa til yrket.

TJ: Det er lettere å komme inn på universitetet enn på endel av høyskolene. Universitetene gir faktisk poeng for arbeidslivs-erfaring. Vi er ikke uenige om langsiktige krav om å heve kvinnelønnene og statusen for omsorgsyrkene, men hva gjør vi i mellomtida? I dag er høyresida i ferd med å få oppslutning for standpunkter om at foreldre kan dri-

ve barnehagene på egenhånd. Jeg kjenner mange assistenter som har mye kunnskap og erfaring, men som aldri vil drømme om å ta artium. Det er kvinnefiendlig at disse ikke skal kunne gå videre og skaffe seg en utdanning som gjør at de kanskje vil fortsette i jobben.

RS: Når jeg har jobba 5 år på sykehjem som assistent er jeg bedre kvalifisert til opptak på sykepleierutdanning enn en som kommer rett fra gymnaset. Men jeg føler meg ikke kvalifisert til å hoppe inn på det andre året i den utdanninga. Jeg er redd for å stykke opp de 3-årige høyskoleutdanningene fordi jeg er redd de da etterhvert forsvinner. Det er viktig for oss å beholde de korte utdanningene til f.eks. hjelpepleier og ikke stille krav om at alle skal ha høyskoleutdanning. Det kan også være riktig å reise krav om gratis forkurs for å komme inn på sykepleierutdanning. Slike forkurs finnes i dag for fagarbeidere som ønsker å komme inn på ingeniørhøyskolene.

IV: Vi må opprettholde en del formelle kvalifikasjonskrav, fordi skikkelige basiskunnskaper i f.eks. biokjemi og matematikk er avgjørende for å bli sykepleier. Det trenger ikke nødvendigvis være artium, men det må være et alter-

***Randi Saure, pleieassistent:** «1 års generalistutdanning for assistenter i helse og sosialvesenet vil svekke kompetansen og fagbevisstheten for de ulike yrkesgruppene.»*

nativ i en eller annen form, slik at du kan dokumentere kunnskapene, og ha mulighet til å følge undervisninga siden.

TJ: Det er klart at en utdanning må vurderes konkret for den kan gi kompetanse i forhold til en annen. Men siden det er typisk for kvinner å ta korte gjerne avbrutte utdanninger er kravet om mulighet til å bygge på denne, et viktig kvinnekrav. Til slutt vil jeg si at vi må stå sammen om kravet om en førskolelærer i hver avdeling i barnehagene. Samtidig må vi være villige til å gjøre kompromisser. Hvis ikke er vi snart tilbake til et fullstendig privatisert omsorgstilbud, der mor har ansvaret for barn og familiens eldre. ■

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

AUTOMATISERING PÅ TANDBERG



Utviklinga går i retning av mer og mer automatisering og integrering av systemer. Resultatet er blant annet dequalifisering — det kreves mindre og mindre kunnskap for å utføre jobbene. Robotisering har også innebygd muligheten til å registrere og overvåke innsatsen til den enkelte operatør.

Av Arnstein Leonardsen

Tandberg Data er et aksjeselskap med det tyske storkonsernet Siemens som hovedaksjonær og har totalt ca. 700 ansatte. Tandberg produserer såkalt eksterntutstyr for datamaskiner. Dette er utstyr som er avhengig av å bli koplet til datamaskiner produsert av andre for å gjøre noe nytte. Det lages to hovedprodukter — skjermterminaler og utstyr for lagring av data på magnetbånd. Skjermterminalene består av en dataskjerm med et tilhørende tastatur.

Datalagringsutstyret er av den typen som kalles for streamer og brukes til backupformål. Dette er utstyr som på en rask måte kopierer data fra en disk ut på magnetbånd. I prinsippet kan vi si at begge disse to hovedproduktene består av tre komponenter: En del mekanikk, en del elektronikk (hardware) og en del programvare (software).

Det finnes tre «fagorganisasjoner» på Tandberg. Disse er NITO (for ingeniører og teknikere), NIF (for sivilingeniører) og Jern og Metall (eneste LO-organisasjon). Jern og Metallklubben på TD er organisert etter den så-

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



kalte industriforbundsmodellen. Dette innebærer at i tillegg til det tradisjonelle jern og metallområdet så er handel og kontorsektoren og tekniske funksjonærer organisert i J&M Oppover i hierarkiet kan J&M i prinsippet organisere opp til sivilingeniører. I praksis så finnes det så vidt jeg vet en sivilingeniør i J&M I dag har J&M-klubben cirka 400 medlemmer og er den klart største organisasjonen.

Teknologi på Tandberg Data

Dagens situasjon er prega av at det finnes mye forskjellig teknisk utstyr og datasystemer som er fysisk plassert på ulike steder i bedriften, og som brukes til forskjellig formål. Hovedregelen er at hvert av disse systemene lever i en isolert verden uten mulighet til å kommunisere eller utveksle informasjon med de andre systemene.

Følger vi et produkts liv kan vi svært forenkla si at det fødes på utviklingsavdelingene der diverse teknologi er fødselshjelp: Programmering og testing av program-

varedelen foregår på egne datamaskiner.

Til utvikling av elektronikkdelen brukes det som kalles for DAK-utstyr (Data Assistert Konstruksjon). Dette DAK-utstyret brukes til konstruksjon av kretskort og elektroniske kretser og kan også brukes til simulering og testing. Til mekanisk utvikling, det vil si utvikling og konstruksjon av de mekaniske delene som produktet er sammensatt av brukes også DAK-utstyr.

Produktet er nå ferdig utviklet og modent nok til å settes i produksjon. I produksjonen må produktet gjennom flere prosesser. De mekaniske delene skal monteres sammen. Denne mekaniske montasjen foregår stort sett manuelt og er et område der det brukes lite teknologi. Plassering av elektroniske komponenter på kretskortene gjøres av mer eller mindre programmerbare komponent isettingsmaskiner. Loddninga av kretskortene foregår i automatiserte loddebader. Det finnes også noen få programmerbare roboter som monterer taster på tastaturene. I produksjonen foregår også testing av produktet. På kretskortnivå foregår testinga i egne testmaskiner. Er

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



Kongstanken på Tandberg Data er standardisering — La oss få mest mulig ensartet teknologi som kan kommunisere sammen og utveksle informasjon uten problemer. Et passende slagord kunne være: «La informasjonen flyte — fritt, men kontrollert.»

FOTO: KLASSEKAMPEN

det feil på et kort gir maskina ut en papirutskrift som sier hvilken elektronisk komponent som er feil, og hvor den er plassert på kortet. Operatøren som skal utbedre feilen leser papirutskriften, fjerner den defekte komponenten og setter inn en ny, frisk komponent. Kortet går deretter tilbake til ny test. Registreringa av feil har til nå blitt gjort manuelt av den operatøren som utbedrer feilene.

Nytt system

Nå vurderes det å ta i bruk et system som vil automatisere denne feilregistreringa. Dette skal foregå ved å installere ny programvare i den eksisterende testmaskina samt kople noen terminaler til den. Ved hjelp av denne nye programvaren registreres og lagres feilene automatisk i testmaskina sammen med serienummeret på kretskortet. Fordelen med dette systemet er for det første at det sørger for å registrere absolutt alle feil. (Ved manuell registrering så er det lett å glemme å registrere en feil, eller feilen kan vurderes som så ubetydelig at en lar være å

registrere den). For det andre så er det kjapt å utarbeide feilstatistikker, kategorisere feil osv. Erfaringer fra andre steder har vist at dette systemet er istand til å redusere feil betydelig. Og dette er forsåvidt positivt. Faren er imidlertid at dette systemet også kan brukes til å registrere innsatsen til den enkelte operatør.

Etter at kretskort og mekaniske deler er montert sammen til et helt produkt er det de såkalte systemtestene som står for tur. Disse forgår på PC'er som er koplet sammen med diverse elektronisk måleutstyr.

Testoperatøren kopler apparatet som skal testes sammen med testutstyret og setter igang testprogrammet. Mens testen pågår må operatøren foreta noen få manuelle justeringer.

Ser vi på utviklinga for et spesielt produkt over tre produktgenerasjoner så har antall manuelle inngrep fra operatøren under testen blitt redusert fra 12 til 3. Fra neste generasjon av vil det sannsynligvis være unødvendig med manuelle inngrep under testen. Testsystemet foretar alle nødvendige målinger og justeringer selv.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Operatøren dequalifiseres

Operatørens oppgave er redusert til å mate testutstyret med apparater. En operasjon som i prinsippet er lett å robotisere. Det foreligger planer om å kople testsystemene sammen i nettverk slik at de skal kunne utveksle informasjon. Videre er det nært forestående planer om å installere programvare for å kjøre såkalt SPC (Statistic Process Control). SPC skal brukes av Kvalitetskontrollen for å ta ut statistikker over antall testede apparater, antall apparater med feil o.s.v. Denne SPC-programvaren har også muligheter for å registrere innsatsen til den enkelte operatør.

For å oppsummere utviklinga innafor det som har med testing og testsystemer å gjøre så går den i retning av mer og mer automatisering og integrering av systemer. Resultatet er blant annet dequalifisering, d.v.s. at det kreves mindre og mindre kunnskap for å utføre testjobbene. Videre øyner vi muligheten for robotisering av en stor del av testjobbene. Og testsystemene har innebygd muligheter til å registrere og overvåke innsatsen til den enkelte operatør.

De administrative EDB-systemene

Den oversikta jeg har gitt til nå har bare dreid seg om de tekniske EDB-systemene. D.v.s. systemer som brukes enten i produksjonssammenheng eller til produktutvikling. I tillegg til dette finnes det et EDB-system som brukes til administrative formål. Her finnes blant annet personalregister, tidregistreringssystem og et lagerstyringssystem. På grunn av tekniske begrensninger er det administrative EDB-systemet så godt som fullstendig isolert fra de tekniske EDB-systemene. Svært lite informasjon kan utveksles mellom disse to.

Nettverk

Nettverket består av en tjukk kabel som snor seg gjennom hele bedriften. Denne kabelen skal fungere som en motorvei for datatrafikk. I tillegg til kabelen kreves det en datamaskin, for eksempel en PC med nødvendig programvare som styrer denne datatrafikken slik at en unngår kollisjoner, at data når fram dit de skal o.s.v. Til denne tjukke kabelen kan en så kople flere datamaskiner og terminaler. Dette gjør at en fra en terminal på et kontor kan nå, ikke bare en, men flere datamaskiner. På Tandberg finnes det et sentralt nettverk som dekker hele bedriften. I tillegg finnes det foreløpig ett lokalt PC-nettverk.

Dagens situasjon

Bruken av teknologi på TD er ganske omfattende, men

ujamn. Det finnes en del teknologiske «øyer» som benyttes til dels avansert utstyr. På den andre sida finnes områder der teknologi i liten grad er tatt i bruk. Videre så er det stor sprik i den teknologien som brukes. Den er lite standardisert noe som vanskeliggjør muligheten til å få de forskjellige teknologiske «øyene» rundt omkring til å «snakke» sammen og utveksle informasjon. Det betyr igjen at all den informasjonen som ligger rundt på de forskjellige systemene ikke kan utnyttes fullt ut.

Frømtidsplaner

Dagens teknologi holder ikke mål for å møte de krava som et stramt marked og en stram økonomi stiller. Deler av TD har ikke gått så bra. Botemidlet mot dette har vært kostnadskutt og en strammere økonomisk styring. Det er blitt fokusert på EDB- og teknologi-investeringene som ledelsen mener har vært ute av styring. På den andre sida er det deler av Tandberg som går bra. Nylig ble det undertegna en stor kontrakt med IBM.

Orderreservene på datalagringsprodukter har vært og er store. Samtidig har det vært problemer med å få produsert nok antall. Delvis skyldes det at produksjonen sjøl har vært en flaskehals, delvis skyldes det feil ved produktene. Dette klimaet med en strammere økonomisk styring og behov for en mer effektiv og strømlinjeforma produksjon har skjerpa diskusjonen om teknologi. To forholdsvis store prosjekter har blitt satt igang.

Det ene prosjektet har fokusert på material- og produksjonsflyten. Vurdering av MPS-systemer (Material- og Produksjonsstyringssystemer) har vært en del av dette prosjektet. Organisering av produksjonen og måter å produsere på er andre elementer i prosjektet. Som et konkret resultat av dette prosjektet er produksjonsmetoden JIT (Just-In-Time) innført på noen områder. Forøvrig er det å si at det har vært et lite vellykka prosjekt.

Det andre store prosjektet kalles IT-prosjektet og skal ta for seg den framtidige bruken av informasjonsteknologi. Dette prosjektet har hele bedriften som nedslagsfelt og vil være avgjørende for hva slags teknologi som skal brukes på TD på alle områder. Kongstanken er standardisering — la oss få en mest mulig ensartet teknologi som kan kommunisere sammen og utveksle informasjon uten problemer. Et passende slagord kunne være: «La informasjonen flyte — fritt men kontrollert».

Grovt sett er dette den teknologiske virkeligheten på TD. En virkelighet som for tida er prega av forandring. IT-prosjektet vil, hvis det lykkes, innebære store endringer i løpet av de nærmeste tre-fire åra. Og det vil legge forholdene godt til rette for å ta neste skritt i denne teknologiske utviklinga. Nye prosjekter er allerede i emning. ■

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

DATATILLITSVALGT

Tandberg Data er både produsent og forbruker av avansert teknologi. Dette gir ei omfattende og kompleks teknologisk virkelighet. Å være datatillitsvalgt i ei slik virkelighet er ikke lett. Denne artikkelen prøver å oppsummere noen av de erfaringene jeg har gjort som datatillitsvalgt på TD.

Den har ingen ambisjoner om å være noen djuptpløyende politisk analyse. Artikkelen tar opp noen av de frustrasjonene jeg har følt som datatillitsvalgt. Den sier litt om hvordan vi (data-utvalget på TD) har jobba og litt om det vi ser av problem områder. Først kort om frustrasjonene. Som datatillitsvalgt sliter du med en konstant kunnskapsmangel. Du mangler kunnskap om den teknologiske utviklinga generelt og om utviklinga på din egen arbeidsplass. Du blir oversett av bedriftsledelsen som bryter informasjonsplikten og lar være å informere om nye ting som er på gang. Videre så er vervet som datatillitsvalgt et jævli ensomt verv. Det har lett for å bli ei privat sak som resten av klubben ikke har noe med og som drives på siden av det øvrige klubbarbeidet.

Jern og Metall-klubben på TD har valgt et datautvalg som i tillegg til datatillitsmannen består av to andre medlemmer fra J&M-klubben. Dette datautvalget har i løpet av det siste halvåret jobba aktivt og systematisk for å skaffe informasjon. Fordi ingen har kommet til oss med slik informasjon så har vi innkalt prosjektledere og avdelingsledere og bedt dem informere oss. En annen viktig side ved dette arbeidet har også vært å gjøre kjent at det faktisk finnes en datatillitsmann og et datautvalg. Parallelt med denne informasjonsinnsamlingen har vi sørget for å spre lover og avtaler som omhandler teknologi. Resultatet er at vi er blitt mer kjent og at vi etterhvert har skaffet oss en viss kunnskap om teknologibruken på TD. Nå er vi inne i fasen med å plukke ut det som vi ser på som problemområder for å prøve å gjøre noe med disse. Ei viktig sak for datautvalget for øyeblikket er å få

med folk i de forskjellige prosjektgruppene i det som kalles for IT-prosjektet.

Der møter vi også motbør. Prosjektledelsen har satt opp ei stram tidsplan for gjennomføringa av prosjektet og gruppene settes sammen av eksperter. Det hele skal gjennomføres raskt og strømlinjeformet. Deltagelse fra J&M-klubben blir sett på som en brems som er uønska. Foreløpig har vi kjempa gjennom at datatillitsmannen skal sitte i styringsgruppa samt at vi har fått inn en representant i ei av prosjektgruppene. Da mangler vi representanter i tre prosjektgrupper.

Mitt syn er at det er viktig å ha med medlemmer fra klubben i alle prosjektgruppene. En grunn er at det er viktig å ha klubben representert som klubb, som et kollektiv for å demme opp for utviklinga med at folk blir dratt med i prosjekter, kvalitetssirkler osv. som enkeltindivider. Dette er ei utvikling som som er med på å svekke fagforeningenes innflytelse og smuldre opp klubbene som et kollektiv. En annen grunn er at det er viktig å bygge opp ekspertise om teknologi innafor klubben. En tredje grunn er at alle konsekvensene ikke er synlige idag. De viser seg først etter hvert. Derfor er det nødvendig å følge prosjektene hele veien. En fjerde grunn er selvfølgelig å prøve å påvirke.

På grunnlag av den oversikta vi har skaffa oss i datautvalget ser vi noen konkrete problemområder: Testsystemene i produksjonen har, eller vil i nærmeste framtid ha muligheten til å registrere og overvåke innsatsen til den enkelte operatør. På noen av systemene vil denne muligheten bli tatt i bruk ut fra motivet om å bedre kvalitetskontrollen. Uansett motiv så vil en slik registrering fungere disiplinerende på arbeidskrafta. Det skal heller ikke store fantasien til for å tenke seg at denne type informasjon kan misbrukes på andre måter. Et annet klart utviklingstrekk er at testjobbene tømmes for innhold og behov for faglige kvalifikasjoner. De faglige kvalifikasjonene hos dem som sitter og tester idag er klart lavere enn hos de som gjorde samme jobben for to tre år siden. Kunnskap er makt — mangel på kunnskap er avmakt. Denne utviklinga er en trussel mot klubbens og fagbevegelsens maktgrunnlag. I forlengelsen av denne utviklinga med at jobbene tømmes for faglig innhold øyner vi robotiseringsfaren. Det som er igjen av manuelle inngrep fra operatøren er svært enkle, rutineprega operasjoner som i prinsippet er lett å robotisere.

■
Arnstein Leonardsen

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

JUST-IN-TIME

Material og Produksjons-styringssystemer fører til at man har mindre varer bundet i arbeid og på lager enn før. Men maskinførerne mister styring og oversikt med jobben, og ledelsen får større kontroll over arbeiderne. Men ønsker arbeiderne kontroll over arbeidssituasjonen? En slik kontroll krever gjerne også at en blir gjort ansvarlig overfor profittskapinga i denne arbeidsprosessen.

Av Arve Ottersen

Valg og skolering av egne datatillitsvalgte har vært en måte for fagbevegelsen å møte innføring av ny teknologi på. Jeg har tidligere hatt vervet som datatillitsvalgt i 2 år, men på tross av all den frustrasjonen en kan mobilisere i svarte øyeblikk, skal jeg bruke tida mi til å si noe om at det ihvertfall går an å stille noen krav til ny teknologi i produksjonen.

Utgangspunktet er at ny teknologi endrer eksisterende arbeidsmetoder og arbeidsinnhold og forrykker dermed også maktforholdene i produksjonen. I det mekaniske verkstedet på min arbeidsplass har vi endel erfaring når det gjelder innføring av datastyrte verktøymaskiner. (med verktøymaskiner mener jeg dreibenker, fresemaskiner, borverk, platestansemaskiner). Programmerbare verktøymaskiner åpner for en del mindre heldige måter, for å si det sånn, å organisere arbeidet på, sett fra arbeidsfolks side. En variant er storbrukervarianten, med et sentralisert programmeringssenter bestående av programmerere (nesten alltid ingeniører) som programmerer og så distribuerer programmene videre via disketter eller andre datalagringsmedier ut til produksjonsarbeiderne ute i produksjonen. Disse får den givende jobben å sette på plass materialet (arbeidsstykket) i maskinen, stappe inn disketten og trykke på knappen. Og dermed forsvant de tidligere fagarbeideres kontroll med arbeidssituasjonen ut i løse lufta.

Bakgårdsvarianten av dette er det lille verkstedet hvor eieren programmerer maskinen og lar skoleelever jobbe inn litt ekstra lommepenger utover kvelden til lave lønninger og uten faglige rettigheter, sjølsagt. Arbeidet kan utføres av «hvem som helst», uten noen særlig opplæring. Begge disse to variantene finnes innafor metallindustrien i Norge idag.

Kvalifikasjoner

Da det ble snakk om å innføre datastyrte verktøymaskiner i verkstedet hos oss i 77/78 starta diskusjonene om hvordan gruppa og gruppestyret (m.a.o. klubbens apparat på verkstedet) skulle forholde seg til dette. Det vi har utvikla av politikk på området er et resultat av flere års løpende diskusjoner og erfaringer i gruppa, fra prosjektarbeid og større og mindre kranter med ledelsen. OK, jeg skal prøve å beskrive linja vår i noen få prosjekter.

1. Vi skal programmere — ikke ingeniørene. 2. Flest mulig skal lære mest mulig programmering, ikke skape elitegrupper blant arbeidsfolka. 3. Ikke skille mellom «fysisk og intellektuelt» arbeid. Den som programmerer skal også sjauze materialer, grade gods, skuffe spon osv.

Ved sjøl å stå for programmeringa og enklere service betyr det at arbeiderne sjøl beholder kontrollen med produksjonsutstyret. Arbeidet endrer innhold, men det mister ihvertfall ikke ethvert faglig innhold, noe som vil le skjedd med storbrukersystemet.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



Ny teknikk krever opplæring, men hvem skal få den ?

Muligheten for detaljert tidsoppfølging blir også noe mindre, — en kan alltid skylde på problemer med programmet ol., når en behersker en teknologi ledelsen ikke behersker. Vi forsøker også, mao. å holde teknikere ol. unna kurs i programmering av verktøymaskiner. Skal noen sendes på kurs slenger vi flest mulig arbeidere på. Dersom ledelsen foreslår å ha med en tekniker i «tillegg», krever vi å få med et par arbeidere til. Og slikt blir jo dyrt i lengden. Gruppestyret har også gjort noen framstøt for at folk skal få mere kurs enn det som strengt tatt trengs for å drive den daglige produksjonen. Dette for å ha våre folk i forkant av teknologien. Dette kan være kurs i mere avansert programmering eller nye programmeringsmetoder ol. Det har vært mye diskusjon om å ta over flere «funksjonær oppgaver» i tilknytning til disse maskinene, tilrettelegging ol. Jeg personlig er litt skeptisk til å gå altfor langt i denne retninga. For eksempel er en del folk interessert i å lage anbud på konkrete jobber, en sjøl utfører i maskinen. Jeg mener det smaker litt for mye av å innføre sjølpålagt akkord uten betaling. Men en er inne på et vanskelig område her, fordi at ved å kreve mert kontroll med arbeidssituasjonen ganske raskt krever at en blir ansvarliggjort overfor profittskapinga i denne arbeidsprosessen. Det eneste en kan gjøre for å forholde seg fornuftig til det er å være bevisst problemet, og føre diskusjoner om det. Men det kommer jo stadig nye utfordringer. På et tidspunkt ble ledelsen vel-

dig hissige på å anskaffe en PC som skulle brukes til å lage og simulere programmer for maskinene. Dette for å øke den direkte produktive tida på produksjonsutstyret. Ettersom vi lever i et kapitalistisk system med profitt som et overordna poeng i produksjonen ble det jo litt anstrengt å gå imot det. Så vi ønska i stedet PC-en med simulatorprogrammene velkommen, under forutsetning av at våre folk skulle betjene den.

Kamp om kontrollen

Jada, men en av ingeniørene som de hadde fått pressa med på et programmeringskurs, skulle også få adgang til PC-en i følge ledelsen. Etter kort tid fant gruppestyret og gruppa ut at det var helt nødvendig med en lokal avtale om PC-en. Med den begrensning at bedriften fortsatt beholder styringsretten her i verden, må avtalen sies å være meget bra. Det eneste som er problemet er vel at avtalen ble såpass «bra» at hverken våre egne folk eller den før omtalte ingeniøren tør nærme seg PC-rommet. Folk føler på en måte at det har blitt «et minelagt område». Så PC-en står desverre der og samler støv, og det har den gjort det siste halvannet året. Igrunnen synd, for PC-en er veldig fin den. Den store utfordringa i sammenheng med innføring av datastyrt produksjonsutstyr i verkstedet blir i det øyeblikket DAK/DAP står på trap-pene (DAK/DAP — data-assistert konstruksjon og

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

data assistert produksjon i et integrert system). Dette gir en direkte forbindelse mellom databasert konstruksjonsutstyr på tegnekontorene og et robotisert produksjonsutstyr. En trøst er at dette vil kreve enorme investeringer i utstyr, ny fabrikklayout ol. Vi har et pus-terom — vil det lønne seg? Før dette spørsmålet blir aktuelt tror jeg heller kravet fra arbeidsgiverne vil være endring av normalarbeidsdagen, skift ol. Så får vi se hvordan vi vil klare å svare på den utfordringa. Så langt datastyrte verktøymaskiner.

Styringssystemer

Neste erfaring jeg skal ta opp er innføring av et material og produksjonsstyringssystem (MPS) i Kabelfabrikken. Poenget med et MPS-system sett fra produksjonssida kan kort sies å være å oppnå mindre varer i arbeid og mindre kapital bundet i lager. Dette oppnås gjennom mindre køer (flaskehalser) i produksjonen, som igjen fører til kortere gjennomløpstider.

Situasjonen i kabelproduksjonen tradisjonelt har vært sånn at maskinførerne har hatt stor kontroll med arbeidssituasjonen og innholdet i arbeidsdagen. Fordi det har stått en haug med halvfabrikata fra forrige operasjon foran maskinen, har maskinføreren i stor grad organisert arbeidsdagen sin sjøl, og kjørt produksjonen mest mulig rasjonelt i forhold til maskinkapasitet, omstillingsproblemer ol. Historia bak denne sjølstendige planlegginga ligger for så vidt i tida med akkordarbeid. For å få mest mulig ut av akkorden ble folk nødt til å «sabotere» produksjonsplanene og produsere mest mulig effektivt. Vel — dette var før MPS-systemene sin tid, og før man begynte å stresse på å ha minst mulig varer i lager og arbeid. Ved en vellykka innføring av MPS-system er mengden halvfabrikata i kø (som maskinkjører'n kan velge i) nede i et minimum. Er det riktig bra, er det jo ingenting. Her går vi etter just-in-time prinsippet. Hei og Hopp.

Hva slags styring og oversikt har maskinføreren da? Ingen. Hvilken kontroll har planlegging og drift med arbeiderne? Om ikke all, så ihvertfall meget stor kontroll.

Kabel er kostbare greier, — her snakker vi ikke om fislete lampettledninger, men om skikkelig feite greier. For et MPS-system er vrakkjøring interessant både reint økonomisk («kostnadsoppfølging») og når det gjelder den innvirkning det måtte ha på produksjonsplanene. En skal ikke være særlig paranoid for å se muligheten for et «brukervennlig» datasystem, sett fra den andre sida av bordet, som elegant kobler arbeidsnummer og vrakkjorte produksjons ordre i et «synderegister», — ja bare sånn at en ikke setter notoriske vrakkjørere til å produsere i framtida, mener jeg.

Klubbens krav

OK, klubbens folk satte seg ned og diskuterte hva en

skulle stille opp med i forhold til MPS-systemet. Det endte opp med følgende krav, som også fikk gjennomslag i prosjektet.

1. Operatørene skal ha adgang til datasystemet gjennom terminaler utplassert i fabrikk. Innafor finplanen (ukeplanen for avdelingene) skal de sjøl kunne prioritere arbeidet («Dette vil kunne bidra til mest mulig effektiv maskinutnyttelse innafor planenes rammer»). Tillitsvalgte skal dessuten ha tilgang til grovplanen, som sier en god del om evt. overtidssarbeide, endra skiftrutiner ol. Altså informasjon som gir et godt grunnlag for å krangle med ledelsen.

2. Operatørene skal sjøl tilbakemelde produksjonen via terminaler. På denne måten skulle operatørene komme inn som direkte brukere av systemet.

3. Systemet skal ikke registrere vrakkjøring med arbeidsnummer. Operatøren kvitterer på en lapp som sendes med produktet videre i prosessen. Dersom det skulle være noe feil, kan en være trygg på at operatøren i neste prosess tar opp spørsmålet med «synderen» direkte, for å si det sånn, uten at informasjonen blir lagra i noe dataregister.

4. Bruke innføringa av MPS-systemet til å trekke klubbens medlemmer i kabelfabrikken «med i dataalderen». Alle i kabelfabrikken fikk 3-dagers kurs innføring i EDB. Desentralisert opplæring i avdelingene gjennom PK-instruktører i hver avdeling (arbeidere). Tilbakemelding. På et tidspunkt ble det i klubbmiljøet vurdert om det var riktig å ta noen initiativer for å få fjerna formenna. Det materielle grunnlaget for dette var for så vidt tilstede, dersom systemet ville følge opp opplegget fra prosjektet. Men klubben fant ut at det var fornuftig å beholde dem som en buffer overfor avdelingsledelsen.

Hverdagen

Åssen gikk det da? I virkeligheten altså. Kursene ble gjennomført, terminalene utplassert, om enn noe seint.

Men hverdagen fortøner seg annerledes i virkeligheten enn på prosjektmøter ol. Produksjonspresset gjorde at formenna fikk styrka sin stilling igjen, «gjenoppretta balansen». PK-instruktørene ble sittende som faste tilbakemeldere — arbeiderne mista treninga, glemte passord osv, falt ut som brukere. Planleggerne bare rota (i hvertfall i lang tid), brukte systemet til kladdeark istedetfor planlegging — feil data — ubrukkelig informasjon. PK-prosjektet kunne blitt jævli bra, men mangla presset nedenfra i hverdagen. Maskinførerne følte ikke på samme måte som verktøymakerne (CNC) at arbeidsplassene deres ble direkte trua av andre.

CNC-saka var bygd opp nedenfra, mens PK/MPS-saka var gode ideer fra tillitsvalgte forholdsvis høyt oppe i klubben, som blei forsøkt lansert i fabrikk.

Mao, det blir den gode gamle moralen: Det er ikke nok med riktige krav dersom mobiliseringa mangler. ■

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Dersom de ufaglærte og operatører i næringsmiddelindustrien skal forsvare sitt lønnsnivå, og generelt forbedre seg på den nye teknologiske virkelighet, må de kvalifisere seg, ta i bruk det nye faget for næringsmiddelarbeidere. Denne industrien kan vente seg store rasjonaliseringer. Ikke minst i disse EF-tider. Det krever en velutviklet strategi fra fagforeningenes side.

Av Lars Simonsen og Stein Stugu

NÆRINGSMIDDEL ARBEIDER

Næringsmiddelindustrien er tradisjonelt viktig for alle land. Den står for foredlinga av produkter fra landets primrnæringer og er viktig for landets ernæring. I Norge har disse bindingene ført til at denne industrigreinen ofte er svært spredd geografisk, består av mange mindre bedrifter, og er bundet av en rekke bestemmelser om fødevarer. Dessuten er den ofte beskyttet mot konkurranse fra utlandet for å sikre en viss sjølberging.

Tabell 1 gir et godt overblikk over hva denne industrigreinen betyr når det gjelder sysselsetting. Den omfatter bare store bedrifter, d.v.s over fem ansatte.

Samlet sto næring, drikke og tobakk industrien for 2,5 prosent av BNP, (Bruttonasjonalprodukt), industriens samlede bidrag var 14,5 i 1986. Hele bransjen blir subsidiert med ca. 650 mill., men går en inn på de forskjellige undergrupper ser en at gruppen næringsmiddelindustri aleine fikk tilskudd på over 4,5 milliarder, mens avgiftene på drikke og tobakk tilsammen var 3,5 milliarder. (Tabell 3)

Hvor mye tiltakene for å beskytte næringsmiddelproduksjonen betyr kan også illustreres ved at samlet lønnsutbetaling i 1986 utgjorde 106 prosent av bearbei-

dingsverdien. (Tabell 2)

Mat har også i stadig større grad blitt en vare i internasjonal handel. Både produksjonsforhold og levevaner har ført til en utvikling der fler og fler land er avhengig av næringsmiddelimport, også sjøl om de produserer nok «kalorier» til eget forbruk.

Dette utgjør under kapitalismen en stor motsetning. Kapitalen som driver i bransjen er utsatt for akkurat de samme lover som i andre bransjer, og vil hige mot størst mulig profitt, og bruke rasjonalisering, konkurser, fusjoner som middel til å styrke sin posisjon. Et verdensmarked for næringsmidler vil alltid være et press på de enkelte lands egen produksjon. Idag legger utviklinga av «Europas forente stater», med et indre marked særlig press på Norge.

Fare for stor rasjonalisering

Det kapitalen legger opp til i denne sektoren er en gedigen rasjonalisering, der store deler, av dagens arbeidsplasser kanskje vil gå tapt i løpet av 10 år.

Hva er bakgrunnen? Det økonomiske presset og øns-

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Tabell nr. 1

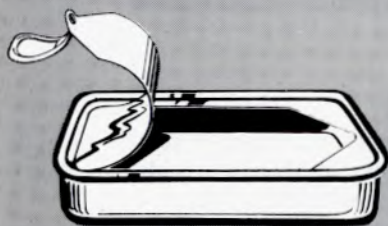
Fylke	Næringsmiddel + drikke			Industri total	
	bedr.	ansatte.	pros.	bedr.	ansatte
Østfold	86	3831	16%	460	24.245
Akershus	69	2302	12%	442	18.801
Oslo	82	5767	15%	712	38.703
Hedmark	78	2315	17%	370	13.363
Oppland	80	1821	15%	302	11.885
Buskerud	58	1331	6%	433	21.496
Vestfold	55	2173	13%	358	16.969
Telemark	46	1250	7%	269	16.915
Aust-Agder	25	489	7%	171	6.965
Vest-Agder	41	1220	10%	241	12.584
Rogaland	133	4056	14%	555	28.388
Hordaland	121	4885	16%	624	29.822
Sogn og Fj.	55	2025	24%	191	8.324
Møre og R.	153	3257	15%	632	21.750
Sør-Tr.lag	106	4037	28%	375	14.357
Nord-Tr.lag	57	1557	20%	190	7.610
Troms	86	2895	50%	202	5.737
Finnmark	81	3645	82%	126	4.467
Sum:	1560	52 466	17%	6988	316 256

(Prosenten er antall ansatte i NN i forhold til industriansatte i fylket totalt)

Tabell 2. (omfatter alle bedrifter.)
prod.av

	antall bedr.	antall ansatt	Lønns- kostn. mill.	Bearb. verdi mill.	Lønn/ bearbv. %	netto overf. mill.
1. Næringsm./ drikke/ tobakk:	2288	55.447	7.892,6	11.546,3	68%	644,5
2. Næringsmid:	2222	50.106	6.893,4	6.498,8	106%	4.091,5
3. Drikke:	62	4.416	855,1	3.009,3	28%	1.660,5
4. Tobakk:	4	955	144,2	2.038,2	7%	1.787,0

Lønnskostnadenes andel av bearbeidingsverdien for industri totalt var ca 75%



Tabell 3. (omfatter alle bedrifter)

	Brutto prod. mill.	Brutto invest. mill.	Avgifter -mva/inv. mill.*	Tilskudd mill.*
1.	59.566,6	2.148,9	4030,7	4662,8
2.	52.460,0	1.769,1	586,3	4661,7
3.	4.601,7	361,3	1657,9	1,1
4.	2.504,9	18,4	1786,5	0

* Omfatter bare store bedrifter.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Tabell 4

	Antall bedrifter		Antall ansatte	
	1970	1986	1970	1986
slakt/kjøttv.	251	299	7994	11163
Meleriv.	290	187	6224	6333
Frukt/grønt	31	35	1271	1296
Fiskevarer	510	594	13039	13006
Olje/fett	140	55	4596	1836
Kornvarer	97	115	1393	1265
Bakervarer	490	659	6182	7922
Sjokolade	14	7	2694	2631
Næringsm.ellers	61	159	1766	3420
Dyrefor	78	112	855	1234
Drikkevarer	87	62	4706	4416
Tobakk	7	4	1545	955
Sum:	2056*		52265*	
total	3503	2288	55946	55477

* omfatter bare store bedrifter over 5

Totalt 2288 bedrifter

% andel bedrift	bedrift etter størrelse	% andel ansatte
50%	9 ansatte	10%
20%	9 20 ansatte	11,5 %
28%	20 ansatte	78,5

ket om stor profitt på verdensmarkedet. — Økt profitt på hjemmemarkedet. Teknologisk mulighet, data, automatiseringsteknologi.

Hva går tapt? Allsidigheten i næringsmiddelbransjen, Norge vil videreføre ennå mindre enn i dag. Små og spredte arbeidsplasser. (Det vil bli veiet opp mot transportkostnader.) Antall arbeidsplasser.

Idag er 17 prosent av industriarbeidsplassene i næringsmiddelindustrien.

Rasjonaliseringa forberedt lenge, godt igang. EF-tilpasning betyr vann på mølla. Dersom en ser på utviklinga i antall bedrifter og sysselsatte innafor næring og nytelse fra 1970 til idag slår det en at antallet bedrifter har gått kraftig ned, fra 3503 til 2288, mens antallet sysselsatte er omtrent det samme, 55.946 mot 55.477. (Tabell 4)

Det tyder på at det har skjedd og skjer en konsentrasjon av kapitalen, men uten at det er tatt ut store rasjonaliseringsgevinster i form av stordrift ennå. Dersom det skjer vil det få store utslag på sysselsettinga, større enn enn fortsatt nedgang i antall bedrifter. (Se tabell 5)

Hvem dominerer bransjen? Samvirkebedriftene in-

nenfor landbruk og fiske står for ca. 1/3 av produksjonen i næringsmiddelindustrien. Innafor privateid sektor er de største konsernene: NORA (4,5 milliarder) (inkludert Ringnes, E.C.Dahl, Idun, m.fl.), ORKLA BORREGAARD (2,2mrd.) (inkludert Stabburet, Sætre, m.fl.), FREIA (1,5mrd.), BaMa (BananMathiesen) (1,1mrd.), NESTLE (inkludert Findus) (1,1mrd.).

Omsetningstallene i parentes er for nærings- og nytelsesmiddel. Innafor denne del av industrien har det foregått mye oppkjøp de siste åra, og det er ingen grunn til å tro at de store ikke ønsker seg mere. Ledende personer på eiersida har et uttrykt ønske om at næringsmiddelindustrien bør domineres av tre til fire storkonsern. I tillegg er også utenlandsk kapital ute etter denne delen av norsk industri, og de er pådrivere for en mer aggressiv profittmaksimering og strukturrasjonalisering.

Svenske interesser eier 20 prosent av Nora-industrier, og nylig hørte vi også at Volvo var ute etter å kjøpe Hansa.

Nisjeproduksjon. Må Norge finne sin nisje på verdensmarkedet? Totaltall for sysselsetting, antall bedrifter og omsetning kan skjule et annet utviklingstrekk.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Tabell 5

*Nora Industrier, de 30 største aksjonærene
antall aksjer pr. des. 88*

1.	Procordia AB (Eier bl.a. Prippe)	1.080.000
2.	North Star Line A/S	786.643
3.	Svenska Handelsbanken	604.100
4.	Fagersta-Haak A/S (også svensk)	570.750
5.	NORA Mineralvann A/S	464.582
6.	Frydenlund Ringnes	464.461
7.	K-Holding A/S, Kredittkassen	350.000
8.	Norsk Hydros Pensjonskasse	339.112
9.	UNI forsikring	330.135
10.	Skand.Enskilda Bankkunder v/B.Bank (svensk)	182.892
11.	Industrieforsikring A/S	178.150
12.	Storebrand Livsforsikring	175.700
13.	Phillips and Drew	155.400
14.	Nordfond - Finans	150.053
15.	Chase Manhattan Bank	119.500
16.	A/S Peter Aas	103.027
17.	Northern Trust Co	101.000
18.	Georg Clausen jr.	100.000
19.	Forenede Liv	100.000
20.	Idun Fabrikker A/S	96.267
21.	Hygea Livsforsikringsselskap	86.200
22.	State Street Bank & Trust	78.250
23.	Norgeskreditt	75.000
24.	Fokus Invest	62.000
25.	Skadeforsikringsselskapet V.	62.000
26.	Storbrand Forsikring Investering	60.000
27.	K-Avkastning Aksjefondet	59.300
28.	Real-Invest Aksjefondet	53.400
29.	National Westminster Bank	50.000
30.	Idun Fabrikker A/S, Pensjon	48.950

Utenlandsandelen i des.88 var 33% Det kan føyes til at de svenske interessene allerede snakker om «Det skandinaviske Bryggeriet».



Innskrenking i bredden av bedrifter. Dersom næringsmiddelindustrien blir væridd over fra å være en hjemmeprodusent til en eksportindustri vil den også bli tvunget til å bli «smalere», finne seg nisjer. EF-tilpasninga som Regjering og Storting nå kjører, er et enormt press på en slik utvikling. Dersom importvern på næringsmidler går føyken vil EF's storprodusenter kunne oversvømme markedet med sine produkter. Norge vil få mindre kontroll med kvaliteten.

Hull i lommeboka

En slik tilpasning vil få store konsekvenser for sysselsettinga i bransjen totalt. Sjøl ikke den store næringsmiddelkapitalen kan ha håp om å vinne fram med eksport på det europeiske marked unntatt i noen små nisjer. De

har på den andre siden mulighetene for å kjøpe seg inn i produksjonsbedrifter i utlandet. For resten av kapitalen i bransjen som idag driver innen hjemmemarked eller hjemmekonkurrerende virksomhet vil EF-tilpasning være som å klippe hull i lommeboka. Det sier litt om medløperholdningen når vi ikke hører mere protester fra denne kanten mot dagens stormløp mot EF fra NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon) og byråkrati.

Hjemmemarkedet og en brekkstang for rasjonalisering. Sjøl om det ikke blir noen ensidig eksportretting og EF medlemskap, vil rasjonaliseringer i stort omfang likevel være aktuelt. Kampen for at man skal få like mye igjen for hver investert krone i denne sektoren som i andre, kombinert med bedre kommunikasjonsmidler og behandlingsmetoder gjør rasjonalisering og konsentrasjon av kapitalen svært aktuelt. Det finnes forhold som

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Tabell 6.

	Bryggeri	Industrisnitt	Brygg i% av industr
1977	kr. 30,04	kr. 31,66	94,9 %
1982	kr. 45,74	kr. 46,27	98,9 %
1987	kr. 79,66	kr. 73,26	108,7 %

trekker i motsatt retning, transportmuligheter, kravet til ferske varer. eks. meieri: fersk vare ølproduksjon: Transportkostnader. Subsidieordninger spiller også en rolle (kapitalen er jo egentlig likeglad med hvem som betaler, staten eller forbrukerne), og ikke minst folks direkte kamp mot nedlegginger. Både på meieri og kjøttsektoren finnes det imidlertid store planer for strukturasjonalisering.

Ny teknologi. Muligheten for å slå sammen produksjonsheter til store effektive anlegg er idag mye større enn for 20 år sida. Dette er særlig knytta til anvendelsen av datateknologier.

Måling: Utvidelse av hva som kan måles, nøyaktighet, miniatyrisering, ensarta presentasjon av resultatet: digitalt og elektronisk.

Kommunikasjon: Enhetlig standard for behandling og transport av produksjons og administrasjonsdata. Utvikling av nettverk.

Styring: Mulighetene for styring har økt voldsomt på to fronter: — prosessregulering og styring, og produksjonsplanlegging

regulering og styring: Kraftig regnekapasitet. Distribuert regnekraft (prosessorer i utstyr i stedet for bare en sentral datamaskin) mer ensarta styring av både hydraulikk, pneumatikk og elektromotorer (digitalt elektronisk) Automatisert internttransport.

Produksjonsplanlegging: Tilbakemelding fra kunder automatiseres på data. Overordna styringssystemer som sammenholder produksjonsresultater og salg med oppsatte planer/målsettinger. Enklere brukergrensesnitt. (En trenger ikke 10 dataspesialister for å mate maskinen med opplysninger fra en transportformann.)

Næringsmiddelindustrien er i hovedsak prosessindustri. Bearbeidingen av produktene foregår kontinuerlig som en strøm, og kan sammenlignes med biologien. Menneskets oppgave blir å styre prosessen. Det er dette den nye teknologien retter seg inn på og det store er at mye av den stykkbearbeidende industri kan utvikles i retning av prosessindustri med ny teknologi. Derfor er rasjonaliseringsmulighetene så store.

Konklusjoner Det er fortsatt mange bedrifter, til tross for en dominans av de store og mange ansatte i denne industrien. Et hinder for den «store» rasjonalisering er at kapitalen må konsentreres på noen få hender slik at

noen kan lede og gjennomføre rasjonaliseringa. Småkapitalister mister også jobben når deres tre eller femmannsbedrift må legge ned. Det som har skjedd i løpet av 80-åra er oppbygginga av noen store dominerende produsenter. Den fremste er NORA. NORA hadde 6 milliarder i omsetning i 1987. 77 aksjonærer disponerer 77 prosent av aksjekapitalen. (Se tabell 6.)

De har fire divisjoner innen næring og nytelse: drikkevarer, næringsmidler, sjokolade/sukkervarer og landbruk/mølle.

I fortsettelsen av denne artikkelen vil vi bruke NORA-konsernet og særlig øl/mineralvannsproduksjonen som eksempel og utgangspunkt for vurdering av hva kapitalen vil gjøre og hva arbeidsfolk bør gjøre.

Det er nødvendig fordi vi ikke har greie på alt, og en oppfordring til andre om å skrive om sine forhold og erfaringer.

Hva ønsker bedriftseierne

Ledelsen framstiller rasjonaliseringa av drikkevaredivisjonen som et ledd i EF-tilpasning, for å møte konkurransen fra EF-bryggeriene, der f.eks. Heineken og Tuborg er giganter.

Idag er det 19 tappekolonner som i hovedsak kjøres på dagtid. Hver koster ca. 50 millioner i nyanlegg. Produktiviteten er lav. Ikke noe bryggeri i EF produserer så lite øl på så mange tappekolonner, først og fremst fordi de kjører mere døgndrift.

Disse forhold gjør at trusselen mot arbeidsforholdene i bryggeriene i første rekke er at det blir skift, framfor teknologisk rasering. Men i praksis vil det nok vise seg at tinga henger sammen. Årlige investeringsbehov i drikkevaredivisjonen til NORA er 250-300 millioner. Nedlegging av Frydenlund, inn på Ringnes med 16 eller 24 timers driftstid vil derfor på kort sikt være det mest lønnsomme for kapitalen, uten at det teknologiske nivå endrer seg.

Denne situasjonen viser også hvor viktig det er å holde sammen i kampen for normalarbeidsdagen både for menn og kvinner. At slike forslag vurderes som realistiske henger bl.a. sammen med kampanjer for såkalt åpnere samfunn.

Et helt nytt superbryggeri på østlandet ville kanskje

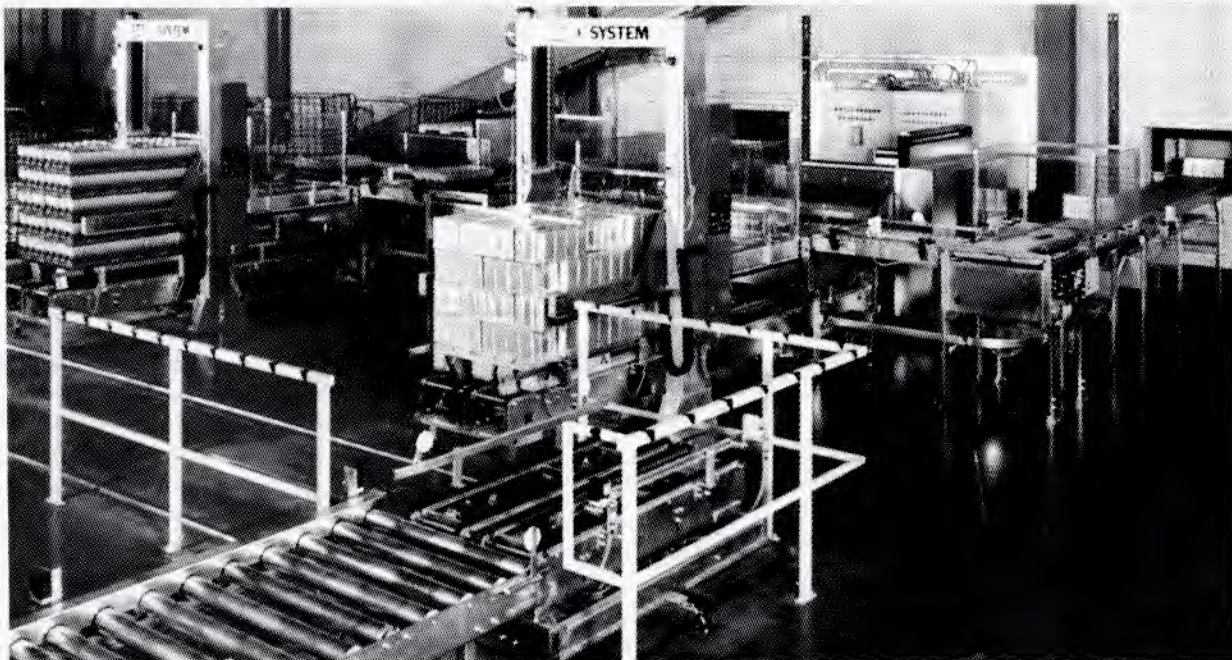
KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

stå øverst på ønskelista til NORA-kapitalen. Da ville de få alt, ny teknikk og ny organisasjon. Men prisen vil sannsynligvis ligge rundt 1,5 mrd, og det er tross alt også penger, sjøl for NORA. Et tredje alternativ er at de fortsetter som nå fordi denne produksjonen tross alt fortsatt gir god fortjeneste. Drikkevaredivisjonen hadde i 1987 2,7 milliarder i omsetning og 1,6 milliarder i driftsinntekter. Pr. ansatt var det 745 tusen. Fortjenesten på totalkapitalen var 15 prosent.

Øl/mineralvann er ikke en industri med ryggen mot veggen, som må rasjonalisere nå eller dø fordi den går

strien synker drastisk og at den innflytelsen vi har blir vesentlig mindre enn det den tross alt er nå. Målet må være å bruke denne utviklinga offensivt til å styrke oss, vi må sørge for at så mye av kompetansen finnes i klassen at vi står sterkere i framtida enn det vi gjør nå, vi må være uunnværlige, også i kompetanse, ikke bare i antall.

Innføringen av et nytt næringsmiddelarbeiderfag stiller fagforeningene overfor store utfordringer. Hvordan skal vi vinne kampen om kunnskap uten å få store motsetninger innad mellom nye fagarbeidere og ufaglærte? Hvordan bruke de som får kunnskap slik at det styrker



Helautomatisk palletisering er aktuelt i mange industrier, ikke minst i næringsmiddelindustrien.

med store underskudd. Så lenge profitten sitter i høysetet er det grenser for hvor lenge du kan slåss mot nedlegging, der det går med underskudd, ved å vise til den samfunnsmessige nytte (øl og mineralvann ville kanskje ligge tynt an her uansett). I alle fall, det finnes et økonomisk grunnlag for å ta opp kampen for arbeidsplassene i NORA og til å slåss om hvordan resultatet av en eventuell rasjonalisering skal se ut, sjøl om en vurderer innfor ramma av kapitalismen.

Uansett hvordan næringsmiddelindustrien vil se ut i framtida står det en kamp om hvilken plass arbeiderklassen skal ha i industrien i årene som kommer. Det står en kamp om teknologien skal tilpasses menneskene eller om menneskene skal tilpasses teknologien. Hvem skal styre teknologien? Skal ingeniører og teknikere overta mye av jobben arbeidere gjør idag, eller skal kunnskapen beholdes og utvikles i arbeiderklassen? Hvis arbeiderklassens holdning blir at vi ikke skal gjøre annet enn det vi gjør idag, står vi i fare for at både andelen arbeidere i indu-

hele klassen? Hvordan unngå motsetninger mellom tradisjonelle fagarbeidere i en bedrift og nye fagarbeidere?

Hvem skal få kunnskap?

Tradisjonelt i næringsmiddelindustrien har mye kunnskap vært forbeholdt de få. Noen få i produksjonen har blitt høyt spesialiserte på uformelt grunnlag. Mye ny teknologi har vært innført ved å styrke «støtteapparatet»:

Flere fagarbeidere, flere ingeniører, mer arbeidsledelse. Det har ofte vært motsetninger mellom disse gruppene og ufaglærte. Vi må ha som mål å bryte med denne utviklinga: Ved innføring av ny teknologi, og allment når det gjelder opplæring krever dette: — Intern opplæring skal gi mest mulig kompetanse til de som jobber med produksjonen hele tida, minst mulig avhengighet av støttepersonell.

Tilpasset opplæring. Det må brukes tilstrekkelig tid på opplæring, slik at alle får med seg det viktige. Nød-

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

vendig hjelp må gis til folk med f.eks. språkproblemer slik at de ikke dette av lasset. — Opplæringa må ta hensyn til at kunnskapsnivået på forhånd er veldig forskjellig. — Kostnadene ved opplæring må betales av bedriften og mest mulig må skje i arbeidstida. Bedriften vil også tjene på kvalifisert arbeidskraft både kortsiktig og særlig på lang sikt. At det skjer i arbeidstida er et demokratisk krav for at det skal bli et reelt tilbud til alle. — Opplæringa må ta hensyn til forskjellene i teknisk erfaring mellom menn og kvinner.

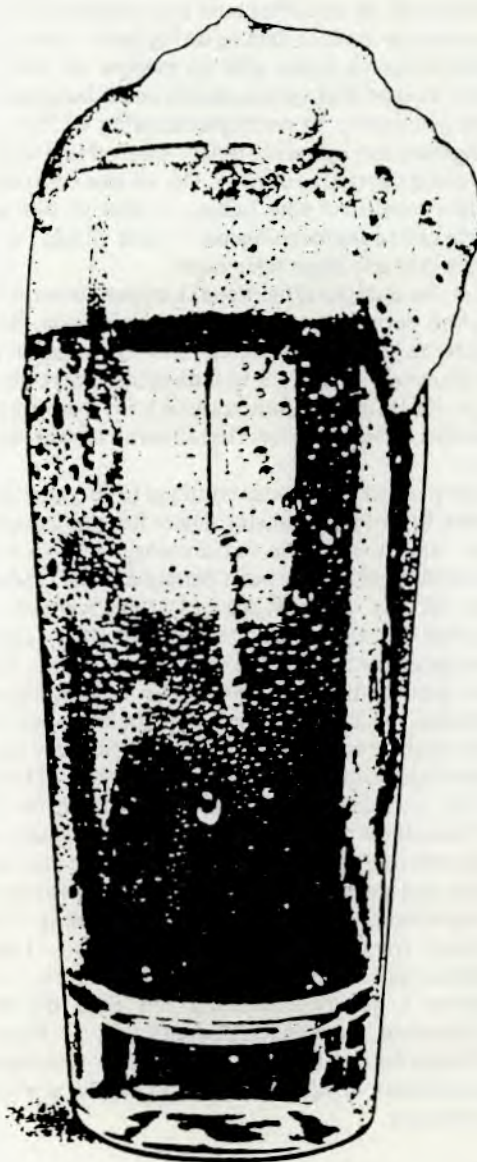
Tradisjonelt finnes det en myte som sier at menn har bedre grep om tekniske spørsmål enn kvinner. Dette fører til (litt forenklet) at mens menn får jobber som går ut på å få maskiner til å virke, så får kvinner det enkle rutinearbeidet. Derfor er det viktig at fagforeningene er seg bevisst likestillingsspørsmål og jobber med det, og at det f.eks. utvikles likestillingsavtaler lokalt.

Reell og formell kompetanse

Et viktig mål for arbeiderklassen må hele tida være at det er arbeiderne som kan maskinene best, det er vi som skal kunne produksjonen. Det samme må være tilfellet når ny teknologi blir innført, vi må kreve opplæring på hele anlegget for at vi ikke skal bli erstattet av spesialister av forskjellige slag. Et eksempel:

I 1985 ble det installert et nytt, helautomatisert bryggerhus på Ringnes. I utgangspunktet var det selvfølgelig ingen av de ansatte som kunne kjøre anlegget, og man sto overfor valget: Skal det ansettes spesialister av forskjellig slag, eller skal bryggerhusarbeiderne få den nødvendige opplæringa. Fagforeningas krav var at opplæring skulle gis, og at alle ansatte skulle ha en opplæring som gjorde dem istand til å kjøre bryggerhuset. Dette ble også målet for opplæringa, selv om bedriftsledelsen prøvde å holde noen av arbeiderne utenfor (innvandrere, eldre folk og senere også kvinner). Resultatet ble at de fleste klarte opplæringa, og det er vi som sitter på mye av kunnskapen idag. Men noen falt utenfor, og erfaringen er at det er uhyre viktig å gå langt i å kreve individuelt tilpasset undervisning og at alle får den tida som er nødvendig for å lære seg de nye maskinene. Spesielt for noen vil det ta lang tid, og den tida må folk få, etter mange år i arbeidslivet.

Men et problem med denne typen bedriftsintern opplæring er at den bare gir kompetanse inne på den enkelte bedrift. Den gir ingen formell kompetanse å ta med seg hvis man søker jobb andre steder. For å styrke både den reelle og formelle kompetansen til arbeiderne innen næringsmiddelindustrien er det derfor nå opprettet et fagbrev for næringsmiddelarbeid. (de tre første ble ferdige på Freia i 1988.) Målet med faget er å fjerne preget av maskinpass, gi de som er i jobb idag en sterkt utvidet kunnskap om produksjonen og også gjøre folk istand til å møte de omstillingene som kommer, uten å bli skjøvet ut.



Det finnes en del forutsetninger for at dette skal fungere: — Det må stilles skikkelige krav til kompetanse slik at også andre fagarbeidere anerkjenner næringsmiddelarbeiderne som fagarbeidere. For lave krav vil være med på å undergrave også respekten for annet fagarbeid. — Flest mulig av de som jobber i næringsmiddelindustrien idag må få muligheten til å bli fagarbeidere, men dette må ikke gå på bekostning av kravet til kompetanse. — Det må gjøres en grenseoppgang i forhold til andre fag, spesielt innafor vedlikehold. — Nye fagfolk må lønnes slik som andre fagfolk.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Motsigelser mellom arbeidere i bransjen

Tradisjonelt på bedrifter med mye ufaglærte finnes det en motsigelse mellom dem og de faglærte. I næringsmiddelindustrien vil denne ofte gå mellom de som jobber direkte med produksjonen på den ene sida og servicefolka på den andre. Et næringsmiddelfag vil flytte denne motsigelsen inn i produksjonen. Likevel kan dette være nødvendig og nyttig fordi: — Det vil øke kompetansen i arbeiderkollektivet som helhet. — Det vil øke andelen fagarbeidere i fagforeningene. — Det vil sikre at motsigelsene ikke går langs faste linjer.

Bl.a. for å styrke arbeiderne i kampen for en anstendig lønn kan det være nyttig å øke kompetansen. Bryggeriarbeiderne har de siste åra klart å kjempe seg til relativt god lønnsvekst i forhold til industriarbeidere generelt i Norge. Eksempel på lønnsstatistikk for mannlig bryggeriarbeider: (Det er et stort flertall menn i bransjen, altfor stort.)

Som man ser har lønnsutviklinga for bryggeriarbeidere vært forholdsvis gunstig. Dette har vært mulig både p.g.a. langt mer aktive fagforeninger nå enn tidligere, men også fordi det har vært penger å hente i industrien. Nå er det ikke noe mål i seg sjøl å tjene mere enn gjennomsnittet for en industriarbeider, men alle faggrupper må ha linjer for hvordan de skal komme videre. En viktig del av lønnskampen videre er derfor å øke kompetansen i arbeiderkollektivet. Sikre at den konkrete kunnskapen om produksjonen ikke flyttes fra arbeiderene og opp til forskjellige skikt av teknikere og ingeniører. I tillegg finnes det i en del næringsmiddelindustri en forholdsvis stor lønnsforskjell mellom ufaglærte i produksjonen og håndverkere og sjåførere. Mer kompetanse inn i produksjonen kan være med på å redusere denne forskjellen.

Fagforeninga må ha en bevisst holdning til en del spørsmål for at dette skal bli vellykka: — Lønnsforskjellene i produksjonen må ikke bli for store. — Fagarbeiderne i næringsmiddelfag må ikke bli en slags halvformenn med arbeidslederansvar. — Flest mulig må få anledning til å bli fagarbeidere. — Opplæringstil-tak også blant de ufaglærte må styrkes slik at alle får økt kompetanse.

Arbeidsdelinga i industrien

En av utfordringene fagbevegelsen står overfor ved innføring av et nytt fagområde er hva slags betydning det skal få for arbeidsdelinga i industrien. Det er en åpenbar fare for at bedriftseierne ønsker å utvikle fagarbeidere innafor næringsmiddelindustrien til å bli et lite skikt privilegerte arbeidere, gjerne en slags «mini»-formenn. Hva bør være vårt svar på det? For det første er det viktig å sikre at det ikke blir for få fagarbeidere. Blir det mange er det vanskelig å bruke alle som en slags arbeidsledere. Men viktigere er det å ha en holdning om hva våre

folk skal gjøre. Det viktigste er at fagarbeideren ikke skal stå for den personalpolitiske oppfølginga; utdeling av advarsler, sikring av at arbeidsreglementet følges osv.

I den utstrekning formenn idag gjør arbeid med kvalitetssikring, tilrettelegging av arbeid, vurdering av prosedyrer ved feil o.l. bør det være en målsetting at det arbeidet flyttes ned på «golv»et. Vi bør benytte anledningen til å tilføre arbeiderkollektivet mest mulig av det praktiske arbeidet som foregår i produksjonen. Vi må ha en uttrykt målsetting om å forsøke å få en flatere struktur på bedriftene, gjerne ved å gjøre formannsskiktene mindre.

Kan foreninga kjøre en dobbeltstrategi?

Er det mulig å både slåss mot den rasjonaliseringa som er på gang og jobbe for tiltak som fremmer rasjonaliseringa?

Faren er at dersom foreninga satser ensidig på å vinne kampen mot rasjonalisering, og beholde antall arbeidsplasser og jobber slik de er, vil de tape. Har vi da ikke forberedt oss på hva som skal komme etterpå, vil bedriftsledelsen ha frie hender til å organisere arbeidet på de nye fabrikkene.

Skal vi unngå å komme opp i denne situasjonen må arbeiderne streke opp tre områder for videre kamp som knyttes sammen:

1. Kamp for arbeidsplassene i næringsmiddelindustrien. Kombinert politisk kamp for næringens bredde og plass i norsk økonomi og økonomisk kamp for arbeidsplassene. De som jobber i den lønnsomme delen av industrigrenen må her kjenne sitt ansvar og gå foran.

2. Kamp for økt kompetanse til flertallet, for en flatere arbeidsorganisering. Den nye næringsmiddelindustrien må bygges på velskolerte fagarbeidere.

3. Bygge bro til de som i løpet av prosessen må gå. Dersom all rasjonalisering blir tatt ved såkalt naturlig avgang, vil ikke det være noe akutt problem. Men de kan vi ikke være sikre på. Derfor er det best å jobbe ut motstrategier til oppsigelser, førtidspermittering og sjukpermittering. Et forslag å jobbe videre med her bør være at bedriftene binder seg til å gi de som skal gå ved en rasjonalisering en annen jobb eller utdanning for nye yrker.

Vinne i dag — vinne imorgen. ■

Kilder: Av skriftlige kilder har vi benyttet Norsk industri statistikk for 1970, 1986. Årsrapporter fra NORA. Bladet Næringsmiddelindustrien 12/88 der vi også har tatt en illustrasjon om NORAs dominans. (For ordens skyld gjør vi oppmerksom på at når vi snakker om fag i næringsmiddelindustrien, er dette det nye faget «Fagoperatør i næringsmiddelindustrien», som ble godkjent med virkning fra 1986. Vi er er sjølsagt klar over at det har eksistert fagarbeid innafor denne industrien i alle år.)

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



Den kvinnelige arbeiderklassen har vært mye debattert i deler av venstresida de siste årene, men de fleste har vel en eller annen gang følt den gnagende tvilen: er dette bare en fiks ide? En grille i et relativt lite og isolert politisk miljø, og som har lite eller ingen rot i virkeligheten? Vel, ved Harvard universitetet i Boston har nettopp 3500 kvinner vunnet retten til å organisere seg, etter femten års kamp. Den viktigste arbeiderkampen i Amerika dette tiåret har den blitt kalt.

Av Jon Sandvik

— De første anstrengelsene for å organisere folk begynte i 1974, ja faktisk vokste det hele ut av en kvinnegruppe ved den medisinske avdelingen på Harvard.

Marie Manna er en av de to lederne for Harvard Union of Clerical and Technical Workers, HUCTW (forening for kontor og tekniske arbeidere ved Harvard). Hun er i midten av trettiåra og var sekretær ved Harvard før hun ble heltidsansatt organisator for 7 år siden.

— Vi har gått igjennom en mengde

rettslige kamper med universitetet. Da denne første gruppen av ansatte søkte om å ha en avstemming, var universitetets første juridiske argument at det medisinske fakultet ikke skulle skilles fra resten av universitetet. Så saken brukte to og et halvt år i arbeidsretten før det ble avklart at de ansatte ved det medisinske fakultet kunne organisere seg alene.

— Det har faktisk vært to avstemninger ved det medisinske fakultet, en i 1977 og en i 1981. I 1977 fikk fagforeninga omtrent 43 prosent og i 1981 omtrent 46 prosent. Vi bestemte oss for å fortsette å organisere, og det som skjedde var at i 1984 så endret arbeidsretten standpunkt; den sa at dersom vi ønsket å danne en fagforening så måtte den dekke hele Harvard, og ikke bare det medisinske fakultet.

For å godkjennes som forhandlingspartner av arbeidsgiver må en fagforening oppnå simpelt flertall blant de ansatte den skal representere. I sin kampanje mot foreninga hadde Harvard

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

spilt maksimalt på regelverket, men også andre metoder var tatt i bruk. Gjennom massemøter, kurs for arbeidsledere og tonnevis med skriftlig propaganda ble de ansatte fortalt om skadevirkningene ved fagorganisering.

Men fagforeningen vant avstemningen, 17de mai 1988, med 1530 mot 1486 stemmer. Dette stoppet imidlertid ikke Harvard, som anket avstemningen inn for arbeidsretten. Da jeg snakket med Marie Manna, i slutten av oktober, hadde arbeidsretten akkurat felt sin dom. Dommer Joel Harmatz hadde i en knusende dom avvist alle Harvards innvendinger, og spenningen var stor — ville Harvard anke inn til den sentrale arbeidsretten i Washington, en domstol bestående av fem konservative dommere?

Problemet for Harvard var først og fremst troverdigheten. Harvard er kjent som en av USAs største liberale institusjoner, så å benytte seg av en konservativ arbeidsrett i Washington etter en forfeilet 15årig anti-union kampanje ville ikke ta seg særlig bra ut. På toppen av det hele hadde rektor Derek Bok sin anseelse å tenke på. Som professor i arbeidsrett hadde Bok skrevet bøker der han varmt forsvarte fagforeninger.

4. november bøyde Harvard nakken. Det ble ingen anke. Universitetes leder for anti-union kampanjen, Anne Taylor, uttalte at det nå var viktig «å legge uenigheter bak seg», og Derek Bok mente «en uthaling kunne føre til bitre motsetninger». For å sikre et godt videre samarbeid, hadde universitetet fått trykt opp buttons med innskriften: «Vi skal få det til.»

Grunnplansarbeid

Men hvordan kunne giganten Harvard slås? Nøkkelen ligger i et unikt grunnplansarbeid. En organisering der kvinnelige ledelsesmetoder har fått blomstre. Nå ligger resultatet foran oss, fagforeninga oppnådde det de ville, men jeg må innrømme at et av de første inntrykkene mine var at disse damene var ikke tøffe nok — i kjeften.

— Jeg tror at noe av det som er unikt med denne kampen er at vi aldri har framstilt universitetet på en negativ må-

te — at de skulle være en forferdelig arbeidsgiver, de er ikke det.

— Vi har bare hevdet at de ansatte skulle få være med å ta avgjørelser som angikk deres egne liv. Og jeg tror det er grunnen til at vi har vært i stand til å organisere fagforeningen her ved Harvard.

I 1985 brøyt foreninga med United Automobile Workers, UAW (bilarbeider forening), og jeg hadde en forestilling om at dette måtte ha vært et vendepunkt i organisasjonens liv. Hvor de på ny hadde stilt spørsmålet; hvem er det egentlig vi organiserer her og hvilke interesser har de?

— Vi gjorde det klart for ledelsen i UAW at ledelsen i vår forening ikke bare skulle være hovedsakelig kvinner, men at den også skulle bestå av folk som hadde arbeidet på Harvard. Så alle vi som nå arbeider for foreningen er folk som tidligere har vært ansatt ved Harvard.

Det var et sentralt poeng for oss at de som arbeider ved Harvard også er de som skal være med og ta avgjørelsene.

— Det som skjedde var at ledelsen for UAW begynte å legge seg opp i vårt arbeid, begynte å dirigere oss og vi følte at vi ikke kunne jobbe på den måten. Derfor forlot vi til slutt UAW.

— Helt fra første stund var vår innstilling svært positiv. Dette var ikke et grusomt sted å arbeide på, det var ikke et undertrykkende system her, og det var synet til de vi forsøkte å organisere. Så den ideen har nok utviklet seg gjennom årene. Den viktigste grunnen til at vi organiserte var for deltagelse. Vi skulle ha den retten. Og den ideen vokste opp gjennom årene. Det har alltid vært den viktigste grunnen til at folk har organisert seg ved Harvard, ikke fordi lønna var så elendig eller at arbeidsforholdene var så forferdelige.



KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



— Jeg tror at noe som bidro til organiseringsbølgen opp gjennom årene var kvinnebevegelsens plass i dette landet. Og at kvinner begynte å spørre seg hvordan jobbene deres var, at det arbeidet de utførte var verdt mye mer enn det de fikk i lønn.

En dypere solidaritet

Men Marie Manna trekker også fram fokuseringa på veteranene, som ble aktualisert på denne tida. Selv om arbeiderne som har vært ved Harvard i ti år eller mer bare utgjør omtrent 20 prosent av arbeidsstokken, er de gjerne sentrale i arbeidsmiljøene ved universitetet.

— Vi laget en slags særegen kommite for dem innenfor hele organiseringskampanjen. Og jeg tror det var veldig viktig nettopp å få samlet veteranene.

— Så oppdaget vi at de langtidsansatte bare var helt fantastiske, de hadde en masse flotte ideer. Hva skal du si; de er bare rett og slett fantastiske å arbeide sammen med.

De oppdaget en ny gruppe med nye interesser, men også en ny og dypere

form for solidaritet.

— Vi har alltid sagt at vi er nødt til å støtte hverandre dersom vi skal være i stand til å få noen gjennombrudd på disse helt sentrale spørsmålene, som daghjem, likelønn, pensjoner. Men vi kan ikke bare ha innstillingen: jeg støtter deg hvis du støtter meg. Vi må bry oss om hverandre, bry oss om hverandres problemer og interesser og bry oss om hverandres liv. Og jeg har funnet ut at folk faktisk har mye medfølelse og omsorg for hverandre. De er ikke forferdelig egoistiske, selv om de finnes.

Gjennomsnittslønna på 18.000\$ ligger kanskje noe under landsgjennomsnittet for yrkesgruppene, og det i seg selv er grunnlag for protest når levekostnadene i Boston området taes med i betraktningene. Men Marie er opptatt av det grunnsynet som ligger bak; ideen om kvinnelønn.

— Lønna har blitt holdt nede i mange år fordi arbeidet hovedsakelig har blitt utført av kvinner. Det vi har sagt er at det er på tide lønna gjenspeiler ferdighetene våre, utdannelsesnivået — noe den ikke gjør akkurat nå. Vi har et begrep

om sammenlignbar verdi, — det er mange arbeidsoppgaver i dette landet som enten har hatt en fagforeningstradisjon i mange år, eller som i hovedsak utføres av menn, og som står på samme kvalifikasjonsnivå som en sekretær, men som betales 30.000\$ per år. De får en langt høyere lønn enn en sekretær.

— Det har ingen ting å gjøre med at arbeidet er forskjellig, det avgjørende er hvem som utfører jobben. De har vært organisert i mange år og er i stand til å forhandle.

— Jeg tror at mange folk i ledende posisjoner lever i en tid som egentlig forsvant for 20 år siden. De tror at kvinner bare arbeider for å skaffe familien en tilleggs inntekt. Men mange av de kvinnene som arbeider ved Harvard nå er enslige eller enslige forsørgere i tillegg. Altså hovedforsørgeren for familien. Tidene har forandret seg kraftig og det er på tide universitetet kommer på høyde med situasjonen.

Tålmodighet

Kvinnene usynliggjøres. De har en mengde egenskaper som ikke verdsettes høyt nok. De utgjør alle de skruene og mutterne som får et stort maskineri til å snurre og gå. Men uansett hvor viktig lønn, daghjem, pensjoner og generell verdsettelse er; spørsmålet om medbestemmelse er det mest grunnleggende.

— Vi har funnet ut at alle kvinner skulle ha rett til å delta i avgjørelser som har betydning for deres liv.

— Mange av oss er ikke sosialisert til den rollen. Vi har lært oss å holde oss i bakgrunnen og la andre ta avgjørelsene. At vi bare skal være der for å hjelpe til, men nå begynner noen kvinner å innse at det er spørsmål om deres liv, og at de må være med å ta avgjørelsene. Alt det andre løper ut av denne erkennelsen, lønn og sånne ting. Du er nødt til å ha tro på at jobben din og du selv er verdt noe. At du ikke bare er en som hører hjemme i bakgrunnen, det stemmer ikke.

Femten år har disse damene holdt på.

Femten år tok det fra de startet til de vant sin første avgjørende seier. Du kan ikke ha noe problemer med tålmodigheten når du gjennomfører en sånn marsj. Se den i kontrast til utålmodigheten på

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

venstresida i Norge for tida; hvor alt mindre enn det å styrte regjeringa før lunsj er verdiløst. Hvilken tålmodighet hadde den norske gjennomsnittsakivistten hatt til en dobbeltarbeidende kvinne som måtte hjem til mann og middag? Damene ved Harvard har snudd denne svakheten til en styrke.

— *Ja det er selvsagt et problem, fordi vi ønsker jo at folk skal delta og engasjere seg. Vi har måttet legge mye av arbeidet vårt til arbeidstiden, i lunsj-pauser og rett før og rett etter arbeid. Kvinner har ofte ikke en hel masse ekstra tid, så det vi har sagt er at folk kan bidra med bare en liten del, du trenger ikke bruke hver eneste lunsj-pause eller hver eneste kveld på foreningen. Uansett hvor lite du kan bidra med så skal vi klare å finne noe som du kan gjøre for oss. Så vi må være fleksible — vi kan for eksempel ikke si at for å være leder i foreninga må du komme på hvert eneste møte. Du kan ikke gjøre det, du må være langt mer fleksibel og jeg tror det har gjort foreningen sterkere. Du har en masse folk som gjør en masse små ting.*

Kvinner livssituasjon

Disse damene har gjennomopplaget Mao, det er det de har. De har kanskje aldri lest Mao Zedong om masselinje og metoder for ledelse, men gjennom praksis har livssituasjonen til disse kvinnene ført til at de har gjennomopplaget denne gamle fornuften: «Massene er de virkelige heltene» og i spørsmål om ledelse «fra massene til massene».

— *Arbeiderne er fordelt på 400 bygninger så vi har funnet ut at du faktisk må treffe og blir kjent med hver eneste person, så vi bygget ut et nettverk av folk over hele universitetsområdet, hvor folk fikk ansvar for sine egne bygninger eller områder. De måtte sikre at folk fikk tilbud om møter og informasjon. Det er et slags edderkopp-nettverk. Og vi er bygd på et prinsipp om en til en kontakt. Hver eneste ansatt skal kjenne en annen som har forbindelse til foreningen. Folk er veldig isolerte her, de jobber i et kontor hvor det kanskje bare er en eller to personer til, og det er alt de kjenner til.*

Jeg praterte med Marie Manna som om det skulle være en av damene på min egen jobb. Jeg glemmer at dette er en av lederne for en fagforening for 3500 arbeidere, en fagforening som samtidig står oppe i en av de viktigste arbeidskampene i Amerika i 80-åra. (Jeg prøver å forestille meg hvordan en norsk sosialdemokratisk viktig-pamp hadde oppført seg i samme situasjon.) Et par unger kommer springende og skal sitte på fanget og sutte på tommelen, det er mye latter og tøys. Når vi kommer inn på hvordan arbeiderne har utviklet seg personlig sammen med foreninga tar knisinga fullstendig overhånd en stund.

— *Vi har noen nydelige historier om hvordan første gang vi snakker med noen så sier de — vel min mann tror ikke det er særlig lurt. Så snakker du med dem seks måneder seinere og da sier de — hvor er det fagforeningskortet, la meg skrive under. Og det er ganske morsomt når noen sier til deg — vel jeg kommer ikke til å fortelle mannen min, men jeg skreiv under på kortet. Hihhi.*

— *Det er noe av det mest takknemmelige ved å organisere en fagforening, når du kan se noen vokse, hvordan de daglig blir sterkere og mer selvbevisste og trygge personer. Folk som for et år siden sa — å jeg kan da ikke ta ordet på et møte, leder nå hele møtet. Det er flott å se sånt skje.*

Kvinnene og fagbevegelsen

Men selv om foreninga har gått en lang vei og oppnådd mye, er framtida fortsatt uklart. De vant en knapp seier, og halvparten av arbeiderne er fortsatt skeptiske til foreninga. De er redd de bare har fått en ny sjef. De frykter pampevesenet.

— *Det vi har gjort helt siden valget er å trekke de som støtter oss stadig sterkere med i arbeidet. Vi knytter personlige bånd og prøver å trekke dem med i hele prosessen med forhandlinger om kontraktene. De må se med egne øyne at foreningen kan fungere og at de kan være en del av den. At det ikke er noen utenforstående som tar avgjørelser for dem. For de som har stemt mot foreningen tror jeg den største trusselen har*

vært at foreninga skulle bli som en ny sjef, som vil diktere deg, og vi må bare vise dem at det ikke er på den måten vår forening arbeider.

Samtidig er Marie klar over den historiske rollen hun og kollegene spiller.

— *Jeg håper at seieren her ved Harvard blir noe som bare fortsetter andre steder. At fler og fler kvinner vil organisere seg. Det er fremdeles ganske uvanlig at en arbeidsgruppe bestående hovedsakelig av kvinner er organisert. Jeg håper at vi bare er en del av en større bølge.*

— *Den kvinnelige delen av arbeiderklassen er omkring førti prosent nå. Og arbeidet har endret seg kraftig, og arbeidsstokken. Fagforeningene hadde jo sine røtter i industrien og etter som økonomien forandrer seg må organiseringen også gjøre det. Vi må få en endring i arbeiderbevegelsen, etter som arbeiderklassen endrer seg.*

Marie og hennes kolleger har gitt nytt liv til den gamle ideen om at småfolk kan skaffe seg makt dersom de organiserer seg. De har bevist at kvinnene i arbeiderklassen vil gi nytt liv, både politisk og organisatorisk til en fagbevegelse i krise. De har vist hvordan den spesielle kvinnelige livssituasjonen og den kvinnelige erkjennelsen har hjulpet dem til å gjennomopplage gamle sannheter. For det de gjør er ikke flunka nytt, men det har ikke vært vanlig på mange år. De har hatt sine massemøter og sine sanggrupper med Woody Guthrie sangene, men de har også tålmodig bygget ut et personlig nettverk. I femten år venta de, mens de knytta en vev så tett at selv den uslåelige kolossen Harvard måtte gi seg.

— *Folk sa at dette er Harvard Universitet; de er for store, for mektige, for innflytelsesrike. Hvordan skal vi noen gang kunne klare å forandre det? Folk lar seg overvelde av universitetet, og jeg tror at en måte vi forandret det på, var at vi vant.*

— *Mange folk var overbevist om at vi aldri kunne klare å vinne, så da vi endelig vant fikk vi rokket på myten om at Harvard av uslåelig.* ■

Harvard Union of Clerical and Technical Workers kan kontaktes på:
67. Winthrop St., Cambridge, MA 02138, USA

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

VETERANENE PÅ «MCHARVARD»

Harvard har en like stor turnover av ansatte som McDonald, fast-food kjeden. Derav oppnavnet McHarvard. Dette skaper et naturlig motsetningsforhold mellom eldre kvinner som har arbeidet ved institusjonen en årrekke, og yngre kvinner som bare ser på Harvard som en midlertidig arbeidsplass. For å trekke veteranene med i fagforeningsarbeid, måtte organisatorene se en gang til på politikken sin, og på arbeidsmetodene. Artikkelen er oversatt fra en ukentlig sosialdemokratisk avis; *In These Times*, for 4. august 1987.

Av Mark Feinberg

Agnes Pilot sier hun var stolt av å arbeide ved Harvard da hun begynte for to tiår siden. Fordi hun trodde at hun kunne klare seg på egen hånd gjennom hardt arbeid og

lojalitet, sier hun, lot hun seg ikke trekke med av foreninga for kontoransatte, som arbeidet for anerkjennelse ved Harvard. Et hinder for foreningen er at langtidsarbeidere som Pilot ikke er klare over hvor mye de har felles med andre universitetsarbeidere.

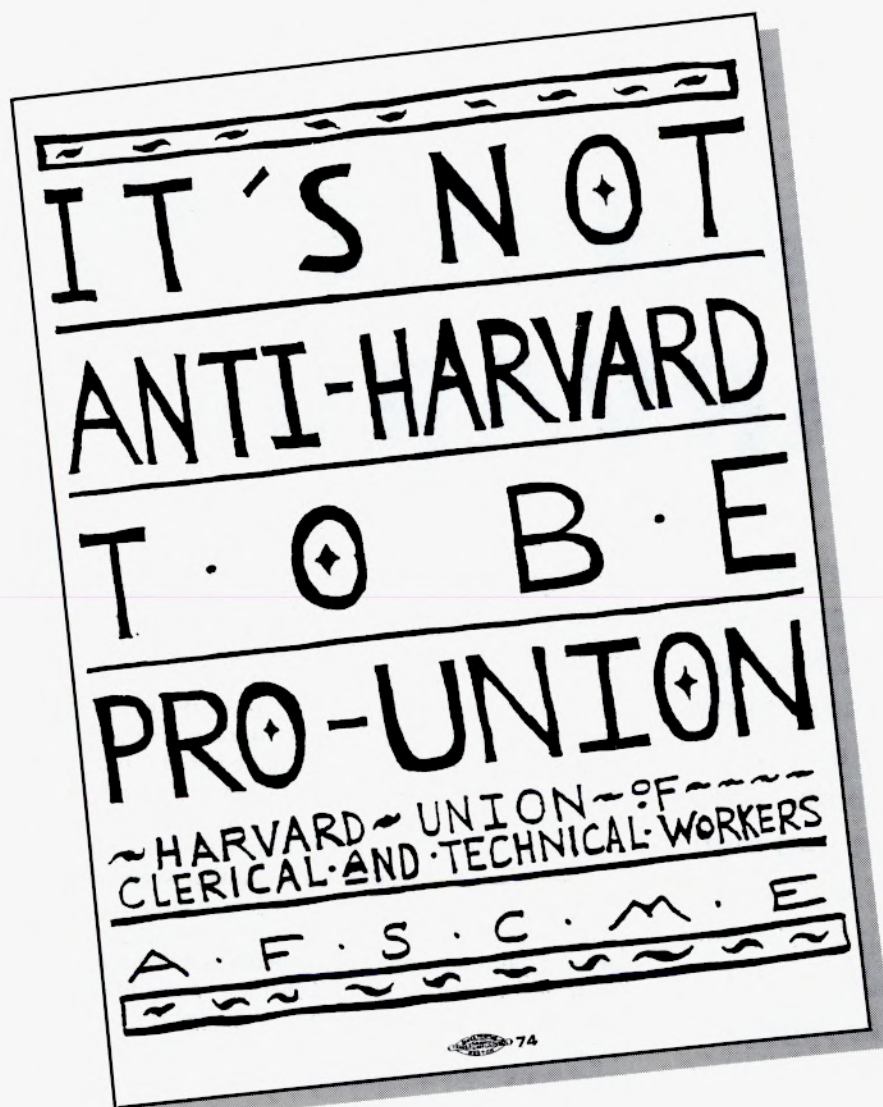
«*Kvinner på min alder*», sier en pensjonert Harvard sekretær, «*pleier ikke å snakke om sin alder, vekt og lønn.*» Men etter som Pilot og andre har blitt tilhengere av fagforeningen, har de også begynt å snakke om lønn, pensjoner, helsetjenester og andre spørsmål. «*Når en kjele er full*», forklarer Pilot «*så koker den over.*»

Foreningen for Kontor og Tekniske Arbeidere ved Harvard (Harvard Union of Clerical and Technical Workers, HUCTW) er en av de første foreningene i landet som har rettet oppmerksomheten mot denne nøkkelgruppen av eldre kvinnelige arbeidere. Langtids kontorarbeidere har tradisjonelt vært et hinder for fagforeningsanstrengelser. Men når eldre arbeidere og fagforeninger samler seg, blir gamle svakheter snudd til ny styrke — for begge.

Den lange kampen

Foreningen startet for 12 år siden, som et forsøk på å organisere 800 arbeidere ved Harvards medisinske område i Boston. Etter to knepne tap, vendte den da UAW-underlagte foreningen (United Automobile Workers; Forente Bilarbeidere) seg mot hovedområdene i Cambridge, og utvidet dermed kampanjen til å omfatte alle Harvards mer enn 3500 kontor og tekniske arbeidere. Mens de forberedte seg for denne oppgaven, gikk de også i seg selv for å finne grunne til sine tidligere nederlag. Lederen for organisatorene Kristine Rondeau forklarer at i den tidlige kampanjen i det medisinske området var «*organisasjons kommiteen rett og slett for ung. Og på*

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT



grunn av det var vi ute av stand til å handskes med den frykten langtids folkene følte.»

Foreningen som i lang tid har snakket til de omtrent 80 prosent av arbeiderne som er kvinner, konsentrerer seg nå om å vinne støtte fra de omtrent en-av-fem langtids arbeiderne som har vært ved Harvard i 15, 20 og i noen tilfeller så lenge som 40 år. Etter en kort periode der foreningen hadde brutt med UAW, knyttet den seg til AFSCME (American Federation of State, County and Municipal Empolyees; S sammenslutning av Stats, Fylkes og Kommunale Ansatte), og har hatt mer hell med sin nye strategi.

Som tilhengere pleier langtids arbeidere å holde seg

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

unna lederroller. Pilot, 58 år gammel, har en mann som vil at hun skal tilbringe mer tid hjemme og mindre tid med foreningen og den Tyske sanggruppen hun organiserer, og hun er enig. «*Det er ikke mye tid jeg har til overs.*»

Men selv om de kan overlate møteflyingen til yngre kolleger, så er veteranene en solid kraft i kampanjen. Når de først har besluttet seg for å stille opp, er de villige til å kjempe. De kjenner de aktuelle sakene og folkene i sitt område godt, og kan fortelle andre hva som må gjøres. Og eldre arbeidere forstår også godt problemene til de yngre arbeiderne, siden de selv har opplevd det samme. Pauline Solomon, for eksempel, husker de problemene hun hadde med å arrangere dagpass for sine to barn — «*det var tøft*» innrømmer hun. Nå snakker hun de yngre mødrenes sak: «*Hvis yngre arbeidere skal bry seg om mine problemer, så ville det være urettferdig om ikke jeg brydde meg om deres.*»

Mange av kvinnene, som Solomon, hadde ikke planlagt å bli så lenge ved Harvard. «*Jeg regnet med at jeg ville bli her tre eller fire år, fem år toppen,*» sier Solomon, som kom til Harvard for 22 år siden da mannen hennes var hovedfags-student.

Diskriminering av eldre

Harvard, sier Solomon, oppfordrer kvinner til bare å arbeide et par år og til å se på jobben sin som en midlertidig «*stasjon.*» Hennes venn og medarbeider i paleontologi avdelingen, Agnes Pilot, sier at Harvards policy «*er å få mest mulig utav deg; det er en høy turnover her. Det er billigere for Harvard å ansette yngre folk.*» Tilhengere av foreningen kaller gjerne universitetet «*McHarvard*» på grunn av den høye turnover blant de ansatte. Harvard hevder at tallet er 26 prosent turnover pr år, men organisator Kris Rondeau sier at det virkelige tallet ligger nærmere 40 prosent.

Eldre arbeidere sier at arbeidsledere ofte ikke ønsker å ha dem der, delvis på grunn av de høye lønnsforventningene de langtidsansatte arbeiderne har. Pilot legger til at i de siste 22 år har hun «*sett jenter komme og gå, og de ønsket egentlig ikke å gå. Og du spør deg selv hvorfor de gikk. De ønsket ikke å gå.*» Harvard ledere, konkluderer hun «*har sine metoder.*»

Carol Alexander, som begynte å arkivere bøker i Harvards sprikende bibliotekssystem for 32 år siden, sier at Harvards «*metoder*» ikke er direkte, men heller «*små hint.*» En kvinnes pult flyttes til et hjørne, vekk fra vinduet; eller hennes ansvarsoppgavene og mer interessante oppgaver blir gitt til en yngre arbeider; eller ny kontorteknologi blir overlatt til yngre arbeidere, mens de eldre arbeiderne får annenrangs oppgaver. «*Vi blir på en måte dyttet ut,*» konkluderer hun. «*Mange eldre kvinner er redd, de vil ikke være ærlige mot deg.*»

Veteraner vet de vil ha vansker med å finne annet arbeid. «*Hvem vil ha en 45 år gammel sekretær,*» spurte

en. Noen føler at de har vært heldige — de har en god sjef, eller de har arvet et hus. Men uten slik flaks er de redd de kunne ende på gata, som den håndfullen hjemløse som bruke Harvard square som base. «*Jeg er redd det kan bli meg en dag,*» har mer en en arbeider betrodd seg til organisator Rondeau, mens de viser til de hjemløse på Harvard square.

Pensjonsalderen nærmer seg

Ella Johnson, som arbeider i biblioteket ved Harvards teologiske fakultet, følte denne frykten etter å ha vært syk de siste to-tre månedene. «*Det er skremmende,*» sier hun «*Du ser deg rundt og ser at du trenger visse ting — du leser om folk som blir hjemløse, det kan skje så fort. Husleien stiger så fort.*» Mens hun var hjemme til senga hadde hun «*tid til å tenke over hvordan det ville være å bli hjemløs.*» Hun forklarer at problemet er at det ikke lenger er barnas behov hun må ta seg av: «*Det er mere mine behov, og jeg har ingen kontroll over dem — jeg har ikke engang tid til å planlegge dem.*»

Den mest vanskelige tiden for langtidsarbeidere kommer når de slutter i jobben og trekker seg tilbake. Yngre arbeider er kanskje ikke opptatt av pensjoner, men det er et nøkkelspørsmål for eldre arbeidere. «*Når du ser på de nakne tallene,*» sier Pilot, «*er det ingenting mot den tiden du har brukt.*» Hun anslår at hun vil få en pensjon på \$5000. «*Fem tusen dollar! Jeg mener hva er \$5000?*»

En tidligere Harvard ansatt sier at en venn som har arbeidet ved Harvard i 30 år og nå nærmer seg pensjonsalderen, søker om subsidiert plass på et eldrehjem. «*Det er forferdelig trist,*» sier hun om vennens situasjon. Ed Cyr, som arbeider med gamle i Cambridge, sier at slike eldre arbeidere er «*en hårsbredd fra fattigdommen.*» Cyr sier han har sett tidligere Harvard ansatte i sin organisasjons middags-prosjekter og herberger.

Mens Harvards politikk overfor langtids ansatte får konsekvenser ute i samfunnet, er problemene ikke spesielle for Harvard. Allikevel blir eldre kvinners problem stort sett ignorert, selv i diskusjoner om «*feminiseringen av fattigdom.*»

«*Det samme lønnsgapet eksisterer etter pensjonsalderen, som før,*» sier Victoria Jaycox, leder for Eldre Kvinners Liga, i Washington DC. Ifølge tall fra hennes organisasjon var gjennomsnittsinntekten for kvinner over 65 år \$6020 i 1984, mens den var \$10450 for menn. Det er dobbelt så stor sannsynlighet for at eldre kvinner faller under fattigdomsgrensen, enn at menn gjør det.

Tilleggslønn

Cyr mener disse forholdene skyldes den forestillingen at kvinners lønn er en tilleggslønn: «*De ble alltid behandlet som om de falt utenfor. De er en ekstra lønningspose. . . I pensjonsordningen ser vi det endelige resultatet av denne forestillingen.*» Det er to ganger så mange eldre

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

kvinner som eldre menn, sier han: «*Mannen dør. Eldre kvinner er enslige, de må forsørge seg selv.*»

Disse forholdene gjør at fagforenings organisatorene ikke kan «*fare med tomt prat*» når de snakker til en langtidsarbeider. Veteraner har sett nok av Harvard-bakkulissene til å vite hvor mektig dette systemet kan være. Rondeau sier at når hun setter seg ned for å snakke med en eldre arbeider møtes hun av en innstilling som sier, «*OK, honey, la oss se hva du har. Har du evnen til å gjøre hva du påstår...*» Men Rondeau, som har blitt 35 år, føler at «*desto eldre jeg blir, desto mer troverdighet får jeg hos dem. Desto mer forstår jeg av dem og dem av meg — vi nærmer oss hverandre.*»

«*HUCTW har mot til å si at dette er vår topp prioritet,*» sier Cyr, leder for Cambridge Eldre Kommite. «*Det er en vanskelig gruppe å organisere. Det krever oppofrelse av unge folk å si at eldre folks behov er vår viktigste oppgave. Det krever en generøs innstilling.*»

Men denne hengivenheten og oppmerksomheten har gitt resultater. I følge Rondeau er kontrasten til tidligere forsøk ved Harvard «*skarp — nå gjør vi det veldig bra med langtids folk — Og det er grunnen til at vi også gjør det så godt med unge folk.*»

Langtidsarbeidere er ikke bare nøkkelen i fagforeningskampanjen, men de er også uunnværlige i den daglige driften av universitetet. «*Når det har vært en krise her,*» sier Carol Alexander, «*har de stolt på oss.*» En pensjonist sier bare halvveis i spøk at hun tror «*det er sansynligvis mentale giganter der som ikke hadde kunnet komme seg fra rom til rom hvis ikke noen hadde sendt dem i riktig retning.*»

Allikevel mener veteranene at deres ferdigheter og lojalitet ikke verdsettes av universitetet. En del av problemet er at kvinnene arbeider for Harvard professorer: «*De lever i en annen verden*» i følge Agnes Pilot. Pilot, som liker professoren hun arbeider for, sier at mange andre professorer «*rett og slett ikke bryr seg. Så lenge de kan drive med forskningen sin, bryr de seg ikke om hvem som gjør arbeidet.*»

Som på signal kommer et par studenter inn på kontoret hennes og spør hvor sent de kan levere inn oppgavene sine til professoren. Pilot behandler dem bestemt, men vennlig og finner en måte å hjelpe dem på uten å bryte deadline. «*Klassifiseringen av sekretærer ligger 50 år etter sin tid,*» forklarer hun, «*Vi har en mengde ferdigheter. Vi har masse evner som gjør at vi kan tilfredstille to-tre professorer. Men Harvard har aldri betraktet oss som en faglært profesjon.*»

Ansennitet

Mangelen på anerkjennelse gjenspeiles også i lønningsposen. Flere veteraner sier at etter å ha arbeidet ved Harvard i 20 år, vil gjennomsnitts sekretæren fremdeles bare tjene \$18000 til \$19000 pr år. Alexander sier at hun

så vidt tjener over \$19000: «*Etter 32 år,*» sier hun, «*jeg syns ikke det er særlig mye!*»

Flere av kvinnene kan fortelle lange historier om hvordan de har forsøkt å få mere penger. Carol Alexander, for eksempel, arbeidet i tidsskrift-rommet ved Widner biblioteket, hvor hun ofte måtte overta for sin tidligere overordnede, som var på bibliotekar-skolen tre dager i uken. Siden det var hun som gjorde arbeidet, bestemte hun seg for å søke om forfremming — hvilket ville bety mere lønn, men ikke veldig mye. «*Herre gud, du skulle tro de ga meg en million dollar,*» sier hun. «*Jeg har aldri måttet gå igjennom så mye.*» Hun sier at de spurte henne: «*Syns du du fortjener dette? Tror du du kan klare det?*»

«*Jeg gjør det nå,*» svarte hun. «*De sukket og kremtet. Et år gikk. Ett og et halvt år gikk. Det var andre som fulgte med meg. De lurte på hvorfor jeg ikke sa noe. Jeg tenkte ikke på det. Jeg trodde jeg ville virke utakknemmelig.*»

Langtidsarbeidere vegrer seg for å støtte foreningen på grunn av frykt, men også på grunn av paternalismen i vår kultur, som sier at kvinner ikke skal ta ordet på egne vegne. Den feministiske bevegelsen, med sin utfordring til slike holdninger, ble hovedsaklig ledet av yngre kvinner — mens eldre kvinner var tilskuere, en generasjon unna.

Administratører og arbeidsledere ved Harvard dyrker en holdning om at «*Harvard kan ikke gjøre noe feil,*» sier en 40-års veteran. «*Det er som Far Vet Best; det er veldig paternalistisk.*» Før de engasjerte seg i foreningen søkte Solomon og Pilot om forfremming sammen. Solomon sier at holdningen de møtte var at «*det er ikke din sak å gjøre noe med lønnen din.*» Pilot, som har en ironisk plakett på veggen som sier: «*Vi kan ikke spise prestisje,*» sier hun er heldig som arbeider for den kjente paleontologen Stephen Jay Gould. «*Han behandler meg som en likeverdig,*» sier hun. «*Jeg føler at han setter pris på meg. Det er det som har holdt meg her.*» Han støtter til og med hennes fagforenings aktivitet, noe som har gitt henne «*større frihet til å snakke ut.*» Men uten støtten fra en slik sjef finner mange kvinner det vanskelig å snakke ut.

En kamp på to fronter

Ella Johnson synes å overse paternalismen på jobben så vel som hjemme. Over pulten sin har hun hengt opp den store plakaten undertegnet av de over 1000 ansatte som støtter foreningen. Hjemme forteller mannen hennes henne at hun skal holde en lav profil i foreningen: «*Du skulle holde den store kjeften din igjen.*» Men, sier hun, «*Jeg sier ingen ting. Jeg bare ser på han og venter til jeg kommer hit sammen med de andre.*»

Da Solomon ble spurt om bildet hennes kunne trykkes på forsiden av en fagforenings brosjyre, vegret hun og diskuterte det med sin mann. Til slutt sa hun ja, fordi

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

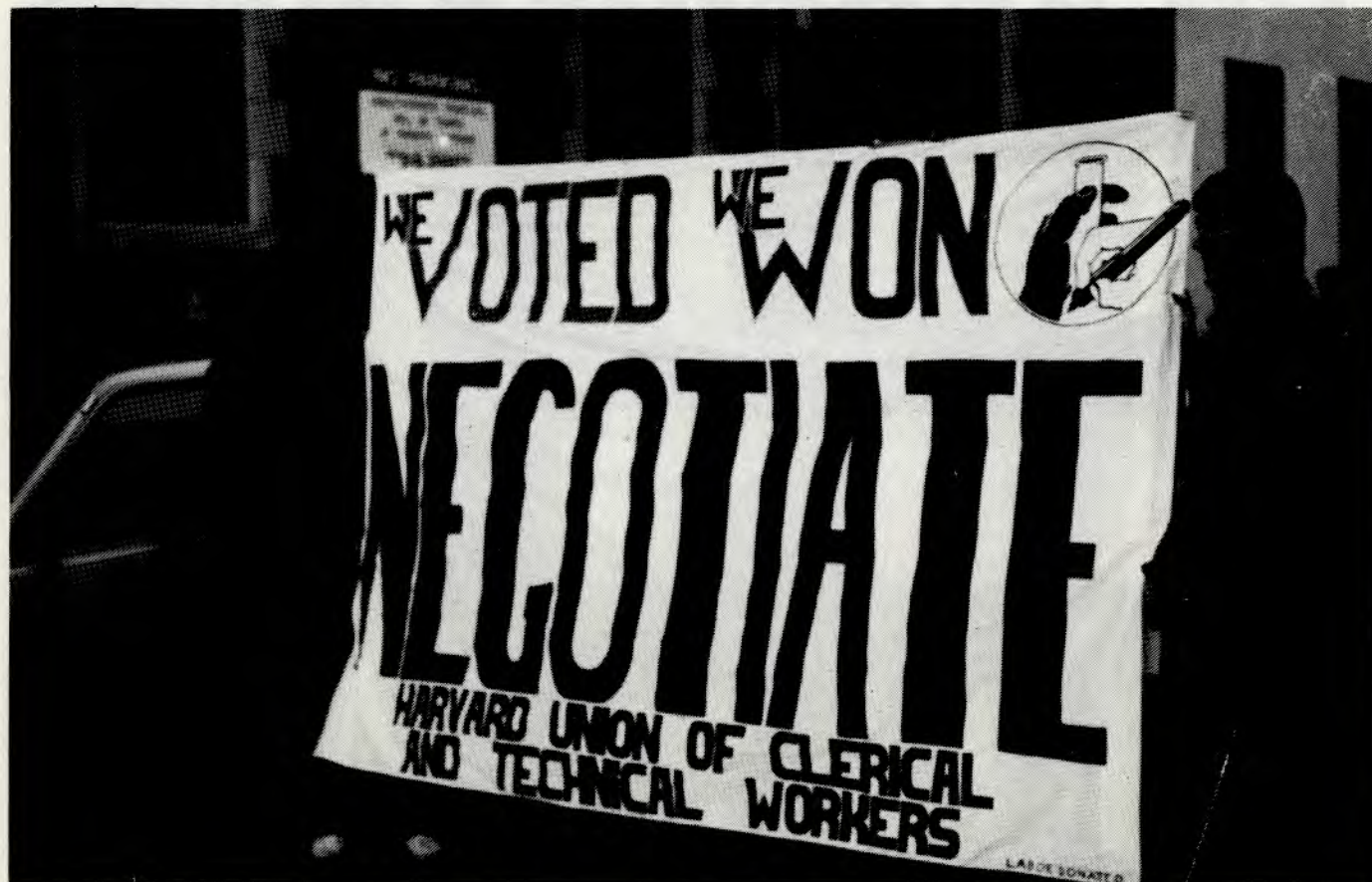
hun følte at hun «måtte stå fram,» siden andre ikke kunne spille så åpent. «Det er mange enslige mødre her. Hvis de skulle stå åpent fram, hvis det skulle bli noen reaksjoner — de ville få en mengde problemer.» Dette, sier hun, var en viktig avgjørelse for henne. «Det var noe av det beste jeg har gjort som menneske. Jeg syns ikke det er lett å stadig måtte snakke ut. Jeg føler meg ikke spesielt vel når jeg gjør det — jeg er ikke så selvsikker. Det har jeg aldri vært.»

Solomon og andre har funnet ut at de gjennomgår personlige forandringer gjennom den prosessen det er både å snakke ut og det å lytte til andre arbeidere for første

Det høres ut som en gammel fagforenings-sang når Alexander forklarer hva som skjedde etter at hun gikk med i foreningen. Forenings-organisatorene sa til henne, «du vet at du er en god arbeider, og at du har gjort alt som er menneskelig mulig. Du kan ikke føle på den måten.»

«Vi snakker om disse tingene nå,» sier Alexander. «Tidligere var vi på en måte redde for å si ting — Før tenkte jeg at det kanskje kunne være min feil. Nå vet jeg at det ikke er det — Foreningen støtter meg. Jeg har gjort mitt arbeid.»

Men det er ingen sang — i alle fall ikke enda. Det er



gang. Carol Alexander sier at i løpet av de tre tiårene hun har jobbet ved Harvard har hun ofte følt: «Hva så? Det spiller ingen rolle hva jeg gjør eller ikke gjør — Jeg var virkelig langt nede.» Når folk kom inn i rommet, sier Alexander, forsøkte hun «hundre prosent å hjelpe dem.» Men ofte var studenten eller professoren bare uhøflig eller utålmodig. «Når du har snudd ryggen til og går ut døren tenker du noen ganger — Kanskje jeg ikke gjør alt jeg kan. Kanskje jeg kunne gjort noe anderledes — Noen ganger pleide jeg å gråte. Hvorfor er folk så uhøflige? Hva gjorde jeg?»

heller et eksempel på eldre kvinner som begynner å snakke ut på vegne av seg selv i fagbevegelsen, som gir nye krefter til en kampanje i stampe, med sin erfaring, sine ferdigheter, sin styrke og intelligens. Og det er et eksempel på hvordan fagforeninger kan ta opp de økonomiske behovene til eldre kvinner, samtidig som de anerkjenner deres angst. Situasjonen er ikke unik på Harvard. Allikevel, som Carol Alexander sier: «Et rikt universitet som Harvard, de kunne vært et eksempel for resten av verden.»

oversatt av Jon Sandvik

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Jon Gulowsen har som sin doktorgrad valgt å studere sammenhengen mellom kvalifikasjoner og arbeidermakt. (*Kvalifikasjoner og arbeidermakt. Universitetsforlaget, 1987*) Dette er en problematikk som er viktig for oss fagorganiserte å sette oss inn i. Arbeidslivet er i kontinuerlig utvikling, både teknologisk og organisatorisk. Fagene endrer innhold, og nye fag blir skapt. Som fagorganiserte bør vi ha kunnskap om konsekvensene av våre valg. Valgene vi gjør i dag vil bestemme om framtidens mangfoldige arbeiderklasse også skal være oppsplitta.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Av Jon Sjøtveit

Utgangspunktet hans er at arbeiderne i ulike bedrifter og bransjer har svært ulik posisjon, trass i lovfesta og avtaleregulert likhet. En undersøkelse fra begynnelsen av 70-åra viste at vernearbeidet først og fremst avhang av styrken til den lokale fagforeningen.

JG sier innledningsvis at det fins mange kilder til arbeidermakt, men at det er en uoverkommelig oppgave å veie alle faktorene. Han mener det må være en viktig sammenheng mellom kvalifikasjoner og innflytelse i bedriften, og velger derfor denne sammenhengen som emne for sin undersøkelse. Jeg tror han har rett i sin antagelse. Taylorismen, som er den dominerende organisasjonsform i arbeidslivet, satser jo systematisk på å fjerne behovet for kvalifiserte arbeidere, nettopp fordi kvalifikasjoner betyr makt. Makt når det gjelder å kontrollere produksjonen, men også i forhold til at bedriften er avhengig av dine kunnskaper.

Det er dette siste JG er opptatt av, det han kaller arbeidsmarkedsrett. Altså den handlefrihet og avhengighet motpartene i arbeidslivet har overfor hverandre. Han går ut fra at de arbeiderne som er mest uavhengige av arbeidsplassen står sterkest både individuelt og kollektivt. Riktignok ser han at individuell frihet til å skifte jobb kan hindre utvikling av kollektiv styrke, men han mener å kunne påvise at individuell frihet også gir kollektivet mer styrke. Jeg er usikker på denne sammenhengen og vil nok legge mer vekt på at kollektivets styrke er avhengig av at de individuelle løsningene er vanskelige.

Kvalifikasjonsbegrepet

Hans neste trekk er å utvikle kvalifikasjonsbegreper. Det første skillet går mellom bedriftsspesifikke og almenne kvalifikasjoner. Kan kvalifikasjonene dine brukes i mange bedrifter, eller er de bare brukbare innfor en etat eller ett selskap/bedrift? Det neste skillet går mellom sosialt og teknologisk definerte kvalifikasjoner. Med sosialt definerte kvalifikasjoner mener han formelle kvalifikasjoner som er nødvendig for å få en jobb, men ikke nødvendigvis for å utføre jobben.

Ut fra disse skillene lager han 5 kategorier kvalifikasjoner:

1. Allmenne, sosialt definerte (fagarbeideren).
2. Bedriftsspesifikke, sosialt definerte (tjenestemann NSB)
3. Bedriftsspesifikke, teknologisk def. (Bedr.spes. Hydro)
4. Allmenne, teknologisk definerte (nyfag EDB-spes).
5. Ufaglærte.

En del arbeidere tilhører definitivt en av disse kategoriene, mens mange ligger i kryssningene.

JG sier at sosialt definerte, formelle kvalifikasjoner er

eksempel på vellykka fagforeningskamp, mens teknisk definerte kvalifikasjoner er eksempel på at bedriften har vinni fram med produksjonens reelle krav. Sjøl om dette til en viss grad stemmer, syns jeg han er altfor kategorisk. Han går ut fra at arbeidsgiverne står for det teknologisk optimale standpunkt. I virkeligheten vil mange ledere systematisk undervurdere kvalifikasjonsbehovet i sine bestrebelser på å gå over til rimelig og lett utskiftbar arbeidskraft. Han har sjølsagt rett i at mange fagforeninger, spesielt profesjonsforeninger, har lett for å virke konserverende og proteksjonistiske. Men jeg tror neppe dette kan kalles en vellykka strategi. Tilslutt vil demningen briste, slik det har skjedd for engelske typografer. Den viktige kampen om faget må ta utgangspunkt i det teknologisk optimale for å lykkes. Innafor prosessindustrien har fagforeningene klart å slåss fram et allment og teknologisk definert fag, nemlig prosessfaget.



Fagarbeiderne

Disse har i alle år stått i en særstilling innafor arbeiderbevegelsen i de fleste land. Faget innsnevrer arbeidsmarkedet. Du må ha fagbrev for å få jobben, enten dette er nødvendig eller ikke for å utføre den. Og med fagbrevet kan du få jobb i mange bedrifter, fordi faget er generelt. Hvorfor har noen yrker fagstatus? JG antar at disse momentene må være viktige: Krevende og ansvarsfullt arbeid med lang opplæring, faglig kamp, skoleverket, om arbeiderne er organisert i industriforbund eller fagforbund og om det er et mannsyrke.

Tradisjon og arbeidsmarkedsrett gjør at fagarbeiderne står sterkt både individuelt og kollektivt i bedriften.



Tjenestemannen

Han bruker tjenestemennene ved NSB for å illustrere bedriftsspesifikke, sosialt definerte kvalifikasjoner. Vi får en svært interessant gjennomgang av en typisk byråkratisk organisasjon, bygget på en rapport han og Ståle Seierstad ga ut i 1976: «De ansattes vilkår og fellesskap ved NSB» — Arbeidsforskningsinstituttene. Kan tjenestemennene, funksjonærene, bruke byråkratiet på samme måte som arbeiderne bruker arbeiderkollektivet, nemlig til å begrense ledelsens vilkårlige og umiddelbare bruk av styringsretten? Opprykk er avhengig av formelle kvalifikasjoner (Jernbaneskolen) og ansiennitet. Dermed begrenses trynefaktoren.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

Bedriften og de ansatte er helt avhengig av hverandre, det er vanskelig å erstatte ansatte, men det er også lite attraktivt å skifte jobb. Fagforeningene blir etatslojale, nærmest å regne som en husforening. De har derfor lite å bidra med til den øvrige fagbevegelse (Haraldseth kommer fra Jernbaneforbundet. JS). Bedriften og de ansatte er i et sterkt skjebnefellesskap. I den grad de fagorganiserte står i opposisjon er det på «Jernbanens grunn», mot f.eks. ledelsens Linjegods-eventyr.



Bedriftsspesialisten

Denne jobber vanligvis i bedrifter som har en sterk teknologisk utvikling i egen regi. Også her er det en sterk avhengighet mellom bedrift og ansatt. Men bedriftsspesialistene blir ikke rekruttert ved hjelp av formelle kvalifikasjoner og ansiennitet. De har stort sett intern opplæring som er optimal i forhold til teknologien. Eller opplæringen skjer i regi av leverandører av produksjonsutstyret. Ved Hydro og på Volvo har ledelsen prøvd å gjøre seg mindre avhengige av den enkelte spesialist ved hjelp av jobbrotasjon og sjølstyrte grupper. Ved Hydro gikk dette i vasken, antagelig fordi de ansatte forsto at de nå var blitt lettere utskiftbare for bedriften., sjøl om kvalifikasjonsnivået til den enkelte var blitt mer omfattende. Bedriftsspesialistene vil ofte få særfordeler og bli regna som «bedriftens folk». De er underlagt en teknologisk utvikling de sjøl ikke har kontroll over, de mangler tjenestemennenes tradisjonelle fellesskap og de har heller ikke fagarbeidernes faglige fellesskap.

Bedriftsspesialisten vil i liten grad være motivert for fagorganisering, delvis fordi han vil ha problemer med å finne fagforeninger som vil prioritere hans interesser, delvis fordi han har kommi dit han er på bakgrunn av individuell strategi og mener dette vil være den beste veien videre.



Nyfag-folkene

Disse er produkt av den raske teknologiske utviklingen. JG bruker dataspesialistene som eksempel. Han framhever at de ikke er bindt til en bestemt bedrift, i motsetning til bedriftsspesialistene. Dette er et forholdsvis ny situasjon, og et resultat av at utdanningen innafor faget etterhvert har blitt mer ajour. For noen år siden ville Hydro ikke ansette folk som hadde jobba med data andre steder. Hydro hadde sitt eget system, og folk måtte dermed avlæres det de hadde lært andre steder. Forkla-

ringen er visstnok at mange datasjefer hadde bygd opp sine egne tungvinte systemer, fordi de ikke hadde full innsikt i faget.

På samme måten har IBM's monopolsituasjon i mange år hindra utviklingen av faget og også hindra nødvendig standardisering. Så vidt jeg har kunnskap om er disse problemene enda ikke løst på en tilfredsstillende måte. Men det er interessant å se hvordan almennt utdanning er en forutsetning for å kunne utvikle produktivkreftene også på dette området. Er datafagfolkene sjøl ei kraft i samme retning? I den grad de har gått gjennom en allmenn utdanning på området er de nok det, men mangelen på egne fagforbund svekker antagelig denne krafta. Datafolkene har ikke brydd seg med å bygge opp et eget fagforbund, slik de har gjort i Danmark. Der har de vært opptatt av å definere at data er et eget fag, skilt fra de fagene hvor data kun er et arbeidsredskap. De blomstrende tidene innafor faget innafor faget har gjort at folk har fått god uttelling for den individuelle strategien.

Hva skjer når det blir nedgangstider i faget spør JG. I dag har vi fått svaret: Datafagfolkene på Norsk Data svarer på oppsigelsene med å organisere seg. Aksjefellesskapet var ikke nok.



De ufaglærte

Til slutt går JG inn på situasjonen til de ufaglærte. Noen står i begynnerstillinger, første trinn i ei yrkeskarriere. Andre jobber i industribedrifter, der de «moderne» formene for arbeidsorganisering (taylorisme) har fjerna behovet for fagarbeidere. Svært mange ufaglærte jobber innafor serviceyrkene. Her og i industrien jobber mange kvinner og innvandrere, ofte på deltid og under belastende fleksible arbeidstidsordninger. Det betyr at disse ofte er ekstra utsatt for diskriminering, men også at de kan ha særegne forutsetninger for kollektivdannelser p.g.a. kjønn eller nasjonalitet.

Historisk kom de fleste ufaglærte fra landsbygda, med svake fagforeningstradisjoner. Ei interessant gruppe er de ufaglærte ungdommene fra byene. Paul Willis beskrev i 1977 utviklingen av klassebevissthet hos engelsk arbeiderungdom. De som sikter seg inn mot ufaglært arbeid avviser nytten av skolekunnskaper. Men de avviser også disiplin, rangordninger, individualisme og mental virksomhet (?). De investerer ingenting i jobben og får derfor ingen felles interesser med arbeidsgiverne. Militans og direkte aksjon blir derfor et særtrekk hos de ufaglærte arbeiderungdommene. De gjennomskuer kapitalismen og forskanser seg mot systemet. Men de blir dårlige organisatorer og får derfor problem med å forsvare sine interesser.

At mange kvinner jobber som ufaglærte har bl.a.

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

sammenheng med at kvinnearbeid ikke er anerkjent som fagarbeid, sjøl ikke der det kreves like høye kvalifikasjoner som i mannlige fagarbeid. Dette må vel først og fremst forstås i sammenheng med den allmenne kvinneundertrykkingen i samfunnet.

JG's antagelse er at ufaglærte har dårligere forutsetninger for fagorganisering enn de faglærte, fordi deres individuelle strategiske posisjon er svakere. Ved arbeidsløshet er det de som blir ramma først og dessuten er de lettere å erstatte med streikebrytere. Han mener at de også står i en vanskeligere situasjon også når det er høykonjunktur, fordi de er lette å erstatte og fordi arbeidsgiverne er tvingt til å betale dem dårligere enn fagarbeiderne for ellers ville de faglærte søke de ufaglærte jobbene.

Her har JG flere tvilsomme resonnement. Er det noen grunn til å tru at ufaglærte arbeidere vil bli hardere ramma av arbeidsløshet? Bare i den grad fagarbeidere tar til takke med ufaglært arbeid og faktisk klarer å skyve de ufaglærte ut.

Årsaken til at fagarbeidere har høyere lønn er ikke redsel fra arbeidsgiverne for at de skal ta det vanligvis tyngre ufaglærte arbeidet, men derimot en stimulering for at ungdom skal ta den nødvendige opplæringen for å bli fagarbeidere. Det er også tvilsomt om det går an å si at ufaglærte er dårlig organisert. De ulikheter som fins kan ikke forklares ut fra kvalifikasjoner, men må forstås ut fra bransje og størrelsen på arbeidsplassen. Ulikhetene i lønn er først og fremst avhengig av arbeidsmarkedet, og ikke ulikheter i faglig virksomhet. Han bruker sjøl bilarbeidere, bryggearbeidere og rallare som eksempel på at teorien ikke er allmenngyldig. Jeg vil trekke fram noen andre viktige eksempler.

I Oslo i dag er det transport og NNN-foreninger som står i første rekke, både i lønnskampen og i den faglig/politiske virksomheten. På landsbasis har de store kjemiske arbeiderforeningene på de ensidige industristedene i alle år vært bastioner for faglig og politisk kamp. Disse gruppene jeg her snakker om har riktignok ikke satsa på en strategi med å innsnevre arbeidsmarkedet for å kunne bli høytlønte, slik som heisemontører og typografer. Men de har klart noe som det står enda mer respekt av, nemlig å heve lønna for store grupper ufaglærte kvinner opp på et anstendig gjennomsnittsnivå (Freia og Tiedemann). Dette har også sammenheng med kvinnes økte kampvilje i fagbevegelsen.

Han bruker fagarbeidernes dominans i Herøya Arbeiderforening for å vise at de står sterkere i fagbevegelsen enn de ufaglærte. Men da glømmer han bort at de fleste ufaglærte særlig tidligere, var å finne på skift. Skiftarbeidere har praktiske problemer med å delta i fagforeningsarbeid, i tillegg til at arbeidsrytmen generelt fører dem vekk fra samfunnsmessige fellesskap og engasjement. Mange velger skiftarbeid for å kunne drive småbruk eller dyrke private interesser som f.eks friluftsliv.

JG sin beskrivelse av de ufaglærte er den svakeste delen. Men den er også uten tvil den vanskeligste gruppa å beskrive. Han har nok rett i at ufaglærte har mindre arbeidsmarkedsrett. Og beskrivelsen hans passer uten tvil på mange ufaglærte i små bedrifter og innfor servicenæringene. Når den ikke holder for store grupper ufaglærte industriarbeidere skyldes nok dette forhold som han har valgt å holde utafor undersøkelsen, jeg tenker spesielt på styrken til det lokale arbeiderkollektivet.

Det er i alle fall en viss trøst for de ufaglærte når han slutter kapitlet med å anta at radikale og systemtruende krav vil være mer vanlig blant de ufaglærte fordi de har mindre å tape. Det har vel ikke minst aksjonene blant gruvearbeidene i England og bil- og stålarbeidere på kontinentet vært eksempel på.



Transaksjonsanalyse

Jeg er altså uenig i at de ufaglærte har liten kollektiv styrke. Mitt viktigste motargument er at fordi de ufaglærte i så liten grad kan få uttelling som resultat av konkurransen om arbeidskrafta, vil de være mer avhengig av fagforeningsarbeid, og dette vil oppveie de i og for seg riktige momentene JG trekker fram.

Årsaken til JGs undervurdering av de ufaglærtes kollektivstyrke ligger i bruken av transaksjonsanalyse. Han gjør flere steder oppmerksom på svakheten ved dette perspektivet, men velger likevel denne framgangsmåten for å forstå rekkevidden av avhengigheten. Han velger bevisst å se bort fra andre forhold. Dette er for såvidt greit, men da vil også analysa lide under dette. (Transaksjon betyr bytte, og analysa bygger på at folk handler ut fra hva de trur lønner seg.)

JG retter et kritisk tilbakeblikk mot Samarbeidsforsøkene LO-NAF, og finner at de stort sett har forsterka tendenser til at fagarbeidere og ufaglærte har blitt bedriftsspesialister som følge av jobbrotasjon, sjølstyrte grupper og faglig fleksibilitet. I ettertid blir det nærmest tragikomisk å lese om hvordan forsøkene innfor skipsfarten har ført til at sjøfolka i større grad enn før er blitt bindt til det enkelte rederi. I dag er jo situasjonen den at rederia har brutt denne forbindelsen og sendt de norske sjøfolka i land for å kunne utnytte dårlig betalte sjøfolk fra 3. verden. Siste nytt på denne fronten er at rederne nå ser muligheten til å kunne spare plass til lugarer, fordi de utenlandske sjøfolka kan klare seg med mindre lugarer som attpå til kan ligge under vannlinja. Utviklingen innfor skipsfarten bør være en påminnelse for arbeidsforskerne om hvilke begrensninger de pålegger seg sjøl ved bare å interessere seg for de områder der partene har felles interesser. Det må være trist for alle de som har jobba med skipsforsøkene at rederne og regjeringen med

KVALIFIKASJONER OG ARBEIDERMAKT

opprettelsen av NIS har underkjent og ødelagt alt de har vært med på å bygge opp.



Arbeidets fall?

Hvilke utviklingstendenser kan vi se? Holder Bravermann's tese om arbeidets fall stikk?

Monopoliseringstendensene fører til at de med bransjespesifikke kvalifikasjoner får færre arbeidsgivere å velge mellom. Dette svekker deres strategiske posisjon. Samtidig mener JG at yrkesopplæring i stadig større grad er blitt et offentlig anliggende, noe som fører til en tendens bort fra bedriftsspesifikke kvalifikasjoner. Dette er nok rett i forhold til prosessoperatørfaget og informatikkstudiet, men er det en generell tendens? Jeg håper det, men kan ikke se at myndighetene er villig til å satse på yrkesskolene. Forfallet innafor yrkesskolene vil med den rivende teknologiske utviklingen fremme intern og bedriftsspesifikk opplæring.

Tayloristisk arbeidsorganisering fører til at kvalifisert arbeid blir ukvalifisert, og dermed til at arbeiderne får en svekka strategisk posisjon. De sosio-tekniske prinsippene fører til at både fagarbeid og ufaglært arbeid blir erstatta av kvalifisert arbeid som er bedriftsspesifikk og teknisk definert. Samla sett virker dette til at de ansatte blir mer avhengig av bedriften. Utnyttelsen av vitenskapen som produktivkraft har bl.a. som konsekvens at arbeidernes erfaringer blir mindre verdt. Kombinert med taylorisme betyr det sannsynligvis en polarisering av kunnskapen, flere ukvalifiserte og flere høyt kvalifiserte (teknikere).

I følge JG er den vanligste faglige strategien å sementere fagskilleder, og å insistere på kvalifikasjonskrav som den tekniske utviklingen løper fra. Dette kan være mulig innafor den ikke konkurranseutsatte delen av arbeidslivet. Innafor den konkurranseutsatte industrien er denne strategien mye vanskeligere. Men også en strategi med å påvirke den teknologiske utviklingen er vanskelig, spesielt p.g.a. fagbevegelsens svake stilling i de teknologiske supermaktene USA og Japan.

JG drøfter sine funn i forhold til Bravermanns teori om utarmingen av det kvalifiserte arbeidet. Han mener denne teorien forteller oss hvordan arbeidslivet ville ha sett ut hvis arbeidsgiverne hadde vært allmektige. Men heldigvis har arbeiderklassa vært i stand til å påvirke utviklingen på ulike måter, slik at tendensene i dag er mye mer mangearta. Dette er en kritikk jeg kan slutte meg til. Det er påfallende at så mange marxister ser bort fra den faglige kampen som drivkraft i utviklingen. For dem ser det ut som utviklingen ene og alene blir bestemt av borgerkapets ulike herskerteknikker.



Framtida

Som avslutning på sin doktoravhandling prøver JG å komme med noen spådommer om utviklingen for de ulike gruppene, baaert på en del forutsetninger. Han går ut fra at den globale arbeidsdelingen vil fortsette, likeså monopoliseringen og den teknologiske utviklingen. Og han antar at internasjonal konkurranse ytterligere vil svekke fagbevegelsen i Europa. Til slutt regner han med at den offentlige yrkesutdannelsen vil styrkes, sjøl om han innrømmer at tendensen her er uklar.

De tradisjonelle fagarbeiderne vil svekkes i posisjon og antall, men skoleverket kan sammen med faglig virksomhet føre til at nyfagene blir mer lik de tradisjonelle fagene. Han regner tjenestemennene som mest stabile. Han mener den teknologiske utviklingen vil gjøre en del av dem til bedriftsspesialister, men dette vil bli kompensert av at den offentlige sektor stadig vokser. Det vil bli stadig flere bedriftsspesialister som er sterkt knytta til den teknologiske utviklingen innafor den enkelte bedrift. De er i liten grad trua av oppsigelser, men kan bli ramma av førtidspensjonering fordi de ikke klarer å følge med. Nyfagfolkene er avhengig av en fortsatt sterk teknologisk utvikling. En økende grad av fagorganisering og styrking av den offentlige yrkesutdanningen kan virke til å redusere omfanget til nyfagene. De ufaglærte vil først of fremst være avhengig av utviklingen på arbeidsmarkedet. De vil lett bli ramma av strukturell arbeidsløshet.

JG mener den klareste tendensen er at fagarbeiderne blir færre, mens bedriftsspesialister og nyfagfolk vil bli flere. Dette betyr at den sterkeste kollektive krafta blir svekka til fordel for grupper som heller velger individuelle løsninger. Dette vil være en trussel mot framtida til fagbevegelsen.

Jon Gulowsen har klart å få fram dette bildet av utviklingstendensene, nettopp ved å skille mellom de ulike gruppene kvalifiserte arbeidere. Dette gjør han på en ny og fruktbar måte. Jeg mener dette arbeidet er betydningsfullt for å kunne utvikle vår forståelse av de ulike gruppers stilling i bedriften. Vi trenger denne kunnskapen når vi skal velge strategi for kampen om fagene og kvalifikasjonene. Men arbeidsmarkedsmakt er tross alt bare en av kildene til arbeidermakt. Vi må arbeide videre med de andre kildene for å forstå dette komplekse begrepet.

Begrepsbruken i boka bærer preg av at det er en doktoravhandling. Dette gjør den unødig vanskelig tilgjengelig for de som har mest bruk for boka. Jeg vil likevel anbefale den. Det går an å hoppe over de teoretiske betraktningene og likevel få godt utbytte av boka. ■

FRA TOPPEN AV PISGAH



Her er John Sanford. En moderne marxistisk forfatter. Akkurat som Henrik Wergeland har han vært underkjent i sin samtid. På samme måte vil han før eller siden få den anerkjennelse han fortjener. I dette intervjuet fra 1. november i fjor, presenteres de viktigste trekene i Sanfords verden.

Av Jon Sandvik

— *Forlaget sier at jeg selger i Oslo og Rio de Janeiro, ellers selger jeg overhode ikke.*

John Sanford er 85 år, står til venstre for venstresida, har skrevet nitten bøker og er gift med Marguerite Roberts. De bor i Santa Barbara, California, og dit er jeg på vei. Jeg kjører opp langs kysten fra Los Angeles på Freeway 101. Fjella kryper rett opp av havet her, og selv om det er overskya kommer det selvsagt ikke noe regn. Det er ikke ørken, men det er ikke langt unna. Noen dager tidligere hadde jeg kjørt inn i Imperial Valley fra San Diego. Fjellovergangen på femten hundre meter er som Jotunheimen; ville steinrøyser med noe liksom-vegetasjon i mellom. Men temperaturen er 40 grader celcius nå

LITTERATUR

i november, og værre blir det når du kommer ned på sletta og inn i El Centro, hundreogfemti meter under havoverflaten.

«El Centro, stedet der Gud får reservedeler til helvete» — lar Sanford Eugenia Bell si i romanen *The Land That Touches Mine*. Men oppover kysten fra LA skifter klimaet umerkelig, etter Summerland åpner ei diger elve-slette seg. Jeg finner San Ysidro road, bensinstasjonen ved East Valley road, og så begynner klatringa opp i fjella på Buena Vista road. Det er frodig, piletrær og palmer om hverandre, med flotte villaer (etter norsk standard) diskret dandert innimellom.

— *Klokka ett*, hadde Sanford sagt, — *han måtte se til kona som hadde hatt et infarkt i sommer*. Så jeg kjører tilbake til bensinstasjonen og slår ihjel en time i selskap med noen cameler.

Hva er det med Sanford, sier folk. Hvordan kom du over han? Det var Per Petterson på Tronsmo bokhandel som kom over Sanford. Per hadde handla med Black Sparrow Press i flere år. De ga ut Bukowski, Fante og Wyndham Lewis. En dag kom *A Man Without Shoes*, av John Sanford. Bare historia om boka:

Sanford var 80 år gammel, fikk problemer under McCarthy-tida. Boka som blei skrivi på slutten av førtitallet blei refusert av alle, så mannen fikk til slutt trykt den for egen regning. Men han hadde ikke noe apparat for å selge den, så hele opplaget ble liggende i garasjen i Santa Barbara i 30 år.

— *Jeg ringte John Martin i Black Sparrow ved en tilfældighet, og fortalte at jeg hadde en bok satt av ameri-*

kas mest berømte typograf, Saul Marks. Han kom opp med en gang, han satt der du sitter nå, bladde i boka og sa — jeg tar den!

Forlaget trykte et nytt smuss-omslag og sendte den ut på ny. For et eventyr, den boka måtte jo leses. Mannen skreiv dialoger som fikk Hemmingway til å blekne. Han planta historia mitt inn i Amerikas historie. Det var indidivider der som følte skam (det som skiller mennesket fra dyra). Boka var revolusjonær. Kvinnfolka var fornuftige. Humor. Som jeg skreiv i et brev til Sanford:

Da jeg leste boka første gang hadde jeg vært med i kommunistpartiet i fem år og den nye bølgen av konservatisme og individualisme begynte å samle tyngde. Å følge Daniel Johnsons liv betydde mye for å overvinne den nederlagsfølelsen som da spredte seg. Du har ingen steder å flykte til.

Den amerikanske liberalismen

Det er ingenting i stemmen til John Sanford som røper at han er 85 år, tonefallet er som en femtiåring. Jeg hadde snakka med han på telefon fra LA og det var overraskende å treffe han utafor det store steinhuset. Det går opp for meg at også menneskekroppen har en historie, den forandrer seg som alt annet og du med den. Men altså, han prater og tenker som en femtiåring og går som en søttiåring, det er først og fremst konas helse som får han til å se litt sliten ut. Han beklager at Maggie ikke kunne treffe meg — *hun følte seg ikke i form*. Og han kunne



bare avse et par timer og håpet jeg ikke tok det som ugjestfrihet — *å se etter Maggie tar det meste av tida nå.*

Inne i kjellerstua, som minner om en hule fordi lyset bare slipper inn gjennom to trange sprekker i den solide natursteinen, blir jeg plasert langt inne i en dyp sofa. Sanford byr på et glass sherry, og så stiller han seg opp; et par meter fra meg, stående med beina litt fra hverandre og med hoftefeste. Etterpå hadde jeg det inntrykket at Sanford prata ustoppelig og om alt mulig — at jeg måtte kaste inn spørsmål og kommentarer hvis jeg ønska å være med. Lydbåndet er imidlertid noe mer nyansert; jeg babler iver om alt jeg har sett i det store Amerika, Sanford griper fatt der det kommer litt mye — æhh og — øhh fra Sandvik.

— Jeg skjønner meg ikke på amerikansk politikk, mente jeg, — det er bare noen dager siden Dukakis innrømte at han var en liberaler. Hva! Liberaler, hva er det som er gærn't med det?

— *Ha-ha! Det latterligste han noensinne har gjort, å ikke omfavne uttrykket fra første øyeblikk. Så snart Bush kalte han en liberaler skulle han sagt: Selvsagt! Hvis det å være en liberaler betyr at jeg er for mer mat til de ugifte mødrene og ders barn, at jeg er for den amerikanske arbeideren eller tror på abort dersom moren ønsker det — da er jeg selvsagt en liberaler!*

— *Det har vært en akseptert sannhet i Amerika de siste 10-15 åra, at det å være liberal på en måte var å være i utakt med folkets mening. Og at en mann som drev valgkamp på den måten Roosevelt gjorde det, kunne være sikker på å bli slått. Så tendensen har vært å gjøre retrett, og forsøke å være mer republikansk og konservativ enn de konservative.*

— *Men det er tåpelig, for hvis det er en konservativ bølge som skyller over landet, så stå opp mot den som en liberaler og bli slått. Bli slått fordi du er en liberaler, og ikke fordi du er en falsk konservativ!*

— *En elendig kampanje, som jeg ikke hadde ventet etter den gode stemningen omkring partikonvensjonen. Hvis jeg ser en kandidat på TV nå slår jeg det av øyeblikkelig. Jeg orker ikke tanken på at jeg ikke får se en demokratisk administrasjon i min livstid. Åtte år med Reagan har fylt meg opp hit — og det landet nå står overfor er enda værre!*

Intellektuell kommunist

Dette er Sanford. En — Hør her! type. Han har klare meninger om rett og rangt, og legger ikke to fingre imellom når det må sies i fra. En sær individualist på mange måter antagelig, og helt sikkert en kranglefant. Han blei med i kommunistpartiet i Hollywood sommeren 1938, — *for det var i alle fall ikke nok bare å sende sjokolade til Spania.* Dette blir fortalt i bind 3 av selvbiografien:

Han får besøk av en kommunist han kjenner som kalles Francis Cooke og fire andre «kamerater», som vil «diskutere». Og Sanford må spille kostbar, og begynner

å krangle med en gang. Dette er helt tydelig bra folk, som snakker ut i fra sine forutsetninger, om sin overbevisning. Men å komme til John Sanford og fortelle John Sanford hva han bør mene! Hmf! Ei skuespiller-kjærring begynner til og med å snakke om at fagforeninga til skuespillerne å styrkes!

— Ville du være interessert i å følge en forelesningsserie om den amerikanske litteraturens politiske historie, spør Francis Cooke, — den holdes av en av våre folk?

(Dette var tydeligvis det siste halmstrået)

— Jeg kan jo høre hva det er, sier Sanford, — hvorfor skulle jeg ikke kunne høre på?

«En av våre folk» er unnselig, grå, kjedelig, virker nesten skitten, en sånn som alltid har sett mye eldre ut enn det han er. Men så fort han åpner munnen og begynner å snakke om litteratur gjennomgår han en fullstendig forvandling:

— Da John Brown ble spurt av retten om han ønsket å si noen ord før dommen ble kunngjort, reiste han seg og sa — *jeg har noen få ord å si.* Fem hundre ventet i endeløs spenning, og for meg venter de enda.

— *Hadde jeg slik grepet inn på vegne av de rike* sa han, og hvis han hadde stoppet der — om han aldri hadde forlatt Nordre Elba, aldri skutt en slaveeier, aldri angrepet arsenalet eller motorhuset, hadde de ti ordene alene fått han hengt. *Hadde jeg slik grepet inn på vegne av de rike, ville det ha vært helt greit.* Hadde han holdt seg til den hvite linja, sa han, hadde han levd til han ble hundre. Men han ble dradd mot de svarte kvartalene, mot slummen, rennesteinen, slavebingene, og det drepte han tidligere.

— Det jeg vil lære dere, er dette. Å være en forfatter — ikke en lettvent vittigter, eller en lærd slugger, eller en ja-mann til det bestående, og ikke en som bare sørger, som vrir seg i hendene uten sinne — for å være en forfatter, sier jeg, så må dere stå for noe. Jeg mener ikke bare *representere*; jeg mener *stå opp*. Dere må gripe inn på vegne av de fattige, som er fattige på grunn av de rike.

Dette var ordene som gjorde Sanford til intellektuell kommunist. Men noe lett forhold har det ikke vært, mellom Sanford og kommunistpartiet. Når jeg spør han nå, sier han at kommunistpartiet på mange måter virket mer hemmende enn utviklende på han som intellektuell.

— *Partiet hadde en slags litterær komite som det var meningen at jeg skulle levere manuskriptene til før utgivelse. Hvordan kunne en komite vurdere en bok som en komite ikke hadde skrevet? Det var min bok, de kunne få si hva de mente, men de fikk aldri bestemme hva som skulle trykkes. De mente «The Peoples From Heaven» anbefalte revolusjon i en ikke revolusjonær situa-*

LITTERATUR

sjon. America Smith blir jo voldtatt og hun dreper voldtektsforbryteren.

En refser

Romanen *The Peoples From Heaven* ble skrevet noen år etter at Sanford hadde gått inn i kommunistpartiet. Hele hans forfatterskap dreier seg om Amerika og den amerikanske skammen — skammen over å ha kommet seg fram gjennom å undertrykke andre folk. Men av alle er nok *The Peoples From Heaven* den mest desperate. Tittelen: *Folkene fra himmelen*, er hentet fra Colombus, som skrev om hvordan: *indianerne løp fra landsby til landsby og ropte: Kom, kom og se folkene fra himmelen*. Hvilket er begynnelsen på paradokset for Sanford, for hvordan kan de være folkene fra himmelen *når de er så fordømt godt kjent med helvete?*

Handlingen er lagt til den lille byen Warrensburg, hvor rasismen lurer like under overflata. I oppgjøret med denne rasismen er Sanford som en flammende fundamentalist. Den svarte America Smith dreper han som voldtar henne, og indianergutten Aben skalperer rasistgutten som mobber han i klassen. Det minner om *Jihad* (hellig krig), men da jeg spurte Sanford hvordan han kunne la mobbing møtes med skalpering, så han bare ned, smilte lett og sa:

— *Han var jo en indianer.*

Boka blei skrivi på ei tid da kommunistene jobbet aktivt for å få Roosevelt til å gå inn i krigen og åpne en ny front mot Hitler. Sjel leste jeg boka også som et innlegg mot fascismen; den må tas hardt, mens den ennå er så svak at den kan slås. De fleste amerikanere har nok imidlertid bare sett boka som et angrep på sitt eget land. Og Sanford er sørgelig klar over at dette er grunnen til at ingen av bøkene hans noensinne har solgt mer enn 2000 eksemplarer, og at *alle har blitt refuset minst femten, noen tohundreogfemti ganger*. Som han sier i et nytt forord fra 1982, til det første bindet av sin personlige og litterære amerikanske historie *A More Goodly Country*:

— Jeg skulle ønske jeg kunne fordømme publikum, men det ville ikke være sant. Det er ikke på grunn av sammensvergelse eller ignoranse at mine bøker ikke har blitt lest, men på grunn av seg selv. Ingen som elsker sitt land kan finne det lett å lese mine anklager — men jeg setter også pris på landet mitt, og jeg har bare skrevet for å gjøre det bedre. Jeg er redd jeg ikke helt forstår.

Fra toppen av Pisgah

Sanford er en refser, som samtidig elsker sitt land, og han har måttet ta konsekvensen av det. Hans bøker om amerikansk historie er inspirert av William Carlos Williams: *In The American Grain*. Og ledetråden: *Rather the ice than their way*, som Williams har hentet fra Eirik den Raude, har for Sanford betydning at han heller valgte isola-

sjonen enn å skildre Amerikas sosiale historie fra herskernes ståsted: *Heller isen enn på deres vis*.

— Grunnen til at du ikke selger er den samme grunnen som gjør at jeg ikke selger — og aldri har solgt. Jeg skriver som en amerikaner.

— Sier Williams i et brev til Sanford i 1950. Historia, som foreløpig utgjøres av omtrent 600 historier fordelt på fire bind, omfavner hele det hvite amerikanske historietilfellet fra Leif Erikson til Vietnam krigen, er egentlig for omfattende til å behandles her. La meg bare si litt. Tittlene til de fire første binda er hentet fra et avsnitt i William Bradfords: *History of Plymouth Plantation fra 1628*, om de første settlerne i New England.

Neither could they go up
to the top of Pisgah, to view
from this wilderness a more
goodly country to feed their
hopes.

For the season it was winter, and they
that know the winters of that country know
them to be sharp and violent, and subject
to cruel and fierce storms.

A More Goodly Country, Et mer guddommelig land og *The Winters Of That Country*, Vintrene i dette landet, er breie kulturelle og politiske historier. *View From This Wilderness*, Å se fra denne villmarken, er om amerikansk litteratur, og *To Feed Their Hopes*, Å nære deres håp, er om amerikanske kvinner. Sanfords prosjekt er å vise at det finnes et annet Amerika. Et rikt og demokratisk Amerika, det arbeidende folkets Amerika, under dette tusenårige vinterlandskapet — *The man made season*, Den menneskeskapte årstiden.

Et av lysene i denne historien er Abraham Lincoln. Lincolns kone hadde sagt om han at han kom til å bli president en dag; *hadde jeg ikke trodd det hadde jeg aldri giftet meg med han, for du kan se han ikke er pen*. Til dette kommenterer Sanford:

Hup så fugleskremsel-klærne, tennene (eller der tennene hadde vært), de bleke øynene, grå, sa de, og hun sa, *du kan se han ikke er pen*. Allikevel, det var noen som mente noe annet, noen for hvem han lyste opp rommet når han kom, og lot lampen være igjen når han gikk.

Skammen

Dessverre er Sanfords romaner ikke tilgjengelig på markedet. De har vært utsolgt i årtier. Den siste av noen hundre kopier av *A Man Without Shoes* fra 1951 ble solgt på Tronsmo for noen år tilbake. Vi er fem personer i en norsk «Sanford-klubb» som har leita i biblioteker og antikvarier i Europa og USA, og foreløpig funnet fem av åtte romaner. Dessverre, men det blir nok en forandring på det. Det er en skam å være amerikaner, en skam som Sanford utvikler fra det individuelle til det kollektive plan i sine romaner. I romanen *The Land That*

Touches mine —

(MR LINCOLN... jeg ga en mann en skrape fordi han hadde utløst et pant en nabo hadde måttet sette seg i da han var i vanskeligheter. Jeg er redd jeg var ganske likefram, for dette var langt fra første gang med denne personen, og hvis jeg ikke husker feil, kalte jeg han ved hans rette navn, en jord-gribb. Han sa, «Jeg er ikke så grisk, Abe. Jeg vil bare ha det landet som grenser inn til mitt eget...»)

— er spørsmålet, kan du gi opp landet ditt fordi om det er fylt av dritt? Hovedpersonen, en amerikansk desersjør, klarer sjøl ikke å gi svaret. Hans personlige skyldfølelse veves sammen med skyldfølelsen over å være en del av den amerikanske grådigheten, til en uløselig knute.



— Denne soldaten bærer på en masse skyldfølelse, sa jeg.

— *Det bør han da også. Romanen er bygd på en sann historie forøvrig. Noen fortalte meg for omkring førti år siden om en mann som var blitt adoptert på grunnlag av et kappløp han måtte springe mot sin egen bror! Hvilken person ville velge mellom to barn på grunnlag av hvem som vant et jævla kappløp? Så tenkte jeg — hva slags bror ville ønske å vinne, og godta? Og hva slags bror ville slås? Jeg skrev forøvrig en annen roman om den broren, den heter «Every Island Flew Away». Som du husker så sprang han rett og slett sin vei, og viste seg aldri igjen.*

— *Den personen som hadde fått et hjem, et liv, en karriere, en universitetsutdanning fordi han hadde slått sin egen bror — å skrive om han ble et spørsmål om ansvar for meg. Og at han føler skyld på grunnlag av det er det mest naturlige i verden. Han vant kappløpet, men han var en død mann fra det øyeblikk.*

— Ja nå har denne konkrete personen alle gode grunner til å føle skam, men dette er tross alt et gjennomgangstema hos deg; alle de mannlige hovedpersonene dine er tyngt ned av skyld.

— *Er det en dårlig ting? Det betyr at man har en viss ansvarsfølelse som man ikke har kvittet seg med, og at man skylder noe til andre. Ofte er en ikke istand til å gjøre det en burde overfor andre. Og om en føler seg elendig fordi en ikke har gjort det — det syns jeg er en bra ting! Hvis flere folk hadde den følelsen så tror jeg dette ville vært en bedre verden.*

— Men moralen i bøkene dine er en annen, og bæres fram av kvinnene. Om det er mye du ønsker du hadde gjort anderledes, så må du allikevel lære deg å hanske med skylda. Du må lære deg å gjøre ting bedre neste gang, og ikke la skylda lamme deg fullstendig.

— *Noen ganger gjør den det. Det er folk som klarer å legge den til side og vente på en bedre mulighet, og det er folk som blir slått ned av skyldfølelsen.*

Det amerikanske toget

Når jeg noen ganger tenker på Sanford som en venstre-kommunist («anbefaler revolusjon i en ikke revolusjonær situasjon»), så finner jeg en egen forsoning i dette skjebne-aspektet. *Begynn å løp en gang, og du kommer aldri til å stoppe*, — soldaten veit han prøver å rømme fra noe det er umulig å rømme fra, likevel klarer han ikke å gjøre ting anderledes. Han er låst: han er som han er, fordi han er som han er. Den grunnleggende personligheten dannes tidlig i barndommen, og når du kommer over en viss alder er det enkelte trekk du ikke klarer å forandre om du aldri så mye vil. Danny, hovedpersonen i *A Man Without Shoes* viser noe av det samme. Han er en opprørske ungdom, men en rasistisk politmann i Florida banker dritten ut av han. Han klarer aldri å reise seg ordentlig etter det, og han hater seg sjøl for at han har latt seg knekke.

— Det jeg stod opp i mot var Amerika, det amerikanske toget. Jeg så det store toget den natta. Førtiåtte vogner langt var det, et gull-tog på gull-skinner, og det var i rute, på vei fra himmelen til helvete...

Og alle sammen var på det amerikanske toget — rensa det, reparerte det, mata det, bemanna det, vokta det. Vokta det! Passa på hva andre eide — og for smuler, for vekslpengen, for knapper, for almisser, for løfter, for en seks fots grav! Der var de, klare til å kjøre deg ned om du åpna kjeften, klare til å slå deg, skyte deg, drepe

LITTERATUR

deg, ydmyke deg — de eiendomsløse som beskytter de som eier!

Som det står i Bibelen; kommende generasjoner skal straffes for fedrenes synder i syv ganger syv generasjoner. Denne treggheten i systemet, denne treggheten, som er folkesjelen, er Sanford veldig opptatt av.

Modeller

Gjennom selvbiografien skaper Sanford et inntrykk av at denne bevisstheten om skyld og urett henger sammen med hans eget forhold til sin far, og jeg spurte han om det var tilfelle.

— *Nei, jeg føler ikke skyld overfor min far. Det er ikke et spørsmål om å betale noe tilbake, aldri. Min far var veldig god mot meg. Veldig tålmodig. Jeg var en dårlig gutt; ikke på den måten at jeg gjorde noe skamfullt, jeg var rett og slett ulydig. Jeg var ufornuftig og uansvarlig, jeg var en rotekopp. Jeg gjorde alt det som irriterte folk, heller enn det som virket frastøtende på dem. Min far hadde aldri den reaksjonen, men jeg gjorde han skuffet noen ganger. Men jeg føler også at da jeg endelig begynte å skrive, noe som jeg kunne, så ble han oppriktig stolt av det. Han var svært stolt av det.*

— *Jeg hadde ikke det samme fornuftige lynne som min far, og jeg beundret det enormt, men jeg hadde det rett og slett ikke. Han var rettferdig, eller rettskaffen kan du kanskje si. Han kranglet aldri, var alltid fornuftig, klarte alltid å velge korrekt framferd, noe jeg aldri klarte. Jeg var følelsesmessig, jeg var vill. Men samtidig som jeg ikke kunne oppføre meg på samme måte som han, så beundret jeg han for denne oppførselen.*

— *Men historien om din fars andre kone «The painted woman», den skaper en nesten vond følelse, en følelse som jeg også sitter igjen med etter mange av romanene dine, der hovedpersonene har rota seg inn i uløselige problemer, jeg tenker — herregud, hvordan kan dette noengang bli godt igjen?*

— *Jeg fortalte historien så sannferdig som jeg kunne. Far giftet seg på ny da jeg var seksten. Mor døde da jeg var ti, og etter det hadde far ingen penger — han var blakk som vi sier. Han hadde brukt alt han eide på å redde mors liv, og det lyktes ikke. Advokat-praksisen hans gikk nedenom, og vi måtte leve sammen med mine mors foreldre. De var barmhjertige og tok far, meg og min yngre søster inn i sitt hjem. Vi bodde der i seks år, og i de seks åra tok fars advokat-praksis seg opp igjen. Han kunne skape sitt eget hjem igjen, og han traff en kvinne som han ønsket å gifte seg med. Vel, det var folk i min familie som var veldig imot det — det fantes ingen virkelig grunn til at de skulle være mot det, likevel klarte de å overbevise meg om det. De overbeviste meg om at hun ikke var noen god kvinne. Ingenting kunne være lenger unna sannheten. Jeg har vært venner med henne til hun døde for ti-femten år siden. Hun var en god kvinne, og jeg nektet å leve sammen med dem. Jeg holdt meg unna*

fars hjem i ni år. Jeg gikk ikke på besøk i fars hjem på ni år, det gir meg en dårlig følelse.

— *Jeg tenkte også på din far da jeg leste om doktoren i *The Peoples From Heaven*, var din far modell for doktoren? Jeg tenkte — der har vi en god og fornuftig person, og hele tiden sammenlignet jeg med det bildet du tegner av faren din i selvbiografien.*

— *Du stiller et merkelig spørsmål der. Er han modellert etter min far? Jeg tror ikke noen forfatter noensinne skriver noe som ikke på en eller annen måte er en del av hans egen erfaring. Jeg aner ikke hvordan du reagerer, jeg kan bare vurdere hvordan du reagerer ut i fra min egen erfaring. Så hvis jeg skriver om en doktor som er en fornuftig mann, så må selvsagt noe av min fars fornuftighet ha blitt trukket ut av min egen underbevissthet, som så har blitt brakt videre i doktorens skikkelse. Sånt må skje. Videre er nok mange av kvinneskikkelsene skapt ut i fra mine minner om min mor. Mange av kvinnene som snakker godt, kommer fra min kone. Min egen oppfatning av det; sånn må det være. Det var underbevisst i beste fall.*

Maggie og marxismen

Du kan se en utvikling i bøkene til Sanford som henger nøye sammen med utviklinga av kvinneskikkelsene hans. Mens spenninga i de første bøkene fikk sin utløsning i mord, fikk de seinere bøkene veldig fornuftige kvinneskikkelser som bipersoner og disse presenterer mulige veier ut av de knutene hovedpersonene har rota seg inn i. Men da jeg prøver å spørre Sanford om dette sier jeg:

— *Det virker som om det har vært en utvikling i bøkene mot mere kompromiss? Sanford blir stram i maska, og bjeffer:*

— *Kompromiss! Jeg liker ikke det uttrykket. Im a no compromise guy!*

Hvilket selvsagt er helt korrekt, så jeg måtte forklare dette med de fornuftige kvinnene.

— *Vel, min kone er en svært fornuftig person. Hun kan argumentere, hun er rolig og ettertenksom — i motsetning til meg, jeg er følelsesmessig, spontan, jeg buser ut med ting. Selvsagt har mye av min kones fornuft kommet inn i mine bøker.*

Min skjematiske oppfatning er at det skjedde en endring av Sanfords roman-forfatterskap tidlig på førtitallet, etter at Maggie og marxismen kom inn i hans liv. Han drev bort fra naturalismen.

— *Et forfatterskap ser ganske forskjellig ut om du står ved slutten og ser bakover, enn om du står ved starten og ser framover. Jeg tror jeg er en mye bedre forfatter i dag enn jeg var for femti år siden.*

Marxismen gjorde Sanfords bøker langt mer analytisk. Arvesynden følger fortsatt med, men den blir satt i en politisk sammenheng. Og politikken er ikke klistra utenpå historien, som prekenes. Her er noen glimt fra A

LITTERATUR

Man Without Shoes. Hovedpersonen Danny pusser sko etter skoletid sammen med den svarte kameraten Tootsie. En dag blir Dannys syndikalistiske onkel med hjem til Tootsies kommunistiske far:

- Har du noe imot at jeg ser på bøkene dine, sa Varner
- Det er det de er til for, sa Powell
- Interessert i økonomi, skjønner jeg, sa Varner
- Svært lite annet å være opptatt av, sa Powell
- Veblen, sa Varner, Morgan, George, Kropotkin, Marx...
- Og Lenin, sa Powell
- Jeg kan ikke se'n, men jeg er sikker på at han er i nærheten



- Hvis Marx er i nærheten, så er Lenin der også
- Og Trotsky, sa Varner, men jeg ser ikke han heller
- Jeg kastan ut, sa Powell
- Kastan ut! Hvorfor det?
- Kastan ut som jeg kasta ut Kautsky
- Nå, hvorfor i helvete gjorde du det?
- Trotsky kan ikke være i samme rom som Lenin

Nå blir mannfolka sittende å diskutere hele natta, og dagen etter prøver gutta å oppsummere.

- Onkelen min var for en som hette Trotsky
- Trotsky! Da må'n ha tapt!
- Jeg har jo akkurat sagt at det blei uavgjort
- Umulig, var ikke faren min for Lenin?
- Onkelen min sier at Trotsky er for en revolusjon over hele verden, og faren din sier at Lenin bare er for revolusjon i et land. En revolusjon over hele verden er bedre enn en revolusjon i bare et land, så Trotsky må være bedre enn Lenin.
- En revolusjon over hele verden er bedre om du kan få det, men det kan du ikke.
- Hvorfor ikke? sa Danny
- Fordi det er noen folk som ikke vil ha det
- Onkelen min sier at hvis de ikke vil ha det så veit dem ikke sitt eget beste, og da må du trække det ned' halsen på dem
- Du kan ikke trække revolusjon ned halsen på noen som helst! Det er galskap!
- Åssen får du revolusjon da?
- Du venter til folk spør, akkurat som med skopuss. Hvis en man ikke vil ha skopuss, så får han ikke skopuss. Du kan ikke slå han ned, og så pusse skoa hans. Du venter til han spør.
- Hvis folk vil ha revolusjon, hvem spør dem da?
- Ingen spesielt. De bare står opp og sier «til helvete med denne typen regjering. Den er bare for de rike og kapitalistene. Vi vil ha en ny type regjering.»
- Onkelen min sier at folket ikke vil gjøre det på lenge, og at kapitalistene vil gå inn i Russland og knuse sosialismen.
- Faren min sier at måten å stoppe det på er å gjøre sosialismen så sterk at kapitalistene vil bli knust hvis de prøver seg på noe knusing i Russland. Det sier Lenin også.
- Skopuss, mister! sa Danny

Til nytte

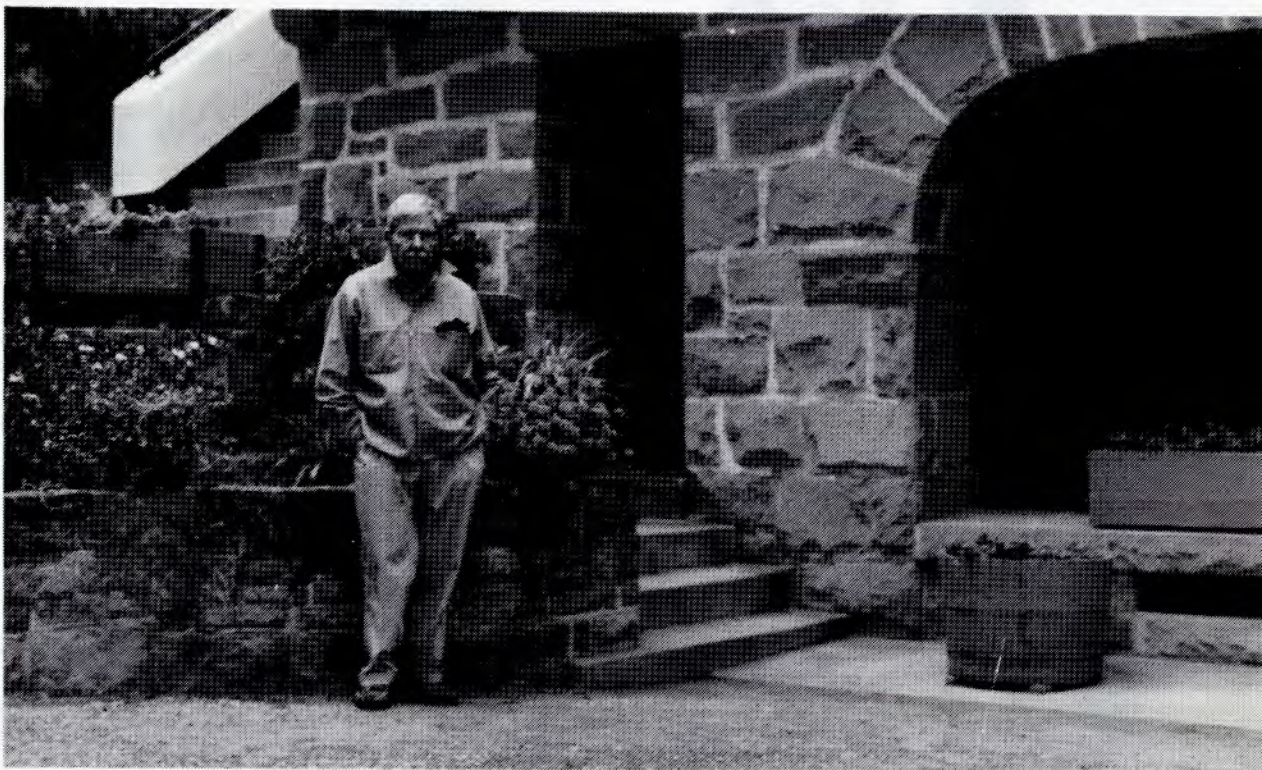
Sanford er ivrig etter å snakke om Norge. Vi snakker om Per Petterson som han har brevveksla med i en årrekke, og om Tronsmo bokhandel.

— *Du kan få en kopi av Klassekampen der? Hæ-hæ-hæ. Class Struggle. Det er en ting som alltid har forbauset meg; jeg har aldri sagt noe til noen om dette, aldri gjort noe poeng ut av det, men selv ikke Sovjet har noen gang trykket noen av bøkene mine. Og bøkene mine er så liberale som noe som publiseres i de Forente Stater.*

— Jeg tror kanskje bøkene dine ligger et stykke unna hva du ville vente av en forfatter som har vært medlem av kommunistpartiet. De er mer personlige, mer moderne enn det en forbinder med sosialrealismen.

— *Ingen av bøkene mine ender med at noen roper — «Til barrikadene». Jeg skriver ikke denslags litteratur og jeg tror at om noen gjør det, så er de uærlige. Men*

LITTERATUR



Livet med Maggie

To timer har galloperet iveri. Vi har snakka om alt mulig. Om baseball, hvor World Series akkurat er avsluttet, hvor Orel Herscheiser har vært en suveren pitcher og LA Dodgers overraskende har slått de store gutta i Oakland Athletics. *Min far pleide å le: «Jeg har ikke noe bruk for et spill der en mann kaster en ball og en annen løper etter den, hø-hø!»* noe jeg ikke er enig i.

Vi kunne ha fleipa mer, for han hadde masse humor, Sanford. Og vi kunne ha snakka om Maoismen, det virka som Sanford hadde vært klar for en liten kulturrevolusjon — i femti år omtrent.

— *Du er klar over at jeg ikke hadde kunnet skrive overhode om det ikke hadde vært for min kone? Hun har forsørget meg i 45 år. Alt jeg har; skjorta mi -he-he, brillene, sherryen, alt kommer fra min kone. Hun har vært generøs mot meg som ingen annen i verden.*

— Men jeg antar du har vært generøs mot henne i like stor grad?

— *Generøs bare i en forstand — at jeg elsker henne svært høyt.*

— Du har aldri fått barn, anger du på det?

— *På en måte, ja. Men på en annen måte, nei. For om vi hadde fått barn hadde ikke hun kunnet fortsette sin karriere. Det hadde blitt svært vanskelig, for jeg ville jo ikke vært i stand til å forsørge en familie. Seinere da hun var blitt vel etablert på Metro, begynte det å bli vel farlig å tenke på barn, hun var blitt 37-38 år da. Vel, det skjedde bare ikke. Så nå er det bare Maggie og meg -he-he.*

— Føler du deg aldri ensom?

— *Aldri sammen med henne, nei.*

— Har dere noen venner som kommer på besøk, eller blir det mest dere to?

— *Nei vi har ikke mange venner nå. men ikke glem dette, når du blir så gammel som oss, så dør de fleste av dine venner. Og når det kommer til venner er min kone veldig sky og stille. Hun er fullkomment lykkelig med hunden og meg. Og når hun ikke har hunden vil hun ta til takke med meg -he-he. Vi har vært tilstrekkelig for hverandre. Vi utfyller hverandre.*

— *Samtidig har jeg funnet ut at om du går i for mange selskap, har for mange folk til middag, reiser for mye — da får du rett og slett ikke arbeidet unna. Så vi har vært tilfredse med å være i hverandres selskap.*

Vi tar avskjed, og jeg ber han nok en gang hilse sin kone. *I will, sir!* Og jeg må hilse Mr. Petterson! Han viser meg rundt i den store hagen, viser steinsettingene han har gjort og overrissingsanlegget han har lagt ut. Han forteller om hvordan dette var beitemark i forrige århundre, og hvordan de kuttet toppskuddene av trærne i tørkeperioder og brukte dem som for. Han peker på det svære krokete piletreet midt i hagen.

— Et nydelig tre, sier jeg.

— *Ja, men det kunne vært litt mer symmetrisk.* ■

det er helt tydelig i mine bøker at jeg er en venstreorientert til venstre for venstresida. Og jeg er kjent for det i FBI og CIA. Og likevel gjør ikke Sovjet noen som helst bruk av bøkene mine.

— Men de representerer et stilbrudd, de er ikke gammel russisk sosialrealisme, de er moderne amerikansk litteratur.

— *Man trenger ikke å skrive i den russiske sosialrealistiske tradisjonen for å være til nytte for den liberale tradisjonen. Du ville ikke at alle skulle skrive som om de skrev en avhandling for «The New Masses». Det er absurd å tro at man må skrive sånn for å være akseptabel for en venstreorientert forlegger. Ikke engang her i Amerika har venstresida sendt ut bøkene mine.*

— Nei de kjenner ikke til deg. Jeg gikk rundt i bokhandlere i Boston, og ingen hadde hørt om John Sanford, så jeg måtte fortelle dem om deg da, he-he. Jeg prøver bare å spekulere over hvorfor du ikke har blitt publisert i Sovjet, kanskje de bare gir ut de mest kjente vestlige forfatterne?

— *Ingen amerikansk forfatter er kjent i Sovjet hvis han ikke har blitt publisert i Sovjet. Du kan ta Jack London eller John Sanford og utgi begge. Så kan leserne avgjøre hvem som er god, eller til nytte. Men de har aldri brukt bøkene mine, og bøkene mine er alltid liberale. Mer enn liberale, jeg mener, det er et ganske mildt uttrykk.*

Neste nr: **BOLIGER**

