

Tellef Hansen (red)
FORSVAR FOR FAGBEVEGELSEN
De Facto 25 år



Utgitt av De Facto – kunnskapssenter for fagorganiserte, Oslo

Redaktør: Tellef Hansen

Design: Thomas Lewe Design

Opplag 500

Mai 2014

ISBN 978-82-7999-018-5

FORORD	7
---------------	---

TOMMELEN OPP FOR DE FACTO	12
Av Tellef Hansen og Paul Bjerke	

TILBAKE TIL RØTTENE?	30
Av Tellef Hansen	

ØKONOM I KLASSEKAMPENS TJENESTE	52
Av Roar Eilertsen	

PRIVATISERING	70
Av Paul Bjerke	

MED «LEDELSE AV MENNESKELIGE RESSURSER» GÅR ALT SÅ MEGET BEDRE?	94
Av Bitten Nordrik	

PRODUKTIVITET – VIKTIG FOR FAGBEVEGELSEN	114
Av Stein Stugu	

EN ENKEL GUT FRA KABELVÅG	138
Av Tellef Hansen	

STYRER, STYRELEDERE OG ANSATTE I DF GJENNOM 25 ÅR	146
----------------------------------------------------------	-----

PRESENTASJON AV FORFATTERNE	147
------------------------------------	-----

FORORD

Vi gir ut denne boka som en del av markeringa av at De Facto er 25 år og at daglig leder gjennom de fleste av disse årene, Roar Eilertsen, blir 60 år. Boka er et forsøk på å si hvorfor vi ble etablert, hva vi har gjort, men først og fremst skal den være et bidrag til diskusjonen om utfordringer for fagbevegelsen på noen viktige områder.

Vi starter ut med et deltakerblikk på et lite under, for det er det det har vært. Til tross for motstand i sentrale deler av fagbevegelsen i starten, har De Facto gjennom disse årene fått mange venner i hele bredden av fagbevegelsen i Norge. De Facto fant sin plass som kunnskapssenter med vekt på forskning/utredning og utvikling av skole-ring og rådgiving som var basert på egne erfaringer og egen forskning.

I kapitlet «Tilbake til røttene» er formålet å stimulere til debatt om fagbevegelsens måte å organisere seg på. Tellef Hansen nærmer seg temaet langs tre linjer. Utgangspunktet er et forsøk på å identifisere noen kjennetegn på fagbevegelsen som organisasjon. Neste steg er å reise en diskusjon om noen viktige utfordringer for fagbevegelsen, for å avslutte med innspill til en diskusjon om veien videre.

Roar Eilertsen skriver i sitt kapittel om noen grunnleggende økonomiske sammenhenger som tillitsvalgte må kjenne til for å kunne drive offensivt og godt fagforeningsarbeid. Han argumenterer for at sterke, kunnskapsrike fagforeninger bidrar til både høy verdiskaping og rettferdig fordeling i det norske samfunnet.

I 30 år har høyresida flyttet fram sine posisjoner. Paul Bjerke skriver om ett av de viktigste stridsfeltene, privatisering av offentlig sektor. Kampen handler grunnleggende om den internasjonale kapitalens ønske om å overta driften av alle de formene for tjenesteproduksjon som til og med 1970-tallet var «innelåst» i offentlig sektor, dvs. styrt av demokratiske flertallsvedtak og utilgjengelig for profittproduksjon.

I Norge var det Willoch-regjeringa som gjennomførte de første store privatiseringene og siden har skiftende regjeringer privatisert kredittmarkedet, mediesektoren, Statoil, fisken – og nå står striden om barnehager og eldreomsorg. Privatiseringsmotstanderne har i 30 år vunnet alle debattene, men tapt alle avstemningene. Hvorfor?

Bitten Nordrik skriver om "det nye", fleksible arbeidslivet. I takt med at virksomheter i offentlig og privat sektor innfører målstyring, balansert målstyring, kulturstyring, Lean og HRM, loves arbeidstakere større frihet og flere muligheter mot at de gir slipp på den angivelige rigide lov og avtalereguleringen som henger igjen fra "det gamle" arbeidslivet. Retorikk er en ting realitet noe annet. Det mange arbeids-

takere og tillitsvalgte erfarer er at styringssystemene både kan være langt mer autoritære og kontrollsystemene mer sinnrike enn tidligere. En liberalisering av lov og avtaleverket som "det nye arbeidslivet" legger opp til, vil være å frata arbeidstakerne mulighetene de har til fortsatt å påvirke rammebetingelsene for sitt daglige arbeid.

Stein Stugu skriver om betydningen av ansattes og tillitsvalgtes deltakelse for å drive produktivitetsfremmende arbeid. En forutsetning for deltakelse er reell mulighet til å påvirke hvordan arbeidet organiseres. Rettferdig fordeling av lønn er også produktivitetsfremmende i seg selv. Han argumenterer også for at det er strukturelle trekk ved dagens organisering i det kapitalistiske Norge som undergraver forutsetningene for ytterligere produktivitetsvekst i Norge.

I bokas siste del skriver Tellef Hansen noen ord om sin gode venn og samarbeidspartner Roar, og noen av de personene Roar har arbeidet tettest med sender korte hilsninger.

Av Tellef Hansen og Paul Bjerke

TOMMELEN OPP FOR DE FACTO

TOMMELEN OPP FOR DE FACTO

ET DELTAKERBLIKK PÅ ET LITE UNDER

Av Tellef Hansen og Paul Bjerke

De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte ble etablert for 25 år siden som en partipolitisk uavhengig stiftelse. Formålet var å drive opplysningsvirksomhet og tilby eksperthjelp slik at de fagorganiserte ble bedre i stand til å forsvare og utvikle sine faglige og politiske rettigheter. At det skulle være et kunnskapssenter for fagorganiserte og ikke bare for utvalgte deler av fagbevegelsen, var et viktig spørsmål fra dag én.

Det var 13 fagforeninger og Larsen som stiftet De Facto 29. mai 1989 med en grunnkapital på kr 149 000,- De 13 fagforeningene var:

Bedriftsklubben v/Norcoat A/S, Heismontørenes Fagforening, Landsutvalget for NTF tillitsvalgte i Linjegods, Moss Bygningsarbeiderforening, Oslo Førskolelærerlag, Vinmonopolets Arbeiderforening, Oslo Sporveisbetjenings Forening, Oslo Transportarbeiderforening, Rosenberg Verfts klubb, Verkstedklubben ved Ericsson Telecom Arendal, Ringerike Bygningsarbeiderforening, Luftfartens Funksjonærforening og Klubben ved Kr.sand. Mek. Verksted.

Dette var radikale fagforeninger i og utenfor LO som ønsket å gjøre en forskjell og som så at de trengte en breiere kunnskapsbase for det de skulle gjøre. De var aktivt med i diskusjonene som ledet opp til stiftelsen, og det var deres ønsker og behov som ble nedfelt i formålsparagrafen. Klubben ved Kr.sand. Mek. Verksted hadde ikke vært med i forberedelsene, men ønsket å være med som stiftere da de fikk brev fra ledelsen i Fellesforbundet om at etableringen av De Facto ikke skulle støttes. At ledelsen i Fellesforbundet oppnådde det motsatte av det de ønsket, var uttrykk for flere ting. Viktige klubber ønsket alternative synspunkter, og de fant seg ikke i å bli diktert fra toppen.

Men hvem var Larsen? Ronald Møller Larsen var en tidligere klubbleder på Standard Telefon og Kabelfabrikk (STK) som var sterkt opptatt av fagbevegelsens framtid med store utfordringer fra multinasjonale selskaper og store teknologiske endringer. Larsen hadde vært medlem av NKP, ble ekskludert fra partiet i 1949, og frosset ut av jobben på STK. Uten jobb bygde han opp sitt eget lakkeringsverksted i Ski utenfor Oslo. Da han seinere solgte verkstedet ble pengene satt inn i en stiftelse¹ som blant annet bevilget penger til artikler om produktivitet og produktivkreftenes utvikling.

1 Rut og Ronald Møller Larsen Stiftelse

Han støttet etableringen Larsens Tavle² som var det første forsøket i Norge på å etablere et nettverk i fagbevegelsen ved hjelp av IT³. Han ønsket å bidra til etableringen av De Facto fordi han delte våre oppfatninger om både de utfordringene fagbevegelsen sto overfor, og hva som måtte gjøres.

Ikke alle var fornøyd med denne etableringen. I Magasinet nr. 5 1989⁴ ble det slått stort opp at De Facto var et overflødig, unødvendig og skadelig tiltak. Steinar Karlsen i Rørleggernes Fagforening i Oslo vendte tommelen ned for tilbudene fra De Facto som han kalte et «såkalt kunnskapssenter for fagorganiserte». Det var unødvendig fordi fagbevegelsen, les LO, hadde alt som trengtes, samtidig som Karlsen måtte innrømme at de kanskje hadde stivna litt.

Kritikerne betvilte også om vi hadde den nødvendige kompetansen. Med to ansatte, så også vi at det var nødvendig med en breiere kunnskapsbase. Innenfor fagområdene økonomi, databruk og teknologi, jus og organisasjonskunnskap/arbeiderbevegelsens historie knyttet vi til oss 46 ressurspersoner/forskere som var innstilt på å bistå fagorganiserte med eksperthjelp og opplysningsvirksomhet innenfor sitt fagfelt. I Magasinet var de ikke synderlig imponert – «de fleste av ressurspersonene er kjendiser fra venstresida». Nå er det ikke noe feil med å være «kjendiser på venstresida», men her var Magasinet ute i et annet ærend, nemlig å si tvil om de som sto på lista og deres tilknytning til De Facto. Utredningsleder i FAFO, Jon Erik Dølvik, var bekymret for at «initiativ til kontakt med brede forskningsmiljøer kanaliseres gjennom et så trangt faglig/politisk miljø». Nå er det ikke plass til å presentere alle de 46 ressurspersonene, men noen smakebiter fra dette snevre miljøet er det likevel riktig å trekke fram. Det var forskningssjefen i Statistisk Sentralbyrå Ådne Cappelen og forsker Eystein Gjelsvik (nå LO) på økonomiområdet, Jon Bing og Gisle Hannemyr innenfor databruk og datateknologi, på jusområdet var det kjente navn som Ole Jacob Bae, Ståle Eskeland, Anne Robberstad og Harald Stabel og på område for organisasjonskunnskap og arbeiderbevegelsens historie var Inger Bjørnhaug, Oddbjørn Fure og Tora Aasland Houg blant de som sto på lista.

Det var viktig for De Facto å gjøre disse ressurspersonene til en del av vårt nettverk av flere grunner. De var inngang til mye viktig kunnskap, vi trengte kunnskapsrike samtalepartnere og vi måtte ha et faglig grunnlag som var større en det De Facto kunne bære i form av egne ansatte. Vi var også så forutseende at vi så at dette nettverket ville være en buffer mot en kritikk vi visste ville komme. Det skulle imidlertid vise

2 *Larsen Tavle var et diskusjonsforum og en meldingstjeneste som ble utviklet av Helge Høivik. Larsen Tavle ble overtatt av De Facto i 1990.*

3 *Espen Løken, Så samles vi på nettet, Tiden Norsk Forlag 2002*

4 *Magasinet for fagorganiserte er medlemsblad for organiserte i Fellesforbundet.*

seg vanskelig å realisere en mer omfattende og organisert bruk av disse personene. Det hadde delvis sin forklaring i at det var liten kapasitet i De Facto til å utvikle dette arbeidet og de fleste var fullt ut beskjeftiget med egne prosjekter.

Nå var vel kritikerne ikke sikre på bærekraften i argumentene om at etableringen av De Facto var overflødig og unødvendig, så de satte inn et hardere kjøp mot de som etablerte og arbeidet i De Facto. Ifølge Magasinet er det «mange tillitsvalgte som spør seg om hensikten med De Facto er å skape en ny base for fraksjonsvirksomhet i fagbevegelsen». Dette underbygges i artikkelen med at

De Facto har utspring i et miljø som flere ganger har forsøkt å organisere fraksjonsvirksomhet i fagbevegelsen de siste årene. Mest kjent er «Fri og uavhengig fagbevegelse» og «Ja til Arbeid» som begge ble kjent vedtektsstridige.

Det gjorde ikke saken bedre at daglig leder i De Facto, Tellef Hansen, hadde vært faglig leder i AKP, og at utredningsansvarlig Roar Eilertsen hadde sin bakgrunn fra AKP-organet Klassekampen. At sentrale tillitsvalgte i SV sto på lista over ressurspersoner, førte til skarp kritikk fra sentrale faglige tillitsvalgte i SV. Ny Tid hadde intervju med Bjørgulf Froyn som var leder av Kommuneforbundet i Oslo og Kåre Syltebø, faglig leder i SV. Froyn slo fast at etableringen av De Facto var «fraksjonisme bygget på klassisk småborgerlig tenking» og Syltebø var opptatt av at «det politiske tilsnittet er så sterkt at det heller synes å fremme annerledes politisk tenkning enn den fagbevegelsen står for».

Hovedstyret i SV sluttet seg til kritikken fra Syltebø og Froyn, og oppfordret SVere til å trekke seg fra styret og listen med ressurspersoner. Ingen trakk seg og stortingsrepresentant Tora Aasland Houg svarte de to med at det trengtes flere miljøer innen forskning og utredning, at alternativer bare var sunt og at uttalelsene fra Froyn og Syltebø var preget av transsynthet.

Om transsynthet er den mest treffende karakteristikken er ikke så sikkert. Det som er sikkert er at Syltebø og Froyn med dette utspillet plasserte seg trygt innenfor en tradisjon der fagbevegelsen har et politisk grunnlag det ikke kan stilles spørsmål ved. Denne holdningen har vært et vedvarende problem i store organisasjoner og konsekvensen er ikke sjelden overkjøring/kriminalisering av kritikk og manglende diskusjoner. Vårt utgangspunkt var at der det ikke er motsigelser og diskusjon, der har døden inntrådt. Vår holdning var en grunnleggende tro på at mobilisering av medlemmene var en forutsetning for etablering av et reelt eierskap til egen organisasjon, og en motgift mot byråkratiet og toppledelsens kontroll. I oligarkiets jernlov hevder Robert Michel at i demokratiske organisasjoner, som politiske partier og fagbevegelsen, vil

det uunngåelig utvikle seg et fåmannsvelde. Jo mer byråkrati, jo mindre demokrati. (Mer om dette i neste kapittel).

Selvsagt er det ikke likegyldig hva slags kritikk som reises. Det avgjørende er likevel at medlemmene tar ansvar for sin egen organisasjon. Uenighet diskuteres og administreres ikke bort gjennom kriminalisering.

De Facto ble etablert for at fagorganiserte skulle styrke sine kunnskaper slik at de ble bedre i stand til å forsvare og utvikle sine faglige og politiske rettigheter. Men var etableringen av De Facto en del av en mer overordnet plan, og i tilfelle hva gikk denne planen ut på?

KORT OM BAKTANKER OG ANDRE TANKER

I den grad etableringa av De Facto er en del av et overordnet prosjekt, så har det tre elementer:

- vi skal rette oss inn på alle fagorganiserte uavhengig av organisasjon
- vi skal bidra til å styrke medlemmenes/grunnplanets rolle
- vi skal bidra til motmakt gjennom å utfordre kunnskapsmonopolet til makta enten den befinner seg hos arbeidsgiverne, staten eller på toppen av fagbevegelsen

Vårt mål var ikke å «overta» fagbevegelsens oppgaver eller å organisere en opposisjon, men å utvikle analyser og kunnskap om hvordan kapitalismen utvikler seg, og hvordan fagbevegelsen kan møte denne utviklinga.

Allerede fra starten var De Facto inspirert av aksjonsforskningen slik den hadde utviklet seg i Norge på 1960–70-tallet. Vårt oppdrag var å «drive opplysningsvirksomhet og tilby eksperthjelp slik at de fagorganiserte ble bedre i stand til å forsvare og utvikle sine faglige og politiske rettigheter». Vi som startet opp hadde vært til-litsvalgte i fagbevegelsen og vi visste at dette arbeidet ikke kunne gjøres fra kontoret. Vi måtte ut. Forskningen måtte ta utgangspunkt i, planlegges og gjennomføres sammen med de som hadde initiert den. Forskningen måtte knyttes til handling. Når vi ble kontaktet om et oppdrag var de to første spørsmålene ofte – hva vil dere at vi skal undersøke og hva skal dere bruke kunnskapen til. Det skulle være forskning for handling, ikke for arkivet. Dette stilte store krav til involvering i definisjon og avgrensning av prosjektene og ikke minst i arbeidet med å skaffe til veie finansiering.

Og da er vi ved et annet kjennetegn ved den virksomheten vi har drevet, at vi ikke hadde noen form for grunnfinansiering fra stat eller fagbevegelse. Vi var helt og

holdent avhengig av betalte oppdrag. Selv om vårt arbeid hadde klare elementer av oppdragsforskning, skilte den seg av fra denne typen forskning på flere forskjellige måter. For det første ved at den var initiert nede i fagbevegelsen, for det andre at de som bestilte forskningen var en del av selve prosessen, at rapporter og presentasjoner ble levert i en form som var forståelig, og sist men ikke minst så skulle den være et bidrag til handling. Dette ble tydelig i det arbeidet De Facto gjorde i forbindelse med Blaalid-utvalgets innstilling, tjenestedirektivet, vikarbyrådirektivet og en rapport før landsmøtet i Fellesforbundet om den dramatiske økningen i innleie i byggingbransjen. Mer om dette seinere.

Samtidig er det viktig å presisere at de som ga oss oppdrag ikke kunne diktere resultatet. Vi hadde et ståsted, vi solidarisererte oss med deres kamp for gode lønns- og arbeidsforhold, men det vi leverte skulle være gjort på en forskningsmessige god måte og holdbart.

Aktiviteten i De Facto har siden stiftelsen konsentrert seg om tre hovedområder: utredninger, skolering og kompetansebygging og rådgiving. Dette var kunnskap som var ønsket av både forbund og foreninger, men ofte var det klubber og foreninger med et radikalt og kritisk ståsted som tok kontakt. Det har gitt oss et stempel som kunnskapssenter på venstresiden, et stempel vi ikke har mye imot, men et stempel som ikke forteller hele sannheten.

Samtidig må De Facto forstås som et barn av sin tid. Konsensusen som hadde preget arbeidslivet i flere ti-år ble utfordret av en råere kapitalisme. Fagbevegelsen, som var toppstyrt og i LOs tilfelle altfor tett knyttet til Arbeiderpartiet, var i noen tilfeller en del av problemet eller manglet svar på utfordringene. Behovet for alternativ kunnskap var stor, og ikke minst de som ble direkte rammet av kravet om økt fleksibilitet var på jakt etter andre svar enn det de fikk fra det etablerte systemet. I fortsettelsen skal vi se nærmere på hva vi har gjort i løpet av 25 år og hva slags rolle vi har spilt.

DU SKAL IKKE SETTE DITT LYS UNDER EN SKJEPPE⁵

De Facto er en liten stiftelse, og våre bidrag i den store sammenhengen, er små. I all beskjedenhet vil vi likevel peke på noen fortjenester. Ledetråden for arbeidet i de 25 årene vi har eksistert, har vært at vi skulle bidra til motmakt gjennom å utfordre kunnskapsmonopolet til makta. Vi skulle utvikle analyser og politikk sånn at de fagorganiserte ble bedre i stand til å forsvare og utvikle sine faglige og politiske rettigheter. I det første året kom 75 % av inntektene fra utredninger og rådgiving og 25 % fra

5 *Lett omskriving av Matteus 5.15*

kurs- og foredragsvirksomhet. I 2013 kom 55 % av inntektene fra kurs- og foredragsvirksomhet og 45 % fra utredninger og rådgiving. Vektingen av de ulike formene for aktivitet, kurs/foredrag og utredninger/rådgiving, har variert noe fra år til år, men det har hele tiden vært et mål at det skal være en god balanse mellom de ulike delene. Oppdragene våre er i stor grad initiert ute og nede i fagbevegelsen, og da er det avgjørende at kunnskapen kommer tilbake på flere måter enn i form av rapporter og notater. Kurs- og foredragsvirksomhet når ut til flere og sikrer en god dialog med de som har bestilt og skal nyttiggjøre seg våre utredninger. Det har også vært et poeng at vår kurs- og foredragsvirksomhet i stor grad skal basere seg på egen kunnskapsutvikling.

For 25 år siden ble det hevdet at De Facto var overflødig, unødvendig og skadelig. Hvor skadelig vi har vært er vel avhengig av ståsted, men bruken av De Facto sier noe om hvor nødvendige vi har vært. Klubber, foreninger og forbund i alle hovedsammenslutninger, i tillegg til frittstående forbund som Lederne, Norsk Kabinforening og Luftfartens funksjonærforening, har benyttet seg av De Facto. Dette har vært helt i tråd med formålsparagrafen vår om at vi skal være et kunnskapssenter for fagorganiserte, ikke for et bestemt forbund eller en bestemt hovedsammenslutning.

Utredninger, rådgiving og diskusjoner om fagbevegelsens måte å organisere seg på, har vært et viktig område for De Facto. I tillegg har vi hatt særlig betydning på tre områder der striden mellom høyresosialdemokratiet og venstreopposisjonen har vært tydeligst: EF/EU/EØS, fleksibilisering av arbeidslivet og markedsretting av offentlig sektor (inkludert pensjonsreformen). De siste årene har også analyser av nye ledelsesformers (HR) betydning for arbeidstakerrettigheter og fagbevegelsens makt stått sentralt, men på dette punktet er bevisstheten blant fagforeningsaktivister fortsatt lav.

ORGANISERING

De Facto har i alle år vært opptatt av, og blitt trukket inn i diskusjoner om organisering i fagbevegelsen. Det har variert fra diskusjoner med styrer i klubber og fagforeninger om hvordan de bør organisere seg for å fungere på en best mulig måte, til ulike typer utredningsprosjekter. Blant de siste er flere utredninger for OFS/SAFE om organisering og valg av hovedorganisasjon⁶, for Norsk Kabinforening og Farmasiforbundet og om samarbeid/fusjon med andre forbund, for verkstedklubben i Heli One om offshoring og behovet for internasjonalt samarbeid, og er stort prosjekt for de tillitsvalgte i Kværner om å utvikle metoder for å etablere fagforeningsnettverk i multinasjonale selskaper.

6 Ved en skilleveg, mai 1996 og Ved en ny skilleveg, november 2009

En presset fagbevegelse har, nasjonalt og internasjonalt, brukt fusjon og sammenslåing som et svar på utfordringer skapt av tilbakegang i medlemstall og makt. Flere av de studiene vi har gjort viser at sammenslåing i seg selv ikke løser noen problemer, at den sentrale problemstillingen er hva en kan oppnå ved en eventuelle sammenslåing som en ikke kan oppnå som selvstendig forbund. Sammenslåingsprosesser er en betydelig utfordring for de organisasjonene som deltar, og disse prosessene bidrar ofte til at oppmerksomheten dras oppover og ikke nedover i organisasjonen. Samtidig har vi sett at små forbund og foreninger ikke strekker til i en situasjon hvor det å være en aktør krever betydelig innsats i forhold til bedrift og samfunn, nasjonalt og internasjonalt. I alle disse prosjektene har det derfor vært vårt formål å legge til rette for en grundig og kunnskapsbasert diskusjon. Vi har ikke tatt stilling til hva som er best å gjøre, men understreket at uansett hvor en går, så bør det være etter en grundig diskusjon der medlemmene trekkes aktiv med.

Internasjonaliseringen og utviklingen av multinasjonale selskaper gjorde det klart for en del tillitsvalgte i de store selskapene at det var behov for flere arenaer dersom en skulle beholde makt og innflytelse. Internasjonalt fagforeningssamarbeid innad i bedrifter var i stor grad ikke-eksisterende og det var nødvendig å utvikle nye metoder for denne typen samarbeid. De Facto påtok seg oppgaven i samarbeid med tillitsvalgte Kværner ASA. Dette selskapet ble valgt fordi det over en tiårs periode hadde utviklet seg fra et norsk produksjons- og ingeniørselskap med 10 000 ansatte til et multinasjonalt selskap med 80 000 ansatte, og fordi de tillitsvalgte så behovet for at noe måtte gjøres.

Kværnerprosjektet, som bygde på erfaringene fra Larsens Tavle, ble gjennomført med støtte fra EU, i tett samarbeid med fagforeningene i Kværner ASA i Norge og Sverige og The University of Northumbria at Newcastle. Prosjektet var et forsøk på å møte de utfordringene fagbevegelsen står overfor når selskapene utvikler seg til multinasjonale organisasjoner, mens fagbevegelsen i stor grad er organisert innenfor nasjonale grenser.

Prosjektet førte til større forståelse for informasjonsutveksling på tvers av land og ulike fagforeningskulturer, og på slutten av prosjektperioden, da konsernet var inne i en kraftig omstrukturering, ble nettverket operativt og brukt aktivt for å hjelpe de ansatte i denne prosessen. Kværnerprosjektet resulterte også i en sluttrapport som summerte opp erfaringene med å etablere denne typen fagforeningsnettverk, språk-opplæringsmateriell, materiell for IT-opplæring og ei håndbok⁷ som ble utviklet for å hjelpe andre fagorganiserte som ønsket å etablere fagforeningsnettverk i sitt selskap.

7 *Håndboka om hvordan en kunne utvikle kommunikasjon mellom tillitsvalgte på tvers av landegrensene kom i en norsk og engelsk utgave – ISBN 82-7999-001-1 og ISBN 82-7999-000-3*

EF/EU/EØS

Da De Facto ble stiftet blusset EU-striden i Norge opp for tredje gang. Utgangspunktet var at EF-landene i 1985 skrev under «enhetsakten» og vedtok at et «indre marked» skulle etableres fra og med 1992. Hensikten var å utdype den «frie flyten» av varer, kapital, tjenester og arbeidskraft innenfor EF. De europeiske sosialdemokratene var ivrige drivkrefter bak reformen, og de sosialdemokratiske partiene i EFTA-landene ønsket å kople sine land på dette nye, «dynamiske» EF. Den norske statsministeren Gro Harlem Brundtland og EU-kommisjonens daværende leder, sosialdemokraten Jacques Delors spilte sentrale rolle i forhandlingene om en avtale om fri flyt mellom EF og Efta.

På nei-siden hadde allerede Kristen Nygaard startet Opplysningsutvalget om Norge og EF som hadde til hensikt å vekke EF-opinionen til live før det var for seint. Helt siden 1960-tallet har den AP-dominerte ledelsen i LO støttet norsk EU-medlemskap, men det har like lenge vært en sterk EEC/EF/EU motstand blant tillitsvalgte og menige LO-medlemmer. Grunnen er enkel: EU-samarbeidet er tuftet på kapitalens friheter.

Slik var også stillingen da spørsmålet igjen ble aktualisert. I første omgang hadde AP-ledelsen kontroll på situasjonen, og LO ga derfor sin tilslutning til EØS-avtalen. Men motstanden mot medlemskap vokste, og i 1994 gikk LO-kongressen med knapt flertall mot norsk medlemskap.

Senere har EØS-motstanden styrket seg i fagbevegelsen. I 2012 gikk LO for første gang inn for veto mot et EU-direktiv (vikarbyrådirektivet), og i 2014 vedtok Norsk Transportarbeiderforbunds landsmøte enstemmig å arbeide for å si opp EØS-avtalen.

De Facto har i alle 25 årene spilt en rolle i den økende motstanden mot både EØS- og EU-medlemskap. Stiftelsens plass har vært å samle inn fakta og kunnskap og lage analyser som utfordrer det «etablerte». I første omgang handlet det faktisk om å kreve at det i det hele tatt ble en debatt.

Allerede i sitt første år, 1989, laget De Facto en EF/EØS-rapport. Den het «90-åras EF – hva med Norge» og var finansiert av Heismontørenes Fagforening og to avdelinger av NEKE. Heftets mål var å «starte en omfattende diskusjon om EF i fagbevegelsen». Midlet var å formidle kunnskap om hva EF var og hva EFs nye «indre marked» egentlig innebar. To år seinere kom både «EØS – bakveien inn i EF?» og «EØS og fagbevegelsen». Den siste var skrevet av Roar Eilertsen, og blant konklusjonen var at avtalene betyr «mer marked og mindre politisk styring i norsk økonomi», at myndighetene taper styringsmuligheter innenfor valuta, finans, distrikts- og fiske-

ripolitikken» at lave kraftpriser til industrien vil stride mot EFs konkurranseregler og at trygder kan eksporteres fra Norge. Rapporten advarte mot sosial dumping og dokumenterte at bare to av LOs 15 krav til EØS-avtalen var ivaretatt i den endelige teksten. Og allerede i 1992 utga De Facto en rapport med tittelen «EØS og sosial dumping» der Håkon Høst konkluderte med at «en norsk tilpasning til EF/EØS vil åpne for sosial dumping ved at utenlandske selskaper kan ta med seg egne arbeidstakere på hjemlandets lønnsvilkår på oppdrag i Norge. De bransjene som i første omgang synes mest usatt er offshore og bygg og anlegg». Utredninga anbefalte en rekke nasjonale tiltak (som ville være mulige) og advarte mot at fremtidige EF-regler ville kunne sette norsk lovverk på området til side og gjøre kampen mot sosial dumping vanskeligere. Det var ingen dårlig spådom.

Et annet tidlig eksempel er samarbeid med fagforeningene ved Vinmonopolet i 1994. Regjeringen hevdet ved gjentatte anledninger at polet kunne bestå som det var, både innenfor EØS og ved et eventuelt EU-medlemskap. De Facto dokumenterte at dette ganske enkelt var feil. Detaljmonopolet kunne muligens beholdes, men import- og engrosmonopolet ville uten tvil falle bort. Utredningen viste også at et medlemskap ville presse fram økte reisekvoter og nedbygging av grensekontroll, som igjen ville føre til reduksjon i avgiftene og lavere priser og høyere forbruk. Det første viste seg umiddelbart å være riktig, Vinmonopolets import- og engrosmonopol ble raskt avvirket. Ettersom Norge stemte nei i 1994, ble det andre umulig å bekrefte, men finsk alkoholpolitikk har hatt nøyaktig en slik utvikling etter at Finland ble EU-medlem.

Den største aktiviteten var likevel våre bidrag i skoleringsarbeidet ute i klubber og foreninger. Vi utarbeidet analyser og studiehefter hvor søkelyset ble satt på EUs oppbygging og virkemåte, virkningene av EUs indre marked, faglige rettigheter og sosial dumping. Vi laget, og foreleste, på utallige kurs og konferanser om EF/EØS i alle deler av fagbevegelsen (i og utenfor LO) disse årene. Noen av oppdragene ble initiert og koordinert gjennom Nei til EUs faglige utvalg, mens andre ble til i direkte kontakt mellom fagforeningene og De Facto. I forlengelsen av den lokale skoleringen, tok vi selv initiativet til årlige studieturer til Brussel for faglig tillitsvalgte. Mer enn 100 tillitsvalgte deltok på Brussel-turer initiert eller arrangert av De Facto i løpet av årene 1990–1994. I Brussel var det møter med representanter for institusjoner, partier og ulike deler av fagbevegelsen. Turene var et tiltak for å styrke kunnskapen om EU og se konsekvensene av et eventuelt medlemskap for Norge og fagbevegelsen, for på den måten være en motvekt til det meningsmonopolet som ble forsøkt etablert gjennom media. Resultatet kjenner vi. Norge stemte nei til EU i 1994. Nei-vedtaket på LO-kongressen kan ha vært avgjørende, det hindret Ap i å bruke LO i sin ja-kampanje.

De neste ti årene var det noenlunde stille rundt EU og EØS. Men utvidelsen av EU med seks østeuropeiske land i 2004 skjerpet motsetningene betydelig. Innlemminga av stater med vesentlig lavere lønnsnivå enn det norske, skapte store problemer med sosial dumping. Hundretusener av arbeidsfolk fra «lavkostland» har strømmet inn i norsk arbeidsliv og satt lønnsnivå og arbeidslivsstandarder under press. En rekke EU-direktiv, og en rekke dommer i EU-domstolen, har svekket fagbevegelsens muligheter til å arbeide mot sosial dumping, og ved flere anledninger har De Facto bidratt med argumentasjon, fakta og analyser om hva gamle og nye EU-regler kunne medføre. Det har styrket motstanden mot EØS og kravene om ensidige norske tiltak for å begrense problemene, altså helt i tråd med forslagene fra den første De Facto-rapporten om EØS og sosial dumping i 1992.

Gjennom årene har De Facto utarbeidet rapporter om og analyser av blant annet EUs tjenstedirektiv, helsedirektivet, vikarbyrådirektivet og – seinest – håndhevingsdirektiv.

Størst direkte betydning fikk sannsynligvis et mindre notat om bemanningsselskaper i byggebransjen. I 2011 var veksten i innleie så stor, og problemene så plagsomme og åpenbare for tillitsvalgte i hele bygg- og anleggsbransjen at spørsmålet ble det mest sentrale i store deler av Fellesforbundet. Forbundet som organiserer de ansatte i sektoren. De Facto ble bedt av bygg-foreninger i Oslo om å lage en gjennomgang av tallet på ansatte i henholdsvis entreprenør- og bemanningsselskaper. Resultatet var oppsiktsvekkende: det viste seg å være flere ansatte i «vikarbyråene» enn hos entreprenørene i Oslo.

Rapporten var etter alt å dømme den endelige dokumentasjonen som førte til at Fellesforbundets landsmøte – mot en stemme – vedtok at LO måtte kreve veto mot EUs vikarbyrådirektiv. Direktivet ville nemlig gjøre bruk av bemanningsselskaper enda enklere. Det hadde De Facto dokumentert i andre utredninger.

Representantskapet i LO fulgte Fellesforbundet og krevde veto og det ble avholdt kraftfulle markeringer utenfor Stortinget. Men Arbeiderpartiet aksepterte likevel direktivet – til forbannelse fra store deler av grunnplanet i fagbevegelsen.

FLEKSIBILISERING

Striden om bemanningsselskapene er delvis knytta til EU-regler, men har også vært en del av et annet, helt sentralt tema i De Factos arbeid gjennom 25 år, nemlig fleksibilisering.

I 1995 deltok De Factos Roar Eilertsen og Tellef Hansen i et (i De Facto-sammenheng) større prosjekt som ble drevet av Heismontørenes Fagforening i samarbeid med flere andre fagforeninger og klubber. Prosjektet handlet om *fleksibilisering* av arbeidslivet og i forordet til rapporten «Når fleksibiliteten raserer» skriver de:

For fagbevegelsen betyr dette at nesten alle hevde vunne rettigheter for arbeidstakerne som kollektiv kommer under angrep. Dessverre er ikke bakgrunnen for og sammenhengene i alle disse angrepene særlig mye diskutert blant fagorganiserte....Omfanget og bredden i disse angrepene gjør at vi trygt kan slå fast at dette blir et av de viktigste områdene for faglige kamp i årevis framover.

Det var en treffende spådom. Rapporten handlet om veksten i deltid, midlertidig sysselsetting, uregelmessige arbeidstider, resultatlønn og andre former for individualisering av arbeidsforholdet. Eilertsen og Hansen refererte blant annet til teoriene til den britiske forskeren John Atkinson om den «fleksible bedrift» som blant annet deler sine ansatte inn i «kjernearbeidskraft» som får rimelig gode og stabile arbeidsforhold og «perifer arbeidskraft» som fases ut og inn etter behov, som har usikre arbeidsforhold og som ofte ikke får opplæring.

Rapporten ble delvis latterliggjort: «Slik er det da aldeles ikke her», «dere krisemaksimerer», ble det hevda fra flere hold, men kritikerne tok feil. I vår tid er Atkinsons analyse ikke bare regnet som et sentralt bidrag til arbeidslivsforskningen, den er også brukt som ideal av den raskt voksende organisasjonen HR Norge. Vi kommer tilbake til den.

De Facto var en del av «anti-Blaalid-kampanjen», som prøvde å hindre at vikarbyråer og privat arbeidsformidling ble legalisert, stiftelsen har gjort arbeid for heis, elektro og OFS/SAFE om oppstykkning, sikkerhet osv, skrevet rapporter under mottoet «Fleksibelt for hvem» for YS-forbund, arbeidet for tømmerne i Oslo om forsvar av faglighet og analysert franchise i varehandelen for Handel og Kontor. Og mye mer.

Arbeidsgivernes krav om mer fleksibilitet har vært sentralt i hele De Factos levetid, og media og synsere har ofte sluttet opp om kravene, gjerne med begrunnelsen at det er arbeidstakerne som ønsker mer fleksibilitet. I De Factos jubileumsår er det særlig offentlig ansattes «stivbeinte» arbeidstidsavtaler og tillitsvalgte som er under angrep. De siste ti årene har særlig forsker Bitten Nordrik arbeidet mye med slike spørsmål. Hun har gjennom en serie empiriske undersøkelser dokumentert at arbeidstakere, selv i de «nye, moderne bransjene» slett ikke har noe behov for mer fleksibilitet, det store flertallet ser ikke noe behov for «oppmyking» av arbeidsmiljøloven. Nordrik har blant annet studert YS' medlemmer i ikt-sektoren, OFS/SAFEs medlemmer offshore og medlemmene i fagforbundet Lederne, som organiserer mellomledere,

blant annet i Nordsjøen, handelen, barnehager og arbeidsmarkedsbedrifter. Resultatet er det samme: Arbeidsgivernes krav om mer fleksibilitet oppfattes som et krav om å stå til tjeneste for virksomheten hele døgnet og hele uka – ofte uten kompensasjon av noen art.

En drivkraft i den ideologiske kampen for mer fleksibilitet i arbeidslivet er HR Norge. Organisasjonen har medlemmer fra både privat og offentlig sektor og driver kursing og formidling av amerikanske ledelsesmodeller. Som det framgår av navnet er HR Norge særlig opptatt av å fremme såkalt Human Resources Management, en ledelsesform der lederen leder, og der «arbeidstakerne har en plass i cockpiten, mens det aldri må være tvil om hvem som er kaptein». Denne tenkningen bryter fundamentalt med den norske modellen der partene i arbeidslivet skal betraktes som «likeverdige»

De siste årene har De Factos analyser, som viser hvordan denne amerikaniserte HR-ideologien kan svekke fagbevegelsens makt og påvirkningsmuligheter på en rekke områder, hatt stor betydning for å sette spørsmålet på den faglig-politiske dagsorden.

MARKEDSRETTING

De Facto har hatt oppdrag for store LO-forbund om privatisering og markedsretting av offentlig sektor. Her har nemlig motsetningene strukket seg helt inn i Arbeiderpartiets sentralstyre.

Privatisering og markedsretting av offentlig sektor er en av de viktigste samfunnsmessige endringene de siste 20 årene. Privatiseringa har mange ansikter. Det dreier seg om utsalg av statlig eiendom og statlige selskaper til private. Det dreier seg om å åpne tidligere statlige monopolsekterer som energi, tele og kringkasting for private aktører. Det dreier seg om såkalt konkurranseutsetting av driften av offentlige tjenester på et anbudsmarked. Det dreier seg om innføring av «lekemarkeder» i offentlige sykehusdrift og i høyere utdanning (se fra side 70 i denne boka).

Stiftelsen har gjort en rekke analyser av sykehusreformen og privatisering av kommunale tjenester for Fagforbundet og av markedsretting av høyere utdanning for NTL. De Facto har også gjort analyser av kommersialiseringen av apotekvesenet og av barnehageprivatisering – og ikke minst: Kommersialisering og privatisering av pensjonssystemet. På dette feltet har De Facto ved flere anledninger også samarbeidet med For Velferdsstaten og Manifest på ulike vis.

Et fellestrekk ved alle disse områdene er at høyresida har en klar, tydelig og offensiv holdning for. Høyre er for EU, fleksibilisering, markedsretting og «nye ledelsesformer» mens høyresosialdemokratiet til dels er for (EU, sykehusreform, pensjon), til dels vaklende (privatisering) og dels totalt i villrede (fleksibilisering). Det har derfor skapt et behov for og et rom for De Factos tjenester.

For De Facto har de 25 årene vært et lite under. Motstanden har i flere perioder, mest fra starten, vært stor, men støtten fra de som har brukt oss har vært mye sterkere og gitt oss en tro på at det vi holder på med er nyttig og nødvendig. De Facto ble etablert fordi radikale fagforeningsfolk hadde behov for et alternativ, alternative analyser av samfunnsutvikling og politikk, og forslag til hvordan fagbevegelsen kunne møte alt større utfordringer faglig/politisk og organisatorisk. Men De Facto har aldri vært bare et tilbud til radikale fagforeningsfolk. Forbund og organisasjoner utenfor LO brukte oss fordi de trengte innspill og ikke hadde et eget utbygd apparat, og ikke minst ble vi brukt av en brei allianse med støtte langt inn i sosialdemokratiet som tok utgangspunkt i de store sakene – EU/EØS og kampen mot sosial dumping. EU-kampen og den tette tilknytningen gjennom EØS skapte et rom for De Facto.

Men hva var det med De Facto som gjorde oss til et reelt alternativ for mange tillitsvalgte? I tillegg til det som er sagt over var det flere forhold som spilte inn. Vi kunne fagbevegelsen godt. Kunnskapen var forankret i akademisk arbeid og lang erfaring fra arbeid i fagbevegelsen, og vi snakka et språk som de tillitsvalgte forsto. Vi ble brukt fordi vi representerte et annet syn på bygginga av fagbevegelsen – at den måtte bygges nedenfra, at det var viktig å bygge nettverk på tvers av fagforeninger og land og at fagforeningsbevissthet måtte utvikles på grunnlag av aktivisme og felles erfaringer.

25 år er tilbakelagt, men vi er ikke ved vegs ende. Fagbevegelsen trenger kunnskap, alternativ kunnskap, mer enn noensinne. Hva skal være De Factos bidrag?

HVOR GÅR VEIEN VIDERE?

Våren 2014 flytter De Facto sammen med For Velferdsstaten og Manifest analyse, forlag og tidsskrift inn i nyrenoverte lokaler i Universitetsforlagets tidligere bygg på Tøyen. Noen mener dette blir det eneste resultatet av kommunens store Tøyensatsing.

De tre organisasjonene skal samlokaliseres. Det er ikke snakk om noen organisatorisk sammenslåing. Til det er de tre virksomhetene for ulike. Men alle håper og tror at samboerskapet kan utløse politiske diskusjoner og styrke miljøene som deltakere i viktige diskusjoner om fagbevegelsens og venstresidas strategier i åra framover.

Fra De Factos side er også tanken at vi kan overføre noen av våre erfaringer og kunnskaper fra mange år som tillitsvalgte, og senere som støttespillere for fagbevegelsen, til de noe yngre medarbeiderne i Manifest og For Velferdsstaten. En av ideene med en samlokalisering er at denne erfaringsoverføringen kan foregå ubyråkratisk og «etter behov». Men vi vet naturligvis ikke hvordan dette i praksis vil arte seg. Blant annet er medarbeiderne mye på farten.

Framtida er ellers lys – i den paradoksale forstand at utfordringene for fagbevegelsen etter alt å dømme vil bli større i årene som kommer. På den ene sida har vi nå fått den mest høyreorienterte regjeringen i Norge noen gang (muligens med unntak av noen kortvarige og mislykte eksperimenter i mellomkrigstida). På den andre sida er det neppe grunn til å tro at Norge i all evighet kan være skjermet for den omfattende krisa i Europa. Når går også den oljestyrte norske økonomien på en smell?

På ett viktig område skjer det allerede store endringer. Østutvidelsen av EU/EØS åpnet for et «fritt» arbeidsmarked i et område med ekstreme lønnsforskjeller og levestandardsulikheter. Den omfattende arbeidsinnvandringen skaper nå nesten uoverstigelige problemer for fagbevegelsen. Det dreier seg om alt fra systematisk forskjellsbehandling av nordmenn og utlendinger i rimelig seriøse bedrifter som Ulstein-verftet på Sunnmøre til ren kriminalitet og mafialignende forhold i deler av tjenestesektoren i Oslo.

Fagbevegelsens arbeid med å organisere arbeidstakere, etablere tariffavtaler og sørge for brukbare arbeidsforhold for alle som jobber i Norge blir derfor stadig viktigere og stadig vanskeligere. Det blir neppe enklere av at EU stadig vedtar nye direktiver som begrenser handlingsrommet for kampen mot sosial dumping. På dette feltet er det derfor åpenbart behov for mer og ny kunnskap.

En annen viktig politisk problemstilling som ble lansert på de tre samboernes første fellessamlinger er denne: Hvordan unngå at venstresida utdefinerer seg selv som «venstre» når den faktisk representerer sentrums- og mainstreampunktene i befolkningen. Den sittende H/Frp-regjeringen har ikke flertallsoppslutning for noen av sine kjepphester. På mange områder er det slik at den representerer outrerte ytterkantssynspunkter. Et massivt flertall av befolkningen er MOT hodeløs skattelette, MOT søndagsåpne butikker, MOT privatisering av jernbanen, MOT reservasjonsrett, MOT kontantstøtte. Et massivt flertall av befolkningen er MOT EU, MOT norsk deltagelse i Nato-operasjoner out of area, MOT svekking av arbeidsmiljøloven, MOT kontortid for lærerne. Og så videre i det uendelige.

Typisk nok er at de store faglige sammenslutningene LO og Unio er på linje med «venstresida» i stadig flere av disse sentrale spørsmålene, mens særlig regjeringen

(og ofte også Arbeiderpartiets ledelse) representerer standpunkter som bare deles av et bevisst høyreorientert mindretall av befolkninga. De Factos særskilte rolle som premiss- og kunnskapsleverandør til fagbevegelsen må være å bidra med kunnskap og innspill som skaper sjøltillit blant tillitsvalgte og fagforeningsmedlemmer som ser at det er de som tar det naturlige, vanlige og velbegrunnede standpunktet, mens det er NHO, Høyre. Regjeringen (og iblant Ap) som tar outrerte og sære mindretalls-standpunkter som ikke lar seg begrunne på saklig måte.

To gode eksempler er barnehageprivatiseringen i Oslo og angrepet på lærernes arbeidstid. I begge disse sakene er det liten tvil om at vi har både fakta, forskningen, foreldrene, barna og de ansatte på vår side – mens høyresidas argumentasjon stadig viser seg ikke å stå for nærmere gransking.

De Facto har gjennom sine 25 år nettopp evnet å lage analyser og argumentasjon som har fått bred oppslutning i fagbevegelsen og svekket fagbevegelsens motstandere og andre tilhengere av «moderne» markedsliberalisme. Dette har nettopp bidratt til sjøltillit for fagorganiserte, noe som er helt avgjørende for å kunne fremme og forsvare sine interesser.

Av Tellef Hansen

TILBAKE TIL RØTTENE?

TILBAKE TIL RØTTENE?

I SKJÆRINGSPUNKTET MELLOM NEDE OG UTE

Av Tellef Hansen

Formålet med dette kapitlet er å stimulere til debatt om fagbevegelsens måte å organisere seg på. Jeg nærmer meg temaet langs tre linjer. Utgangspunktet er et forsøk på å identifisere noen kjennetegn på fagbevegelsen som organisasjon. Neste steg er å reise en diskusjon om noen viktige utfordringer for fagbevegelsen knyttet til den norske arbeidslivsmodellens krav til forpliktelse og innflytelse og utfordringer fra motkrefter på offensiven, nasjonalt og internasjonalt. Kapitlet avsluttes med innspill til en diskusjon om veien videre hvor det argumenteres for fire påstander – fagbevegelsen må gis tilbake til medlemmene, fagbevegelsen må bygges med basis i et nasjonalt avtalesystem, fagbevegelsen må forsvare den norske arbeidslivsmodellen og vi må bygge internasjonale fagforeningsnettverk. Materialet som presenteres og analyseres i dette kapitlet bygger til en viss grad på arbeid som undertegnede gjorde i forbindelse med en masteroppgave i historie.⁸

FAGBEVEGELSEN SOM ORGANISASJON – NOEN KJENNETEGN

De første fagforeningene i Norge var det håndverkerne som etablerte. Det startet på 1870-tallet, men det var først på 1880-tallet at den moderne fagbevegelsen fikk sitt gjennombrudd. Krise, betydelige endringer av organiseringen av faget, og et ønske om kollektive avtaler for å regulere prisen på og adgangen til faget, la forholdene til rette for organiseringen. At det ble så vellykket hadde nok sammenheng med at svennene hadde organisasjonserfaring, og at de kjente sitt eget arbeidsmarked.

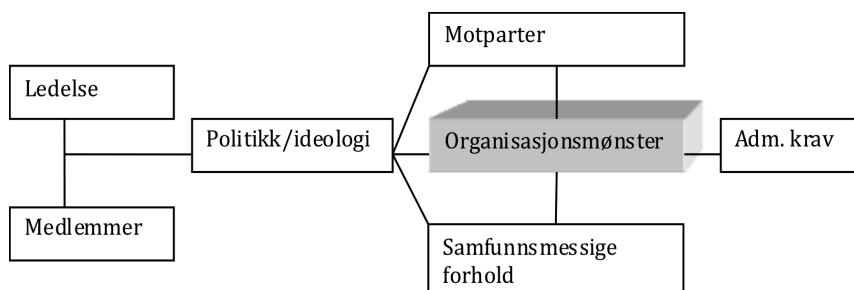
De kom sammen og drøftet sine felles interesser og så dannet de sin fagforening, der de etter hvert tok opp alle de spørsmål som hadde interesse for arbeiderne⁹

Den svenske historikeren Klas Åmark har sagt at det svensk LOs organisasjonsstruktur kan ses på som en ideologisk konstruksjon som hviler på et materielt grunnlag. Det materielle grunnlaget er arbeidslivet med sin oppdeling i yrker, arbeidsoppgaver, produksjonsheter og eierforhold. Den ideologiske konstruksjonen består av faktorer som administrasjon, økonomi, service og faglige strategier. Vi kan bruke Figur 1 til å forklare dette nærmere.

8 Tellef Hansen, "Vi skal være den beste fagorganisasjonen i Norge". Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap. Universitetet i Bergen. Høsten 2010.

9 Gunnar Ousland, *Fagorganisasjonen i Norge 2*, Tiden Norsk Forlag 1975, side 147

Figur 1. Faktorer som påvirker organisasjonsmønsteret



Et viktig kjennetegn ved fagbevegelsen er at det er en medlemsorganisasjon. Medlemmene skal bestemme organisasjonens politiske og ideologisk grunnlag – hva organisasjonen skal mene, prinsipp- og handlingsprogram, og hvordan det skal bestemmes, demokrati og ledelsesstruktur.

Det er store forskjeller på hvordan ulike forbund har valgt å organisere seg, hva slags organisasjonsmodeller og beslutningsstrukturer de har valgt. I et notat om ulike ledelsesmodeller presenterer Espen Løken¹⁰ tre typiske modeller:

Det ene ytterpunktet er en modell der administrasjonen i praksis er gitt stor makt i det daglige arbeidet, og der generalsekretæren – som den administrative lederen gjerne kalles i slike forbund – de facto er den mektigste personen og direkte underordnet et forbundsstyre, og ikke den daglige politiske ledelsen. Varianter av en slik modell, som vi kan kalle aksjeselskapsmodellen, finner vi i flere akademikerforbund tilknyttet hovedorganisasjonen Akademikerne. Men historisk har modellen også vært ganske vanlig innenfor YS. I denne modellen er det lagt mindre vekt på sterke lokale organisasjonsledd i virksomhetene.

Det andre ytterpunktet er en modell der den politiske ledelsen samtidig er administrativ ledelse, at det ikke er ansatt toppleder for administrasjonen. Dette finner vi i noen LO-forbund, men det er mindre vanlig enn før. Slike organisasjoner vil gjennomgående bygge på sterke lokalorganisasjoner, skolerte lokale tillitsvalgte og en demokratisk organisasjonsstruktur.

Mellom disse ytterpunktene finner vi varianter av dobbelt ledelse der den administrative lederen er underordnet den politiske ledelsen. I denne kategorien finner vi de fleste forbund i dag; både de fleste LO-forbund, YS-forbund og Unio-forbund, og dess-

¹⁰ Løken, Espen, Ledelse av fagorganisasjoner med doble strukturer, Fafo-rapport 2009:32, side 7

uten noen av forbundene tilknyttet Akademikerne. Vanligvis vil også denne modellen bygge på sterke lokalorganisasjoner og skolerte lokale tillitsvalgte som grunnsteiner i forbundsstrukturen, og en demokratisk organisasjonsstruktur, men det kan variere.

Om en velger den ene eller andre modellen er ikke tilfeldig. Den forteller mye om hvordan forbundet tenker om organisasjonen, medlemmenes plass i organisasjonen og forholdet mellom demokrati og byråkrati. Langt på veg kan vi si at du kan fortelle meg hva slags ledelsesmodell dere har, og jeg skal fortelle hva slags organisasjon du er medlem av.

I sitatet fra Gunnar Ousland som vi har referert tidligere, er begrepet interesse sentralt, som forutsetning og som grunnlag for de sakene som skulle tas opp. Det var et ønske om å begrense konkurransen på arbeidsmarkedet, ivareta den enkeltes interesser gjennom et kollektivt avtaleverk og å arbeide for et bedre samfunn. Hva en skulle kreve og hvordan en skulle nå gjennom med kravene, har det vært diskusjon om i hele fagbevegelsens historie. Kravene har ofte tatt utgangspunkt i bedring av lønns- og arbeidsforhold, men det har også vært viktige diskusjoner om samfunnsmessige spørsmål knyttet til helse, utdanning for alle, pensjon og mer overordnede diskusjoner om hva slags samfunn en ønsket seg. Norsk fagbevegelse har vært en viktig samfunnsaktør og en avgjørende kraft i utviklingen av det norske velferds-samfunnet. Evnen til å sette saker på dagsorden og utvikle strategier, var og er viktige, men ikke tilstrekkelige forutsetninger for fagbevegelsens makt og innflytelse. Fagbevegelsen må ha nødvendige ressurser for å nå gjennom med sitt syn. Fagbevegelsen må ha makt.

Organisasjonsstrukturen påvirkes av økonomisk/administrative faktorer og ytre påvirkning knyttet til samfunnsmessige forhold og endringer hos motparten lokalt eller sentralt. Kollektivavtalene bestemte vilkårene for kjøp og salg av varen arbeidskraft, men den bestemte også hvem som var innenfor og utenfor. Det dreide seg om å trekke grenser mellom ulike forbund innad i en hovedorganisasjon og i forhold til forbund utenfor din egen hovedorganisasjon. Det har vist seg at det kan være vanskelig å finne gode løsninger på disse utfordringene og uenigheter blir ofte satt på spissen av gruppeinteresser. Et overordnet prinsipp har vært at organisasjonsretten og avtaleretten skulle være to sider av samme sak. De ansatte skulle være medlem av det forbundet som hadde avtaleretten. Men i praksis er det ikke så enkelt.

Strukturelle endringer og bransjeglidning har blitt en kraftig utfordring for hele fagbevegelsen. Fristilling og privatisering flytter oppgaver og selskaper fra offentlig til privat, og arbeidsgivertilknytningen har blitt flyttet til organisasjoner som Spekter (NAVO), NHO og Virke (HSH). Problemet oppstår når arbeidsgivertilknytningen endres slik at en ikke lenger har et tariffmessig grunnlag for å ivareta medlemmene

sine. Dette skjedde for SAFE da arbeidsgiverne på ISO-området flyttet seg fra Byggenæringens Landsforening og Fellesoverenskomsten for byggfag (Fob) til Norsk Industri og Industriooverenskomsten (IO). SAFE hadde avtale på Fob og fikk ikke avtale på IO. SAFE ble tvunget til å ivareta sine medlemmer via YS-forbundet Parat som har avtale på IO.

En annen utfordring oppstår når bedrifter utvider arbeidsområdet sitt. Transportarbeiderne opplevde dette da Posten utvidet sin aktivitet til også å transportere andres varer – et nytt forbund med andre avtaler kom inn på et område som var kontrollert av Transportarbeiderforbundet og deres avtaler. Skal et forbund følge arbeidstakerne inn på det nye området og kreve avtale, skal de gjøre avtale med forbundet som har tariffavtalen om å bruke den, eller skal medlemmene overføres til det forbundet som har avtalen? Dette er vanskelige saker for organisasjonen, for når alt kommer til alt handler det om medlemmer, penger og i siste instans om makt.

Makt kan defineres som ressurser og evne til å påvirke utfall, evne til utvikle strategier og beherske systemet og evne til å sette saker på dagsorden.¹¹ Grunnlaget for denne makten kan være sammensatt og mangfoldig, men i diskusjoner om fagbevegelsens makt er det gjerne to forhold som vektlegges – makt med basis i størrelse (numerisk makt) og makt med basis i funksjon (funksjonell makt). Type makt bestemmes av forhandlingssystemet og de enkelte gruppernes plassering og rolle i den samfunnsmessige produksjonen.

Legeforeningen og Norsk Flygelederforening har funksjonell makt. Det er for eksempel ikke flygeledernes antall som er avgjørende for deres makt, men muligheten til å hindre eller forsinke luftfarten. Politiforbundets makt er også forankret i funksjon og ikke i størrelse. Norsk Grafisk Forbund hadde stor funksjonell makt på grunn av den sentrale rolle de hadde i avisproduksjonen, men med ny teknologi har dette endret seg, og forbundet har tatt konsekvensen av det og gått inn i Fellesforbundet, et forbund med stor numerisk makt.

Samtidig er det ikke nok å være mange eller å være sentralt plassert i produksjonsprosessen. Fagbevegelsen må ha vilje og evne til å sloss for sakene sine. Medlemmene må eie organisasjonen i den forstand at de har eierskap til det politiske og faglig/politiske grunnlaget, at de har en høy bevissthet om at fagbevegelsen ikke er et sted hvor du får noe, men et sted hvor du er med på noe. For det er bare gjennom kamp og felles erfaringer og ideer, at fagbevegelsens makt blir reell. Og her står dagens fagbevegelse overfor betydelige utfordringer. Utfordringer knyttet til samfunnsmessige forhold og utvikling av egen organisasjon.

11 Østerud, Øyvind, *Mot en ny maktutredning*, Ad Notam Gyldendal 1999:139–140

Å se på fagbevegelsen som en ideologisk konstruksjon som hviler på et materielt grunnlag er et nyttig utgangspunkt når vi skal summere opp noen kjennetegn på fagbevegelsen som organisasjon. Vi har vist hvordan materielle forhold påvirker gjennom strukturelle endringer, bransjeglidning og endringer på arbeidsgiversida, men vi bestemmer selv hvordan vi skal forholde oss til disse utfordringene, hva slags konstruksjon vi skal bygge. Stikkordsmessig vil jeg peke på følgende forhold:

- Fagbevegelsen er av og for medlemmene, det er en medlemsorganisasjon. Dette «karaktertrekket» må komme til uttrykk i organiseringen ved at det er etablert arenaer hvor medlemmene kan øve reell innflytelse på egen organisasjon.
- Medlemmenes interesser, kampen for gode lønns- og arbeidsforhold, var og er formålet med organiseringen. Hva det er, og hvor omfattende det skal defineres, vil variere over tid. Forhandlingsrett og tariffavtaler er en avgjørende del av det grunnlaget fagbevegelsen bygger på.
- For å være et nyttig redskap for medlemmenes interesser må fagbevegelsen ha makt, makt med basis i størrelse og funksjon. Makt er avgjørende når avtaler skal forhandles og reforhandles, og når en går inn i forpliktende samarbeid arbeidsgivere og politiske myndigheter.

Etter krigen har fagbevegelsen i Norge gått inn i et tett samarbeide med arbeidsgivere og politiske myndigheter. Dette trepartssamarbeidet, den norske arbeidslivsmodellen, har vært en viktig arena for fagbevegelsens arbeid for medlemmenes interesser. Tilslutningen til den norske arbeidslivsmodellen har vært stor, kanskje først og fremst fordi den har bidratt til gode lønns- og arbeidsforhold. I fortsettelsen skal vi se nærmere på denne modellen, dens kostnader og fortjenester.

I SKJÆRINGSPUNKT MELLOM INNFLYTELSE OG FORPLIKTELSE

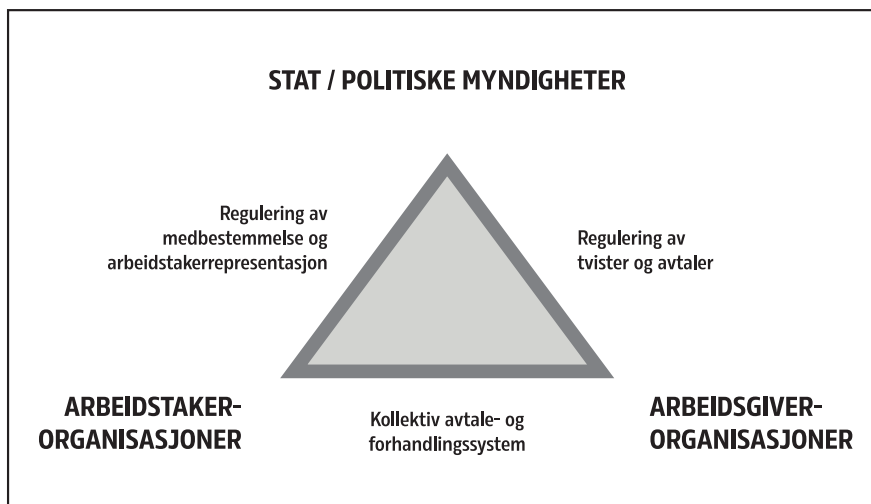
Den norske arbeidslivsmodellen er en form for korporativt system hvor organisasjonene kan øve innflytelse på staten samtidig som den er det Jan Heiret kaller et reguleringsregime for statlig myndighetsutøvelse. Etter en gjennomgang av utviklingen fra 1945 til 2003 konkluderer han med at:

Samlet sett er det dessuten min påstand at det norske systemet i sterkere grad har vært et reguleringsregime for statlig myndighetsutøvelse enn et forsøk på å demokratisere gjennom medbestemmelse. Og dette trekket er blitt forsterket på 1980- og 1990-tallet i takt med at styringsretten er blitt utvidet som følge av internasjonaliserings- og konserndannelsesprosessene.¹²

12 Heiret, Jan m.fl. *Arbeidsliv, historie og samfunn*, Fagbokforlaget 2003, side 244

Figuren under gir et bilde av dette samarbeidet¹³

Figur 2. Den norske arbeidslivsmodellen.



I forholdet mellom staten og fagbevegelsen har det korporative systemet betydning både innflytelse og forpliktelse. Systemet bygger på forpliktende avtaler, gjensidig anerkjennelse og en aksept for at partene har både like og ulike interesser. Det betyr at partene må forplikte seg for å få innflytelse. Dersom en eller flere av partene ikke kan eller vil forplikte seg, så bryter dette systemet sammen. Og systemet er under et betydelig press fra flere kanter. Internasjonalisering og EØS-avtalen begrenser handlingsrommet som eksisterer innenfor rammene av den norske modellen, og utspill både arbeidsgivere og den blåblå ledelsen i regjeringene har hatt i den siste tiden, kan tyde på større vilje til konfrontasjon enn tidligere. Om dette bare er retorikk vil tiden vise, men mer om dette seinere.

Heirets påstand om at det norske systemet i sterkere grad vektlegger karakteren av å være et reguleringsregime enn demokrati gjennom medbestemmelse, betyr ikke at han ser det korporative systemet som et ensidig redskap for staten. For til tross for stadige krav om moderasjon og en styrking av styringsretten, konkluderer han med at «den institusjonelle orden» er et potensielt vern og maktgrunnlag for fagbevegelsen, et maktgrunnlag som er forankret i muligheten til å utøve organisasjonsmakt

¹³ Modellen er en forenklet utgave av en modell professor Olav Korsnes presenterte i *Arbeidsliv, historie og samfunn*, Fagbokforlaget, 2003, side 26

gjennom kollektiv styrke og mobiliseringsevne.¹⁴ For å lykkes i dette samarbeidet må en ha kunnskap om systemet og kanaler inn, og fagbevegelsen må utvikle egne strategier for samarbeid med ledelsen og andre organisasjoner.

I hvor stor grad ble det utøvd organisasjonsmakt gjennom kollektiv styrke og mobiliseringsevne og hvordan påvirket det korporative systemet fagbevegelsen og forholdet mellom medlemmer og ledelse?

Avtalene mellom staten og organisasjonene er i stor grad forankret høyt oppe, og medlemmenes mulighet til å påvirke de politiske prosessene var ofte svært begrenset, både i forkant og i etterkant når politikken skulle settes ut i livet. Samtidig bidro rollen som politisk samarbeidspartner til en profesjonalisering av toppen i fagbevegelsen som det er all grunn til tro at bidro til en forskyvning av makt fra medlemmene til ledelsen og det sentrale byråkratiet. Det er kanskje mer presist å si at makten ble etablert gjennom en institusjonalisert orden og i mindre grad som et resultat av en aktiv mobilisering av medlemmene.

Utbyggingen av det korporative samarbeidet etter krigen fikk etter hvert betydelig omfang, og det stilte nye krav til organisasjonene som skulle delta. I perioden fra 1951 til 1966 økte antallet permanente offentlig komiteer fra 377 til 801 og LO deltok i en fjerdedel av disse.¹⁵ De som deltok fra LOs side i dette arbeidet trengte støtte til politikktutvikling og saksbehandling, og organisasjonen møtte disse behovene blant annet med å bygge ut sitt eget apparat. Ganske raskt utviklet det seg «et omfattende 'byråkrati' av fagfolk, administratorer, saksbehandlere og andre kontoransatte»¹⁶ I 2010 er det totalt 265 ansatte i LO og 180 i et sentralt apparat som er delt inn i 10 avdelinger. I tillegg til dette kommer det et stort apparat i forbundene.¹⁷ I de to største forbundene i LO, Fagforbundet og Fellesforbundet, er det bygd opp et betydelig apparat sentralt og ute i organisasjonene.

Det ideologiske hegemoniet til ledelsen i fagbevegelsen de første tiårene etter krigen ble forsterket av et tiltakende og sterkt sammensveiset organisasjonsbyråkrati.¹⁸ Alternative tenkemåter og forslag ble sett på som direkte truende for organisasjonen, og ble bekjempet med hard hånd. Byråkrati og ideologisk hegemoni

14 Heiret og Olsen, *Arbeiderhistorie, Årbok for arbeiderbevegelsens arkiv 2010*, side 44

15 Nordhaug, Odd i *Fagbevegelsen . interesseorganisasjon og administrasjon*, Universitetsforlaget 1981, side 180

16 Bergh, Trond, *LOs historie, Bind 3 1969–2009*. Pax Forlag 2009, side 312

17 Ifølge LOs organisasjonsprogram 2009–2013 er det anslagsvis 30–40 000 tillitsvalgte som gjør en frivillig innsats og organisasjonsutredningen i 2003 viste at det var mer enn 1550 fastlønte tillitsvalgte og medarbeidere i LO og forbundene.

18 Bull, Edvard, *Norsk arbeiderbevegelse i krise*, Cappelen 1982, side 18

begrenset medlemmenes mulighet til å påvirke politikken. Ledelsen i fagbevegelsen styrket sin makt på bekostning av medlemmene og de lokale leddene. Samtidig var det sterke motkrefter lokalt. Lokale tillitsvalgte inntok ofte en relativt fri stilling i forhold til den sentrale ledelsen, og opposisjon nedenfra fikk betydning både i omfang og gjennomslag. Opposisjon til tross, en kommer ikke utenom at ledelsen i lang tid hadde ideologisk hegemoni, og at det ble slått ned på medlemmer og tillitsvalgte som ble oppfattet som en trussel mot dette hegemoniet. Etableringen av De Facto på slutten av 80-tallet er bare ett av flere eksempler på det. Det hadde sammenheng med en ledelse som fryktet alternative synspunkter, men det hadde også sammenheng med en kraftig byråkratisering.

Seymour Lipset, amerikansk politisk sosiolog og statsviter, var opptatt av hvordan økende byråkratisering kunne påvirke medlemmenes mulighet til påvirkning av egen organisasjon.

Byråkratiet, som et organisasjonsmønster som effektivt tilfredsstiller mange og varierte behov – organisasjonens, ledelsens, medlemmenes – har dype røtter i fagbevegelsen. Men det kan formuleres i en generell tese om at jo større byråkratiseringen av organisasjonen er, jo mindre er medlemmenes muligheter til å påvirke organisasjonens politikk.¹⁹

De organisasjonsmessige konsekvensene av byråkratiseringen ble i liten grad problematisert. Den omfattende deltakelsen i offentlige komiteer og utvalg ble ikke tatt opp til diskusjon på landsmøtene, og det var heller ingen diskusjon om eventuelle problematiske sider ved at fagbevegelsen bygde opp et så stort byråkrati.²⁰ Men var det egentlig så skadelig? Er det så sikkert at et omfattende sentralt byråkrati automatisk blir et hinder for medlemmenes mulighet til å delta i politikkkutforming? Mange vil hevde at politikken kan være representativ for medlemmene selv om organisasjonen ledes av en sterkt sentralisert ledelse, og uansett kan medlemmene forlate organisasjonen dersom de ikke er fornøyd. Hvor reelt det er å bruke beina som maktmiddel, er vel mer usikkert. Edvard Bull var opptatt av at oppbyggingen av et sentralt byråkrati kunne øke avstanden mellom ledelse og medlemmene og fremmedgjøring:

Når selve det sentrale fagforeningsarbeidet, tariff-arbeidet, blir en «vitenskapelig» sak for eksperter – sosialøkonomer og fastlønte tillitsmenn – skifter nødvendigvis

19 Lipset, Seymour M, *Det politiske mennesket*, Gyldendal Studiefakler 1968, side 336

20 *Venstreopposisjonen, i hovedsak med utgangspunkt i AKP(m-l) om arbeideraristokratiet i fagbevegelsen, men mange oppfattet dette som sjikane av tillitsvalgte og det ble ingen reell diskusjon om byråkratisering av fagbevegelsen.*

hele bevegelsen preg. Og det er fare for at mange vanlige medlemmer vil føle seg like fremmede overfor den faglige ledelsens resonnementer som overfor bedriftsledernes, og nesten like maktesløse²¹

En følelse av fremmedgjøring og maktesløshet, men ble det umulig å påvirke organisasjonens politikk? Lipsets tese var at økende byråkrati reduserte medlemmenes muligheter til å påvirke organisasjonens politikk? Men hadde det byråkratiet som ble bygd opp i LO karakter av å være et oligarki – et fåmannsvelde i strid med demokrati og medlemsinnflytelse? Et sterkt byråkrati, men var det enerådende? Lipset var også opptatt av at byråkratisering og byråkratiets rolle i organisasjonen kunne motvirkes av opposisjon og en aktivisering medlemmene. Møtte ledelsen motstand, var det en opposisjon og i hvor stor grad fikk denne opposisjonen innflytelse i organisasjonen?

Flere forhold fikk betydning. Viktige demokratiske elementer i organiseringen av LO sikret medlemmene og de tillitsvalgte innflytelse. Stikkord her er omfattende diskusjoner ute i foreninger og klubber foran landsmøter og kongresser, krav om at tarifforslag som regel skal legges fram for de medlemmene som er omfattet av avtalen, og at medlemmene ble mobilisert og var aktive i mange ulike typer lokale forhandlinger. Denne innflytelsen ble forsterket av at det utviklet seg et nettverk av klubber og tillitsvalgte som i viktige saker var i opposisjon til ledelsen.

Tillitsvalgte i sterke klubber lokalt og konserntillitsvalgte i store konsern, har de siste 30–40 årene utgjort en alternativ maktbase, som ikke sjelden er i opposisjon til ledelsen. Dette opposisjonsarbeidet har kommet til uttrykk gjennom det daglige fagforeningsarbeidet og i en type nettverksaksjoner som «Ja til arbeid»²² og FUF²³ og i store politiske saker som Norges tilknytning til EU. De politiske kampanjene har ofte et utspring lokalt, blant opposisjonelle tillitsvalgte, som gjennom et omfattende samarbeid med ledelsen har skapt seg en egen plattform, både økonomisk og arbeidsmessig. Gjennom å etablere denne plattformen bidrar de gjennom sitt arbeid til å styrke den norske samarbeidstradisjonen, samtidig som de bruker posisjonen sin til å drive en faglig politikk som ofte er i strid med den LO fører. De tillitsvalgte i Aker kan stå som en god illustrasjon på denne tosidigheten. De var på trygg korporativ grunn da de spilte en avgjørende rolle i arbeidet med å få staten inn

21 Bull, Edvard, *Norsk Fagbevegelse*, Tiden Norsk Forlag 1980, side 190.

22 «Ja til arbeid» var en aksjon for en mer offensiv statlig industripolitikk. Aksjonen, som gjennomførte en stor demonstrasjon utenfor Stortinget i desember 1983, hadde sitt utspring i en kriserammet i verftsindustri..

23 FUF (Fri og uavhengig fagbevegelse) var en organisasjon som ble opprettet for å mobilisere fagbevegelsen mot Arbeidsrettsrådets forslag til ny Arbeidstvistlov i 1996.

som investor i Aker Solutions, samtidig som de var initiativtakere til en omfattende grunnplansmobilisering mot forslagene til ny pensjonsreform. Ledelsen i fagbevegelsen kan i liten grad styre disse gruppene ved å trekke dem inn i «varmen», for de er langt på veg uavhengig av toppen. De har etablert et eget grunnlag for makt og innflytelse. De tillitsvalgte i disse klubbene er sentrale aktører i en uformell opposisjon, men nedslagsfeltet er mye større. I et debatthefte som kom ut i forbindelse med Tømrer og Byggfagforeningens 125 års jubileum, går Paul Bjerke langt i retning av å si at det fra 80-tallet og utover har utviklet seg et faglig-politisk nettverk

av medlemmer, sympatisører av Rød Valgallianse, SV, NKP og AP – samt partiløse, i tillegg til tillitsvalgte og foreninger som ganske enkelt sto på lister over personer og klubber som tidligere hadde støttet for eksempel streiker med penger eller undertegnet støtteopprop²⁴

Dette er et åpent nettverk, uten noen ledelse, som blir mobilisert når det er «nødvendig», enten det er støtte til streiker og aksjoner, mobilisering til faglig-politiske konferanser om aktuelle politiske saker det står strid om, eller mer permanente arrangementer som den årlige Trondheimskonferansen. Dette nettverket var i utgangspunktet «en sammensmeltning av AKP og omlands 'nye' faglige nettverk og den 'gamle' venstresosialdemokratiske opposisjonen i fagbevegelsen». I dag er dette nettverket betydelig større og mer sammensatt. I den ytterste sirkelen er det ei e-postliste som brukes til informasjon og mobilisering på omtrent 3 600 navn. Innenfor denne sirkelen er det nye sirkler av tillitsvalgte, lokalt og på mellomnivå, som er sentrale i politikkkutforming og landsomfattende mobiliseringer. Anslagsvis 200 tillitsvalgte går inn i denne delen av nettverket.²⁵

Det norske arbeidslivssystemet er et korporativt system hvor partene må forplikte seg for å få innflytelse. Systemet forutsetter at partene har makt. Fagbevegelsen kan øve innflytelse på statens politikk, samtidig som det er et «reguleringsregime for statlig myndighetsutøvelse». Det norske arbeidslivssystemet har levert i den forstand at den har gitt fagbevegelsen en mulighet til å utøve organisasjonsmakt gjennom kollektiv styrke og mobiliseringsevne og i praksis ved at fagbevegelsen i stor grad fått del i den stadige verdiskapingen. Det siste i motsetning til de fleste arbeidstakerne i Europa og USA.

24 Bjerke og Mongstad, *Opposisjonsbyggerne, Tømrer og Byggfagforeningen 125 år, De Facto 2010*, side 101

25 *Informasjonen om omfanget på nettverket bygger på flere samtaler med Boye Ullmann høsten 2010. Ullmann er kjent som en sentral aktør i dette nettverket.*

Det norske arbeidslivssystemet har også hatt betydning for utvikling av et sentralt byråkrati, og som et resultatet av dette svekka betingelser for demokrati innad i fagbevegelsen. Problemene knyttet til byråkrati og demokrati er der fortsatt og det stadige presset mot ytterligere sentralisering gjennom ulike typer sammenslåinger, gir grunn til bekymring. Fagbevegelsen må både vende blikket mot medlemmene og organiseringen lokalt, og ut mot arbeidstakere og fagorganiserte i andre land.

Selv om det faglige byråkratiet har vokst, er det ingen tvil om at takhøyden innad i LO og forbundene er betydelig høyere nå enn den var for bare noen år tilbake. Det er ganske illustrerende at mens sentrale folk i LO-systemet så på etableringen av De Facto som en fare, innleder dagens LO-leder på Trondheimskonferansen, og i et intervju i Klassekampen om forholdet til Manifest kommer hun med følgende uttalelse: «Vi er helt avhengig av miljøer som dette, som gir oss motstand og utfordrer oss til å tenke annerledes».²⁶

MOTKREFTER PÅ OFFENSIVEN – FAGBEVEGELSEN UTFORDRES

Diskusjoner om hvordan fagbevegelsen skal organisere seg på en best mulig måte skjer i hele den internasjonale fagbevegelsen. For mange er diskusjonene utløst av tilbakegang i medlemsoppslutning, en økonomisk krise med harde angrep på lønns- og arbeidsbetingelser, og en svekkelse av fagbevegelsens rolle i det etablerte arbeidslivssystemet. Det er ikke plassen for en grundig gjennomgang av disse problemene, men noen konkrete innspill kan belyse problemene –utviklingen av arbeidsløsheten i Europa, noen tall på oppslutningen om fagbevegelsen, og en rapport fra European Trade Union Institute (ETUI) om fire hovedområder hvor det skjer endringer i arbeidslivet.

I perioden fra 2000 til 2013 har arbeidsløsheten i Europa økt kraftig. For EU(27) økte den fra 8,7 til 10,8 %. Mens arbeidsløsheten i Tyskland gikk tilbake, gikk den kraftig opp i Hellas og Spania slik at de hadde en arbeidsløshet i 2013 på henholdsvis 27 og 26,2%. Dersom en ser på situasjonen for unge arbeidstakere er tallene langt mer dramatisk. I EU(27) var ungdomsarbeidsledigheten i 2011 21,1 %, mens den i Hellas og Spania var på henholdsvis 49,3 og 48,9%. Store europeiske land er i ferd med å miste en hel generasjon i arbeidslivet.

Fagbevegelsen, som skal møte denne utviklingen, er kraftig svekket både medlemsmessig og faglig/politisk. ETUI²⁷ publiserte i april 2012 en rapport som viser at

²⁶ Klassekampen 5.mars 2014, side 4

²⁷ European Trade Union Institute

det skjer betydelige endringer i arbeidslivet innenfor fire hovedområder. Rapporten kan i helhet hentes på instituttets hjemmeside, så her skal vi begrense oss til noen stikkord²⁸:

- Fundamentale endringer i arbeidstid med blant annet utvidet rett til bruk av overtid og redusert betaling for overtid
- Atypiske ansettelsesvilkår hvor det åpnes for å utvide lengden på midlertidige kontrakter, og rett til å inngå midlertidige kontrakter på dårligere betingelser enn det som gjelder for de fast ansatte
- Mer liberale oppsigelsesregler, hvor det skal bli lettere å si opp med utgangspunkt i økonomiske argumenter, prosedyrene skal bli enklere og kostnadene for de som sier opp skal reduseres.
- De strategisk viktigste endringene skjer innenfor selve arbeidslivssystemet med en desentralisering av de kollektive forhandlingene, med åpning for at lokale avtaler kan avvike negativt fra sentrale avtaler og lovgivning. Representasjonsregler som har gitt fagbevegelsen forrang som «social partners» endres, og i flere land legges det opp til en svekkelse eller fjerning av trepartsdialogen. Retten til kollektiv streik/aksjon endres i noen land.

I et Manifest utarbeidet av jurister som arbeider med arbeids- og sosialrett i Europa, viser de at mange av de tiltakene som settes i verk bryter med EUs egne prinsipper og regler og ILO-konvensjoner som er underskrevet av alle EUs medlemsstater.²⁹ Alvoret i det som skjer kan illustreres med følgende sitat fra manifestet:

Inte nog med att kollektiva förhandlingssystem undermineras på olika håll, utan det pågår en systematisk attack på själva rätten till kollektiva förhandlingar (pkt 7, andre kulepunkt).

Når i tillegg situasjonen er slik at den fagbevegelsen som skal kjempe mot disse tiltakene er i kraftig tilbakegang i de fleste landene i Europa, skal en ikke være spesielt pessimistisk av seg for å si at situasjonen er dramatisk. De to neste tabellene gir en god illustrasjon på situasjonen.

²⁸ The crisis and national labour reforms: a mapping exercise, ETUI 2012.04

²⁹ www.etui.org/content/.../SE%20Manifesto.pdf

Tabell 1 Organisasjonsgrad i noen land i 1980 og 2010 ³⁰

Land	1980	2010
Portugal	60	19
Irland	57	34
England	50	27
Italia	49	35
Nederland	35	22
Tyskland	35	19
Frankrike	17	8

Tabell 2 Organisasjonsgraden i Norden 1985 og 2009 ³¹

Land	1985	2009
Norge	57	52 (-5)
Sverige	85	71 (-14)
Finland	82	68 (-14)
Danmark	78	67 (-15)

Organisasjonsgraden faller dramatisk i Europa. I Norden er organisasjonsgraden i alle landene over 50. Også her faller oppslutningen, men minst i Norge. Dette kan godt endre seg dersom krisa slår hardere inn hos oss, og vi ikke gjør nødvendige tiltak for å sikre oppslutningen. Det grunnleggende her er å sikre at flest mulig forstår og støtter opp om fagbevegelsens betydning og rolle.

De siste årenes utvikling i Europa har vært en fortelling om kraftige angrep på lønns- og arbeidsforhold, dramatisk økning i arbeidsløsheten, og en fattigdomsutvikling vi trodde vi hadde lagt bak oss. Men kanskje den viktigste konsekvensen av den markedsliberalistiske offensiven, er at den er et omfattende angrep på fagbevegelsens makt, på fagbevegelsens mulighet til å slåss for medlemmenes interesser. Dette fører til en kraftig forskyvning av makt, og sin ytterste konsekvens er det en trussel mot det demokratiet som ble bygd på ruinene av 2. verdenskrig.

Utviklingen med kraftig økning i arbeidsløsheten og en svekket fagbevegelse har ikke nådd Norge. Det betyr imidlertid ikke at vi er vaksinert mot de problemene fagbevegelsen i Europa møter. Hva har fagbevegelsen i Norge å stå imot med?

³⁰ Kilde Fafo/ETUI

³¹ Kilde Fafo, notat 2010:25. Tallene fra 1995 da organisasjonsprosenten var høyest i disse landene.

DEN NORSKE ARBEIDSLIVSMODELLEN – REDNING I EI KRISETID?

Den norske arbeidslivsmodellen har til nå sikret en utvikling i Norge med gode lønns- og arbeidsforhold og et velferdssystem som til tross for svakheter, har gitt det store flertallet forutsetninger for et godt liv. Men vil dette systemet kunne fortsette i en situasjon hvor det utfordres fra mange kanter? Hva kan et kritisk blikk på den norske modellen fortelle oss?

Et forsøk på å ta temperaturen på den norske modellen i dag, vil trolig vise at den er mer utsatt enn noen gang før. Vil det fortsatt være sånn at det eksisterer en «institusjonell orden» som gir fagbevegelsen en mulighet til å utøve organisasjonsmakt gjennom kollektiv styrke og mobiliseringsevne? For å gi et svar på det må vi se på de ytre betingelsene for samarbeidet og på endringer innad og mellom de tre aktørene som utgjør fundamentet i det norske arbeidslivssystemet. Først til de ytre betingelsene.

Ytre betingelser dominert av at fri flyt av kapital og arbeidskraft utfordrer det norske arbeidslivssystemet og på den måten rammer fundamentet for den norske modellen. Resultatet av denne utviklingen har vi til nå ikke sett konsekvensene av i fullt monn, selv om Aftenposten har dokumentert at viktige deler av bygningsbransjen er dominert av kriminelle miljøer hvor det ikke er tarifflønn, det betales ikke skatt og ikke arbeidsgiveravgift, ikke pensjonsutgifter, ikke moms og ikke skatt på overskudd, og de leverer faktura til falske underleverandører. Ønsket om billige anbud og billige arbeidstakere undergraver seriøse aktører, og det systemet av lønns- og arbeidsbetingelser som har sikret norske arbeidstakere de levetilstandene de har fått i viktige bransjer.

Dersom den internasjonale krisa slår inn i norsk økonomi med full tyngde, er ei nær framtid med arbeidsløshet og fattigdomsutvikling for store grupper ikke til å unngå. Ei slik utvikling vil sette det norske arbeidslivssystemet og den norske modellen under et stor press. Og det er all grunn til å ta bekymringene på alvor. Et større prosjekt om utfordringene for den nordiske modellen, NorMod 2030, viser at et velregulert arbeidsmarked som vi er vant til undermineres, og at den nordiske modellen slår sprekker. Spørsmålet blir da om systemet har nok styrke til å motstå dette presset, om de sentrale aktørene fortsatt vil forplikte seg for å få innflytelse. Før vi svarer på det spørsmålet skal vi kort innom noen utviklingstrekk som ikke bare truer den norske arbeidslivsmodellen, men hele den norske samfunnsmodellen.

Likeverdighet har vært et kjennetegn ved den norske modellen som ofte trekkes fram av den politiske eliten. At avstanden mellom de rikeste og de fattigste øker år for år, møtes gjerne med argumenter om at det er sant, men at lønnsfordelingen i

Norge er blant de jevneste i verden, og at alle i Norge har det bra. Forsvaret for bonuser og høye lederlønninger er at de er markedsbaserte, og de som mottar millionene har ofte ingen kommentar. Det er ikke de som har bestemt lønna. I en forstand er vel dette rett, det er styrene som bestemmer lønn og bonuser. Men da er det også viktig å ta med i betraktning at miljøet i Norge er lite og de som tilhører det er «vevd saman som erteris gjennom posisjonar og styreverv»³². Da er det mer presist å si at de gir de gode betingelsene til hverandre. De som er en del av dette systemet viser i tillegg liten vilje eller evne til å reflektere over de samfunnsmessige konsekvensene av de høye lønningene og de økte ulikhetene. Det som underkommuniseres er at klasseskillene i Norge øker.

Den økonomiske og politiske eliten har ikke bare mer penger, de tar også et stadig sterkere grep om informasjonsstrømmene, de beveger seg inn i de politiske rommene ved hjelp av kommunikasjonsbyråene, og de rydder samfunnet for fellesskapsløsninger gjennom privatisering. Dette bildet forsterkes av at det er en form for tverrpolitisk personalunion på toppen av samfunnet. Utenriksministeren i den rødgrønne regjeringen overtar den tidligere jobben til den nye utenriksministeren i den blåblå regjeringen, høyremannen Paul Chaffey går fra direktørstolen i NHO-organisasjonen Abelia til regjeringen og erstattes av arbeiderpartimannen Håkon Haugli som går fra Stortinget til arbeidsgiverne. Lista kunne vært mye lengre, men poenget her er at skiller og ulike interesser viskes ut. Veien fra ulike interesser og klassekompromiss til konsensusmyra der alle er i samme båt, blir kort dersom denne utviklingen fortsetter. At denne personalunionen fører til større forståelse for fagbevegelsens krav, er det heller ingenting som tyder på. Ser vi i denne utviklingen kimen til det Christopher Lasch kaller elitenes opprør, en elite som ikke ser seg tjent med eller vil forplikte seg til et samfunn som vektlegger fellesgoder og små forskjeller?³³ I hvor stor grad kan fagbevegelsen og det norske arbeidslivssystemet være et vern mot denne utviklingen?

Forutsetningen for fagbevegelsens innflytelse, organisasjonsmakten, er at de involverte partene kan og vil forplikte seg. Og her er det grunn til å være mer skeptisk enn tidligere. Internasjonaliseringen, og ikke minst EØS-avtalen, har flyttet viktige beslutninger bort fra det politiske beslutningsrommet i Norge. En rekke saker av stor strategisk betydning for fagbevegelsen blir besluttet utenfor landets grenser, og det er bare unntaksvis mulig for regjeringen å forplikte seg på en politikk som er i fagbevegelsens interesser, og som samtidig bryter med direktivene fra Brussel. Her skorter det også på vilje.

32 Rune Skarstein i *Klassekampen* onsdag 2. april 2014, side 3

33 Lasch, Christopher, *Elitenes opprør og sviket mot demokratiet*, Pax Forlag A/S, Oslo 1996

Når det gjelder arbeidslivets parter, er viljen til å forplikte seg mer usikker enn tidligere. På arbeidstakersiden er det først og fremst styrkeforholdet mellom organisasjonene som har endret seg. Det betyr ikke nødvendigvis en svekkelse av trepartssamarbeidet, men endringene vil stille større krav til samarbeid på tvers av organisasjonsgrensene dersom fagbevegelsen skal opprettholde makt og innflytelse. Akademikernes varslede alenegang ved tariffoppgjøret i 2014 er nok inspirert av forhåpninger om større gjennomslag for sine standpunkter med den nye regjeringen, men det gjenstår å se om dette vil lykkes, og om dette er starten på mer omfattende uenighet på arbeidstakersida.

Enigheten på arbeidsgiversiden er mindre enn tidligere og NHO utviklet i den siste delen av Stoltenberg 2, en mer kritisk holdning til den norske modellen.

I en kronikk om det norske arbeidslivssystemet stiller Kristin Skogen Lund, president i NHO, krav om at regjeringen må forholde seg til hele det norske arbeidslivet.³⁴ Utgangspunktet for kronikken er at NHO opplever at regjeringen og LO mer og mer avklarer sakene seg imellom., at det utvikler seg et topartssamarbeid i stedet for trepartssamarbeid, og at denne ubalansen i relasjonene gradvis vil føre til en forvitring av samarbeidskulturen i norsk arbeidsliv. At det er uenighet mellom organisasjonene og staten er ikke noe nytt, og det er ikke Stoltenberg som sitter som statsminister, men Skogen Lund retter også kritikk mot selve grunnlaget for det norske arbeidslivssystemet.

NHO arbeider over et bredt felt for å ivareta interessene til medlemsbedriftene. På lengre sikt kan gjennomslag oppnås på mange ulike måter. Vår svenske søsterorganisasjon har for eksempel valgt å trekke seg ut av mange samarbeidstiltak og satser i stedet sine ressurser på grunnleggende dokumentasjon og kampanjevirkosomhet. Det er foreløpig ikke blitt vurdert i Norge, men det er åpenbart at det trengs en avklaring av hva som egentlig menes med trepartssamarbeid i arbeidslivet og hvordan det skal praktiseres³⁵

Det norske arbeidslivssystemet er avhengig av sterke organisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden som har vilje og evne til et forpliktende samarbeid. Det har ikke skjedd dramatiske endringer på dette området de siste årene og innspillet fra Kristin Skogen Lund, med henvisning til de svenske arbeidsgiverne som har trukket seg fra samarbeidstiltak, må snarere ses på som en advarsel enn en trussel. I denne omgang.

³⁴ Kristin Skogen Lund, «Noen har snakket sammen», *Aftenposten* 7. okt. 2011

³⁵ *Ibid*

NED OG UT – FINS DET ANDRE VEIER?

Det fins ingen enkle svar på de utfordringene fagbevegelsen står overfor. Bare i begrenset grad kan vi påvirke de ytre betingelsene, men vi kan bestemme hvordan vi skal organisere oss. Det betyr ikke at det er uviktig å utvikle analyser og politikk for å møte de utfordringene fagbevegelsen står overfor, men her er det først og fremst organisering som er tema. Som et innspill til diskusjonen om organisering presenterer vi forslag på fire områder:

1) Gi fagbevegelsen tilbake til medlemmene.

Prinsippene eller, litt mindre ambisiøst, retningslinjene for organiseringen av fagbevegelsen, må ta utgangspunkt i hva slags type organisasjon vi snakker om. Utgangspunktet er veldig enkelt. Fagbevegelsen er en medlemsorganisasjon, en sammenslutning av enkeltpersoner med formål å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og samfunn. Som medlemsorganisasjon er det avgjørende at medlemmene har arenaer for deltakelse og beslutninger og at organisasjonen styres i tråd med medlemmenes ønsker og behov.

Er det organisasjonen som skal ivareta medlemmenes interesser, eller er det medlemmene ved hjelp av organisasjonen som skal ivareta sine egne interesser? Dette spørsmålet ble stilt i forbindelse med de utfordringene Dansk LO sto overfor med synkende medlemstall, problemer med å få de unge til å organisere seg, problemer med å få medlemmer til å ta på seg tillitsverv og opprettholde aktivitet ute på arbeidsplassene.³⁶ Svaret var at medlemmene med hjelp av organisasjonen skal ivareta sine egne interesser, fagbevegelsen må tilbake til røttene, fagbevegelsen må bygges nedenfra. Da blir det neste spørsmålet hva som skal til dersom en skal bygge fagbevegelsen nedenfra.

For det første må det tas et oppgjør med tanken eller holdningen om at fagbevegelsen er et sted hvor en får noe. Denne tankegangen skaper passivitet og hjelpeløshet. Fagbevegelsen skal være et sted hvor en er med på noe, et sted hvor en tar ansvar for egne interesser og hvor en gjennom felles praksis og egne erfaringer bygger forståelsen av fagbevegelsens betydning og rolle, eller sagt på en annen måte – utvikler fagforeningsbevissthet. Konkret vil dette måtte føre til:

- At ressurser og penger må ned i organisasjonen
- Til satsing på skoling av medlemmer og tillitsvalgte

36 Tøgern, Simon, «Skal vi servicere eller organisere?» Kritisk debat, Oktober 2007, www.kritisk-debat.dk

- At medlemmer og tillitsvalgte nede, ved hjelp av organisasjonen, utvikler mål og strategier for det lokale arbeidet
 - Analysere utfordringer og komme med forslag til tiltak
 - Bygge nettverk hvor en kan utveksle erfaringer på tvers av fagforeninger og arbeidsplasser
 - Bygge nettverk av ulike typer ressurspersoner som de nede kan nyttiggjøre seg etter behov.
- Utvikle arenaer for medlemsaktivitet, fysiske og virtuelle

2) Fagbevegelsen må bygges med basis i et nasjonalt avtalesystem

Globaliseringen har gitt fagbevegelsen noen nye utfordringer. Kapitalen er internasjonalsert og fagbevegelsen er i stor grad organisert nasjonalt. Konsekvensen er at beslutninger tas på arenaer hvor fagbevegelsen ikke er, og det er et stort behov for internasjonalisering av fagbevegelsen. Denne satsinga må imidlertid ikke tuftes på en nedbygging av fagbevegelsen lokalt og nasjonalt. Tvert om så må internasjonaliseringen bygges på den politiske og organisatoriske styrken fagbevegelsen har nasjonalt. Det betyr at det er viktig å sloss for det lov- og avtaleverket vi har, og for vår del sikre at det norske arbeidslivssystemet bidrar til «organisasjonsmakt gjennom kollektiv styrke og mobiliseringsevne».

3) Fagbevegelsen må forsvare den norske arbeidslivsmodellen

Vi har vist at den norske arbeidslivsmodellen er under et sterkt press fra ytre og indre forhold. NoMod-forskningen viste at dette presset førte til sprekker i den nordiske modellen, og da kan det være nærliggende å tenke at det bare er et tidsspørsmål før systemet faller. Dersom det er slik usikkerhet, står vi grunnleggende sett overfor tre valg – vi kan slåss for det systemet som er bygd opp, satse på at det faller og legge opp til et brudd med det korporative samarbeidet, eller vi kan velge en mellomløsning hvor vi slåss for den norske arbeidslivsmodellen samtidig som vi bruker store krefter på å bygge opp egen styrke, nasjonalt og internasjonalt.

Det kan være fristende å bli kvitt bindinga til staten, men det er også andre forhold vi vil miste dersom systemet faller. Organisasjonsmakten vil utfordres og muligheten til den direkte, formaliserte påvirkningen vil gå tapt. Det er i tillegg et poeng at arbeidsgivere og den politiske ledelsen ikke skal løpe fra de lovene og reglene som er bygd opp, uten sverdslag. Det norske arbeidslivssystemet har levert gode lønns- og arbeidsbetingelser for vanlige arbeidsfolk og det er viktig at det synliggjøres hvem det er som vil rive grunnen under den norske modellen. Dette er en type kamp som vil gi store grupper felles erfaringer og bevissthet om fagbevegelsen betydning.

Vår strategi må være en kombinasjon av forsvar og offensive tiltak for å bygge ut fagbevegelsen nasjonalt og internasjonalt.

4) Vi må bygge internasjonale fagforeningsnettverk

Internasjonalisering og den sterke utviklingen av multinasjonale selskaper har stilt fagbevegelsen overfor betydelige utfordringer. Det er nødvendig å bryte ned nasjonale skillelinjer i fagforeningsarbeidet i disse selskapene. Selv om det fins lover og avtaler som gir åpning for et samarbeid på tvers av landegrensene, er utfordringene betydelige.³⁷ Arbeidet møter ikke sjelden motstand fra arbeidsgiverhold, og det er forhold ved selve organiseringen av dette arbeidet som er vanskelig. Ulike tradisjoner, ulike måter å organisere seg på, og språklige utfordringer må tas på alvor dersom en skal lykkes. I flere norske selskaper er det utviklet Europeiske samarbeidsutvalg (ESU) som er godt fungerende, og oppsummeringen fra Kværnerprosjektet viser at denne typen arbeid kan ha stor betydning.

Dette prosjektet har vist at det er mulig og viktig å bygge et godt kommunikasjonsnettverk mellom fagforeninger i globale selskaper. Slik nettverksbygging er nødvendig dersom arbeiderne skal spille noen som helst rolle i den globale økonomien. Slik kommunikasjon bygger solidaritet og gir arbeiderne tilgang til mye mer av den viktige informasjonen i bedriften. I og utenfor selskapet både utvikler og utdyper det vår forståelse av arbeidere i andre systemer og kulturer. Og slik styrker det båndene innen den internasjonale fagbevegelsen.³⁸

Organisering og solidaritet på et globalt nivå er nødvendig, også der det må skje utenfor multinasjonale selskaper og et etablert lov- og avtaleverk. Dette arbeidet er om mulig enda vanskeligere enn det som er nevnt over, men ikke mindre viktig. På et seminar i Oslo februar 2014 ble det presentert erfaringer fra kamper hvor fagbevegelsen både støtter internasjonale kamper med basis i sterke nasjonale fagforeninger og hvor den makter å møte motstanderne på samme globale nivå som de ble utfordret.³⁹ Motkrefter og indre forskjeller i verdens arbeiderklasse knyttet til språk, kultur, politikk og organisering gjør det vanskelig, men ikke umulig. Kjeldstadli peker på flere mulige aksjonsformer:

- Solidaritet med ressurser fra en sterkere partner til dem som trenger støtte.

37 Europeiske samarbeidsutvalg (ESU/EWC) er hjemlet i direktiv 94/45/EF og er implementert i norsk rett gjennom forskrifter og i hovedavtalen mellom partene i arbeidslivet.

38 Håndboka om Kværnerprosjektet, De Facto – kunnskapssenter for fagorganiserte, 2000

39 Knut Kjeldstadli, Grenseløs solidaritet, Klassekampen 11. mars 2014

- Koordinerte aksjoner som forbrukerboikott og streikene som i 2012 ble gjennomført i Hellas, Italia, Frankrike, Spania og Portugal mot nedkuttingspolitikken.
- Et samarbeid bygd på felles interesser som havnearbeiderkampanjen mot et nytt EU-direktiv i 2003.⁴⁰

Utfordringene for fagbevegelsen er formidable. Jeg avslutter dette kapitlet om fagbevegelsens organisering, betydning, rolle og utfordringer med et dikt av Stig Holmås:

*Jeg etterlater mine barn dette diktet
for at de skal lære å elske vindene, havet,
den søte lukten av stor kjærlighet, –
og fagforeningene.
Uten dem hadde vi ingenting.
Den sultne ser ikke det vakre.
Den trette orker ikke elske.*

*Jeg etterlater mine barn dette diktet
for at de skal lære å elske vindene, havet,
den søte lukten av stor kjærlighet, –
og fagforeningene.
Uten dem hadde vi ingenting.*

40 www.etui.org/content/.../SE%20Manifesto.pdf

Av Roar Eilertsen

ØKONOM I KLASSEKAMPENS TJENESTE

ØKONOM I KLASSEKAMPENS TJENESTE

Av Roar Eilertsen

Sterke og kunnskapsrike fagforeninger bidrar til både høy verdiskaping og rettferdig fordeling i det norske samfunnet. Vårt høye lønns- og velferdsnivå er godt forankret i den verdiskapingen vi får til i bedrifter og virksomheter. Sammenligninger med lavere lønninger og lavere skattesatser i andre land bør aldri bli argumenter for å overføre større deler av denne verdiskapingen til eierne. Erfaringene fra den alvorlige krisa, som fortsatt herjer størstedelen av den kapitalistiske verdensøkonomien, viser at nyliberale strategier for lønnsnedslag og skattelettelser er det som skaper kriser, polariserte samfunn og sosial nød. I kampen for rettferdig fordeling og solidariske samfunn er det fagbevegelsens makt og kampkraft som er avgjørende. Derfor bør økonomer stille opp for de fagorganisertes kamp.

De Factos ambisjon gjennom 25 år har vært å bidra til kunnskapsutvikling i fagforeningene, og å gjøre de tillitsvalgte til sterke og selvstendige talspersoner for medlemmenes interesser. En sterk fagbevegelse skal både være en reell maktfaktor på arbeidsplassen og en viktig aktør i kampen om hvordan hele samfunnet skal organiseres. Økonomi er en avgjørende rammebetingelse for de fagorganisertes muligheter til å skape gode lønns- og arbeidsvilkår og et solidarisk samfunn. Her gjelder det å forstå både mulighetene og begrensningene. Vår ambisjon har vært å bidra til at slik forståelse også blir mange fagorganisertes eiendom.

Min inngang til økonomifaget ble i stor grad drevet av posisjonen som politisk aktivist og faglig tillitsvalgt på 1970-/80-tallet. Jeg følte en inderlig frustrasjon over hele tiden å bli «dukket» av økonomenes påstander om at våre krav og målsettinger var urealistiske, uansvarlige, umulige, osv. Jeg syntes vi møtte økonomer overallt, på arbeidsplassen og i offentligheten, som fortalte om alle begrensningene. Opplevelsen var at faget fungerte politisk, og at det som oftest stod på maktas side. Jeg syntes heller ikke jeg fikk nok forståelse og hjelp til konkret analyse av norsk økonomi fra våre studier i marxistisk økonomisk teori, som hadde en betydelig plass i ml-bevegelsen på den tiden. Borgerlig og marxistisk økonomi benytter seg til dels av forskjellige språk og begreper, som det ikke er like lett å «oversette» og kjenne igjen i hverandres innpakning. Jeg ble trigget til å begi meg inn i løvens (les: sosialøkonomenes) hule. Hva var det de kunne, som vi andre ikke forstod? I 1984 gikk jeg i gang med studiene i sosialøkonomi (som det het på den tiden), og i 1988 var jeg ferdig med hovedfaget og fikk min cand.polit.-grad. Jeg var klar (?) for rollen som økonom i klassekampens tjeneste. Noen måneder senere var jeg med og etablerte De Facto, og siden har det vært min arbeidsplass.

Et grunnleggende ankerfeste for mitt arbeid som økonom er erkjennelsen av at det i en kapitalistisk økonomi er klasser og klassemotsetninger. Det finnes ingen økonomiske strategier eller valg av løsninger som tjener alle samfunnsklasser like godt. Motsetninger, interessekamp og kompromisser er blant kjennetegnene ved det kapitalistiske systemet. Her har en grunnleggende skolering i marxismen gitt meg verktøy for å analysere og forstå økonomi og samfunn som etter mitt syn er uovertruffen andre tilnærming. Innenfor rammene av dette systemet, og med økonomifaget som en del av plattformen, har jeg valgt å bruke krefter på særlig to sentrale spørsmål: Hva kan fagbevegelsen gjøre for å begrense og balansere kapitalleirernes tvangsmessige jakt på maksimal profitt? Hvordan kan fagforeningsmakt brukes til å skape et mer rettferdig og solidarisk samfunn?

Gjennom studiet lærte jeg mer om hvorfor økonomifaget i så liten grad svarer på disse spørsmålene, og hvorfor det fungerer som det gjør. Det er ingen ambisjon at denne artikkelen skal favne en stor, grunnleggende kritikk av samfunnsøkonomifagets styrker og svakheter. Et problem i den sammenheng er at enhver kritikk av økonomifaget som regel blir kontret med at det finnes økonomer / retninger som er opptatt av akkurat det kritikken retter seg mot. Men det er neppe tilfeldig at man i offentligheten likevel får inntrykk av at det store grosset økonomer deler noen grunnleggende oppfatninger, som forener dem i en implisitt konklusjon om at den kapitalistiske markedsøkonomien er effektiv og demokratisk. I det følgende vil jeg forsøke å belyse og drøfte nærmere hvorfor det kan se slik ut.

Jeg kom inn i faget på et tidspunkt hvor etterkrigstidas styringsoptimisme og de teknokratiske sosialdemokratene var i ferd med å tape hegemoniet i det norske sosialøkonomiske miljøet. Krise og stagnasjon i den kapitalistiske økonomien hadde siden starten av 1970-tallet vist seg vanskelig å håndtere med tradisjonelle grep som etterspørselsstimulanser og reguleringer. Utviklingen mot mer globaliserte markeder, hardere internasjonal konkurranse og ubalanser i utenriksøkonomi og offentlige finanser innskrenket rommet for nasjonal politikk. Og det er som kjent vanskelig å være «litt gravid». Enten måtte man tilpasse seg «den nye kapitalismen» (en mer global markedsliberalisme), eller ta skritt i retning en alternativ, økonomisk modell. Dessverre ble oppmerksomheten også i Norge rettet mot dereguleringer, kostnadsutt og internasjonal konkurransevne. Den nyliberale revolusjonen nådde oss. Med ett var Marked svaret, uansett hvilket spørsmål man stilte innenfor samfunnsøkonomien. Behovet for alternative, radikale svar var med andre ord større enn noen gang.

Men det var (og er!) liten hjelp til å finne radikale svar i økonomiutdanningen ved norske læresteder. Der insisteres det fortsatt på at den optimale, mest effektive utnyttelsen av samfunnets ressurser finnes i en teoretisk konstruksjon kalt perfekt

frikonkurranse (fullkommen konkurranse). Den kjennetegnes bl.a. av seks avgjørende forutsetninger:

- såkalt homogene varer; at varene som produseres er perfekte substitutter, slik at samme vare fra forskjellige produsenter kan byttes mot hverandre uten problemer
- prisfaste kvantumstilpassere; at alle aktører i markedet er små, slik at verken tilbydere eller etterspørere kan påvirke prisen ved å selge/kjøpe et større kvantum
- full informasjon; både forbrukere og produsenter har full informasjon om alle priser og forhold som påvirker produksjonen. Alle skal vite like mye, og forbrukere som eventuelt reagerer på dårlige forhold hos en produsent skal fritt kunne henvende seg til en annen
- fri prisdannelse; det er ingen offentlige reguleringer, ingen former for kartellavtaler eller annet prissamarbeid mellom produsentene
- profitt- og nyttemaksimering; alle produsenter innretter seg slik at de maksimerer profitten og konsumentene slik at de maksimerer sin nytte
- fri etableringsrett, det er ingen forhold eller reguleringer som vanskeliggjør etablering av ny produksjon eller avvikling av gammel

Til tross for at alle er enige om at denne tilstanden aldri kan realiseres i den virkelige verden, står den naive frikonkurransemodellen som et helt sentralt referansepunkt i økonomiutdanningen. Det er selvsagt besnærende når man matematisk kan vise at modellen gir den mest effektive ressursutnyttelsen i økonomien, dvs. at det i optimum ikke finnes ledige ressurser og at all sløsing er eliminert. For eksempel finnes det ingen arbeidsløshet. Når modellen i tillegg er selvregulerende, slik at den leder til likevekt i alle markeder, er det nesten så det fremkaller ekstase hos nyfrelste liberalister. Men problemet er ikke at økonomer flest forveksler ideen om perfekt frikonkurranse med virkeligheten. Professor i samfunnsøkonomi ved Universitetet i Oslo, Karine Nyborg, kommer for eksempel med følgende knusende karakteristik⁴¹:

«Perfekt konkurranse er nemlig ikke særlig normal. Den er absurd. Her er noen få eksempler på hva perfekt konkurranse betyr: Det er en verden uten hemmeligheter, der alle vet alt du vet. Det er en verden der ingen elsker hverandre, for det ville innebære eksterne virkninger – at hva jeg gjør påvirker deg. Det er en verden der du ikke får nok luft med mindre du betaler for den; der parker og naturområder ikke finnes; der det faktisk ikke finnes noe du bryr deg om som ikke er for kjøp og salg.»

Problemet er at selv nøkterne, uavhengige økonomer bruker den teoretiske frikonkurransekonstruksjonen som en best case-referanse. Karine Nyborg konkluderer i

41 *Aftenposten* 21.11.2013: «Absurd idé om den perfekte konkurranse»

sin artikkel blant annet slik: «Men økonomer må huske at perfekt konkurranse er et referansepunkt, ikke en normalsituasjon.» Det underslår at bruken av referansepunktet i seg selv er et problem, ja, kanskje et avgjørende feilskjær. Selv om økonomifaget i stor grad handler om å forstå hvorfor og hvordan den virkelige verden er forskjellig fra idealtilstanden, leder terpingen på perfekt konkurranse som referansepunkt ofte til de mest forunderlige og reaksjonære politiske konklusjoner. Blant annet følger det at alle inngrep i den teoretiske markedslivekten i seg selv representerer et samfunnsøkonomisk tap. Riktignok er markedssvikt og forekomsten av naturlige monopoler økonomenes argumenter for at offentlige reguleringer og inngrep i markedet er nødvendig, men da for «å få markedet til å fungere». Og det underliggende premisset er at man bør regulere minst mulig, fordi «frie» markeder er mest effektive. Man konkluderer for eksempel med at fagbevegelsen har ansvar for at det er arbeidsløshet, fordi den presser opp lønningene for mye ved hjelp av tariffavtaler. Videre hevder man at innkreving av skatter fører til et samfunnsøkonomisk tap, blant annet fordi samfunnsøkonomisk lønnsomme prosjekter blir bedriftsøkonomisk ulønnsomme og at arbeidstakerne angivelig skal reagere på lavere nettolønn ved å redusere arbeidstilbudet. Siden folk arbeider mindre og «lønnsomme» prosjekter ikke gjennomføres, vil samfunnet tape inntekter/produksjon. Som om det er hele historien. I det følgende skal vi konsentrere oss om to områder, som står helt sentralt i hverdagen til alle aktive, ambisiøse tillitsvalgte: lønnspolitikk og velferdsstatens plass og fremtid. Som radikal økonom argumenterer jeg for at det høye norske lønnsnivået er bra både for lønnstakerne og samfunnet, og at skatt er sivilisasjon. Men at det selvsagt finnes grenser for alt.

LØNN OG LØNNSPOLITIKK

Helt siden første dag i De Facto har lønn og lønnspolitikk stått helt sentralt blant de oppdragene vi har hatt for fagforeninger og tillitsvalgte. Hva er sant og hva er arbeidsgiverpropaganda i myndighetenes og økonomenes beskrivelser av handlingsrommet i det kommende lønnsoppgjøret? Hvor mye kan vi kreve? Hvorfor skal vi vise moderasjon, når eierne og lederne ikke gjør det og blir stadig mer grådige? Hvorfor skal vi godta frontfagsmodellen, som gjør oppgjøret i verkstedindustrien til ei tvangstrøye for alle andre? Hvor stor del av lønnsdannelsen bør skje sentralt og hvor mye lokalt? Hvor mye bør avtales kollektivt og hvor stort rom bør det være for individuelle tillegg? Bør en større del av lønnsutviklingen i offentlig sektor bestemmes lokalt? Er det sant at nye lønnstillegg vil skape mer arbeidsløshet? Kan Norge fortsette med et lønnsnivå som ligger langt over det som er i konkurrentlandene? Har ikke folk i Norge nok penger snart? Fører ikke mer lønn til enda høyere forbruk, mer forurensning og sløsing, og ødelegging av klima og miljø?

Gjennom de 25 årene De Facto har eksistert, har ikke spørsmålene forandret seg særlig mye. Og selv om den konkrete analysen av situasjonen til en hver tid gir forskjellig valør på svarene, er det forbausende i hvor stor grad også svarene har samme kjerne. De følger nemlig av noen grunnleggende sammenhenger i økonomien, som ikke har forandret seg. Vår oppgave har vært å hjelpe tillitsvalgte til å forstå og klarlegge disse sammenhengene, slik at de kan utforme en strategi som tjener medlemmenes interesser på en best mulig måte. Det finnes, som sagt, både muligheter og begrensninger.

Som økonom er lønn og lønnspolitikk et takknemlig utgangspunkt i arbeidet med å forstå viktige sammenhenger i økonomien. I faget snakkes det ofte om to alternative, men likevel svært integrerte deler; mikro- og makroøkonomi. Mikroøkonomien tar for seg de enkelte konsumenter og produsenters strategier for å maksimere nytte og profitt, og hvordan etterspørsel og tilbud fører til bestemte priser i markedet. Makroøkonomien handler om hvordan summen av alle enkeltaktørenes valg påvirker samfunnsøkonomien på nasjonalt og internasjonalt nivå. Viktige temaer i makroøkonomien er økonomisk vekst, fordeling, arbeidsløshet, velferdsstatens rammer, risikodeling og internasjonal handel. Det betyr at lønn har en sentral plass både i mikro- og makroøkonomien; lønna avtales og forankres «i mikro», mens summen av all lønn (og hvordan den fordeles) har avgjørende betydning for hvordan samfunnet blir «i makro».

Som økonom i De Facto ble jeg ganske snart nødt til også å lære meg regnskapsteori og -analyse⁴². Det er den delen av økonomifaget som tradisjonelt ligger i siviløkonomutdanningen, og som samfunnsøkonomene bare indirekte er i kontakt med gjennom skoleringen i mikroøkonomi. Men tillitsvalgte og aktive fagforeningsfolk møter regnskaper nesten daglig, og behovet for opplæring og skolering er stort. Når tillitsvalgte velges som ansattes representanter i bedriftens styre, skal de hvert år skrive under på selskapets årsberetning og årsregnskap. De får høre at dette er ansvarefulle verv, hvor det å gi feilaktige opplysninger i siste instans kan være straffbart. Da er det verken tilfredsstillende eller akseptabelt dersom de ikke forstår det de skriver under på. De tillitsvalgte møter også regnskapene i forhandlinger om både lønn og fremtidige strategier for bedriften. Ledelsen bruker regnskapet til å argumentere for at det ikke er rom for lønnstillegg og at outsourcing og nedskjæringer er nødvendig. Kurs i økonomi og regnskapsforståelse har derfor vært en viktig del av De Factos oppgaver i mange år.

42 I 2010 utga jeg boka «Å forstå tallene. Økonomi og regnskapsforståelse for tillitsvalgte» på Gyldendal Akademisk Forlag. Boka kom i ny, revidert utgave i 2013.

For bedriftene er lønn en kostnad, og det sier seg nesten selv at det er grenser for hvor høye lønnskostnadene kan være. Det må finnes inntekter nok til å dekke både disse og bedriftens andre kostnader. Nøkkelen til å forstå hvilke grenser for lønn som finnes, er begrepet verdiskaping. I økonomifaget har verdiskaping en helt presis betydning. Litt forenklet kan man si at det er forskjellen mellom bedriftens inntekter i en periode og de kostnader den har pådratt seg ved innkjøp/leveranser fra omverdenen (varekjøp, husleie, energi, konsulentbistand, osv. – kort sagt alle regninger som har kommet fra andre) til produksjonen i den samme perioden.

SALGSINNTEKTER – EKSTERNE KJØP = VERDISKAPING

Den verdiskapingen man får til i bedriften er det som er til fordeling mellom ansatte og eiere (lønn og resultat); til de to grunnleggende produksjonsfaktorene arbeid og kapital. Alle disse størrelsene finner vi i bedriftens regnskaper. Dersom verdiskapingen er 100 kan ikke summen av lønnskostnader til bedriftens ansatte og driftsresultat til eierne overstige 100. Det er ingen ting radikalt i å fornekte at denne sammenhengen er absolutt. Men oppgaven til en økonom i klassekampens tjeneste slutter ikke med å slå fast dette. Det er her den begynner. Det er nemlig ikke sikkert regnskapets «fortelling» om hvilken verdiskaping som er til disposisjon er riktig. Vi ser at det er to størrelser som bestemmer verdiskapingen; salgsinntektene og summen av eksterne kjøp. Begge deler kan være manipulert. Dersom samme eiere sitter på begge/alle sider av bordet, kan salget skje til en «rigget» pris (som er lavere enn vanlig markedspris), mens innkjøp/leieavtaler skjer til for høy pris. Slike manipulasjoner skjer i stor grad i internhandelen mellom selskaper i samme konsern, og begge deler vil gjøre den registrerte verdiskapingen i «vår» bedrift dårligere. Penger er flyttet over i andre selskaper hvor eierne kanskje har større kontroll, eller til land hvor skattenivået er lavere. Vi ser også eksempler på dårlig kostnadskontroll og sløsing med bedriftens midler; dårlig innkjøpspraksis, høye lederbonuser, høyt konsulentforbruk, unødvendig dyre kurs, reiser, gaver, osv. er blant gjengangerne. Hvis penger renner ut på denne måten, er det selvsagt mindre igjen til lønn i bedriften. I tillegg inneholder alle regnskaper et stort antall verdivurderinger, som innenfor lovens rammer kan tøyes både den ene og den andre veien. Økonomien i en bedrift er med andre ord ikke alltid slik som regnskapet fremstiller den. Vår oppgave er å vise at manipulering kan skje, og hva man særlig bør se etter. Tillitsvalgte som har en viss kunnskap om dette lar seg ikke like lett dupere av ledelsens (mis)bruk av regnskapstall i ulike sammenhenger.

Men selv om regnskapet ikke forteller hele sannheten om bedriftens økonomiske stilling, finnes det selvsagt grenser for hvor høye lønningene kan være. Det avgjørende spørsmålet blir dermed: Hvordan, og av hvem, skal lønna til arbeidstakerne

bestemmes? Liberalistene mener det bør overlates til markedet. Bedriften tilbyr den lønna den mener er riktig, og arbeidstakeren tar jobben dersom hun finner tilbudet akseptabelt. Det er i beste fall en naiv idé om at arbeidsmarkedet er en nøytral markedsplass hvor det inngås avtaler mellom uavhengige, likeverdige parter. Men sådan er ikke kapitalismen. Her møtes høyst ulikeverdige parter, hvor den ene har mye mer makt enn den andre. Og her ligger nøkkelen til å forstå høyresiden og kapitalkreftenes omfavning av liberalismen. Glem alt pjattet om frihet, effektivitet, mangfold og innovasjon. De ulikeverdige maktforholdene gjør at de med mest penger og flest ressurser alltid vinner i de «frie» markedene. Og de med mest penger vinner mest. Det er samtidig en lovmessighet at «frie» markeder utvikler seg i retning monopoler. De store kjøper opp eller skviser ut de små. De største blir rikest og mektigst. Derfor elsker makteliten og deres liberalistiske løpegutter det «frie» markedet«. Derfor trengs det fagforeninger.

Fagforeningenes rolle er, i alle fall delvis, å sette markedsmekanismen ut av spill i lønnsdannelsen. Mulighetene for dette øker når fagforeningene slutter seg sammen i forbund og inngår bransjevise tariffavtaler. Da vil lønnskampen ta utgangspunkt i den verdiskapingen som skjer i bransjen og handle om at arbeidstakerne skal få en akseptabel andel av denne. Med bedriftsregnskapene som utgangspunkt lages det regelmessig statistikk som dokumenterer hvor stor verdiskapingen er, og hvordan den fordeles mellom lønn til arbeidstakerne og driftsresultat til eierne. Foran hvert lønnsoppgjør presenterer det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)⁴³ oppdatert statistikk over inntekter, fordeling og utvikling i norsk økonomi. Det grove bildet, som har ligget forbausende stabilt over flere tiår, er at ca to tredeler av verdiskapingen i Norge tilfaller arbeidstakerne, mens ca en tredel tilfaller eierne. Fordelingen endres litt år om annet, delvis som et resultat av endringer i konjunkturerne og delvis som følge av endringer i maktbalansen mellom partene. Den varierer også en del fra bransje til bransje. I mange land har svekkingen av fagbevegelsens stilling ført til en gradvis omfordeling fra arbeid til kapital. Eierne legger i dag beslag på en større del av verdiskapingen enn tidligere i land som USA og Tyskland. Over flere tiår har flertallet av arbeidstakerne ikke fått del i den økonomiske veksten i disse landene. Hele gevinsten har gått til eierne. I Norge har fagbevegelsen i større grad klart å holde stillingen, selv om lønnsandelen i fastlandsnæringene er noe lavere på 2010-tallet enn på 1980-tallet. Det betyr blant annet at den sterke lønnsutviklingen vi har hatt i Norge de siste tiårene er forankret i en like sterk vekst i verdiskapingen. Når lønningene øker, og andelen av verdiskapingen er konstant, må både verdiskaping og eierinntekter ha økt tilsvarende. Eierinntektene har med

43 TBU er et ekspertutvalg med medlemmer fra hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, myndighetene og Statistisk sentralbyrå som lager statistikk og omforente analyser av utvikling og fordeling av lønninger og eierinntekter, mv.

andre ord økt like sterkt som lønningene. Statistikkene fra TBU viser at nettopp det har skjedd.

Dersom organisasjonsgraden er høy nok og arbeidsløsheten lav nok, vil tariffavtalene etablere et lønnsmessig gulv i en bransje. Arbeidsgivere som tilbyr mindre enn tarifflønn, vil ikke få arbeidstakere til å arbeide for seg. Tariffavtalene tar som nevnt utgangspunkt i verdiskapingen i bransjen som helhet, og sørger for at arbeidstakerne sikres sin del av denne. Arbeidsgiverne vil på sin side sette noen minstekrav til lønnsomhet. Eierne krever avkastning på den kapitalen bedriftene har til disposisjon. Dersom de (over tid) er misfornøyde med avkastningen, og mener de kan oppnå mer ved å sette kapitalen inn andre steder, vil de trekke seg ut og bedriften kan bli lagt ned. Dette er forhold som fagforeningene må ta hensyn til i forhandlingene med arbeidsgiverne. Men tariffavtalene gir fagforeningene makt; – dersom det ikke oppnås enighet blir det streik. Når det normale ikke er streik, er det fordi systemet presser partene til å finne kompromisser som avveier de motstridende interessene på en måte som partene godtar.

For enkelte bedrifter i en bransje kan tariffavtalen gi et lønnsnivå som gir for lav, eller ingen, lønnsomhet for eierne. Liberalistene og arbeidsgiverne gir fagforeningene skylden for at bedrifter da legges ned og arbeiderne blir uten arbeid. Men det er helt feil svar på utfordringer som kan være reelle nok. De aktuelle bedriftene må spørre seg: – hvorfor er dette lønnsnivået for høyt for oss, hvis et flertall i bransjen kan leve med det? Svaret ligger blant annet i begrepet produktivitet – hvor mye produksjon bedriften får ut av ressursinnsatsen, herunder den arbeidskraften den sysselsetter. Dersom lønnsomheten er klart dårligere i en bedrift enn det som er gjennomsnittet i bransjen, må det tas grep som bedrer produktiviteten. Ved å ta i bruk bedre teknologi og organisering må produksjonen skje med mindre ressursinnsats. Vi ser at en høy pris på arbeidskraften driver frem produktivitetsutviklingen. For arbeidstakerne betyr dette stadige omstillinger. Enten må bedriften redusere bemanningen, og oppnå samme produksjon, eller den må bruke de ansatte mer effektivt for å få ut mer produksjon av samme arbeidsstokken. Begge deler krever omstilling til bedre teknologi og smartere organisering av produksjonen. Denne omstillings-evnen karakteriserer i stor grad norsk arbeidsliv, og resulterer i at arbeidskraftintensiteten i den enkelte bedrifts produksjon systematisk blir mindre. Det er i dag rundt 270 000 sysselsatte i norsk industri, mens det i 1970 var rundt 400 000. På den andre siden er verdiskapingen i industrien høyere enn noen gang. Det er denne produktivitetsutviklingen som er grunnlaget for at de ansatte kan ha høye lønninger samtidig som eierne får avkastning på investert kapital.

Men god produktivitet er i seg selv ingen garanti for at arbeidsplasser i næringer med (periodevis) god lønnsevne er trygge. Bedriftenes inntekter, som er utgangs-

punkt for beregning av verdiskapingen, kan svikte helt uavhengig av manipulasjoner i regnskapene. Det skyldes at de er markedsbestemte og at kapitalistiske markeder per definisjon er ustabile. I dagligtalen snakker vi om gode og dårlige tider, og om konjunkturer. Det overinvesteres i bransjer med høy lønnsomhet, helt uavhengig av om produksjonen er rettet mot luksusbehovene til en liten elite eller fører til ødeleggelser av klima og miljø. Og det investeres ikke der hvor lønnsomheten er lav, selv om de menneskelige behovene er sterke og åpenbare. Disse perverse trekkene ved kapitalismen forsterkes av en ujevn fordeling av verdiskapingen. Når rikdom hopper seg opp hos eliten, mens kjøpekraften holdes nede hos det store flertallet, øker ustabiliteten. Det er bare fagbevegelsen som kan utgjøre den kraften som motvirker en slik polarisering.

Store landsdekkende arbeidstakerorganisasjoner bidrar til at lønnsforskjellene mellom bransjer blir mindre enn i uregulerte markeder. Også de laveste lønningene skal være til å leve av, og tariffoppgjørene har derfor ofte en såkalt lavlønsprofil. Det betyr at noen typer produksjon og virksomheter aldri kan bli lønnsomme i høykostlandet Norge. Før innslaget av råtne au pair-avtaler og sosial dumping eksploderte, var det knapt et marked for personlig tjenesteyting i Norge. Det store flertallet vanlige lønnstakere har ikke råd til å kjøpe barne- og hundepass, rengjøring og vedlikehold, osv., dersom de må betale norsk tarifflønn til tjenerskapet. Derfor har vi hatt lite av det.

I mange bransjer er det i dag press fra konkurrenter i lavlønsland, som gjør det vanskeligere å drive lønnsomt i Norge. I en situasjon med tilnærmet full sysselsetting vil bedrifter som ønsker å møte denne konkurransen ved å presse lønningene ned mot nivået i lavkostlandene bli stående uten arbeidskraft. De har ikke annet valg enn «å være med på karusellen». God lønnsomhet i bransjer som leverer mot petroleumsnæringen og til skjermede næringer i Norge drar opp lønnsnivået i hele arbeidslivet. Ingen skal si at dette ikke skaper noen problemer. Enkelte bedrifter bukker under og arbeidsplasser forsvinner. Men under dagens kapitalistiske produksjonsforhold er den norske «høylønnsstrategien» likevel langt bedre enn alternativet, både for arbeidstakerne og samfunnet.

For fagbevegelsen og politikerne er utfordringene todelt. For det første må omstillingen skje på en måte som ivaretar interessene til de som mister jobben. De må tilbys annet arbeid, eller videreutdanning og kompetanseutvikling som kvalifiserer dem til nye jobber. Dette er en viktig del av det daglige arbeidet til fagforeninger og tillitsvalgte i norske bedrifter. I overgangsfasen fra en jobb til en annen må de sikres inntekter å leve av. Politikerne må bidra med ytelser fra velferdsstaten som gjør omstillingsprosessen tryggere og mer forutsigbar. For det andre må de arbeidsplassene som rasjonaliseres bort ett sted bli erstattet av nye, slik at folk ikke skyves ut i (lang-

varig) arbeidsløshet. Viktige forutsetninger for slike omstillinger er et godt klima for nyskaping og innovasjon, god infrastruktur, evne til å utvikle og nyttiggjøre seg avansert teknologi, og høyt kvalifisert arbeidskraft. Når man lykkes med dette, vil arbeidskraften kunne brukes i bedrifter og næringer med høy verdiskaping og god lønnsevne. Der er god lønn både mulig og bra.

På det retoriske planet er nok de fleste enige i en slik resept. Klassemotsetningene kommer opp når veien og politikken for å komme dit, skal bestemmes. Liberalistene mener veien går via friere markeder, mindre stat og mindre fagforeningsmakt. Man slutter seg til «den norske modellen», men hevder samtidig at den internasjonale konkurransen må møtes med å tilpasse lønninger og kostnader til konkurrentenes nivå. Hvis ikke, er det over og ut for industri og annet konkurranseutsatt næringsliv i Norge. Etter EU-utvidelsen i 2004 har arbeidsgivere i flere bransjer, både i Norge og resten av Vest-Europa, brukt billig arbeidskraft fra øst og sosial dumping som strategi for å redusere lønnskostnadene. I offentlig sektor brukes anbudssystemet stadig mer aggressivt for å presse ned kostnadene. Dette er strategier som gjør jobbene mer usikre, som ofte utnytter arbeidstakere på det groveste, som gjør konkurransesituasjonen for seriøse bedrifter umulig, men som også fører til dårligere produktivitetsutvikling. Når bedriftene møter problemer med konkurranseevnen ved å leie inn underentreprenører eller bemanningsselskaper som baserer seg på lav lønn og sosial dumping, blir behovet for innovasjon og bedre utnyttelse av dyr arbeidskraft mindre. Produktivitetsutviklingen svekkes. Situasjonen blir ikke bedre dersom de lavlønnte arbeidstakerne har dårligere kompetanse, svake språkferdigheter, og begrensede erfaringer med selvstendighet og ansvar i utførelsen av arbeidet. Resultatet kan bli både dårligere kvalitet og svak fremdrift i arbeidet. Det er ikke vanskelig å se slike tendenser i dagens Norge.

Lavlønnsstrategien gjør arbeidstakerne og samfunnet fattigere. På kort sikt kan eierne få vekst i sin profitt uten at verdiskapingen og produktiviteten trenger å øke. Men i makro fører lavere lønn til lavere, samlet etterspørsel, og kampen for å overleve i konkurransen i et skrumpet marked blir vanskeligere for alle bedrifter. Problemet er at vi har et økonomisk system som er ute av stand til å ta konsekvensene av dette, selv om alle ser det og knapt noen synes det er bra. For den enkelte bedrift er det å vinne kontrakter og salg et være eller ikke være. Dersom de taper i konkurransen på grunn av for høye kostnader, er umiddelbare kostnadsreduksjoner eneste redningen. Dette illustrerer en av de mest sentrale konklusjonene i marxismen: Det er en grunnleggende motsetning mellom den private tilegnelsen i produksjonen og den samfunnsmessige karakteren produksjon har under kapitalistiske produksjonsforhold. Eiernes profitt stammer fra andres arbeid og avhenger av at produktene kan selges videre. Lavere lønnskostnader tjener den enkelte bedrift/eier, men kan være ødeleggende for samfunnet som helhet. Det er det stikk motsatte av libe-

ralistenes hovedtese: At dersom den enkelte forfølger egeninteressen, vil det være til beste for samfunnet som helhet; det vil maksimere den samlede produksjonen og rikdommen.

Dessverre kan ikke høyere lønn oppheve de grunnleggende motsetningene i den kapitalistiske økonomien. Eierne vil fortsette å forfølge egeninteressen, de vil investere der utsiktene til profitt er best, og de vil kjempe for at en større del av verdiskapingen skal tilfalle dem. Det vil regelmessig føre til bobler og påfølgende kriser i økonomien, og ved hver korsvei kommer det krav om at vanlige folk skal ta regningen og oppvasken. Under kapitalismen er det en hovedregel at økonomien går i bølger og at gevinstene skal privatiseres og tapene sosialiseres. Under dette systemet er det bare motmakt som kan tvinge frem mer langsiktige og helhetlige strategier, som i større grad tjener interessene til vanlige mennesker. De viktigste kildene til slik motmakt er fagbevegelsen og de lover, reguleringer og velferdsordninger vi kan få til i samfunnet. Så lenge det er grunnlag for det i verdiskapingen, er det en fordel, både for arbeidstakerne og samfunnet, at tariffavtalene gjør arbeidskraften dyr. Det tvinger frem en stadig mer effektiv utnyttelse av den, med innovasjoner, teknologiske fremskritt og bedre organisering som viktige resultater. Dersom arbeidskraften utnyttes i bransjer som kan bære et høyt lønnsnivå, vil velferden for den enkelte og den samlede verdiskapingen i samfunnet bli høyere. For arbeidstakerne og fagbevegelsen ligger utfordringene i å håndtere det konstante behovet for omstillinger. Effektiv ressursbruk, både av arbeidskraft og kapitalutstyr i bedriftene, er definitivt i arbeidstakernes interesse.

Det er heller ikke slik at miljø- og klimautfordringene kan løses ved at vi «krever mindre». Det kapitalistiske systemet er grunnleggende avhengig av vekst, og dersom veksten (som måles i økt verdiskaping fra år til annet) ikke tilfaller arbeidstakerne, havner den hos kapitaleierne. Det viser all statistikk fra verden rundt oss. Kombinasjonen av opphoping av rikdom på stadig færre hender og svekking av arbeidstakernes kjøpekraft, er en sikker vei mot nye økonomiske kriser. Dårlig kjøpekraftsutvikling gir svak etterspørsel og gjør at kapitalen har problemer med å finne lønnsomme nok områder og prosjekter å investere i. I stedet kanaliseres pengene mot uhemmet spekulasjon og ulike former for kasinovirksomhet i finansdelen av økonomien. Opptakten til, og utviklingen etter finanskrisen i 2008 er en gruvekkende illustrasjon på dette. Og det er ingen erfaringer som tilsier at kapitaleierne vil ta mer hensyn til ressursforvaltning, miljø og klima dersom de får disponere enda mer penger. Det er tvert i mot slik at pengene gir dem mer makt, og i dag brukes denne makten blant annet til effektiv torpedering av alle forsøk på å få til forpliktende klimaavtaler i det internasjonale samfunnet. Det finns ingen annen vei til å redde kloden fra katastrofale ødeleggelser enn sterke reguleringer av kapitalen og forbrukernes atferd. Det er det stikk motsatte av frie markeder.

MARKED OG VELFERDSSTAT

En viktig motsetning under moderne kapitalisme handler om hvilke, og hvor store deler, av samfunnet som skal overlates til markedet. I standard økonomisk teori er det bred enighet om at det som kalles naturlige monopoler bør tas hånd om av offentlige myndigheter. Eksempler på det er infrastruktur, som veier, jernbane, kraftnett, vannledninger, og lignende. De kjennetegnes av at det er store kostnader til investeringer, mens grensekostnaden (kostnaden ved å øke produksjonen med en enhet) er liten. Det er samfunnsøkonomisk meningsløst å bygge flere veier, jernbaner, kraftledninger osv. ved siden av hverandre, for så å la ulike eiere konkurrere om å få trafikken / bruken til seg. Hvis ingen får fylt opp sin kapasitet og prisen settes lik grensekostnaden (standardkonklusjon i markedslikevekt), vil prosjektet bli bedriftsøkonomisk ulønnsomt. De mest ekstreme liberalistene prøver stadig vekk å utfordre også dette, først og fremst ved at samfunnet skal ta investeringskostnadene og så «gi bort» infrastrukturen til private kapitalister. I øst-europa har oligarkene ranet til seg enorme (natur)rikdommer fra fellesskapet på denne måten. Hos oss skjer lignende overføring av verdier gjennom privatiseringer.

Økonomenes hovedteorem om at såkalt fullkommen konkurranse gir den mest effektive ressursutnyttelsen, leder som nevnt lett til en konklusjon om at politikk skal begrenses til å motvirke markedssvikt. Politikkenes oppgave er å få markedene «til å fungere». Problemet er at markedet aldri vil fungere som det store flertallets lojale tjener. Aktørene har ulik størrelse, makt og innflytelse. De dominerende aktørenes jakt på maksimalprofitt vil igjen og igjen kolliderer med fellesskapets ønsker om stabilitet, rettferdighet og en bærekraftig utvikling. Alternativet er å ta denne grunnleggende «markedssvikten» på alvor, og ta viktige deler av samfunnet ut av markedet og gjøre dem til offentlige goder. Det er langt på vei bærebjelken i den moderne velferdsstaten. Det offentlige tar ansvar for mer enn naturlige monopoler. Utdanning, nødvendig helsehjelp og omsorg, inntektssikring ved sykdom og uførhet, osv. kan gjøres til rettigheter knyttet til at vi er mennesker og borgere i landet, og ikke til at vi har penger til å kjøpe det i et marked. Dette er genuine politiske valg, som gjør at velferdsstaten har ulik utforming og utbredelse landene imellom.

Men selvsagt er det sånn at offentlig velferd koster. Grunnleggende sett koster offentlig velferd fordi den legger beslag på det vi kaller realressurser – arbeidskraft, investeringer i bygninger og utstyr, og (i noen grad) forbruk av naturressurser. Grunnpilaren i økonomifaget er at ressursbruk koster når den har en alternativ (inntektskapende) anvendelse. Arbeidskraften som brukes i den kommunale barnehagen eller i sykehjemmet kan ikke samtidig brukes til å skape inntekter i den private fabrikken eller skobutikken. Men skillet går ikke mellom offentlig og privat. De ansatte i kommunale barnehager skaper ikke mindre verdier enn ansatte i priva-

te barnehager. Dessverre er det lite hjelp å få fra økonomifaget, når det skal skapes forståelse for dette. Der er utgangspunktet for all verdimåling den pris produkter og tjenester oppnår i markedet. Siden offentlige tjenester ikke selges til markedspriser, leder det lett til tåpelige konklusjoner om at det bare er i privat sektor det skapes verdier. I de internasjonale nasjonalregnskapsstandardene (som langt på vei ble utviklet i det norske sosialøkonomiske miljøet like etter andre verdenskrig), anerkjennes det riktignok at produksjon i offentlig sektor også er verdiskaping. Vi har tidligere sett at verdiskaping defineres som summen av lønnskostnader og driftsresultat. Den tilnærmingen man gjør ved verdsetting av offentlig produksjon er at driftsresultatet per definisjon settes til null (siden formålet med den ikke er bedriftsøkonomisk lønnsomhet). Ergo følger det at verdiskapingen i en offentlig virksomhet er lik lønnskostnadene i virksomheten. Brutto lønnskostnader blir dermed målet på verdiskapingen i offentlig sektor.

Vi ser at offentlig virksomhet både har en inntekts- og en kostnadsside. Man skulle tro at det var en ubestridt selvfølgelighet. Alle ser at velferdsstaten produserer viktige og verdifulle tjenester, og at slik produksjon koster i form av arbeidskraft og investeringer. Problemene er altså knyttet til tallfestingen.

Men i samfunnsøkonomiske analyser har man ikke bare problemer med å tallfeste inntektene i offentlig produksjon. Man har også problemer med å tallfeste kostnadene. Mye forskning og debatt er knyttet til samfunnsøkonomiske kostnader med skattefinansiering. I Finansdepartementets «veileder i samfunnsøkonomisk analyse»⁴⁴ konkluderer man med at: «Det anbefales etter en samlet vurdering å benytte en skattekostnad på 20 øre per krone» (s. 27). Innholdet i dette er at alle skattefinansierte prosjekter etter Finansdepartementets mening har en samfunnsøkonomisk kostnad som er 20 prosent høyere enn om prosjektet hadde vært gjennomført i privat regi. Grovt sagt kan en si at dette er en påstand om at innkreving av skatt i sum påfører Norge et samfunnsøkonomisk tap lik 20 prosent av all innkrevd skatt. I 2014 kreves det inn omlag 1 000 milliarder kroner i skatter og avgifter i fastlandsøkonomien. Den samfunnsøkonomiske kostnaden med dette skal altså være ca 200 milliarder kroner. Etter mitt syn er dette mer ideologi enn økonomi.

Argumentene for konklusjonen om samfunnsøkonomiske kostnader ved skattefinansiering er i tre kategorier. For det første er det kostnader knyttet til administrasjon og gjennomføring av skatteinnkrevingen. For det andre fører skatt til at arbeidstakerne reduserer arbeidstilbudet (arbeider mindre), og for det tredje representerer skatt en kile mellom bedriftsøkonomisk og samfunnsøkonomisk lønnsomhet som

44 <http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/Regjeringen-Bondevik-II/fin/Andre-dokumenter/2005/veileder-i-samfunnsokonomiske-analyser.html?id=107648>

gjør at enkelte prosjekter ikke blir realisert. Kort sagt mener man at folk ville jobbet mer og flere prosjekter ville blitt gjennomført uten skatter og avgifter. Vi ville fått en høyere verdiskaping i samfunnet enn det vi realiserer i dag.

Mange har stilt spørsmålstegn ved det empiriske grunnlaget for anslagene rundt dette. Det er for eksempel et veldig tynt grunnlag for å konkludere med at redusert skatt fører til at flere vil arbeide – og arbeide mer. I Norge er de aller fleste ansatt i faste stillinger, med ei arbeidstid som er fastsatt ut i fra helt andre faktorer enn skattesatser. Konklusjonen må i tillegg være følsom i forhold til hvilket skattenivå vi beveger oss opp eller ned fra, og hvilket velstandsnivå vi har som utgangspunkt. I dag er det like sannsynlig at mange vil respondere på skattelettelser ved å arbeide mindre, i den grad man har muligheter til å velge. Man får kort sagt råd til mer fritid.

Argumentet om at prosjekter som er samfunnsøkonomisk lønnsomme før skatt, men blir bedriftsøkonomisk ulønnsomme etter skatt og derfor ikke realiseres, kan isolert sett være riktig nok. Men det er langt fra slike partielle analyser til konklusjonen om at skatt som sådan påfører oss et samfunnsøkonomiske tap. Så lenge alle er i arbeid, betyr det at arbeidskraften brukes i prosjekter som har enda høyere samfunnsøkonomisk lønnsomhet. Prosjekter som er bedriftsøkonomisk lønnsomme etter skatt, er selvsagt enda mer lønnsomme før skatt. På samme måte som høye lønninger fremmer produktivitetsutviklingen og gir høyere verdiskaping enn om vi låser folk fast i lavproduktive jobber, vil skattene skvise ut lite lønnsomme prosjekter. Og alt henger som kjent sammen med alt. Grunnlaget for at vi kan realisere mer lønnsomme prosjekter er at vi har en høyt utdannet arbeidsstyrke, en velfungerende helse- og omsorgssektor, osv. Skattefinansieringen gjør at vi kan skape et bredt grunnlag for et kompetent og velfungerende arbeidsliv. Samtidig kan viktige rettigheter gjøres universelle. Vi får utdanning, omsorg og helsetjenester «gratis». I dag er det et (relativt) høyt lønnsnivå og et (middels) høyt skattenivå som gjør at Norge er et av verdens beste land å bo i. Og verdiskapingen per innbygger (også når vi korrigerer for effekten av olje- og gassinntektene) er blant de høyeste i hele verden.

Selv om samfunnsøkonomiske analyser i prinsippet skal ta hensyn til både inntekter og kostnader, er økonomifagets håndtering av skatt etter mitt syn en gavepakke til kapitalen og høyresidens liberalisme. De partielle analysene fanger ikke opp de helhetlige konsekvensene av en velutbygd, skattefinansiert offentlig sektor. Den skandinaviske velferdsstaten har kombinert effektivitet og solidaritet på en langt bedre måte enn det vi ser i den liberalistiske minimumsstaten. Derfor er det synd at så mange økonomer stiller opp i hylekoret om at «vi har bevilget oss for mye velferd», «at velferdsstaten ikke er bærekraftig», og at det i årene fremover er nødvendig med innstramninger og nedskjæringer i trygder og velferdstjenester. Det burde

skurre for noen hver, når det konkluderes med at et samfunn som om 30–40 år antas å være dobbelt så rikt som i dag skal ha mindre råd til velferd enn det vi har i dag. På den andre siden er det klart at en videre utvikling av offentlig velferd vil koste. Og skal vi opprettholde og bygge ut den offentlige velferden må vi akseptere at utviklingen i privat rikdom ikke kan fortsette i samme takt som nå. Når demografi og befolkningsutvikling gjør at flere bør få tilgang til gode, offentlige velferdstjenester i årene fremover, må ressursene til velferdsstaten øke. Da må vi betale mer i skatt. Ikke fordi staten mangler penger. I overskuelig fremtid kommer oljefondet til å fortsette å vokse, og den norske statens finansielle stilling vil uansett være nærmest uanstendig sterk (våre overskudd er andres underskudd). Over tid må land sørge for at det er balanse i den offentlige økonomien. Siden underskudd må dekkes inn via låneopptak, vil stor og økende gjeld føre en ut i et uføre. Det ser vi tydelig illustrert i de kriserammede, sør-europeiske landene. Men skatt handler om mer enn penger til å dekke offentlige utgifter. Skatt er nødvendig for å dra inn kjøpekraft og fristille realressurser til de oppgavene som offentlig sektor skal løse. Dersom det skal være tilgjengelig arbeidskraft og utstyr til offentlig tjenesteproduksjon, kan ikke alle være sysselsatt med å selge flatskjermer, klær og feriereiser, osv., for å si det litt forenklet.

Innenfor den norske blandingsøkonomien er det selvsagt grenser for hvor høyt skattenivå vi kan ha for å finansiere / skape rom for offentlig tjenesteproduksjon og inntektssikring. Men det er fullt mulig å prioritere offentlig velferd høyere enn i dag uten at det trenger å bety dårligere privat kjøpekraft eller et utålelig skattestrykk. Det siste tiåret har veksten i privat konsum systematisk vært omtrent dobbelt så sterk som veksten i offentlig konsum (tjenesteproduksjon)⁴⁵. Summen av alle skatter og avgifter i norsk fastlandsøkonomi har de seneste årene ligget på ca 44–45 % av fastlands-BNP. Gjennomsnittet for Euro-området er ca 40 %, mens det i Danmark er ca 48 %. Forskjellene er forholdsvis store, og for de fleste land er dagens nivå lavere enn på 1980-tallet, hvor for eksempel Sverige lå mellom 50–55 %⁴⁶. Økonomien i Skandinavia fungerte også på 1980-tallet, og kanskje hadde vi mer solidariske samfunn. Den nyliberale revolusjonen, med kutt i offentlig velferd og markedsgjøring av stadig større deler av samfunnet, er politisk bestemt og ikke et resultat av økonomiske lover. Gjennom en trinnsvis utvikling mot ca 5 % høyere skattenivå i Norge vil det være grunnlag for både reallønnsvekst (etter skatt) for vanlige lønnstakere og utvikling av den offentlige velferden på tilnærmet samme

45 Ifølge SSB vokste privat konsum med i gjennomsnitt 3,5 % per år i perioden 2003–2012, mens offentlig konsum vokste med i gjennomsnitt 1,8 % i denne perioden. Økonomiske analyser 5/2013.

46 St.meld. 12-2013: Perspektivmeldingen 2013, figur 8.10., s. 154.

standard som i dag⁴⁷. Det er også verdt å merke seg at alle fremskrivninger gjøres frem til 2060. Det er antatt at effektene av eldreølgen når sin topp omtrent da. Det betyr at vi deretter får en periode hvor belastningen på de offentlige budsjettene blir gradvis mindre igjen.

I kampen om velferdsstatens fremtid kommer fagbevegelsen til å spille en nøkkelrolle. Politikernes handlingsrom vil i stor grad påvirkes av fagbevegelsens evne til å formulere klare krav og mobilisere til støtte for disse. Det gjelder både i forhold til lov- og avtaleutvikling, og i mobilisering og påvirkning i forbindelse med valgene. I den kampen har De Facto spilt en viktig rolle gjennom alle de årene vi har eksistert. Mitt mål er at vi skal være en minst like viktig aktør i årene som kommer også.

47 Perspektivmeldingen, figur 8.5, s. 149

**PRI-
VA-
TISE-
RING**

**PRIVATISERINGS-
MOTSTANDERNE
VINNER DEBATTEN
OG HAR FOLKET
PÅ SIN SIDE.
LIKEVEL FORTSETTER
PRIVATISERINGEN
PÅ BRED FRONT.
HVORFOR?**

Av Paul Bjerke

PRIVATISERING

PRIVATISERINGSMOTSTANDERNE VINNER DEBATTEN OG HAR FOLKET PÅ SIN SIDE. LIKEVEL FORTSETTER PRIVATISERINGEN PÅ BRED FRONT. HVORFOR?

Av Paul Bjerke

I 20 år har privatisering av offentlige tjenester, salg av offentlig eiendom, og generell markedsretting av offentlig sektor vært et sentralt stridsspørsmål i den politiske debatten. Saklig sett vinner motstanderne av privatisering slike debatter hver eneste gang. Meningsmålinger har i alle år vist til dels massive flertall mot ulike former for privatisering. I 1996 skrev Fafo f.eks. at veksten i bruk av private helse-tjenester «ikke skyldes noe sterkt og utbredt ønske i befolkningen om private helsetjenester». Forskerne henviste f.eks. til at 67 prosent oppga at sykehus egnet seg dårlig for privatisering. I 2012 viste en annen Fafo-måling at 55 prosent foretrakk å få sykehjemsplass hos kommunen, mens bare 20 prosent helst ville bo på et kommersielt drevet hjem.⁴⁸ Svarene varierer sterkt med politisk ståsted.

Høyresidas påstander om at privatisering gir billigere og bedre tjenester er aldri be-kreftet av forskning. Det finnes ikke dokumentasjon på at privatisering (i Norden) gir bedre eller billigere eller mer mangfoldige tjenester. Det kan til gjengjeld dokumenteres at privatisering kan føre til større sosiale forskjeller mellom folk. Det er avdekket og avslørt en rekke skandaler i kjølvannet av privatiseringen, fra klassiske korrupsjonssaker i Farum kommune i Danmark via Caremas skandaler i Sverige og vikarbyrået Adeccos massive brudd på lover og regler i sykehjem i Oslo til skolekon-serners svindel med offentlige tilskuddsmidler i Bergen.

Det er dessuten godt dokumentert at en viktig effekt av privatisering i Norge er at offentlige penger flyttes fra lavtlønte omsorgsarbeideres pensjoner til internasjonale investeringsselskapers overskudd, lokalisert i skatteparadis.

Det meste taler derfor for at privatisering ikke handler om mangfold og valgfrihet, effektivitet og kvalitet. Men at det først og fremst handler om at høyresida vil gi sine venner, bekjente og partikamerater i lokale bedrifter og/eller store internasjonale konsern sugerør i de offentlige budsjettene.

Likevel taper privatiseringsmotstanderne hver dag og hvert år de politiske avstemningene om spørsmålet. Åtte av de ti største norske kommunene styres nå av borgerlige koalisjoner som har konkurranseutsetting og privatisering av velferdstjenester

48 <http://www.fafo.no/pub/rapp/20314/20314.pdf>

høyt på sitt program. Tromsø bystyre fattet høsten 2012 et prinsippvedtak om å konkurranseutsette *alle* tjenester.

I stortingsvalgkampen 2013 var privatisering av skolen et sentralt spørsmål. De rødgrønne var mot, de blåblå var for. Høyre tapte saklig sett alle debatter om sitt forslag om frislepp av privatskoler. Flertallet i folket var mot privatskoler. I Unios meningsmåling i september 2013 svarte 56 prosent at min «kommune bør bruke kommersielle private tilbydere innen skole «i liten grad» eller «ikke i det hele tatt». Men Høyre vant likevel valget – overlegent.

Og i Sundvoldenerklæringen heter det nå arrogant og selvbevisst at «(Høyre/ Frp)-regjeringen mener i utgangspunktet at produksjon av velferdstjenester skiller seg lite fra andre tjenester. Bruk av konkurranse stimulerer til verdiskaping, bedre tjenester og effektivisering. Det er derfor helt nødvendig at konkurranse blir et gjennomgående element i offentlig virksomhet. Lovfestede rettigheter til velferdstjenester, kombinert med fri etableringsrett og stykkprisfinansiering direkte til den tjenesteprodusent forbrukeren velger, kan bidra til å sikre en slik utvikling».

Hvorfor er det slik? Hvorfor fortsetter privatiseringen på alle felt, til tross for at motstanderne har alle de gode argumenter, til tross for at befolkningen er klart mot eller klart skeptisk. Min påstand er at det skyldes flere forhold. For det første: Markedsretting, privatisering og nedbygging av offentlige fellesløsninger er *selvførsterkende*. Når et område blir satt bort til markedet, er folk *nødt til* å opptre som markedsaktører. Hvis en tjeneste er dårlig og dyr, er det du selv som har valgt feil og misnøyen rettes mot deg selv - som har vært en idiot. Når stadig flere områder markedsrettes, vil stadig flere tenke slik. Individualisering blir tidens krav og tidens norm.

Dermed kan kampen mot privatisering av offentlig eiendom og driften av offentlige tjenester lett bli definert som en gammeldags «venstresidesak» og bli innrammet av Høyre og deres sponsorer på Aker Brygge som en form for statssosialisme, Østeuropa, ensretting og varehus uten varer.

Helt siden Kåre Willoch surfet inn på «den første høyrebølgen» rundt 1980 med «åpningstidsreform», «frie medier» og demontering av boligsamvirket, har vekslende ledelser i Arbeiderpartiet bygget opp under denne oppfatningen ved å være konsekvent vaklende, utydelige, prinsippløse og skandaløst politisk svake i slike diskusjoner – med ett unntak: Motstanden mot Høyres «friskoler».

I dette kapitlet vil jeg derfor først gi en overordnet beskrivelse av privatiseringsprosessene og presentere hovedargumentasjonen mot privatiseringer, deretter drøfte hvorfor høyresida stadig kan flytte større deler av det norske samfunnet fra offent-

lig, demokratisk styrt sektor til privat, profittstyrt sektor – og avslutte med noen forslag til hvordan privatiseringsmotstanderne i framtida ikke bare kan vinne debatten. Men også vinne slagene.

OMFATTENDE OG MANGFOLDIG PRIVATISERING

Det har i flere årtier vært ført en omfattende debatt om privatisering av offentlig sektor. Debatten har dels gått på innhold og dels vært en begrepsdebatt der selve ordet «privatisering» har stått i sentrum. Begrepsdebatten har vært sterkt politisk ladet, bl.a. fordi «privatisering» har en svært negativ klang i mange grupper.

Høyre og Frp er f.eks., nokså konsekvente på at de ikke privatiserer. De vil reservere bruken av begrepet «privatisering» til prosesser der det offentlige selger selskaper, aksjer, eiendommer eller andre eiendeler til private og/eller frasier seg hele ansvaret for en sektor eller en tjeneste.

Dette er etter mitt syn lite fruktbart. Jeg bruker derfor «privatisering» som en allmenn betegnelse for prosesser som flytter ressurser og makt fra den demokratisk styrte offentlige sektoren til den profittstyrte private sektoren og som dermed styrker en eller annen form for markedsinnflytelse på bekostning av politisk styring. Privatisering er etter mitt syn endringer der det

- innføres mer markeder eller markedsliknende ordninger
- og/eller introduseres private aktører på områder som har vært regulert eller styrt av offentlige, demokratisk valgte organer
- og/eller gjennomføres «fristillinger» av offentlige virksomheter som gjør dem mer avhengig av markeder og/eller kvasimarkeder og mindre underlagt styring fra offentlige, demokratisk valgte organer
- og/eller introduseres økt deltakelse av private aktører på områder der det offentlige har dominert

Styrken i denne bruken av begrepet «privatisering» er at den påpeker et viktig felles-trekk ved en rekke prosesser i dagens samfunn. Noen eksempler viser mangfoldet i denne tendensen:

- Vekst i privat forbruk på bekostning av offentlig forbruk. Det private forbruket har f.eks. vokst mer enn offentlig forbruk de fleste år av de siste 20 årene.
- Utsalg av offentlig eiendom. Den nye regjeringen vil selge Statens aksjeposter i Entra eiendom og entreprenørselskapet Mesta. Oslo kommune selger ti kommunale barnehager.

- EUs press for privatisering av tjenestesektoren. Den nye regjeringen har nå akseptert EUs tredje postdirektiv som opphever de statlige postverkenes monopol på brevpost under 50 gram. Venstre og KrF har allerede gitt sin fulle støtte til EUs kommende direktiv om jernbaneprivatisering.
- Framveksten av private tilbud i helse og utdanning. H/Frp-regjeringen økte i sitt første statsbudsjett helsebevilgningene med 100 millioner kroner som ble øremerket private aktører. Høyres plan om friskolereform som betyr at alle skal kunne starte privatskoler og få overført midler fra det offentlige etter antall elever som velger skolen.
- Mer bruk av konkurranseutsetting, outsourcing osv. i offentlig virksomhet, der større og mindre oppgaver settes bort til private etter anbuds konkurranser. Oslo kommune skal ikke bare selge ti barnehager, men også konkurranseutsette ytterligere åtte.
- Innføring av konkurranse og kvasimarkedsordninger innenfor offentlig sektor. NHO vil nå trekke inn deler av bevilgningene til universiteter og høyskoler og omfordele dem via en ny konkurransearena for forskning. Staten bruker milliarder på private aktører som driver asylmottak og barnevernsinstitusjoner på fete kontrakter.
- Nye kommersielle sektorer overtar for offentlig sektor. Et eksempel er hvordan det 100 prosent kommersielle og markedsstyrte internettet vokser på bekostning av NRKs tv-sendinger, kommunale kinoer og pressestøttede aviser. Et annet er nedbyggingen av den statlige Folketrygden til fordel for tjenestepensjonsordninger i private banker og forsikringsselskaper.

Privatisering er svært mange ulike prosesser. De faller ofte sammen i tid og rom, men ikke nødvendigvis. Jeg vil likevel hevde at drivkraften bak alle disse prosessene i siste instans er den samme. Det handler om å sikre nye markeder for den internasjonale finanskapitalen. Disse prosessene er selvforsterkende og fører gjerne i retning rene, privatkapitalistiske markeder. Dermed flyttes penger, makt og innflytelse fra fellesskapet til private styrerom og eiere.

TRE HOVEDFORMER FOR PRIVATISERING

Det er fruktbart å dele privatiseringsprosessene i tre ulike hovedformer. Valget av privatiseringsform henger i hovedsak sammen med hvordan tjenestene blir finansiert.

- Sektorer som leverer varer eller tjenester som i hovedsak finansieres direkte av den enkelte brukers egen lommebok (som post, telefon og tv) blir omdannet til ordinære, privatfinansierte markeder.

Denne formen for omdanning til ordinære markeder kan skje ved at tidligere offentlig eide selskaper blir omorganisert, «fristilt» og til slutt solgt til private. Sektorene blir deregulert ved at det åpnes for konkurranse av ulik art. Den offentlige, politiske kontrollen blir erstattet av uavhengige tilsyn. En rekke tidligere politisk styrte områder er på denne måten omdannet til ordinære markeder i løpet av de siste 20 årene. Telesektoren er det mest kjente og tydeligste eksemplet, andre er energi og post.

- Sektorer som leverer varer eller tjenester som i hovedsak finansieres via offentlige bevilgninger omdannes når det er mulig til offentlig finansierte kvasimarkeder, gjerne med private aktører i tillegg.

Denne typen privatiseringsprosesser inneholder ikke nødvendigvis privat kapital i det hele tatt. De brukes ofte når det offentlige mer eller mindre direkte betaler for tjenestene. Da opprettes markedsliknende løsninger som gjerne blir omtalt under fellesbetegnelsen New Public Management. Den dominerende formen for NPM er nå «pengene følger brukeren»-systemer, der innbyggere med rett til en offentlig tjeneste i prinsippet utstyres med en «sjekk» som kan brukes til å kjøpe tjenesten hos en offentlig eller privat leverandør. Teknisk sett blir midlene normalt ikke overført via brukeren, men direkte fra stat og kommune til den som leverer tjenesten. Den såkalte «innsatsstyrte finansiering» av sykehusene er en slik form for kvasimarkedsløsning, der sykehusene får betalt fra staten etter antall utførte behandlinger. En annen er finansieringssystemet for høyere utdanning, der universiteter og høyskoler får betalt fra statskassen etter «produserte studiepoeng».

Denne formen for markedsløsninger åpner svært enkelt for å introdusere private aktører. Privateide universiteter eller sykehus kan ganske enkelt gjøres til en del av systemet og få overføringer per operasjon eller studiepoeng på linje med de offentlige institusjonene.

Kvasimarkeder av denne typen styrker også markedstenkningen i det offentlige. Universiteter markedstilpasser tilbudet, hyrer reklamebyråer og tvinges til å nedlegge «ulønnsomme» studier uavhengig av deres samfunnsmessige eller faglige betydning.

- Når det er praktisk vanskelig å lage ordinære markeder eller kvasimarkeder av denne typen, innføres anbudsordninger. Anbud er en spesiell form for marked som kan brukes i all form for offentlig virksomhet. Eksempler er kollektivtrafikk, oppdragsforskning, snøbrøyting. Alle offentlige tjenester og innkjøp kan i prinsippet settes ut på anbud, alt fra innkjøp av binders via utforming av statlige og kommunale plandokumenter og bygging av veier, bruer og rådhus til drift av sykehjem og skoler.

Norge har i dag strengere regler enn EU for bruk av anbud. Mens EUs minimumsgrense for at et innkjøp av varer eller tjenester skal ut på anbud (i hele EØS-området) er en million kroner, er den norske grensen bare 500.000 kroner. (Det gjelder egne regler for bygg og anlegg.)

En spesiell variant av anbudssystemer er Offentlig Privat Samarbeid (OPS), som særlig brukes ved spesielt store investeringer. I OPS inngår det offentlige og en privat aktør inngår avtale om en utbygging av f.eks. en vei, et sykehus eller en skole. Den private aktøren sørger deretter for finansiering og gjennomføring, mens det offentlige binder seg til en fast nedbetalingsplan. Høyre ivrer sterkt for å bruke OPS i vei-utbygging, men mindre kjent er det at partiet har valgt slike løsninger for skolebygg i Oslo. Nye Ullern skole skal finansieres og bygges av Oslo Cancer Cluster Innovation Park. Byggingen ble tre år forsinket og kostnadene ble 58 millioner kroner høyere enn forutsatt fordi utbyggeren hadde problemer med å få på plass andre leietakere og finansieringen av prosjektet. Det ble derfor inngått en «tilleggsavtale»⁴⁹ som ga det private selskapet mer offentlige penger.

Anbud og/eller kjøp av varer og tjenester fra private er ikke noe nytt. Stat og kommuner har i alle år handlet med privat sektor i stedet for å produsere varer eller tjenester selv. Det nye de siste 20 årene er omfanget og systematiseringen av anbudskonkurranser i det offentlige.

IKKE BEDRE ELLER BILLIGERE

Høyresida lover alltid at ulike former for markedsretting skal gjøre tjenestene bedre og/eller billigere. Det finnes ingen form for dokumentasjon på dette. Tvert i mot. Mest avslørende er en omfattende svensk rapport som konkluderte med at det ikke fantes noen kunnskap som kunne underbygge at tjenestene ble bedre eller billigere. I en kronikk i Dagens Nyheter skrev prosjektlederen, økonomen Laura Hartman:

Att 20 år har gått utan en systematisk utvärdering av privatiseringspolitiken är oacceptabelt. Många av välfärdens klienter befinner sig i en utsatt position och de har rätt till bästa möjliga service inom ramen för de mål och resurser för välfärdspolitiken som vi gemensamt satt upp. För att uppnå detta räcker det inte med ideologisk trosvissnet som beslutsunderlag.⁵⁰

49 Aftenposten 23.8.13

50 <http://www.dn.se/debatt/privatiseringar-i-valfarden-har-inte-okat-effektiviteten/>

I rapporten⁵¹ viste hun og medforskerne at det hadde vært en kraftig økning i bruken av private aktører i svensk velferdsproduksjon. 20 prosent av de som utførte velferdstjenester i Sverige i 2010 var ansatte i private selskaper. Andelen var høyest i handikap-, ungdoms- og misbrukeromsorg.

Det kunne videre påvises store regionale forskjeller: Mest var privatisert i storbyer og i forstadskommuner. Hele 151 kommuner var uten privat eldreomsorg, 90 uten friskoler mens 56 kommuner var uten private barnehager. De fleste av de ikke-privatiserte kommunene lå i grisgrendte strøk.

Hartmans forskergruppe fant at det i løpet av årene var blitt flere store aktører på markedet. Tendensen var at mindre og/eller ideelle aktører forsvant, mens store, kommersielle selskaper overtok. I eldreomsorgen hadde de to store, Atttendo Care og Carema Care, halve markedet. I barnehagesektoren var det tre store aktører, mens hele 64 prosent av skolene var drevet av aksjeselskaper. Den privatiserte apotekbransjen var dominert av store «riskbolag».

Men ellers slo forskerne fast at «kunnskapssituasjonen på mange områder er bemerkelsesverdig begrenset». Unntaken var situasjonen i arbeidsmarkedsbedrifter og i skolen. For det siste feltet kunne man slå fast at «forventninger til friskolereformen ikke var innfridd». I stedet hadde man fått større forskjeller, økte kostnader og få pedagogiske nyvinninger.

En dansk rapport⁵² som samlet resultatene fra et hundretalls nordiske og internasjonale forskningsrapporter om effekter av konkurranseutsetting konkluderte med at de generelt kunne vise «små innsparinger». Man fant noen innsparinger ved utsetting av tekniske tjenester, men rapporten påpekte også at studiene i liten grad hadde kontrollert for mulig redusert kvalitet. Forskerne fant også at transaksjonskostnadene ofte ikke var innregnet. Transaksjoner er alt det koster å administrere anbudskonkurranser, utgifter ved å bytte ut leverandører og å føre kontroll med den private leverandøren, «støy» i organisasjonen osv.

De danske forskernes gjennomgang fant også at de (små) innsparingene ble svekket over tid og at mulige kvalitetsendringer var dårlig dokumentert i «bløde velferdsområder», altså omsorg, helse og undervisning.

51 http://www.sns.se/sites/default/files/konkurrensens_konsekvenser_pod_2.pdf

52 <http://www.foa.dk/~media/Faelles/PDF/Rapporter-undersogelser/2011/AKF%20Rapport%20Effekter%20ved%20udlicitering%20af%20offentlige%20opgaverpdf.ashx>

Endelig kunne et fellesnordisk prosjekt om effekter av konkurranseutsetting av eldreomsorgstjenester ledet av Maria Szebehely⁵³ konkludere på samme måte. Prosjektets sluttrapport viste først til at eksisterende studier stort sett fokuserer på økonomisk innsparing og brukerkvalitet. Derfor fins det svært lite kunnskap om arbeidsforhold og enda færre studier om videre effekter for offentlig sektor og for distribusjonseffekter.

Forskningsmaterialet gir ingen bevis for lavere utgifter eller bedre kvalitet - eller dårligere arbeidsforhold. Forskerne viste også til at «alle funn blir bestridt fordi de er motstridende».

SUGERØR I FELLESKASSA

Det fins altså ingen dokumentasjon på at det offentlige tjener på privatisering. Derimot fins det en god del dokumentasjon på at de private tjener gode penger på privatisering, de får i praksis lov til å etablere sugerør i felleskassa.

Det er gjort mange journalistiske undersøkelser av lønnsomheten for utførerne. I 2009 viste den svenske avisen Dagens Nyheter at Sveriges fire største omsorgsselskaper Attendo, Aleris, Carema og Capio alle var eid av risikokapitalselskaper som var registrert i skatteparadiser som Guernsey, Jersey og Luxemburg. Til sammen hadde disse fire selskapene en omsetning på 25 milliarder og et driftsresultat på 2,5 milliarder i 2008. Disse selskapene er også aktive i Norge.

For Velferdsstaten har vist hvordan kapitalavkastningen i Sverige er svært høy i velferdsområdet. Investeringer i omsorg gir f.eks. en avkastning på 37 prosent, helse 29 og skole 23 prosent, alt over gjennomsnittet i næringslivet som er på 19 prosent.

ET CASE: EIDISSEN OG NORLANDIA

Historien om samarbeidet mellom det nordnorske hotell- og velferds-konsernet Norlandia og barnehagebaron Benn Eidissen er et case som viser hvor mye penger det kan være i privatiserte offentlige tjenester. Det viser også – på konkret nivå – samrøret mellom Høyres politikk og høyrefolks

53 <http://www.normacare.net/wp-content/uploads/2013/09/Marketisation-in-nordic-elder-care-webbversion-med-omslag1.pdf>

næringsinteresser. Beskrivelsen bygger på et notat fra Fagforbundet i Tromsø.⁵⁴

Investoren Benn Eidissen ekspanderte jevnt og trutt på grunnlag av barnehager han opprettet på tomter som han fikk gratis av Tromsø kommune. Det vakte betydelig oppsikt da det ble kjent at selskapet hans i løpet av noen år fra 2003 tok ut enorme utbytter til seg sjøl.

I desember 2008 solgte Eidissen og partneren Even Carlsen halvparten av sine da 17 barnehager til hotellbrødrene Kristian og Roger Adolfsen fra Andøya, menne bak hotellkjeden Norlandia. Adolfsenbrødrene hadde allerede i flere år drevet privatiserte sykehjem, blant annet var de ansvarlige for Skinnarland-skandalen ved Risenga i Asker.

I samme finansoperasjon dannet Eidissen, hans kompanjong og Adolfsen-brødrene et nytt firma, ACEA Holding AS, der de fire gikk inn med en fjerdedel eierskap hver. ACEA overtok så alle barnehagene. *Avisa Nordland*⁵⁵ beregnet i 2008 at Benn og Even satt igjen med 40–50 millioner kroner hver fra denne transaksjonen.

Etter inntoget i barnehagebransjen ble Kristian Adolfsen intervjuet i magasinet «Barnehage.no». Der forklarte han interessen slik: Det er forutstigbarheten og volumet som gjør at dette er forretningsmessig interessant. Dette er en langsiktig investering.⁵⁶

2. januar 2012 ble så ACEA Holding og Adolfsen-brødrenes selskap Norlandia Care slått sammen i den nye Norlandia Care Group. I pressemeldingen som ble sendt ut fra eierne i anledning fusjonen sto følgende:

I 2012 forventes at det nye konsernet samlet vil omsette for minimum 1,2 milliarder norske kroner. Selskapet satser på eiendomsutvikling for egne driftsenheter og tilbyr både bygging og drift av barnehager, sykehjem og pasienthotell. (---). ACEA vil bli tilført supportfunksjoner innen finans, jus, merkevare-bygging og kvalitetsarbeid. Utover dette er det synergieffekt i eiendomskompetanse, politisk nettverk og servicefag.”⁵⁷

Benn Eidissen har lenge vært politisk aktiv. Han har vært leder i Nordland Høyre og har sittet i sentralstyret. Eidissen har med andre ord en ønskeposisjon for å påvirke politikken, både sentralt og utover i landet. Eller som det formuleres i børsspråket:

⁵⁴ http://tktf.no/forsiden/cms/1/1/hent_artikkel/194

⁵⁵ *Avisa Nordland* 21.12.08

⁵⁶ *barnehage.no*, februar 2009

⁵⁷ http://www.norlandiacare.no/aktuelt/acea_as_og_norlandia_care_as_slas_sammen

«synergieffekter i politisk nettverk». Fagforbundet i Tromsø kommenterer syrlig synergieffekten på denne måten:

Kan det tenkes at angrepet på demokratiet i Tromsø og byrådets ekstreme politikk når det gjelder konkurranseutsetting kan ha sammenheng med disse investorenes inntogsmarsj i Tromsø? Kan det tenkes at byrådets ekstreme tilrettelegging for privatisering er et utslag av den synergieffekten som Eidissens politiske nettverk nettopp skulle skape? Kan den miksen av kuppartet privatiseringspolitikk og angrep på demokratiet som Høyre i samarbeid med Frp i Tromsø nå står for, samt Høyres nye nasjonale, aggressive privatiseringslinje, være et utslag av synergieffekten som Adolfsen-brødrene snakket om ved dannelsen av Norlandia Care Group ved årsskiftet?? Er Eidissen i Høyres sentralstyre en pådriver for en mer aggressiv privatiseringslinje, som tjener hans forretningsinteresser?⁵⁸

Historien om de siste 25 årenes globale privatiseringskampanje er derfor først og fremst historien om hvordan det politiske flertallet har brukt sin makt til å dele ut enorme verdier, bygd opp i offentlig regi over generasjoner, som gavepakker til private selskaper og eiere. I land etter land kan man se hvordan privatiseringsvedtakene brukes til å overføre verdier fra fellesskapet til private aksjonærer. Næringslivets sponning av privatiseringsivrige partier og politikere har i sannhet vært en lønnsom investering.

BUM-LOGIKKEN: SVEKKEDE LØNNS-, PENSJONS- OG ARBEIDSFORHOLD

Et hovedpremiss for tilhengere av privatisering er at markeder gir mest effektiv ressursutnyttelse. Derfor opprettes det en rekke nye markeder og «internmarkeder», som ofte er rene butikker. I alle tilfeller etableres en såkalt bestiller/utførermodell (BUM). Mye av hensikten med å opprette BUM-systemer er at de skal gjøre det mulig å sammenlikne kostnader og operasjoner med private selskap, noe som i neste omgang åpner for konkurranseutsetting og privatisering. Logikken er at private tilbydere skal få konkurrere med det offentliges tilbud. Presset for å sammenlikne offentlig og privat virksomhet, samt for å åpne for konkurranse mellom private og det offentlige, er et kjernepunkt i modellen.

Når Jernbaneverket skilles fra NSB, er tanken at internasjonale togselskaper skal konkurrere med NSB om å kjøre på skinnene. Når det kommunale busselskapet i Oslo (Unibuss) skilles ut fra bestillerenheten Oslo Sporveier, er det meningen at private buss-selskaper skal kunne konkurrere med Unibuss i anbudskonkurranser om

58 http://tktf.no/forsiden/cms/1/1/hent_artikkel/194

å betjene busslinjene i hovedstaden. Når sykehjemmene er skilt ut som egne resultatenheter i kommunene, kan private aktører som Norlandia Omsorg inviteres til anbudskonkurranse om å drive resultatenheten billigst. Og når lønn, regnskap og it skilles ut i egne «produksjonsenheter» på Universitetet i Oslo er tanken at de skal konkurrere med private leverandører av de samme tjenestene.

I alle slike konkurranser kommer de ansattes lønns-, arbeids- og pensjonsforhold under press. Årsaken er ganske enkelt at i tjenesteyting innenfor helse, omsorg og utdanning er lønnskostnadene totalt dominerende i bedriftsregnskapene. Skal det kuttes kostnader, er det derfor få andre utgifter å angripe.

De danske privatiseringsforskerne fant at ikke-nordiske studier entydig viste at lønn og arbeidsforhold ble svekket gjennom privatiseringer. De ansatte rapporterte om høyere tempo, mer stress og mer usikre ansettelser. De nordiske studier viste en mindre entydig negativ utvikling. Årsaken til dette er etter alt å dømme høyere andel fagorganiserte og lavere arbeidsløshet. Det gjør rammevilkårene for å drive lønnskamp i de private og privatiserte institusjonene bedre. Men det er mye som tyder på at dette er i ferd med å endre seg.

For ti år siden måtte f.eks. Nor, som drev det privatiserte Hovseterhjemmet i Oslo, gi opp planene om delte vakter og ørsmå stillinger fordi de ansatte sluttet og gikk over til kommunale sykehjem⁵⁹. Situasjonen på arbeidsmarkedet i omsorg ga pleierne valgmuligheter. I dag er det nesten ikke ledige hjelpepleierjobber å oppdrive i Oslo kommune. Når arbeidstakerne må slåss om jobbene, er det naturligvis enklere å drive lønns- og arbeidsforhold nedover.

Dessuten er andelen fagorganiserte vesentlig lavere i privat sektor enn i offentlig sektor. Spesielt få er organisert i privat tjenesteyting (som dette dreier seg om). Det er dessuten betydelig færre fagorganiserte i små virksomheter enn i større. Overføring av barnehagedrift fra f.eks. en kommune til en liten familiebarnehage vil derfor normalt svekke organisasjonsgraden, noe som fører til dårligere lønns- og arbeidsvilkår.

Særlig utsatt er pensjonsvilkårene. Offentlig sektor har gode pensjonsvilkår. Privat sektor (jevnt over) vesentlig dårligere. De barnehageansatte har klart å forhandle fram en brukbar pensjonsavtale i de private barnehagene (PBL-avtalen). Men den er klart dårligere enn i kommunen. I omsorg er situasjonen enda verre. Når private overtar driften av tidligere kommunale sykehjem, går de ansatte ned i lønn og mister pensjonsrettigheter. Aller verst rammes eldre arbeidstakere som kan miste hele AFP-tillegget.

⁵⁹ Se Eilertsen og Bjerke: *Privatisering - en kritikk, De Facto 2004*

I et hefte fra *Forsvar offentlig pensjon* våren 2014 dokumenteres hvordan hjelpepleier Trine Børresen sto i fare for å tape 50 000 kroner i pensjon hvert eneste år hele livet fordi arbeidsplassen hennes ble tvangsprivatisert. Hun ville da tape retten til offentlig AFP og (deler av) den gode tjenstepensjonen i Oslo kommune. Men hun ville heller ikke rekke å tjene opp retten til AFP i privat sektor, og ville derfor ikke kunne gå av før hun ble nærmere 65 år.

De kommunalt ansatte har normalt ikke krav på å «bli igjen» i kommunene når arbeidsplassen overføres til private. De kan bare håpe at det lar seg gjøre å få en annen jobb i kommunen som de må søke på ordinær måte.

Fagforbundet, som organiserer de fleste hjelpepleiere og pleieassistenter på de private sykehjemmene, har vært i streik to ganger for å heve lønningene i private sykehjem. Begge streikene ble stanset av tvungen lønnsnemnd (en gang av Erna Solberg, en annen gang av de rødgrønne). Nemnda ga deretter arbeidsgiveren medhold. Dermed er de privatansatte hjelpepleierne sakkert akterut i lønnsutviklingen sammenliknet med de kommunale.

BUM-EVALUERINGER

De aller fleste evalueringer av bestiller/utfører-modeller (BUM) er utført av de samme konsulentselskapene som lever av å bistå med å innføre slike løsninger. Konsulentenes konklusjoner er derfor rimelig verdiløse for andre enn konsulentselskapene selv.

Men det finnes noen ganske få forskningsevalueringer fra mer uavhengige miljøer. Mye av den norske litteraturen om BUM er inspirert av svenske Karin Bryntses doktoravhandling⁶⁰ som konkluderer med at «kontraktstyringen inneholder mange dilemmaer». For det første er begrunnelsen for å innføre bestiller-utfører modellen at den skal bidra til tydeligere ansvar, sterkere styring og færre interne konflikter. Men en av de viktigste fallgruvene med BUM-løsninger er ifølge Karin Bryntse at de kan gi en svakere overgripende styring, problemer med å fordele ansvar og sterkere interne konflikter.

Busch og Vanebo framstiller problemet slik:

Dette er en ulempe som er generell for kontraktstyring – også i interne markeder. Bestillerens fokus vil rettes mot de enkelte kontrakter og i liten grad mot den helhet som

⁶⁰ <http://www.avhandlingar.se/avhandling/164e58735a/>

kontraktene er en del av. Etter som den hierarkiske styringen reduseres vil det være en risiko for at det oppstår et samordningsproblem og derved mindre helhetlig styring. På samme måten blir ansvarsforholdene uklare – er det utfører, bestiller, administrativ leder eller politikerne som skal stilles til ansvar ved svikt i tjenestene? Ettersom bestiller vanligvis ikke har direkte autoritet over utføreren, vil det i tillegg oppstå et nytt konfliktfelt – noe som forsterkes på grunn av bestillers interne maktposisjon.⁶¹

Altså nøyaktig det motsatte av det som angivelig er hensikten med å innføre bestiller-utfører-modellen.

NTNU Samfunnsforskning⁶² har gått gjennom effektene av bestiller/utfører-løsningen i energisektoren. Fokuset var på sikkerhet og beredskap, men funnene har også generell interesse. NTNU sier f.eks. at:

Styrkingen av de formelle kontrolldimensjonene har trolig skjedd på bekostning av en del uformelle trekk som er viktige for arbeidets utførelse, for organisasjonenes evne til å oppfatte og agere i forhold til risiko, og deres beredskapsevne. Montørene har gått fra å ha et helhetlig ansvar for deler av nettet i retning av å få mer fragmenterte, sentralt bestilte arbeidsoppgaver. Dette er en utvikling som kan ha redusert eierskapsfølelsen og opplevelsen av ansvar for nettet, og som også kan bidra til at lokal- og anleggspesifikk kunnskap blir mindre verdsatt. Dette kan svekke organisasjonens sensitivitet for noen typer risiko, samt ha negativ betydning for viljen til å yte ekstra for nettet.

Videre heter det i NTNUs konklusjon:

Bransjen preges av at mange ansatte har lang erfaring og at det finnes nøkkelpersoner med stor kompetanse om helheten i kraftsystemet. Disse medarbeiderne har også store personlige nettverk. Dette er en ressurs i sikkerhets- og beredskapssammenheng som det på lengre sikt kan bli en utfordring å opprettholde. De nye modellene med rendyrking av funksjoner vil trolig ikke dyrke fram helhetlig kompetanse i samme grad som i tradisjonelle integrerte organisasjoner, og det er også sannsynlig at de formaliserte grensesnittene som innføres mellom bestillere og ulike utførere, vil bidra til å svekke de uformelle nettverkene.

61 Busch, T. og J.O. Vanebo (2001). Bestiller-utfører modellen. Utfordringer og problemområder. Sluttrapport – 14.12.01

62 <https://www.sintef.no/project/SAMRISK/CISS/TRYKKET%20VERSJON%20Fra%20forvaltning%20til%20forretning.pdf>

Rapporten advarer altså mot tap av helhetskunnskap, helhetskompetanse og helhetsansvar.

I en NOU fra 2005 (NOU 2005:3 Fra stykkevis til helt) advares mot økende administrative kostnader ved bruk av bestiller-utfører-modellen:

En bekymring er knyttet til at de administrative kostnadene synes å øke med innføringen av bestiller-utfører modeller. Det å erstatte den hierarkiske styringen med kontrakter fordrer mer informasjon og større grad av spesifisering av ulike forhold. Dette er avgjørende slik at bestiller kan følge opp hvorvidt kontrakten er oppfylt eller ikke. I helse- og sosialsektoren er det ofte både når det gjelder kvantifisering og måling av kvaliteten ved tjenestene store måleproblemer. Det kan derfor lett etablere seg større administrative kostnader ved bestiller-utfører modellen enn ved de tradisjonelle hierarkiske løsningene.⁶³

I en av svært få norske forskningsartikler om BUM sammenlikner Schieflo og Værnes situasjonen i energisektoren i «A-by» og «B-by». I A-by hadde man formelt, men bare på papiret, innført en slik løsning mens BUM ble innført i B-by med stor politisk entusiasme som første ledd i en konkurranseutsettings-strategi. Konklusjonen er entydig: I A-by var sektoren fortsatt preget av uformelt samarbeid og tillit, i B-by var situasjonen helt annerledes:

Generelt er det vanlig å se innføring av kontrakter som et uttrykk for mistillit. Dette synes også å være tilfellet i B-by, innføring av kontraktsstyring og forventning om outsourcing fører til mistenksomhet og manglende tillit mellom aktørene.

Og videre:

I B-by introduserte bestiller-utførermodellen markedsmekanismer som forstyrret og vanskeliggjorde samarbeidet mellom de ulike enhetene. Mer markert organisatorisk oppdeling og politiske signaler om fremtidig reell konkurranseutsetting har ført til ulik målstruktur og opplevelse av motstridende interesser mellom ulike kommunale enheter. Dette vanskeliggjør både koordinering og samarbeid. Manglende åpenhet og redusert tillit har ført til at bestiller i større grad presser på med formelle kontrakter for å skaffe seg oversikt over driften ... Dette kan gå ut over både samarbeid og arbeidsmiljø.⁶⁴

⁶³ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/2005/nou-2005-03/9/1/7.html?id=373458>

⁶⁴ Schieflo og Værnes: Bestillere og utførere. Koordinering og samarbeid. Søkelys på arbeidslivet nr. 4/2010

Faremomentene ved å innføre bestiller-utfører-modell og kontraktsstyring er altså store. De kan føre til mangel på styring, til tap av sentral kompetanse og til mistillit og konflikt.

STØRRE KLASSESKILLER – DÅRLIGERE RESULTATER

Det finnes som nevnt få studier og begrenset kunnskap om innsparinger for det offentlige og kvalitet hos de private. Enda verre er situasjonen når det gjelder fordelingsvirkninger og bredere samfunnsmessige effekter av privatiseringer. Om slike spørsmål finnes det knapt forskningsbasert kunnskap i det hele tatt.

Ett av få unntak er utviklingen i den svenske skolen. Der vet vi en del om hva som har skjedd mens privatiseringen har økt. Utgangspunktet er at svenske barns leseforståelse var på topp i europeiske målinger i 1991 og 2001. I naturfag og matematikk var kunnskapen over gjennomsnittet i OECD. Og det var relativt små forskjeller mellom elever og mellom skoler.

I 1991 ble ansvaret for skolen flyttet fra staten til kommunene, og året etter ble det innført fritt skolevalg og adgang til å etablere offentlig finansierte «friskoler». Hvem som helst (med godkjenning fra skoleinspeksjonen) kan i dag starte slik skole. Det er ingen begrensninger på profitt og skolene er 100 % skattefinansierte via stykkpris fra kommunen. Det er ingen elevpenger.

Privatskolene er blitt en stor suksess, målt i elevtall. Nå går nærmere 15 prosent av grunnskoleelevene og over 25 prosent av gymnasie-elevene i privatskoler. Tallene i storbyene er langt høyere. Men skoler resultatene er blitt vesentlig dårligere. Det er mye å si om PISA-testene. Men det er ikke et godt argument for privatisering at svenske elever er blant dem som har gått mest tilbake av alle nasjoners elever i flere fag de siste årene. Da PISA-undersøkelsen ble offentliggjort i fjor, skrev det svenske Skolverket i sin presentasjon⁶⁵:

Svenska 15-åringars kunskaper i matematik, läsförståelse och naturvetenskap fortsätter att försämras. Det visar resultaten från PISA 2012. Utmärkande är framförallt att resultaten försämrats ytterligare i samtliga tre kunskapsområden mellan 2009 och 2012. För första gången presterar svenska elever under OECD-gjennomsnittet i såväl matematik som läsförståelse och naturvetenskap.

65 <http://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/internationella-studier/pisa/kraftig-for-samring-i-pisa-1.167616>

I PISA 2000 og 2003 presterte svenske 15-åringar over OECD-gjennomsnittet i samtlige tre kunnskapsområden. Sett over tid har svenske 15-åringars gjennomsnittlige resultat försämrats mest jämfört med alla andra OECD-länder. I PISA 2012 presterar 25 av 34 länder bättre än Sverige i matematik og i naturvetenskap og i läsförståelse presterar 19 länder bättre än Sverige.

I matematik är nedgången lika stor bland låg- og högpresterande elever. I läsförståelse og naturvetenskap är det däremot främst de lågpresterande eleverna som tappat mest.

PISA 2012 visar också att pojkar har försämrat sina resultat i större utsträckning än flickor i såväl matematik som läsförståelse og naturvetenskap.

Men det aller viktigste er kanskje at det nå blir dokumentert tydelig økede forskjeller mellom skoler og mellom elever:

Ett av de viktigaste målen i den svenska skolan är att erbjuda en likvärdig utbildning till alla elever oavsett social bakgrund og økonomiske möjligheter. När PISA mäter likvärdighet med matematik i fokus är likvärdigheten oförändrad jämfört med 2003. Resultatet blir dock ett annat med läsförståelse og naturvetenskap i fokus. Då visar PISA att likvärdigheten har försämrats i Sverige.

HVORFOR BRYR IKKE FOLK SEG NOE SÆRLIG?

Det er gjort mye godt arbeid mot privatisering. Motstanderne vinner derfor debattene – men taper likevel slagene. For hvert år som går blir mer og mer av samfunnet overlatt til private, profittdrevne aktører – og politisk, demokratisk valgte organer blir mer og mer satt på sidelinjen. Hvorfor er det slik?

Jeg tror det kan delvis forklares med utgangspunkt i et resonnement fra den berømte tyske sosiologen Ulrich Beck. Han hevder at i det «senmoderne», vestlige samfunnet, der de klassiske identitetene knyttet til «klasse», «religion» eller «nasjon» delvis er gått i oppløsning, framstår «friheten til å leve sitt eget liv» som den aller sterkeste normen. Men denne friheten er ikke bare valgt. Den kan like gjerne oppfattes som påtvunget, mener Beck. Vi har rett til å velge ektefelle, men ekteskapet er ikke lenger livsvarig. Vi har rett til å velge arbeid, men jobbene er ofte midlertidige og usikre. Vi kan velge utdanning, men det er umulig å vite hva som er «lurt» å satse på.

Et av Becks poeng er at du på denne måten selv blir sittende med ansvaret for ditt eget liv. Hvis det går deg dårlig, kan det oppfattes som din egen feil, uansett om det er riktig eller ikke.

Dette systemet er selvforsterkende. Det er i dag tydeligst i pensjonsspørsmålet. Pensjon er faktisk blitt gjort ekstremt avhengig av dine egne valg. Har jobben du velger en brukbar tjenstepensjon? Hvor lenge orker du å jobbe? Når «velger» du å gå av? Har du startet egen pensjonssparing? I et slikt system vil sinnet mot en dårlig pensjonsuttelling når du blir 67 år, rettes mot deg selv, ikke mot politikerne som drev gjennom den dårligere pensjonsordningen. Reaksjonen blir ikke arbeid for å lage et bedre kollektivt pensjonssystem, men enda tøffere råd til dine barn om å passe på pensjonen sin fra ung alder.

Hva som er høna og egget er ikke lett å si, men 68-ernes kulturelle opprør og motstand mot «konformisme», deres krav – på godt og vondt – om frihet fra Gerhardsen, filthatt og pelargonier passer som hånd i hanske med denne «moderne» forståelse av frihet, som din valgte og/eller påtvungne rett til å velge selv.

Jeg tror det er denne ekstremt sterke ideen om vår individuelle rett til å velge som gjør at alle de gode argumentene mot privatisering av offentlige tjenester ikke er sterke nok til å gjøre det politisk umulig å privatisere. Mange velgeres motstand mot privatisering er for svak til å hindre dem i å stemme på partier som vil privatisere både bestemor, skolen og pensjonen.

Ethvert forsøk på å argumentere for et syn som faktisk innebærer at det offentlige skal ha rett til å bestemme hvilken skole du skal gå på eller hvilket sykehjem du skal bruke, blir nemlig lett trumfet av en vår tids mest grunnleggende normer. Slik sett er det faktisk ikke så galt at mellom 40 og 60 prosent (avhengig av type tjeneste) av alle velgere mener at kommuner i «liten grad» eller «ikke i det hele tatt» bør bruke kommersielle aktører i velferden.

Dette grunnleggende problemet blir forsterket av noen andre tendenser:

Den første er at det blant ganske mange nordmenn, særlig blant dem som jobber i privat sektor, er en sterk aversjon mot det offentlige og offentlige løsninger i sin allmennhet - og stor tillit til private løsninger og særlig til entreprenører og folk som «får til ting» (jf. den nesten uforståelig sterke folkelige populariteten til kapitalistiske gründere som Røkke, Kjos og Reitan). For dette sjiktet er «privatisering» ikke et skjellsord eller en advarsel, men har en klart positiv klang. Denne anti-stat-holdningen koples i lunsjssamtaler med et utall mer eller mindre sanne historier om triste opplevelser i den offentlige skolen eller i kø på den kommunale legevakta – og glansbildefortellinger fra Volvat private medisinske senter.

Den andre tendensen er det europeiske sosialdemokratiets totale historiske svikt i dette spørsmålet. Det var riktignok høyresida, ideologisk ledet av Thatcher og Reagan, som startet privatiseringsprosessene i Vesten. Men de europeiske sosialdemokratiske partienes svar har stort sett vært å akseptere alle typer privatiseringer, eventuelt med å gå noe langsommere og mindre hardhendt fram.

Et nærmest grotesk eksempel er da den danske regjeringen, ledet av sosialdemokraten Helle Thorning-Schmidt, våren 2014 satte hele sin eksistens på spill ved å selge statens andeler i energiselskapet DONG til en av de virkelige skurkene i den internasjonale finansnæringa uten at det engang var mulig å begrunne hvorfor. Regjeringen overlevde, men Socialistisk Folkeparti trakk seg fra taburettene.

Nesten like alvorlig er at de svenske sosialdemokratene fortsatt ikke er i stand til å ta et klart standpunkt mot «vinst i välfärden»⁶⁶, et krav som har fått svært stor oppslutning i vårt naboland.

Sosialdemokratiets lunkne holdning skjerpes igjen av EU-systemets voldsomme privatiseringspress. En hoveddel av EUs virksomhet er et langsiktig, systematisk arbeid gjennom 30 år for å «åpne» offentlig sektor og avskaffe offentlige monopoler. En serie direktiv og andre vedtak har sørget for å tvangsinnføre anbud, konkurranse og privatisering på stadig flere områder.

Et typisk eksempel er postvirksomhet, der EU i etapper tvang statene til å avvikle sine offentlige postmonopoler til fordel for store internasjonale logistikk- og transportkonserner (mange av dem tidligere offentlige virksomheter som var blitt privatisert).

Det eneste europeiske høyresosialdemokratier i dag virkelig brenner for, synes å være EU. Når EU konsekvent arbeider for privatisering, er det ikke overraskende at sosialdemokratene jatter med. Et svært typisk eksempel er Arbeiderpartiets reaksjon på EU-kommisjonens forslag om jernbaneprivatisering, *Jernbanepakke 4*.

Kjerna i jernbanepakken er svært enkel: Fra 2019 skal alle selskaper fritt kunne kjøre tog på alle lands skinneganger etter eget hode og på egen risiko. Dessuten skal all statsstøttet togtrafikk legges ut på anbud med påfølgende dumping i lønn og pensjon for de ansatte. Konsekvensene er blant andre at vi vil få nye private «flytog» som trafikkerer Osloområdet i rushtida og melker markedet for alt som fins av inntekter. De private jernbaneselskapene skal ikke bygge linjer. De skal ikke trafikkere Østerdalen. De skal ikke kjøre tog søndag morgen klokka 10. I kortform betyr dette

66 <http://www.aftonbladet.se/debatt/debattamnen/politik/article18584185.ab>

at de private tar inntektene, mens staten tar utgiftene. Da må all annen jernbanetra-
fikk i enda større grad statsstøttes. I praksis vil det bety nedbygging og nedlegging.
Dessuten fører det til at de offentlige nettokostnadene ved å bygge ut moderne høy-
hastighetsbaner blir vesentlig større og at prosjektene i verste fall blir skrinlagt.

En naturlig sosialdemokratisk reaksjon på Kommisjonens forslag ville vært å slå
fast at 1) samferdsel er et politisk spørsmål som avgjøres av nasjonalt valgte politis-
ke organer som står til ansvar for velgerne og 2) dette er ikke aktuell politikk i Nor-
ge. Arbeiderpartiets reaksjon var – like naturlig – den motsatte. Regelverket må gi
«mulighet for nasjonalt handlingsrom, fleksibilitet og gode overgangsordninger»,
sa daværende utenriksminister Espen Barth Eide. Eller på godt norsk: Vi aksepterer
privatiseringa bare vi får en overgangsordning.

I valgkampen 2013 var Arbeiderpartiet påfallende utydelig på privatiseringen av
helsevesenet. En av Høyres viktigste valgkampsaker var å la mer av de offentlige
helsemidler tilfalle de private sykehusene og andre private aktører i feltet.

Aps svar var ikke å argumentere mot. Men det motsatte, svaret på Høyres privatisere-
ringsiver var: «Vi bruker også private.» Dermed ble forskjellene i dette spørsmålet
helt utydelige. Dagsavisens kommentator Hege Ulstein skrev i en særskilte skarpsindig
analyse av den avsluttende tv-debatten i valgkampen:

*Alle valgkamper har et definerende øyeblikk. Den lille hendelsen som med få set-
ninger oppsummerer fortellingen: Hva var det egentlig som skjedde? For meg kom
det under NRKs partilederdebutt fredag kveld, tre dager før valgdagen. Sendingen
startet med en meningsmåling. «Vil flere private aktører gjøre helsevesenet bedre?»
var spørsmålet NRK hadde stilt velgerne. 50 prosent svarte ja. Åtte prosent svarte vet
ikke. 42 prosent svarte nei.*

*Spørsmålet gikk videre til Jens Stoltenberg. «Jeg hadde nok svart ja», sa Ap-lederen.
Han fikk flere oppfølgingsspørsmål, men ikke dette: «Hvis du mener at svaret er ja,
hvilket parti skal de 42 prosentene som ikke vil ha flere private aktører stemme på?
Gjorde du ikke nettopp en stor velgergruppe hjemløse?»*

Nærmere studier av målingen viste at hele 70 prosent av Aps velgere var mot private
aktører i helsevesenet. Ulstein fortsetter:

*I alle helsedebatter begynte Jens og Jonas med den samme skrytelisten: Aldri før had-
de man brukt så mye penger på private tjenester i helsevesenet som under dem. Og
mer skulle det bli. Hver gang hørtes det ut på samme vis: Som politisk kaudervelsk, et
budskap så forvirrende at det umulig kan ha blitt forstått av særlig mange....Debat-*

ten handlet aldri om ja eller nei til privatisering, men om hva slags privatisering som er bra. Det er en teknisk, komplisert og nærmest uforståelig debatt for de aller, aller fleste. Og den er blottet for prinsipper og ideologi, enn si konflikt.

Hun konkluderer med at den rasjonelle forklaringen på Aps strategi er «flytvelgeren». Det er en viktig forklaring på at debatten om privatisering ble så innfløkt og vanskelig å få tak på. Den var tuftet på dobbeltkommunikasjon:

Teorien om at flytvelgeren mobiliseres ved å legge politikken tettere inn mot sentrum, bygger på at flytvelgeren er ganske høyreorientert. Årets valg ga ikke noe svar på om den teorien stemmer. Men det kan tenkes at flytvelgeren hadde blitt overbevist og engasjert av tydeligere forskjeller. Sofavelgeren hadde garantert blitt det.

Jeg tror Ulstein har helt rett. Arbeiderpartiets unnfalleshhet i privatiseringsspørsmålet jager potensielle velgere til sofaen eller til høyrepartiene. Ap unnlater å bruke muligheten til å være på parti med både flertallet i folket- og ikke minst det massive flertallet blant potensielle Ap-velgere i arbeiderklassen. På den måten taper partiet valget og lar Høyre fortsette privatiseringene.

Mange funderer på hvorfor sosialdemokratiet oppfører seg slik. Det har sannsynligvis tre sammenhengende forklaringer:

For det første og viktigste: De har ikke tro på noe alternativ til EU-tilpasset markedsliberalisme som samfunnsform. De tror EU-politikken er den eneste mulige og har derfor grunnleggende sett ikke noe annet å tilby enn en litt mindre hardhendt og litt langsommere privatiseringspolitikk.

For det andre: De tror at de ikke kan vinne valg uten å treffe «flytvelgerne» som de tror er høyreorienterte. Selv med suksessen i 2005 i minne, ser de åpenbart ikke for seg muligheten til vinne valg med å mobilisere rundt de sakene som det store flertallet av deres egne velgere og medlemmer synes er viktige.

For det tredje: Det statlige, halvstatlige og kommunale direktørsjiktet – som har direkte personlig interesse av fristillinger og privatiseringer – har betydelig makt i Ap.

Men for å vinne striden mot privatisering må Arbeiderpartiet være med på laget. Partiet må tvinges til å være langt tydeligere og langt mer offensivt mot privatisering av alle slag. Når partiet vinner valg må markedsrettinger gjøres om og tjenester tas tilbake i offentlig regi. Markeder må bygges ned.

Er det mulig? Etter alt å dømme, ja. Kampen om Ap er ikke avgjort. Partiets medlemmer og velgere er sterkt mot privatisering. Partiets potensielle velgere som nå prioriterer sofaen er enda mer markert mot privatisering.

I disse spørsmålene må privatiseringsmotstanderne sørge for at Høyre ikke lenger kan framstille seg som valgfrihetens apostler og ramme inn all motstand mot illusorisk «valgfrihet» som noe sært og halvkommunistisk.

Fronten må derfor utvides og *synliggjøres*. Det må lages mange meningsmålinger som viser at folket er mot og at det store flertallet i folket - utenom Høyres og Frp kjernevelgerne – er massivt mot. Det må etableres flere felles arenaer mellom brukere, ansatte og antiprivatiseringsaktivister.

Det helt avgjørende er at fagbevegelsen ikke nøyer seg med å fatte vedtak mot privatisering, men at det utvikles planer for de-privatisering som LO tvinger Arbeiderpartiet til å gå med på.

Det holder ikke at LO-ledelsen oversender sine synspunkter til Ap-toppen og så toer sine hender. Da legger Jonas vedtakene i en skuff.

Også i denne saken er fagbevegelsen nøkkel-leddet. En slik utvikling forutsetter nemlig at grunnplanet og leddene nedover i LO (og resten av fagbevegelsen) fatter vedtak som ikke bare krever stans i privatiseringer og tilbakeføring til offentlig sektor av privatiserte virksomheter. Det krever at det fattes vedtak om hvordan og når dette konkret skal gjøres.

Ellers må det utvikles nye metoder i kampen mot privatisering:

- I Oslo klarte en allianse av foreldre, ansatte og fagforeninger som er motstanderne av privatisering av barnehagene vinteren 2014 delvis å «skremme» de private konsernene fra å legge inn anbud på drift. Slikt peker framover: det må strøs mer sand i maskineriet.
- Dårlige tariffavtaler i privat sektor må bli like gode eller bedre enn de offentlige på samme område. Det gjør at overtakelse av offentlig virksomhet blir mindre lukrativt for kapitalen. Fagbevegelsen må f.eks. bruke sin samlede styrke til å presse opp lønnsnivået i privat omsorg.
- Det kan vurderes å bruke EU-reglene mot den forfordeling i forhold til det offentlige som private utførere i dag får.
- Det bør vurderes å kreve lov- eller tariffestede rettigheter til å «bli igjen» i offentlig sektor når virksomhet konkurranseutsettes og privatiseres.

Privatiseringsmotstandere må drive fram et taktskifte i den politiske striden om privatisering slik at det ikke lenger blir mulig for Arbeiderpartiet å være utydelige.

Av Bitten Nordrik

**MED
«LEDELSE AV
MENNESKELIGE
RESSURSER»
GÅR ALT SÅ
MEGET BEDRE?**

MED «LEDELSE AV MENNESKELIGE RESSURSER» GÅR ALT SÅ MEGET BEDRE?

Av Bitten Nordrik

I et av mine mange intervjuer med tillitsvalgte svarte en som følger da han ble bedt om å dele sine erfaringer med omleggingen fra personal til Human Resource Management (HRM) i hans virksomhet:

Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal få forklart det, men du merker at det skjer mye uten at du helt klarer å forstå hva som skjer. Ting endrer seg litt snikende uten at du helt klarer å sette ord på det. Men er det ikke det de sier, at store endringer kommer på kattepoter?

Etter 12 år i De Facto, og utallige intervjuer med tillitsvalgte, er det slående hvor mange som resonnerer seg frem til begrepet «snikinnføring» når de blir bedt om å beskrive hvordan omleggingen til HRM har vært gjennomført i deres virksomheter. For hver fortelling om fravær av informasjon og drøftelser i henhold til både arbeidsmiljøloven⁶⁷ og hovedavtalen⁶⁸ har jeg stilt meg spørsmålet; «hvorfor?» Hvorfor så lite informasjon og drøftelser av forhold som får så stor betydning for arbeidstakers arbeidsforhold? Hva er det med de nye styrings- og ledelsessystemene som folk flest ikke bør opplyses om og være med i drøftingen av?

Det er mange årsaker til at bestemmelsene om informasjon og drøfting ikke følges. I noen tilfeller er det ganske sikkert bare navnet på personalavdelingen som endres til det mer moderne «human resources» eller HR. Da fortsetter gjerne personalpraksisen som før. I andre tilfeller representerer omleggingen et skifte i ideologi, teori, strategi og praksis som er så gjennomgripende at arbeidsgiver kanskje forstår det ville møtt motstand om de informerte om dem i sin helhet. I tillegg vet vi at det i HR-litteraturen anbefales å introdusere ny praksis steg for steg. Gjennom flere undersøkelser og bøker har vi i De Facto forsøkt å dokumentere endringene, først og fremst for å gjøre fagbevegelsen oppmerksom på mulige konsekvenser av dem og med hvilke verktøy de kan møte dem, men og for å skape en offentlig debatt om utviklingen og hvilke konsekvenser dette kan få for fagbevegelsen.

67 Ref. Arbeidsmiljølovens kapittel 8. Informasjon og drøfting

68 Ref. Hovedavtalens kapittel 8.

FRA IR TIL HR – ET UROVEKKENDE IDEOLOGISK SKIFTE?

I kjølvannet av industrialiseringen opplevde alle vestlige land en periode med store økonomiske og sosiale utfordringer. Lønningene var lave, arbeidsdagene lange, ansettelsesforholdet var usikkert og velferdsordningene vilkårlige og avhengig av arbeidsgivers gode vilje. Arbeidet kunne være monotont og i mange tilfeller farlig – dette bare for å ha nevnt noen forhold som ledet frem til arbeideres kamp, voldsomme streiker og sosial uro. Motsetningene mellom arbeid og kapital opptok også forskere i inn- og utland og på slutten av 1800-tallet ble spiren til en ny disiplin ved amerikanske universitet lagt gjennom de første studiene som satte fokus på et industrielt demokrati⁶⁹, eller i vid forstand ansattes mulighet for innflytelse. Riktig nok skulle det gå noen år før disiplinen som fikk benevnelsen «industrial relation» (IR) ble formelt etablert i 1920⁷⁰, den gang støttet økonomisk av John D. Rockefeller, som ville ha slutt på de blodige streikene som hadde funnet sted rundt om ved de Rockefeller-eide kullgruvene i Colorado. Etter hvert ble disiplinen også etablert i England, ved Oxford School⁷¹ og siden i Norge, hvor den refereres til som studiet av systemer av arbeidslivsrelasjoner (Heiret, Korsnes, Venneslan og Bjørnson 2003).

Erkjennelsen av at makt og maktulikhet preger relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er et viktig utgangspunkt for denne tradisjonen. Av det følger at arbeidstakere og arbeidsgivere kan ha like, men også ulike interesser i en og samme virksomhet, noe som for eksempel kommer til uttrykk i diskusjoner om hvor mye av overskuddet som skal tas ut i høyere lønn til arbeidstakerne versus avkastning til eierne. I tillegg anerkjennes det at også utenforstående aktører kan ha interesser i virksomheten. Statoil er i den sammenhengen et godt eksempel, hvor både miljøorganisasjoner, lokalsamfunn og storsamfunn engasjerer seg i spørsmålet om leteboring i nordområdene. Når flere parter tilskrives å ha legitime interesser i en virksomhet og det ligger en aksept til grunn for at de alle forfølger sine interesser, så refereres det gjerne til som en såkalt «stakeholder»-ideologi. Dette erkjennes også av deler av næringslivet, som gjerne har det som et av elementene i sin tilnærming til eierstyring. Men svært ofte kun som en legitimering av det egentlige målet, maksimering av avkastning til eier. Forskere med dette som utgangspunkt ser makt og interessekonflikter som noe av det en virksomhetsledelse må forholde seg til. Når det gjelder forholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, har de således studert hvordan ulike institusjonelle ordninger,

69 Sidney Webb og Beatrice Webb regnes som disiplinens grunnleggere med sitt arbeid; «*Industrial Democracy*» (1987).

70 John R. Commons, ved Universitetet i Wisconsin regnes som tradisjonens grunnlegger.

71 Allan Flanders og Hugh Clegg regnes som pionerer med arbeidet *The System and Industrial Relations in Great Britain* (1954).

gjærne nedfelt i lover og avtaler, kan være med å forme samarbeidet dem imellom. Lov- og avtaleverket er i så henseende eksplisitt på at det må tas hensyn til den svake part i et ansettelsesforhold, den ansatte.

Dersom en søker opp «industrial relation USA»⁷², vil en finne at disiplinen hevdes å være i en slags krise. Dette har blant annet gitt seg utslag i at forskere forlater dette feltet til fordel for HRM. Når en leser denne Wikipedia-artikkelen er det særlig interessant at overgangen settes i forbindelse med den kraftige tilbakegangen fagbevegelsen har hatt i USA. Faktum er at kun 12,3 prosent av arbeidsstyrken i USA var organisert i 2009. I privat sektor var organisasjonsgraden 7,2 prosent, mens den i offentlig sektor var på 37,4 prosent⁷³. Forbindelsen som trekkes mellom HRM og den synkende oppslutning om fagbevegelsen er viktig, ikke minst fordi vi erfarer at viljen til å sette seg inn i hva det er ved HRM som kan virke undergravende for fagbevegelsen er relativt laber. Til en viss grad er overgangen fra IR til HR også forbausende lite diskutert i norske forskningsmiljøer. Uten å undersøke hvilke dilemmaer som overgangen skaper for arbeidstakernes representanter har det kategorisk blitt slått fast at oppslutning om HRM aldri vil kunne få like dramatiske konsekvenser i Norge fordi den norske fagbevegelsen er så sterk, og at den er sentral i et godt forankret trepartssamarbeid. Det vises og til nasjonens omfattende lov- og avtaleverk som selvsagt skaper en viss endringstregghet. Kampen om makten er imidlertid konstant og til stadig forhandling og reforhandling og jeg skal her skissere noen av de forholdene som jeg mener kampen vil stå om med overgangen til HRM.

ET IDEOLOGISK SKIFTE – FRA STAKEHOLDER INTEREST TIL CORPORATE GOVERNANCE

HRM er en teoritradisjon som har som utgangspunkt at interessemotsetningene mellom arbeid og kapital er overvunnet. Selv om det finnes ulike HR-retninger er det ingen av dem som befatter seg med spørsmål om maktulighet, maktfordeling og legitim interesseulighet. Tvert imot legger den HRM-retningen som vinner størst oppslutning i Norge, såkalt klassisk økonomisk ideologi og prinsipper til grunn. Med utgangspunkt i såkalt «corporate governance» tenkning, vektlegging av eiers rett til å styre, flyttes fokuset for teoretisering til forholdet mellom eier(e) og ledere. Det grunnleggende forskningsspørsmålet er hvordan makt- og beslutningssystemene kan utformes på måter som gjør at eierne kan beholde kontrollen over selskapet. En viktig antakelse i standard økonomisk teori er at mennesker primært er motivert av sin egeninteresse, spesielt sin økonomiske egeninteresse (se også Roar Eilertsens

72 http://en.wikipedia.org/wiki/Industrial_relations

73 Ref. Levin mfl. 2012, side 79

kap.) I såkalte prinsipal-agent teorier postuleres det at eiere (prinsipalen) og ledere (agentene), fordi de forfølger økonomisk egeninteresse, ikke vil ha samme mål. Dette prinsipal-agentproblemet har eksempelvis blitt forsøkt løst med bruk av insentiver som teoretikere har ment kan skape større samsvar mellom ledelsens og eiernes mål. Tildeling av aksjer eller kjøpsopsjoner i tillegg til prestasjonslønn er konkrete uttrykk for dette. I senere år er det også flere som hevder at mål og resultatstyring har sitt opphav i prinsipal-agent-problemet.⁷⁴

I all hovedsak er dette forskningsfeltet tuftet på angloamerikanske studier som i liten eller ingen grad problematiserer ulike lands ulike systemer av arbeidslivsrelasjoner, herunder lover og avtaler, når det nærmest lages manualer for hvordan strategiene kan og bør iscenesettes. I prinsippet skal det kunne praktiseres i Norge, slik det praktiseres i USA. For eksempel har eiere i USA en udiskutabel og ensidig rett til å sette strategiske mål og bestemme bedriftens utvikling. Når mål- og resultatstyring innføres i Norge begrenses eneveldet av medbestemmelsesinstituttet som Brubakken-utvalget i 1985 slo fast at omfatter:

... alle de tiltak som gir de ansatte innflytelse på alle plan i virksomheten, fra fastsettning av virksomhetens overordnede mål til løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje.

I USA finnes det ikke noe tilsvarende bedriftsdemokrati. Mer generelt kan en si at disse teoriene er generaliserte og lar være å diskutere de ulike lands komplekse samspill mellom lov og avtaleverk. I norsk arbeidsliv er tariffavtalen kjernen i forholdet mellom partene i arbeidslivet noe som gir fagbevegelsen en sentral stilling. Den sterke koblingen mellom fagforeningen og de ansattes rett til deltakelse og innflytelse gjør også representasjon til et bærende prinsipp som det helt ses bort fra i den angloamerikanske økonomiske teoriutviklingen.

I store deler av HRM-litteraturen forutsettes de klassisk økonomiske premissene. Riktig nok påpekes betydningen av å involvere de ansatte, men de skal involveres som enkeltpersoner og ikke som gruppe. Dessuten skal de involveres for mer effektivt å sette eiers mål ut i livet, ikke med utgangspunkt i egne behov, for eksempel eget behov for hele liv der hvile, fritid og jobb representerer viktige elementer. Det er eiers interesser som er målet med involveringen. I den grad premissene adopteres også i Norge vil det sette tillitsvalgtmakten under press, slik Jan Olav Brekke, forbundsleder for det frittstående forbundet Lederne, uttalte til Ukeavisen Ledelse

74 Ref. Busch, Johnsen, Klausen og Vanebo 2011, side 106–133

(28.04.11)⁷⁵. Lederen for HR Norge⁷⁶, Even Bolstad, verken benekter eller ser noen farer med det når han resonnerer som følger:

Den klassiske tillitsvalgtrollen er under press, men jeg tror ikke at det nødvendigvis må være negativt at ledelsen forholder seg til sine medarbeidere som individer. Når medarbeiderne skal møte en leder forholder de seg til en enkelt person som har en relasjon til dem. De blir ikke behandlet som en representant for en gruppe. For fagforeningen som institusjon vil dette kunne være en trussel, men hvis fagforeningsrelasjonen erstattes av en fullverdig relasjon på individnivå, må ikke individet nødvendigvis tape på dette.

Det store spørsmålet er om det er mulig å erstatte det representative system med noe som kan kalles «fullverdige relasjoner på individnivå». Hvilke forutsetninger må i så fall være til stede? Hvor mange norske arbeidstakere er det rimelig å anta innfrir forutsetningene?

FRA BYRÅKRATISKE TIL FLEKSIBLE ORGANISASJONSIDEALER

Overnevnte spørsmål lar seg best besvare gjennom å se på et annet viktig skifte av fokus, denne gang for teoretisering av organiseringsideal. Under den tidlige industrialisering var det såkalte byråkratiske prinsipp som fungerte som et slags organiseringsideal. Et eksempel på et slikt prinsipp er byråkratiets hierarkiske oppbygging, det vil si at høyere posisjoner kontrollerer de lavere. Et annet prinsipp er at det stilles bestemte krav om opplæring og utdanning for å kunne utøve embete de ble satt til, et tredje at administrasjon og ledelse foregår etter generaliserte regler som er mer eller mindre stabile og uttalte, og som derfor kan læres. Byråkratiet har med rette blitt kritisert for en rekke forhold, men ofte i en slik grad at dets positive egenskaper har blitt borte, noe også tidligere rektor ved BI, Tom Colbjørnsen nylig påpekte i en kronikk i Dagens Næringsliv (07.10.13)⁷⁷:

Gjennom krav til skriftlig dokumentasjon, habile saksbehandlere, likebehandling og klageadgang skulle man sikre at organer med makt behandlet borgerne i henhold til rettsstatens prinsipper. Samtidig skulle et strømlinjeformet hierarki med entydige ansvarslinjer fremme effektivitet. For Weber var byråkratiet en forutsetning for

75 <http://www.ukeavisenedelse.no/nyheter/ledelse/-bildet-er-mer-nyansert>

76 HR Norge er en interesseorganisasjon for alle som driver med HR og personal i Norge. De har ... medlemmer i offentlig og privat sektor og er betydelige premissleverandører i sine stadige anbefalinger av HR-retning og metoder.

77 <http://www.bi.no/om-bi/Organisasjon/rektors-side1/kronikker/til-byrakratiets-forsvar/>

samfunnets modernisering; dels ved at statens saksbehandling ble mer forutsigbar, og dermed reduserte risikoen ved investeringer og økonomiske transaksjoner. Uten byråkrati, verken rettssikkerhet eller kapitalisme.

«Vedtekten» var for Max Weber⁷⁸, byråkratiteoriens far, det bærende prinsipp i det han beskrev som et legalt herredømme, det vil si et herredømme hvor makt ble legitimert med prinsipp folk rettet seg etter fordi de rasjonelt erkjente at det var fornuftig å følge bestemte regler. Etter hvert ble Webers byråkratiske prinsipper kombinert med andre organisatoriske prinsipper, eksempelvis fordistiske⁷⁹ og tayloristiske⁸⁰ der effektivitetsgevinster skulle realiseres gjennom å manipulere ulike formelle strukturer i organisasjonen.

Som allerede nevnt har det blitt reist mye kritikk mot byråkratisk organiserte og ledede virksomheter, også fra fagbevegelsens side. Ikke minst ble kombinasjonen av byråkratiske og fordistiske prinsipper, manifestert i samlebåndsproduksjon, med rette anklaget for å forårsake ensformige arbeidsoppgaver uten muligheter for utvikling og selvstyre for arbeiderne. De negative konsekvensene ble ofte diskutert under begreper om fremmedgjøring og i Norge var man opptatt av hvordan arbeidet kunne organiseres på måter som ivaretok arbeidstakernes sosiale og psykologiske behov.

På midten av 1970-tallet er motstanden mot alle former for byråkratiske organisasjonsprinsipp så stor blant organisasjonsforskere i USA at enkelte har ment at deres kritikk og alternative forslag i sum bidro til en slags «antibyråkratisk revolusjon»⁸¹. For det første ble byråkratiet kritisert for å være tuftet på et negativt menneskesyn, det vil si basert på en idé om at mennesker er grunnleggende late og derfor må tvinges og kontrolleres til å utføre den jobben de får lønn for. Dette er et menneskesyn som knapt er forlatt med dagens balanserte målstyringsregimer. Som jeg skal komme tilbake til har det snarere bare fått et annet uttrykk. For det andre ble byråkratiets struktur kritisert for å være så (administrativt) tung, rigid og sendrektig at det ikke ville kunne snu seg rundt fort nok når ny teknologi og/eller nye kundebehov, internasjonalisering og globalisering krevde hurtige responser.

78 Max Weber (1978) *Economy and Society*. Edited by Guenther Roth and Claus Wittich. University of California Press, Berkley, Los Angeles, London

79 Fordisme; knyttes til Henry Ford (1863–1947) og innføringen av samlebåndsproduksjon. Brukes gjerne i kombinasjon med taylorismen

80 Taylorisme; opphavsmann Fredrick Taylor (1856–1915) regnes som grunnlegger av vitenskapelig ledelse. Blant annet var det han som tok i bruk tids- og bevegelsesstudier for standardisering av arbeidsoppgaver.

81 Paul Thompson og David Mc Hugh (1995) *Work Organisations; A Critical Introduction*. MacMillian Business, London

Virksomheter måtte slankes og produksjonen legges om. Det skulle ikke lenger produseres i henhold til forventet etterspørsel og produksjonsplaner basert på forutbestemte beregningsmodeller. Lenge hadde amerikanske forskere fulgt med på forspranget japanerne på denne tiden var i ferd med å tilegne seg på flere områder, noe de tilskrev prinsippene i «total quality management» (TQM). Nå gjaldt det å finne en organisasjonsform tuftet på TQM-prinsipper, hvilket innebar å starte med faktisk etterspørsel for deretter å organisere arbeidet så smidig at det til enhver tid kunne tilpasses endringer i kundens behov. Man skulle gå fra «å trykke» produktene gjennom produksjonskjeden, til «å suge» markedets etterspørsel gjennom den samme kjeden hurtigst mulig og fortrinnsvis uten unødig og fordyrende omvei om lager. En illustrasjon på forskjellen er produksjonen av T-Forden som ble standardisert i en farge og tilvirket etter samlebåndsprinsippet, for lager før salg. Til forskjell tilbyr i dag Toyota sine kunder å designe sin egen bil⁸².

Svaret på utfordringene ble det «fleksible organiseringsideal». I tråd med teorier om «den fleksible bedrift»⁸³ gikk anbefalingene ut på at virksomhetsledere måtte definere sin kjernevirksomhet for dernest å trekke skille mellom arbeidstakere som utgjør virksomhetens «kjerne» og «periferi». De med viktig virksomhets-spesifikk kompetanse, som utfører nøkkeloppgaver, skal fylle et angivelig behov for funksjonell fleksibilitet, forstått som at de skal kunne flyttes mellom ulike aktiviteter og oppgaver. Den mer perifere arbeidskraften utfører mindre viktige arbeidsoppgaver med en mindre verdsatt kompetanse, men kan i kraft av at de anses som lette å rekruttere på det eksterne arbeidsmarkedet, fylle behovet for en «numerisk fleksibilitet». Deltidsansatte, korttidsansatte, ekstrahjelp på tilkalling, faste vikarer og sesonghjelp, men også leiefirmaer og underentreprenører vil være arbeidstakergrupper som ledelsen i varierende grad kan trekke veksler på ved behov, da de har en løsere tilknytning til virksomheten. Mens kjernearbeidskraften, i alle fall teoretisk sett, kan nyte godt av langsiktighet i ansettelsesrelasjonen, høy jobbsikkerhet og lukrative lønn-/belønningssystem er det motsatte tilfelle for periferiarbeidskraften. Igjen er det grunn til å minne om at dette er en amerikansk teori som i sin teoretisering ignorerer hvordan ulike nasjoners lov og avtaleverk begrenser virksomhetsledere i bruken av fleksibilitetsstrategiene som foreslås. Det samme gjelder «tidsmessig fleksibilitet» som HR Norge definerer som arbeidsgivers ønske om «... å tilpasse innsatsen fra arbeidstakerne til de tider hvor behovet er størst»⁸⁴. Med et slikt utgangspunkt er det naturlig at HR Norge også

82 http://www.toyota.no/cars/new_cars/configurator-index.tmex?gclid=CMuSiYuq_rwCFcL3cgo-dikoAcA

83 Atkinson (1984 og 1986)

84 www.hrnorge.no/Norsk/Specialmapper «Fleksibilitetsbegrepet i norsk arbeidsliv»

angriper den tidsmessige fleksibiliteten slik den er regulert i arbeidsmiljøloven, i tillegg til at den begrenses ytterligere av tariff og arbeidsavtaler.

Med andre ord er «fleksibilitet» i utgangspunktet arbeidsgiverstrategier som få har undersøkt om arbeidstakersiden nødvendigvis opplever som like gode strategier for dem. I det offentlige ordskiftet verken defineres det hva partene forstår med fleksibilitet eller analyseres de konkrete strategier i lys av deres interesser – sagt med andre ord så har man i debatten om «fleksibilitet» hoppet bukk over spørsmålet; fleksibelt for hvem?

Undersøkelser gjennomført av De Facto⁸⁵ viser for eksempel at flertallet av medlemmene i Lederne⁸⁶ opplever at de har tilstrekkelig fleksibilitet gjennom eksisterende arbeidstidsordning. Jo mer regulert arbeidstid jo høyere tilfredshet med eksisterende fleksibilitet. Medlemmene som var minst fornøyd fant vi i varehandel, og da de ble spurt om hva som kunne gjøre deres arbeidstidsordning mer fleksibel, svarte de fleste «færre arbeidsoppgaver» eller «flere ansatte». Selv om butikksjefer strengt tatt har rett til å avspasere, har flere undersøkelser vist at ansvar i kombinasjon med arbeidsmengde ikke gjør det mulig. Et større samsvar mellom oppgaver og ressurser er fleksibilitet for butikksjefene en ganske annerledes fleksibilitetsstrategi enn den som springer ut av Atkinsons modell.

Vi trenger flere undersøkelser som dokumenterer at arbeidstaker og arbeidsgiver forstår fleksibilitet forskjellig og har ulik nytte av de ulike strategiene. En viktig grunn til det er at fleksibilitet i den dominerende kulturelle fortelling språklegges som noe begge parter er enige om hva er og har lik interesse av. Ikke minst kom det til uttrykk i et intervju med NHO-sjefen, Kristin Skogen Lund i Rogalands Avis (12.12.12):

«Fleksibilitet er et nøkkelord som er positivt ladet, ikke negativt.» Av den grunn ga hun uttrykk for at hun var forbauset over «at det skapes en motsetning mellom arbeidstaker og arbeidsgiverorganisasjoner når vi snakker om fleksibilitet i arbeidslivet».

Skogen Lunds, og høyresidens erobring av begrepet «fleksibilitet» kan ses som forsøk på å definere dagens arbeidsliv, utfordringer og løsninger. Løsningen er nesten alltid oppmyking av arbeidsmiljøloven og et mer desentralisert avtaleverk. I praksis vil strategiene for de aller fleste medføre større uforutsigbarhet og utrygghet – et

85 «Fleksibelt for hvem?» *Negotia* (2011) og *Norsk Ledelsesbarometer* (2012)

86 *De Facto* har i flere år utarbeidet *Norsk Ledelsesbarometer*, som er en surveybasert undersøkelse blant Lederne medlemmer

perspektiv det er viktig å få frem i den pågående definisjonskampen. Ledelsen vil for øvrig utvilsomt få en mer fleksibel, eller forenklet, hverdag hvis de ensidig kan tilpasse bruk av arbeidskraft etter egen oppfatning av virksomhetens behov. I den sammenheng er det verdt å merke seg professor Ivar Frønes' påpeking av at moderne interessekamper gjerne tar form som kamp mellom fortellinger⁸⁷. I dette tilfellet som fortellingen om det deregulerte, desentraliserte og individualiserte arbeidsliv mot den kollektivistiske fortellingen som fagbevegelsen har skrevet i Norge gjennom et drøyt århundre.

Et godt eksempel på denne definisjonsmakten finner vi i den offentlige utredningen som fikk i mandat å se nærmere på mulighetene for å skape større fleksibilitet i norsk arbeidsliv. Der ble det blant annet argumentert som følger;

Med økende utdanning blir jobben mer og mer en livsstil, og grensene mellom yrkesliv og privatliv blir mer flytende. Den største trusselen om overbelastning, stress og helseproblemer kan komme fra manglende evne til å sette grenser for egen innsats, mer enn fra arbeidsgivers krav. Dagens partssamarbeid og lovgivning, som bygger på at arbeidstakerne skal beskyttes mot for store krav fra arbeidsgiver, kan ha begrenset mulighet til å håndtere slike problemer⁸⁸.

Siden millenniumskiftet har det i media blitt fremsatt påstander om at arbeidstakere med økende utdanning bruker jobben som arena for livslang selvrealisering. Selvrealisering påstås å være så viktig for kommende generasjoner, kalt både X og Y, at de angivelig ikke har noen interesse i å realisere noe utenfor arbeidet, i fritiden, slik for eksempel utvalgsleder for nevnte NOU, Colbjørnsen, hevdet i Aftenposten 11.04.99. Det ligger en lang kamp bak retten til å skille mellom arbeid og fritid. Fra Fagforeningernes Central komité fremsatte krav om «Indførelsen av Normalarbeidsdag» i 1885, skulle det gå 30 år før den ble lovfestet som 10 timers arbeidsdag. Siden har arbeidstidsreduksjon tatt flere former i Norge, blant annet har det blitt skilt mellom normal og ubekvem/usosial arbeidstid og gjennom lov- og avtaleverket har det blitt satt en prislapp på arbeid til ubekvemme eller avvikende arbeidstider. I fortellingen om det fleksible arbeidsliv er alle reguleringer synonymt med hindre for selvrealisering. Når arbeidstakere selv stiller krav om å få realisere seg 24 timer i døgnet, hva skal da arbeidsgiver gjøre? Det er arbeidstakerne som nærmest tvinger arbeidsgivere landet over til å bryte arbeidsmiljøloven. Hvor mange nyhetsartikler de senere år har ikke fremstilt arbeidsgiveren som offeret – som når «Kunnskapsbedrifter bryter loven ufrivillig»⁸⁹. Det er de engasjerte medarbeiderne

87 Ivar Frønes (2001, side 128) *Handling, kultur og mening*. Fagbokforlaget, Bergen

88 *Nytt millennium – nytt arbeidsliv?* (NOU 1999: 34, side 35)

89 <http://abelia.no/arbeidsrett/kunnskapsbedrifter-bryter-loven-ufrivillig-article1002-127.html>

som jobber for mye og på feil tidspunkt som gis skylden. «Arbeidsmiljøloven er en hemsko for kunnskapsbedrifter» påstod tidligere leder i NHO avdelingen Abelia, Paul Chaffey. Er den virkelig det?

Det finnes definitivt noen som har gjort jobben til livsstil, men hvem og hvor mange de er, finnes det få studier av. Beskrivelsene av den høyt utdannede arbeidstakeren som ønsker å jobbe hvor som helst når som helst eller de som;

... kan gå sterkt inn for en oppgave, men ikke over for lang tid. De kan utvise stor energi, men krever stor innflytelse på når og hvor de vil jobbe. Generasjonen ser ut til å ha en fleksibel oppfatning av tidsstrukturen på dagen. En dag foretrekker de å gå på Kafé om dagen og jobbe om kvelden, neste dag kan det være motsatt. For rigide strukturer kan virke hemmende på arbeidsmotivasjonen⁹⁰.

I andre sammenhenger har arbeidsmiljøloven mer eksplisitt blitt omtalt som «hemsko»⁹¹, uten å ha tallfestet hvor mange som egentlig mener det. Arbeidstakere i IT-bransjen har gjerne blitt fremstilt som prototypen på de som ikke ønsker noen form for ytre regulering av deres arbeid fordi; «utvikling av egne kunnskaper og ferdigheter ses som viktigere og tryggere enn å knytte seg sterkt til én virksomhet – kompetansetrygghet blir viktigere enn ansettelsestrygghet»⁹². Det hevdes gjerne at disse arbeidstakerne vil oppleve at fagbevegelsen, gjennom sin kamp for kollektive reguleringer, vil jobbe mot deres interesser. Dette er angivelig individualister som ønsker og har makt til, å fremforhandle gode løsninger på egen hånd. Igjen er tallfestingen av individualistene og underbyggingen av påstandene om deres individuelle makt heller svak. I 2011 gjennomførte vi en undersøkelse blant IKT medlemmene i Negotia. Her var det 83 prosent av 1025 medlemmer som var enige i påstanden om at «presset på arbeidstakernes prestasjoner, tid og innsats er stort i deres virksomhet, kun 3 prosent var uenig. Videre var det 67 prosent som var enige i påstanden om at arbeidstakere trenger et lovverk som setter grenser for hvor mye tid de skal bruke på jobb, bare 9 prosent var uenige i det. I synet på lovregulert arbeidstid fant vi ingen store variasjoner mellom de ulike gruppene av IKT ansatte. Både de som jobbet med utvikling og i call-sentre var i hovedsak positive til lovreguleringen. Som antydnet hevdes individualistene å ha en så stor opplevelse av makt gjennom kunnskapen de besitter at de kan fremforhandle gode ordninger, herunder arbeidstidsordninger på egenhånd. Dette argumentet omformulerte vi til påstanden «min kompetanse er så viktig for bedriften at jeg kan forhandle meg frem til gunstige arbeidstidsordninger på egenhånd». Kun 3 prosent sa seg helt

90 Nytt millennium – nytt arbeidsliv (1999: 34, side 35)

91 <http://abelia.no/arbeidsrett/kunnskapsbedrifter-bryter-loven-ufrivillig-article1002-127.html>

92 Nytt millennium – nytt arbeidsliv (1999: 34, side 34)

enige i den, 11 prosent noe enig, mens 36 prosent sa seg helt uenig, 20 prosent noe uenig. Det overraskende i denne sammenhengen var at andelen av de som sa seg enig i påstanden om opplevd individuell (kunnskaps)makt var lav selv i de typiske IT-avdelingene med høyere utdannede.

For også å ta et annet eksempel; det skulle ikke være nødvendig å argumentere for at det finnes en massiv ulikhet i makt når det i Aftenposten (23/2-14) meldes at Zara utkonkurrerte 585 andre i kamp om jobben i Rimi på Majorstua. Hvilken makt har hun til å sette betingelser for arbeidet, enn si arbeidstidas plassering?

Denne type undersøkelser er viktig for å nyansere påstandene om at det selv for de som har høyere utdanning er slik at det nødvendigvis går sammen med opplevelse av større individuell makt. Om ikke vil utsagn som den fremsatt av psykolog Willy Haukedal, bli stående som en sannhet av betydning for hvordan vi forholder oss til regulering av arbeidet i fremtiden;

For det første vil kunnskap, i motsetning til materielt produksjonsutstyr og produkter alltid være den ansattes egen eiendom og ikke arbeidsgivers. Dette innebærer en fundamental redistribusjon av makt, i den underordnedes favør⁹³.

Påstanden kan kanskje gjelde for en forholdsvis liten arbeidstakerelite som både har kunnskap og nettverk som gjør dem ettertraktet, men slike har vi vel alltid hatt? For det store flertallet oppleves det sannsynligvis ikke så veldig annerledes å selge sin kunnskap enn å selge sin muskelkraft. Det kunne slik sett ha vært interessant å undersøke hvilken opplevelse av individuell makt de 4000 ansatte i Telenor opplevde å ha, da de mottok tilbud om sluttavtale i forbindelse med at 450 årsverk skulle kuttes. Med noen relativt få unntak er det kanskje ikke så stor forskjell mellom arbeid gjort av ånd eller hånd og de fleste av oss vil fremdeles ha et behov for å sette en legitim grense for vår arbeidsinnsats. Til det trenger vi lov- og avtaleverket som arbeidsgiversiden i stor grad varsler at de både vil deregulere og desentralisere.

FRA REGELSTYRING TIL MÅLSTYRING

Utover 1980-tallet lanseres også målstyring som alternativ til byråkatiets regelstyring. Årelang forskning på mål og målfastsetting tilsa at arbeidstakere skulle føle seg mer motivert om de ble gitt mål og vist tillit til selv å finne ut hvordan de skulle nås. Først ble forutsetningene sagt å være at de ansatte måtte være med å påvirke målene, i tillegg til at målene måtte oppleves som tydelige og litt vanskelige å nå.

93 Willy Haukedal «Ledelse og kunnskapsarbeid» i *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer 2007*, side 70

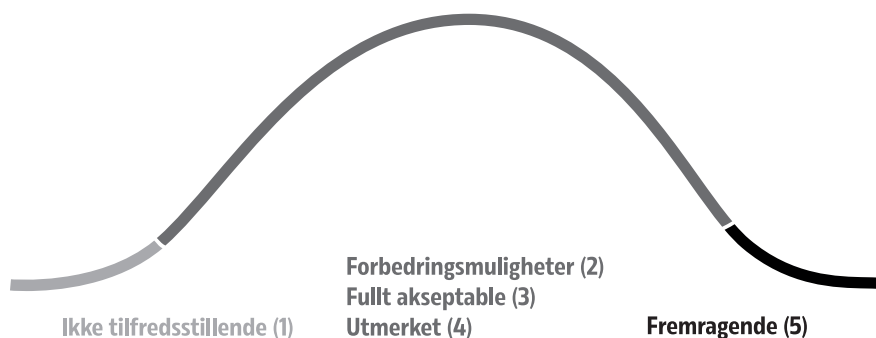
Tanken var selvsagt at de ansatte skulle ha noe å strekke seg etter. Siden konkluderte man på grunnlag av forskning på amerikanske arbeidstakere at ansattes påvirkning på mål var mindre viktig, mens det stadig ble lagt mer vekt på å få arbeidstakere ut av sin komfortsone når mål skulle settes. Hva skjer imidlertid om arbeidstakere år etter år setter individuelle mål som ligger litt utenfor det de mener det er realistisk at de skal nå?

Våre undersøkelser blant medlemmene i Lederne viser at flertallet av de som setter individuelle mål opplever at dette er mål som kommer i tillegg til arbeidskrav spesifisert i avtaler og instruksjoner. Det er og et flertall som mener at det er en forventning at mål skal øke fra år til år, men at mer-oppgavene eller mer-ansvaret det medfører sjeldent gjøres til gjenstand for kompensasjon og/eller forhandles inn i ansettelseskontrakten. De fleste mener også at det er ledelsen som bestemmer målene. Likevel opplever svært mange at det blir brukt mot dem hvis de ikke klarer å nå de mål de er underlagt. Dette også om målene er satt slik at de skal ha noe å strekke seg etter, vanlig språkbruk for at du alltid kan klare litt til.

I HRM-modellen er det ledelsens oppgave å sette målene, målsettingen er ikke kompromissbasert med reell involvering av de ansatte. Ledelse handler om å skape «commitment», eller forpliktelse til de målene som toppledelsen har satt. Forpliktelse regnes som selve nøkkelen til høye prestasjoner og defineres gjerne som det å være følelsesmessig knyttet til virksomheten, ønske om å være en del av virksomheten i et lengre perspektiv samt det å være ansvarsfull og pliktdreven.

Gjennom medarbeidertilfredshetsundersøkelser måles ledere på hvor gode de er til å skape «forpliktelse». Det gjøres gjerne gjennom å kartlegge de ansattes motivasjonsprofil der de som skårer høyt på overnevnte indikatorer hevdes å være indremotivert kontra de som skårer lavt og som karakteriseres som ytrementivert. I

Figur 1. Innplassering av karakteristikk i en normalfordelingskurve



sistnevnte kategori havner gjerne de som på et eller annet vis gir uttrykk for at de er opptatt av lønn, forutsigbarhet, regulert arbeidstid, kollegiale forhold med mer. Ledelse handler om å frembringe indremotiverte arbeidstakere som utviser «ekstra-rolleatferd» - det vil si å få arbeidstakere til å oppleve jobben som så meningsfull at de av forpliktelse eller genuint engasjement vil arbeide mer enn det som er avtalt. Det er arbeidstakere som sprenger akkorder og rammer for en normalarbeidsdag og som i gaus-kurven presterer «over forventet».

Stadig flere virksomheter vurderer sine ansatte etter normalfordelingskurven som tar utgangspunkt i at det til enhver tid er 10 % som presterer fremragende, 80 % som presterer gjennomsnittlig, 10 % som ikke presterer tilfredsstillende. Det avgjørende for hvilken kategori en havner i er grad av måloppnåelse, både når det gjelder rene resultat, men også atferd. Som det skrives i Statoil-håndboken; «Prestasjonsmål settes i to dimensjoner, leveranse og adferd, noe som gjenspeiler at leveranse og adferd tillegges like stor betydning og vekt».

Som det ofte blir sagt; «Det holder ikke lenger å levere, like viktig er hvordan du leverer»⁹⁴. Dette er kvalifiseringskategorier som også rammer de som defineres inn som kjernearbeidskraft, jf. tidligere omtale av Atkinsons fleksibilitetsteori.

Overnevnte er bakgrunnen for at mange virksomhetsledere i dag innfører toppstyrte kulturprogrammer der verdier fastsettes og innholdet defineres. For å sjekke om ansatte har forstått og praktiserer verdiene i tråd med toppledelsens ønsker innføres det evalueringssystem der over-, under- og sideordnede kollegaer oppfordres til å beskrive observert adferd. Det samme gjør også kunder, klienter eller virksomhetens samarbeidspartnere. Alle de en arbeidstaker er i kontakt med er berettiget å ha en mening, enn si oppmuntret til å ha en mening, som kan få direkte konsekvenser for lønns- og karriereforhold for den som blir vurdert. De nye målstyrings og kulturledelsessystemene er autoritære og skaper «synkronikere», uttalte en hovedtillitsvalgt fra Statoil, som opplevde å få dårlig karakter hva gjaldt etterlevelsen av verdien «mot». Når han ba om å få grunnlagt sin karakter var en av de forhold som ble trukket frem at han hadde «... et forbedringspotensial når det gjaldt å være lojal mot driftsmodellen». Når toppledelsen gjør krav på tanker så vel som adferd vokter du deg vel for hva du sier. De kritiske spørsmålene forstummer når arbeidstakerne under overvåking «marsjerer i takt» som en leder i Statoil sa i et intervju. «Det skjer en sånn slags mekanisering av mennesket», forklarte han, før han ga uttrykk for bekymring for hva det gjør med folks vilje og evne til å se helheten og ta ansvar for den. Utallige mål på hva arbeidstakere skal gjøre og tenke innebærer neppe noen frigjøring av deres initiativ slik, slik de mest optimistiske implikasjonene av teorie-

94 Sigurd Vik (2007, side 254), *Prestasjonskultur og prestasjonsledelse*. Universitetsforlaget, Oslo

ne tilsa. For mange representerer slike mål en ytterligere kontroll, noe i tillegg til de som er gitt av byråkratiets regelstyring.

Den «kanoniske grunnantakelsen» i økonomifaget, om nyttemaksimerende og egeninteressedrevne, opportunistiske ledere, tilskrives av flere å være årsaken til at HRM-praksisen i så stor grad handler om å utvikle kontrollsystem. Som BI-professor Bård Kuvaas påpeker får et slikt utgangspunkt betydelige konsekvenser for ledelses og HRM-funksjonen idet det primært vil dreie seg om;

... å forene de motstridende interessene til ansatte og eierne (eller ledelsen som agent for eierne). De må med andre ord få de ansatte til å gjøre noe de ellers ikke ville ha gjort. Det kan gjøres ved å bedrive kontinuerlig overvåking eller ved å gi ekstra belønning for utført innsats eller prestasjon ...

Utgangspunktet er mistillit til arbeidstakeren og dennes initiativ og genuine interesse av å arbeide. Et ganske annet utgangspunkt enn det som lå til grunn for diskusjonene som gikk i forkant av samarbeidsforsøkene i arbeidslivet tilbake på 1960-tallet.

FRA MENNESKEVENNLIGE ORGANISASJONER TIL ORGANISASJONSVENNLIGE MENNESKER

En viktig innsikt ble vunnet den gangen kullbrytingen i engelske gruver ble mekanisert. Fra å ha organisert arbeidet på gruppebasis med høy grad av selvstyring ble det nå stykket opp og rutinisert. Den nye måten å organisere arbeidet på skulle vise seg å få mange negative konsekvenser for arbeidstakerne og produktiviteten og etter at et utvalg fikk i mandat å undersøke hvorfor og mulige tiltak ble det besluttet å beholde teknologien, men organisere arbeidet med utgangspunkt i gruppeprinsippene. Den viktigste lærdommen som kom ut av dette var at teknologien måtte tilpasses arbeidstakernes sosiale behov så langt det lot seg gjøre.

Det vil si at man ikke lenger tenkte at teknologien avgjorde fullstendig, men at det hele tiden handlet om å foreta valg der også arbeidstakerens behov eller forventninger til eget arbeid ble ivaretatt. Det handlet om å utvikle produktive og menneskevennlige organisasjoner.

Mange av prinsippene ble senere nedfelt i Thorsruds psykologiske jobbkra, som eksempelvis slår fast at arbeidstakere har behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverdenen og at arbeidsoppgavene må være innholdsrike og varierte, samt at enhver må kunne treffe beslutninger innen sitt eget område.

Tilbake på 1970-tallet var tanken at en uansett teknologi måtte organisere arbeidet så arbeidstakeren kunne se mening med sitt bidrag. Med HRM redefineres meningsfullt arbeid og det forbeholdes langt på vei dem som defineres som såkalte «kunnskapsarbeidere». Kort fortalt hevdes gjerne jobbaktivitetene til en kunnskapsarbeider å være belønnende i seg selv, mens mulighetene for en slik påskjønnelse i andre arbeidstakergrupper antas å være begrensede. Av den grunn må de finne mening i det de gjør på andre måter og da fortrinnsvis i bedriftens verdier⁹⁵. Med det flyttes fokuset fra antatte negative sider ved selve arbeidsaktiviteten til de positive sidene ved det å oppleve «... seg selv som en bidragsyter til det som er definert som virksomhetens formål»⁹⁶. Tanken er at det vil erstatte meningen som selve arbeidsaktiviteten er tappet for, slik at også den vanlige arbeidstaker kan få den samme opplevelsen av indre belønning som kunnskapsarbeideren. I stedet for å organisere arbeidet på måter som gir arbeidstakeren opplevelse av at selve aktiviteten gir mening, handler det i stedet om å manipulere med arbeidstakeres oppfatning av mening.

Dette gir tidvis noen helt absurde utslag – som i EEI-rapporten⁹⁷ fra 2013 der norske ledere får på pukkelen for ikke skape mening, forstått som at de i liten grad er «... opptatt av å spre og forankre virksomhetens visjon og misjon i det daglige arbeidet». Her trekkes transport og bygg- og anleggsbransjen frem som de som utmerker seg i negativ forstand; «En bygningsarbeider ser i liten grad hvordan hans eller hennes innsats bidrar til en større visjon». I en tid da bransjene raseres på grunn av utfordringer forbundet med sosial dumping, er det fristende å spørre om disse arbeidstakergruppens opplevelse av meningstap ligger i måten arbeidet organiseres og (de)reguleres på eller i lederes evne til å spre og forankre virksomhetens visjon og misjon.

Den samme absurditeten finner vi igjen i HR-metoden for måling av arbeidstakeres opplevelse av mening, forstått som en kartlegging av om de er motivert av ytre eller indre belønninger. Disse målingene finner gjerne sted som tilfredshetsmålinger som trekker store veksler på omdiskuterte motivasjonsteorier. En av disse er Hertzbergs motivasjonsteori som skiller mellom motivasjonsfaktorer og hygiene-faktorer. De faktorer som kan skape genuin motivasjon defineres som ansvar, selve arbeidet, det å prestere, fullføre arbeidet, anerkjennelse og avansement. Hygiene-faktorene, som angivelig ikke kan skape motivasjon. Men fjerne misnøye er; lønn, fysiske arbeidsforhold, bedriftens utforming, faglig/teknisk ledelse og forhold til

95 Tor Bush (2011 side 146) «Verdibasert ledelse i offentlige kunnskapsorganisasjoner» i *Kunnskapsarbeid; om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner*. Fagbokforlaget, Bergen

96 EEI (... side 10)

97 *European Employee Index*, utarbeides av Ennova sammen med HR Norge.

medarbeiderne. I tilfredshetsundersøkelser kan dette komme til uttrykk gjennom spørsmål som;

- Når du skal vurdere en ideell jobb hvor viktig er følgende forhold?
- Å utvikle seg personlig gjennom jobben
- Å få god lønn og materielle goder
- At arbeidet er konfliktfritt
- Å få opplevelsen av å gjøre noe verdifullt
- At arbeidet er trygt med fast inntekt
- At det fysiske arbeidsmiljøet er fritt for farer og helseskader
- Å kunne bruke min fantasi og kreativitet i arbeidet

Arbeidstakere, eksempelvis bygningsarbeidere, som krysser av for at lønn, materielle goder, trygghet og forutsigbarhet er viktig, vil bli definert som ytre motivert. I neste omgang vil det bli brukt som selve «beviset» for at de er egeninteresseredrevne og nettopp derfor må underlegges kontrollen i de nye mål- og ressursstyringssystemene, herunder verdistyring. I den grad de opplever oppgavene som lite givende og eller trivielle vil det argumenteres for at de skal gjøres mer meningsfulle ved at de settes inn i en større verdimesig sammenheng⁹⁸. Opplæring i verdier og korrigering av atferd gjennom ulike evalueringsmetoder er veien de må gå for en dypere forståelse av meningen med (arbeids)livet.

Absurditeten blir heller ikke mindre når meningskilden endelig er funnet. Da skårer de ansatte høyt på sitt personlige engasjement som i neste omgang blir brukt til å forklare hvorfor den samme gruppen eventuelt jobber mye, kanskje for mye. Det er de krav de selv stiller til personlig utvikling og følelsen av å gjøre noe verdifullt som er forklaringen på den høye arbeidsinnsatsen, ikke de krav som arbeidsgiver stiller. Med HRM skal arbeidet gjøres til den dominerende meningskilden i livet. Våre undersøkelser tyder imidlertid på at en utvikling i retning av den Tom Colbjørnsen beskrev rundt millenniumskiftet allikevel ikke er en utvikling i tråd med alle arbeidstakere som også i 2014 ønsker å kunne skille mellom arbeid og fritid nettopp fordi de opplever at deltakelse på andre arenaer er minst like viktige for utvikling av dem som mennesker. Like fullt er det den retningen flere HR-guruer tar til orde for å gå.

Mye står på spill også i Norge om den ideologien som HRM er forankret i får fritt spillerom. Jeg har pekt på noen endringer og vil avslutningsvis la sitatet fra forordet i *The Why of Work* få stå som eksempel på hvor fatale følgene kan bli om fagbeveg-

98 Tor Bush 2011(se fotnote 30) side 146

sen ikke mobiliserer mot deregulerings-, desentraliserings- og individualiseringspresset som følger av de «nye» styrings- og ledelsesstrategiene:

I 1979 var IBM min største klient innen lederutvikling. På den tiden (og med god margin) var det det mest beundrede selskap i verden. Jeg var en hyppig besøkende i IBMs hovedkvarter i Armon, New York. På de fleste arbeidsdager kunne noen fyre av en kanonkule i bedriftens lokaler kl. 5: 15 PM, uten å treffe noen. Selv fagfolkene og ledende personell arbeidet 35 til 45 timer per uke, tok seg fri når de hadde mindre helseproblemer og nøt fem ukers reell ferie – uten mobiltelefoner eller personlige computere. De fant trøst i troen på at de kunne se frem til et liv med garantert jobbsikkerhet. De dagene – og de jobbene – virker som en fjern drøm. I dag jobber de samme ansatte i de samme bygningene 60 til 80 timer per uke, og fortsetter å jobbe seg gjennom de fleste helseplager, og de tar nesten aldri reell ferie. De regner ikke med at jobben er sikker⁹⁹.

99 *Marshall Goldsmith i Dave Ulrich og Wendy Ulrich (2010) The why of work. Mc Graw Hill, New York*

Av Stein Stugu

PRODUKTIVITET – VIKTIG FOR FAGBEVEGELSEN

PRODUKTIVITET – VIKTIG FOR FAGBEVEGELSEN

Av Stein Stugu

Kapitlet behandler fagbevegelsens betydning for det høye produktivetsnivået i Norge. Involvering av de ansatte, med gjensidig respekt for den jobben alle ansatte gjør, er et viktig kjennetegn ved norsk arbeidsliv og en sentral faktor for å forstå hvorfor det er et høyt produktivetsnivå i Norge. Settes fagbevegelsen til side blir produktivetsarbeid vanskeligere. Dette er et av de viktige elementene Høyre/ Fr.P.-regjeringen satte til side når den vinteren 2014 utnevnte en produktivetskommisjon etter dansk mønster.

I tillegg er det mange trekk ved utviklingen av dagens kapitalisme som er hemmende for produktivetsvekst. Noen viktige elementer som drøftes i dette kapitlet er

- Organisering av arbeid med underleverandører i flere ledd
- Språkproblemer, også med en tiltakende tendens til å bruke engelsk som arbeidsspråk
- Måle- og kontrollsystemer som både tar tid og hemmer kreativitet – i tillegg til at de signaliserer mistillit til de ansatte
- Organiseringen av arbeidet i varehandel, der de som kontrollerer omsetning i storsenter og kjeder er frikoblet fra ansettelsesansvar for de som gjør jobben og kun vil være opptatt av omsetning i forhold til kostnadsnivå, som er noe annet enn produktivitet
- Endringer i rammevilkår som svekker produktivitet, et godt eksempel er forslaget om søndagsåpne butikker

HVA ER PRODUKTIVITET?

En av de viktigste grunnene til vårt relativt høye velstandsnivå er at produktiviteten i Norge er høyere enn i store deler av verden. Et lønnsnivå som for arbeidsfolk er høyere enn i mange andre land forutsetter både høy produktivitet og relativt god fordeling av verdiene av det som blir produsert. Uten høyt produktivetsnivå vil det også være mindre til fordeling. Uavhengig av styrkeforholdet mellom arbeid og kapital er det ikke mulig å komme forbi at hva vi med vårt arbeid produserer, ikke bare av materielle ting, men også av tjenester, er en avgjørende forutsetning for både lønn, fortid og et i internasjonal sammenheng fortsatt relativt avansert velferdssamfunn.

Statssekretær i Finansdepartementet, Paal Bjørnstad (Fr.P), har helt rett når han på et seminar om produktivitet desember 2013 påpeker om norsk velstandsvekst at¹⁰⁰: «Denne velstandsveksten skyldes at produksjonen fra hver arbeidstime har blitt mangedoblet. I gjennomsnitt arbeider vi i Norge færre timer per innbygger i dag enn for hundre år siden. Men vi får mye mer igjen for hver arbeidstime.» Og det er også riktig at produktivitsveksten i norsk økonomi ikke har vært like sterk de siste 10 årene som den var tidligere. Tendensen til fallende produktivitsvekst er en del av bakteppet for at den mørkeblå regjeringa har nedsatt en produktivitskommisjon.

Før jeg går nærmere inn på en drøfting av hva problemene i Norge (og også i mange andre land i den vestlige verden) kan bunne i, samt hvorfor regjeringas produktivitskommisjon tar et utgangspunkt som sannsynligvis vil føre til at viktige elementer som er viktige for videre produktivitsvekst utelates, litt om hva vi faktisk snakker om.

Høy produktivitet er ikke det samme som å gjøre en arbeidsoppgave billigst mulig. Høy produktivitet betyr at en oppgave skal gjøres effektivt, og at verdien av det som produseres skal være høy. Når vi snakker om produktivitet er det lett å oppfatte det som om at vi alle skal arbeide hardere, eventuelt at produktiviteten øker hvis lønna går ned. Begge deler er lite dekkende, og til dels direkte feil. Det kan derfor være greit å se hva vi normalt snakker om når det snakkes om produktivitet i Norge. En vanlig definisjon finner vi i NOU 1996:9: «Grønne skatter – en politikk for bedre miljø og full sysselsetting», pkt. 4:

Produktivitet er et mål på forholdet mellom produsert mengde (bruttoprodukt) og innsatsfaktorbruk (arbeidskraft og kapital). En økning i produktiviteten innebærer at en for en gitt mengde innsatsfaktorer kan produsere mer enn en kunne før. Et mye brukt mål er timeverksproduktiviteten som er forholdet mellom bruttoprodukt og antall timeverk.

At målestokken er produksjon pr. timeverk er viktig. Det øker ikke produktiviteten hvis lønna går ned, det er hva du produserer på en time som i prinsippet er målestokken. Denne definisjonen er likevel upresis, fordi den setter likhetstegn mellom produsert mengde og verdien av produsert mengde (bruttoproduktet). Bruttoproduktet er et verdibegrep som fremkommer ved at produsert mengde multipliseres med prisen pr enhet. For de fleste bedrifter er prisen et resultat av markedsforhold som de selv har liten innflytelse over.

100 http://www.regjeringen.no/pages/38542627/produktivitet_PBj.pdf

Dersom en definerer timeverksproduktivitet som bruttoprodukt pr timeverk, er det altså både produsert mengde og prisen en oppnår som avgjør produktiviteten. Og da er det fullt mulig å produsere flere enheter per time (bli mer effektiv), uten at produktiviteten (målt som bruttoprodukt pr time) går opp. Når verdibegrepet står så sterkt i diskusjonen om sammenhengen mellom produktivitet og lønn, er det selvsagt fordi det er kroner (og ikke produserte enheter) som fordeles som lønn og eierinntekter i bedriftene. Dersom effektiv produksjon (mange enheter per time) skal gi grunnlag for høy lønn, må den prisen man oppnår også være god. Det er like viktig å produsere de «riktige tingene» som å produsere dem effektivt.

Definisjonen dekker slik over et viktig forhold når vi måler produktivitet. Skal det som produseres måles som kvantum, eller i pris? Litt forenklet, hvis prisen på noe som produseres stiger (for eksempel olje, metaller, eller for den saks skyld øl eller pizza) vil verdien produsert per time gå opp, uten at produsert kvantum nødvendigvis gjør det. Men hvis verdien stiger vil det vil den inntjening som skal fordeles mellom arbeid og kapital også stige. Hvis da ikke lønn stiger, vil i praksis det bety at verdien av økte priser tilfalle kapitalen alene (sett bort fra skatteeffekter, som jeg ikke drøfter i dette kapitlet). Så er lønna et uttrykk for hvor mye av verdiskapingen som du får tilbake, resten går i prinsippet til eier.

Som sitatet viser, kan en også måle kapitalens produktivitet. Det går jeg ikke inn på i dette kapitlet.

Et viktig problem er hvordan en skal måle produktivitet, særlig i offentlig sektor, der det en produserer ikke omsettes i et marked. Måleproblemer vil alltid gjøre at det er vanskelig å få sikre anslag på et samfunns produktivitet. Likevel er det all mulig grunn til å diskutere hva produktiviteten er i norsk arbeidsliv, og også å diskutere hvordan produktiviteten skal økes. Så er neste diskusjon hvordan denne produktivitetsgevinsten skal anvendes; skal lønna opp, arbeidstida ned eller kapitalen få mer?

FAGBEVEGELSENS BETYDNING

I *Brobyggerne* beskriver Jan Guillou byggingen av Bergensbanen. Boka beskriver hvordan møtet mellom den nyutdannede diplomingeniøren Lauritz Lauritzen og bas Johan Svenske var helt avgjørende for at det var mulig å lykkes med det svært dristige prosjektet det var å bygge jernbane over fjellet. Diplomingeniøren fikk bekreftet at hans teorier virket i praksis når arbeidsbasen gikk god for hans beregninger og vurderinger, tilsvarende fikk basen oppleve at alle ingeniører ikke var virkelighetsferne teoretikere, de var åpne både for diskusjon, tilpasninger og hadde respekt for praktisk lærdom.

Dette er rett inn i kjernen av en sterk side ved norsk arbeidsliv sammenliknet med store deler av verden: nær kontakt mellom de som utfører det praktiske arbeidet, og de som gjør det teoretiske underlagsarbeidet, i dette tilfellet ingeniøren. Viktige forutsetninger for at dette skal fungere er gjensidig respekt, nær kontakt og felles språk. Ser vi på de lange historiske linjene, er det sannsynlig at den relative likheten vi har i Norge, bl.a. uten adel, har vært en viktig forutsetning for gjensidig respekt. Ikke fordi det ikke er, og heller ikke var, kraftige klassekonflikter, men fordi forskjellene var og er mindre i Norge enn i mange andre land. Det er ingen dristig påstand at forskjellene i Norge hadde vært betydelig større enn de er i dag uten en aktiv fagbevegelse. Dette har betydning både for tillit mellom folk, og også kort vei fra bunn til topp i en bedrift. Erfaring fra faglig arbeid i store deler av Europa er at kontakt og tillit (noe som ikke nødvendigvis betyr at en er enig, heller ikke at det er konfliktfritt) over klassegrensene er bedre i Norge enn i svært mange andre land. Og en sterk fagbevegelse har ikke betydning bare for de som er fagorganiserte, den legger også en ramme for organisering av arbeidslivet som også uorganiserte nyter godt av.

I fagbevegelsen foregår det kontinuerlig en diskusjon om hvordan en skal forholde seg til produktivitetsarbeid. Skal jeg prøve meg på å oppsummere en slags hovedlinje, så har den i mange tiår vært at en skal delta i produktivitetsforbedrende arbeid, men forutsetninger er både at en får direkte innflytelse på hvordan arbeidet utføres, og at deler av gevinsten av produktivitetsarbeidet også tilfaller de ansatte. I kriteriene for lokale lønnsforhandlinger er det i de fleste tariffavtaler i industrien tatt inn at de lokale lønnsforhandlingene også skal ta utgangspunkt i bedriftens produktivitet, som et av fire kriterier (de andre er bedriftens økonomi, fremtidsutsikter og konkurranseevne). Selv om resultatet av lokale lønnsforhandlinger også er et uttrykk for styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, er vektlegging av produktivitet en medvirkende årsak til at også bedriftsklubben har hatt interesse av produktivitetsfremmende tiltak. Men dette er en relasjon som brytes når arbeid outsources, settes til underleverandør, gjerne i flere ledd, eller en bruker vikarbyråer. Kontakten mellom mange av de som utfører arbeidet og de som planlegger arbeidet brytes, noe som også vil svekke både mulighet og ønske om å delta i produktivitetsfremmende arbeid, man nøyer seg med å gjøre det en får beskjed om.

Muligheten til å forhandle om resultatet er ikke nok. I hele etterkrigstiden har det vært kontinuerlige diskusjoner om hva som skal være forutsetningen for å delta i produktivitetsfremmende arbeid. Er deltakelse uttrykk for ettergivenhet overfor ledelsen, eller er det helt nødvendig for å sikre arbeidsplasser og en anstendig inntekt også i et lengre perspektiv?

Illustrerende for denne diskusjonen er egne erfaringer fra mange år som tillitsvalgt i Ringnes og Orkla. I alle år var et svært viktig motiv å sikre arbeidsplassene mot nedleggelse. Både Ringnes og Orkla var og er resultat av oppkjøp og strukturering av en lang rekke lokale arbeidsplasser. For de ansatte på en lokal arbeidsplass, for eksempel EC. Dahls Bryggeri i Trondheim, Gimsøy Kloster i Skien samt mange andre, er det relativt uinteressant om produksjonen forsvinner til Oslo (bryggeri) eller Eslöv (Gimsøy). For de ansatte er den lokale produksjonen det viktige å forsvare. Tilsvarende var og er et viktig motiv på større arbeidsplasser som Borregaard at uten produktivitetsfremmende arbeid ville grunnlaget for produksjon i Norge trolig forvitte.

Flere av disse produksjonsstedene ble opprettholdt, men «prisen» som måtte betales var deltakelse i arbeid med effektivisering av driften. Forutsetningen for å delta i det produktivitetsfremmende arbeidet var innflytelse på hvordan rasjonalisering skulle gjennomføres, i tillegg til trygghet i den forstand at nedbemanning skulle foregå på en ryddig måte. Så langt mulig skulle ansiennitet følges, og de som mistet jobben skulle tilbys støtte i form av omstillingspakker og annen hjelp til å finne annet arbeid. Av og til lyktes en med arbeidet slik at bedriften ble opprettholdt, av og til tapte vi kampen. Men uansett var rammebetingelsene rundt arbeidet, avtaleverket, innflytelse og en viss trygghet i forhold til hvordan nedskjæringer skulle gjennomføres vesentlige elementer for at fagforeningene valgte å delta.

Eksempel på nettopp dette kan være utbyggingen av nytt bryggeri på Gjelleråsen utenfor Oslo. På begynnelsen av 1980-tallet ble en slik utbygging stoppet etter kraftig motstand fra klubbene på Ringnes, Frydenlund og Nora mineralvann. 10 år etter gikk vi inn for samme utbygging, men en helt avgjørende forutsetning var en avtale om minimumsbemanning som sikret de ansatte jobb i minst sju år. Uten denne rammeavtalen ville utbyggingsperioden blitt en sammenhengende konflikt, noe heller ikke eier hadde vært tjent med.

Tilsvarende har det vært arbeidet med rasjonaliseringer i store deler av norsk arbeidsliv. Men det er ingen selvfølge at dette er mulig, heller ikke i Norge. Det finnes mange eksempler på det motsatte, der produktivitetsfremmende arbeid må motarbeides fordi forutsetningene for deltakelse ikke er tilstede. Her skal vi gi ett.

ET DÅRLIG EKSEMPEL – BRING CARGO ¹⁰¹

Bring Cargo, nå en del av Bring, er et datterselskap i Posten som primært håndterer gods. Selskapet er nå i hovedsak overført til Posten slik at terminalene, som er ut-

101 Avsnittet om Bring bygger på Nordrik, Stugu; «Norsk Ledelsesbarometer 2012», kap. 6.7

gangspunkt for eksemplet i dette kapitlet, er lagt direkte inn under Postens ledelse. 2010 forsøkte Bring Cargo å gjennomføre et rasjonaliseringsprosjekt etter mønster av lean, eller i alle fall påstått lean. Forsøket på gjennomføring av Decennium, som prosjektet het, illustrerer rammene for ledelse slik de kan oppleves innenfor et sentralt styrt rasjonaliseringsprosjekt, som egentlig ikke ivaretok forutsetninger for lean, dvs. trygghet, deltakelse, og i tillegg at en forutsetning for lean er at det også skal være lov å gjøre feil. Et viktig kjennetegn på arbeidet i Decennium var at alle forslag som ble fremmet var svært svakt forankret lokalt og mange steder ble opplevd som lokalt umulig å gjennomføre.

På terminalområdet var Decenniums utgangspunkt at en skulle rasjonalisere terminaldriften ut fra en benchmarking mellom terminalene i Norge. Alle terminaler skulle effektiviseres etter mønster av de to mest effektive, med et visst fratrekk som åpnet for lokale forskjeller. I prinsippet skulle det utformes lokale planer for hvordan effektiviseringen skulle gjennomføres. Dette skulle gjøres med utgangspunkt i såkalt «blanke ark»-design, dvs. at man skulle se på hvordan arbeidet kunne gjøres hvis en skulle starte helt på nytt. I tillegg også ut fra tidsregistrering på den enkelte terminal. Problemene oppstod når disse to elementene savnet lokal forankring, både hos de ansatte som var innenfor Norsk Transportarbeiderforbunds (NTF) organisasjonsområde, og også hos lokal ledelse.

Manglende forankring førte til at det ble vedtatt sentrale nedbemanningsplaner, utelukkende basert på sentrale sammenlikninger. For terminalen i Bergen, som i utgangspunkt hadde 22 årsverk knyttet til berørte områder, hadde man teoretisk beregnet at en etter Decennium skulle klare seg med 8 årsverk. På dette grunnlaget ble det utstedt 9 oppsigelser (samt at en stilling i tillegg skulle avvikles på annen måte) slik at terminalen i første omgang skulle driftes med 12 årsverk.

Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) bestred oppsigelsene på grunnlag av at det ikke forelå konkrete planer om hvordan arbeidet skulle utføres. Bl.a. ble det påpekt et betydelig omfang av overtidsarbeid på terminalen samt at det ble gjort mye arbeid som ikke ble registrert i tidsstudiene. I tillegg var et sentralt element at fordelingen av arbeid mellom sjåfører og terminalarbeidere varierte sterkt mellom terminalene, et forhold som benchmarkingene ikke ivaretok på en god måte. Påstanden var derfor at det ikke forelå oppsigelsesgrunn, rett og slett fordi det fortsatt var behov for arbeidskraften. På dette grunnlaget vant NTF fram, slik at saken ble forlikt ved at alle oppsigelser ble trukket. De som fikk oppsigelse var det fortsatt behov for på terminalen (2012), slik at rasjonaliseringene heller ikke i ettertid er gjennomført etter mønster fra teoriene bak Decennium og påstått *lean*.

Spesielt interessant når det gjelder syn på ledelse og styring er at den lokale ledelsen i Bergen helt åpenbart var klar over at planene ikke var mulig å gjennomføre. Men dette var de fraskåret fra å si. Lojalitetskravene i organisasjonen var så sterke at det ble oppfattet som illojalt å si fra. Det var illojalt å gi uttrykk for uenighet både oppover og nedover i organisasjonen. I praksis blir da ledelse redusert til å gjennomføre det en får beskjed om. Likevel var lokal ledelses uenighet kjent blant de ansatte og tillitsvalgte. Kunnskap om problemene med gjennomføring ble gitt ansatte under løfte om at de ikke fortalte hvor de hadde informasjon fra.

Krav om lojalitet kombinert med autoritær ledelse er på denne måten direkte til hinder for tilpasset ledelse og produktivitetsfremmende arbeid. Dette er også et betydelig problem i forhold til tillit til ledelse. Alle de ansatte i Bergen så at forslagene var umulige å gjennomføre, dvs. det fantes ikke konkrete forslag til hvordan driften skulle rasjonaliseres. Når lokal ledelse av lojalitetshensyn oppover i organisasjonen ikke kan si det, betyr det at de også undergraver egen autoritet, noe som reduserer muligheten til å lede også i forhold til andre spørsmål enn de som var direkte knyttet til prosjektet.

Måten en forsøkte å gjennomføre Decennium på i Bergen er i virkeligheten kontra-produktiv i forhold til et mål om rasjonalisering av virksomheten. Ledelsen fraskriver seg muligheten for å gjennomføre effektivisering som det potensielt hadde vært mulig å gjennomføre. Ved å foreslå urealistiske rasjonaliseringer uten konkrete forslag til hvordan arbeidet skal gjøres i ny modell, vanskeliggjøres andre diskusjoner for eventuelt å endre driftsmønster. Hvor motivert blir en for å foreslå andre rasjonelle arbeidsformer hvis det en opplever er å bli stilt overfor helt urealistiske forslag gitt ovenfra? Ovenfra ned-prosesser uten reell forankring får således stikk motsatt effekt av det en ønsker å oppnå.

ER «LEAN» EGENTLIG LEAN?

Prosjekt Decennium var et lean-inspirert prosjekt, men gjennomført uten flere av de grunnleggende kjennetegnene f.eks. Bjarne Berg Wig¹⁰² mener er forutsetningen for godt lean-arbeid. Forutsetninger som jeg er helt enig er helt nødvendig for å delta i produktivitetsfremmende arbeid.

Bjarne Berg Wig har en annen innfallsvinkel enn Decennium. Han beskriver lean som en organisasjonsform med mål om å utvikle lærende organisasjoner (side 20);

102 *Bjarne Berg Wig: Lean. Ledelse for lærende organisasjoner. Gyldendal arbeidsliv 2013. Bjarne Berg Wig er nå leder av TQM Center Norway, et ressurscenter for etter- og videreutdanning innen kvalitetsledelse og Lean ledelse.*

«Å innføre lean er først og fremst å utvikle en lærende organisasjon. Å utvikle lean er systematisk å fjerne barrierer for kontinuerlig forbedring og kontinuerlig læring». Wig polemiserer eksplisitt mot mange av de autoritære trekkene som preger store deler av Human Resources Management (HRM), og som Bitten Nordrik skriver mer om i denne boka. Hans innfallsvinkel er at en forutsetning for å innføre lean er trygghet og tillit, noe som svært ofte er direkte i strid med systemer for rasjonalisering innført ovenfra. Min påstand at en avgjørende forutsetning for trygghet og tillit faktisk er sterke fagforeninger.

Med det som utgangspunkt er det urovekkende at professor Peter Birch Sørensen, som er leder av produktivitetskommisjonen i Danmark og nå også medlem av den norske kommisjonen, i stor grad bruker USA som referanse. I følge LO har den danske produktivitetskommisjonen «en svært positiv omtale av amerikansk vs. europeisk managementstil»¹⁰³ Som Nordrik beskriver baserer amerikansk ledelse seg i stor grad på mistillit til de ansatte. Når dette overføres til norsk arbeidsliv, er det svært sannsynlig at effekten er lavere produktivitet, eller i det minste demper produktivitetsveksten, slik vi har sett de siste årene.

Bjarne Berg Wig nevner flere eksempler på praksis som står i motstrid til «ekte» lean, og som kjennetegner mye av den ledelse som i dag implementeres under paraplyen Human Resources Management /HRM). Denne måten å lede på preget også arbeidet i Bring Cargo:

Et regelverk som betrakter ansatte som potensielle regelbrytere, viser et grunnleggende verdisyn som er uforenlig med lean. De fleste organisasjoner har en arkitektur (oppbygging, systemer, regler) som symboliserer et verdisyn. Stemplingsrutiner, overvåking og kontroll er systemer som viser normer og grunnverdier (side 26).

– å utvikle og å lede lean er ikke å innføre metoder som 5 S (orden og system på arbeidsplassen) eller kontinuerlig forbedring (side 20).

De fleste ledelsessystemer er knyttet til den nåværende tenkemåten: Man er organisert for å utnytte ressursene så effektivt som mulig. Til dette har vi innført ulike typer formelle styrings- og kontrollsystemer, og på toppen av det hele: balansert målstyring for å følge opp at alt virker som planlagt. Arbeidet utføres, kontrolleres og «avviksbehandles» når noe ikke går som planlagt. De ansatte må lære seg dette systemet og rapportere avvik. I offentlig forvaltning har man adoptert slik praksis gjennom New Public Management, et omfattende system med målinger der man forholder seg

103 LO. Samfunnsnotat nr. 1/2014

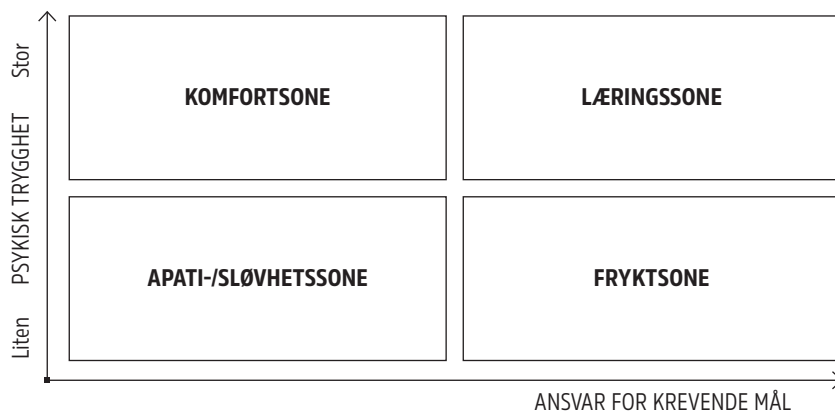
til organisasjonen nesten som en maskin, og der det er om å gjøre å finne de riktige innstillingene (side 21).

Når vektlegging av trygghet skal begrunnes viser Wig til en studie gjennomført ved Harvard Business School av lærende organisasjoner. Ann C. Edmonsson, som har ledet dette arbeidet, oppsummerer behovet for psykologisk trygge arbeidsmiljøer og deres betydning for lærende organisasjoner som følger:

Tvert imot handler det om å se at sterke prestasjoner krever åpenhet, fleksibilitet og selvstendighet som kan utvikles kun i oversiktlige og trygge miljøer, spesielt hvis situasjonen forandrer seg og er kompleks (sitert fra Wig, side 32).

Det er ikke vanskelig å se at trygge organisasjoner undergraves hvis en anvender metoder som rangering av ansatte, karakterskalaer for prestasjon, eller andre verktøy som tar sikte på å skifte ut de svakest presterende (eller dårligst likte) ansatte i kontinuerlige prosesser, for eksempel 10 % i året, slik det er relativt vanlig å tenke i organisasjoner som anvender karaktersetting av ansatte. Og omvendt, det kan neppe herske tvil om at norsk regelverk som gir større ansettelsestrygghet enn i USA, fagforeninger som er i stand til å følge opp dette regelverket, og fagforeninger som representerer nødvendig motmakt mot en ledelse som svært ofte er underlagt kortsiktige krav til inntjening, er med på å skape den nødvendige tryggheten som teoretikere rundt lærende organisasjoner og lean mener er helt nødvendig.

Figur 1: Læring, basert på grad av trygghet og eget ansvar



Som illustrasjon for behovet både for psykisk trygghet og betydningen av ansattes eget ansvar for krevende mål, bruker Wig følgende skisse (figur 1) hentet fra HBR (Wig: side 32). Skal ansatte over i den læringssonen som er nødvendig for at lean skal bli vellykket, er det nødvendig både med autonomi i arbeidet og stor trygghet.

Med dette som innfallsvinkel kan deltakelse i lean sammenliknes med svært mange diskusjoner om forutsetningen for ansattes medvirkning i rasjonaliseringsprosesser.

Det er ingen prinsipiell forskjell på de betingelser Wig mener må på plass, og den grunnleggende diskusjonen om deltakelse i produktivtetsarbeid som har engasjert fagbevegelsen i hele etterkrigstida. For fagforeningene er forutsetningen for at det er ønskelig, nyttig og/eller tjenlig å være med i arbeidet med det en har av kompetanse, at resultatet også skal være til deres fordel, enten individuelt eller som kollektiv. Og de må trekkes inn både i hvordan arbeidet skal utføres og hva som er formålet. Hvis ikke blir svaret enten at en motarbeider det tiltakene ledelsen ønsker å innføre, ev. at en er likegyldig. Kvaliteten på forslagene blir svært ofte dårligere, fordi kompetansen blant de ansatte ikke utnyttes.

Overført til en vurdering av lean vil en arbeidsorganisering som sikrer at konsekvensen ikke blir at hele arbeidsplassen forsvinner, i alle fall være en betydelig bidragsyter til at de ansatte opplever og reelt har stor psykisk trygghet. Nå vil det ikke bestandig være mulig, men en av styrkene med norsk lov og avtaleverk er at en i alle fall så langt har et rimelig godt sikkerhetsnett, og gode regelverk som sikrer at eventuelle rasjonaliseringer håndteres på en rettferdig måte. Fjernes dette, må fagbevegelsens konklusjon stilt overfor både reelle og påståtte lean-prosjekter være at de må motarbeides. Og ser vi det i forhold til produktivitetskommisjonenes arbeid, kan det være god grunn til å diskutere om ikke ett av de største problemene med videre produktivtetsutvikling i Norge er at vi allerede har for store innslag av amerikansk managementpraksis, og at forsøk på å utvikle arbeidslivet i en amerikansk retning nødvendigvis må føre galt av sted.

EN PRODUKTIVITETSKOMMISJON MED IDEOLOGISKE SKYLAPPER?

Et hovedproblem når regjeringen tar opp produktivitetsspørsmål, som ved oppnevning av en produktivtetskommisjon, er at den synes lite opptatt av fagbevegelsens betydning, eller å vektlegge betydningen av en relativt sammenpresset lønnsstruktur i Norge sammenliknet med andre land. Vurdert ut fra hvordan kommisjonen ble presentert, er det betydelig risiko for en ideologisk tilnærming preget av liberalistisk tenkning, ensidig tro på markedsløsninger og ideologiske målsetninger om mindre stat. Risikoen er stor for at kommisjonen vil ta hensyn til innspill av samme type som økonomiprofessor Mari Rege presenterer (DN 28/2-2014) om at norske lønninger i for liten grad belønner kompetanse, i kronikken illustrert med at i Norge får en arbeidstaker med høy tallforståelse «bare» 13 prosent høyere lønn enn en med lav tallforståelse, mens forskjellen i USA er 28 %. Underforstått – her har vi noe å lære. Og problemet er klart: «En årsak kan være at norske arbeidsgivere ikke har

samme muligheter til å vektlegge kunnskap og ferdigheter når det skal bestemmes hvem som skal forfremmes og få høyere lønn. En annen årsak kan være at norske arbeidsgivere ikke har samme mulighet til å benytte lønn som et verktøy for å rekruttere spesielt kompetent arbeidskraft.»

Ser vi på hva finansministeren sier, er det all mulig grunn til å frykte mer av det samme. Med mål om å øke produktiviteten med ytterligere 0,2 % i året trekker Siv Jensen fram fem punkter:¹⁰⁴

- Reformen i offentlig sektor
- Mer konkurranse, avregulering og avbyråkratisering
- Et bedre skattesystem
- Resultatfokus
- Tydelige budsjettprioriteringer

Her er det ikke mye fokus på grunnleggende problemer i hvordan arbeidet organiseres, tvert imot synes prioriteringene å være preget av regjeringas liberalistiske tilnærming til økonomisk politikk. Denne tilnærminga preger også sammensetningen av den produktivitetskommissjonen som ble oppnevnt i februar 2014. Blant kommisjonens 10 medlemmer er sju økonomer, supplert med bl.a. konkurranse-direktør Christin B. Meyer. Blant økonomene finnes en med bakgrunn fra McKinsey og også lederen av produktivitetskommissjonen i Danmark, som hentet mye inspirasjon fra USA. Med en slik sammensetning vil det ikke være uventet om slike synspunkter som Siv Jensen og Mari Rege fremmer vil få gjennomslag, og at en vil jobbe aktivt i et forsøk på å finne dokumentasjon som peker i den retningen. Dette forsterkes ved at det ikke er funnet plass til noen fra fagbevegelsen i kommisjonen.

Det man kanskje heller burde vektlagt var om ikke Norges sammenpressede lønnsstruktur og relativt sterke fagorganisering faktisk er produktivitetsfremmende. I miljøer som arbeider med Human Resources Management (HRM) foregår det en kontinuerlig dragkamp rundt hva som motiverer ansatte, indre motivasjon, dvs. at ansatte motiveres av arbeidet i seg selv, eller ytre stimuli, dvs. at det som skal til for å motivere ansatte er kampen for individuelle lønnstillegg og direkte økonomisk belønning. Viktige momenter som kan underbygge fagbevegelsens positive rolle underslås ofte. Eksempel er når HR Norge bruker en amerikaner som Daniel Pink for å begrunne behovet for motivasjon. Årlig presenterer HR Norge sammen med konsultentselskapet Ennova European Employee Index (EEI). Ved presentasjonen av EEI i 2013 var en sentral del av presentasjonen begrunnet med Daniel Pinks fo-

104 <http://www.universitetsavisa.no/politikk/article20202.ece>

kus på motivasjon¹⁰⁵. Pink vektlegger betydningen av autonomi i arbeidet, mening med arbeidet, samt mestring, dvs. at en ønsker å gjøre et godt arbeid. Helt borte var at Pink sterkt understreker at en forutsetning for at dette skal fungere er at lønna må være god og rettferdig. Det samme gjør BI-professorene Bård Kuvaas og Anders Dysvik. Med det som bakteppe kunne jo et viktig spørsmål for kommisjonen være om ikke de økte innslagene av individuell lønn i Norge faktisk fungerer dempende på produktivtetsarbeidet. Det samme med den sterke økningen vi ser i lederlønninger, ofte med målsetting om at lederes lønnsbetingelser skal knyttes til eiers økonomiske resultater.

Jeg er helt enig i at lønn skal være god, og den skal være rettferdig. Som Pink er jeg faktisk helt for at lønn skal være rettferdig, ikke bare internt i bedriften, men også sammenliknet med andre. Og den skal være rettferdig også i forhold til eier, i den utstrekning det er mulig. Nå er ikke rettferdig lønn noe entydig begrep, men det finnes knapt en eneste fagforening i landet som ikke har jevnlig diskusjoner om fordeling av lønn, både internt i egen forening og mellom egne medlemmer, andre ansatte i bedriften, eiere og arbeidstakere utenfor bedriften. Det ville være mer enn merkelig hvis ikke dette ga utslag i at lønningene i Norge oppleves mer rettferdige enn i systemer der lønn fastsettes av ledelsen utelukkende ut fra ledelsens kommersielle behov. Ikke bare er det mer rettferdig, men i den utstrekning de ansatte er misfornøyd vil den misnøyen, i alle fall i noen grad, rettes mot egen organisasjon og ikke bare mot ledelsen.

Dette er ikke en innfallsvinkel produktivitetskommisjonens medlemmer synes å være opptatt av, og har åpenbart ikke vært det i den danske produktivitetskommisjonens arbeid. Leder av den danske produktivitetskommisjonen, og medlem av den norske, Peter Birch Sørensen (Klassekampen 13/2-14) sier at: «grunnleggende tror vi på konkurranse som en viktig faktor for produktivtetsvekst». Det er vel heller en betydelig risiko for at han i alle fall vil gjøre det som er mulig for å betone viktigheten av både konkurranse og privatisering; «De største offentlige utgiftene ligger innen skole, helse og barne- og eldreomsorg. Private kan stå for produksjonen selv om den er offentlig finansiert. Det er et veldig stort potensial for samarbeid med private»(ibid.). Og det finnes få grenser for hva som kan konkurranseutsettes, det er kun forsvar, politi og rettsvesen som er uegnet, slik det sto på en av professorens planser da han presenterte den danske kommisjonens arbeid. Spørsmålet er om dette er produktivtetsfremmende, eller er det bare nok et forsøk på å svekke ansattes lønn og arbeidsbetingelser, som faktisk er noe helt annet?

105 Daniel Pink: *Drive*. Riverhead Books. 2009

Med en ideologisk innfallsvinkel i tråd med Birch Sørensens holdninger, er det naturlig om påstått arbeid for å fremme produktivitet konsentrerer seg om noe helt annet. I stedet for å være opptatt av produktivitet i seg selv, at arbeidet skal gjøres billigere. På spørsmål fra Klassekampen på om det ikke er lite effektivt å overlate tjenester til private fordi de skal ha profitt, svarer professoren: «Det grunnleggende poenget er overskuddet de private skal ha er regnet med i prisen når de legger inn et anbud, og om prisen er for høy vinner de ikke anbudet. Hvis den private løsningen samlet sett er billigere er det uansett en effektivitetsgevinst.»

Med mål om bedret produktivitet, er dette grunnleggende feil. Et arbeid blir ikke mer produktivt av at de ansatte får lavere lønn. For å illustrere, hvis et stykke arbeid utføres av en ansatt som får kr 250,- i timen, men så settes ut til to ansatte som får 100 kr i timen hver for nøyaktig det samme arbeidet, så blir arbeidet 20 % billigere, men produktiviteten per time er bare halvparten. Antall timer forbrukt vil gå opp til det dobbelte. Arbeidet blir billigere for eier, men den ansatte betales vesentlig mindre og produktiviteten har gått ned.

Avdelingsdirektør Dag Aarnes i NHO har faktisk et poeng slik hans synspunkter framstilles (DN 4/9-12):

Produktivitetsveksten i norsk økonomi har nær stagnert etter finanskrisen. Noe av forklaringen er den høye arbeidsinnvandringen, ifølge NHO. Mange tar jobber som har betydelig lavere lønn enn det som har vært normen i Norge.

Hvis den innvandrede arbeidskraften har betydelig lavere lønninger, så vil de kunne få jobber hvor det er mindre produktivitet, sier avdelingsdirektør Dag Aarnes i NHO.

Da han la frem NHOs kvartalsvise konjunkturrapport i går, var en av hans bekymringer at produktiviteten i fastlandsøkonomien har stagnert i kjølvannet av finanskrisen.

En av forklaringene kan ifølge Aarnes være å finne i den voldsomme veksten i arbeidsinnvandring de siste årene. Han påpeker at utenlandske arbeidstagere gjerne aksepterer lavere lønninger enn nordmenn, noe som gjør at det kan være lønnsomt å ansette dem i jobber med lav produktivitet.

– Ikke fordi de er dårligere arbeidskraft, men det at de har lavere lønninger, og forventer lavere lønninger, gjør at de kan ta jobber hvor det er lavere produktivitet, sier Aarnes.

Men i stedet for å henge bjella på katten, dvs. arbeidsgiverne, legger Aarnes skylda på den enkelte innvandrere og hva han/hun vil jobbe for. For fagbevegelsen dreier kampen mot sosial dumping seg også om å sikre at alle arbeidstakere i Norge får skikkelig betalt. Det er hensikten med allmenngjøring, det er hensikten med tariffavtaler. Hvis arbeidsgiver hadde akseptert det som normgivende, ville mye av det problemet Aarnes beskriver her bli borte. Da er vi igjen tilbake til fagbevegelsens betydning for produktiviteten i Norge. Kampen for et anstendig lønnsnivå dreier seg ikke bare om sosial rettferdighet, men også om et arbeidsliv der det er lønnsomt for arbeidsgiver å erstatte deler av det manuelle arbeidet med maskiner, og som også er sterkt motiverende for innovasjon. Et moment kanskje spesielt professor Kalle Moene har vært opptatt av, og som beskrives nærmere i Roar Eilertsens artikkel i denne boka.

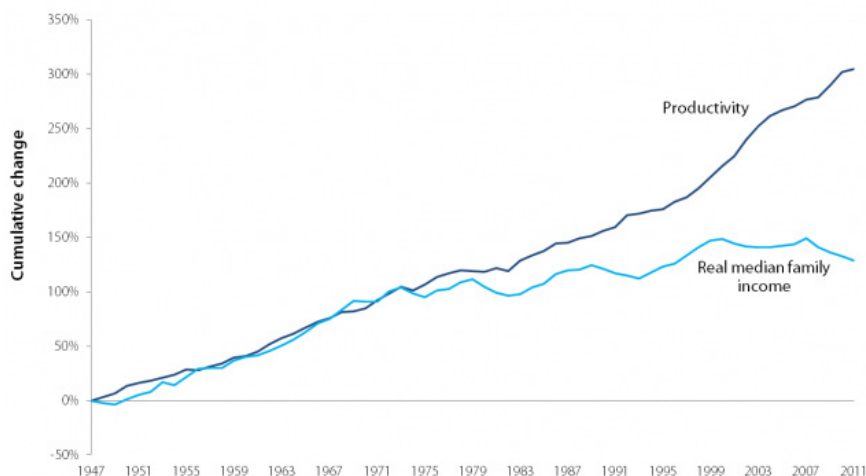
Produktivitetskommissjonen skal i utgangspunkt se på hva som er produktivt. Hvis dette reduseres til å se på hva som er billigst, vil det medføre at fokus skifter. I stedet for et felles løft for bedret produktivitet, fokus på hvordan arbeidet kan gjøres billigere for eier og oppdragsgiver. Er det fokus, er selvfølgelig lønnsnedslag et effektivt virkemiddel. Dette er ytterligere en grunn til at den danske produktivitetskommissjonens vektlegging av USA gir grunn til bekymring. I USA har så godt som all gevinst fra økt produktivitet tilfalt de rikeste prosentene av befolkningen. Konsekvensene for folk flest har vært dramatiske. Nobelprisvinner i økonomi, Joseph Stiglitz, beskriver utviklingen i USA for arbeidsfolk slik¹⁰⁶: «I USA har gjennomsnittsinntekten fortsatt med sin tilsynelatende evige nedgang. For mannlige arbeidstagere er lønningene lavere enn for 40 år siden». Dette er ikke en konsekvens av at det ikke har vært vekst i amerikansk økonomi, men at fordelingen av veksten har vært ekstremt skjev. Andelen av inntekt som tilfaller de 10 % med høyest inntekt er tilbake på oppunder 50 %, like høyt som på 1920-tallet, og like høy som det var i Norge før år 1900. (Aftenposten 27/12-13)

En viktig årsak til dette er at det er et stort sprik mellom inntektsutvikling i USA og produktivitsutvikling. Ser vi på median¹⁰⁷ familieinntekt i USA (figur 2) ser vi at det skjedde et markert brudd rundt 1980. Fra krigen og fram til da utviklet medisn familieinntekt seg tilnærmet i takt med produktivitsutviklingen, etter 1980 har gapet vært stabilt voksende. Og da er jo spørsmålet: selv om eksemplene fra USA mot formodning også kan bidra til produktivitsvekst i Norge, er vi tjent med det hvis gevinsten bare tilfaller et bitte lite mindretall?

¹⁰⁶ DN, 2/1 – 2014, «Den store stillstanden»

¹⁰⁷ Median, like mange med inntekt under som inntekt over. Gir et riktigere bilde av inntekt for vanlige folk enn gjennomsnitt, fordi svært høye lønninger trekker gjennomsnittet opp.

Figur 2: Sammenlikning mellom produktivetsvekst og median familieinntekt i USA¹⁰⁸



FLERE ELEMENTER SOM HEMMER PRODUKTIVITETSVEKST

Slik kapitalismen har utviklet seg de siste ti årene i Norge, er det mange flere utviklingstrekk både i privat og offentlig sektor som hemmer produktivetsutviklingen. Her vil jeg kort nevne noen viktige områder:

ER KONKURRANSE LØSNINGEN?

Mange økonomer har i utgangspunkt en tilnærmet religiøs tro på at konkurranse er det eneste som kan drive fram effektivitet. Ett av de store problemene med en slik tilnærming, er at dette er svært langt unna en optimal organisering hvis en ser på hvor effektivt et arbeid faktisk kan utføres. I mange tilfeller så er det betydelige stordriftsfordeler, som særlig i et vidstrakt langt land med lite innbyggere, som Norge, gjør det svært lite rasjonelt med flere parallelle aktører. Et nærliggende eksempel er Posten. Det er neppe rasjonelt med mange konkurrerende distribusjonskanaler for post i Finnmark eller Sogn og Fjordane. Det er neppe rasjonelt i Oslo heller, hvorfor skal det lønne seg med to postbud med brev til samme postkasse når en

108 http://en.Wikipedia.org/Wiki/Income_inequality_in_the_United_States (22/3 -2013)
<http://stateofworkingamerica.org/charts/productivity-and-real-median-family-income-growth-1947-2009/>

kan ta med alt? Men igjen, det kan bli billigere fordi lønningene presses ned, slik vi har sett når posten ble konkurranseutsatt for eksempel i Tyskland. I Tyskland har nye aktører konkurrert med utgangspunkt i lønninger godt under 10 Euro i timen. Billigere ja, mer produktivt, nei.

Illustrerende for dette er organisasjonen av distribusjon på et område jeg kjenner godt, norsk dagligvarehandel. I dag har de store dagligvarekjedene som strategisk målsetting å overta all distribusjon til egne butikker. Særlig Norgesgruppen (største aktør) er aggressive. Når de har presset gjennom overtakelse av distribusjon tidligere, for eksempel fra Tiedemann, Freia/Nidar og Nortura, har produksjonsbedriftene fått økte distribusjonskostnader. Det betyr at bedrifter med produksjon i Norge faktisk blir mindre produktive, deres kostnader øker, mens importvarer blir billigere fordi de nyter godt av å henge seg på de store volumene som kommer fra norsk produksjon (uavhengig av om det er norsk eier).

Slik svekkes norsk produktivitet. I tillegg samarbeider ikke de store kjedene om distribusjon, det får de neppe lov til av konkurransehensyn. Årsaken til utviklingen er at kontroll på distribusjon er en strategisk fordel for største aktør, les Norgesgruppen. I tillegg får de kontroll over en større del av verdikjeden, noe som øker muligheten til profitt.

Vurdert ut fra produktivitetshensyn burde store produsenter hatt direktedistribusjon i nærheten av produksjonsanleggene, slik at de kan kombinere varelevering til alle butikker i et område, i tillegg til kiosker og restauranter. Et eksempel, på Bekkestua i Bærum har både Coop, Norgesgruppen, Ica og Rema butikker, i tillegg er det flere kafeer og restauranter. Det er meningsløst at varer fra Ringnes eller Coca Cola da skal leveres av mange biler i kø. Derimot burde distribusjon i utkant-Norge samordnes. Men det vil man selvfølgelig ikke av konkurransehensyn, for varehandelen er strategisk kontroll over distribusjonen viktigere enn produktivitet.

ORGANISERING – VAREHANDEL

Et stort produktivetsproblem er organisering og rammevilkår for varehandel. Ta for eksempel forslaget om søndagsåpne butikker. Det vil spre omsetning på langt flere åpningstimer, krever flere folk og flere timeverk, alt endringer som vil svekke produktiviteten. I tillegg vil det styrke de store kjøpesentrene. Thon, som eier Sandvika Storsenter, er pådriver for åpne butikker på søndag. Det er ikke rart, som senterieier er det ikke Thon som må betale lønn til de som arbeider i butikkene. Viktigste inntekt for Thon er en avgift på all omsetning, som eksempel 9 %. Dvs. at Thon ønsker mer omsetning. Kostnadene for den enkelte butikk ved å få det til er mindre

viktig. Kjøpesenter er organisert slik at eier ikke har noen økonomisk interesse av bedret produktivitet, og ansatte har ingen mulighet til å bedre sine forutsetninger for bedre lønn ved å fremme produktivetsfremmende tiltak utover det som kan gjøres i egen, ofte lille, butikk.

Slik er veldig mye av varehandel organisert. Franchisekjedene, eksempel Reitangruppen (Rema, Narvesen, 7-Eleven) lever av en avgift på omsetning. Kjeden har derfor egentlig ikke noen egeninteresse av bedre produktivitet, bare lave kostnader i seg selv. Med andre ord, organiseringen legger til rette for angrep på lønnsnivå i stedet for å bedre produktiviteten.

Samme effekt får en av at folk er ansatt i hver sin butikk som selger like varer, men forskjellige merker. Eksempel kles- og skobutikker som er opptatt av profilering av egne merkevarer. Dette også innenfor samme kjøpesenter. I sin tid var jeg sjokkert over hvordan en kiosk i Warnemünde (Øst-Tyskland) var organisert. Pølser i en åpning, brus og øl i en annen, sjokolade og godteri i en tredje og aviser i siste. Mye arbeidsplasser, lav produktivitet. I prinsippet er det akkurat det samme som skjer når du skal handle klær, du må innom en haug butikker, snakke med utallige ansatte. Mye arbeid – lav produktivitet, men nå skapt av trua på konkurranse. Og en viktig faktor som er en del av årsaken til at varehandel er relativt lavt betalt.

TILTAKENDE BRUK AV UNDERLEVERANDØRER

God produktivitet er avhengig av at de som skal gjøre arbeidet vet hva de skal gjøre, og at de har fullmakt til å rette eventuelle feil. Dette forutsetter at de enten har fullmakter uten å snakke med overordnet (eller for eksempel teknisk ansatte som ingeniør eller arkitekt), eller i det minste at det er kort vei mellom de som gjør det praktiske arbeidet og overordnede.

Anvender en da underleverandører, gjerne i flere ledd, brytes denne kjeden. I stedet for en tett dialog for å løse oppgaven, gjør man enten det en får beskjed om, uavhengig av om en vet det er fornuftig eller ikke. Det er uansett ikke ditt ansvar om det blir riktig. Ansvaret ligger hos andre, gjøres det endringer risikerer du i verste fall å få kjeft, selv om endringen er fornuftig.

Alternativt må du ta opp hva som bør gjøres med overordnet, ikke nødvendigvis en i samme firma, men gjerne i flere ledd. Dette tar tid, meldinger kan misforstås, og i påvente på nye beskjeder skjer det lite eller ingenting. Uansett er det produktivitetshemmende.

I tillegg skal gjerne hvert ledd ha både overskudd, administrasjon og ledelse, alt betales egentlig av det arbeidet som utføres i ytterste ledd i verdikjeden. Også på denne måten svekker mange ledd faktisk produktivitet.

BRUK AV VIKARBYRÅER

Bruk av korttidskontrakter, vikarbyråer, leiefirma osv. vil ofte få samme konsekvenser som bruk av underleverandør. En bryter forbindelseslinjen mellom arbeidsgiver, den som egentlig skal sikre at arbeidet blir utført og den ansatte ved at de ansatte bare hyres inn på korttidsbasis eller får en arbeidsgiver mellom seg og den egentlige oppdragsgiver/arbeidsgiver. I tillegg, og kanskje enda viktigere, innleide vil ikke ha samme forhold til hvordan arbeidet skal gjøres som fast ansatte her. De er leid inn for å gjøre en jobb. Skal de ta opp et problem, noe som ikke gjøres bra eller lignende, er det alltid en risiko for at innspillet blir dårlig mottatt. De vil heller ikke ha samme behov for å sikre god drift som fast ansatte har. De har ikke samme motivet for å ta opp problemer. Slik svekkes også produktivitetsarbeidet.

SPRÅK OG KULTUR

Problemene med leverandører i flere ledd forsterkes hvis det er språklige problemer. Dette dreier seg i mange sammenhenger om arbeidstakere som ikke kan norsk, og som i tillegg kanskje ikke kommuniserer godt seg imellom heller. Dette skaper opplagt grobunn for misforståelser. I arbeidslivet i mange andre land er de autoritære trekkene mye sterkere enn i Norge. Det er tradisjon for å akseptere ordre uten innvendinger som er mye sterkere enn i Norge anno 2014. Den relativt sterke stillingen norsk fagbevegelse har og har hatt, har vært medvirkende til at det ikke bare er legitimt, men også ønskelig at ansatte bruker egen kompetanse og gis tillit til å organisere arbeidet på en måte de synes er fornuftig. Tilsvarende kultur for medvirkning med kort vei fra topp til bunn finnes ikke overalt, og det tar tid å integrere arbeidsinnvandrere, noe som forsterkes av ansettelse i flere ledd.

SPRÅK – ENGELSK

Mindre fokus har vært rettet mot et annet betydelig språkproblem. I mange store virksomheter benyttes i stigende grad engelsk som arbeidsspråk. Dette skjer både i dataprogrammer, kommunikasjon over landegrensene, men noen steder til og med i daglig arbeid. Bruk av fremmedspråk, også når det er norske som skal snakke/skri-

ve engelsk, vil for mange nødvendigvis bety at en blir mindre presis. Og det er ikke bestandig veldig lurt å si fra om at du har problemer. Har du ambisjoner om karriere, er det neppe et godt sjakktrekk å innrømme problemer med engelsk. I stedet gjør en så godt en kan. Konsekvensen er at problemer tildekkes.

Som eksempel fra egen erfaring kan nevnes innføring av engelsk som dataspråk i Carlsberg. Ikke sjelden var konsekvensen at feil ikke ble rapportert, rett og slett fordi en ikke kunne språket godt nok. I stedet klarte en seg som best en kunne fram til feilen ble så stor at den måtte rettes. Men da er risikoen stor for at endring både koster mer og tar lenger tid å rette, begge deler hemmer produktiviteten.

For et stort konsern kan det selvfølgelig likevel være rasjonelt, rent bedriftsøkonomisk, å benytte seg av engelsk. En sparer utgifter til oversettelse, og ev. problemer gjøres til en privatsak; «skal du jobbe hos oss må du mestre engelsk». Gjør du ikke det, får du lære deg det. Men temaet her er produktivitetsvekst i Norge, og for norsk produktivitet er sannsynligvis en fortsatt overgang til engelsk produktivitetshemmende. Dette forsterkes av at i mange sammenhenger tvinges hele miljøer (for eksempel styrene i et konsern) til å snakke engelsk hvis ett av styremedlemmene ikke kan norsk.

Engelsk vil i tillegg øke mange arbeidsinnvandreres språkproblemer. Ikke bare må de lære norsk, de må lære engelsk i tillegg.

Disse problemene forsterkes når viktige funksjoner outsources, gjerne til andre land. Det tvinger fram mer fremmedspråk, feilkildene blir flere, men det kan lønne seg bare lønna der arbeidet outsources er lav nok.

FREMMER SENTRALISERING AV STØTTEFUNKSJONER PRODUKTIVITET?

Store konsern organiseres ofte slik at de vil samle enkelte funksjoner i store administrative enheter. Eksempel kan være regnskap og økonomifunksjoner. Analyseres denne funksjonen for seg, kan det sikkert ofte være rasjonelt. Men hva er konsekvensene i resten av organisasjonen? Hva er konsekvensene hos leverandør?

De Facto utfører av og til oppgaver som skal betales av større konsern. Uten unntak har disse konsernene rutiner for betaling av faktura som krever omfattende formaliteter. Ikke nødvendigvis bare et prosjektnummer og godkjenning fra bestiller, men av og til omfattende registrering som leverandør. Dette er svært tidkrevende, ikke bare for oss, men også for de vi må rådføre oss med i det firmaet som skal ha

fakturaen. Mye tid går med. Dette vil ikke synes som en målbar kostnad hos de som skal betale fakturaen, er den ufullstendig utfylt sendes den bare tilbake. De reelle kostnadene internt vil ikke bli synliggjort når kostnadene med et sentralisert økonomikontor skal evalueres. Og leverandørers kostnad er selvfølgelig leverandørens problem. Produktivitetsfremmende er det uansett ikke.

SENTRALISERING AV TEKNISK KOMPETANSE

Også etablering av felles senter med teknisk kompetanse kan lett få negative konsekvenser for produktivitet. En viktig årsak til norsk arbeidslivs relativt gode produktivitet utvikling er kort vei fra bunn til topp i en organisasjon. Dette betyr også at hvis en ingeniør er i tvil om hvordan en oppgave skal løses i praksis, er det fornuftig å snakke med de som skal gjøre jobben. Og omvendt. Men hvis disse funksjonene ikke er lokalisert samme sted, vil det hemme rask og nødvendig kontakt når arbeid skal utføres. Samme effekt kan du få hvis en markedsavdeling jobber isolert fra produksjon. Kostnaden ved ny design som ikke er tilpasset det produksjonsutstyret bedriften har til disposisjon, vil da også hemme produktivitet utviklingen.

ARBEIDSTID

En viktig grunn til at normalarbeidsdagen er viktig, er at lange arbeidsdager minsker produktivitet. Det finnes dokumentasjon på at risikoen for ulykker stiger hvis en arbeider mer enn 8 timers dag. Det er neppe noen grunn til å tro at ikke det samme gjelder effektivitet. Slik sett kan vi si at norske tariffavtaler faktisk er produktivitet fremmende ved at de legger rammer for arbeidsdagen. Egen erfaring er at produktivitet utvilsomt synker etter 8–9 timer på arbeid. Samme historie hører jeg fra mange arbeidsplasser, det produseres ikke like mye per time på 12-timers skift som hvis arbeidsdagen er kortere.

KOMPETANSE – FAGARBEIDER OG LÆRLINGER

Kanskje det aller viktigste til slutt. Det norske utdanningssystemet, med stor vekt på fagarbeid og i praksis også betydelig vekt på opplæring på arbeidsplassen og i kombinasjon skole/arbeid, legger til rette for stor kompetanse i alle ledd i verdikjeden. Dette er helt avgjørende for at god kommunikasjon mellom de som utfører arbeidet og mer spesialiserte planleggere skal fungere. Og det er med på å heve tro på egen kompetanse. Dagens konsentrasjon om at arbeid i en sektor som bygning skal gjøres billigst mulig er med på å undergrave fagkompetanse og åpne for konkurranse

utelukkende basert på pris, ikke kvalitet. Klarer vi ikke å ta vare på fagkompetansen er nok de problemene vi nå ser med produktivitetsvekst bare en begynnelse.

OPPSUMMERING

Fagbevegelsen har vært en helt nødvendig aktør i utviklingen av den produktiviteten vi har oppnådd i Norge. Viktige utviklingstrekk, nært knyttet til en idé om at konkurranse er det eneste saliggjørende, både på bedriftsnivå, men også på individnivå, kan få som konsekvens at fagbevegelsen og det kollektive elementet skyves til side. Det vil i tillegg svekke den enkeltes mulighet til innflytelse, og også motivasjon for å bidra med egen kunnskap. Problemet kan svekke kollektiv styrke, noe som også vil skape større forskjeller mellom folk enn det vi har i Norge i dag. I tillegg begrenser også samfunnets samlende tilgang på kunnskap og kreativitet.

Mange av faktorene beskrevet i dette kapitlet bidrar til dette. Språkproblemer svekker fagbevegelsen. Svakere fagopplæring vanskeliggjør kommunikasjon mellom faggrupper. Autoritære ledelsesidealer medfører at konstruktiv involvering av underordnede blir mindre viktig, og i verste fall oppfattes som helt unødvendig. Sentralisering av spesialisert kompetanse, samt outsourcing av viktige funksjoner underminerer et foretak som kollektiv, og gjør det vanskeligere for arbeidstakere å nå fram med både beskrivelse av problemer og løsningsforslag. Organisering av kapital med underleverandører i lange kjeder, vikarbyråer og ansatte med løs tilknytning til oppdragsgiver skaper ikke bare dårligere vilkår for kompetanseoverføring, men også dårligere vilkår for kollektive tiltak.

Skal det arbeides med områder som hemmer produktivitetsutviklingen i Norge, må det ses på de strukturelle problemene som er tatt opp i dette kapitlet. Det er ikke bare et spørsmål om tekniske løsninger, men også et spørsmål om å utnytte befolkningen og arbeidstakeres samlede kompetanse. Dette er en fundamentalt annen innfallsvinkel enn ren kostnadsorientert tilnærming, som egentlig ikke dreier seg om produktivitet.

Skal en arbeide med produktivitet og få med seg et overordnet syn på hva som er viktig i Norge i dag, må områder som følgende være sentralt i arbeidet:

- De ansattes deltakelse i produktivetsarbeid. Forutsetningen for at ansatte skal delta.
- Verdien av relativt små lønnsforskjeller, både for investeringer og motivasjon.
- Har de økte forskjellene vi allerede ser i Norge vært medvirkende til å skape svakere produktivitetsvekst?

- Hva er konsekvensene av mer autoritær styring, inspirert fra amerikansk ledelse?
- Konsekvensene av bruk av underleverandører i flere ledd.
- Skaper egentlig liberale rammebetingelser, f.eks. i dagligvarehandelen, svakere produktivitet?
- Er konkurranse rasjonelt på alle områder i et langstrakt land med liten befolkning?
- Utfordringen fra fremmedspråk, også engelsk.
- Organisering av arbeid med sentralisering av støttefunksjoner og kompetanse – er det reelt produktivitetsfremmende for hele organisasjonen?
- Er trykket på lengre arbeidsdager med konsentrert arbeid produktivitetsdempende?
- Hvordan sikre kompetanse i alle ledd, også tilstrekkelig kompetanse på fagarbeidernivå?

**EN ENKEL
GUT FRA
KABELVÅG**

EN ENKEL GUT FRA KABELVÅG

Av Tellef Hansen

Uttalelsen om den enkle gutten fra Kabelvåg var det Roar sjøl som kom med. Han satt i London med ett år fri fra De Facto, han brukte tida på å ta en master i Politics of the World Economy ved London School of Economics (LSE), og han reflekterte over sin egen klassereise. Fra arbeiderklasse-bakgrunn i Kabelvåg via ti år som arbeider og tillitsvalgt ved Norsk Jernverk i Mo i Rana, til sosialøkonom og daglig leder i Da Facto. Det var ei klassereise i den forstand at han ikke kunne sies å tilhøre arbeiderklassen som foreldrene og arbeidskameratene på Jernverket, men det var ikke ei reise bort fra holdninger og politiske standpunkter. I forskning, utredninger og i skolering av tillitsvalgte har han heile tida vært opptatt av at vi skulle se verden nedenfra med utgangspunkt i vanlige folks interesser. Og dette var ikke en tom proklamasjon. De som hadde gitt oss oppdraget skulle med i prosessen, rapportene skulle presenteres i en form som var leselig og forståelig, og det vi lagde skulle være til nytte for de som hadde bedt oss gjøre jobben.

Roar har vært daglig leder for De Facto i 19 av de 25 årene vi har eksistert, og han har vært økonomiansvarlig fra første dag. De første årene var oppdragshorizonten kort, inntjeninga begrenset, og vi levde stort sett fra måned til måned. I denne oppbyggingsfasen var det viktig å ha en som hadde stålgrep om inntekter og utgifter. Nå er det ikke alltid at utdanning i økonomi er en garanti for edruelig økonomi, så her var det nok i like stor grad arbeiderklassebakgrunnen som slo inn – først tjene, så bruke.

I De Facto er ikke Roar en sjef av den «sjefete» typen. Han leder et arbeidslag av likeverdighet der det er diskusjoner og veiledning som råder, men han er økonomiansvarlig for alt det måtte innebære. Det må rapporteres jevnlig om prosjekter og inntjening. Selv om økonomien i dag er betydelig bedre enn da vi startet, er der ingen tegn til ødsling.

Hvordan Roar er som sjef på andre områder enn i De Facto, har jeg bare indirekte kunnskap om. Han har vært styreleder i en heisbedrift og har hatt en rekke verv i norsk fotball.

Før Nor Heis gikk konkurs i 1993, hadde de tillitsvalgte i bedriften tatt kontakt med Roar og Torstein Dahle med sikte på å få klarlagt den økonomiske situasjonen. For å gjøre en lang historie kort, bedriften gikk konkurs og konkursboet solgte bedriften til de ansatte. Roar ble styreleder og fungerte også som daglig leder i et år.

Det er mye å si om arbeiderstyrte bedrifter i sin alminnelighet og Nor Heis Oslo i sin særdeleshhet, men her skal vi bare trekke fram to forhold. 21 arbeidsplasser ble reddet og et konkursbo som ble kjøpt for 700 000 ble solgt i 2000 for 3,5 millioner. Penger som gikk rett inn i streikefondet til Heismontørenes fagforening.

Den arbeiderstyrte bedriften Nor Heis var en suksess. Vi skal ikke ta fra de ansatte og tillitsvalgte den innsatsen de gjorde for å gjøre dette mulig, men det er min klare oppfatning at uten det knallharde grepet Eilertsen hadde på økonomi og styring hadde dette ikke gått. Hans credo om at en ikke skal ta ut mer goder enn det er økonomisk grunnlag for, var en viktig betingelse for suksessen til Nor Heis.

Innenfor fotballen har Roar gått gradene. Han spilte selv fotball på middels nivå. Organisasjonsaktiviteten startet da han ble trener/lagleder for sønnen i Holmlia sportsklubb. Der avanserte han til leder for klubben, markerte seg og ble valgt inn i i styret for Oslo fotballkrets på 1990-tallet. Fra 2003 var han leder i kretsen. Han markerte seg som breddefotballens mann både i Oslo og i Norges Fotballforbund (NFF) og spilte dessuten en helt sentral rolle i det store kunstgressprosjektet i Oslo kommune, der mer enn 30 gressbaner ble bygd om til langt mer anvendelige kunstgressbaner.

I 2010 gikk han av som kretsleder og ble senere valgt inn i NFFs kontrollkomité, der han nå kontrollerer hva president Hallén bruker pengene på.

I det året De Facto fyller 25 og Roar fyller 60, går begge inn i ei ny tid. De Facto flytter sammen med For Velferdsstaten og Manifest analyse, forlag og tidsskrift i nyrenoverte lokaler på Tøyen. Fra De Factos side har Roar vært en drivkraft for denne samlokaliseringen. Det kunnskapsmiljøet han har vært en viktig bidragsyter til å bygge opp, trengte nye omgivelser både med hensyn til kontorer og folk. Med en gjennomsnittsalder blant de ansatte på nesten 60 år, er det ikke til å undervurdere at det er gongongen for siste runde vi hører i det fjerne, for å hente et begrep fra boksesporten. Ideen er at den kompetansen De Facto har bygd opp gjennom 25 år skal leve videre i nye miljøer som på samme måte som De Facto, er opptatt av å se verden fra interessene til de nede.

Nå vil ikke Roar bli arbeidsledig med det første. Han og De Facto er fortsatt etterspurt, og oppdragene renner inn. Det er likevel tid for å be den daglige lederen redusere noe på tempoet. Du trengs som økonom i klassekampens tjeneste i mange år, men mest av alt ønsker vi at du skal få mer tid til å utfolde deg som den stolte bestefaren du er for Edmund, Ellinor og Theodor.

Hilsen din gode venn og samarbeidspartner

GRATULASJONER

LARS JOHNSEN

1. nestleder Norsk Transportarbeiderforbund og styreleder i De Facto

Både barten og håret til Roar Eilertsen var mørkere da vi for over 25 år siden var samla for å stifte De Facto. Etter flere møter og mange overbevisende innlegg fra både Roar og Tellef Hansen om nødvendigheten av et kunnskapssenter for fagorganiserte, ble De Facto en realitet i 1989.

Blant oss uflidde tillitsvalgte fra transport, heis, bygning, industri osv. framsto Roar på disse møtene som soignert, og siden også Roar var nyutdannet samfunnsøkonom, var det nok noen av oss som var skeptiske til hva han stod for og hva De Facto skulle bli. Vanligvis kommer det ikke mye matnyttig for oss fra økonomene mente vi, men vi tok feil. Roar har sin bakgrunn som industriarbeider og tillitsvalgt i fagbevegelsen, og han har, til tross for utdannelsen, fortsatt sine røtter i denne bevegelsen. Denne bakgrunnen sammen med interessen, nysgjerrigheten, fag- og breddekunnskapen, den inkluderende væremåten og ikke minst gleden av de gode diskusjoner, har vært med på å utvikle De Facto til det det er i dag.

Gratulerer med dagen, Roar og lykke til videre med arbeidet med kunnskapsdeling og kampen om hodet til folk flest!

ANDERS FOLKESTAD

Leder i Unio

De Facto markerer sine 25 år. Og Roar Eilertsen, dagleg leiar, fyller 60. Gratulerer til jublantane! Begge held seg godt. Kondisen er der til fulle. Styrken i fråsparka og snerten i oppspela like eins.

De Facto, med Roar i spissen, skaper debatt, kunnskapsbasert debatt. Dei kjenner kvar-dagane til arbeidstakarar av ulike kategoriar. Og trivst i dialogen med tillitsvalde.

Roar veit kvar han står. Utan å stå stille. Han jattar ikkje med. Han kan vere spiss og tydeleg, og utfordrar både tillitsvalde og andre. Roar og De Facto veit at angrep er det beste forsvar, og forsvar det beste angrep. Alt etter korleis eige lag ser ut – og korleis motstandaren ter seg. Og sanneleg har ikkje Roar hatt tid til å vere fotballeiar i mange år også.

Gratulerer, og lukke til vidare

FORHANDLINGSAVDELINGEN

Handel og Kontor i Norge

Handel og Kontor i Norge har hatt stor nytte av De Factos utredningsarbeid i flere sammenhenger, bl.a. om franchisesektoren. De Facto har også vært suksessfulle rådgivere for våre tillitsvalgte i vanskelige omstillingsprosesser, og vi har ofte engasjert forelesere fra De Facto.

Roar Eilertsen har en rekke ganger vært hos oss på kurs og konferanser for tillitsvalgte, hvor temaet har vært økonomi og regnskap. Han har en sjelden evne til å gjøre økonomi forståelig for vanlige folk – også gjennom sin økonomibok for tillitsvalgte. Med sitt humør og engasjement når han fram til folk. Slik har han og De Facto gjort hverdagen bedre for mange tillitsvalgte. Tilbakemeldingene fra de tillitsvalgte er utelukkende positive. Gratulerer med 25 års aktiv kunnskapsformidling til beste for fagbevegelsen.

ANITA KRISTOFFERSEN SOLHAUG

1. nestleder i NTL

Kunnskap gir styrke

Roar og De Facto har gjennom mange år bidratt til å utvikle kunnskap hos tillitsvalgte på alle nivåer i fagbevegelsen. For å kunne være premissleverandører i debatten rundt offentlig styring har vi som forbund hatt behov for å koble sammen analyse av statens styringssystemer med bruken av avtaleverket. Økonomiske modeller, ledelsesfilosofier og målstyring er kompliserte temaer som krever analyser og strategier. De Facto har vært uunnværlige i dette arbeidet. NTLs alle tillitsvalgte vil ønske deg til lykke med dagen Roar, og gratulere med De Facto!

ATLE TRANØY

Hovedtillitsvalgt i Aker ASA

Frå opphissa diskusjonar om fiskeri og fiskeindustri, olje og miljø, og ikkje minst fotball, til ivrig reisearrangør for trivelige gutteturar – Roar leverer alltid! Saklig, klok og engasjert, men også hinsides sta og temperamentsfull. De Facto sine solide analyser og Roar som person og med sin kunnskap har hatt stor verdi for tillitsvalte i bedrifter og konsern i Aker. Hjarteleg til lukke med dine 60 og De Factos 25. Norsk fagrørslø og venstreside treng slike fyrstårn!

FANNY VOLDNES

Leder Samfunnsøkonomisk enhet i Fagforbundet

Roar Eilertsen har i mange år vært en sentral bidragsyter for ivaretagelse av velferdsstaten og arbeidfolks lønns- og arbeidsvilkår. I utallige rapporter har han vist hvordan man kan få til en mer rettferdig fordeling av verdiskapingen, ikke minst i forbindelse med pensjonsreformen. I anledning hans 60-års dag vil jeg også takke for nyttige diskusjoner som jeg håper kan fortsette framover.

JAN O ANDERSEN

Avdelingsleder, Forhandlingsavdelingen, EL & IT Forbundet

I tider da millionene flagrer og tanker skal tenkes i tanker for å redde venstresida, er det befriende å gratulere Roar med dagen. Helt uten store fakter eller budsjetter har Roar stått i spissen for å bygge opp De Facto til et verktøy faglig tillitsvalgte på alle nivå i fagbevegelsen trenger. Å ha orden på fakta er den første forutsetningen for å kunne vinne kamper. De Facto og Roar har levert. Intet oppdrag for lite, veldig få for store. Tillitsvalgte i klubber, foreninger og forbund er gode til å tenke tanker og utvikle politikk, men vi er avhengig av ulike kompetansmiljø for å ha det rette grunnlaget for våre tanker og vurderinger. De Facto er et slikt kompetansmiljø.

Det er en glede å kunne gratulere Roar med både dagen og livsverket. Tillitsvalgte på alle nivå i EL & IT Forbundet gratulerer og ser frem til et fortsatt tett og godt samarbeid.

HILDE-MARIT RYSST

Leder i SAFE

Kjære Roar, tusen takk, for den gode jobben du i alle disse årene har gjort for norske arbeidstakere.

Du får vanskelige temaer til å bli enkle, du graver i tørre statistikker og gjør de levende, du leverer redelig og objektivt på de tema vi forespør om. Du er i tillegg en veldig hyggelig person, med god karisma og sterk tilstedeværelse. De Facto, som du har bygd opp, står for kvalitet, bred kompetanse og folkelighet. Du har mye å være stolt av, og mye å bygge videre på.

*Gratulerer så mye med dagen og stå på videre.
Med vennlig hilsen alle oss i SAFE*

LEIF SANDE

Leiar Industri Energi

"Industri Energi har brukt De Facto flere ganger for å få rask bistand til tillitsvalgte som har hatt behov for å få utredet vanskelige problemstillinger. Å etablere dette uavhengige kunnskapssenteret var en dristig handling for 25 år siden, og Roar har vært helt sentral i at De Facto har lyktes med å befeste sin posisjon som et nyttig senter for fagbevegelsen. Jeg gratulerer Roar med dette og med 60-årsdagen."

Hilsen Leif Sande

JAN MØNNESLAND

Samfunnsøkonom

Roar har vært sentral i så vel etableringen og videreutviklingen av forskningsstiftelsen de Facto helt fra starten i 1989. Uten Roar ville de Facto neppe hatt den prestisje og gjennomslagskraft som stiftelsen har i dag.

Også før tiden i de Facto var Roar en aktiv og profilert samfunnsøkonom. Ikke minst som økonomisk journalist var han sentral. Når han intervjuet oss noe eldre fagøkonomer, oppdaget vi fort at fagkompetansen lå vel så mye hos intervjueren som hos intervjuobjektene.

Roars evne til å anvende økonomifaget i et samfunnspolitisk perspektiv med fagbevegelsens interesser i fokus, er dessverre mangelvare. Behovet for en bedrift som De Facto må ses i lys av at LOs egen fagavdeling på området i stor grad har vært underlagt lojalitet til regjeringen hver gang Arbeiderpartiet er i posisjon. Dessverre har det vist seg at denne nissen også ble med på lasset ved etableringen av Fafo.

At jeg lett havner i en hyllest til de Facto når jeg skal snakke om Roar, er naturlig. Uten forkleinselse for de øvrige medarbeiderne oppfatter jeg Roars innsats som så tett knyttet opp til bedriftens profil at det blir vanskelig å holde de to sidene fra hverandre.

PEDER MARTIN LYSESTØL

Samfunnsøkonom

Kjære Roar

Gratulerer med 60-årsdagen og med De Facto! Det er med stor glede jeg slutter meg til gratulantene. Nordlending, fagforeningsmann, sosialist og sosialøkonom – har vist seg å

være en kombinasjon som lukter krutt! Det er ikke lite du har fått til og som jeg har all respekt for. Jeg må særlig takke deg for samarbeidet om boka Den Nyliberale revolusjonen (2001), utgitt av De Facto. Jeg tror vi i ettertid kan si at vi var noen av de første her i landet som forutså den nye retningen kapitalismen tok og som advarte mot utviklingen. I denne jobben var vi virkelig «comrade in arms» og greide å utnytte hverandres sterke sider til et bra resultat.

Et lite ønske til slutt: Kanskje kan vi grave mer i marxistisk økonomi i framtida? Her er det spennende utfordringer og behov for mye nytenking! Mange gode hilsener til deg og De Facto

TORSTEIN DAHLE

Høgskolelektor, Høgskolen i Bergen

Smak på denne kombinasjonen: Industriarbeider, faglig tillitsvalgt, journalist, samfunnsøkonom, godt skolert marxist, daglig leder i DeFacto, populær foredragsholder, faglig sterk utreder for fagbevegelsen, sosialt engasjert i nærmiljøet på Holmlia. Pluss en del andre kvaliteter. Kombinasjonen er ganske spesiell. Jeg har vært så heldig å kjenne ham i mange, mange år, og fra tid til annen jobbe sammen med ham. Jeg har fått utallige bekreftelser på at det han gjør, gjennomsyres av en rotfestet vilje til å stille seg på arbeiderklassens side, til å bruke livet sitt til noe som virkelig kan være nyttig i den faglige og politiske kampen. Så topper vi det hele med evnen til å organisere en hel del andre mennesker inn i den samme type innsats. 60 år er ingen alder. Forhåpentligvis ligger det mange år foran ham ennå. Vi trenger ham!

FOR DEN NORSKE FOTBALLFAMILIEN

Yngve Hallén, President NFF

Roar Eilertsen har vært styremedlem, nestleder og leder av styret i Oslo Fotballkrets i 11 år (fra 1998 til 2009). De fleste årene som leder. Roar har en stor innsikt i hele fotballorganisasjonen og bygger sitt arbeid gjennom denne kunnskapen, inkludering og samarbeid. Dette gjør at Roar er svært godt likt i fotballfamilien. Han har alltid vært spesielt opptatt av anlegg og har en stor del av æren for at Oslo de siste årene har løftet frem mange kunstgressanlegg. Roar har selv etter at han gikk av som kretsleder vært en viktig bidragsyter på anleggssiden i Oslo som leder av Anleggskomiteen siden 2006, og som medlem av NFFs kontrollkomité nasjonalt. Vi ønsker han lykke til med sin egen runde dag og jubileet til stiftelsen De Facto. Vi ser frem til fremtidig samarbeid og flere fotballgleder sammen med Roar.

HOLMLIA SPORTSKLUBB

Roar Eilertsen har vært en markant person i Holmlia Sportsklubb gjennom sine lederverv både innen fotballen og i Hovedstyret. Roar har også vært en stor pådriver i forbindelse med våre anlegg. Roar har vært en viktig person for klubben gjennom de årene han var aktiv her – både som spiller og ikke minst gjennom sine verv. Vi vil takke Roar så mye for den innsatsen han har gjort.

STYRER, STYRELEDERE OG ANSATTE I DF GJENNOM 25 ÅR

STYRET VED STIFTELSEN I 1989

Leder	Terje Skog
Nestleder	Anne Carlsen
Styremedlem	Lars M. Johnsen
Styremedlem	Asbjørn Wikestad
Styremedlem	Bodil Konradsen

STYRET I JUBILEUMSÅRET 2014

Leder	Lars M. Johnsen
Nestleder	Rune Andersen
Styremedlem	Elinor Gilberg
Styremedlem	Erik Hagen
Styremedlem	Elisabeth Goffeng

ANDRE SOM HAR VÆRT STYREMEDLEMMER

Sonja Bergesen, Erik Johansen, Dag Christensen, Aud B. Kristiansen (Rypdal), Berit Hobber og Hilde Larsen

STYRELEDERE:

Terje Skog	Fra stiftelsen til 19. august 1992
Anne Carlsen	Fra 19. august 1992 til 18. august 1993
Per Even Holmsen	Fra 18. august 1993 til 4. mai 1995 (død)
Anne Carlsen	Fra 4. mai 1995 til 16. desember 2009
Lars M. Johnsen	Fra 16. desember 2009

ANSATTE I JUBILEUMSÅRET

Roar Eilertsen (daglig leder), Tellef Hansen, Paul Bjerke, Bitten Nordrik, Stein Stugu

ANDRE SOM HAR VÆRT ANSATT

Irma Kalamar (Pasca), Arnstein Leonardsen, Håkon Høst, Marit Wold, Bjørn Lunde, Jens Plathe, Torstein Dahle, Eli Kvamme, Idar Helle og Susanne Slaatsveen.

PRESENTASJON AV FORFATTERNE

Paul Bjerke (f.1952) har vært ansatt i De Facto siden 1998. Han er PhD i medievitenskap (2009) og mag.art i sosiologi (1982) fra Universitetet i Oslo. Fra 1982 til 1998 arbeidet Bjerke i dagspressa. Han har blant annet vært nyhetsredaktør og senere ansvarlig redaktør i Klassekampen. Bjerke er også førsteamanuensis II ved Avdeling for mediefag ved Høgskulen i Volda og har utgitt en rekke bøker.

Roar Eilertsen (f. 1954) har vært daglig leder i De Facto siden 1994. Han er utdannet samfunnsøkonom (Universitetet i Bergen, 1988) og har en master i Politics of the World Economy fra LSE, London (2000).

Tellef Hansen (f. 1948) var daglig leder i De Facto fra etableringen til desember 1994. Han er i dag seniorrådgiver. Tellef har over 40 års erfaring med arbeid i og for fagbevegelsen. Han har vært faglig leder i AKP og er utdannet ved Universitetet i Bergen med en cand.mag. i samfunnsvitenskap (2003) og en master i historie fra samme sted(2010).

Bitten Nordrik (f. 1964) er utdannet sosiolog ved Universitetet i Oslo og har vært ansatt i De Facto siden 2002. I løpet av årene i De Facto har hun gjennomført undersøkelser i privat og offentlig sektor og ofte har problemstillingene vært knyttet til nye styrings-/ledelsestrender og arbeidsmiljø.

Stein Stugu (f. 1953) har vært ansatt i De Facto siden 2005. Fra 1977 til 2007 var han bryggeriarbeider, først på Frydenlund, siden Ringnes. I denne perioden var han bl.a. konserntillitsvalgt i Ringnes og Orkla samt styremedlem for de ansatte i Orklas konsernstyre i perioden 1994–2004.

