

KALDNES PÅ SLAKTEBENKEN

Kaldnes Mek. er et gammelt skipsverft i sjøfarts- og hvalfangerbyen Tønsberg. Det eies av det en gang så stolte hvalfanger rederiet Pelagos, inntil nylig dominert av rederfamilien Bruun. Høyden nådde verftet i første halvdel av 70-åra med serie produksjon av mellomstore oljetankere for dansken A. P. Møller.

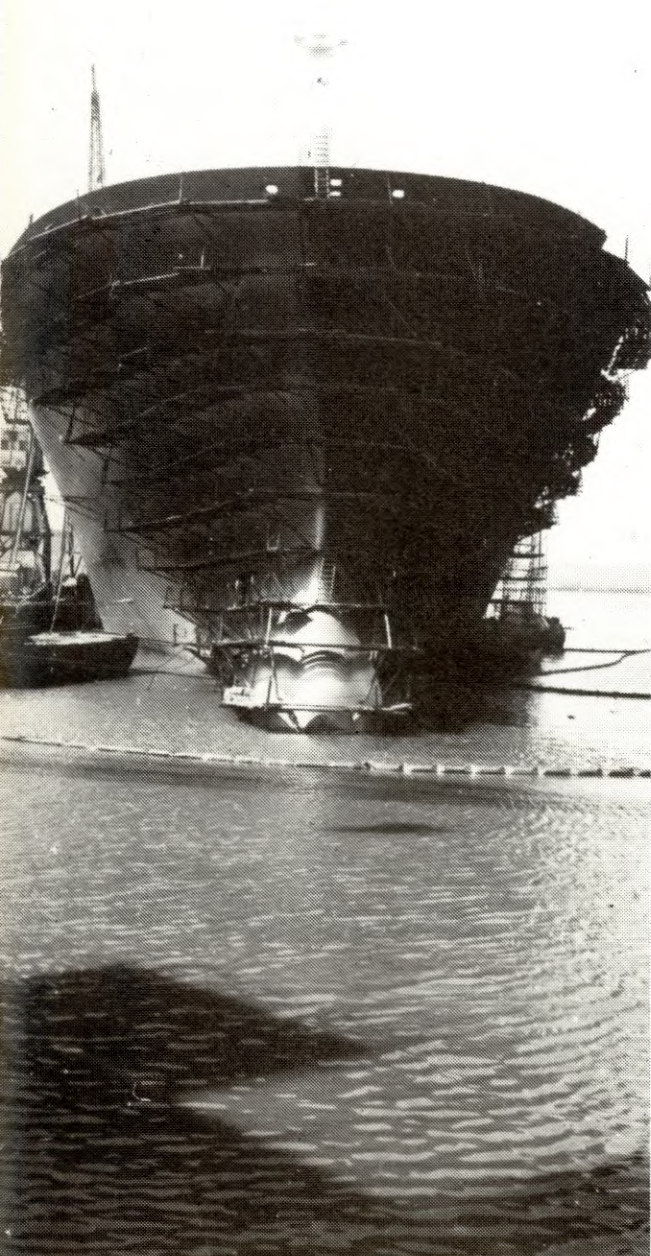
Av Erik Ness

Den gang var det 12-13 00 arbeidere i produksjon, pluss leiefolk og funksjonærer. Idag er bånn nådd(?), med ingen skip i produksjon. Bedriften prøver å leie ut folk og skaffe mindre ståloppdrag.

Årsaken til raseringa av skipsverftet er ikke anderledes enn det Bergen mekaniske, Trondheim mekaniske, Ankerløkken i Sarpsborg og de andre verftene, med få unntak, opplevde på slutten av syttiåra. Men hva gjorde klubben da krisa kom? Hva svarte bedriftsledelsen på «den store utfordringa»; -å holde nok folk i arbeid for å sikre profitten?

En føydal, så en moderne bedriftsledelse

Under gullåra for Kaldnes (1965-1975) var Kaldnes mek. styrt av en allmektig direktør, Per Anker Nilsen, som satte hardt mot hardt i lønnsforhandlingene, alltid svarte med «dårlig råd» når sosiale krav ble reist. Det var en føydal æra over adm.dir. og hans håndslagne menn med teknisk direktør Ragnar Aasland i spissen. Dette skapte et grunnlag for et styrket arbeidskollektiv, en styrking av klassebevisstheten. Jeg vet ikke om jeg noen gang har opplevd klassemotsetningene så anskueliggjort som under dåpssermoniene til det ene nybygget etter det andre. Bortsett fra rett før første mai var dåp for sjøsetting det mest gunstige sted og selge



FAGBEVEGELSEN

den kommunistiske arbeideravisa, Klassekampen. Tenk dere A. P. Møller, Dyvi & Co. i sine mercedeser og privatsjåfører. En gang hadde de skaffet seg en engelsk to-etasjer buss for å kjøre gjestene de tre kilometrene til hotell Klubben til laks og bedre viner. Tenk dere et par hundre menn iblå kjeledresser som står rundt døpefontenen med skeive smil, og kommentarer om champagneflaska som som aldri burde vært vraka mot skutesida, om — «dem og oss».

Den føydale lederstilen og de mange episodene folka husker med Dreggen (Anker-Nilsen) og Ragnar (Aasland, teknisk direktør) laga et hatsk forhold til bedriftsledelsen. Folk venta seg aldri noe fra den kanten. Da Dreggen gikk av med pensjon i 1983 vanka det verken blomster eller gaver. Arbeiderne uteble til og med fra en enkel avskjedsermoni på bedriften. Det hadde vært hyklersk å stille opp. «Han gjorde aldri noe for oss».

Problemet med alle disse åra var at det i liten grad var noen som satte ord på følelsene og hatet. Det blei med få unntak på det følelsesmessige planet. «Alle» var enige om viktigheten av å styrke bedriftens økonomi. At motsetningene var uttrykk for klassemotsetninger ble ikke gått nok forstått. Produktivitetsarbeid og samarbeidsorganer blei forsøkt gjort effektive for å styrke demokratiet, og ut fra en holdning i ledelsen av klubben fra Skytøens dager som klubbformann: vi er avhengige av hverandre — vi er tross alt i samme båt. Dreggen har mang en ansvarlig klubbformann å takke for at åpen konflikt ikke var vanlig - selv om sinnet på slutten av syttiåra førte til en «viss ureglementert oppførsel/aksjoner.» Blant annet var det overtidsnekt på et meget gunstig tidspunkt som ga lønnstillegg midt under lønnsstoppen. Det var et grunnplansopprør. Når forhandlingsutvalget fortalte ledelsen at de ikke sto bak, var det helt sant.

Så skjer det noe

Jeg har akkurat nevnt det ;Dreggen (Anker-Nilsen) går av med pensjon, inn trer en ung dynamisk mann midt i tredve-åra; Didrik Schnitler.

Han skjønnte umiddelbart to ting ;

— Føydaltida er over. Åttiåra er kommer for å bli. (Hvertfall sju år til.)

— Kaldnes mek. slik det ser ut nå (1982-83) har ingen framtid, her må sterkere lut til.

I løpet av kort tid fikk mannen satt sammen et moderne styre i bedriften som tenkte industri og profit. Gubbeveldets tid var over. Bruun-familien var ikke bare skvisa fra styret (med diverse hundretusener over bordet som takk for innsatsen, og; deilig å bli kvitt deg), men uten noen som helst reell innflytelse på utviklinga. Schnitler strigla Aaslendingene, innførte «på fornavn-stilen» (Hei, Ragnar og Trond!) og innkalte til jevnlig allmøter med plansjer, prognoser, redgjørelser om utviklinga i Nordsjøen og «Hva er vår nisje»...? Han skulle gjøre sitt. Vi måtte gjøre vårt. Vi måtte bli «best i klassen». Det var eneste mulighet.

Tomme dokker er utsiktene for norsk verftsindustri, her representert ved Rosenberg. FOTO: KLASSEKAMPEN

Folk blei med engang slått av den store forskjellen mellom Schnitler og Dreggen. Folk likte Schnitler og trodde han var ærlig når han la fram tall og materiale, og det tror jeg han var. Kaldnes-klubben hadde ingen stil med skikkelig informasjon til medlemmene. Det meste stoppa hos tillitsmennene i klubbstyret. Aldri var folk så mye med på hva som skjedde. De fulgte utviklinga. Allmøtene var stappa - også under de store permitteringsperiodene. Klubben derimot hadde store problemer med å skape en brøkdel av den interessen det var for allmøtene. Nå skal man ikke overdrive direktørens sjarmoffensiv, men det var dyktig gjort, og en forutsetning for å få til de endringene i bedriftstrukturen som fulgte.

Divisjonering

Schnitler begynte å dele opp Kaldnes i adskilte avdelinger, men egne regnskap og ledelse, såkalt divisjonering. Det førte til;

— At Kaldnes mek. inngikk et 50-50 samarbeid med det nederlandske storkonsernet innen offshore, de Groot, om å opprette et nytt selskap inne på Kaldnes' område. Halvparten av aksjekapitalen hver, penger både fra Kaldnes mek. og de Groot, og en ny svær hall for offshore-produksjon. Den dag i dag blir denne arbeidsplassen skydd som pesten av det store flertall av leiefolk i distriktet og de få Kaldnes-folk som flytta over. Dette skyltes en arbeidsledelse med de Groot for tid og slavedriverpraksis.

— Vi fikk egen truck-divisjon, eget A/S osv. Kaldnes kjøpte for noen år siden Hegg truck, og produserer fra da store gaffeltrucker inne på Kaldnes-området. Elektriker-verkstedet ble fra 1. januar i år overtatt av leiefirmaet Procon. Salget av deler av produksjonen inne på Kaldnes mek.s beite er et viktig ledd for å pulverisere det engang så store verftet.

— I tillegg ble det oppretta en engineer-divisjon (Keftech) i samarbeid med Framnæs inne på Kaldnes-området. Og Kaldnes de Groot offshore som er uten arbeidere, men som administrerer hook-up jobber i Nordsjøen. (Sammenstillingsjobber med folk fra Kaldnes mek. og prosjektansatte/leiefolk).

For Kaldnes folka betydde dette;

— Noen, de beste og ofte de yngre fikk jobber i Nordsjøen. De eldre, ikke faglærte og de unge uten nok ansiennitet for olja, de med ett eller annet helse-trøbbel, og de som var i feil avdeling (f.eks lager, transport osv.) gikk i lengre perioder permittert (engang gikk jeg åtte måneder) og er i dag permittert, bortleid eller slutta.

Klubben og forbundet

Det er vanskelig å forstå Kaldnes-klubbens manglende svar på «den store utfordringen» — kampen mot en



systematisk rasering av det gamle skipsbyggeriet — uten å skjønne forbundsledelsens forhold til klubbledelsen.

Lars Skytøen kommer fra Kaldnes og kjenner klubben og de tidligere klubbformennene. De personlige bånd og at klubben har vært leda etter samme politiske linje som i Skytøens dager, har gjort Kaldnesklubben til «vennligsinna». Dette i motsetning til de andre klubbene som gjennom hele skipsbyggingskrisa retta skarp kritikk mot forbundet og mangelen på tiltak og ledelse i kampen for arbeidsplassene. Mens andre verftsklubber i liten grad trakk forbundsledelsen med på råd om aktuelle faglige saker, mente de greide seg best sjøl, ble forbundsledelsen ved Skytøen av klubben på Kaldnes oppfatta som den nærmeste å rådspørre. Det var altså både faglige og personlige bånd som skilte Kaldnes fra flertallet av de andre klubbene.

Man skulle tro Skytøen som fagforeningsmann i Jern og metall hadde sagt nei til en slik nedbygging uten sikre garantier for nye arbeidsplasser. Det gjorde han ikke. Hele den sosialdemokratiske tankegangen går ut på å tilpasse arbeidsfolk det kapitalistiske markedet. Dette i motsetning til den revolusjonære tradisjonen som stiller krav til retten til arbeid først og gjør

kampen for denne retten til et prinsipielt spørsmål.

Lars Skytøen og klubbformann på Kaldnes Svenn Eriksen hadde samme kongstanke;

At fagbevegelsen skulle gå i spissen for en fornuftig plan for nedlegging av arbeidsplassene i verftsindustrien. Spørsmålet for dem ble hvilke verft bør bestå? Hvilke verft bør nedlegges? Åssen finne eierstrukturer som er mer tilpasset markedet, som styrker konkurransevnen? Denne «ansvarlige» tankegangen dvs. ansvarlig for borgerskapets tankegang, på kapitalens premisser viste seg konkret da det forelå en plan for sammenslåing av Kaldnes og Horten i forfjor. Planen gikk ut på å betrakte Kaldnes som et plate-verksted og Horten som et utstyrs-verksted. Dette ville bety en kraftig reduksjon i antallet arbeidsplasser. Dessuten var Horten redd for nedlegginga av offshore-avdelinga si til fordel for Kaldnes de Groot. Dette var en plan i beste Ulveseth stil og vant gjenklang hos Skytøen/Eriksen.

I tråd med tradisjonene ble Horten og Kaldnes klubbene innkalt til forbundets kontor for å drøfte saken. At Skytøen ga Kaldnes-klubbens forhandlingsutvalg en skrape fordi de hadde sendt både klubbformann og nestformann (som var meg), forklarer at hensikten ikke var å drøfte saken på fritt grunnlag, men å få til

FAGBEVEGELSEN

en akseptering av sammenslåingsplanen. At Kaldnesklubben sjøl ville bestemme hvem de ville la seg representere med, var en ukjent tanke i maktas høyborg.

Uenigheten dreide seg først og fremst om å stille prinsipielle krav om å sikre *alle* arbeidsplassene. Takket være Hortenklubben som hadde en skikkelig og demokratisk behandling av denne saken blei det fatta et fellesvedtak som nettopp understreket kravet om arbeid til alle. Konsekvensen av kongstanken til Skytøen og Ulveseth-utvalgets innstilling ville vært katastrofal for Jern og Metall. Nå er antall arbeidsplasser redusert mye mer enn det Ulveseth-utvalget la opp til, men heldigvis er det ikke skjedd etter en nedbyggingsplan vedtatt i forbundet.

Denne industriminister-linja vant fram på Papirarbeiderforbundets landsmøte i 1975. I følge Per A. Johnsen, Samorg formann i Larvik, vedtok Papirs landsmøte ei liste over hvilke arbeidsplasser som burde bestå og hvilke som skulle nedlegges. Han sa dette som svar på spørsmålet om fagbevegelsen har en strategi for arbeidsplassene. Problemet er ikke at den DNA-kontrollerte ledelsen i de fleste fagforbund ikke har en strategi. Problemet er at denne strategien går ut over arbeidfolk, at det ikke skal reises kamp mot at arbeiderklassen skal bære byrdene av den kapitalistsiske krisa.

Men: Papirs vedtak var logisk og er den ytterste konsekvens av det Ulveseth, Skytøen og hans fotfolk står for. En annen konsekvens er følgende utsagn:

«Folka vil ikke slåss».

Dette var Svein Christiansens svar på utallige skipsbyggingskonferanser da det ble krevd aksjon — ikke bare fra AKP-erne men av stort flertall av utålmodige klubbformenn som så arbeidsplassene sine skrumpe inn og forsvinne. Man ville så gjerne, men det var folka som ikke ville. Det var omkvedet for å hindre mer militante demonstrasjoner og aksjoner. Denne sytinga gjentok seg gang etter gang og hadde en av sine tilhengere i klubbformannen på Kaldnes, Svann Eriksen.

Åssen var virkeligheten? Ville ikke folk slåss eller sto folk klare? På de plassene der klubbledelsene stilte seg i spissen ble folk aktivisert og var lette å mobilisere når de skjønnte hva det dreide seg om. Det var situasjonen på Horten, Drammen, flere andre, men i liten grad på Kaldnes.

Ove Stumo, klubbformann på Rosenberg, sa på en skipsbyggerkonferanse i Horten at nå måtte folk slutte å syte og heller vise at de var arbeiderledere. Oslofjordkonferansen tok konsekvensen og Bastøy-aksjonen fikk fagforeningsfaner og folk med fra hele Oslofjorden på marsjen til Stortinget.

Opp mot denne arbeiderleder-linja står syte-linja. At Kaldnes tilslutt var med å tok initiativet til demonstrasjonen i Oslo, må Hortens-klubben få æra for. Jernringen (de mest partitro DNA-erne på Kaldnes) har alltid stått sterkt i klubbstyret og deres syn om det umulige i

å få folk innover til Oslo med Bastøy-ferja, hadde nesten vunnet. Det som fikk det til å tippe over var at Horten tilbød seg å fylle opp de plassene Kaldnes ikke greide på sin kvote. Kaldnesarbeiderne skuffa slett ikke, og vi dro med to busser til ferjeleiet i Horten der turen gikk videre inn fjorden med Bastøy-ferja til Stortinget.

Syte-linja er ikke uttrykk for at de som sto for den er udugelige eller talentløse. Nei, den har klar sammenheng og en naturlig konsekvens av nedbyggingslinja. Syte-linja var *ett* svar for å avlede kravet om aksjoner. Hadde det vært opp til disse, hadde det ikke blitt noen Bastøy-aksjon.

«Det nytter ikke å streike seg til arbeid»

Dette var en annen og ikke ukjent gjenganger fra klubbmøtene på Kaldnes og fra forbundsstyrets representanter. Det er en ektefødt bror av sytelinja, og er på det nærmeste en prinsipiell avvisning av arbeidsnekt.

Kaldnes sto stille en time i nye og ne, mot et DNA-budsjett en gang som reduserte støtte til skipsbygging, mot ei DNA-regjering som ikke dirigerte ei ferje fra Jahre til Norge og Kaldnes, men som i stedet ble bygd i Kiel, og noen ganger mot Høyre-regjeringa.

Men disse dråpene utgjorde aldri noen trussel. Sammen med de andre klubbene kunne Kaldnes virkelig vært en trussel, og en styrke for de industripolitiske kravene og kampen mot arbeidsløshet.

Fagre ønsker gir ingen vår. Ikke nytter det å ønske seg trygge arbeidsplasser heller. De må kjempes for, streikes for, aksjoneres for, trues for. Og allikevel vil kapitalismen i de fleste tilfellene seire og folk vil miste jobben. Poenget er at kampen må reises. Av og til vil vi også seire — som arbeiderne ved Upper Clyde-verftet i Scotland eller lokalsamfunnet Tyssedal. Å reise kampen er nødvendig hvis arbeiderklassen skal være klassebevisst og få sjøtillit. Også derfor må nederlag ikke aksepteres uten sverdslag.

Horten-affæren

Klubbformenn som tilhører en tradisjon med passivering av medlemmene, egenrådige avgjørelser, ikke fostring av nye tillitsmenn og nye «kronprinsere» får en helt spesiell stilling. Det er ikke det at de er så populære, men tilsynelatende ser det ut som at klubben er avhengig av dem. De blir gjenvalgt år etter år. Så også på Kaldnes.

Et eksempel på klubbformannens stilling på Kaldnes er at han ikke blei kasta som klubbformann etter sine uttalelser i avisa høsten 1984 om Horten Verft.

Horten var truet med konkurs og krevde statlig støtte og hjelp. Det er da Schnitler går offensivt ut både i radio, TV og avisene og advarer mot støtte til naboerftet fordi det kan føre til at problemene skyves over på andre bedrifter. Med andre ord, en klar oppfordring om å nedlegge Horten Verft, slå det konkurs. Svann Eriksen følger opp: «Hvis Horten skal inn i offshore, er jeg engstelig for min egen arbeidsplass.

Man må nok se i øynene at det er nødvendig med en viss nedtrapping i Horten også». (Tønsbergs blad 24. november 1984).

Det er ingen overdrivelse å si at Eriksen var den mest upopulære og æresskjelte mannen i Horten siste uka av november. En ting er administrerende direktør Schnitler. En helt annen ting er klubbformannen på nabovertet.

Det over tjuetalls store klubbstyret på Kaldnes ble innkalt til felles klubbstyremøte i Horten for å rense luften. Hvor rein luften ble skal jeg ikke si noe om, men det kom omsider en oppklaring/beklagelse i avisene.

Det forteller en god del om klubben og klubbformannens stilling når disse uttalelsene ikke vakte en storm mot klubbformannen inne på Kaldnes. Kritikken gikk som vanlig i krokene og ble også reist i klubbstyret. Men det var ikke et grunnlag i klubben for å vinne gjennom med et mistillitsforslag. Det var en desorganisert klubb som på en levde på sida av det klubbkontoret stelte med. Å reise kritikk ble ofte regna som krangel.

Oppsummering

Det ble ingen kamp mot oppsplittinga og nedbygginga av Kaldnes. Hovedgrunnen til det var at den rådende linja med tilpasning og passivitet ikke møtte en opposisjon som var sterk nok, eller som ble sterk nok til at denne linja ble nedkjempet.

Alle det nære personlige og politiske båndene til denne linjas strateger, forbundsledelsen, var en viktig sak. Videre at den tradisjonelle ledelsesmodellen i fagbevegelsen med passivering av medlemmene, var satt ut i livet i ekstrem grad på Kaldnes.

Kommunister karakteriserer alltid sosialdemokratisk politikk for å være borgerlig. I dette tilfellet er det interessant at forbundet, flertallet i klubbstyret og spesielt klubbformannen hadde sammenfallende synspunkter som bedriftsledelsen på Kaldnes. Schnitlers strategi, sammenslåingsplanene for Horten og Kaldnes, og til og med et lønnsnedslagstilbud for et mindre reiseoppdrag ble akseptert og svelget med hud og hår. Her gjaldt det å stå sammen med direktøren for å bli «best i klassen». En prinsippløs tilpassing til markedet uten å reise (en prinsipiell) kamp med krav om å sikre alle arbeidsplassene.

Dette har gjort at Kaldnes fremstår idag som et gunstig investeringsprosjekt. Gjennom oppkjøp av aksjer i Pelagos sikrer børshaiene og kremmeradvokatene seg makt over Kaldnes i beste Laly-stil. Utsiktene for en Tønsberg-variant av Aker-Brygge, er ikke urealistiske spekulasjoner, men en mulighet. □

Lars Skytøen og klubbledelsen på Kaldnes hadde samme kongstanke, — å gå i spissen for en «fornuftig» plan for nedlegging av arbeidsplassene i verftsindustrien. DNA-ledelsen har en strategi for arbeidsplassene, problemet er at strategien går ut over arbeidsfolk.

FOTO: KLASSEKAMPEN



FAGBEVEGELSEN

PRIVATISERING AV HELSEVESENET

Verden over foregår det en privatisering av det offentlige i stort format. Dette gjelder de fleste land i Vesten, men også land i den tredje verden. Det siste året har norske politikere, helseforskere og helsearbeidere reist til England for å studere erfaringene med privatisering.

England er interessant å sammenligne seg med fordi det offentlige helsevesenet er ganske likt det norske. Privatisering av offentlige tjenester har kommet langt i England og er et av de mest sentrale elementene i Thatcher-regjeringas strategi.

Av Goggi Sæter

Helsevesenet, National Health Service (NHS), er fra topp til bunn kontrollert av regjeringa gjennom ministeren for helse. Det betyr at de sentrale myndighetene hele tida kan håndplukke de som skal lede de regionale og lokale helsemyndighetene. På denne måten kan de sikre at pålegg ovenfra blir fulgt. Fagforeninger og folkevalgte organer kan velge medlemmer til «helseråd» som styrer den regionale og lokale helsetjenesten. Men samlet har de bare en tredjedel av medlemmene. Offentlige tjenester *utenfor* helsesektoren er styrt av folkevalgte organer, tilsvarende våre fylkesting og kommunestyre. Det er årsaken til at en rekke Labour-kontrollerte kommunestyre o.l. har klart å motsette seg pålegg fra myndighetene sentralt om å privatisere.

Helsetjenester på anbud

Men innen helsevesenet har altså organisasjonsmodellen sikret at Thatchers privatiseringslinje har blitt satt ut i livet. Det har skjedd ved at alle institusjoner har blitt pålagt å sende ut tjenester som renhold, matlevering, vask, vedlikehold, gartnerier etc. på anbud i det private markedet. Dermed har private firmaer, ofte landsomfattende kjeder, kommet inn som kontraktører på forskjellige tjenester.

For at de private firmaene skal kunne levere anbud som er lavere enn det som tidligere var de interne kostnadene, er de nødt til å tilby de ansatte dårligere betingelser. De fleste blir ansatt på midlertidige kontrakter, nesten alltid kortere enn to år. Etter to år trer nemlig et utvidet oppsigelsesvern i kraft, og for å omgå det blir folk ansatt på stadig nye kontrakter.

Men de færreste blir likevel i disse firmaene så lenge som to år. Arbeidet er knallhardt, mens ferie- og ulike trygderettigheter knyttet til arbeidsforholdet er sterkt redusert. Hvorvidt lønnsnivået er under eller på høyde med det som gjelder innen NHS varierer, men de færreste får jobbe full dag. Utstrakt bruk av deltid og arbeid til alle døgnets tider uten kompensasjon er vanlig. I noen tilfeller baserer firmaene seg på folk som jobber mindre enn 16 timer pr. uke — da slipper de også å betale arbeidsgiveravgift og sosiale avgifter for de ansatte.

Legene driver privat medisin

Legene har også en spesiell ordning som bidrar til privatiseringa. Legene har avtale om at de en viss del av arbeidstida har adgang til å drive privat medisin. Da kan de enten bruke det offentlige sjukehuset med alt dets utstyr, eller de kan jobbe i private klinikker, eventuelt med private oppdrag hjemme hos folk. Det verserte mange historier om hvordan legene utnyttet disse ordningene til å skaffe seg urettmessige ekstrainntekter. Folk blir forespeilet flere måneders ventetid dersom de velger behandling i det offentlige sjuke-systemet, mens de kan bli «reparert» på dagen privat. Sammen med andre forhold bidrar dette til å svekke det offentlige helsevesenet.

Eldreomsorg

Eldrebolegen hadde også satt fart i privatiseringa. Myndighetene hadde kjørt en kampanje for å få bygd ned det som fantes av eldreinstitusjoner, mens behovet



Et stort omfang av offentlige tjenester bli privatisert i England. Innafor sektorer som kommunikasjon, energitilførsel og kommunale tjenester blir aksjer i offentlige selskaper solgt ut til private,

er flere plasser. Begrunnelsen var at «nå skulle nærmiljøet ta seg av de eldre og gi dem en verdig alderdom...» Selvfølgelig ble det ikke bygd ut tilbud til de eldre lokalt, og resultatet er en oppblomstring av såkalte «nursing homes». Enhver som får avtale med en «sjukepleier» (tilsvarende våre hjelpepleiere) om tilsyn, kunne ta inn eldre i et ledig rom i huset sitt. For dette får de fra 200-600 pund pr. uke av myndighetene slik at det regnes som en svært lønnsom gjeskjeft. I tillegg er det en rekke pensjonater som har begynt å leie ut rom på langtidsbasis til eldre som ikke har noe sted å gjøre av seg. Dette er resultatet av at «lokalmiljøet skulle ta seg av de eldre...»

Salg av aksjer

Men privatiseringa skjer på flere forskjellige måter. Salg av aksjer og eiendommer er en av dem. Innafor

ofte ved at de mest profitable delene av et selskap ble splitta opp for salg.

FOTO: KLASSEKAMPEN

flere sektorer ble aksjer i offentlige selskaper solgt til private. F.eks. ble alle institusjoner innafor helsevesenet pålagt å selge tjenesteboliger (som de ansatte sjelden hadde råd til å kjøpe sjøl), landeiendom (de offentlige sjukehusene sitter med store landeiendommer fra gammel av) og alt annet av fast eiendom som kunne omsettes på det private markedet. En allmenn oppfatning blant fagforeningsfolk var at disse salgene fungerte som en viktige statsfinansiell inntektspost, som i sin tur skulle brukes til å gi skattelettelser foran neste valg. Bare salget av British Gas Corporation, som nå ble endelig forberedt, var ventet å tilføre staten rundt 100 milliarder kroner i inntekter. For å gjøre slike deler av den britiske økonomien attraktiv for private investorer blir de offentlige selskapene ofte splittet opp slik at de mest profitable delene kan bys ut til salg. Staten blir da sittende igjen med ansvaret for de områdene som må

FAGBEVEGELSEN

drives med underskudd, og det politiske grunnlaget for nye nedskjæringer blir sikra.

Fagbevegelsen

Det finnes ingen enhetlig oppfatning i fagbevegelsen om hvordan en skal møte oppsplittinga og privatiseringa av det offentlige helsevesenet. Det hadde foregått en del diskusjoner om hvordan organisasjonene skulle stille seg til arbeidstakere som tar jobb i private firmaer. Konklusjonen var etter det vi forstod at det ble ansett som en oppgave å organisere flest mulig av disse. Men ettersom flere arbeidsgivere ikke godtar fagorganisering var resultatet at medlemstallet i fagbevegelsen går ned.

Interne anbud

Overføring av oppdrag til private firmaer fører selvfølgelig til at antallet arbeidsplasser blir redusert innen det offentlige helsevesenet. I et forsøk på å møte disse problemene har det utviklet seg en praksis med at administrasjonen på sjukehusene leverer inn egne anbud for sine ansatte, i konkurranse med de private firmaene. Fagforeningene reagerer ulikt på dette. Betingelsen for å bli «konkurransedyktig» er naturligvis at de «interne anbudene» legger opp til enda hardere betingelser enn det de private opererer med. Men sider ansatte i NHS er sikret en viss minstelønn og en del andre sosiale rettigheter, må innsparingene skje i form av reduksjon i antallet ansatte og at de samme arbeidsoppgavene skulle utføres på kortere tid.

De mest militante fagforeningene avviser praksiser med «inhouse tendering», og i noen tilfeller hadde de også streiket mot slike utspill. Men spørsmålet er såpass kontroversielt at ledelsene i fagforbundene ikke går ut med noe klart standpunkt.

«Nye arbeidsformer»

I ganske mange tilfeller har de ansatte som blir rammet av privatiseringa streiket mot planene. Det finnes eksempler på vellykkede aksjoner, men regelen er at de har endt med tap. Mangel på støtte fra andre fagforeninger i samme institusjon og i området rundt, en generelt demoralisert arbeiderklasse etter nederlaget i gruvestreiken og erfaringene fra en langvarig lønnskonflikt innen helsevesenet i 1982, gjør vilkårene for kamp vanskelige. På topplan blir denne situasjonen utnyttet til å starte en diskusjon om andre arbeidsformer fra fagbevegelsens side. Det snakkes mye om lobbyvirksomhet og samarbeid med myndighetene.

Det er en utbredt oppfatning at fagbevegelsen er kommet kort i å utvikle en strategi for å møte privatiseringa. Lenge har en vært i en defensiv posisjon hvor en var tvunget til bare å si nei til alle framstøt fra myndighetenes side. Fra flere blir det hevdet at en endring nå er på gang. Stadig oftere blir privatiseringsframstøtene møtt med avanserte motmeldinger som går inn på hva som blir de økonomiske, faglige og



praktiske konsekvensene av privatisering.

Dette har ført til at en rekke rettsaker nå er på trap-pene, fordi lovfestede minstestandarder ikke var oppfylt. Videre har fagforbunda etter hvert valgt å møte privatiseringa med å ta utgangspunkt i disse problemene. De utdanner sine tillitsvalgte til å bli i stand til å gå inn i anbudsdokumentene for å få skjerpet kravene til standard på det arbeidet som skal utføres. På denne måten prøver de å tvinge de private anbudene opp, slik at kontraktørene i beste fall ikke skal bli kon-



FAGBEVEGELSEN

Organisasjonsmodellen i helsevesenet er kontrollert av helseministeren. Dette sikrer at Thatchers privatiseringslinje blir satt ut i livet.

FOTO: KLASSEKAMPEN

med å bringe de ulike fagforeningene sammen, slik at de kan opptre enhetlig i forhold til det som skjer. I tillegg jobber de systematisk med å trekke forskjellige grupper intellektuelle med for å utvikle alternative og offensive forslag til hvordan helsevesenet i regionen kan bygges opp. De gjennomfører spørreundersøkelser i befolkninga om hva folk forventer av ulike reformer, og de lager møter med politikerne der helsevesenet blir diskutert. Et sentralt punkt i deres filosofi er å jobbe for at et utvidet helsebegrep skal ligge til grunn for planlegginga. På denne måten håper de å få stadig større grupper av befolkninga i opposisjon mot myndighetenes privatiseringspolitikk, og å skape et politisk grunnlag for kollektive løsninger.

I hovedsak synes tankegangen deres å ha mye for seg, sjøl om reformismen ofte slår igjennom. F.eks. blir det lagt vekt på en moralsk mobilisering av folk for å få dem til å se på offentlig virksomhet «som sin egen».

Privatisering etter den modellen som er beskrevet foran, med å splitte opp virksomheter og sette ut på anbud alt som kan gi profitt for private selskaper, blir også brukt i stor utstrekning i annen offentlig virksomhet. I lokalsamfunnene blir kommunestyre og ulike «vesener» pålagt å sette søppeltømming, renhold, vedlikehold etc. ut på anbud. Disse påleggene er i flere sammenhenger blitt sabotert av lokale myndigheter der Labour sitter med flertallet. Slik sabotasje er blitt et så stort problem at myndighetene nå har laget et nytt lovforslag som skal tvinge alle lavere nivåer til å gjennomføre anbudspraksisen. De umiddelbare protestene har vært så omfattende at forslaget er trukket tilbake inntil videre.

Konklusjon

Privatisering av offentlig virksomhet foregår fortsatt i stor stil, og vi fikk inntrykk av at det ble gjennomført i alle deler av samfunnet. Metodene for privatisering varierer: De viktigste elementene er salg av aksjer, hele selskap, eiendommer etc. Oppsplitting og kommersialisering av alle deler av offentlig virksomhet som kan drives på profittbasis. Privatiseringa gjør offentlige tjenester dårligere og dyrere, og klasseskillene i samfunnet forsterkes. Dette er et angrep først og fremst på kvinnene som dominerer det laveste sjiktet (og mellom-sjiktet) innafor helseinstitusjonene. Fagbevegelsen kom altfor seint i gang med en egen strategidebatt om hvordan privatiseringa skulle møtes, og de har fortsatt store problemer med å takle den. Privatiseringa fører til at fagbevegelsen mister medlemmer, og de generelle arbeidsvilkåra for folk har blitt mye dårligere. Jo lenger ned i systemet du befinner deg, jo hardere blir du

kurransedyktige. I en del sammenhenger har fagforeningene lyktes med denne taktikken. Resultatet er at det nå verserer et internt dokument der sentralledelsen i NHS pålegger de lokale helsemyndighetene å legge større vekt på de private firmaenes betalingsevne og mindre vekt på standardkravene.

Enhet

I «The Who Cares Campaign» i Oxford arbeider en



Fagbevegelsen kom alt for seint igang med en strategidebatt om hvordan privatiseringa skulle møtes. Her fra St. Benedicts hospital som ble okkupert i protest mot myndighetenes planer om nedlegging.

FOTO: KLASSEKAMPEN

ramma. For en del godt kvalifiserte grupper innen hel-sevesenet har privatiseringa og konkurransen ført til at de har fått en noe sterkere stilling på arbeidsmarkedet. Fagforbundene vi var i kontakt med hadde mye skriftlig materiale som var brukt i propagandaøyemed i enkeltsaker. Men de hadde lite samlet statistikk og mate-

riale på hva som skjedde på landsbasis, og samarbeidet dem imellom synes å være et problem selv om de understreket at det i denne forbindelsen var en utvikling i positiv retning.

Vi skal være forsiktige med å mekanisk overføre erfaringene fra England til norske forhold. Til det trengs flere og grundigere undersøkelser. Men privatisering er ikke et særegent engelsk fenomen. Det er en eksplosiv utvikling av privatisering også innafor det norske hel-sevesenet. Og det ville være naivt å tro at det vil stoppe med dette. □