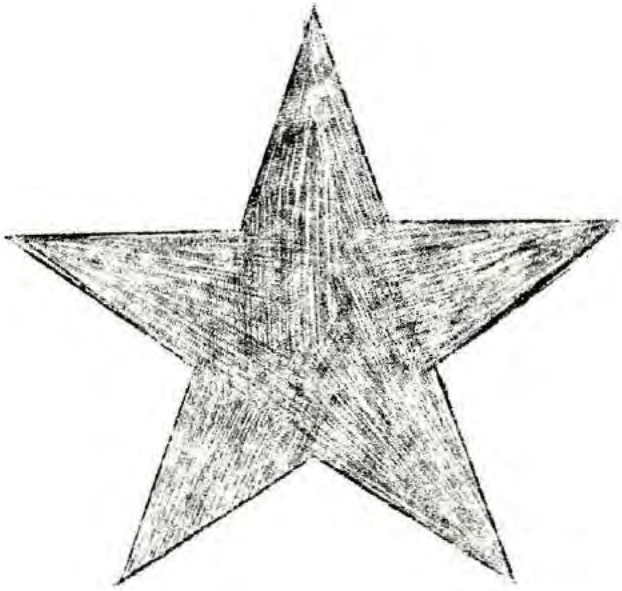
ARKIV

FAGLIG BULLETIN

FRA HERØYA KJEMISKE LAG AV SUF NR-3/68

Innhold: Samarbeid og Arbeidsforhold
av Ragnar St[redacted]

Taylorsystemet
av V. I. Lenin



Porsgrunn/Skien SUF Trykk

SAMMARBEID OG ARBEIDSFORHOLD

Utrykk som "vi er alle i samme båt", "trivsel på arbeidsplassen", samarbeid, toleranse, tvingende nødvendig, forståelse bedriftsdemokrati, o.l. er utrykk som vi (Hydroarbeidere) stadig hører. Det er pene ord, det er pene utrykksmåter. Bedriftsledelsen sier disse ord og setninger, og vår forening (HAF) stemmer med. Vi skulle tru at om vi ikk har et paradis så burde i det minste alle være fornøyd og glade. Her flins ingen klasser. Men ord kan ikke dekke over virkelighet. Det er misbruk av pene ord og setninger.

La oss se litt på utrykket"vi er alle i samme båt"
PÅ Norsk Hydro har vi grovt to grupper mennesker. Den ene er de som selger sin arbeidskraft (arbeiderene, lønns-slavene) her er også medberegnet fonksjonærene. Til denne gruppe hører de mennesker som produserer, vedlikeholder, planlegger, bygger nytt, kort sakt de som utgjør bedriften, og som har skapt den.

Den andre gruppen er de som kjøper arbeidskraft og som har eiendomsretten til bedriften (aksjonærende). Disse to grupper mennesker (klasser) har motsatt interesser, denene vil kjøpe arbeidskrafta så billig som mulig og de har makta. Den andre vil selge sin arbeidskraft så dyrt som mulig. Dette er et uforenelig motsettningsforhold, og vi er ikke i samme båt.

Billigere arbeidskraft skaper profitt for aksjonærende (ca ca (21 000 000,- kr i året som gikk) 1967 Aksjonærende har den juridiske makta og eiendomsretten til bedriften. Men arbeiderne har den reelle makta. Uten aksjonærende ville bedriften gå like godt, men uten arbeiderne ville den stoppe.

Mellom disse to klasser foregår kampen for de nære interesser daglig uavbrutt, og vi (arbeiderne) har et våpen. Det er den reele makta (streikeretten) retten til å sette hardt mot hardt. Det hele er et spørsmål om makt. Under slike forhold søker bedriftsledelsen å svekke arbeidernes kamp og dekke over motsettningene. Og hva er mer effektivt enn å svekke, og(mer eller mindre) kjøpe arbidernes egen forening? Det er her det såkalte "samarbeid" kommer inn. De folka i HAF og bedriftledelsen lager såkalte "samarbeidsavtaler" der arbeidernes siste rest av makt blir solgt, og vi er fullstendig kjøpt. Et konkret eksempel er den produktivitetsavtalen som er inngått mellom HAF og bedriftledelsen som var et lite diskutert dokument, og som gjorde at mange også ble slave under klokka. (U.M.S. systemet). Hydro fikk idette tilfelle kjøpt den siste rest av makt for kr.1,- pr time. Elektrikker gruppa som jeg har høstet erfariger fra gikk i høst inn for å bryte med avdelingsutvalget.
Vi ville samtidig bryte produktivitetsavtalen ,å vi risikerte å miste ca. kr 1,- pr. time. Begrunnelsen var at bedriftledelsen avgjorde alle saker til deres fordel, og at våre tillitsmenn var lei av å preke tull. På det møtet var også formann i HAF - Arne J. Hansen tilstede, som var motstander av å gå ut av AU(Avdelings Utvalget). Han sa bla. at vi vet at Elektrikkergruppa har spesielle problemer å stri med, fordi E-gruppa hadde spesielt vansklige folk å forhandle med. Dette er litt av en avsløring, fordi det han sier er at bedriftledelsen i virkligheten har all makt, men det er spørsmål om vi har flaks, får snille folk eller noe sånt, å forhandle med, Og dette gjelder alle grupper.

Det er ikke et spørsmål om våre tillitsmenn er gode til å snakke, men et spørsmål om makt. Når vår forenong inngår en avtale får de på seg ansvaret for medlemmene. Enhver form for logikk sier at vår forening ikke må ta på seg ansvar uten å ha makt.

Setningen "ikke ansvar uten makt" er en nøkkelsetning som kan og burde anvendes av vår forening. Men det er den fallgropa vår forening faller i. Dette fører og som vi ser til pasivitet, og en riktig følelse av maktesløshet fra medlemmenes side. Dette er jo også bedriftledelsens hensikt

Jeg nekter å tro at arbeidsfolk er uinteresert i sin egen arbeidsplass, arbeidsforhold, lønnsforhold m.m. Da er spørsmålet hva er årsaken til den økende pasivitet i fagbevegelsen. HAF's formann har også registrert posiviteten og klager på medlemmenes aktivitet. Han registrerer bare virkningen men spør ikke om årsaken. Medlemmer av foreningen går på møter for å forberede arbeidsforhold o.l. Når dette ikke skjer er det heller ingen grunn til å koste bort tid til å gå på møter. Nei, la oss få demokrati i fagbevegelsen, la oss få lov til å sette makt bak våre krav! Hvis utviklinga fortsatt går i samme rettning kan HAF's medlemsmøter snart holdes på HAF's kontor. Foreningen blir som Statskirken "den plassen der alle står, men ingen går".

I dag tror jeg mange har følelsen av at styre i HAF ikke er våre tjenere men våre herrer. Et konkret eksempel i produktivitetsavtalen står det at hvis en sak stopper i AU (Avdelings Utvalget) skal saka overtaes i HAF og bedriftledelsen. En fin metode for bedriftledelsen til å gardere seg mot harde gruppetillitsmenn.

Trivsel på arbeidsplassen er også et vidt utrykk. Det er selfølgelig mange forskjellige forhold som må ligge tilrette for å få trivsel på arbeidsplassen, foreksempel de sanitære og helsemessige forhold, garderobeforhold, forhold mellom arbeidskameratene m.m.

Mange sier å spør "hvorfor kan ikke vi arbeidsfolk være enige?" Den viktigste faktor for trivsel på arbeidsplassene er etter min mening forholdet mellom arbeidskameratene. Her kommer bedriftsledelsen's beviste politikk inn som vi kan kalle"splitt og hersk" Konkrete eksempler på hvordan denne politikken hersker på E-S.

Fuksjonærene begynner på arbeid kl. 8^{00} og en arbeider kl 6^{45} (vanlig dagtid). Funksjonærende har full lønn fra første dagen de er syke, det harikke arbeiderne som i mange tilfeller er mer utsatt for sykdom på grunn av arbeidsforholda. Arbeiderne får trekk i lønna fra første minutt de kommer for seint, funksjonærende får ikke trekk. Funksjonærende har sin spisepause som en del av arbeidstia,mens arbeiderne har sin som en del av fritida. Funksjonærende har også spesielle fordeler for å få kjøpt subsidiert kaffe, boller, og kantineforhold som arbeiderne ikke har. Missforstå meg ikke, jeg er glad for - - og misunner ikke funksjonærende disse goder. Men hvorfor i Herrens navn skal bare en gruppe mennesker ha disse fordeler? Er vi som går i blådress dårligere mennesker, eller hva?

Men la oss ikke gjøre den feilen å angripe funksjonærene men la oss angripe de som lager disse uretferdige forhold (bedriftledelsen). I folholdet mellom arbeiderne forsjøker man også å splitte, foreksempel med det som vi kaller "trynnelilegg" heller som det heter personlig tilegg. Systemet med 7 lønnsklasser skaper også splid.

Kamerater, la oss ikke sloss inbyrdes, men la oss angripe de folka som har makt til å skape disse forhold.
På bakgrunn av det som er sakt før så er bedriftsdemokrati innen rammen av et kapitalistisk samfunnsystem bare et forsjøk på å få oss til å tru at vi har makt, mens det i virkligheten ikke forandrer noen ting.

Den dagen arbiederne har retten til det de sjøl har skapt da har vi bedriftsdemokrati. Men vi kan ikke isolere en bedrift utifra samfunnet, så hele samfunnet må bli det arbeidene folks eiendom og vi må utvikle samfunnet på grunnlag av et helhetssystem.

Fagbevegelsen må ha en sosialistisk målsetting og må bekjempe, ikke bare kjempe, med vår motstander. Først etter en slik seier vil vi få følelsen av, og interessen av, å arbeide for oss sjøl.

Vi må ta skjebnen i våre egne hender. La oss skape et virkelig sosialistisk samfunn.

Ragnar S[redacted]

TAYLORSYSTEMET.

Taylorsystemet var et av de første systemene for tidsstudier og vitenskaplig rasjonalisering av arbeids plassenesom kapitalismen tok i bruk. I denne artikkelen analyserer Lenin Taylorsystemet, og tar for seg det grunnleggende spørsmålet som alltid vil bli stilt ved Rasjonaliseringstiltak:
Fører ikke rasjonalisering til økt produktivitet, og med det til flere goder til alle?
Lenin påviser at dette ikke er tilfelle. Rasjonaliseringa er i dagens samfunn et middel til å utbytte arbeiderklassen. Samtidig peker Lenin på at rasjonaliseringa i framtidas sosialistiske samfunn virkelig vil bli til fordelfor arbeiderklassen, men først når den ikke lenger tjener kapitalismens behov. Lenin's artikkel er skrevet for over et halvt hundre år siden, på et tidspunkt da den stadig mer rasjonelle utbyttinga av arbeidskraften, som vi kjenner den i dag, bare var i sin spede begynnelse. Det er et godt prov på Lenins geni at artikkelen er like aktuell nå som den var før første verdenskrig.

****

Kapitalismen kan ikke stå stille et eneste øyeblikk. Den må alltid bevege seg framover. Konkuransen, som altid er skarpest i en krisetid som den nåværende, krever oppfinnelsen av stadig nye middlerfor å redusere produksjonskostnadene. Men kapitalens herredømme forvandler alle disse midlene til instrumenter for økt utbytting av arbeiderne.

Taylorsystemet er et av disse midlene.
Forkjempere for dette systemet brukte nylig følgende frangansmåte i Amerika. Et lyspære ble festet til en arbeiders arm, arbeiderens bevegelser ble fotografert og deres bevegelser studert. Noen bevegelser ble funnet "overflødige", og man fikk arbeideren til å unngå den, dvs. til å arbeide mer intensit, uten å tape et sekund til vile.
Innredninga av nye fabrikkbygninger blir planlagt sån at ikke et sekund vil gå tapt under leveringa av materialet til fabrikken, i frakta fra et verksted til et annet, og i utsendelsen av de ferdige produktene. Film brukes systematisk til å studere og øke dets intensitet, dvs. "sette fart på" arbeiderne.
Man filmet for eksempel en mekanikers arbeidsoperasjoner i løpet av en hel dag. Etter å ha studert mekanikerensbevegelser forsynte effektivitetsekspertene han med en arbeidsbenk som var så høy at han ikke tapte tid ved å bøye seg. Han fikk en gutt til å hjelpe seg. Denne gutten måtte levere ver del av maskina på en spesiel og svært effektiv måte. Innen få dager gjorde mekanikeren arbeidet med å samle denne spesielle maskintypen på en fjerdedel av den tida det tok før! Men arbeiderens lønn blir ikke firedoblett, bare økt med en halvdel. I meste fall, og i tillegg bare for en kort tid. Såsnart arbeiderne blir vant til det nye systemet blir lønna skåret ned til det gamle nivået. Kapitalistene får enorm profitt, men arbeideren sliter fire ganger så hårt som før.
En ny arbeider blir tatt med til fabrikkens kino og vist en "modell"-utførelse av jobben sin. Man får arbeideren til å "ta igjen" denne utførelsen. En uke etter blir han tatt med til kinoen igjen og vist sin egen utførelse, som så blir sammenlignet med "modellen". Alle disse voldige forbedringene blir innført til ulempe for arbeiderne, for de fører til at de undertrykkes og utbyttes enda mer. Videre er denne rasjonelle og effektive fodelinga av arbeidskrafta begrenset til hver enkelt bedrift.

Spørsmålet reiser seg naturlig : Hva med arbeidsfordelinga i samfunnet som helhet? For en kjempemessig arbeidsmengde som nå går taptforde den kapitalistiske produksjon som helhet har en uorganisert og kaotisk karakter! Hvor mye tid tapes ikke ettersom råmaterialene passerer gjennom hendene til hundrevis av mellommenn, mens markedets behov er utjente.

Ikke bare tid, men produktene sjøl tapes og skades. Og hva med tapet av tid og arbeide under ferdigvarenes ferd fram til forbrukerne gjennom mengder av små mellommenn , som heller ikke kan kjenne sine kjøperes behov, og ikke bare gjør en mengde unødvendige bevegelser, men også en mengde unødvendige innkjøp, reiser, og så videre og så videre.
Kapitalen rasjonaliserer og organiserer arbeidet innen bedriften med den hensikt å øke utbyttinga av arbeiderne og øke profitten. Men i samfunnsmessig produksjon som helhet fortsetter kaos å herske og vokse. Det fører til krise når de oppsamlete verdiene ikke kan skaffes kjøpere, og milioner av arbeidere må sulte fordi de ikke kan finne jobber.
Taylorsystemet forbereder - uten at dets forkjempere veit eller ønsker det - den tida da proletariatet tar over all samfunnsmessig produksjon og oppnevner sine egene arbeiderkomitéer til å ta seg av oppgaven med å fordele og rasjonalisere alt samfunnsmessig arbeid skikkelig. Produksjon i stor målestokk, maskineri, jernbaner, telefon- alle gir tusenvis av muligheter til å skjære ned de organiserte arbeidernes arbeidstid med tre/fjerdedeler, og la dem få det fire ganger bedre enn de har det i dag.
Og disse arbeiderkomitéene, støttet av arbeidernes forbund, vil kunne bruke disse prinsippene for rasjonell fordeling av samfunnsmessig arbeid når arbeidet er befridd fra slaveriet under kapitalen.

V I LENIN.
Put Pravdy nr. 31
13. mars 1914.

DET SOSIALISTISKE SYSTEM VIL ENGANG TRE I STEDET FOR DET KAPITALISTISKE SYSTEM . DETTE ER EN OBJEKTIV LOV, UAVHENGIG AV MENNESKETS VILJE . HVOR STERKT DE REAKSJONÆRE ENN PRØVER Å STANSE HISTORIENS HJUL , VIL REVOLUSJONEN FØR ELLER SEINERE KOMME OG UUNNGÅELIG SEIRE .

MAO TSE-TUNG