

ARBEIDSKONFLIKTER I GLOBALISERINGENS SLAGSKYGGE

To eksempler fra USA

Eksemplet General Electric

General Electric (GE) består av et konglomerat av bedrifter som produserer flymotorer, datastyrte verktøymaskiner, turbiner og kraftverk, transport-systemer, belysningsanlegg, medisinsk utstyr, kunststoff, svakstrømskomponenter og -systemer, husholdningsmaskiner, informasjonstjenester osv. I USA eier konsernet en fjernsynsstasjon. Målt i omsetning var det verdens 20. største konsern i 1995. Om lag 80% av GEs produksjonsverdi blir skapt i USA, mens resten er spredt på et stort antall land. Konsernet har ca. 240000 ansatte, derav ca. 35000 i utenlandske avdelinger.

Da den nåværende generaldirektøren, John F. Welch, ble ansatt i 1981, satte han straks igang en voldsom «slankekur» under mottoet «Fix it, sell it or close it». Bedrifter og avdelinger for 15 milliarder dollar ble utskilt eller solgt, og omtrent like mange ble lagt ned. Titusenvis av arbeidere ble sagt opp, tallet på ansatte ble nesten halvert, fra ca. 400000 i 1981 til 240000 i 1997, og lønningene ble redusert ut fra prinsippet om «lønn etter ytelse». Men fagforeningene var for svake til å yte nevneverdig motstand. Derimot hadde John F. Welch i 1996 en gasje og bonus fra GE på 6 millioner dollar, foruten at han tjente 24 millioner dollar på aksjeopsjoner han hadde fått av konsernet. Han mener det er helt igjennom rett og rimelig at gjennomsnittslønnen til de ansatte i konsernet er mye mindre enn en tusendedel av hans egen inntekt. Samtidig med reduksjonen av lønnskostnadene skjedde det en voldsom økning i arbeidstempoet og arbeidsproduktiviteten i alle konsernets avdelinger. GEs omsetning økte med 7,5% pr. år, fra 27,2 milliarder dollar i 1981 til 79,2 milliarder i 1996. Overskuddet etter skatt økte med over 10% pr. år, fra 1,7 milliarder dollar i 1981 til 7,3 milliarder i 1996. Denne utviklingen gjorde GE til børsaktørens store favoritt, og konsernet har i dag en markedsverdi på over 200 milliarder dollar (ca. 1500000 millioner kroner), høyere enn noe annet konsern i verden. Dow Jones-indeksens spektakulære stigning på ca. 650% fra 1981 til 1996 blir beskjedent sammenlignet med stigningen i GEs markedsverdi på over 1500%.

Streiken ved Caterpillar

Caterpillar er en av verdens største produsenter av anleggs- og landbruksmaskiner. Konsernet som har flere avdelinger i USA og utenlands, sysselsatte 65000 amerikanske arbeidere i 1987. I USA er arbeiderne i Caterpillar

organisert i United Auto Workers (UAW), men andelen av organiserte arbeidere sank dramatisk fra nesten 50% i 1979 til 25% i 1987. De UAW-organiserte er stort sett fagarbeidere i montasjehallene. I 1991 hadde konsernet rekordomsetning og større profitt enn noen gang tidligere. En viktig grunn til dette var UAWs mangeårige lønnsmoderasjon: Fra 1972 til 1991 økte den gjennomsnittlige timelønnen i Caterpillars amerikanske avdelinger med bare 57%, fra 7 til 11 dollar, samtidig som levekostnadsindeksen steg med 203%. Dette hadde medført nesten en halvering av arbeidernes reallønn. På denne bakgrunn krevde UAW en reallønnsøkning i 1991. Men Caterpillars ledelse med den rabiante Donald Fites i sjefsstolen avslo UAWs tariffkrav.

I stedet «tilbød» Fites at en del av arbeiderne skulle få inntil 13% lønnsøkning over en treårsperiode, dvs. knapt mer enn den offisielt predikerte prisstigningen, mens andre arbeidere skulle ta til takke med inntil 20% lønnsreduksjon og to timer lengre arbeidstid pr. uke. Han begrunnet dette tilbudet med å påstå, uriktig, at Caterpillars hovedkonkurrent på verdensmarkedet, japanske Komatsu, betalte mye lavere lønninger. Dessuten viste han til at lønningene i konsernets avdeling i Mexico var bare en brøkdel av de amerikanske. Fites gjorde det klart at forhandlinger om dette «tilbudet» ikke kom på tale.

Dermed mobiliserte UAW de fagorganiserte i alle de amerikanske avdelingene av Caterpillar til streik. Feites svarte med å ansette nye fagarbeidere. (I USA forbyr ikke loven ansettelse av streikebrytere.) Dessuten sendte han kontorarbeidere, ingeniører, ja hele den midlere og lavere administrasjonen, foruten konsernets 5000 deltidsarbeidere inn i montasjehallene. Samtidig ga han ordre til avdelingene utenlands om å øke produksjonen mest mulig. Og han lyktes. Mens streiken pågikk, økte Caterpillar sin produksjon og omsetning.

I april 1992 kunngjorde Fites at Caterpillar ville si opp alle sine 13000 streikende arbeidere og ansette permanente «erstatninger» («replacements») hvis de ikke umiddelbart gikk tilbake til arbeidet. Arbeidslovgivningen i USA forbyr oppsigelse av streikende arbeidere. Men det var åpenbart mange arbeidsfolk som ikke stolte på loven. Vel 1000 arbeidere gjenopptok straks til arbeidet. Det oppsto konflikt blant de organiserte arbeiderne fordi de visste at trusselen fra Fites var reell nok, og mange var redde for å sette jobben sin på spill. I motsetning til situasjonen i 50- og 60-årene kunne nemlig Fites rekruttere selv faglærte arbeidere fra en hær av arbeidsløse frembrakt gjennom flere år med økonomisk stagnasjon, rasjonaliseringer og fri import fra lavtlønsland.

Åtte dager senere ble streiken avblåst. Arbeiderne aksepterte «tilbudet» fra Fites. Dessuten godtok de at de uten tillegg i timelønnen skulle arbeide 12 timer pr. dag og i helgene ved behov. Fites sa seg fornøyd: «Vi bare ønsker en tariff som gjør oss i stand til å være globalt konkurransedyktige... Gapet

mellom gjennomsnittsamerikanerens og mexikanerens inntekt er i ferd med å minke.... Som menneske tror jeg det vil være positivt.» Men «som menneske» unnet han seg selv litt mer: I årene 1989-1991 innkasserte han en inntekt på vel 2 millioner dollar (ca. 15 millioner kroner). Det tilsvarte gjennomsnittsinntekten til 426 mexikanere. Fites kunngjorde triumferende at «reorganiseringen» under streiken hadde avdekket enorme «produktivitetsreserver», og at han umiddelbart ville «spare inn» ytterligere 2000 arbeidsplasser. Caterpillars børsverdi skjøt selvsagt rett til værs.

Etter over et års streik var UAWs streikekasse tappet for 300 millioner dollar; organisasjonen var tvunget i kne. Den hardeste arbeidskonflikten i USA i etterkrigstiden hadde endt med totalt nederlag. Hans-Peter Martin og Harald Schumann oppsummerer:

«... Fites demonstrerte hvordan en gjør slutt på fagforeningenes makt en gang for alle. Denne bulldoseren blant USAs konsernsjefer kunne bevise det som ennå er vanskelig å forestille seg i de fleste industriland: Til og med streiker som varer over år, kan ikke lenger tvinge igjennom lønnsforhøyelser, selv om de blir støttet av landsomfattende kampanjer og demonstrasjoner. For et verdensomspennende organisert konsern byr de heller på en velkommen anledning til å spare på lønnskostnadene og øke driftsoverskuddet, dersom konsernledelsen handler tilstrekkelig beslutsomt.»

(Sammensatt av Rune Skarstein, februar 1998, på grunnlag av følgende kilder: *Business Week*, 04.05.92, s. 153; *Der Spiegel*, 14.07.97, s. 84-89 (intervju med John Welch); Edward N. Luttwak: *The Endangered American Dream*, Touchstone Books, New York/London 1994; og Hans-Peter Martin und Harald Schumann: *Die Globalisierungsfalle – Der Angriff auf Demokratie und Wohlstand*, Rowohlt Verlag, Reinbek bei Hamburg 1996.)