

KNUT GROVE OG JAN HEIRET

## Ein utkant i sentrum: industribygging og arbeidarar på Stord og i Aker 1945 - 1990<sup>1</sup>

Viktige endringar i norsk arbeidsliv etter andre verdskrig har i hovudsak blitt forklart med utgangspunkt i det tradisjonelle industrielle sentrum i Norge - Oslo og det sentrale austlandsområdet. Dette har hatt tre utslag: For det første har det vore med på å skapa eit bilete der resten av Norge industrielt sett har blitt modernisert frå sentrum, for det andre har den norske industriarbeidaren blitt sett på som ein del av ein einheitleg, nasjonal arbeidarklasse, med lokale avvik, og for det tredje har arbeidarane sin kultur blitt framstilt som ein Kultur med stor K, knytt til den offisielle arbeidarrørsla sine ideal.

I denne artikkelen tek vi utgangspunkt i to norske historikarar, Håkon With Andersen og Finn Olstad, som ser utviklinga i norsk industri og arbeidarklasse frå ei slik sentrum - utkant - forståing. Dei knyter begge forholda i Akergruppen frå slutten av 1950-talet til midten av 1980-talet til sentrale endringar i norsk arbeidsliv som heilskap i same periode.<sup>2</sup> Gjennom Aker blir utviklinga i norsk industri (With Andersen) og den norske arbei-

darklassen (Olstad) ført fram til eit historisk sluttspunkt, der både industri og klasse langt på veg er avvikla. Sjølv har vi sett på forholda i Aker i same periode som With Andersen og Olstad, men med eit anna geografisk inntak. I boka vår om jern- og metallarbeidarane på Stord følgjer vi utviklinga i Aker frå den norske vestlandskysten. Gjennom dette arbeidet har vi fått eit anna utgangspunkt for å sjå på prosessane dei to skriv om.

Vi skal her visa korleis skiftet i geografisk ståstad gjev eit anna bilete enn hjå With Andersen og Olstad. Dette gjeld for det første om utviklinga ved skipsverftet på Stord gjekk gjennom ei industriell modernisering etter at det kom inn i Aker i 1956. For det andre vil vi sjå kven arbeidarane på Stord har vore, og korleis deira forhold til arbeidarrørsla har endra seg. Her vil vi trekka fram særtekk ved arbeidarkulturen på Stord. For det tredje går vi inn på prosessen der Akergruppen utvikla seg til å bli den viktigaste bedrifta i norsk verkstadindustri og ser korleis dette tok seg ut frå Stord. Denne utviklinga følgjer vi

fram til etableringa av eit nytt Aker fram mot 1990. Til slutt diskuterer vi tolkingane til With Andersen og Olstad om norsk industri og den norske arbeidarklassen sitt fall, og forsøker å teikna eit meir utfyllande bilete.

## Studiar frå sentrum

I sin studie av Akergruppen frå 1989 viser Håkon With Andersen korleis skipsbygginga i Aker blei omforma gjennom ein overgang frå eit britisk til eit amerikansk produksjonsideal (*Fra det britiske til det amerikanske produksjonsideal. Forandringen av teknologi og arbeid ved Akers mek. verksted og i norsk skipsbyggingindustri 1935 - 1970*). Omforminga innebar ei omlegging frå ein handverksbasert til ein industrielt basert produksjonsmåte og la grunnlaget for Akergruppen sin suksess i norsk skipsbyggingindustri, med ei stordomstid på slutten av seksti- og byrjinga av syttitalet. I følge With Andersen er perioden frå midt på femtitalet til midt på syttitalet «Norges industrielle episode», før ei avindustrialisering så tek til.<sup>3</sup>

For Finn Olstad er ikkje berre norsk industri avvika: også den norske arbeidarklassen har forvitra og ligg att på historia sin skraphaug. Boka frå 1991 (*Arbeiderklassens vekst og fall. Hovedlinjer i 100 års norsk historie*) tek mål av seg å skapa ei syntese som gjev ei heilskapleg tolking av utviklinga for den norske arbeidarklassen gjennom eit heilt hundreår. Byrjinga til slutten var overgangen frå akkord til fastløn i Aker på slutten av femtitalet. Med akkordløn forhandla arbeidarane sjølve om prisen på arbeidet dei skulle utføra. I daglege forhandlingar med formenn og leiing

blei motsetnadsforholdet mellom arbeid og kapital stadfesta. Olstad si klasseforståing bygger på den engelske historikaren E. P. Thompson: Klassar eksisterer ikkje uavhengig av si historiske samtid og motsetnadene i samfunnet der og då. Det er kampen arbeidarane fører som utviklar klassekjensla. Først kjem klassekampen, så oppstår klassen. Det er ved å gjera erfaringar med andre arbeidarar ei felles tilhøyrsløse kjem til. Då blir det mogleg å handla som ein klasse.<sup>4</sup> Slik Olstad ser det, løfta fastlønssystemet lønsforhandlingane bort frå arbeidaren og over til eit nivå dominert av profesjonelle forhandlarar på begge sider av bordet. Dermed forsvann den daglege stadfestinga av motsetnadene. Med innføringa av fastløn i Aker frå 1957 tok såleis den norske arbeidar-klassen til å rotne på rot, eller å forvitra. Sjølv om det først var på syttitalet den store omlegginga til fastløn fann stad i dei fleste andre norske bedrifter, var det i Aker røten kom inn.

Hjå With Andersen og Olstad er det Akers mek. verksted i Oslo som dannar utgangspunktet for å studera og forklara endringane i Aker som konsern - med funn som så blir generaliserte vidare til norsk verkstadindustri og norsk arbeidarklasse. For å utfordra sentrumperiferi-perspektivet i dei to bidraga, skal vi flytta blikket til den industrielle periferien og ei av bedriftene som blei ein del av den nye Akergruppen i siste halvdel av femtitalet.

## «Et tankskip er tross alt et tankskip...»<sup>5</sup>

27. mai 1956 blei skipsverftet på Stord (A/S Stord, frå 1958 Stord Verft) ein del



Den første tankbåten ved Stord Verft, «Richard Amlie», blir sjøsett 28. juli 1953. (Dei fleste bil-eta i artikkelen er henta frå I stål og olje. Historia om jern- og metallarbeidarane på Stord.)

av Akergruppen. I avhandlinga til Håkon With Andersen var handelen eit døme på ein klassisk sentrum-periferisituasjon: Ved Akers mek. i Oslo hadde direktør Martin Siem og den unge industrimannen Fred Olsen lagt store planar. Siem hadde vore i USA og lært korleis ein produserte tankbåtar etter nye, industrielle prinsipp, der seriebygde seksjonar blei sveisa saman i store produksjonshallar. Medan skipsbygging tidlegare hadde vore handverk, måtte produksjonen no bli meir industriprega.

I det nye produksjonssystemet blei platene føyde saman ved bruk av sveising, og større delar av skipet (seksjonar) bygde og sette saman inne på sveiseplanet. Samtidig skulle det produserast like skip i rekkje (seriebygging), med ein produksjonsgang etter eit fastlagt mønster som skulle sikra størst mogleg effektivitet (produksjonsflyt).<sup>6</sup>

Dette skil seg frå eit handverksbasert system der samanføyinga skjer gjennom klinking, og skipet blir sett saman på sjølve beddinga. Kvart skip blir konstruert frå grunnen av, og dei einssilde arbeidsoppgåvene er ikkje tilrettelagte med sikte på produksjonsflyt.

Frå 1951 til 1955 la Akers mek. om til den nye produksjonsmåten. Men i Oslo var det korkje arbeidskraft eller plass nok. På Stord fann Olsen og Siem plass og billig arbeidskraft. Her blei det så bygd opp eit storverft som kunne stå for skrogbygginga i produksjonsskjeda Akergruppen bygde opp frå slutten av femtitalet, med verfta i Oslo, på Tangen ved Kragerø og på Stord. Situasjonen With Andersen teiknar opp for oss er ei modernisering av produksjonen som tok til ved Akers mek., for så å bli teken i bruk ved dei andre verfta i Akergruppen.

With Andersen plasserer Osloverftet i eit framoverretta og modernisert sentrum og dei andre verfta i tilbakeliggan- de utkantar. Men verftet på Stord låg ikkje i ein utkant som tok i bruk den nye produksjonsmåten etter å ha blitt utsett for sentrum si moderniserande kraft: Då Aker kjøpte seg inn på Stord i 1956, hadde prinsippa i det amerikanske produksjonsidealet vore i bruk ved verftet sidan 1952. I realiteten hadde den nye produksjonsmåten lege i botnen sidan verftet etablerte seg hausten 1945. Sju år seinare blei det sett opp nye bygningar og utstyr, og bruken av seksjonsbygging blei gjennomført. A/S Stord blei så ferdig med sin første tankbåt, «Richard Amlie», sommaren 1953.

Ein hovudgrunn til at verftet på Stord var så moderne, var at det ikkje fans noko handverksbasert produksjonsideal å gå over frå.<sup>7</sup> Verftet hadde langt på veg blitt bygd opp frå botnen etter krigen. Skipsingeniørane og fagarbeidarane som kom utanfrå, visste korleis moderne stålskip skulle lagast.<sup>8</sup> Slik blei viktige sider ved den moderne produksjonsmåten tekne i bruk frå første stund. Det blei sveisa frå første byggenummer (som kom alt under krigen), og delar av rutebåten «Fru Inger», som gjekk av beddinga i 1950, var bygd i seksjonar. I tillegg blei både sjøbussar, bilferjer og kvalbåtar laga i mindre seriar, bygde over ein felles leist som så vart tilpassa behova til den einskilde kunden.

I 1956 var det altså eit moderne verft som kom inn i Akergruppen. Då verftet dei neste åra blei utvida, var det ikkje for å endra produksjonsprinsippa, men for å laga større skip. For å kunna gje plass til 100 000-tonnarar måtte bed-

dinga erstattast med ei dokk, og det måtte byggjast ein ny sveisehall. Produksjonsmessig hadde den sentrale omlegginga funne stad i 1952.<sup>9</sup> Legg vi produksjonsmåten og ikkje storleiken på produkta til grunn, var endringane på Stord frå 1956 til 1958 langt mindre dramatiske enn dei ved Osloverftet i åra rett før. Slik såg det også ut i samtida, i alle høve for fagfolka. Driftsingeniøren på Stord slo såleis fast etter at utbygginga på Stord var ferdig i 1959: «Jeg vil si at det «spranget» vi tok da vi gikk fra hvalbåtene til tankbåter på 4-5000 tonn, var meget større. Et tankskip er tross alt et tankskip, og i prinsippet er de stort sett like, enten det er 5000 tonn eller 33.000 tonn.»<sup>10</sup>

For verftet på Stord var det ikkje manglande kompetanse eller gammal teknologi som var problemet då Akers mek. kom inn i biletet. Omleggingane til den nye produksjonsmåten skjedde til dels tidlegare på Stord enn i Oslo. Problema for verftet på Stord var knytte til manglande kundar då marknaden for mellomstore tankbåtar svikta, og til aukande misnøye mellom arbeidarane.

## Arbeidarkultur

Hjå With Andersen blir innføringa av fastløn i Akergruppen sett på som ein prosess som starta ved Akers mek., og sidan spreidde seg til dei andre verfta i konsernet. Denne oppfattinga lener seg til forestillinga om at det nye produksjonsidealet kom frå det moderne sentrum. With Andersen ser såleis endringa av lønssystem som ein nødvendig konsekvens av at den nye produksjonsforma blei teken i bruk. Ut frå kronologien høver verftet på Stord godt inn

i dette biletet: Akers mek. fekk fastløn i mai 1957, Stord Verft i januar 1959. Men går vi inn på verftet på Stord, finn vi ein langt meir samansett bakgrunn for innføringa. Den viser for det første at det var i gang diskusjonar om å innføra fastløn før det var tale om noko nærare forhold til Aker, for det andre at skilnadene i arbeidsstokken i Oslo og på Stord spela ei viktig rolle for å forstå prosessane som fann stad. Skilnadene i arbeidsstokken viste att i ulike problem rundt innføringa av fastløn ved dei to verfta. Vi vil halda fram at forskjellane i arbeidarkulturen var med på å forklara at problema var ulike ved dei to verfta, og at problema dermed kravde ulike løysingar.

Vi tek utgangspunkt i ein analytisk bruk av arbeidarkultur som omgrep, for å unngå ein bruk der omgrepet blir låst fast til oppfatningar av korleis arbeidarar bør oppføra seg.<sup>11</sup> Med ein kultur vil vi meina ein livstotalitet eller levesett, det settet av haldningar, verdiar og ferdigheiter menneske har som ei gruppe.<sup>12</sup> Vi vil i framhald av dette meina at ein «arbeidarkultur» må ta utgangspunkt i arbeidsplassen og vera lokalisert til ein bestemt stad, der erfaringane arbeidarane gjer seg utanfor arbeidet også er med på å forma dei og deira oppfatningar. Arbeidarane inngår såleis i eit sett av relasjonar som påverkar måten dei tenker og handlar på. Det relasjonelle må understrekast, også mellom dei ulike nivåa arbeidarane og arbeidsplassen deira inngår i, som bedrift, lokalsamfunn, nasjonalstat og konsern.<sup>13</sup>

## Arbeidarkulturen ved Akers mek

Arbeidarane ved Akers mek. kan sjåast

som representantar for den etablerte delen av den norske arbeidarklassen.<sup>14</sup> Vel høyrde mange til lenger ut på den politiske venstresida enn toppane på Youngstorget sette pris på. Men verftsarbeidarane var knytte til arbeidarrørsla gjennom klubb og medlemskapen i fagforeininga, og gjennom sine aktive politiske klubbleiarar som søkte innverknad i fagrørsla sentralt. Slik kan vi sjå haldningane til Aker-arbeidarane som kopla til den offisielle arbeidarrørsla, men med ein klubb som stod for ei meir radikal line enn fagrørsla og dermed arbeidarrørsla sentralt. Denne tilknytninga prega også verdigrunnlaget til Aker-arbeidarane. Solidaritet og fellesskap var i første rekke knytt til dei ein arbeidde saman med, men også i tilslutning til arbeidarrørsla elles. Ein meir radikal fagleg posisjon gjer graden av tilslutnad gjennom einigheit mindre. Men langt på veg kunne arbeidarane ved Akers mek. oppfatast som representantar for ideala som kom til uttrykk i arbeidarrørsla. Utanfor arbeidsplassen er det ikkje uvesentleg at dei var knytte direkte til eit liv i byen, og til hovudstaden. Ferdigheitene var knytta til ein sterk fagarbeidar-identitet. Denne var innarbeidd gjennom nesten 100 år gjennom arbeidet som klinkar, tømrrar, smed og platearbeidar, noko som gav klare oppfatningar om korleis arbeidet skulle utførast. Det var også sterke skilje mellom dei ulike fagarbeidarane, med klare forventningar knytte til personane som hadde dei ulike jobbane. Ein klinkar var slik, medan ein platearbeidar var slik. Samstundes var ein ny generasjon arbeidarar komen til, som ikkje hadde trettitalet og dei harde arbeidskampane i arbeidslivet som ein del av

sitt erfaringsgrunnlag.<sup>15</sup> Hovudpersonen mellom desse var den unge tillitsmannen Ragnar Kalheim, som introduserte ei ny haldning til samarbeid med leiinga. Samstundes ivaretok han dei radikale tradisjonane til klubben, men på ein måte der samarbeid om å utvikla produksjonen stod sentralt. Med den nye generasjonen arbeidarar som var komen til etter krigen var arbeidarkulturen ved Akers mek. truleg meir open for endringar på femtitalet enn tidlegare, då fagarbeidaridentiteten hadde vore endå sterkare.

Hovudproblemet til bedriftsleiinga var å få til ein meir effektiv produksjon. For å få til dette var det nødvendig å betra samarbeidet med klubben, noko forholde no låg til rette for.

### Innføringa av fastløn ved Akers mek.

Då det nye produksjonssystemet blei teke i bruk ved Akers mek., var dette ei stor omstilling for arbeidarar med ein sterk fagarbeidaridentitet knytt til det handverksbaserte produksjonsidealet. Men endringane gjekk føre seg over tid, og dei nye måtane å arbeida på ser ikkje ut til å ha skapt problem.<sup>16</sup> Innføringa av det meir industrielle produksjonssystemet retta merksemda mot effektivisering og rasjonalisering. Måten arbeidsoppgåvene blei utførte på, kom såleis i sentrum for leiinga si merksemd. Reiskapen for å effektivisera desse mest mogleg, var arbeidsstudiar.<sup>17</sup> Ved hjelp av systematiske analysar av dei ulike arbeidsoperasjonane og forholdet mellom dei, ville effektivitetsvinsten bli stor. Problemet for leiinga ved Akers mek. var at klubben nekta å underteikna no-

kon avtale om bruk av arbeidsstudiar. Det var difor avgrensa i kva grad slike studiar kunne nyttast, samstundes som dei gav grobotn for konflikhtar. Arbeidsstudiane skulle auka produktiviteten ved å gje meir forutseielege forhold i produksjonen, men også eit middel til å få sett mest mogleg rette akkordar ved bedrifta.

Håkon With Andersen hevdar at effektivitetskrava i det nye produksjonsidealet gjorde det naudsynt å endra det akkordbaserte lønssystemet.<sup>18</sup> Akkordlønna skulle gje den einskilde arbeidarar betaling etter kor mykje han ytte, samstundes som arbeidsgjevaren blei sikra arbeidsmengda han betalte for. Men i skipsbyggeria førte akkordsettinga i praksis til konflikhtar både mellom leiing og arbeidsstokk - og mellom arbeidarane sjølve. For det første var det vanskeleg å koma fram til objektive mål for kor mykje tid som gjekk med til kvar einskild arbeidsoppgåve og til akkordsettinga. Kor lang tid som skulle brukast og kva dette skulle kosta, blei noko arbeidarane forhandla med formann eller akkordkontor om. For det andre førte desse tidkrevande akkorderingane ofte til at det var dei med gode tategåver og spisse olbogar som kom best ut - ikkje dei som arbeidde mest effektivt. Resultatet kunne bli lågare arbeidstempo fordi arbeidarane frykta å sprenga akkorden, og misnøye hjå andre som meinte dei ikkje fekk betalt etter innsats. Innføringa av det nye produksjonssystemet retta merksemda mot desse problema med utføringa av arbeidet og korleis dette kunne effektiviserast.

Etter fleire revisjonar av akkordsystemet, kom leiinga ved Akers mek.



Kranløft av skipsseksjon ved Aker mek. verksted i Oslo sommaren 1960. Frå slutten av 1940-talet blei det meir og meir vanleg med seksjonsbygging på verfta. Mest mogleg av arbeidet blei no gjort innandørs i sveisehallane, før seksjonane blei løfta ut og sette på plass i tørrdokken.

fram til at problema kunne løysast ved å innføra fastløn. Med dette som reiskap kunne effektiviteten aukast i tråd med det nye produksjonsidealet. Det var likevel truleg ønsket om å få ta i bruk arbeidsstudiar som var hovudårsaka til at

Aker-leiinga gjekk inn for fastløn. Fastløn blei eit middel til å få bruka arbeidsstudiar. Det avgjerande for denne utviklinga var at verkstadklubben gjekk inn for fastløn. Ein arbeidsstokk som no var meir villig til samarbeid enn tidlegare,

var her viktig. Dette blei mogleg gjennom det gode tillitsforholdet som no var etablert mellom Verkstadklubben og bedriftsleiinga, med den nye klubbformannen Ragnar Kalheim og direktør Martin Siem som hovudaktørar. I mai 1957 blei fastløn innført ved Akers mek.

### Arbeidarkulturen på Stord

I 1956 var skipsverftet på Stord framleis ein ung arbeidsplass. Dei fleste hadde teke til med industriarbeid, ja, lønsarbeid i det heile, då dei blei tilsette ved det nye skipsverftet på Stord. Mange hadde bakgrunn i gardsarbeid og fiske i kystbygdene og på øyane i Sunnhord-

land.<sup>19</sup> Haldningane til arbeidarane ved verftet var såleis prega av kort fartstid som løns- og industriarbeidarar, eit nært forhold til den tradisjonelle livsforma i Sunnhordland og av at mange i liten grad identifiserte seg med det arbeidarrørsla sentralt stod for.

Mellom verftsarbeidarane var det ikkje så få som heldt fram å kombinera arbeidet ved verftet med drift av småbruket og attåt fiske. Dermed pendla dei mellom heimegarden og verftet - og mellom to ulike, men ikkje gjensidig utelukkande livsformer. Andre arbeidarar hadde erfaring frå gruvane ved Litlabø, inne på Stordøya. Litlabø hadde vore eit eige samfunn på Stordøya – fram til midten av trettiåra eit totalmiljø i tråd



To av arbeidarane ved Stord Verft, Leif Framnes og Alfred Føyen, på stillaset ved skroget til tørrlasteskipet «Fernwood» i 1956.



med Edvard Bull si forståing – som prega dei med bakgrunn frå arbeidet der.<sup>20</sup> Mykje av fagforeiningserfaringa ved A/S Stord fanst hjå dei som hadde vore ved gruva. Men forholdet til arbeidarrørsla var ikkje eintydig, korkje hjå dei med bakgrunn frå Litlabø eller hjå arbeidarene som veksle mellom eit liv i ei tradisjonell og ei industriell livsform. Såleis blei klubben ved verftet prega av ein viss skepsis til mange av utspela frå LO og Jern og Metall. Dette gjekk godt i hop med den skepsisen til øvrigheit, sentralstyring og sentrumskultur som på eit meir allment plan har vore karakteristisk for mykje av Vestlandet.

Verdigrunnlaget til mange av arbeidarene attspeglar også særtekk ved den tradisjonelle livsforma i Sunnhordland. I dette kystdistriktet var ein enkel livsførsel og ei sterk kristentru ein sentral del av liva til folk flest. Og for dei som var organiserte ”der oppe” var ikkje fagorganisering det som låg nærast.<sup>21</sup>

Bakgrunnen til arbeidaren var meir mangesylaren - han som kunne utføra dei fleste arbeidsoppgåver, utan å vera spesialist på nokon av dei - enn fagarbeidaren. Ferdigheitene som verftsarbeidarar var noko som langt på veg blei opparbeidd frå botnen av. I arbeidsstokken var det såleis ikkje innarbeidde oppfatningar av kva skipsbygging og industriarbeid var, og den som eksisterte, var knytt til det å bygga stålskip etter det nye produksjonsidealet.

## Frå akkord til fastløn på Stord

Men medan tillitsforholda i Oslo var sterkare og samarbeidet mellom klubb og leiing nærare enn nokon gong før ved innføringa av fastløn i mai 1957,

hadde forholda på Stord gått i motsett retning. Den tekniske moderniseringa i 1952 hadde vore uproblematisk. Men moderniseringa av arbeidsstokken var det verre med.

Ved bedrifta stod Onar Onarheim i spissen for ei bedriftsleiing som tenkte nytt, på same tid som han sjølv høvde inn i ein lokal bedriftsleiartradisjon der omsut for dei tilsette og personlege band gav eit visst paternalistisk tilsnitt.<sup>22</sup> Ved A/S Stord var «familieprega» og fellesskapskjensla særleg sterk dei første åra. Saman med den øvrige leiinga på Stord freista Onarheim etter utbygginga i 1952 på alle måtar å omforma arbeidsstokken slik at han skulle høva i ei moderne bedrift. Dette skulle for det første skje ved eit meir formalisert forhold til arbeidsstokken. Det nyoppretta personalkontoret tok no over oppgåvene med nyttilsettingar, noko Onarheim sjølv i stor grad hadde teke hand om. Dessutan blei formennene no skulerte i moderne bedriftsleiing.<sup>23</sup> Eit nytt akkordkontor skulle i tillegg fritta dei frå mest mogleg av arbeidet med akkordsetting. For det andre skulle arbeidsstokken disiplineras gjennom eit nytt arbeidsreglement, som sterkt framheva kor viktig det var å vera punktleg og å halda orden.<sup>24</sup> For det tredje blei trivnaden og arbeidsforholda ved bedrifta sett under lupa gjennom ei stor «trivselsundersøkelse» som Norges Handelshøgskole gjennomførte i 1954.<sup>25</sup> Her skulle problema på arbeidsplassen bli kartlagte, slik at ein kunne løysa dei.

Forsøka på endra arbeidsstokken hang saman med kravet om auka rasjonalisering og effektivitet i produksjonen. Dette blei ytterlegare understreka

gjennom eit anna tiltak, nemleg innføringa av arbeidsstudiar. Med hjelp frå Industriforbundets rasjonaliseringskontor (IRAS) kom det ein avtale mellom leiing og klubb om dette hausten 1952. Føremålet med arbeidsstudiane var dei same som leiinga ved Akers mek. la til grunn, som å koma bort frå vilkårleg akkordsetting, tidsøydande forhandlingar og manglande effektivitet for ikkje å sprenga akkorden. Med arbeidsstudiane i botnen skulle akkordkontoret setta rettast moglege akkordar.

Ved Aker hadde innføringa av arbeidsstudiar blitt mogleg etter at klubben støtta dette, og det samstundes blei innført fastløn. Men på Stord hadde forholdet mellom klubb og leiing blitt dårlegare etter 1952, noko ikkje minst bruken av arbeidsstudiar fekk skulda for. Leiinga brukte studiane til å gje dårlegare akkordar og løner, utan å følgja opp med å gjera sjølve arbeidet meir rasjonelt, heitte det frå klubben. Samstundes hadde forholdet til leiinga også blitt svekt av at leiinga ikkje hadde følgd opp lovnader om nye sanitær- og garderobe-anlegg ved bedrifta. Ein utstrekt bruk av overtid skapte også problem. Klubben kjempa også for betre tillitsmannsrettar, og la i ein periode i 1955 ned verva sine.

«Trivselsundersøkelsen» hadde vore eit forsøk på å stilla ein diagnose på bedrifta sine problem. Resultata retta merksemda mot akkordlønssystemet. Lønssystemet blei peika ut som ei hovudkjelde til eit dårlegare forhold mellom arbeidsleiing og arbeidarar, til urettvise skilnader i lønsnivå mellom arbeidarane, i tillegg til andre kjente problem, så som venting og sløsing med tid. Ved årsskiftet 1955/56 var det i

gang diskusjonar om å gå over til fastløn. Tilsynelatande skulle det vera enkelt å inngå ein tilsvarande avtale som våren 1957 blei innført ved Akers mek. og Tangen verft i Kragerø, eit anna nytt verft i Akergruppen. Men to viktige forhold gjorde det vanskeleg å innføra fastløn på Stord: for det første hadde arbeidarar og verkstadklubb på Stord negative erfaringar med bruk av arbeidsstudiar. For det andre hadde tillitsforholda på Stord dei siste året blitt stadig dårlegare. Vegen fram mot fastløn på Stord blei difor lenger enn leiinga hadde trudd. Verkstadklubben måtte både overtydast om at bruken av arbeidsstudiar var nødvendig for at bedrifta skulle klara seg, og at leiinga ville bli meir imøtekomande og lydhøyr for krava frå arbeidstakarar og tillitsmenn. Ved verftet på Stord var det siste ein føresetnad for å oppnå det første. Då klubben til slutt gjekk inn for det nye lønssystemet, blei dette innført på relativt kort tid. I prosessen var det kontakt med Akers mek., men fastlønssystemet på Stord blei utvikla lokalt og ut frå lokale forhold, med dei tillitsvalde i sentrale roller. Rett over nyttår 1959 blei det så røysta over ein ferdig fastlønsvtale. 75% av arbeidarane gjekk inn for avtala. Stord Verft hadde dermed innført fastløn.

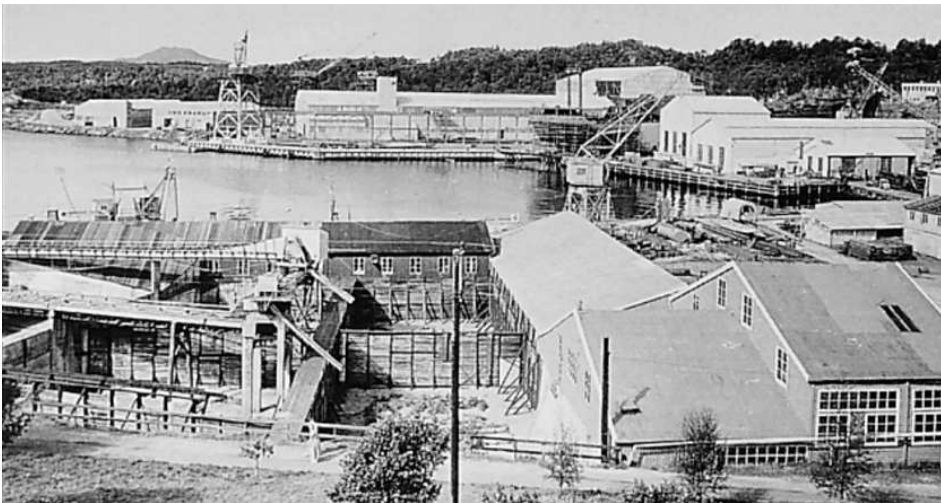
Årsakene til at fastløn blei innført på Stord var såleis til ein viss grad andre enn ved Akers mek. Problema med å modernisera arbeidarane etter omlegginga i 1952, hadde mellom anna å gjera med arbeidarkulturen på Stord, som ikkje var så lett å omforma som leiinga hadde trudd. Overgangen til ei bedrift der dei industrielle ideala også skulle skapa nye haldningar hjå arbeidarane,

blei vanskelegare enn leiinga hadde rekna med. Slik blei mangelen på forståing av problema arbeidarane følte ei viktig årsak til at tillitsforholdet blei dårlegare fram mot midten av femtitalet. Dei konkrete problema knytte til drift og arbeidsvilkår var likevel viktigast. Det var høvet til å bruka arbeidsstudiar som var det viktigaste både for leiinga ved Akers mek. og på Stord. I Oslo var bruken av arbeidsstudiar knytt til ein ny avtale, medan det på Stord handla om framhaldet av ein avtale som hadde blitt inngått fire år tidlegare. At det var råd å innføra ein slik avtale på Stord, kan ha hatt med kortare erfaring som industriarbeidarar å gjera. Då koplinga mellom fastløn og arbeidsstudiar blei konkretisert i 1957, var gode tillitsforhold mellom leiing og tilsette ein føresetnad. Denne føresetnaden var ikkje til stades på Stord. Når With Andersen seier at fastlønssystemet

spreidde seg frå Akers mek. til dei andre verfta i Akergruppen er dette ei sanning med store modifikasjonar.<sup>26</sup> På Stord hadde diskusjonane om overgangen frå akkordløn til fastløn funne stad uavhengig av dei som fann stad i Aker. Problema var knytte til lokale forhold, og fastlønsavtalen som blei innført i 1959, blei også utvikla lokalt.

## Sentralisering og konsernløn

Utviklinga i Akergruppen frå byrjinga av sekstitalet kan tilsynelatande skjønast i tråd med sentrum-periferi-tankegangen til With Andersen. Då får vi eit bilete av Aker som eit sentralisert konsern, der spelet om framtida går føre seg i lukka styrerom, i ei nyoppretta felles-tillitsmannsordning og i nasjonale politiske fora. Slik ser utviklinga i Akergruppen ut som ein klassisk konserndanningsprosess, med sentralisering av



Utbygginga i 1958 la grunnlaget for at Stord Verft blei hovudbedrifta i Akergruppen. Den gamle delen av verftet ligg nærast, medan vi på den andre sida av vika heilt til venstre ser dokken bli graven ut, med den nybygde plateverkstaden som næraste nabo.

strategiske beslutningar og desentralisering av produksjonen til utkantane. Men trass i denne sentraliseringa vil vi hevda at Akergruppen i denne perioden blei så avhengig av Stord at ei slik sentrum-periferi-tenking gjev ei mangelfull forståing av utviklinga.

Ved inngangen til sekstitalet var framtida for Akergruppen uviss. Det fanst ikkje kjøparar til tankbåtane den nye produksjonskjeda til konsernet kunne bygga.<sup>27</sup> Ved å utnytta stordriftsfordelar og betra koordineringa, forsøkte konsernleiinga å redusera kostnadene. Stabsfunksjonane i hovudstaden blei rusta opp og styringssystemet sentralisert.<sup>28</sup> I tilslutning til omlegginga av konsernet kom eit framlegg om eit felles lønssystem for heile Akergruppen på bordet. Som ved innføringa av fastløn var det ein føresetnad at systematiske arbeidsstudiar ville gje produktivitsauke. Men arbeidarane skulle no premierast for ein *forventa* produktivitsauke, i staden for at det blei brukt tid og krefter på kompliserte produksjonsmålingar som ofte fortalde lite. Alle arbeidarar i konsernet fekk no like store tillegg, slik klubbformennene hadde stilt krav om. Eit system grunnlagt på samarbeid mellom partane om å auka lønsemda - ikkje berre i bedrifta, men også i konsernet - voks dei neste åra fram. Dette samarbeidssystemet styrkte samstundes biletet av ein sentralisert konsernstruktur. For å skapa ein formell forhandlingspart blei det i 1961 oppretta ei fellestillitsmannsordning for Akergruppen. Klubbformannen ved Akers mek., Ragnar Kalheim, heldt fram som frontfigur og blei første fellestillitsmann. Men korkje denne styrkinga av forholdet mellom leiing og tilsette, eller

ein dramatisk produktivitsauke i åra etter, vog opp for at Akergruppen framleis mangla kundar.<sup>29</sup>

Først i 1967 snudde marknadslykka for Aker. Som svar på den israelske okkupasjonskrigen stengde Egypt Suezkanalen - beinvegen for oljefraktene frå Midtausten til den vestlege verda. Skulle olja no koma fram, måtte tankbåtane segla rundt Afrika. Og då galdt det å få med seg så mykje olje som råd var. Storleiken på båtane blei dermed heilt sentral. Då tankbåtmarknaden eksploderte, starta eit industrieventyr. På seks år sikra styret i Akergruppen seg 31 byggekontraktar på båtar frå 220 000 til 420 000 tonn. Men eventyret var basert på statlege garantiar og høgt spel.<sup>30</sup> Trass i all rasjonalisering og effektivisering kunne ikkje Aker konkurrera på pris med dei utanlandske storverfta. Norske reiarar med langsiktige fraktekontraktar med oljeselskapa bygde som før i Sverige eller Japan. Dermed blei det spekulantane på spot-marknaden som kom til Aker. Så lenge etterspurnaden etter olje heldt seg, hadde dei gode tider. Men kom krakket, gjekk desse reiarane med først. Samstundes spela staten ei sentral rolle: Hjø det statlege *Låneinstituttet for skipsbyggerier* fekk Aker låna 20 til 30% av byggesummane som dei i neste omgang lånte vidare til kundane; reiarlaga Biørnstad, Waage og Reksten.

## Frå part til partner

Kontraktane blei underteikna i Oslo, der også fellestillitsmannen hadde kontor. Likevel fekk aktivitetane på Stord stadig større eigatyngd. Utbygginga i 1958 hadde lagt grunnlaget for at Stord

Verft blei hovudbedrifta i Akergruppen. For den første tida kan ein seia at Tangen og Stord var underleverandørar til Akers mek. i Oslo. Skroga blei i alle høve taua frå verfta på Stord og Kragerø for å bli rusta ut i hovudstaden. Men på Stord var det råd å bygga ut verftet i takt med at storleiken på båtane auka. I Oslo var det ikkje plass til å bygga skip av dei dimensjonane det blei tale om utover på sekstialet. Då serieproduksjonen av supertankarar tok til for alvor frå midten av sekstialet, hadde også utrustinga blitt flytta til Stord. 220 000-tonnarar kunne ikkje bukserast på plass inst i Oslo hamn. Verkstadene Aker hadde i Oslo, var dermed ikkje lenger integrerte i den viktigaste produksjons-

kjeda til Akergruppen. Ho gjekk frå Tangen og verftet i Kragerø og BmV i Bergen til dokka ved Stord Verft, der stadig større seksjonar blei sveiste saman til ferdige skrog som så fekk montert motor, og innreidde bokstaveleg tala på alle baugar og kantar. Ved Akers mek. blei det aldri bygd større skip enn på 19 000 tdw og ikkje rusta ut båtar på over 100 000 tdw. På slutten av sekstialet hadde verftet på Stord 1800 arbeidstakarar, fleire enn ved Akers mek.<sup>31</sup>

Kva så med dei nye samarbeidsformene og dei konsernleggjorte faglege strukturane? Erling Sørli legg vekt på at det kom ein ny leiarstil med innføringa av fastlønssystemet, der samarbeid mel-



Mot slutten av sekstialet hadde Stord Verft nær 1800 tilsette. Her tek Reinert Kyvik og Helmer Vatna seg fem minutt.

lom partane skulle avløysa konfliktane rundt lønsfastsettinga. Prosessen fram mot dette har han kalla «fra part til partner».<sup>32</sup> Denne partnerskapen hevdar Finn Olstad var årsaka til at den norske arbeidarklassen forvittra. Partsforholdet kom i bakgrunnen då klubbane og tillitsmennene tok over forhandlingsretten. Konsernlønssystemet flytta forhandlingane endå lenger opp i systemet, og skulle etter denne tankerekka undergrava klassekjensla ytterlegare.

Til eit slikt resonnement kan det reistas fleire motførestillingar. Ser vi på situasjonen etter at det kom fastløn på Stord, var resultatet det motsette av det Olstad ønsker å visa. Akkordsettinga hadde nok gjeve arbeidarane ei klar forståing av kven som var motstandaren. Men det var den einskilte formannen som blei skyteskiva, ikkje arbeidsgjevaren. Dessutan utvikla ikkje akkordforhandlingane samkjensla mellom arbeidarane. Tvert om skapte systemet lønsskilnader som ofte blei oppfatta som urettvise. Etableringa av eit lønssystem som gav like tillegg til alle og som var grunnlagt på at tillitsmannsapparatet forhandla fram kollektive løysingar, var difor avgjerande for å utvikla ei klassekjensle mellom industriarbeidarar merkte av tilknytninga til jorda og havet. Om vi i tråd med E.P. Thompson seier at arbeidarar må oppleva ei felles tilhøyrsløse for å kunna vera ein del av ein klasse, er det først på sekstitalet meiningfylt å tala om Stord-arbeidarane som ein del av arbeidarklassen.<sup>33</sup> Og det var først då leiinga blei avhengig av tillit og samarbeid gjennom konsernlønnsavtalen at klubben fekk ein reiskap han kunne nytta til å etablera ein maktposisjon på bedrifta. Overgangsfasen til

partnerskapen blei såleis prega av auka konfliktnivå. Fleire gonger greidde klubben å vinna gjennom med krava sine ved å truga med å bryta samarbeidet. Først etter at bedrifta hadde oppnådd tilstrekkeleg forhandlingsstyrke, kunne ho hausta fruktene av samarbeidslina. Slik styrkte partnerskapen klassebanda og auka makta til klubb og fagorganisasjon, samstundes som det blei lagt eit fundament for betra produktivitet og høgare lønsemd på bedrifta.<sup>34</sup>

## Partnerskap og påverknadskraft

Det nye lønssystemet og dei nye samarbeidsrelasjonane gav grobotn for å løysa interne problem både på Akers verft i Oslo og på Stord Verft.<sup>35</sup> Men det var andre problem som måtte løysast mellom nye industriarbeidarar på Stord enn mellom tredje generasjons i hovudstaden - og både lønssystemet og dei tillitsbaserte relasjonane fekk ulike konsekvensar dei to stadene.

Likevel var grensene for makta til klubben og fellestillitsmannsordninga klare. Tillitsmennene hadde ikkje innpass til «det egentlige maktapparat»; styrevernet til Akergruppen. Truleg var dei ikkje klar over at konsernstyret «vred seg i smerte» over dei ville spekulasjonane dei var involverte i, slik Onarheim som i 1970 blei generaldirektør i Aker, seinare skreiv.<sup>36</sup> Medan lagnaden til heile Akergruppen kvilte på skuldrene til Hilmar Reksten og trua på at dei gode tidene skulle vara ved, reiste fellestillitsmann Ragnar Kalheim rundt på bedriftene og preika nøysemd og produktivetsauke. Sjølv om Aker tente pengar som aldri før, viste dei offisielle tala for Stord verft underskot i 1971, og



Ein supertankar ved utrustingskaia. Etter at Stord Verft blei ein del av Akergruppen, blei båtane slepte til Oslo for å bli rusta ut og påmonterte motor ved Akers mek. Frå midt på sekstitalet fekk verftet på Stord på nytt hand om desse arbeidsoppgåvene, då storleiken på dei nye supertankarane gjorde det uråd å buksere dei på plass inst i Oslo-hamna.

Kalheim sin jobb var å overtyda arbeidarane om at dei måtte arbeida meir effektivt.<sup>37</sup> Medan mange radikale innan fagrørsla på denne tida hevda at styrerepresentasjon ville gjera tillitsmennene til gislar for leiinga, ser nettopp manglande tilgang til dei lukka styreromma ut til å ha gjort tillitsmennene i Aker til fangar av leiinga sin offisielle versjon av røyndomen.

I den partnerskapen mellom leiing og tilsette som seinare har blitt framheva som eit kjenneteikn ved norsk arbeidsliv, var røynslene frå Akers mek. i Oslo med Ragnar Kalheim og Martin Siem i spissen viktige. Men for Akergruppen var truleg endringane av partsforholdet på Stord på sekstitalet meir avgjerande enn omlegginga i Oslo ti år tidlegare. Og for å forstå utviklinga på Stord må vi altså leita i særeigne lokale

forhold - ikkje berre sjå etter påverknad frå sentrum.

Vi vil dessutan hevda at påverknadskrafta til Kalheim og Siem var basert på tradisjonane til Akers verft som storverft og fagleg ankerfeste, ikkje på bedrifta sin faktiske posisjon i Akergruppen og dermed i norsk industri. Akers verft blei aldri eit leiande tankbåtverft og difor aldri eit hovudverft i Akergruppen. Då verftet etter 1966 ikkje eingong kunne fungera som utrustingsverft for supertankarane, kom bedrifta på sidelina. Stord Verft stod fram som hjartet i Akergruppen. Konsernet var no drivkrafta i verkstadindustrien Stortinget hadde peika ut som lokomotivet i norsk industri. Tangen og BmV blei naudsyn-te underleverandørar til hovudverftet på Stord. Desse verfta hadde saman med stabsorgana i Oslo blitt utbyttable,

eller nedleggjare storleikar. Det var ikkje lenger råd å tenka seg Aker utan Stord, men som vi no skal sjå, var det råd å tenkja seg Stord utan den sentrale leiinga og dei andre verksemdene i Aker.

## Krise og omstilling

I 1974 var spelet på spot-marknaden slutt. Oljekrisa hausten 1973 var ikkje berre eit varsel om at dei gode tidene for kundane til Aker var over, men om at gullalderen til dei vestlege landa no var slutt. Stord Verft stod utan oppdrag, og Aker-skuta heldt seg så vidt flytande

på statlege garantipengar og motkonjunkturtiltak. Men all aktivitet i Aker var ikkje knytt til skipsbygging. Fred Olsen visste å satsa på fleire hestar, og Stord Verft fekk ein gyllen sjanse til å ta steget inn i oljealderen og offshore-verda. Akergruppen hadde sikra seg kontrakten på dekket til Statfjord A-plattformen, og oppdraget gjekk til Stord Verft. Med pengar frå staten opna Aker såleis ein rømmingsveg frå den kriseråka tankmarknaden, og dermed også frå det historiske sluttpunktet for industrinasjonen Norge som With Andersen sette. Der With Andersen no tek farvel, held vi fram med Aker og norsk industri. For



Suzanne Wold, Børre Pedersen, Jan Helland og Odd Husevik i arbeid under eit av dei første offshore-opppdrag til verftet.



Aker og Stord stod føre ein industriell ekspansjon av til då ukjende dimensjonar. I løpet av byggeperioden auka arbeidsstokken til over 5000 personar, og losjiskip og brakkebyar måtte takast i bruk for å husa innleigd arbeidskraft frå inn- og utland. Samstundes hadde verkstadklubben vidareutvikla sitt maktfundament basert på samarbeid og tillit. Trekka som i følge Olstad undergrov klassetilknytninga i sentrale strok hadde løfta Stord-arbeidarane inn i den same klassen og gjeve dei ein plass i midten av ei norsk fagrørslé på offensiven.

Medan Akergruppen vakla på randen av konkurs og den vestlege verda var inne i den djupaste lågkonjunkturen etter 2. verdskrigen, var norsk fagrørslé med på å innføra betre arbeidsmiljø, utvida bedriftsdemokratiet og auka levestandarden. 1977 framstår her som kulminasjonen av fagrørslé sin innverknad i norsk arbeids- og samfunnsliv - samstundes som Stord sin posisjon som industrielt sentrum blir stadfesta: Dette var året då norske verkstadarbeidarar har tent best, og på lønstoppen finn vi arbeidarane ved Stord Verft. Klubben ved verftet var leidd av sjølvmedvitne tillitsmenn med røysterett både i bedrifts- og konsernstyret. Ein stordabu hadde fått vervet som fellestillitsmann i Aker, og ein tidlegare klubbformann var personleg sekretær for olje- og energiministeren.<sup>38</sup> Klubben var voven inn i dei sosialdemokratiske påverknadskanalane der garantiar og kontraktar blei (for)fordelte.

Skildringa av 1977 som toppunktet for fagrørslé sin innverknad på bedrifts- og samfunnsliv vil truleg Olstad kunna slutta seg til.<sup>39</sup> Men i forklaringa av kvi- for det blei slik, og kva følgjer det fekk,

skil vi lag. Olstad si forståing tek utgangspunkt i Erling Sørli og den nye partnerskapen mellom leiing og tilsette: Partnerskapen var uttrykk for medvitne strategiar frå leiinga som tok sikte på å passivisera arbeidarane, skapa ro på bedriftene og oppslutnad om økonomiske målsettingar. Dette var eit samarbeid på arbeidsgjevarane sine premissar. Slik blei dei tradisjonelle kampspørsmåla overlatne til lovgjevarane, tariffoppgjera løsa i hamn utan særleg kamp, medan stridsspørsmåla på den einskilde arbeidsplassen meir og meir blei løyste gjennom byråkratiske ordningar. Såleis var klubbane og fagrørslé si makt på syttitalet ein siger for dei byråkratiserte faglege strukturane og eit døme på ein passivisert medlemsmasse utan klassemedvit. Eit stykke på veg er vi samde i at Olstad peikar på viktige trekk ved utviklinga i norsk arbeidsliv, men analysen blir for enkel:

Vi meiner for det første at Olstad ikkje tek nok omsyn til særtrekka ved det vi kan kalla den norske samarbeidstradisjonen.<sup>40</sup> Då samarbeid om produktivitetsauke og lønsemd blei ein del av det formaliserte bedriftsdemokratiet på sekstitalet, låg det organiserte partsforholdet til grunn. Men føresetnaden for samarbeidet var at klubbane også skulle ta vare på medlemene sine særinteresser - samarbeid og interessekamp var ikkje gjensidig utelukkande. For det andre førte ikkje samarbeidet til at motsetnaden mellom arbeid og kapital blei usynleggjort, eller at klassekampen opphøyrdé - korkje i Norge eller andre vestlege industrialiserte land. Tvert om har auka konfliktnivå blitt halde fram som eit vesentleg trekk ved dei siste åra av den såkalla gullalderen til dei vestle-

ge industrilanda.<sup>41</sup> Arbeidarklassen ville ikkje lenger godta moderasjon i byte mot løfta om velstand i morgon. Og i Norge gav oljepengane og motkonjunkturpolitikken eit økonomisk grunnlag for å føra interessekampen lenger enn i andre land. Dessutan førte EF-kampen til ei radikalisering av fagrørsla - ikkje minst langs Vestlandskysten, der tilliten til Brussel om mogleg var endå mindre enn trua på sentralmakta i Oslo - og vestnorsk arbeidarkultur viste seg å vera eit like godt grunnlag for klassemobilisering som den tradisjonelle kulturen austpå. På Stord hadde jern- og metallarbeidarforeininga alltid vore motstandar av moderasjonslina til LO sentralt, same om foreininga var leidd av kommunistar eller sosialdemokratar. Og før lønsoppgjeret i 1974 blei Torgalmenningen i Bergen fylt av jernarbeidarar i politisk streik mot moms og for lågare skattar. Kravet var at den økonomiske framgangen måtte visa att i løningspo-

sane deira.<sup>42</sup> I spissen for dei 4000 arbeidarane gjekk klubbformannen på Aker-eigde BmV, medan verkstadklubben på Stord sende støttefråsegn. For arbeidsgjevarane og NAF stod 1974 i ettertid som eit «skrekkens år». Men det beste oppgjeret etter krigen, med 6% auke i den disponible realinntekta - i tillegg til ein Kleppe-pakke verd nærare ein milliard kroner - fekk berre 50,9% tilslutnad mellom medlemene i Jern og Metall. Og på Stord var det sjølvsagt eit stor fleirtal nei-røyster.<sup>43</sup>

For det tredje er materialet Olstad viser til for avgrensa til å kunna stadfesta ei generell passivisering og frikopling mellom klasse og fagbyråkrati. Hå Stord Jern- og Metallarbeiderforening finn vi til dømes ikkje dei store skilnadene i medlemsaktivitet om vi samanliknar seksti- og syttitalet med femtitalet. Seksti- og syttitalet var dessutan meir prega av at arbeidarane handla kollektivt enn tida før. Som syntesebyg-



Einar Gerhardsen samtalar med klubbstyret ved Stord Verft i 1975. Frå venstre Aksel Kloster, Oddbjørn Kvålsvold, Jacob Eide og Ingar Erslund. (Bilete tilhøyrr Oddbjørn Kvålsvold.)

gar har Olstad ikkje nok å spela på og endar i staden med å generalisera. Truleg vil skilnaden mellom syttitalet og tida før minska om vi også tek omsyn til utkantene som no hadde blitt sentrum: Historia om femtitalet vert mindre prega av kollektiv klassekamp, og syttitalet ikkje så gjennomsyra av brotne klasseband som oppløysingstesa til Olstad tilseier.

### Sentrum i oppløysing

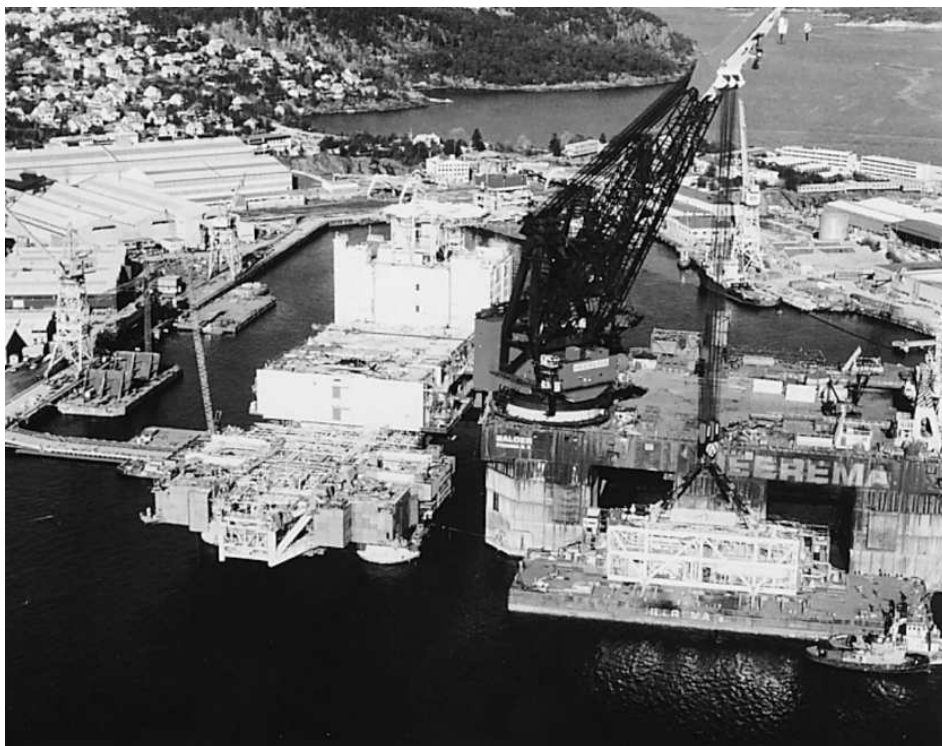
I 1978 tok den politiske trua på at det nytta å styra unna den internasjonale krisa slutt, og motkonjunkturtiltaka blei trappa ned. Industrien møtte krav om strukturrasjonalisering og marknadstilpassing, sjølv om dei statlege overføringane til industrien framleis låg høgt også i åra som kom. Frå 1980 til 1992 forsvann 100 000 arbeidsplassar i industrien, og 75% av dei tapte årsverka var i sentrale strok på Austlandet.<sup>44</sup> Problema var med andre ord langt frå slutt, korkje for Aker, Stord Verft eller norsk industri.

For verftet på Stord blei bygginga av Statfjord A kaotisk. Nye arbeidsoppgåver og produksjonsprinsipp måtte lærast, og nye kvalitetskrav og kontrollrutinar kom til. Plattformen blei ferdig eitt år på overtid, men Aker-leiinga fekk ikkje setta namnetrekka sine under den neste kontrakten. 2. oktober 1978 gav Statoil og Mobil tilslaget på Statfjord B til Rosenberg i Stavanger. Avgjerda kom som eit sjokk på så vel Aker-leiinga som stordabuane. Både leiarar og tillitsmenn hadde i lang tid sett seg sjølve som dei sentrale aktørane i norsk industri, og dei hadde teke til å lita på at Aker og Stord stod under statleg vern. Karl

Glad, som i 1978 var i konsernstaben til Akergruppen, karakteriserer det dåvarande Aker som ei politisert bedrift på grunn av den høge profilen i næringspolitiske saker. I ettertid er det heller ikkje vanskeleg å få sentrale Aker-aktørar til å innrømme at bedrifta hadde pris seg ut av marknaden gjennom overskridingar på Statfjord A og at bodet på B-plattformen var alt for høgt: Ein «skreiv rekningane med gaffel» og var «styggeleg grådige».<sup>45</sup> Men no var freidingstida for Aker over. Etter nesten 20 år med statlege garantiar måtte Stord Verft prova si konkurransekraft.

På dette tidspunktet tek historia til Aker og verftet på Stord til å skilja lag. For det gamle Aker, Fred Olsen-imperiet, var Statfjord B-avslaget nok eit nederlag i ei stadig lengre rekke. For Stord Verft var hendinga eit vendepunkt. Offshore-verftet hadde ei framtid. 5. mai 1983 fekk Aker Stord, som bedrifta no heitte, kontrakten på dekket til Gullfaks A. Ved dette bodet var prisen skoren til beinet, både på arbeidet som skulle utførast på Stord og arbeidet underleverandørane skulle ta seg av. Ein rad med tapskontraktar og fem år utan tyngre offshore-oppdrag hadde ført kostnadskutt og effektivisering inn i daglegtalet på verftet.

Medan verftet på Stord jobba seg inn att i marknaden, gjekk Akergruppen i oppløysing. Verfta i Oslo, Bergen og Trondheim som hadde halde fram med skipsbygging stod framfor stupet. Framleis var det liten etterspurnad etter nybygg, og då dei offentlege tilskota blei kutta la Aker om strategien. I 1982 heldt Karl Glad, som no hadde blitt generaldirektør, haustsal. Skipsbyggeria var selde eller lagt ned, og store delar av



I mai 1983 fekk Aker Stord kontrakta på dekket til Gullfaks A. Biletet frå mars 1985 viser ein av modulane bli heist på plass.

det faglege samarbeidet i konsernet gjekk med i dragsuget. Klubbformannskonferansen hadde ikkje hatt noko alternativ til omstillinga. Aker hadde store økonomiske problem, og sjølv med nye oljekjelder å vinna ut i Nordsjøen, var korkje statskassa eller formuen til Fred Olsen stor nok til å snu den internasjonale krisa i skipsbyggingsindustrien. På mange måtar blei tillitsmennene ståande på sidelina, der dei måtte sjå på at grunnlaget for deira eigen eksistens smuldra bort. Samstundes bar nedleggingane bod om at tyngdepunktet i norske fagrørsle hadde flytta på seg, frå byar som Oslo og Bergen til lokalsamfunn som Stord og Verdal. Det var slutt på ti-

da då byane levde av industriell produksjon.

I 1985 stod ei nytrimma - eller nyribba - Akergruppe fram som ein reindyrka offshore-leverandør med verft på Stord og i Verdal og støttefunksjonar innan contracting, engineering og elektro. No låg dermed begge verfta i den tidlegare periferien og støttefunksjonane (i hovudsak) langs vestlandskysten. 14. april 1986 blei sentralbygget på gamle Akers mek. sprengt i lufta for å gjø plass til konsernleiarane sine kontor i Aker Brygge. 40 år etter at det tradisjonsrike verftet hadde mista rolla som leiande produksjonsverksemd var det også definitivt slutt på det kulturelle he-

gemoniet i norsk industri og fagrørse. Aker Stord hadde ikkje lenger konkurrentar til hovudrolla i Aker, og på tuf-tene til den gamle fellestillitsmannsordninga voks det no fram eit konserntillitsmannsapparat med tyngdepunkt på Stord.

## Ein ny samfunnsformasjon?

For With Andersen tyder altså samant-brotet i skipsbyggingsindustrien og avindustrialiseringa av dei tradisjonelle industriområda at Norges industrielle episode var over. For Olstad er det eit teikn på ein overgang til det klasselause samfunnet. Klassemotsetnad var ikkje lenger det avgjerande, korkje for den einskilde eller samfunnsutviklinga. Det som tidlegare hadde vore ein arbeidar-klasser, blei på sytti- og åttitalet fragmentert i ulike grupper som tok vare på snevre yrkesinteresser framfor interessene til klassen som heilskap. Dessutan blei samarbeidet mellom leiinga og tilsette om lønsemd, produktivitetssauke og betre statlege rammevilkår viktigare enn klassesamfunnet. Såleis forsvann klassane, men ikkje interessekampen. For storparten av institusjonane i klassesamfunnet blei ståande, så som faglege organisasjonar, tariffsystemet og trekka i partistrukturen, men det var ikkje lenger klasseinteresser dei representerte: «Det norske samfunnet forble på denne måten et klassesamfunn av historie og struktur, selv om klasseforholdet hadde mistet betydning», seier Olstad.

Utan tvil peikar både With Andersen og Olstad på sentrale kvantitative og kvalitative trekk ved samfunnsutviklinga - trekk som også Edgeir Benum

held fram i si norgeshistorie: På byrjinga av 1990-tallet fanst om lag like mange «omsorgsarbeidarar» som «industriarbeidarar» i Norge - og dobbelt så mange var sysselsette i «informasjonsnæringane». Dessutan hadde både arbeidsplassen og innhaldet i industriarbeidet endra seg. Dei største bedriftene rasjonaliserte og bygde ned arbeidsstokken, og datateknologien gjorde mange til «operatørar» med eit arbeidsinnhald meir likt ein funksjonær enn kroppsarbeidaren frå tidlegare tider. Og nye karriereveggar og opne utdanningsinstitusjonar auka den sosiale mobiliteten. Korkje «operatørane» eller borna deira var tvinga til å vera industriarbeidarar heile livet. «Norge forlot industri-samfunnet i den forstand at industrien som daglig arbeidserfaring - og dermed også som sentrum i folks sosiale liv - raskt avtok i betydning», skriv Benum.<sup>46</sup> Dermed forsvann også den viktigaste klassekonstituerande krafta, vil Olstad kunne leggja til.

Men kva om vi ser utviklinga frå «ut-kanten i sentrum» av den industristrukturen som trass alt fanst att? Finn vi dei same trekka - og finn vi støtte for dei dramatiske tolkingane? Med ståstad i Stord og Sunnhordland på Vestlandskysten, blir det kvantitative utgangspunktet eit anna. I den same perioden som dei sentrale stroka på Austlandet mista sine industriarbeidsplassar, heldt industrisysselsettinga stand langs Vestlandskysten - og sjølv etter årvisse rasjonaliserings- og effektivitetskampanjar var dei dominerande bedriftene framleis store. Ser vi på sysselsettingsmønsteret på Stord og i Sunnhordland finn vi vokster i omsorgs- og informasjonssektoren, men framleis set indu-

strien eit så sterkt preg på samfunnet at prefikset «etterindustrielt» gjev lita meining - kvantitativt sett. Det avgjerande spørsmålet blir difor om institusjonane og dei sosiale relasjonane endra seg så sterkt at det kvalifiserer for å melda overgang til ein ny samfunnsformasjon (jf. Benum), der klasseforholdet har «mistet betydning» (jf. Olstad).

### På jakt etter eit klasselaust samfunn - eller ein klasse i samfunnet

Når det gjeld industrisamfunnet sine institusjonar og organisasjonar blei dei både svekka og styrkte. Tapet av industriarbeidsplassar råka fagrørsla hardt - ikkje minst fordi det var Jern og Metall som fekk lida mest. Organisasjonen som hadde bore oppe sjølve arketypen på den offisielle arbeidarkulturen og vore spydspiss i LO-systemet, mista kjernetroppane sine. Dessutan var arbeidsgjevarane på offensiven. Dei bedriftsdemokratiske reformene tok slutt<sup>47</sup>, og i ei tid med arbeidsløyse og omstruktureringar stod også det sentrale forhandlingssystemet for fall, meinte mange. Men det skulle gå annleis. Etter lockout'en i 1986 stod NAF attende som tapar, og då eit modernisert Arbeidarparti igjen tok over regjeringskontora same haust, blei tre-partssamarbeidet peika ut som eit viktig verkemiddel i arbeidet med å tilpassa livreima til dei fallande oljeprisane. Dermed gjekk denne institusjonen, som elles i Norden og Europa mest blei sett på som ei leivning frå gullalderen, inn i nittiåra som eit sentralt element i reguleringa av norsk arbeidsliv.<sup>48</sup>

Ser vi på dei store industribedriftene langs vestlandskysten, makta også dei lokale klubbane og foreiningane å fylla den nye tida med innhald.<sup>49</sup> Åttitalet førte med seg eit taktomslag når det galdt konserndanning og internasjonalisering av norsk industri. Dei nye og meir komplekse konsernstrukturane utfordra det arbeidslivspolitiske systemet og dei bedriftsdemokratiske ordningane som føresette sjølvstendige verksemder og nasjonale grenser. Likevel blei sterke lokale faglege organisasjonar vidareutvikla, mellom anna gjennom deltaking i konsernfaglege samarbeidsordningar i dei store nasjonale konsernorganisasjonane.<sup>50</sup> I Kværner, Hydro og Aker spela klubbar og foreiningar i Stavanger, på Karmøy og Stord nøkkelroller i utviklinga av eit organisasjonsledd som fekk ein stadig meir sentral plass i norsk fagrørsla. I Aker bygde dei vidare på røynselene frå felles-tillitsmannsordninga.<sup>51</sup> Konserntillitsmannen og det faglege konsernapparatet fylte rolla som fagleg vaktbikkje når konsernleiinga meisla ut strategiske planar - samstundes som dei blei lobbyistar som skulle påverka styresmaktene til å gje deira konsern nye offshore-kontraktar.

«Konsernleggjeringa» av industri og fagforeining *kan* tolkast som eit teikn på at konserninterne relasjonar blei viktigare for både tilsette og medlemmer enn dei tradisjonelle nasjonale reguleringsane og samanslutningane.<sup>52</sup> Den finske historikaren Pauli Kettunen hevdar at eit kjenneteikn på arbeidslivet på åtti- og nittitalet er ei forskuing av kva eining arbeidarane oppfattar som det samlande «vi»: «The competitive us» har utfordra klassen som identitetsska-

par<sup>53</sup> - og vi kan leggja til at konsernet med si konkurransekraft utan tvil har blitt ei eining dei tilsette blir samla om. Men sjølv om dette er trekk som utfordrar biletet av ein einskapeleg klasse, vaksen ut av ein arbeidarkultur tufta på klassekamp som einaste drivkraft, tyder det ikkje at motsetnaden mellom arbeid og kapital og klassetilknyping mista all kraft som identitetsskapar og handlingsutløyser.

Forhandlingsretten låg framleis hjå dei lokale klubbane og i forbunds- og LO-systemet. Dermed blei dei nasjonale banda haldne ved like også i ei tid då konserndanning og internasjonalisering stod høgt på saklista. Ved inngangen til nittitalet var dessutan både dei lokale organisasjonsledda langs Vestlandskysten og dei nasjonale konsernorganisasjonane leidde av tillitsvalde med politisk ståstad på ytre venstre fløy. Den radikale leiarskapen kan sjølv sagt ikkje tolkast som uttrykk for at fleirtalet av dei vestnorske industriarbeidarane hadde blitt revolusjonære sosialistar i ei tid då meiningsmålingar og valresultat synte politisk høgrevending i arbeidarklassen.<sup>54</sup> Ei årsak til venstrevinden var eit sosialdemokrati i organisatorisk oppløysing. På Aker Stord makta ikkje Arbeidarpartiet eingong å stilla kandidat til det avgjerande klubbleiarvalet. Men like viktig var det truleg at arbeidarkulturen på Stord framleis gav grobotn for kritikk av det som blei oppfatta som urettvis sentralstyring frå det gamle sentrum. Dermed stod både moderasjonslina, den fagleg-politiske samrøringa mellom DNA og LO og konsernet sine mange innstrammingskampanjar lagleg til som skyteskiver, både for ein lokalt leiarskap med ideologisk overtyn-

ding, og ein medlemsstokk meir oppteken av lønskontoen og arbeidssituasjonen. Og denne alliansen mellom tillitsvalde og medlemmer blei styrkt i den nye kampen mot den europeiske fellesmarknaden som til slutt blei krona med siger både på LO-kongressen og i folkerøystinga i 1994.

Dei godt organiserte og kritiske fagorganisasjonane i det nye industrielle sentrum er truleg eit særnorsk fenomen. Dei engelske sosiologane Lash og Urry peiker på flytting av industriarbeidsplassar frå urbane sentra til utkantstrok som eit utviklingstrekk i ei rekkje vestlege land på åttitalet. I deira analysar er dette lekk i ei desorganisering av kapitalismen og ein «declining significance of the 'city' for oppositional activity», mellom anna av di flyttinga går føre seg frå sentra med tradisjonar for fagleg organisering til utkantstrok utan slike røymsler.<sup>55</sup> På Stord, i Sunnhordland og langs Vestlandskysten førte ikkje oppbygginga av eit nytt industrielt senter i den gamle utkanten til ei slik desorganisering. Tvert om var sterke lokale faglege einingar, knytte til konserninterne og nasjonale samanslutningar, med på reorganiseringa av den kapitalistiske røyndomen slik han trådte fram i Norge. Samstundes var klubbane og foreiningane utgangspunkt for opposisjonell aktivitet både i høve til den sentrale LO-leiinga og strategane i bedrift og konsern. Dermed kan vi seia at dei faglege organisasjonane med sitt vestnorske utspring, både spela rolla som forvaltarar av medlemene sine særinteresser - og fremja dei avgjerande fellesinteressene som finst mellom leiing og arbeidsstokk i ei kapitalistisk verksemd der også dei tilsette er avhengige

av konkurransekraft og innteningsevne.<sup>56</sup>

I Olstads omgrepsverd er denne doble rolla til bedriftsklubb og fagrørsele eit teikn på forvitringa av klasseforholdet. Omgrepa hans om klasse og klassedanning ser ut til å føresette ei dagleg gjenskaping av eit gjennomført antagonistisk forhold mellom arbeid og kapital.<sup>57</sup> Difor fører eit samarbeid med leiinga - om det no er for å auka produktiviteten eller leggja press på styresmaktene så å seia pr. definisjon til nedbryting av klasseforholdet - sjølv om målet er å redde arbeidsplassane eller skapa rom for høgare lønskrav. Dermed blir også faglege organisasjonar som driv fram eit samarbeid uttrykk for byråkratiske maktorgan, frikopla frå dei klasseinteressene dei opphavleg skulle representera.

I Olstads verd må dessutan klasse-motsetnaden (over)styra dei einskilde arbeidarane og vera sjølve drivkrafta i historia - om arbeidarklassen skal finnast som empirisk realitet.<sup>58</sup> Kan andre handlingsutløysande identitetar og historiske drivkrefter påvisast, fell klasseomgrepet. Og som siste ledd i argumentrekka, legg Olstad eit normativt og politisk kriterium til grunn for opptaket i klassen. Målet må vera å vingestekka kapitalismen - helst for å nå sosialismen.<sup>59</sup> Dermed forsvinn klassen når det ideologiske hegemoniet til den tradisjonelle venstresida forvitrar. Ut frå sine eigne premissar må Olstad utan tvil få rett. Arbeidarklassen er død og klasseomgrepet dødt. Men før grava kan kastast igjen, må vi spørja kva analytisk kraft eit slikt eintydig klasseomgrep har - og har hatt. Vi meiner at både arbeidarar og tillitsvalde kan ha to tankar (og fleire identitetar) i hovudet sam-

stundes - og at dei truleg også hadde det på femtitalet.

Byråkratisering, splitting mellom fag og grupper og usemje om den politiske lina har det alltid vore i arbeidarklassen, og klasse-motsetnader har aldri åleine prega utviklinga. I alle høve gjeld dette for dei vest-norske arbeidarane som ikkje har vore omslutta av eit klassemessig «totalmiljø» i ein-sidige industrier eller i bysamfunn prega av industriell verksemd. Ein slik samansett arbeidarklasse har rett nok mindre slagkraft enn klassen vi møter i tradisjonelle forteljingar frå det gamle sentrum. Og i eit samfunn der industriarbeidet ikkje lenger dominerer, har heller ikkje industriarbeidarane den same leiande rolla. Men vegen herifrå og til det klasseause samfunnet finn Olstad fordi han nyttar eit klasseomgrep som ikkje kan kasta lys over ein prosess med fleire settar.

## Ein tvidydig klasse

Folkloristen Eva-Marie Tveit har sett på kva oppfatning gamle og unge tilsette på Stord Verft har av arbeidarkulturen ved bedrifta på 1950- og 1990-talet.<sup>60</sup> Eit slående trekk ved undersøkinga er likskapen i synet på dei tradisjonelle verdiane til arbeidarrørsla. Både søner og døtrer følgjer far sine fotspor gjennom porten til verftet, og ord som solidaritet og samkjensle fell i god jord hjå begge generasjonar. Mellom dei gamle som ein draum om at tidene var betre før, mellom dei unge som dårleg samvit og eit ideal dei ikkje lever opp. Men slik vi ser det, var truleg gamle dagar like mykje prega av egoisme som dagen i dag er prega av samhald. Og måten soli-



daritetsomgrepet blir nytta på, tyder ikkje på ei omskriving frå klasse- til gruppeinteresser. Også for dei unge arbeidarane spelar arbeidsplassen ei stor rolle som sosial tilhaldsstad og identitetsskapar - overraskande stor, om ein samanliknar med oppløysingstesene til Olstad og Benum. Dessutan er fagorganisering minst like sjølvstekt i dag som for 40 år sidan. Og våre analysar stadfestar at klubbleiinga har band til medlemene, sjølv om ho utan tvil er både profesjonalisert og byråkratisert. Medlemsmøta er like dårleg besøkte som dei alltid har vore, men står løna på sakskartet kan lokalet bli fullt, og er ikkje krava store nok, sit ingen leiartrygt. Kan hende er ikkje dette uttrykk for korkje klassesolidaritet eller klassemedvit, slik idealet var på femtitalet, men fagorganisasjonen har si rolle å spela både som interessekjempar og som bindeledd mellom arbeidarar i ulike bedrifter, konsern og landsdelar. Såleis er det råd å finna klasserelaterte handlingsmønster, også i Norge på nittitalet.

Likevel er det langt frå arbeidarkulturen og klassemedvitet som utspelte seg på Olstads mønsterbruk, Akers mek. på femtitalet, og tilhøva på Aker Stord i dag. For det første er dei materielle rammene rundt arbeidarliva dramatisk endra. Handleturar etter innfallsmetoden på Rema 1000 har avløyst matauken, og det er ein generasjon i tryggleik og velstand som trer fram i Tveits undersøking. Sosiologane sitt klasseomgrep som skal synleggjera sosial ulikskap,<sup>61</sup> får såleis eit nytt innhald. Det er dei unge, sterke og kvalifiserte som er industriarbeidarar på Stord på nittitalet. Å tilhøyra arbeidarklassen gjev tilgang på høg løn som kan omset-

jast i ein bustad, bil og hytte. Det er dei som fell utanfor klassen, som ikkje er skikka eller kvalifiserte til ein jobb på verftet, som sit på dei lågaste trinna på den sosiale rangstega. Og opptakskrava til klassen har blitt høge. Både arbeidstempoet og kvalitetskrava har auka slik på at det er liten plass for dei som ikkje kan yta det beste. Frå 1983 til 1993 sokk då også gjennomsnittsalderen på ein Aker Stord-arbeidar frå 40 til 34 år. For det andre er arbeidsplassen og klassekameratane langt frå den einaste sosiale tilknytninga som skaper identitet og utløysar handling. Og for det tredje er desse tvisynte arbeidarane ein del av ein klasse som korkje tek mål av seg, eller har kraft til å endra dei grunnleggjande maktilhøva i samfunnet. Tvert om er dei meir opptekne av å slåst for neste kontrakt og mot neste rasjonaliseringskampanje.

Dermed framstår «arbeidarkultur» og «arbeidarklasse» som tvisynte og tviiegga omgrep. Ein kan ikkje forutsjå korleis nittitalsarbeidaren vil handla, slik somme trudde ein kunne spå om framferda til femtitalarbeidaren. Desse fleirtydige omgrepa har likevel større analytisk kraft enn eit omgrep basert på ei førestelling om eit klasselaust samfunnet der alle sosiale relasjonar pregar individet - bortsett frå dei relasjonane som spring ut av arbeidet, arbeidsplassen og fagorganisasjonen. Vi vil difor hevda at «arbeidarkultur» og «arbeidarklasse» framleis er fruktbare omgrep - men dei kan ikkje aleine gje innsikt i dei sosiale tilhøva i eit industrisamfunn innvove i informasjons- og omsorgssamfunn - og dei er ikkje kategoriar som kan nyttast til å predikera haldningar, verdiar, handlingar og sosiale

ulikkskapar i høve til gamle mønster og skjema.

## På leit etter heltar: norsk industri og arbeidarklasse mot år 2000

I Dag Solstads roman om Aker forsvann det gamle Akers mek. på sekstialet, då det blei «uinteressant midt i den beretning som skrives utelukkende for å beskrive dets utvikling», som han formulerte det. Her har vi gått inn på den staden som framfor alt heldt fram å vera interessant i forteljinga om Aker, nemleg verftet på Stord. I With Andersen si forteljing døydde helten i siste akt. Vi vil hevda at dette skuldast at forfattaren valde feil hovudperson. Vår helt lever vidare også etter at teppet har gått ned, og er klar til å spela med i nye stykke om norsk industri.

Den andre helten i denne forteljinga er heller ikkje død. Han er kanskje svekka, men framleis på beina. Men for å studera han må blikket løftast ut over det tradisjonelle og forvitra industrielle sentrum, og dit vi finn nye representantar for arbeidarklassen: mellom arbeidarane på Stord og langs kysten av Vestlandet - i det som har vore oppfatta som den industrielle periferien. Her finn vi arbeidarar forma av møtet mellom arbeidarrørsla sin offisielle kultur, den vestlandske motkulturen og nye sosiale relasjonar og identitetar knytte til «informasjonssamfunn» og «omsorgssamfunn». Kulturen til arbeidarane i denne delen av klassen har difor andre kjenne-teikn og tradisjonar enn dei i dei gamle «totalmiljøa» i byar og industrielle enklavar.

Vi har nytta studiane til With Andersen og Olstad for å visa korleis utvik-

linga innan norsk industri og arbeidarklasse har vore styrt av tolkingar knytte til nedbygginga av det tradisjonelle industrielle sentrum i Norge. Med eit nytt utgangspunkt og eit anna materiale har vi så fått ei anna historie - ei historie om utkanten sitt inntog i sentrum.

## Notar

- 1 Artikkelen tek utgangspunkt i eit innlegg forfattarane heldt på Dei norske historikardagane i juni 1996, som er trykt under tittelen «Det perifere sentrum Verftsindustri og arbeidarklasse i Aker og på Stord 1945-1986.» i Øyvind Bjørnson, Egil Nysæter og Arve Kjell Uthaug (red.): *Til debatt. Innlegg ved Norske historikardagar 1996*. Bergen 1998. I den føreliggande artikkelen er resonnement og argumentasjon ført vidare og bygd ut. Dette gjeld særleg delen om arbeidarkultur og den avsluttande diskusjonen om klas-sar. Materialet er opparbeidd i tilknytning til prosjektet «Stord Jern og Metall 50 år». Dette resulterte i boka *I stål og olje. Historia om jern- og metallarbeidarane på Stord*. Stord 1996. (Grove og Heiret 1996), i tillegg til tre hovudfagsoppgåver: Hans-Kristian Mjelva: *Stord Verft 1945 - 1975. I spenningsfeltet mellom marknad, teknologi og politikk*. Hovudoppgåve i historie, hausten 1995, Historisk institutt, Universitetet i Bergen. (Sjå også artikkelen «Den usynlege handa? Staten som byggjar av norsk verftsindustri 1945-1974» i rapporten frå historikardagane 1996 (sjå over).) Mette Askeland Thuen: *Hverdagslivet på et treskipsbyggeri i Sunnhordland i mellomkrigstiden. Arbeiderne ved Ottesens Treskipsbyggeri fra 1920-1940*. Historisk institutt, Universitetet i Bergen, høsten 1995 og Eva-Marie Tveit: *Sild, skip og slott av stål. Arbeiderhverdag - en kulturanalyse*. Hovedfagsoppgave i folkloristikk, Institutt for kunsthistorie og kulturvitenskap, høsten

1994. For nærare tilvisingar til materialet som blir nytta i denne artikkelen viser vi til *I stål og olje*. Jan Heiret har arbeidd vidare med delar av materialet i prosjektet «Arbeid og sysselsetting i Sunnhordland», finansiert av Arbeidsmarkeds- og regionalforskningsprogrammet i Norges Forskningsråd, sjå Jan Heiret: *Konserndannelser i Sunnhordlands-industrien*. Bergen 1997. Denne artikkelen bygger også på dette arbeidet. For kommentarar til artikkelen takkar vi Øyvind Bjørnson, Hans-Jakob Ågotnes og Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.
- 2 Når vi her går inn på arbeidarklassen, vil det vera industriarbeidarane som står i sentrum. Det er dermed den tradisjonelle industriarbeidarklassen vi tek for oss, på same måten som hjå forfattarane vi kommenterer undervegs.
  - 3 With Andersen, s 24.
  - 4 Olstad, s 8-9, s. 42. Det er i den klassiske studia *The making of the English Working Class*, Harmondsworth 1968 (1963) E. P. Thompson utviklar resonnementet.
  - 5 Teknologien si rolle ved skipsverftet på Stord blir grundig omhandla av Hans Kristian Mjelva (Mjelva 1995)
  - 6 With Andersen, s 139ff., s. 181.
  - 7 Sunnhordland var før krigen eit av dei sentrale områda for treskipsbygging. Skilnadane mellom treskipsbygging og framstillinga av skip etter det nye produksjonsidealet gjorde at kunnskapane til arbeidarene frå desse skipsverfta (som kom i store vanskar etter krigen), var til liten nytte. Jf. Mjelva, s. 29, spesielt note 132. Treskipsbygginga i Sunnhordland er elles omhandla av Thuen.
  - 8 Fagarbeidarar utan ein sterkt opparbeidd fagidentitet knytt til skipsbygging som handverk hadde få motførestillingar mot å byggja skipa på nyemåten. Dette står i kontrast til utviklinga ved verft som Frammes Mek. i Sandefjord, der til dømes bruken av sveising vart utsett i mange år grunna motstand frå klinkarar, brosjerar og dikkerarar med sterk fagidentitet. Verftet vart difor verande ein reparasjonsverkstad lenge etter at marknadssituasjonen skulle tilseia ei satsing på nybygging.
- Jørn Magdahl: *Framnærarbeidernes historie*. Sandefjord 1993, s. 281.
- 9 Sjø Grove og Heiret, s 68-71, og meir detaljert i kapittel 3: «1952-56. Stort sprang, djupt vatn» hjå Mjelva.
  - 10 Driftsingeniør Rolf Ellefsen til bedriftsvisa «Systemposten», oktober 1959. Ellefsen var ein av dei første som vart tilsett ved skipsverftet på Stord etter krigen. Det er også grunn til å framheva at dei på Stord lenge hadde hatt planar om å utvida verftet, og at dette var ein viktig grunn til at det blei etablert kontakt med Aker. Sjø Mjelva, s.79 og s. 85-88.
  - 11 Arne Kokkvoll sin bruk av omgrepet kans skjønast som eit døme på dette. I hans bruk av arbeidarkultur som omgrep er den det sentrale haldningselementet arbeidarrørsla sin solidaritetstanke, som blir nytta som eit overordna kriterium for å kunna påvisa arbeidarkultur. Kokkvoll legg stor vekt på at solidaritet betydde fellesskap i kamp for noko og mot noko. Sjø kapittelet «Arbeiderkultur» i *Av og for det arbeidende folk. Streif i arbeiderbevegelsens historie*. Oslo 1981, spesielt s. 19f. og "Hovedtrekk i arbeiderbevegelsens kulturstrev", i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 1, 1982. Knut Kjeldstadli legg på si side vekt på at solidaritet er ein eigenskap ved ein bestemt arbeidarkultur, men at det fins andre, knytt til lokale forhold og arbeidsplassar. Arbeidarkultur blir hjå han «hvordan folk tenkte og tedde seg, mentale og sosiale forhold». Solidaritet er såleis ikkje noko gjeve, men noko som blir skapt og vedlikehalde under bestemte historiske forhold (sjå artikkelen «Ikke hodeløse, ikke hjerteløse, ikke kroppsløse», i Else Reiersen og Dagfinn Slettan (red.): *Mentalitetshistorie. Muligheter og problemer*. Trondheim 1986, s. 99 og «Arbeiderkultur» i *Historie. Populærhistorisk magasin*. nr 1, 1994. Artikkelen bygger på eit innlegg under Historisk veke i Bergen, hausten 1993, der også Kokkvoll heldt eit innlegg som er referert i same nummer av *Historie*). Hans-Jakob Ågotnes held fram at solidaritet oppstår når ei gruppe kjempar for felles interesser og

- understrekar eigennytten: «I situasjoner der det ikke finnes andre måter å hjelpe seg selv på enn ved å hjelpe andre, har solidariteten gode vilkår.» I *100 år i kamp og samarbeid. Jernarbeiderne i Bergen*. Bergen 1990, s. 236.
- 12 Om kulturomgrepet, sjå Britt Berggreen: *Da Kulturen kom til Norge* Oslo/Gjøvik 1989. s. 16-18. I det analytiske kulturomgrepet ho presenterer, inngår det tre element: eit materielt, eit sosialt og eit ideologisk.
- 13 Vektlegginga av det relasjonelle peiker på skyldskapen til måten arbeidslivsrelasjonar blir nytta som eit inntak til å forstå kva som etablerer forholdet mellom leing og tilsette på bedriftsnivå
- 14 I denne utlegginga støttar vi oss i første rekke til Magne Thorsen: Med Akers arbeiderne gjennom 70 år Oslo 1972. Sjå også Thorbjørn Berntsen: *Klar tale! Fra dokk til ting*. Oslo 1988.
- 15 Dag Solstad skildrar haldningsendringa frå trettitalet til femtitalet med Kalheim som døme Dag Solstad: *Medaljens forside. Romanen om Aker*. Drammen 1990, s. 302f.
- 16 With Andersen, s 168.
- 17 With Andersen, s 350ff.
- 18 With Andersen synest å meina at det i overgangen til det nye produksjonsidealet nærast ligg eit krav om å gå over til fastløn Dette er ein problematisk føresetnad, slik den svenske historikaren Thommy Svensson (*Från ackord till månadsløn*. Göteborg/ Kungälv 1983) har vist (s. 336): «... denna förändring krävde inte, i och för sig, någon ny, annorlunda löneform. Många andra varv i Västeuropa var vid samma tidpunkt inne i en liknande fas i utvecklingen. Men de övervägde aldrig tanken på fast lön.» Det var motstanden mot arbeidsstudiar som bremsa, ikkje lønssystemet.
- 19 Intervju med fleire av dei som begynte då, i tillegg til stikkprøver, viser klart korleis dei som tok til på verftet frå hausten 1945 og fram til verftet blei bygd ut, kom frå Stord og nabobygdene Som ein av informantane seier: Det var «...kjensfolk alt i hop. Før me kom inn i Aker så va da folk her frå Sunnhordlandsbygden, møkje frå Stord og Bømlo og slike plassa.» Informanten tok sjølv til på verftet i 1950.
- 20 Om totalmiljø og andre arbeidarmiljø: sjå Edvard Bull: «Historiske miljøtyper i arbeiderklassen», i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 2, 1981, om gruvesamfunnet på Litlabø: sjå Øyvind Bjørnson: *Den nye arbeidsdagen - bedriftsledelse og arbeidere ved Stordø kisgruver 1911-1940* [drphilos-avhandling] AHS Serie 1987-1 (Bergen) og *Gruva. Litlabøsamfunnet gjennom 100 år*. Stord kommune 1991.
- 21 Historia om han som blei spurt om å organisera seg, og som svarte slik, blei vi fortalde ei rekke gonger I tillegg til Himelen kunne «dar oppe» tyda oppe på haugen, der Onarheim og resten av administrasjonen sat. Reaksjonen frå tillitsmannen var dermed gjeven: «Jaså, står du i NITO, din jævel...!»
- 22 Onar Onarheim (1910-1988) var disponent ved verftet på Stord frå 1945 til 1964 Politisk hørde han heime i Høgre, og var frå 1955 til 1964 ordførar på Stord. I 1964 sat han som fiskeriminister i Lyng-regjeringa. Onarheim blei same år direktør i Akergruppen, så administrerande direktør og generaldirektør fram til 1975, då han sat som arbeidande styreformann fram til 1977. Han sat igjen som ordførar på Stord frå 1980 til 1982.
- 23 Først gjennom TWI-kurs som kom i gang alt frå 1949, og som frå 1952 også omfatta klubbtiltillsvalde, så gjennom kurs i George Kenning sine leiarprinsipp frå hausten 1956 Kenning var elles sjølv innom på Stord. Sjå Grove og Heiret, s. 73 og 84.
- 24 Arbeidsreglementet fylte storparten av den nye personalhandboka Reglementet var ferdig hausten 1951, og blei innført frå årsskiftet.
- 25 Om undersøkinga, sjå Svein M Kile: «Trivselsundersøkelse ved A/S Stord». Institutt for arbeidspsykologi og personalforvaltning, Norges Handelshøyskole 1955. Dette var den første større bedriftsundersøkinga til den seinare så kjende

- organisasjonspsykologen.
- 26 With Andersen, s 368.
- 27 Akergruppen blei etablert under kontraheringsbølga etter Suez-krisa i 1957, og då utbygginga på Stord tok til i 1958 hadde konsernet ordrar som skulle sikra verftet arbeid fram til 1965 Men Suez-krisa blei kortvarig, og fraktratene fall. Dei fleste kontraheringane blei kanseller-te, og i åra som kom måtte verftet på Stord ta fleire tapskontraktar for å halda produksjonen oppe (Grove og Heiret, s. 111-112 og Mjelva, s. 88-91).
- 28 Jf Mjelva, s. 99-100 og With Andersen 1989, s. 371 ff.
- 29 Når skilnadene i storleik er rekna med vart ein båt bygd dobbelt så raskt ved verftet på Stord i 1965 som i 1960 (With Andersen, s 415-418).
- 30 Sjø Grove og Heiret, s 127-130 og Mjelva, s. 107 ff.
- 31 Andersen 1989, s 543.
- 32 Erling Sørli: *I samme båt?* Hovedoppgåve i historie, Universitetet i Bergen, 1976
- 33 Jf Grove og Heiret, s. 244. Jf. også med Olstad, s. 8-9 og utlegginga av Thompson.
- 34 Grove og Heiret, s 111-121. I første halvdel av sekstialet truga klubben fleire gonger med å bryta produktivitetssamarbeidet om ikkje bedrifta gav etter i forhandlingar om skiftordning, oppseiingar, arbeidsstudiar og arbeidstilhøve. Forhandlingane gav så ved mange høve betre resultat enn andre klubbar i Akergruppen hadde oppnådd. I tilknytning til desse forhandlingane var det ikkje uvanleg at mindre arbeidargrupper på verftet organiserte lovlege eller ulovlege aksjonar.
- 35 I 1967 vart konsernlønssystemet oppheva til fordel for ein tradisjonell lokal lønsfastsetjing Både samarbeidet innan konsernet om produktivitetssauke og dei sterke konsernfaglege strukturane vart likevel halden oppe. Grove og Heiret, s. 130.
- 36 Onar Onarheim: *Min tørn*, Oslo 1984, s 149-150.
- 37 Grove og Heiret, s 156-158. I 1971 synte årsresultatet før skatt for Stord verft eit underskot på 4 mill. kroner (i 1974-kroner). Truleg kom underskotet av store investeringar som var gjort for å utvida verftet. Ser vi på totalrentabiliteten (driftsresultat i prosent av bedrifta sine samla eigendeler) gav sjølve drifta overskot også i 1971 (utrekningar av Hans Kristian Mjelva, sjå Grove og Heiret, s. 157).
- 38 Om 1977 som toppunktet for norsk fagrørse og arbeidarane ved Stord Verft si posisjon, sjå Grove og Heiret 1996, s 175-180 og s. 204.
- 39 Jf Olstad s. 159.
- 40 Jf Knut Grove: «Norske medbestemmel-sestradisjoner» i Nina Berg m.fl.: *Håndbok for tillitsvalgte i konsern*. Oslo 1996.
- 41 Jf Eric Hobsbawm: *The Age of Extremes*, London 1995, p. 283-286.
- 42 Ågotnes, s 212-213.
- 43 Grove og Heiret, s 176. Olstad meiner at det auka konfliktnivået på syttitallet, var uttrykk for ei «radikalisering» i hermeteikn. «Noen varig tilbakevending til gamle klasseholdninger ble det i hvert fall ikke» (s. 160). Slik vi les Olstad demonstrerer han her at korkje samhandling eller felles haldningar er nok som grunnlag for klassesdanning. Handlingane må ta utgangspunkt i dei gamle haldningane og ha eit sosialistisk mål. Med andre ord er det eit normativt, ikkje eit analytisk klasseomgrep Olstad nyttar. Førestellinga om at desse gamle klassehaldningane i hovudsak gav grobotn for konfliktfylt klassekamp er også vanskeleg å dokumentera. Til dømes skriv Terje Halvorsen at tariffoppgeret i 1974 ikkje førte til ei «varig kursendring for LO, men står som et unntak i en linje med inntektspolitisk samarbeid, samordning og relativ moderasjon som kjennetegn» (Terje Halvorsen: *Jern og Metall 100 år: 1941-1991*. Oslo 1990, s. 337).
- 44 Edgeir Benum: *Overflod og fremtidsfrykt Aschehougs norgeshistorie bind 12*. Oslo 1998, s. 101 og Olav Spilling: «Næringsmessig omstrukturering i Norge 1970-90» i *Næringsutvikling og sysselsetting i et regionalt perspektiv*. Lillehammer 1994.
- 45 Tidlegare klubbformann Aksel Kloster i

- Grove og Heiret 1996, s 184 og dåverande direktor ved Stord Verft, Arne van der Hagen, i bedriftshistoria (Alf Terje Myklebust: *75 år på Kjøtteinen 1919-1994*. Stord 1994).
- 46 I følgje Benum forlet Norge «industri-samfunnet» mellom 1975 og 1995 Sys-settinga i informasjonsnæringane («næringar der arbeidet med å skape, samle, bruke eller fordele informasjon er helt dominerende» som forskning, ut-reiing, undervising, administrativt ar-beid, konsulentverksemd, arbeid i mas-semedia og innen kultur og kunst, data og telekommunikasjon) auka frå 300 000 i 1970 til over 550 000 i 1990, og helse- og sosialsektoren frå om lag 75 000 til nesten 250 000. Syssettinga i industri, bergverk og oljeutvinning fall frå høgde-punktet med 395 000 i 1974 tned mot 300 000 i 1990. (Benum 1998, s. 154-156.)
- 47 Jm Tor Are Johansen: *Bedriftsdemokra-tisk utvikling i en økonomisk krisetid. LO, DNA og bedriftsdemokratiet 1973-1985*. Bergen 1995.
- 48 Jf Jon-Erik Dølvik: «Norwegian trade unionism at a crossroad?» og Niklas Bru-un: «The transformation of nordic indus-trial relations» i *The transformation of the nordic industrial relations in the european context*. Helsinki 1994.
- 49 Om Karmøy Fabrikker sjå Knut Grove og Jan Heiret: *Gjennom brytningstider* Hå-vik 1992. Om Wichmann motorfabrikk på Bømlo og Sørø i Kvinnherad, sjå Jan Heiret: *Konserndannelser i Sunnhord-lands-industrien*. Bergen 1997. Om Hau-gesund mek.verksted, sjå Thorvald Sir-nes: *Fra skipsbygging til fabrikkering av oljeinstallasjonar*. Bergen 1989. Om Ro-senberg mek.verksted, sjå Gunnar Ner-heim, Bjørn Utne og Lars Gaute Jøssang: *I vekst og forandring*. Stavanger 1995.
- 50 Nina Berg, Knut Grove og Jan Heiret: *Medbestemmelse i flernasjonale konsern* København 1993. Knut Venneslan og Hans-Jakob Ågotnes: *Overnasjonalisering og medbestemmelse*. København 1994.
- 51 Frå 1987 var dette ei ordning som både omfatta ein olje- og gassdivisjon, som var det restrukturerte «gamle-Aker» vi har fulgt i denne artikkelen, og ein sementdi-visjon som var det gamle Norcem-kon-sernet.
- 52 Jf Nina Berg og Jan Heiret: «Konserndan-ning - en utfordring for demokrati og medbestemmelse i arbeidslivet. I *Sam-fundsøkonomen* 1994: 8. København 1994.
- 53 Pauli Kettunen: «Globalization and the criteria of «us» Manus til antologi under utgivelse av Nordfram II.
- 54 Olstad, s 168 som m.a visar til Tor Bjør-klund og Bernt Hagtvedt: *Høyrebølgen*. Oslo 1981 og til skulevalet i 1989 som «forsterket bildet av Fremskrittspartiet som et arbeiderparti».
- 55 Scott Lash and John Urry: *The End of Or-ganized Capitalism* London 1987, p. 306.
- 56 Jf Tom Colbjørnsen, Olav Korsnes og Odd Nordhaug: *Fagbevegelsen - interesse-organisator og administrator*. Oslo 1981 om fagorganisasjonens doble rolle som interesserforvaltar og regulator av tilhøvet mellom leiging og tilsette
- 57 Jf Olstad, s. 159.
- 58 Jf Olstad, s. 154 og 159.
- 59 Jf Olstad, s. 161.
- 60 Jf Tveit.
- 61 Jf Gunn-Elisabeth Birkelund: «Klasse, kjønn og sosial identitet» i *Sosiologisk tidsskrift nr. 3* 1993 og Anne Lise Elligsæ-ter: «Ulikhet i det postindustrielle sam-funnet: Klasse, kjønn og generasjon» i *Sosiologisk tidsskrift nr. 4* 1995 som be-gge viser til klasse som eit sosiologisk kjerneomgrep for å kategorisera ulik-skap.