

Case – Nedbemanning i et usikkert og uregulert arbeidsliv

«- Her er alt virkelig bra nå. Kunne ikke vært bedre.» Dette svaret, med få nyanser eller forbehold, var gjennomgående i intervjuene med produksjonsarbeidere i en fabrikk i USA kort tid etter finanskrisen. Fabrikken hadde gjennomgått en stor endringsprosess. Nye ledere var kommet inn, og det var endringer i organisering, arbeidsledelse og i styringsmekanismer. Tema for samtale med ansatte var hvordan endringsprosessen ble gjennomført og hvilke forskjeller de erfarte som resultat av endringene. «- Her er alt virkelig bra nå. Kunne ikke vært bedre.»

Det var i utgangspunktet ingen spesiell grunn til å tvile på de ansatte sine svar når de sa at endringene var til det bedre, også sett fra deres ståsted. Det som ble så uvant sammenliknet med mine erfaringer fra tilsvarende samtaler i norske bedrifter var at ingen sa noe som helst som kunne tolkes som at noe kunne vært gjort bedre verken i prosess eller løsninger. *Ikke noe* kunne vært gjort annerledes og ingen løsninger kunne vært bedre, og det var heller ikke ideer eller spørsmål på andre områder. Alt var bra, og det var i grunnen ikke mer å si om det. Dette hadde jeg aldri erfart før, selv ikke i virksomheter som opplever seg som svært vellykket på alle vis.

Det var åpenbart at de ikke stolte på at vi som intervjuet ville behandle informasjonen vi fikk fortrolig, selv om vi forsøkte å forsikre alle om dette. Men selv med manglende tillit til oss var det absolutte fraværet av ideer om eller behov for forbedringer slående.

Etter hvert fikk vi en informasjon som kunne forklare noe: Uken før var flere titalls ansatte blitt sagt opp på grunn av innskrenkninger i produksjonen. De hadde fått beskjed på en mandag om at de mistet jobben, og siste arbeidsdag var onsdag samme uke.

Dette skjedde i et område med høy arbeidsledighet og små sjanser for en ny jobb på kort sikt. De fleste oppsagte og deres familier ville om relativt kort tid få problemer med å betale huslån, de hadde neppe lenger noen god helseforsikring. I det hele tatt var det å miste jobben en krise for de fleste.

Nå var trolig nye oppsigelser i fabrikken like om hjørnet. Det var i så fall ikke klart hvem som da stod for tur, og de ansatte ville selvsagt ikke risikere noe som helst som kunne gjøre at de økte sjansen for å bli de neste som måtte gå.

Det var ingen uavhengige fagforeninger der, ingen representanter for ansatte som i det minste kunne gi trygghet for hvilke kriterier som ville bli brukt ved nedbemanninger. Og selv om det ikke var noen åpenbar grunn til å tro at ledelsen ville være usaklige, var det heller ingen forsikring om det motsatte.

Ingen rasjonelle arbeidstakere ville ta sjansen på å bli oppfattet arbeidstakere som «vanskelige» eller «kritiske» med så store mulige konsekvenser på spill.

Ledelsen på sin side forklarte i våre samtaler om hvordan oppsigelser skjedde, at det eneste de rent formelt måtte passe på når de valgte ut de som ble sagt opp, var at de ikke kunne

beskyldes å si opp noen på grunn av deres alder, etnisitet eller kjønn. Da ville de kunne rammes av diskrimineringslovgiving.

For å være mest mulig sikker på å ikke bli beskyldt for noe sånt, la de vekt på å snakke og ikke minst diskutere minst mulig med de ansatte i det hele tatt, for å redusere sjansen for å si noe som senere kunne brukes som argument om at ledelsen hadde negative holdninger til bestemte grupper. I så fall ville det påvirke deres handlefrihet i eventuelle nedbemanninger.