

GREFSSEN - SINSEN



FAGLIG POLITISK BULLETIN.

UTARBEIDET AV GREFSSEN-SINSEN SUF'S INNENRIKSGRUPPE
PÅ EN KONFERANSE OM FAGLIG POLITIKK I TIDA 10.-14.
APRIL 1968.

Denne faglige bulletin er utarbeidet av GREFSEN-SINSEN
SUF's innenriksgruppe, som under arbeidet har bestått
av : Frøydis Ar l, Odd Hæ ., Stein K n, Anne
Kj n, Helge Ø og Jan Ø l.

INNHALDSFORTEGNELSE:

Lønnstakernes krav. (O.H.&S.K.)	side	3
Forbundsvisе contractsamordna oppgjør. (H.Ø.)	"	6
Streikerett og lønnsnemd. (H.Ø.)	"	6
Lærlinger. (O.H.)	"	7
Likelønn. (F.A.)	"	7
Lønnsглиinga. (O.H.)	"	9
Vår byråkratiske fagbevegelse (H.Ø.)	"	10
Avtaletinget. (S.K.)	"	13
Hjemforsikringa. (O.H.)	"	17
Arbeidstidsforkortelsen. (S.K.)	"	18
Rasjonalisering og automasjon. (J.Ø.)	"	19
Bedriftsdemokrati. (O.H., A.K.&H.Ø.)	"	20
Bekjennelse, dikt av Rudolf Nilsen.	"	22

LØNNSTAKERNES KRAV.

Etter at Arbeiderpartiet mista regjeringsmakta, og LO ikke lenger behøver å ta hensyn til at regjeringa skal følge en "ansvarlig og forsiktig politikk", så har det for så vidt inntrått en ny situasjon hvor LO-ledelsen ikke lenger behøver vise måtehold, men kjøre ut på ei litt hardere linje. Men etterpå har vi sett at det ganske løfterike opplegget man har lagt opp til før lønnsoppgjøra ved å foreslå forbundsvise oppgjør og tildels høye krav, er munnet ut i rein overgivelse overfor storkapitalen. Viljen til å kjøre på ei hard linje og virkelig sette makt bak sine krav med skikkelig styrke er ikke lenger tilstede. Byråkratiet og pampene i LO har i virkeligheten overgitt seg for lenge siden til de storkapitalistiske blodsugera. La oss derfor se litt på lønnsutviklinga og hvorfor arbeidera bør kjøre sterkere på krava sine.

Utgangspunktet for faglig strategi må være fakta om hvordan auka i nasjonalproduktet er blitt fordelt på de ulike samfunnsgruppene de siste åra. Interessante opplysninger i så måte er da følgende : I fireårsperioden 1962-65, (mens Arbeiderpartiet ennå satt med regjeringsmakta), steg lønnstakernes andel av nasjonalproduktet med 21%. Samtidig steg kapitaleiernes andel med 45%, altså mer enn det dobbelte. I de samme 4 åra økte lønnstakernes skattebyrder med 29%, næringslivets skatter økte 17%, og skattene til aksjonærene med 10%. Ser man på disse to tingene i sammenheng, får man følgende groteske bilde : Lønnstakernes skatter i prosent av deres inntektsauke var i nevnte fireårsperiode 26%, mens eierens skatter i prosent av deres inntektsauke var 5%. I 1967 steg den gjennomsnittelige reallønn med bare 2%, til tross for en stigning i nasjonalproduktet på 5,3%, og dette gjennomsnitt dekker over veldige ulikheter og stagnasjon eller nedgang for betydelige grupper uten lønnsglidning. Det er verdt å peke på den konklusjon Aukrust-utvalget kom fram til : For de fleste lønnstakerne gir tariffoppgjøret bare kompensasjon for prisstiginga og ingen reallønnsauke.

Ved å se litt på disse tallene er det lett å gjennomskue kapitaleiernes stadige snakk om deres økonomiske vansker og manglende lønnsevne. Videre blir denne løgn grelt avslørt ved å se på den voldsomme sløsinga innenfor industrien. Det finnes ingen som helst garanti for at de resursene som blir til overs ved at arbeidera viser måtehold, blir brukt på en fornuftig måte, til naturlige investeringer. Nei - stadig større kapital blir frigjort til reklamesløsing, overproduksjon av unyttige og for folk

verdiløse varer som man gjennom ymse manipuleringer forsøker å skape behov for, til reising av gigantiske, luksuriøse og fantastisk kostbare forretnings- og bankpalasser, osv.

Denne skjeive og urettferdige utviklinga må vi som sosialister forsøke å bekjempe. Ved at arbeidera krever å få sin rettmessige del av kaka og presser igjennom sine harde krav, kan de medvirke til å spise opp kapitaleiernes enorme merverdi eller profitt. Således kan beinharde lønnskrav fra arbeidernes side bidra til å rive ned det kapitalistiske og udemokratiske samfunnet.

Vi tror også at disse lønnskrav vil kunne føre til at arbeidernes politiske bevissthet heves, i det de vil bli provosert til å måtte sette seg bedre inn i det kapitalistiske samfunns struktur og således bedre vil kunne forstå motsetningene mellom kapitalistklassens, og dermed dette systems interesser - og sine egne interesser. De vil da kunne artikulere sine rettmessige krav mye sterkere. Da vil arbeiderklassen utgjøre en farlig trussel overfor arbeidsgiverne, en sterk motpart som ved tariffoppgjøra kan få pressa gjennom krav om strukturreformer innenfor de hierarkisk oppbygde bedriftene.

Vi må derfor gå inn for å skjerpe motsetningene ved tariffforhandlingene. Vi må ikke kunne godta at man kommer ut med ei auke på 4-5% når man på forhånd har funnet å måtte kreve minst 15% osv. Det må bli slutt på ettergivinga, på lunkenheta. Hvorfor skal arbeiderne aleine vise måtehold ved tariffoppgjøra? Selv om de nå har fått seg hvit skjorte og bil, så er ikke dette noe argument. Arbeidsgivera har aldri besinnet seg ved oppgjøra, og det er deres preik om "at det ikke er realøkonomisk dekning og den økonomiske situasjon er vanskelig" som alltid blir tatt til følge. Å bøye seg for kravet om moderasjon fra arbeidsgiverne eller fra myndighetene som taler arbeidsgivernes sak, må ikke komme på tale. Det ville være en full oppgivelse av de demokratiske rettigheter fagbevegelsen har.

Man bør gå inn for ei garantert minstelønn for arbeidere og lærlinger, for å sikre at alle får sin rettmessige del av velstandsauka. Vi kan se at det er to måter å gjøre dette på: Den ene er at staten gir tilskudd til de bedrifter som ikke makter å gi arbeiderne den lovfesta minstelønn. Den andre er at solvente bedrifter plikter opprette et fond hvorifra man kan overføre penger til arbeidere ved bedrifter med liten lønnsevne. Dette fondet bør kontrolleres av arbeidernes organisasjoner. Dette fondet vil muligens føre til at arbeiderne ved rike bedrifter ikke får så stor lønnsglidning som i dag, og det vil således i siste innstans

føre til ei utjamning av lønningene.

At de lavtlønnte i dag utgjør ei betydelig gruppe, er av den svenske LO-formannen Geijer klart blitt bekrefta. Beregninger viser at en tredjedel av alle lønnstakere i Sverige hører til blant de lavtlønnte. Når en tredjedel av lønnstakerne stadig sakk-er akterut sammenliknet med de øvrige to tredjedeler, er det en meget alvorlig sak. Det er ingen grunn til å tro at dette forholdet er særlig annerledes i Norge. De lønnstakerne som kan karakteriseres som lavtlønnte befinner seg først og fremst innenfor visse næringer, som f.eks. servicenæringene, tekstil- og trefor- edlingsbransjen. osv.

Ei anna av de ting som bidrar til å øke gapet mellom lavt- og høytlønte, er de prosentvise tillegg. Hvis alle arbeiderne i en overenskomst får det samme prosentvise tillegg, vil det jo opplagt føre til at tilleggga i kr. blir størst for de som har mest fra før. Vi bør med andre ord gå inn for tillegg i kroner og ikke i prosent, og da størst tillegg for de lavtlønnte. Nå må det snart føres en skikkelig solidarisk lønnspolitik.

Vi bør dessuten gå inn for full lønn under sykdom for alle arbeidstakere. Slik som situasjonen er i dag ser vi at funksjonær-er med forholdsvis lett arbeid fysisk sett, og som ikke har så stor sjanse til å pådra seg sykdommer som følge av sitt arbeid, har full lønn fra første dag de er syke, mens arbeidere som ofte står i helsefarlige lokaler og har en mye større mulighet for å bli utsatt for alvorlige ulykker, ikke får noe utbetalt før etter tredje dagen - og da bare dagpenger fra sykekassa.

Ordninga slik den er i dag tjener bare arbeidsgiveras interesser i det den bidrar til å splitte arbeiderklassen og skape et kunstig motsetningsforhold mellom arbeidere og funksjonærer.

Som eksempel på den politikk staten og kapitalista fører overfor arbeidera, kan nevnes at det ved snedige beregninger er sørga for at det såkalte indekstillegg som arbeidera får når indeksen stiger over den røde strek, bare utgjør ca. 70% av inndeks- auka. Vi bør derfor gå inn for ettårige tariffavtaler, i det disse mye bedre gir kompensasjon for prisauka enn indeksreguleringer. Ennvidere bør forbundsvisse forhandlinger bli en generell praksis, ikke samordna hvor arbeidsgivera vil benytte seg av lavtlønns- faga til å presse det gjennomsnittelige, generelle lønnstillegg ned.

FORBUNDSVISE KONTRA SAMORDNA OPPGJØR.

I så og si alle de åra sosialdemokratene hadde regjeringsmakta i Norge, gikk LO-byråkratene inn for samordna oppgjør i tariffforhandlingene. Dette var til åpenbar fordel for arbeidsgiverne, da de kunne benytte lavtlønnsgruppene som pressmiddel for å senke det generelle lønnstillegget. Det gjennomsnittlige lønnstillegg blei langt lavere enn det kunne ha blitt ved forbundsvise oppgjør. På de bedriftene der den økonomiske situasjon var gunstig, kompenserte arbeiderne tapet ved lønnsglidning.

Pampene i LO hevdet at de samordna oppgjør var til fordel for lavtlønnsgruppene. Denne påstand er blitt grundig tilbakevist bl.a. av Aukrustutvalgets innstilling som viser at i åra 1963-67 var det kun høylønnsgruppene som oppnådde noe mer enn kompensasjon for prisstiging.

Alternativet med forbundsvise oppgjør, som forøvrig er blitt benytta de to siste åra, er til fordel for alle arbeidere. Under forbundsvise oppgjør møter arbeiderne sin virkelige motpart og kan med større styrke kreve lønnsforhøyning i samsvar med situasjonen på de enkelte arbeidsplasser. Man må sørge for at praksisen med forbundsvise oppgjør befestes, og dermed hindre at lønnsspørsmålet fullstendig mister sin relevans ved tariffoppgjørene.

STREIKERETT OG LØNNSNEMD.

Streikeretten er tradisjonelt arbeidsfolkets sterkeste kampvåpen for å sette MAKTE bak sine krav. Denne soleklare retten klarte DNA å frata arbeiderne ved å innføre ordninga med tvungen lønnsnemd. Lønnsnemda trer i kraft når partene i tariffforhandlingene ikke kommer til enighet trass i LO-byråkratenes ettergivende holdning overfor kapitalistene. Formålet med lønnsnemda er da å hindre at det bryter ut en åpen konflikt, d.v.s. at arbeiderne går til streik, og begrunnelsen er at man vil søke å unngå store samfunnsmessige skadevirkninger. Etter 1945 er det blitt gjennomført over 50 lønnsnemder, de aller fleste under Arbeiderpartistyre. Det er viktig at alle arbeidere blir klar over hvilken trussel denne ordninga er mot deres interesser, og at de derpå med alle midler bekjemper dette bedrageriet som kapitalistene i leddtog med sosialdemokratene har fått i stand for å lette utbyttinga av arbeiderklassen.

LÆRLINGER.

Lærlingesystemet av i dag er et grelt eksempel på arbeidsgivernes utbytting av ung arbeidskraft. Man gir de unge lærlingene en lønn som ligger langt under det en voksen arbeider får. De har en lønnsskala som stiger hvert halvår, og begynnerlønningene er helt nede i 100 kr. uka eller 2 kr. timen, henholdsvis stigende til 180 kr. uka og 3.50 pr time i løpet av 3-4 år.

Vi bør dessuten også kreve at det blir ført en bedre kontroll med lærlingenes forhold, i det det har vist seg i praksis at lærlingene i stedet for å få den opplæring de etter kontrakten har krav på, ofte bare blir utnyttet av bedriften til billig arbeidskraft.

Det bør også bemerkes at i det første 1/2 året av læretida kan kontrakten sies opp uten grunn av begge partene. D.v.s. at en bedriftseier som har et kortvarig behov for billig arbeidskraft og kan by lærlingene såkalt tilfredsstillende forhold, grovt kan utnytte dette.

Vi har også det forhold at en ungdom som ønsker å gå ut i arbeidslivet vil få mye høyere lønn som hjelpearbeider enn som lærling, mens derimot en fagarbeider, ferdig utdanna, har atskillig høyere lønn enn en arbeider uten fagutdannelse.

Grunnen til at lærlinger blir bydd så dårlige betingelser, er at arbeidsgivera på grunn av rasjonaliseringa og automasjonen ikke har så stort behov for fagarbeidere, og ikke ønsker å få mange fagarbeidere som de må betale høye lønninger, men i stedet vil ha utdanna arbeidere som de ikke må betale så mye.

Vi bør derfor arbeide for at lærlingen skal få like høy lønn for sitt arbeid som andre, for derigjennom å gjøre slutt på denne hårreisende utbyttinga av ungdom som ønsker å lære et fag, i stedet for å ende som samlebåndsroboter.

LIKELØNN.

Fra menneskerettighetserklæringen (FN's pakt av 26/6 1946)
Artikkel 23

1. Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet. 2. Enhver har uten diskriminering rett til lik betaling for likt arbeid. 3. Enhver som arbeider har rett til rettferdig og god betaling som sikrer hans familie og ham selv et menneskeverdig utkomme og som om nødvendig blir utfyllt med andre midler til sosial beskyttelse.

ILO har ved flere anledninger erklært at gjennomføring av likelønn var et av de prinsipper organisasjonen ville arbeide for.

I 1937 uttalte arbeidskonferansen at kvinner skulle lønnes uten diskriminering p.g.a. kjønn, og i 1947 vedtok konferansen en resolusjon som bl. a. hadde et punkt om "Anerkjennning av prinsippet om likelønn for arbeid av lik verdi." Likelønnsprinsippet er blitt formulert, framsatt og fastsatt utallige ganger. Men gjennomføringa har fått nesten like stor motstand som prinsippet har fått tilslutning. De faglige organisasjoner har ikke satt alle krefter til for å få prinsippet anvendt ved lønnsfastsettelse, og de kvinnelige lønnstakerne har ikke tilstrekkelig pågående fremma kravet om likelønn. Vi finner kvinnene i de lavtlønnede stillinger. Hun er billig arbeidskraft og industrien er tjent med at hun fortsetter å være det. Lik lønn for likt arbeid er viktig, men vi ser ikke hele bilde hvis vi ikke ser hva for stillinger kvinnene har.

Selvstendig næringsdrivende kvinner finner man særlig i jordbruk og forretningsvirksomhet. Kvinnelige funksjonærer er en gruppe som øker fra år til år, men de langt fleste har underordnede stillinger. I 1946 var 75.5% kvinner og 41.2% menn underordnede. Gruppen høyere funksjonærer bestod av 0,8% kvinner og 7,1% menn.

I rapporten til Stortinget om ILO-konferansen i 1950 var det sterkt delte meninger om likelønna, om spørsmålet var moden for internasjonal regulering. Arbeidernes repr. svarte ja, arbeidsgiverne - nei, og de regjeringsdelegerte svarte dels nei, dels ja. Det blei allikevel vedtatt en konvensjon. Til alles forbauselse blei likelønnskonsensjonen drøftet og studert i alle land, den blei til og med ratifisert. Men dette medførte ikke en automatisk gjennomføring på kort sikt.

I Norge er oppnevnt et likelønnsråd som skal utrede spørsmålet og medvirke til å få gjennomført lik lønn for likt arbeid innen 1970. Vi tviler ikke på at en i allefall tilnærmet lik lønn for likt arbeid vil bli gjennomført.

Det skjulte problem når det gjelder lik lønn er samme rett for menn og kvinner til avansement og ledende stillinger. Fra industrialiseringas begynnelse har de "tjenende" servisykker og sosialt underordnet arbeide vært forbeholdt kvinnene. Automatiseringa har skapt nye arbeidsprosesser som igjen skaper behov for nye yrkesgrupper og her følger arbeidsgiveren det gamle mønster - kvinnene i lavtlønnet rutinearbeide og mennene som overordnede. Man opererer med begreper som "kvinner er ustabil arbeidskraft". En doktoravhandling om sykefravær i arbeidslivet har nettopp i disse dager kunnet fortelle oss at kvinner har mindre eller like stort sykefravær som menn. Hva kan vi gjøre for å framtvinge likelønn prinsipielt og i praksis?

Arbeide for å få fedrene med i oppdragelsen av barna. Avskaffe husmoryrket og dele arbeidet likt mellom ektefellene, utvikle bruken av tekniske hjelpemidler til forenkling av husarbeidet, bruke penger på tjenester isteden for ting. Arbeide for kortere arbeidstid pr. dag, ikke samlet i f.eks. lørdagsfri, dette av hensyn til barna. Ved å frigjøre kvinnen fra husmoryrket og gi henne mere frihet til egen utfoldelse, frigjøre mennene fra en del av det økonomiske ansvar for familien, ved å forandre ekteskapets nåværende struktur kan likelønn gjennomføres i praksis.

LØNNSGLIINGA.

Hva er lønnsgliinga? Ved revisjonen av de kollektive tariffavtaler gjennomføres tillegg som beregnes å slå ut i den gjennomsnittelige timefortjenesta med et bestemt antall øre. Det som blir overskytende er lønnsgliing. Lønnsgliinga kan deles opp i flere komponenter. De viktigste er at det på mange arbeidsplasser gis personlige tillegg, at det forekommer en sterk rasjonalisering av arbeidsmetodene, samt at timefortjenesta øker ved større ferdighet i akkordarbeid. Overgang fra timelønn til akkordlønn har også en del å si.

Hvis vi tar for oss den gjennomsnittelige lønnsauka pr. time i perioden 1950-62, kr. 4,25 var kun kr. 2,10 tariffesta tillegg, mens tillegg som følge av lønnsgliing utgjorde kr. 2,15

Tar vi for oss lønnsgliinga og sammenligner den med arbeidsløsheta vil vi finne at i de åra det var stor arbeidsløshet d.v.s. overskudd på arbeidskraft var den prosentvise lønnsgliinga minst. I 1955 var lønnsgliinga 4,6% og arbeidsløsheta 12500, i 1958 var lønnsgliinga 2,4% og arbeidsløsheta 23600. Lønnsgliinga er m.a.o. størst de år det kan være vanskelig for bedriftene å skaffe seg arbeidskraft, og den er dessuten først og fremst gjeldende i de økonomiske pressområder som f.eks. i Oslo der konkurransen om arbeidskrafta er hard. Vi må være klar over at arbeidere som er ansatt i bedrifter hvor de kan forhandle seg til høyere lønn enn den tariffesta vil få ei stor del av velstandsauka, mens de som arbeider i lavtlønnsfag og bedrifter og ellers står i en mindre gunstig forhandlingsposisjon vil få ei mindre reallønnsauke.

Dessuten er fordeler oppnådd ved lønnsgliing bare innbilde fordeler i det de lett kan tapes i perioder med stor tilgang på arbeidskraft. Derfor må vi arbeide for at arbeidera ved lønnsoppgjør sørger for å få fastslått de tillegg som er oppnådd ved lønnsgliing slik at de ikke mister dem ved en eventuell stigning i arbeidsløsheta.

Lønnsgliinga fører også til at interessen blandt arbeidera for tariffoppgjør og solidarisk lønnspolitikk synker, i det mange arbeidere allerede før et tariffoppgjør har mer i lønn enn de vil oppnå ved forhandlingene. Som eksempel kan vi ta bygningsfaga. Der forhandler man om å heve timelønna fra 12 til kr. 9,30 til kr. 9,60. Dette er jo bare narrespill når man vet at arbeidera i bygg tjener kr. 12-14 pr. time, og ofte enda mer. Som et annet eksempel kan nevnes at i en periode ved A/S Syd-Varanger kom 60 % av lønnsauka av lønnsgliing. Dette fører altså til ei pasivisering og avpolitisering av arbeidera og fremmer på den måten kapitalistenes ønsker om å gjøre arbeidera til passive lønsslaver.

VÅR BYRÅKRATISKE FAGDEVEGELSE

=====

Vi har ca. 575000 fagorganiserte lønnstakere i Norge. Den fagorganiserte arbeider er med i bedriftsklubben. Klubben har til oppgave å samle inn kontingent til fagforeninga, arbeide for at flest mulig av arbeiderne ved bedriften blir fagorganiserte, og å representere de ansatte overfor bedriftsledelsen. Den skal søke å bilegge og avverge alle konflikter mellom kapitalisten og de ansatte. Dette skal gjøres i samråd med forbundsstyret. Altså: Bedriftsklubbene er uselvstendige, og deres målsetting er preget av en passiv og forsonlig holdning overfor de kapitalistiske utsugere.

Et antall bedriftsklubber er underavdelinger av stedets fagforening. I fagforeningenes formålsparagraf er det framhevet at deres oppgave er å arbeide etter de retningslinjer og for de formål som er trukket opp i LO's vedtekter. Det vil i realiteten si at enhver avdeling* må være LO-byråkratene lydig. Dessuten kan ikke fagforeningene fremme krav om ny tariffavtale eller sette igang streik uten forbundets godkjenning.

Når et fagforbund har flere avdelinger på ett sted opprettes et stedsstyre. Det skal behandle alle saker vedrørende avdelingene i fellesskap.

De lokale faglige samorganisasjoner er sammenslutninger av alle fagorganisasjoner i geografisk avgrensa områder. Samorganisasjonene er representert i en rekke offentlige institusjoner, f.eks. arbeidstilsyn, yrkesutvalg, pristilsyn o.s.v. Samorganisasjonen innstiller på medlemmer til disse komiteer.

Fagforeningene samles i sine respektive fagforbund. LO's kongress fastsetter det enkelte forbunds virkeområder. Enkelte forbund har en gigantisk administrasjon og store finanser. Ett forbund har en formue på kr.30676846,82 + en forsikringskasse på ca. 4 mill. + en stønadskasse på ca. 3,5 mill. Et forbunds viktigste oppgave er å representere sine medlemmer i tarifforhandlingene. Dessuten skal forbundet yte medlemmene økonomisk støtte under streiker og lock-outer.

Fagforbundene samles i fellesorganisasjonen Landsorganisasjonen i Norge. I LO's formålsparagraf punkt 1 står det bl.a. at LO skal arbeide for at forbundene blir ledet etter felles retningslinjer. LO er i sine vedtekter gitt stor- i enkelte tilfelle avgjørende makt over de tilsluttede organisasjoners tariffbevegelser. I LO's vedtekt er §1 pkt.2 heter at man skal arbeide for å "bygge videre ut den demokratiske styreform slik den har utviklet seg i Norge." Dette viser med all ønskelig tydelighet at LO er en pro-kapitalistisk organisasjon. I formålsparagrafen pkt.3a heter det at "bedrifter bør bli

* avdeling = fagforening

overført til samfunnseie der hvor dette kan bidra til å fremme produksjonen, bedre lønnstakernes kår og den alminnelige velstand i samfunnet." Punktet gir rom for en meget vid skjønnsmessig vurdering, og fører naturlig nok ikke til at LO går inn for en omfattende nasjonalisering og sosialisering av produksjonsmidlene. Det presiseres til og med at fagbevegelsen ikke ser det som noe mål at bedrifter overføres til folkeieie.

Kongressen er fagbevegelsens høyeste myndighet. Den holdes hvert 4. år med 300 valgte representanter, 260 fra forbundene og 40 distriktsrepresentanter valgt av LO's distriktskontorer. Valget på forbundsrepresentantene foregår sånn:

De enkelte fagforeninger sender inn forslag på kandidater til forbundet.

Forbundet sender så ut en liste med alle de foreslåtte kandidaters navn og stemmetall- samt sin egen innstilling.

Fagforeningene avholder valgmoeter. Der blir det som regel vedtatt å stemme på forbundsstyrets forslag, fordi svært få av navna er kjent blant medlemmene. Forbundsstyrets forslag inneholder bare lojale folk, d.v.s. sosialdemokrater, og disse blir valgt.

Kongressen trekker opp retningslinjene for fagbevegelsens virksomhet. Den skal også avgjøre eventuelle stridsspørsmål mellom LO og de tilsluttede organisasjoner, eller mellom forbundene innbyrdes. Disse vedtak er endelige og bindene for begge parter.

LO's høyeste myndighet mellom kongressene er Representantskapet. Det består av 135 medlemmer, 100 valgt av forbundene, 1 representant for samorganisasjonene i hvert fylke, og sekretariatets 15 medlemmer.

Sekretariatet er LO's utøvende organ. Det blir valgt av kongressen. Sekretariatet har i første rekke til oppgave å påse at avdelingene er lydige overfor toppledelsen, å lede tariffarbeidet samt å gi uttalelser til pressen på LO's vegne. Sekretariatet må godkjenne forbundenes oppsigelse av tariffavtaler og iverksettelse av arbeidsstans.

LO's administrasjon består av de 6 aller største fagforeningene + et stort administrasjonsapparat. Administrasjonen har en jævlighet makt og innflytelse, og er hovedkvarter for LO's avpolitisering og dirigering av arbeidsfolket.

Som vi nå har sett, er oppbygginga av fagbevegelsen i Norge til de grader byråkratisk. Dette er selvsagt ingen tilfældighet. Jo lenger opp du kommer i hierarkiet, desto flere "trostester" må du gå gjennom. På denne måten sikrer systemet seg at det bare blir lojale

folk som besetter de viktigste postene. Dessuten er det verdt å merke seg, at det oftest er de samme byråkrater som går igjen i alle de høyere organer.

LO-ledelsen hevder at fagbevegelsen er desentralisert, en lettere gjennomskuelig løgn skal man lete lenge etter. Arbeidsfolket må kjempe for at deres organisasjoner, det vil si bedrifts-klubbene og fagforeningene, får langt større selvbestemmelsesrett. Arbeidernes organisasjoner må frigjøres fra topp-byråkratenes makt. Viktige avgjørelser må tas direkte på grunnplanet. Bedrifts-klubbenes målsetting må radikaliseres, de må innebære en Kamp-innstilling. Fagforeningene må følge egne retningslinjer, arbeiderne veit sjøl hva som er best for arbeiderklassen.

Fagforeningene må få en selvstendig økonomi. De må selv avgjøre om en streik er formålstjenlig, og også selv avgjøre om de streikende skal få stønad. Fagforeningene må selv kunne si opp tariffavtalen. Arbeiderne må kontrollere fagbevegelsen, LO-pampene må ikke få høve til å avpolitisiere arbeidsfolket. Idag har ikke de fagorganiserte lov til å opprette "særorganisasjoner", celler, grupper eller aksjonsutvalg, som har til hensikt å sette de regulært opprettede og valgte instanser innen fagorganisasjonen ut av funksjon eller fremme formål ved siden av fagorganisasjonen" Vi kan alle tenke oss hvilke resultater denne bestemmelsen kan føre med seg dersom topp-byråkratene gir den en vid fortolkning

Valgene må demokratiseres. Det må bli slutt på systemet med innstillinger, og valg må i større utstrekning skje på lokal basis. Uravstemning må benyttes i alle viktige spørsmål.

Forholdet til DNA må avvikles. Idag er det så mye "samarbeid" mellom LO og DNA, at man snart ikke ser forskjellen på de to. LO er et instrument for sosialdemokratiet. Fagbevegelsen må oppnå partipolitisk uavhengighet. Systemet med at fagforeninger melder seg kollektivt inn i DNA må forbys.

Fagbevegelsen må begynne å KJEMPE! Vi krever proletarietets diktatur over LO-byråkratene!

AVTALETINGET

=====

Avtaletinget er en institusjon som ved forbundsvise oppgjør kommer sammen for å bestemme de krav som skal reises ved tariffoppgjøret, og som har fått det absolutte mandat å godta eller vrake det avtaleutkastet som partene i forhandlingene eventuelt har kommet fram til- og som begge kan anbefale overfor sine medlemmer. La oss se litt på representasjonen og vedtektene til dette tinget.

Avtaletinget blei formelt vedtatt oppretta på Norsk Jern- & Metallarbeiderforbunds landsmøte i feb.-mars 1966. Det ble bestemt å ha 135 medlemmer og skulle sammensettes av representanter fra de forskjellige overenskomster. Valg til avtaletinget skjer i avdelingene, og blei første gang gjennomført i 1967. Dets funksjonsperiode skal være 4 år. Forbundsstyret innkaller avtaletinget til møter, tilrettelegger og forbereder de saker som avtaletinget skal behandle. Forbundet tilstiller avtaletingets representanter statistiske data og orienterer om den økonomiske situasjon. Foran tariffrevisjoner behandler avtaletinget situasjonen og fattet endelige vedtak om de krav som skal stilles. Det har rett til å fatte bindende beslutninger om tarifforslag som kommer fram etter forhandlinger. Avtaletinget velger 2/3 av representantene i forhandlingsutvalgene på de forskjellige områder. Forbundsstyret velger 1/3 av representantene.

Når det gjelder avtaletingets representasjon, så velges de fra de forskjellige overenskomster, f.eks. Verksteds- overenskomsten (82 repr.) Biloverensk. (14), Standard Telefon- & Kabelfabrikk (2), Jernverket, Rana Gruber og Blikkvalseverket (5) osv. Tilsammen er det altså 135.

I henhold til fortegnelse over valgkretser på de ulike overenskomster, skal avdelinger og direkte tilsluttede klubber innen en felles valgkrets foreta nominasjon av kandidater til avtaletinget. For å illustrere dette nærmere: La oss ta f.eks. Verkstedsoverenskomsten som til sammen skal ha 82 representanter: Oslo valgkrets, d.v.s. avd. 1 og 235 har fått seg tildelt 13 representanter, fylket Rogaland har 9 repr. som skal fordeles på de 6 forskjellige valgkretsene i fylket, Sogn og Fjordane 1 repr., Troms og Finnmark 1 repr. tilsammen, osv. I en stor overenskomst, f.eks. Verkstedsoverenskomsten vil en valgkrets som oftest si en by eller et distrikt, eller et fylke hvis dette er grissgrendt og har lite industri innenfor overenskomsten. I de mellomstore vil en valgkrets tilsvare et fylke eller en region av fylker. I de aller minste vil f.eks. bare en fabrikk utgjøre en va

krets (valg direkte).

Avdelinga innkaller medlemmene til møte for behandling av forslag til representanter. Det er som oftest avdelingas styre, som legger fram forslag på kandidater, men det er også muligheter til å komme med benkeforslag. I alle organisasjoner viser det seg i midlertid at et forslag fra styret om valg i 9 av 10 tilfelle blir vedtatt. Det er derfor de som innenfor forbundet har vist seg "snille" og overfor LO ledelsen har inntatt populære standpunkter, som blir foretrukket. Det er derfor blant de partitro sosialdemokratiske tillitsmenn og ormene i LO byråkratiet, en finner medlemmene av avtaletinget. Avdelingene sender inn innen en oppgitt tidsfrist, fortegnelse til forbundet over de foreslåtte representantene med varamenn og fra hvilke bedrifter de kommer. Forbundsstyret utarbeider på grunnlag av de innkomne forslag, valglistor for den enkelte overenskomst og valgkrets. Avdelinger som danner egen valgkrets for en eller flere overenskomster, velger sine representanter direkte uten forutgående nominasjon.

Deretter innkaller valgkretsens alle avdelinger og tilsluttede klubber, medlemmene til møte for endelig valg. På møtet utleveres det enkelte medlem valgliste for den overenskomst han tilhører. Han skal bare avgi stemme på denne lista og det er ikke anledning til å føre opp nye navn. Det skal her krysses av ved så mange som valgkretsen skal velge. Her må den enkelte ofte stemme på folk fra andre bedrifter på et helt annet sted - folk han aldri har sett. De representantene som allikevel har fått flest stemmer anses deretter valgt.

Ved sammensettinga av valgkretsene og fordelinga av representantene, er det tatt hensyn til, at det bør være en viss likeverdighet i antall medlemmer som står bak hver representant.

Hvilket mandat har så avtaletinget? Offisielt så er avtaletinget nedsatt for å få et organ, som er kompetent til å håndtere de mange spørsmål som reiser seg ved et tariffoppgjør, fordi avtalene er blitt så omfattende og språkbruket i dem så teknisk og spesielt betont, som det heter. "Et tariffoppgjør idag er så innviklet, at bare de færreste (spesialistene) kan sette seg inn i det. Arbeidera er ofte bare interessert i økinga av timelønna og akkordsatsene osv. De vil derfor ikke være i stand til å se mangesidigheten og alle de komplementære spørsmål ved

forhandlingsutkastet. Avtaletinget vil kunne behandle spørsmål inngående før vedtak fattes. I stedet for at hver enkelt arbeider får seg forelagt utkastet til uravstemning, slik praksis tidligere har vært, så har Avtaletinget nå fått kompetanse og mandat til å treffe bindende vedtak om det foreliggende forhandlingsutkastet. Forbundsledelsen sier at det ikke er nødvendig å sende forslaget ut til uravstemning fordi medlemmene ikke er så opptatt av disse spørsmåla, for det viser det svake oppmøtet på deres egne møter. Men hva skyldes denne passive innstillinga. Er det ikke fordi medlemmene føler seg lammet overfor et sterkt byråkratisk LO og alle vedtak treffes på toppen i pampenes rekker, ikke på grunnplanet. Alt er i realiteten avgjort på forhånd, arbeidera har ingen ting å si, intet å bestemme. LO-ledelsen er ikke lenger arbeidernes tjenere, men deres herrer. Den ønsker ikke at overenskomster man har forhandlet seg til i møter med arbeidsgivera skal bli satt over styr ved at de fagorganiserte på arbeidsplassene stemmer dem ned - disse varmt anbefalte forslag. LO-ledelsen var nemlig

påført det ene nederlaget etter det andre. De ønsker heller at de "riktige" avgjørelser skal fattes av lojale, håndplukkede tillitsmenn i de såkalte "kompetente" forsamlinger eller avtaleting: "Ved tariffoppgjøret i 1966 gikk Mentsen til Østberg og forlangte ei lønnsauke på 11% i løpet av et år. Han kom tilbake og hadde fått nokså nøyaktig en fjerdedel av dette, 5 3/4% i løpet av to år. Likevel var han frekk nok til å anbefale forslaget. Det blei imidlertid grundig nedstemt ved uravstemninga. Da gikk Mentsen og Aspengren inn på sitt lønnkammer og sa: Vi overlever ikke slikt nederlag til. Dette må vi sette en stopper for. Hvordan gjør vi det. Jo, ved å ta fra medlemmene stemmeretten. Så oppretter man avtaletinget, der man opplever at 135 mann får lov til å uttale seg om tariffkrava, mens nærmere 80000 medlemmer er umyndiggjort. K.B

Det er klart at en slik dirigering fra topplanet og en slik umyndiggjøring av arbeiderne fører til en jævla passivering av medlemmene. Et viktig tegn i tida er at LO's medlems-tall nå er for nedadgående. Prosentvis regna er medlemstallet nå det laveste siden før krigen. Bare i Oslo-området er det 22 000 fagorganiserte, ifølge Bygstad. Det er klart at dette er et spesielt problem fordi det i første rekke er de unge og radikale som går opp, de som ifølge vår politikk skulle radikalisere fagbevegelsen innenfra.

LO-byråkratene og pampene i Jern og Metall mener at opprettelsen av avtaletinget er et skritt i riktig retning - i

demokratisk retning. Først så hadde man tenkt å kalle det "Kompetente forsamlinger" Dette blei det fra arbeideras side protestert heftig i mot - og så kalte man det avtaleting i stedet, uten at realitetene og mandatet i det hele tatt blei endra. Ordet "ting" lyder jo svært så demokratisk. Tenk på Storting osv.^ Dette er vi nødt til å motarbeide. Arbeidera har mista streikeretten under Arbeiderpartistyret, de må ikke miste retten til å stemme over forhandlingsresultata ved tariffoppgjøra. Nå kan en kanskje, og med stor rett tror jeg, innvende at den eksisterende ordninga ikke er tilfredsstillende. Arbeidera trenger sikkert et rådgivende organ, som kunne hjelpe til med de vansker de eventuelt måtte ha. I hvert fall burde bevisste, radikale arbeidere, fortrinnsvis SFere og SUFere, gå til opprettelse av et slikt rådgivende organ innenfor større bedrifter eller sin avdeling. Dette burde tre sammen øyeblikkelig etter at forhandlingspartene hadde kommet fram til en løsning som begge partene hadde kunnet anbefale, for å drøfte resultata gjerne sammen med sosialistiske sosialøkonomer. Her kunne man avsløre svindla og lunkenheta, og utgi en trykksak om hvorfor det er sånn og at arbeidera istedet bør forkaste det framkomne forslag, og sette fram nye lønnskrav og krav om struktur-reformer innen bedriftene osv. Ei slik ordning ville både arbeidera og SF kunne tjene på. Jeg tror det kan gjennomføres på tross av Hovedavtalens strenge instruksjer. I et hvert fall er det viktig å bekjempe det antidemokratiske LO-instrumentet av et avtaleting som skal bestemme lønnsauka for 80000 arbeidere for Jern & Metalls vedkommende. Og det er en fare for at dette forbund bare er det første, og at de øvrige snart vil følge etter.

KOLLEKTIV HJEMFORSIKRING:

Den kollektive hjemforsikringa er ei ordning som gir store fordeler til forsikringstagerne, i det premiene i de fleste tilfeller er mye lavere enn i de private forsikringsselskaper. Den omfatter vanlig brann- og tyveriforsikring for fagforeningsmedlemmet og hans ektefelle og forsørge barn, samt ansvarsforsikring for medlemmet selv og ei ulykkes- og polioforsikring for medlemmet og hans hustru og barn.

At dette tiltaket jtgjør et slag mot de privatkapitalistiske forsikringsselskaper ernjo selvinnlýsende og reaksjonen fra kapitalista viser jo også dette. "Forsikringsbladet skriker opp om illojal konkurranse og vårt rettsvesen begår en grov inngripen i L.O.s indre affærer ved høyesterettsdommen om reservasjonsretten.

Det vi inidtlertid må være på vakt inot her er den byråkratiske frangangsmåten pampa i L.O. benyttet ved gjennomføringa av forsikringsvedtaket. Det ble gjennomført ver et kongressvedtak ovenfra uten å ha vært diskutert blant medlemmene på grunnplanet. Dette viser igjen hvor udenokratisk fagbevegelsa er oppbygd, og det gjør at nan kan stille seg spørsmål om hvor grensene for fagbevegelsas virkeområde egentlig går. Man kunne jo tenke seg en frantidig situasjon hvor nan gikk inn for å gi fagforeningsmedlemmene kollektive abonnenter på Arbeiderbladet, "for derigjennon å gi den ei billig og god orientering om det som skjer i sanfunnet".

Forsikringssaka bør derfor bli ei ytterligere ansporing i kampen for ei denokratisering av fagbevegelsen, hvor medlemmene bestemmer over den, og ikke som nå, når pampa og sosialfascista på toppen av pyramiden skal bestemme alt for arbeidera.

ARBEIDSTIDSFORKORTELTSE.

Det er klart at når vi nå ~~engang~~ beveger oss inn i et vel-ferdssamfunn, er det avgjort skapt et behov for mer fritid, selvfølgelig også for arbeiderklassen. Den fremmedgjøringsprosess som har sin årsak i den økende automatiseringa innenfor bedriftene, og at arbeidera ikke har kontrollen over produksjonsmidla, dessuten dette samfunns reklamemanipuleringer, gjør det nødvendig med mer fritid til å arbeide med seg sjøl som menneske og de problemer en står overfor i dette teknisk prega samfunnet. Det er ennvidere skapt et jævla motsetningsforhold mellom de intellektuelle og de arbeidene klasser ved at folket umyndiggjøres på alle områder av en byråkratisk elite, økonomisk, maktpolitisk, sosialt og kulturelt sett - som sitter og forvalter og beslutter over hodet på de andre. Ved at arbeidera får kontrollen over bedriftene og ved at de får mer tid til å arbeide med sine egne problemer, kan dette forholdet utviskes. Kapitalismens tendenser henimot menneskelig isolasjon kan bare brytes ved overgang til en antiautoritær demokratisk sosialisme, hvor samfunnet er engasjert i å frigjøre og aktivisere arbeidera.

Det må derfor i første rekke være et aktuelt krav å få gjennomført 40 timers arbeidsuke for dagsarbeidere og 36 timers arbeidsuke for skiftarbeidere. ^

Arbeidsgivera klamrer seg til frasen om at det ikke er realøkonomisk dekning for ei slik arbeidstidsforkorting, og at det således ikke er realistisk. De hevder at dette ville føre til en svekkelse av de norske bedrifters konkurranseevne overfor utlandet. En slik frykt har bare vist seg å være ubegrunnet siden forrige gang man gjennomførte ei forkorting av arbeidstida, og man kom med de samme floskler. Dette kan begrunnes med den høye produktivitet vi har og den sterke produksjonauka som vi har hatt her i landet de siste 10 åra. Den er blant de høyeste i verden. Men vi er blitt totalt akterutseilt i spørsmålet om arbeidstidas lengde. Norge og Norden er av de land som har den lengste arbeidstid for sine arbeidere. De fleste europeiske og oversjøiske land har for lengst gjennomført 40 timers arbeidsuke. I Finland har man besluttet å gjennomføre dette fram mot 1970.

Ei slik forkorting vil medføre fem dagers arbeidsuke og 8 timers arbeidsdag. Arbeidera må sikres full kompensasjon for arbeidstidsforkortelsen og ikke miste sine tidligere inngåtte og innordna rettigheter. Man kan f.eks. begynne en time seinere om morgenen slik at arbeidera er mer opplagt om kvelden - dessuten

slik at den kunstige forskjellen som i dag hersker mellom funksjonærer og arbeidere, kunne utjamnes. Det må være slutt på LO-ledelsens uthalingspolitikk i denne saka!

RASJONALISERING OG AUTOMASJON.

Innenfor bedriftene skjer en stadig mer omfattende rasjonalisering som et resultat av "næringslivets" behov for økt konkurranseevne. Det interessante i denne sammenheng blir å peke på følgene for den økonomiske og sosiale struktur, og automatiseringa er det moment som har de største konsekvenser.

Noen følger av automatiseringa:

- 1: Økt produksjon.
- 2: Arbeidskraft overflødiggjøres, lønnskostnadene synker.
- 3: Økt profitt, mer kapital frigjøres til nyinvesteringer.
- 4: Større behov for funksjonærer, det prosentvise antall arbeidere går ned.

Den økonomiske strukturen i et moderne kapitalistisk samfunn endrer seg stadig som en følge av rasjonaliseringa. Små bedrifter makter ikke å anskaffe de dyre maskinene som kreves, og bukker under i konkurransen med monopolene. Industrien i utkantstrøka klarer ikke å konkurrere og distriktene avfolkes. Dessuten medfører rasjonaliseringa ei stor øking i arbeidsløsheta. Dermed vil lønnstakera stå svakt i sine krav og kapitalistenes profittmuligheter vil økes ytterligere.

Det kapitalistiske system kan ikke løse de sosiale problemer som rasjonaliseringa skaper. Kapitalista har ingen interesse av det, og det kapitalistiske statsapparat klarer det ikke. For å sitere Harold Wilson(!): "Valget står mellom blindt framskritt med de problemene dette skaper og en bevisst, planlagt og rasjonell bruk av de vitenskapelige framskritt for å skape en levestandard ingen har våget å drømme om." Men hva gjør Wilson og hans sosialfascistkolleger over hele verden? De driver en politikk som går ut på å gi privatkapitalen frie hender til å rasjonalisere etter sine egne snevre profittinteresser og dermed øke byrdene for det arbeidende folk.

Virkemidler som kan avdempe automasjonens negative virkninger må gjennomføres og arbeiderklassen må kjempe hardt for disse. Kampen må ikke bare begrense seg til å kreve reformer.

innenfor den bestående samfunnsorden, men ha et klart revolusjonært siktepunkt.

1: Et ekte bedriftsdemokrati må gjennomføres.

2: Bedriftene må sørge for full sysselsetting.

3: Bedriftene må gi et tilskudd til arbeidsløysetrygda som tilsammen utgjør full lønn.

4: Bedriftene må sørge for omskoleringstiltak for de bort-rasjonaliserte arbeidere.

Disse tiltakene vil neppe bli gjennomført av et næringsliv som tenker og handler profitt og med støttespillere som snakker arbeiderklassas interesser og handler i samsvar med kapitalista.

Men bevisstheten om at kapitalista ikke vil løse de store sosiale problemene automatiseringa og rasjonaliseringa skaper, i vil i neste instans få flere og flere til å skjønne at den kapitalistiske staten ikke er et interesseorgan for arbeidere og der for må knuses.

BEDRIFTSDEMOKRATI.

I de seinere åra har det vært en del debatt omkring begrepet bedriftsdemokrati.

Fra sosialdemokratenes side, d.v.s. fra L.O. og D.N.A. er det blitt lagt fram krav om ulike typer bedriftsforsamlinger. Disse forslag er i sitt vesen bedrageriske og bidrar alle til å sinke bevisstgjøringa av det arbeidende folk. I innstillinga fra felleskomiteen L.O./D.N.A. foreslås for bedrifter med 100-400 ansatte et bedriftsutvalg med 10 medlemmer, hvorav arbeidere velger velger 3 representanter, kapitalista velger 6 representanter, og funksjonærene velger en representant. Bedriftsutvalget skal være et rådgivende og opplysende organ. HA!

Alternativet til rådgivende organer med arbeidere som gisler må være et virkelig bedriftsdemokrati. Med dette mener vi ikke et skinndemokrati hvor arbeidere er med å styrer mens kapitalista sitter på toppen med den reelle makt og suger til seg profitt og merverdi. Vi krever ikke bare innflytelse for arbeidere, vi krever at arbeidere skal ha MAKTA!

Det bør opprettes et virkelig folkestyre hvor arbeidere selv har herredømme over og eier kapitalen og produksjonsmidla. Vi må ikke røye oss med å preike om bedriftsforsamlinger hvor

arbeidere og kapitaleiere sitter sammen i "idyllisk forening" og "styrer innenfor den ramme norsk lov setter". Nei, intet mindre enn fullt folkestyre over kapitalen må være vårt mål. Derigjennom vil arbeidera være sikra sin rettmessige del av overskuddet, de vil være sikra mot avskjedigelser p.g.a. automatiseringa o.a., og de vil unngå den sterke fremmedgjøringa og passiviseringa vi har blandt dagens arbeidere, i det alle vil bli nødt til å sette seg inn i bedriftens og samfunnets økonomi og struktur. Dessuten vil arbeidera da få følelsen av å skape noe verdifullt som har virkelig bruksverdi, i stedet for som nå, hvor de ofte skaper unyttige artikler som bare skal tjene kapitalistas profittbehov. Vi vil dessuten unngå deres forsøk på å skape nye kunstige varebehov hos folk, utelukkende for å akkumulere sin egen kapital, uten å tenke på de samfunnsmessige og menneskelige konsekvenser.

Vi vil også unngå avfolkinga av utkantstrøka og overbefolkninga av pressområdene, i det man må ha lov til å anta at hvis arbeidera sjøl bestemmer, vil de ikke gå inn for å nedlegge såkalt ulønnsomme bedrifter på sitt eget hjemsted, mens vi nå ser at ulønnsomme bedrifter blir nedlagt uten hensyn til de sosiale og menneskelige følger det kan ha for arbeidera og bygdesamfunnet.

Kobla sammen med en skikkelig sosialistisk planøkonomi under folkets ledelse og kontroll vil vi da få det sosialistiske samfunn, uten utbytting, uten fremmedgjøring av arbeidera, uten problemer for distriktene, og hvor en hver arbeider vil ha reell innflytelse over sitt eget liv.

Utgiver: Grefsen/Sinsen SUL.

Adr: Stein K

gt. 6,

Oslo 4.

Tlf: 22 40 27.

BEKJENNELSE.

av Rudolf Nilsen.

Der er ingen mening med livet ?
Du sier : Vi fødes og dør,
men er det et mål for det hele,
en hensikt med alt det vi gjør ?

Jeg kjenner en mening med livet.
Det er at du gjør din plikt
i stort og smått mot din klasse -
i handling, i tanke og dikt.

Det er at du aldri gir etter
for løfter om laurer og lønn,
men trossig og hatefull kjemper
for rettferd og fred for din sønn.

Ti selv har du intet å håpe.
Lykken er ikke for dig
For fremtidens slekt skal du åpne
en bedre og lysere vei.

Jeg kjenner en mening med livet.
Det er i de navnløses hær
å kjempe for arbeiderklassen
med tanke og sang og gevær.