Knut H. Sørensen:

Forskning for fagbevegelsen? Om vilkårene for arbeidsforskning i Norge

Opp gjennom historien har det i arbeiderbevegelsen vært intellektuelle som har analysert kapitalismen og utviklet teorier om overgangen til sosialismen. Forholdet mellom arbeiderne og de intellektuelle har imidlertid ofte vært konfliktfylt, og arbeiderbevegelsen - i hvertfall i Norge - har ikke hatt særlig mye kontakt med vitenskapen som institusjon. Som grunnlag for framskritt har riktignok vitenskapen blitt oppfattet som noe positivt, men før 1970 er det få eksempler på at arbeiderbevegelsen forsøker å bruke forskning til sine egne formål. I den utstrekning for eksempel fagbevegelsen deltar i norsk arbeidsforskning, var det først og fremst etter invitasjon fra forskerne som trengte slik støtte for å kunne gjennomføre forskningsvirksomheten sin.[1]

Disse forholdene har langsomt endret seg. I mai 1970 arrangerte LO og DNA i fellesskap en konferanse om forskning der det ble gitt signaler om et økt engasjement fra LOs side i forskningsspørsmål. Blant annet utviklet det seg en sterk interesse for forskning om fysisk arbeidsmiljø. Utover i 70-åra kom flere fagforbund til å opptre som oppdragsgivere for forskning omkring arbeidsmiljø og ny teknologi, og i 1982 opprettet LO sitt eget forskningssenter.

Også på forskersida skjedde det endringer. Positivismekritikk og studentopprør førte til kraftig kritikk av samfunnsforskningens borgerlige og kapitalkonforme innhold. Som motstrategi lanserte studentbevegelsen fagkritikken og paroler av typen "forskningen i folkets tjeneste". Den langsiktige betydningen av dette skal imidlertid ikke overdrives fordi den kritiske forståelsen blant studenter og nybakte forskere ikke alltid stakk så dypt.

Vi vil likevel hevde at når det innenfor norsk arbeidsforskning utviklet seg en retning som bruker etiketten "forskning for fagbevegelsen", så var det et resultat av både studentopprøret og endringer i sosialdemokratiets - og dermed LOs - holdning til bruk av samfunnsvitenskap. Denne prosessen hadde imidlertid også andre viktige forutsetninger som bør undersøkes dersom vi skal kunne klarlegge betingelsene for slik forskning.

Artikkelen bygger på den forutsetning at disse betingelsene særlig er å finne innenfor følgende tre sett av faktorer:

a. samfunnshistoriske forhold,
b. teorihistoriske forhold,
c. institusjonelle forhold.

Samfunnshistoriske faktorer vil i hovedsak gjøre seg gjeldende gjennom teorihistoriske og institusjonelle betingelser. Analysen vil derfor i hovedsak ta utgangspunkt i disse to settene av faktorer. Vi går videre ut fra at de tre nivåene er relativt selvstendige innbyrdes, slik at ingen av dem kan reduseres til ett av de andre. Selv samfunnsvitenskapen er aldri for eksempel noen ren refleks av samfunnshistoriske eller institusjonelle forhold. Å anta noe slikt, ville være å henfalle til kunnskapssosiologisk reduksjonisme fordi forskningen da fratas alle muligheter til å produsere innsikt i de virkelige forholdene.

Artikkelen beskjeftiger seg med samfunnsvitenskapelig arbeidsforskning i en relativt upresis betydning. I Norge har det etter vår oppfatning liten mening å knytte en slik analyse til en enkelt-vitenskapelig disiplin som psykologi eller sosiologi fordi svært mange av de interessante prosjektene har hatt en relativ svak disiplinær forankring - i den utstrekning en kan snakke om en slik forankring overhodet. Denne påstanden skal vi begrunne i de påfølgende avsnittene der vi forsøker å gi en framstilling av noen hovedtrekk i arbeidsforskningens teorihistorie.

Målsettingen med denne artikkelen er imidlertid ikke å skrive en teorihistorisk oversikt. Vårt utgangspunkt er at arbeidsforskningen er et forsøk på teoretisering over kampen om arbeidsforholdene. En del av denne teoretiseringen har en form som gjør at den får liten praktisk betydning for denne kampen, men dette gjelder slett ikke all arbeidsforskning. Tvert om har denne formen for samfunnsvitenskap i uvanlig stor grad vært preget av handlingsorientering og "praktiske behov", og kunnskapsutviklingen har ofte

basert seg på eksperimenter eller erfaringer med "terapeutiske" inngrep i arbeidsorganisasjoner.

Dette betyr at arbeidsforskning har fungert som en teoretisk veileder ved den kapitalistiske omdanningen av arbeidsprosessen, og på den måten spilt en aktiv rolle i kampen om arbeidsforholdene. Når vi er interessert i handlingsorientert arbeidsforskning der fagbevegelsen på en eller annen måte er oppdragsgiver, er det derfor ikke for å foreta en teoretisk basert ideologikritikk av denne formen for kunnskapsproduksjon. Vi er i stedet interessert i å finne ut av hvorvidt fagbevegelsen har kunnet dra nytte av slik forskning, og hvilke krav det i så fall har vært stilt til forskerne. Når vi begynner med en teorihistorisk analyse, er det et forsøk på å undersøke forskernes teoriforutsetninger for å kunne tilfredsstille slike krav. I tillegg kan denne analysen gi oss noen hint om de vitenskapelige tradisjonene når det gjelder stillingtagen i kampen om arbeidsforholdene.

FRA TAYLOR TIL TAVISTOCK

Det finnes spredte forsøk på arbeidsforskning i det forrige århundret. I Norge kan ihvertfall enkelte av undersøkelsene til Eilert Sundt og Jacob Neumann Mohn rubriseres under en slik betegnelse. Med unntak av Marxs analyser av arbeidsprosessen i Kapitalen, kan vi imidlertid vanskelig snakke om noen systematisk utforskning av den kapitalistiske arbeidsorganiseringen før i begynnelsen av dette hundreåret.

En utvilsomt viktig grunn til denne "forsinkelsen" var at det sett fra et bedriftsledersynspunkt ikke var noe særlig behov for slike analyser i denne fasen av kapitalismens utvikling. For det første var de aller fleste av bedriftene små og oversiktlige, slik at eierne i hovedsak kunne ha direkte oppsyn med arbeiderne. For det andre skjedde den viktigste innsatsen for å disiplinere arbeiderklassen *utenfor* fabrikkporten, gjennom etableringen av fengselsvesenet, psykiatrien og sosialomsorgen.[2] Borgerskapets samfunnsforskere var derfor sysselsatt med sosialpolitisk legitimering av fabrikksystemet, ikke med å effektivisere dette eller med å bidra til utviklingen av dets interne sosiale orden.

For Norges vedkommende kan vi nøye oss med å studere epoken etter 1945 når vi vil studere arbeidsforskningens nasjonale

utvikling. De få tilløp til slike undersøkelser som vi finner før 1940, har ingen betydning for det som skjer i etterkrigsårene. De teoretiske forutsetningene for utviklingen av en norsk arbeidsforskning finner vi i andre land, i hovedsak i USA - etter hvert også i Storbritannia. Det skyldes at norske forskere enten fikk sin opplæring i disse landene eller ble lært opp av gjesteforskere som kom derfra.[3] Den tyske industrisosiologien med røtter tilbake til Max Weber og Verein für Sozialpolitik fikk for eksempel ingen innflytelse,[4] heller ikke den franske Sociologie du Travail.[5] Vi kan derfor nøye oss med å se på den anglo-amerikanske utviklingen.

Det er rimelig å si at ingeniøren Frederick Taylor gjennom utviklingen av sitt Scientific Management, representerer startpunktet for den anglo-amerikanske arbeidsforskningen. Dette skjer omkring århundreskiftet og fram mot 1. verdenskrig, og det reflekterer en viktig omdanning av den kapitalistiske industrien - fra smådrift i regi av entreprenører til storindustrielle konsern der rasjonell bedriftsledelse dukker opp som problem. At Scientific Management ble utviklet av en ingeniør, var ingen tilfeldighet. I kjølvannet på storindustriens framvekst gjorde ingeniørene for alvor sitt inntog. De mente at bedriftsledelse ikke behøvde være noen kunst, slik datidens bedriftsledere hevdet. Bedriftsledelse kunne analyseres og læres på samme måten som utvikling og konstruksjon av teknisk utstyr.[6]

Scientific management eller taylorismen hadde følgende teoretiske karaktertrekk:

a. Den var individorientert og bygde på en modell av mennesket som noe maskinaktig og med bare økonomiske behov. Den oppfattet de kapitalistiske produksjonsforholdene som naturgitte, og erkjente ikke at det kunne finnes interessemotsetninger.

b. Den var opptatt av hvordan bedriftslederne skulle kunne bryte ned arbeidernes produksjonsnormer, dvs. normer som sikrer at alle arbeidere produserer omtrent like mye og uten urimelig høy arbeidsinnsats.

c. Den ville gjøre det mulig å kontrollere arbeiderne bedre enn tidligere gjennom å skaffe ledelsen bedre kunnskap om selve arbeidsprosessen og om hva slags arbeidsytelser som var mulig.

d. Den ville bidra til en intensivering av arbeidet gjennom en utvikling av nye arbeidsmetoder (arbeidsstudier).

Selv om industriborgerskapet var interessert i metoder som kunne bidra til økt profitt, ble ikke taylorismen noen umiddelbar suksess. Både bedriftsledere og arbeidere ytte betydelig motstand mot innføringen av slike systemer.[7] I "revidert" form fikk imidlertid taylorismen etter hvert stor praktisk betydning, og den kom til å spille en viktig rolle i gjenreisningspolitikken i Norge etter krigen.

Når taylorismen får stor betydning for den videre utviklingen av den samfunnsvitenskapelige arbeidsforskningen, er det imidlertid ikke som inspirasjonsfaktor. Snarere er det slik at de nye retningene dannes mer eller mindre i eksplisitt polemikk mot taylorismen som oppfattes som feilaktig og med skadelige konsekvenser - både for arbeiderne og for kapitalen. Dette ser vi allerede ved framveksten av arbeids- og industripsykologien som insisterer på betydningen av den den menneskelige faktor - "the human factor", dvs. den taylorske maskinmodellens feilaktighet. Human factor-retningen var i stedet opptatt av tilpasningen mellom individ og fysiske arbeidsbetingelser. Dens mest praktiske resultat var likevel utviklingen av tester for seleksjon av "rett mann til rett plass". Psykologien kunne her tilby en løsning på en oppgave som var formulert gjennom taylorismen. Denne psykoteknikken fikk betydelig utbredelse. I Norge ble det etablert et psykoteknisk institutt i Oslo allerede i 1926 - forløperen for det nåværende Arbeidspsykologisk institutt. Det var imidlertid på ingen måte *vanlig* å bruke slike metoder i industrien.[8]

Arbeidsforskningen og forsøkene på å utvikle atferds- og samfunnsvitenskapelige metoder til bruk for bedriftsledere var på dette tidspunktet i liten grad et akademisk foretakende. De drivende krefter var personer med atferds- og samfunnsvitenskapelig utdanning som forsøkte å skape et nytt arbeidsmarked for seg og sine kolleger - altså *profesjonaliseringsbestrebelser*. Riktignok var forskningsarbeidet geografisk knyttet til universitetene, men den akademiske orienteringen var svak. Premissene for arbeidet ble satt av avantgardistiske bedriftsledere som engasjerte forskerne som konsulenter - bedriftsledere som så nye metoder for "personellbehandling" som et bedre grunnlag for å sikre profitten enn stadige arbeidskamper. Fagbevegelsen var helt fraværende under denne grunnleggende fasen i

amerikansk arbeidsforskning. Den konsentrerte seg utelukkende om lønnskamp, rekruttering og organisasjonsrett, og blandet seg ikke inn i forsøkene på å utvikle nye former for bedriftsledelse gjennom forskning.[9]

Disse forholdene er tydelige i forbindelse med de såkalte Hawthorne-undersøkelsene som utgjør det mest innflytelsesrike samfunnsvitenskapelige eksperimentet innenfor industrien til dags dato. Forskere - engasjert som konsulenter av Western Electric Company - utførte her gjennom en årrekke en mengde forsøk med endrede arbeidsbetingelser for å se hvilke utslag dette ga på arbeidsproduktiviteten. Disse eksperimentene dannet grunnlaget for utviklingen av Human Relations-retningen innen arbeidsforskningen.[10] Den representerer den første egentlig samfunnsvitenskapelige tilnærmingen til arbeidsorganisatoriske problemstillinger. For det første legges det her stor vekt på arbeids*gruppen*, i kontrast til individfikseringen i taylorismen og psykoteknikken. For det andre bygger retningen på noen forestillinger om oppløsningstrekk ved industrisamfunnet som hindrer oppfyllelsen av menneskelige behov for intimitet, stabilitet og forutsigbarhet. Vi kan her ane en inspirasjon fra klasssiske sosiologer som Durkheim og Pareto.

Et viktig utgangspunkt for Human Relations-retningen var erkjennelsen av at "problemet" med arbeidernes ytelsesnormer ikke var blitt løst. Dette ble tydelig demonstrert ved Hawthorne-forsøkene der en oppdaget at arbeidernes gruppedannelse var en viktig mekanisme bak disse normene og håndhevelsen av dem. Problemet kunne derved omfortolkes til å dreie seg om mulighetene for å utnytte denne gruppedannelsen på en annen måte, for eksempel ved å integrere arbeiderne sterkere i bedriften. Et forsøk på dette ble gjort gjennom utprøvingen av et klinisk intervjuprogram, noe som viste seg å være vellykket. Når arbeiderne fikk "snakke ut" om sine problemer, laget de færre "vanskeligheter" i arbeidssituasjonen etterpå. Da arbeiderne ved Western Electric forsøkte å organisere seg, ble dette programmet brukt til å utvikle og etablere en form for personalrådgivning.[11] Slike "medarbeidersamtaler" er for øvrig fortsatt populære elementer i en "moderne personalpolitikk".

Human Relations-retningen ga seg også i kast med et ledelsesproblem som gjerne beskrives som "motstand mot forandring". To forskere - L. Coch og J.R.P. French jr. - anvendte gruppediskusjoner blant arbeidere ved en konfek-

sjonsbedrift i forbindelse med omlegginger av produksjonen. De fant da at en slik form for "deltakelse" førte til at omleggingene gikk raskere og med mindre omkostninger enn ellers - altså til en reduksjon av arbeidernes "motstand mot forandring".[12] Dermed gjenoppdaget man integrasjonspotensialet i det industrielle "demokratiet".[13] Human Relations-bevegelsen kunne nå argumentere for at deltakelse og rentabilitet var to sider av samme sak - uten at særlig mange bedriftsledere på det tidspunktet lot seg overbevise av dette.

Fra slutten av 1930-årene begynte Human relations-retningen å gå i oppløsning. Den erstattes etter 1950 av to andre hovedtyper av tilnærminger - sosioteknikken og Human resources-skolen. Det er både teori-interne og samfunnshistoriske årsaker til at Human relations ikke kunne forbli et adekvat utgangspunkt for en analyse av den kapitalistiske produksjonsprosessen. De teori-interne problemene dreide seg blant annet om Human relations-teoretikernes neglisjering av forhold utenfor den enkelte bedriften, og deres forsøk på å fortolke industrisosiologiske problemer utelukkende i termer av mellom-menneskelig atferd. Samfunns-historisk kommer teknologien igjen i forgrunnen som drivkraft bak den sosiale og økonomiske utviklingen, slik at teknologi blir en mer populær forklaring enn gruppedannelser o.l. I Europa skjer det dessuten en bevissthetsendring i form av økt selvbevissthet og økt organisasjonsgrad i arbeiderklassen. Dette bereder grunnen for nye problemstillinger.[14]

Den viktigste av de nye tilnærmingene - sett med norske øyne - er den sosiotekniske skolen som utvikler seg med tilknytning til Tavistock Institute i London. Denne skolen tematiserer forholdet mellom arbeider og teknologi, i stedet for mellom-menneskelige relasjoner. Gjennom to vellykkede forsøk på omforming av arbeidsprosessene i henholdsvis britiske kullgruver (Trist og Bamfort) og en indisk tekstilbedrift (Miller og Rice), ble det utarbeidet metodiske retningslinjer for å kunne foreta en gjensidig tilpasning av teknologien og organiseringen av arbeidet. Kriteriene for vellykkethet var en kombinasjon av økt rentabilitet og økt trivsel blant arbeiderne - det siste målt ved redusert grad av organisatoriske/driftsmessige problemer og bedre beherskelse av konflikter. Disse retningslinjene innebar blant annet bruk av teknikker som jobbrotasjon (arbeiderne bytter på å utføre et sett av oppgaver i stedet for å spesialisere seg på ett av dem),

jobbutvidelse (antallet forskjellige arbeidsoppgaver som den enkelte arbeideren utfører, økes uten at det skjer noen endring i beslutningsstrukturen), jobb-berikelse (arbeiderne får i større grad enn tidligere delta i beslutninger som angår deres umiddelbare arbeidssituasjon) og "delvis selvstyrte grupper" (arbeidsgrupper gis anledning til å bestemme intern arbeidsdeling og -opplegg så lenge dette ikke berører gruppens ressursbehov, forholdet til andre grupper og kravene til gruppens produksjon). Sosioteknikken ble på denne måten mye mer opptatt av strukturelle endringer enn Human relations-tilnærmingen.[15]

Human resources-retningen er mer rendyrket sosialpsykologisk. Dens utgangspunkt er en påstand om at de vanlige måtene som arbeidsprosessen organiseres på, kan oppfattes som et sett av teknikker. Disse teknikkene bygger på spesifikke psykologiske antakelser om "menneskets natur" - at "mennesket" er dovent, uvillig etc. Disse antakelsene avvises som feilaktige, samtidig som det pekes på at de organisatoriske teknikkene fører til psykiske ubehag, hemming av skapende evner og lavere produktivitet enn nødvendig. Bedriftsledere bør derfor erstatte disse teknikkene med andre som bygger på alternative psykologiske antakelser.[16]

Human resources-retningen tilbyr på denne måten en løsning på problemet med å integrere lønnsarbeiderne i bedriften, slik at de tilpasser seg bedre og kan "frigjøre" sine skapende evner til glede for kapitalen. Nøkkelbegrepene er behov og motivasjon. En riktig forståelse av lønnsarbeidernes behov og motiver skal danne grunnlaget for utformingen av mer adekvate strategier for omformingen av arbeidsprosessen. Dette finner vi for eksempel i den såkalte trivselsforskningen som var populær i 60-årene.

Både den sosiotekniske skolen og Human resources-tilnærmingen var strategier for det vi kan kalle en *humanisering* av arbeidet. Med dette menes at de tiltak som ble utviklet med utgangspunkt i disse teoriene, tok sikte på å skape bedre arbeidsvilkår. Behovet for slike teorier økte trolig opp gjennom 1960-årene. Den kalde krigen tok slutt, gjenreisningsideologiene mistet sitt grep, og dermed oppløses noen allment virkende disiplineringsmekanismer. Vi får fenomenet "ville streiker", økt fravær og hyppigere skifte av jobb som alle representerer en trusel mot kapitalens rentabilitet. Denne taylorismens krise - økt arbeidermotstand - økte etterspørselen etter sosiale integrasjonstil-

tak som kunne bidra til å holde rentabiliteten oppe.[17] Så vel sosioteknikken som Human resources-teoriene mente at de kunne dekke dette behovet, og de kan derfor godt betegnes som rentabilitets- og integrasjonsstrategier.

De to skoleretningene er også på en annen måte preget av den langvarige høykonjunkturen. Begge bygger nemlig på et postulat om bedriftenes frie valg av organisasjonsform - at teknologi og organisasjonsstruktur kan velges, uavhengig av markedssituasjon og klassekampbetingelser for øvrig. Noen slik valgfrihet eksisterer selvsagt aldri under kapitalismen der beslutninger preges av "de økonomiske forholdenes stumme tvang", men spillerommet for bedriftene er klart større under en høykonjunktur enn i en kriseperiode. Postulatet om bedriftenes frie valg gjenspeiler dessuten de systemnivåene som inngår i analysen - individ, gruppe og bedrift. Samfunnshistoriske betingelser tematiseres så godt som aldri.

Human factor, Human relations, Human resources og sosioteknikken er alle teorier som er utformet med utgangspunkt i bedriftslederproblemer og kapitalens behov. De tilgodeser alle rentabilitetskravet som opptrer som naturgitt, transhistorisk vurderingskriterium ved alle forsøk på endringer i arbeidsprosessen. Disse arbeidsforskningsteoriene står slik sett alle på kapitalens og borgerskapets side i kampen om arbeidsforholdene. Den umiddelbare årsaken til dette er også temmelig innlysende. Den forskning og utvikling det her er tale om, finansieres i det store og hele utelukkende av bedrifter og fond styrt av bedriftsledere.

På dette grunnlaget kan en gjerne karakterisere de omtalte teoriene som manipuleringsstrategier og utbyttingsinstrumenter. Dette er imidlertid en utilstrekkelig - og derfor feilaktig - karakteristikk. For det første er disse teoriene ikke uten en kjerne av sannhet. De bygger på en del viktige og riktige observasjoner av organiseringen av arbeidsprosessen og arbeidernes rolle i denne. Teoriene kan derfor ikke avfeies ved å karakterisere dem som borgerlige uten at en gjør seg skyldig i en vulgær form for kunnskapssosiologisk reduksjonisme. For det andre har denne arbeidsforskningen ihvertfall periodevis bidratt til en viss forbedring av arbeidsvilkårene, noe som er en konsekvens av det første poenget. Denne tvetydigheten - økt integrasjon versus bedre arbeidsforhold - må vi derfor trekkes med i den videre analysen. At fagbevegelsen gjennomgående er

fraværende i denne anglo-amerikanske arbeidsforskningen, er derimot et uomtvistelig og entydig trekk ved disse teorihistoriske forutsetningene for norsk arbeidsforskning.

Det finnes også andre anglo-amerikanske teoritradisjoner som norsk arbeidsforskning kunne bygge på. For det første den generelle struktur-funksjonalistiske sosiologien som ble utviklet av Talcott Parsons og Robert Merton. For det andre en mer akademisk preget arbeidssosiologi, slik vi finner den hos forskere som Alvin Gouldner og Robert Blauner. Disse tradisjonene muliggjorde en distansering av arbeidsforskningen fra en praktisk anvendelse, men hadde i utgangspunktet lite å tilføre en *handlingsorientert* arbeidsforskning.

ETABLERINGEN AV FELTET

I det foregående avsnittet har vi forsøkt å gi en kort beskrivelse av noen trekk ved den anglo-amerikanske arbeidsforskningen som norske arbeidsforskere hadde å forholde seg til fram mot 1970. Vi skal nå se nærmere på i hvilken utstrekning vi kan si at disse tradisjonene blir innført i Norge, og hva kombinasjonen av anglo-amerikanske teorier og norske samfunnshistoriske forhold resulterer i. Deretter skal vi drøfte noen forskningsprosjekter som norsk fagbevegelse har engasjert seg i.

Norsk samfunnsforskning og især norsk sosiologi etableres i etterkrigsårene hovedsakelig ved import av nordamerikansk tankegods. De samfunnshistoriske forutsetningene for det er velkjente, og vi behøver ikke terpe på dem. Vi skal imidlertid merke oss noen andre generelle trekk ved samfunnsforskningen i Norge som har relevans for arbeidsforskningens utvikling. For det første er det i all hovedsak statsmakten som finansierer denne forskningen. Penger fra bedrifter og private fond spiller en underordnet rolle. Det var lite av dem, og det har neppe vært særlig mange av forskerne som har sett noe stort finansieringspotensiale andre steder enn hos staten.[18] Dette har lagt forholdene til rette for at norsk samfunnsvitenskap gjennomgående har kunnet få en sosialpolitisk eller sosialstatlig innretning. Med det menes at samfunnsforholdene har vært studert så å si fra statsmaktens ståsted, slik at en har lagt vekt på forklaringsfaktorer som oppfattes som manipulerbare av en sosialdemokratisk stat, og - viktigere - at en har lagt vekt på å studere forhold som ses

på som problematiske ut fra en forholdsvis bred samfunnspolitisk interesse. Disse betingelsene står i klar kontrast til hva vi tidligere har beskrevet for den anglo-amerikanske arbeidsforskningen.

For det andre var den norske samfunnsvitenskapen etter måten samfunnskritisk. Dette gjenspeilte en klar tendens til politisk radikalisme blant forskerne, noe som bidro til at en venstresosialdemokratisk kritikk av velferdsstaten ble det kvalitativt dominerende tema i samfunnsforskningen fram til begynnelsen av 70-åra. Forskningen er dessuten svært empirisk.[19]

Den norske arbeidsforskningen utviklet seg institusjonelt sett med utgangspunkt i det frittstående og flerfaglige Institutt for samfunnsforskning i Oslo. Den begynner med en undersøkelse av arbeiderrepresentanters innstilling til produksjonsutvalgene (lokale samarbeidsorganer som skulle bidra til økt produktivitet i bedriftene)[20] og med en større intervju-undersøkelse omkring "Industriarbeiderens innstilling til sitt bedriftsmiljø"[21]. Begge prosjektene har en klar sosialpolitisk innretning og tar opp "aktuelle samfunnsproblemer". De faller imidlertid teoretisk sett på siden av de arbeidsforskningstradisjonene vi beskrev i forrige avsnitt.

Det gjør ikke det første forskningsorienterte "medvirkningseksperiment" som blir utført i en stor norsk skofabrikk i 1954-55. Dette prosjektet var i utgangspunktet en kopi av det tidligere omtalte forsøket til Coch og French, og det ble ledet av French selv. Dermed var det etablert en direkte kontakt med Human relations-skolen i USA. Sett med denne skolens øyne, var imidlertid ikke dette prosjektet ubetinget vellykket. Forsøket med "deltakelse" førte nemlig ikke til noen produktivitetsøkning.[22] Det skyldtes blant annet at det på bedriften fantes en forholdsvis aktiv fagforening, noe som ikke helt passet inn i Human relationsskolens skjema. En betydningsfull konklusjon fra dette prosjektet ble dermed at det i Norge var viktig og nødvendig å ta hensyn til fagforeninger ved gjennomføringen av industrisosiologiske eksperimenter.

Noen flere slike eksperimenter forekommer ikke i denne etableringsfasen, og det er uklart hvilken effekt prosjektet til French, Israel og Ås faktisk har hatt. Problemstilling og metode i den neste industrisosiologiske undersøkelsen - Sverre Lysgaards "Arbeiderkollektivet" - var i

i hvert fall nokså annerledes.[23] Det dreide seg her om en studie av en lokal arbeiderkultur med vekt på arbeidernes uformelle motstand mot ledelsens forsøk på regulering av arbeidsprosessen for å øke profitten. Vi kan gjerne si at disse problemstillingene var velkjente i Human relations-skolen. "Arbeiderkollektivet" var imidlertid en kritikk av denne måten å oppfatte arbeiderne på. Blant annet viste Lysgaard at arbeidermotstanden er rasjonell, noe som skiller undersøkelsen klart fra perspektivene i den refererte anglo-amerikanske arbeidsforskningen.

"Arbeiderkollektivet" er en "klassiker" i norsk arbeidsforskning, og den er en viktig beskrivelse av noen hovedtrekk ved den lokale kampen om arbeidsforholdene. Selve forskningsarbeidet hadde imidlertid små - om noen - direkte, kortsiktige konsekvenser for denne kampen. "Arbeiderkollektivets" praktiske effekt har i stedet vært å være et grunnlag for andre intellektuelles forsøk på å intervenere i denne kampen, enten som forskere, bedriftsledere[24] eller lærere i fagforeningsarbeid.[25] I så måte har den slett ikke vært uten betydning.

Enkelte av problemstillingene i "Arbeiderkollektivet" følges opp i tre store survey-undersøkelser som gjennomføres først på 60-tallet[26]:

a) en generell undersøkelse av ansattes holdninger til bedriften, arbeidsvilkårene og egen sysselsetting (Harriet Holter).
b) en undersøkelse av funksjonærers syn på faglige og politiske spørsmål (Egil Fivesdal).
c) en undersøkelse av arbeideres syn på faglige og politiske spørsmål (Sverre Lysgaard).

Ingen av disse undersøkelsene er handlingsorienterte. I den forstand faller de utenfor rammene av denne artikkelen. De har imidlertid en viss teorihistorisk og samfunnshistorisk interesse som krever et par kommentarer. Holters undersøkelse ble brukt til å argumentere for behovet for analyser av industrielt demokrati fordi hun fant at det var sterke ønsker om mer medvirkning og selvbestemmelse. Undersøkelsen kom dessuten til å spille en rolle som grunnlag for etableringen av en "feministisk" arbeidsforskning i Norge.[27]

Fivelsdals og Lysgaards prosjekter var "tvillinger". De var delvis finansiert av LO og av Funksjonærsambandet i

Norge. Disse undersøkelsene viser på denne måten en gryende interesse i fagorganisasjonene for samfunnsvitenskapelige studier blant medlemmene. Deres mulige praktiske resultater var helt og holdent avhengig av hvordan de respektive organisasjonene ville velge å bruke den produserte kunnskapen - om den da overhodet lot seg benytte. Å dømme etter rapportene har ikke dette siste problemet interessert forskerne synderlig.

Alt i alt finner vi ingen storstilt import av ledelsesorientert arbeidsforskning i etterkrigstiden fram til 1960. Det er også tvilsomt om det i denne perioden var særlig etterspørsel etter slik forskning i Norge. Vekstkompromisset mellom arbeid og kapital fungerte godt uten denne formen for ledelsesstrategier. I stedet kunne produksjonen økes ved anvendelse av reviderte former for taylorisme - samarbeid om arbeids- og tidsstudier. Den første norske arbeidsforskningen kan heller ikke sies å forberede grunnen for en senere teoriimport på en særlig virksom måte. I hvert fall er det neppe noen tilfeldighet at innførselen av sosioteknisk teori som begynner på slutten av 50-tallet, skjer med utgangspunkt i Institutt for industriell miljøforskning som ble opprettet ved Norges Tekniske Høgskole i Trondheim i 1958. Her startes også det såkalte Samarbeidsprosjektet LO-NAF som representerer en helt nye utvikling i norsk arbeidsforskning.

BEDRIFTSDEMOKRATI OG SAMARBEIDSFORSØK

Idehistorisk sett finnes det to hovedretninger i tenkningen omkring bedriftsdemokrati. Den ene har hatt sitt grunnlag i den sosialistiske bevegelsen, og er utmyntet i slagordet om *arbeiderkontroll*. Dette innebærer at arbeiderne - på en eller annen måte - skal styre virksomhetene. Den andre hovedretningen dukker opp under betegnelsen *industrielt demokrati* eller medvirkning. Denne tankegangen bygger på forestillinger om at arbeiderne skal delta i styringen av bedriften, men at kontrollen i siste instans skal ligge hos kapitaleieren. Mens arbeiderkontroll begrunnes som en moralsk rett - de som produserer, skal også bestemme - er argumentene for det industrielle demokratiet en blanding av moralsk rett og økonomiske og organisatoriske fordeler. I den utstrekning deltakelse fører til at arbeiderne i sterkere grad identifiserer seg med bedriften og utvikler en bevissthet med vekt på interessefellesskap mellom arbeid og kapital, vil det bidra til redusert konflikt, bedre samarbeid og økt profitt. Denne begrunnelsen dukker da

også opp på et meget tidlig tidspunkt i kapitalismens historie, og den utvikles mer systematisk ved den diskusjonen om det industrielle demokratiet som fant sted i årene rett etter første verdenskrig.[28]

På dette tidspunkt sto ideene om arbeiderkontroll forholdsvis sterkt i norsk arbeiderbevegelse. Da sosialdemokratene kom i regjeringsposisjon, ble disse ideene skrinlagt til fordel for det mer samarbeidsvennlige industrielle demokratiet. Etter 1945 ser vi denne endringen gjennom satsingen på produksjonsutvalgene. Gjenreisningsperioden gir likevel ikke noe godt klima for slike reformer, men det virker som om disse tankene forblir en del av det sosialdemokratiske programmet for utviklingen av velferdsstaten.

Når Institutt for industriell miljøforskning blir opprettet i 1958, er imidlertid det et uttrykk for at avantgardistiske bedriftsledere i Norge har tro på rentabilitetsmulighetene i arbeidsforskningen og i etablering av former for industrielt demokrati. Instituttet startes med en donasjon fra sjokoladefabrikken A/S Freia, og dets første sjef sjef - psykologen Einar Thorsrud - kommer fra stilling som personalsjef ved samme bedrift. Fagbevegelsens og DNAs interesse for bedriftsdemokrati og forståelse for "samarbeid" gjør det likevel mulig å lage et prosjekt der LO og Norsk Arbeidsgiverforening begge deltar og dessuten deler på finansieringen. Etableringen av Samarbeidsprosjektet LO-NAF tok imidlertid flere år og krevde formodentlig atskillig diplomatisk kløkt fra forskningsentreprenørenes side. At staten etter noen tid overtok finansieringen av prosjektet, viser at det ble oppfattet som sosialpolitisk viktig. Overtakelsen er også i tråd med hva som er vanlig i norsk forskning.

Samarbeidsprosjektet tok for seg to hovedstrategier for "demokratisering av arbeidslivet". Den ene var deltakelse gjennom representasjon i bedriftenes styrer (fase A). Den andre var å gi den enkelte arbeider bedre muligheter for selv å ha innflytelse på sine umiddelbare arbeidsbetingelser (fase B). Vi vil i det følgende konsentrere oss om fase B som i vår sammenheng er den klart mest betydningsfulle delen av prosjektet.

Som en begynnelse kan det være på sin plass å sitere litt fra prosjektbeskrivelsen slik den ble utformet i 1962. Her heter det blant annet "Den nåværende aktualitet av problemet 'industrielt demokrati' har sammenheng ikke bare med

troen på at forbedringer på dette område er ønskelig ut fra rent menneskelige hensyn. Problemet synes å være betydningsfullt også fordi mulige forbedringer kan utløse produktive ressurser blant mennesker på arbeidsplassen, av stor betydning for fortsatt økonomisk vekst og fortsatt hevning av levestandarden. Det kan vise seg at 'industrielt demokrati' og høy produktivitet ikke alltid går hånd i hånd. (...) Således synes det realistisk å ta som gitt at en høyere grad av 'industrielt demokrati' ikke vil bli utviklet på bekostning av det som allerede er oppnådd i økonomisk henseende, eller ved å sette på spill det materielle grunnlag for den nåværende tendens i retning av hevet levestandard."[29] Tydeligere kan en vel ikke uttrykke hvilke premisser som til syvende og sist skal tjene som vurderingsgrunnlag!

Fase B skulle ta form av forsøksvirksomhet på et mindre antall bedrifter. Planen for denne forsøksvirksomheten fulgte en klar sosioteknisk oppskrift, og ble importert fra moderinstitusjonen i London - Tavistock institute of human relations. Dels kom norske forskere til å ha studieopphold her, og dels kom forskere fra Tavistock til å delta i Samarbeidsprosjektet - framfor alt Fred Emery. Prosjektbeskrivelsen ble utformet i et samarbeid mellom Tavistock og Institutt for industriell miljøforskning. Mer direkte kan utenlandsk innflytelse på et forskningsprosjekt vanskelig bli.

Om forskningsopplegget heter det i beskrivelsen under punktet *Betingelsene for personlig medvirkning* at: "Undersøkelser vedrørende disse betingelser vil kreve kontrollerte forsøk i bedriftslivet. Vi vil starte med pilotforsøk i to eller tre bedrifter som er villige til å medvirke i langsiktig utviklingsarbeid. Disse bedrifter bør allerede ha omfattende erfaringer med hensyn til ulike samarbeids- og organisasjonstiltak. De bør også ha utviklet et godt forhold mellom bedriftsledelsen og de ansatte og deres organisasjoner. På denne bakgrunn vil vi bistå med gjennomføring og kontroll av forsøk vedrørende utvidelse av jobber, utvikling av selvstyrte arbeidsgrupper, endringer i arbeidsledelse, rekruttering, opplæring etc. Problemer av denne art vil bli tatt opp for å fastslå den maksimale grad av personlig medvirkning som er forenlig med bedriftens tekniske og økonomiske krav."[30]

Denne formuleringen er i god overensstemmelse med den beskrivelsen av den sosiotekniske skolen som vi har gitt

tidligere, og med karakteristikken av dette som utvikling av bedriftslederstrategier. At LO aksepterte slike målsettinger, demonstrerer bare hvor rotfestet klassesamarbeidet og vekstpakten var blant de sosialdemokratiske lederne. Det er neppe noe annet vestlig land hvor et slikt samarbeidsprosjekt mellom fagbevegelsen og den nasjonale arbeidsgiverorganisasjonen ville vært mulig.

De samfunnshistoriske betingelsene for å sette igang et sosioteknisk Samarbeidsprosjekt var med andre ord gode. Vi skal imidlertid legge merke til at det også krevdes spesielle institusjonelle forhold. Vi har allerede pekt på det faktum at Samarbeidsprosejktet ble utviklet med base i et nyopprettet institutt som sto relativt selvstendig i forhold til det mer etablerte arbeidsforskningsmiljøet i Oslo. Om betydningen av dette forteller Thorsrud blant annet:

"Et kritisk trinn i den første utviklingsfase inntraff våren 1962 ... Saken ble diskutert i styret for 'Miljøforskning', og meningene var delte. De akademiske representanter i styret advarte mot prosjektet, dels fordi det var politisk kontroversielt og dels fordi det var altfor nært knyttet til praktisk problemløsning og utredningsarbeid til å fremme en forskningsgren som ennå var lite utviklet."[31] Tankegangen bak prosjektet var således i motstrid med oppfatningene i det øvrige arbeidsforskningsmiljøet, blant annet på grunnlag av de - etter akademisk målestokk - dårlige "produksjonsvilkår" som forskerne ville få. Thorsrud slår da også fast at "Forskerne har måttet legge akademiske og andre hensyn til side. Man kunne neppe håndtert prosjektet hvis ikke ett institutt med fullt ansvar og med full støtte av alle medarbeidere over et lengre tidsrom satset på prosjektet og sto sammen om det. De måtte konsentrere seg om å bygge opp en særpreget kompetanse som ikke ville passet for forskere som var sterkt orientert mot en akademisk karriere."[32] Slik sett var det neppe noen tilfeldighet at forskerne fra prosjektet i hovedsak ble rekruttert blant sivilingeniører som i utgangspunktet hadde liten formell samfunnsvitenskapelig kompetanse. Den motsetning som trekkes opp mellom en akademisk karriere og deltakelse i denne typen handlingsorienterte prosjekter, må imidlertid betraktes som reell og som en sentral betingelse også for senere "forskning for fagbevegelsen". Siden forskere er avhengige av å selge sin arbeidskraft, krever det at også ikke-akademisk forskning gir karrieremuligheter i den forstand at det er utsikt til

stabil og sikker lønnsinntekt. Organiseringen av Samarbeidsprosjektet tilfredsstilte dette kravet.

I hvilken utstrekning representerte så Samarbeidsprosjektet "forskning for fagbevegelsen"? Formelt sett var LO engasjert i prosjektet. De finansierte en betydelig del av omkostningene og var representert i prosjektets styringsgruppe. I forsøksbedriftene var fagforeningene/klubbene med i lokale fremdriftsgrupper sammen med forskerne og representanter for ledelsen. Dette ga uten tvil grunnlag for innflytelse på prosjektet, men rapportene tyder ikke på at innflytelsen var stor. I hovedsak ser innflytelsen ut til å ha vært begrenset til å si nei til forslag fra forskerne i saker av prinsipiell betydning.

Det var da også forskerne som sto for det meste av den praktiske framdriften av forsøkene i prosjektet. De analyserte de involverte arbeidsplassene, utviklet forslag til endringer, organiserte diskusjoner av disse forslagene og organiserte gjennomføringen av de forslagene som ble akseptert. Forholdet mellom forskerne og arbeiderne ble derfor et annet enn det klassiske forholdet mellom arbeidere og intellektuelle. Vanligvis ser intellektuelle det som sin oppgave å formidle kunnskap. I Samarbeidsprosjektet ble også dette gjort, men det sentrale og umiddelbare målet, var å få gjennomført endringer i arbeidsprosessen. Å styrke arbeidernes kunnskaper, kom i annen rekke. Hva betød så dette for kampen om arbeidsforholdene?

Med sin forankring i sosioteknisk teori og høyresosialdemokratisk samarbeidstenkning kunne Samarbeidsprosjektet vanskelig tematisere konfliktene omkring arbeidsforholdene som forankret i grunnleggende interesseforskjeller. Tvert om var det viktig å understreke at forholdene kunne forbedres gjennom samarbeid og samarbeidspregede forhandlinger, og på en slik måte at resultatet var "til alles beste". På denne måten er det rimelig å tro at prosjektet bidro til å befeste den hegemoniske samarbeidsideologien i det norske samfunnet.

Ironisk nok bidro trolig denne forankringen til at Samarbeidsprosjektets forsøk ble lite vellykkede. For eksempel var de ikke i stand til å nyttiggjøre seg den innsikt om arbeiderklassens uformelle motstandsformer og maktbaser som lå i "Arbeiderkollektivet". Mangel på egnet begrepsapparat gjorde også at Samarbeidsprosjektet hadde vanskeligheter med å forstå sin egen mangel på suksess i de lokale forsøkene.

Effekten av Samarbeidsprosjektet på den lokale kampen om arbeidsforholdene på forsøksbedriftene var med andre ord relativt liten. Rapportene viser til en viss humanisering av arbeidsforholdene og noen tilfeller av produktivitetsøkning.[33] De sier lite om betydningen for det lokale styrkeforholdet, arbeidernes innsikt i egen situasjon o.l., men det er ingen grunn til å tro at det skjedde noen avgjørende påvirkning.[34] Foruten å føre til lokale forbedringer, trodde forskerne at ideene bak Samarbeidsprosjektet - gjennom eksemplets makt - skulle spre seg til andre bedrifter. Heller ikke dette skjedde, og det er i dag få synlige spor å finne etter forsøksvirksomheten.[34]

I Sverige har imidlertid arbeidsgiverforeningen drevet en utstrakt virksomhet med forandringsforsøk etter modell av Samarbeidsprosjektet. Dette demonstrerer trolig det betydningsfulle potensialet for økt profitt som lå i den sosiotekniske tilnærmingen når den kunne brukes som ledelsesstrategi. Mangelen på tilsvarende suksess i Norge kan tyde på at tilnærmingen var lite egnet som grunnlag for to-parts demokratiseringsforsøk. En slik konklusjon er også nærliggende ut fra de grunntrekk ved den sosiotekniske teorien som vi har presentert tidligere.

Ser vi bort fra forsøksvirksomneten og den mangelfulle spredningen av denne, må vi likevel betegne Samarbeidsprosjektet som en suksess - ideologisk og institusjonelt. Den humaniseringstankegangen som ligger i prosjektet, finner vi for eksempel igjen i § 12 i arbeidsmiljøloven. Utformingen av denne loven er i det hele tatt sterkt påvirket av forskere som deltok i Samarbeidsprosjektet. Herigjennom har de - ad juridisk vei - påvirket noen av de nasjonale betingelsene for den lokale kampen om arbeidsforholdene på en måte som av mange oppfattes som fordelaktig for fagbevegelsen.[35] Loven er imidlertid gjennomsyret av den samme samarbeidsideologien som Samarbeidsprosjektet bygde på. Den virksomhetspolitiske naiviteten, som resultatene fra dette prosjektet burde gi all grunn til å stusse over, er på denne måten bibeholdt. Det er ikke all forskning som får politisk gjennomslag![36]

I 1967 flyttet Thorsrud til Arbeidspsykologisk institutt i Oslo og tok med seg deler av Samarbeidsprosjektet dit. Prosjektets institusjonelle suksess er særlig å finne i at videreføringene av det i betydelig grad har sikret dette instituttet arbeidsoppgaver og finansiering. Instituttet tok imidlertid ikke på seg nye forsøk av den typen som

hadde utgjort grunnstammen i Samarbeidsprosjektet, der forskerne - som eksperter - sto med ansvaret for å drive forsøket framover. I stedet oppfordret man bedrifter til selv å sette igang endringsforsøk etter en modifisert Samarbeidsprosjekt-modell. Dette ga opphav til prosjekter som fremdeles var to-parts, men der ansvaret for utfallet i større grad ble lagt på bedriftene. Forskerne kunne nå fungere som konsulenter - en unektelig mer klassisk intellektuell rolle.[37] Dermed ble det også lagt større vekt på lokal kunnskapsutvikling som grunnlag for endringer.

Som en oppsummering kan vi si det er en takknemlig oppgave å gjennomføre en ideologikritisk analyse av Samarbeidsprosjektet. Det kan imidlertid tenkes at en slik analyse vil gi litt for ensidig negative konklusjoner. Når vi vurderer de samfunnshistoriske og teorihistoriske betingelsene for prosjektet, virker det lite trolig at et slikt foretak kunne vært utformet særlig mye annerledes. Introduksjonen av LO og lokale fagforeninger som part i et opplegg som i utgangspunktet var en bedriftslederstrategi (noe sosioteknisk forskning fremdeles er for eksempel i USA), betød en anerkjennelse av fagbevegelsen som legitim part i denne typen forskning. Dessuten la det hindringer i veien for at sosiotekniske forsøk skulle kunne brukes til "produktivitetsfremmende" formål alene. Tvert om har nok Samarbeidsprosjektet gitt et viktig bidrag til at psykososiale sider ved arbeidsmiljøet dukket opp i den politiske debatten og til at det ble legitimt å stille krav om bedring av denne typen arbeidsvilkår. Det er vanskelig å se at Samarbeidsprosjektet bidro til en svekking av arbeiderbevegelsen på andre områder i en grad som oppveier disse positive trekkene. Å vurdere Samarbeidsprosjektet som om alternativet hadde vært en "revolusjonær" reform, ser vi som lite meningsfylt.[38]

Med en slik oppsummering legger vi større vekt på den nasjonale ideologiske effekten enn på lokal humanisering. Etter vår oppfatning er det da også riktigere å se på Samarbeidsprosjektet som et sosialpolitisk forskningsprosjekt enn som forskning enten for fagbevegelsen eller for kapitaleierne. Prosjektets klarest uttrykte målsetting var i bunn og grunn å sikre det sosialdemokratiske klassekompromissets fortsatte eksistens gjennom å kombinere en sosial reform - bedre arbeidsforhold, større innflytelse på eget arbeid - med opprettholdelse av den økonomiske veksten. Mer typisk sosialstatlige målsettinger skal en lete lenge etter.

KUNNSKAP ER MAKT?

Inngangen til 1970-årene innebar en tiltakende interesse for arbeidsmiljøspørsmål i norsk fagbevegelse. Denne interessen ble tidlig utgangspunkt for en formulering av forskningsbehov omkring dette emnet. I første omgang ønsket en seg kunnskap om hvordan situasjonen var. Inspirert av en spørreskjemaundersøkelse utført i regi av det svenske LO, fikk LO forskere ved Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen, til å gjennomføre en liknende survey blant norske LO-medlemmer. Arbeidet ble finansiert i fellesskap av LO og Norges almenvitenskapelige forskningsråd (NAVF).

Resultatet viste at mange norske arbeidere opplevde til dels alvorlige arbeidsmiljøproblemer.[39] Undersøkelsen kunne således understøtte kravet om ny og strengere lovregulering av dette området. Hovedresultatene ble presentert i en artikkelserie i LO-bladet "Fri Fagbevegelse" og ble på denne måten gitt bred spredning.

Innholdsmessig viste undersøkelsen tydelig inspirasjon fra problemstillingene til Human Resources-retningen innen arbeidsforskningen. Dette var også naturlig på bakgrunn av at denne retningen sto fadder til den trivselsforskningen som var utbredt i 1960-årene og som det metodisk sett var nærliggende å ha som utgangspunkt. "LO-undersøkelsen" inneholdt dessuten sosialmedisinske problemstillinger.

"LO-undersøkelsen" kan karakteriseres som en "elendighetsundersøkelse". Med det menes at den beskrev utbredelsen av en rekke viktige arbeidsmiljøproblemer, uten på noen måte å klarlegge eventuelle muligheter for å kunne løse disse. Det finnes da heller ikke noe materiale som tyder på at lokale fagforeninger kunne dra særlig nytte av denne undersøkelsen. Derimot er det liten tvil om at LO selv gjorde god bruk av den, først og fremst i agitasjonen for en ny arbeidsmiljølov. Denne typen undersøkelser viste seg altså å være godt egnet som grunnlag for å stille krav om sosialpolitiske tiltak fra statsmakten - i pakt med hovedtrekkene i den politikken sosialdemokratiet hadde ført etter 1945. Utover i 1970-årene fulgte det da også flere liknende undersøkelser som kartla arbeidsmiljøet i bestemte yrker eller bransjer, og som regel med det implisitte siktemål å begrunne behovet for økt statlig invervensjon.

Alternativet til direkte statlig "politi-virksomhet" på ar-

beidsmiljøområdet var forbedringstiltak i lokal regi innenfor virksomhetene. Denne tankegangen lå i forlengelsen av Samarbeidsprosjektet, og sto i kontrast til den typen spørreskjemabasert forskning som ble omtalt over. Heri lå det andre forskningsmessige utfordringer.

Disse utfordringene ble blant annet tatt opp gjennom et prosjekt som Norsk Jern- og metallarbeiderforbund tok initiativet til, og som gjerne kalles Jern- og metallprosjektet. Dette prosjektet sprang ut av forbundets frykt for å bli spilt ut over sidelinjen i forbindelse med innføring av ny teknologi, framfor alt EDB-baserte styrings- og informasjonssystemer. "Skal arbeidstakernes situasjon ikke forverres, er det nødvendig at fagbevegelsen ...bygge(r) opp en kunnskapsstyrke som minst tilsvarer den som står til rådighet for arbeidsgiverne. (...) Vi må skolere våre medlemmer og tillitsmenn, og vi må ta i bruk det fond av kunnskaper som fins i forskningsinstituttene og hos konsulentgruppene."[40]

For å få til dette, ville forbundet satse på et forskningsprosjekt. De søkte Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Forskningsråd om penger, i samarbeid med Kristen Nygaard. Nygaard var forsker ved Norsk Regnesentral og hadde EDB-faglig bakgrunn. Hans tilknytning til prosjektet skyldes lærervirksomhet i datafag på LO-skolen på Sørmarka. Nygaard var derfor ingen ukjent person for fagbevegelsen.

Prosjektet begynte i 1971 etter en forholdsvis tradisjonell oppdragsforskningsmodell. Riktignok la NJMF stor vekt på at deres verdipremisser skulle legges til grunn - en erkjennelse av at forskning ikke er nøytral - men deres innflytelse skulle i hovedsak ligge i mulighetene for å reagere på forskernes arbeid, ikke ved selv å delta i forskningsprosessen. Den første prosjektplanen inneholdt temmelig tradisjonelle tema. Det var i hovedsak tale om kartlegging og analyse av forhold omkring EDB-systemer og deres innføring i norske bedrifter, og om klarlegging av hvilke krav NJMF burde stille i en slik forbindelse og av hvilket kunnskapsbehov tillitsvalgte og medlemmer i NJMF hadde.[41]

Forskerne oppdaget imidlertid etter en stund at det var usikkert om denne prosjektplanen ville bidra til at hovedmålsettingen - å styrke innflytelsesmulighetene til NJMF - ble realisert. "Vi merket at vi i diskusjoner med til-

litsmenn nok kunne få tilslutning til at prosjektet var viktig for medlemmene, at det ville bli interessant å se resultatene, osv. Men vi klarte ikke å få tillitsmennene til å se noen direkte tilknytning mellom vårt arbeidsopplegg og det de kunne gjøre rent konkret i klubber, avdelinger og forbund. *Det var ingen sammenheng mellom forskning og handlingsmuligheter.*"[42]

Denne erkjennelsen innebar at det ble satt spørsmålstegn ved tjenligheten av vanlige arbeidsmåter blant forskere og vanlige former for vekselspill mellom intellektuelle og arbeidere. Parallellen til Samarbeidsprosjektet er på dette punktet klar, og det antyder nokså sterkt at handlingsorientert forskning som fagbevegelsen skal kunne dra nytte av, stiller spesielle krav til vilkårene og metodene for kunnskapsproduksjonen. I Jern- og metallprosjektet førte denne erkjennelsen til at prosjektet ble lagt om slik at det ble konsentrert om fire bedriftsklubber og deres forsøk på å skaffe seg kunnskap som kunne utgjøre et grunnlag for handling. Dermed endret også forskernes rolle seg. I stedet for å fungere som rene kunnskapsprodusenter, fikk forskerne oppgaver som veiledere og konsulenter for bedriftsklubbene.[43]

Dette hadde selvsagt konsekvenser for den kunnskap som faktisk ble produsert. I stedet for en mer overgripende analyse av det potensiale for endringer i arbeidsprosessen - positive og negative - som EDB-systemer kunne føre til, og av styrkeforholdet mellom arbeid og kapital i forbindelse med innføring av slike systemer, ble resultatet en klarlegging av hva slags kunnskap tillitsvalgte trengte for å kunne påvirke utformingen og innføringen av disse systemene. Som arbeidsforskning bidro Jern- og metallprosjektet lite til forståelsen av den strategiske situasjonen som forelå ved en omstrukturering av arbeidsprosessene, basert på EDB-teknologi.

Rapportene fra prosjektet gir ingen detaljert vurdering av effekten på virksomheten til de fire klubbene som deltok. Det synes veldokumentert at det skjedde en betydelig hevning av EDB-kompetansen til en del tillitsvalgte, og at en fikk gjennomslag for noen av kravene som ble stilt til utformingen av EDB-systemer som var planlagt innført ved de fire bedriftene.[44] Jern- og metallprosjektet fikk dessuten virkninger på nasjonalt plan, særlig på følgende områder:[45]

a) Prosjektet innebar et gjennombrudd for erkjent enpartsforskning. Med det menes at LO-apparatet begynte

å gå ut fra at resultatene av forskning ikke bare bestemmes gjennom tema, men også gjennom politisk orientering.

b) Det ble laget opplæringsmateriale om databehandling til bruk i fagbevegelsen, og opplæringsvirksomheten på dette feltet ble betydelig intensivert.

c) De problemstillingene prosjektet tok, kan gjenfinnes både i den såkalte data-avtalen mellom LO og NAF og i liknende lokale avtaler.

Jern- og metallprosjektet sto perifert i forhold til norsk samfunnsvitenskapelig arbeidsforskning. Dets teoretiske og institusjonelle forankring var i utgangspunktet i informatikk/datavitenskap. Vi finner derfor få spor etter samfunnsvitenskapelige teorier eller ideer, med unntak av noen innledende proklamasjoner av sosialdemokratisk art. Noe revolusjonært perspektiv er det da også vanskelig å finne. Det er heller ikke noe tilløp til drøfting av hvilke faktorer som kunne *begrense* de lokale handlingsmulighetene for så vel bedriftsledelsen som for klubben. Prosjektet frambrakte kunnskap som kunne brukes i kampen om arbeidsforholdene, men liten viten om betingelsene for denne anvendelsen. I stedet bygges det på en ikke uttalt forutsetning om valgmuligheter, noenlunde tilsvarende synspunktene på dette i den sosiotekniske teorien. Det er grunn til å tro at de vilkårene som forskerne arbeidet under, så vel teorihistorisk som institusjonelt, innebar en klar hindring for utvikling av en type teori som i sterkere grad tematiserte forhold som konkurranse, internasjonalisering, teknologi som grunnlag for ekstraprofitter o.l. - forhold som nettopp begrenser handlefriheten til den enkelte kapitalisten. "De økonomiske forholdenes stumme tvang" må oppdages på annen måte.

Forskningsmessig fikk Jern- og metallprosjektet stor betydning som en slags modell for "forskning for fagbevegelsen", både i Norge og i andre nordiske land (særlig Sverige). Andre LO-forbund var med på å få gang liknende prosjekt for egen del, blant annet Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF). Vi skal behandle også NKIF-prosjektet fordi det er egnet til å belyse noen flere sider ved den arbeidsformen som ble utviklet i Jern- og metallprosjektet. Dette har blant annet sammenheng med at NKIF-prosjektet har en mye klarere profil som samfunnsforskning om arbeid. Disse aspektene er dessuten vesentlig bedre dokumentert.

LÆRING GJENNOM DELTAKELSE

Målsettingen for NKIF-prosjektet var "å bedre medlemmenes/ fagforeningenes forutsetninger for å fremme sine interesser i forhold til den teknologiske utvikling."[46] Denne innretningen mot oppbygging av "lokale handlingsressurser" ble supplert med noen mer overordnede teoretiske interesser. "NKIF (var) interessert i å få belyst hvilke konsekvenser EDB og automatisering fikk for det fysiske og psyko-sosiale arbeidsmiljø, og hvilke virkninger dette ville få for jobbene med hensyn til kvalifiksjonskrav, jobbinnhold og arbeidsorganisering."[47] Generelt var forbundet dessuten interessert i effekten av automatisering på "demokratiseringen i arbeidslivet" og "hvilke industripolitiske konsekvenser den teknologiske utviklingen ville bringe i form av strukturendringer, endrede maktforhold og endrede muligheter for industripolitisk styring."[48]

Når en tar prosjektets størrelse i betraktning, framtrer disse målene som lite realistiske. Rapportene viser da også at forskerne konsentrerte seg om arbeidet med de lokale fagforeningene, og la mindre vekt på samfunnsnivået i analysen. Dette valget var naturlig, både ut fra Jern- og metallprosjektet og Samarbeidsprosjektet som begge var viktige inspirasjonskilder.

NKIF-prosjektet var knyttet til tre elektrokjemiske bedrifter. Med utgangspunkt i fagforeningene skulle det dannes lokale arbeidsgrupper som skulle utforske sine egne arbeidsplasser. "Målsettingen... var å bygge opp lokale ressurser gjennom en historisk analyse av hvordan ny teknologi faktisk hadde påvirket deres egen arbeidssituasjon. På denne måten ønsket vi å skape en konkret, håndgripelig innsikt i konsekvenser av teknologi og avmystifisere og problematisere teknologi for de ansatte."[49] I noen grad innebar dette forsøk på å få arbeiderne til å fungere som intellektuelle, dvs. en oppheving at det tradisjonelle skillet mellom forskere og arbeidere.

På samme måte som i Jern- og metallprosjektet ser det ut til at denne metoden har bidratt til å øke kunnskapen hos de arbeiderne som jobbet sammen med forskerne i prosjektet. Det er mer tvilsomt om det skjedde noen allmenn heving av kunnskapsnivået hos arbeiderne. Forskerne gir også uttrykk for at den lokale aktivitet som ble skapt gjennom prosjektet, var betydelig mindre enn de hadde håpet på forhånd. Dette forklares med henvisning til at arbeidet med tekno-

logiske forandringer og EDB-systemer var nytt, og at det var en rekke praktiske problemer for de arbeiderne som skulle jobbe med dataspørsmål, blant annet skiftarbeid og svært begrenset anledning til å bruke arbeidstid til formålet.[50]

Det er også vanskelig å få øye på særlig mange praktiske resultater i form av større innflytelse. Forskerne beskriver et par tilfeller der oppbyggingen av kunnskap gjennom prosjektet anvendes til å stille krav til bedriften.[51] Store omveltninger er det imidlertid ikke tale om, snarere meget små skritt. Eksemplene viser likevel at den anvendte formen for kunnskapsoppbyggingen ga resultater, i motsetning til den mer tradisjonelle opplæringen som skjedde i regi av NKIF.

Innenfor NKIF-prosjektet ble det også gjort forsøk med å anvende en annen form for opplæring som grunnlag for å styrke lokal fagforeningsaktivitet innenfor området EDB-systemer og automatisering. Dette forsøket var inspirert av eksperimenter med fagforeningsopplæring i Vest-Tyskland, særlig av et opplegg utviklet av Oskar Negt. Dette opplegget - som tar utgangspunkt i Negts forsøk på å utvikle en marxistisk bevissthetsteori - legger spesiell vekt på å oppøve deltakernes "sosiologiske fantasi". Gjennom analyse av egne erfaringer, støttet av veiledning fra kursledere og presentasjon av relevante eksempler, skal deltakerne bli bedre i stand til å forstå vekselspillet mellom egen livssituasjon og de kapitalistiske samfunnsforholdene.[52] I NKIF-prosjektet ble det arrangert en seminarserie med deltakere fra fagforeninger fra fire ferrosilisiumbedrifter. På samlingene ble det presentert noe teori og en del fakta om rettigheter o.l., samtidig som det ble brukt mye tid på analyse av deltakernes egne problemer i arbeidet med dataspørsmål på den bedriften de kom fra. Mellom samlingene hadde deltakerne oppgaver som skulle løses på bedriften. Forskerne selv oppsummerer forsøket som vellykket fordi det førte til etablering av mer varig lokal aktivitet på 2 av de 4 deltakende bedriftene.

Teorihistorisk representerer NKIF-prosjektet noe nytt i forhold til de prosjektene vi har lagt fram tidligere. Riktignok plasserer det seg innenfor tradisjonen fra Samarbeidsprosjektet og Jern- og metallprosjektet, men det er også inspirert av et bredere tilfang av teoretiske retninger enn den tradisjonelle anglo-amerikanske arbeidsforskningen. Blant annet bærer prosjektet preg av en viss

orientering mot marxistisk tenkning. Det fører til økt oppmerksomhet mot de samfunnshistoriske betingelsene for lokale fagforeningers kamp for å påvirke innføringen av ny teknologi.

Intensjonene om å tenke sammen samfunns- og bedriftshistoriske forhold blir etter vår oppfatning likevel ikke innfridd. Prosjektet lykkes for eksempel ikke med å klarlegge forholdet mellom lokale, nasjonale og internasjonale handlingsbetingelser. Faktisk får kunnskapsproduksjonen et vagt syndikalistisk preg fordi de lokale fagforeningene hele tiden framheves som den viktigste aktøren. Ut fra målsettingene med prosjektet er en slik framheving naturlig, men i en større sammenheng er det svært problematisk ikke også å undersøke de handlingsmuligheter som ligger i de politiske partiene, politiske aksjoner o.l. Spørsmålet er så om en slik bredere undersøkelse ville være mulig innenfor rammene av en slik "deltakerbasert forskning i samarbeid med fagbevegelsen" En analyse av de institusjonelle betingelsene for slik forskning viser etter vår oppfatning at svaret er nei. Det skal vi begrunne i det følgende.

FORSKNING FOR FAGBEVEGELSEN - ULIKE MODELLER

Norsk fagbevegelse har i betydelig grad vært involvert i norsk arbeidsforskning etter 1970. Dette skyldes dels forskernes politiske holdninger, men også at en slik kontakt ofte har vært nødvendig for å få komme inn på arbeidsplassene. Denne involveringen er imidlertid ikke det samme som at fagbevegelsen har hatt vesentlig innflytelse på denne forskningen, og heller ikke at den har kunnet nyttiggjøre seg alle forsøkene på å utvikle ny kunnskap. Innflytelsen har vært varierende, og det er mange forskningsrapporter som bare samler støv.

Når vi i denne artikkelen har drøftet fenomenet "forskning for fagbevegelsen", har vi avgrenset det til å dreie seg om forskning der fagbevegelsen har vært oppdragsgiver. Videre har vi lagt hovedvekten på prosjekter som har tatt sikte på å bidra til lokale endringer i form av humanisering av arbeidet, styrking av arbeidernes kunnskapsgrunnlag o.l. - dvs. handlingsorienterte prosjekter. Hovedtyngden av norsk arbeidsforskning faller på siden av disse formene, men det er selvsagt flere prosjekter som kunne vært nevnt dersom vi hadde tatt sikte på å være fullstendige. For oss har det vært viktigere å vise at det finnes

flere modeller for slik forskning, og å si noe om den kunnskapssosiologiske sammenheng de opptrer i.

Et viktig skille går mellom toparts og enparts prosjekter. Med bakgrunn blant annet i arbeidsmiljølovens framheving av hvor viktig det er med "samarbeid mellom partene", eksisterer det viktige institusjonelle bindinger for å organisere forskning som toparts prosjekter. Vi tenker her framfor alt på den styring som statsmakten har gjennom tildeling av forskningsmidler og gjennom styring av statsfinansierte institutter som Arbeidspsykologisk institutt. Verken forskere eller andre forskningsentreprenører har nødvendigvis noe valg mellom enparts og toparts opplegg.

Nå er det ikke gitt at prosjekter som har for eksempel en styringsgruppe med representanter fra fagbevegelsen og fra en arbeidsgiverorganisasjon, er mer bundet enn enpartsprosjekter. For visse formål kan et topartsopplegg innebære større frihet for forskerne og tilgang på mer allsidige data enn en tilknytning til et fagforbund alene. Begge formene for opplegg kan innebære sterk disiplinering av forskerne og blokkering for "kontroversielle" tema og typer av innsikt.

En form for topartsprosjekter som mange fagforeninger og bedriftsklubber etter hvert har vært borte i, er såkalte "jobbutformingsseminarer" og "søkekonferanser" som drives i regi av Arbeidspsykologisk institutt. Det er her tale om avkom fra Samarbeidsprosjektet der ledere og tillitsvalgte fra flere bedrifter kommer sammen og diskuterer jobbutforming (humaniseringstiltak) eller "utviklingstendensene i omgivelsene og derav følgende behov for målsettingsjusteringer" (søkekonferanser).[53] Disse arbeidsformene kan etter vår vurdering betegnes som tiltak for å integrere de tillitsvalgte i den enkelte bedriften, slik at de kan gjøres til gjenstand for ansvarliggjøringsstrategier fra bedriftsledelsen. Forskerne påstår imidlertid at disse oppleggene fører til økt forhandlingsstyrke for fagforeningene. Hvilke konsekvenser oppleggene faktisk har, er det svært vanskelig å avgjøre. Prosjektene er gjennomgående dårlig beskrevet, og det er lagt liten vekt på å klarlegge effekten av de forskjellige tiltakene. Hvorvidt en vil kalle dette forskning, er for øvrig en smakssak.

Når det gjelder forskning der fagforbund eller fagforeninger opptrer som eneste oppdragsgiver, kan den etter vår oppfatning deles i to hovedgrupper. Vi har på den ene

siden forskning som tar sikte på kartlegging, for eksempel av en type arbeidsmiljø. Forskeren opptrer her som ekspert som påtar seg å utføre en bestemt type undersøkelse for å finne svar på spørsmål utviklet av forskeren og forbundet i fellesskap. På den andre siden har vi forskning som fungerer etter en deltakerorientert modell. Vi har tidligere drøftet flere eksempler på denne typen forskning, og det kan være på tide å gi en mer sammenfattende framstilling.

Den deltakerorienterte forskningen for fagbevegelsen har etter vår oppfatning to hovedkjennetegn. For det første tar den sikte på å støtte enkelt-fagforeninger i deres lokale kamp om arbeidsforholdene gjennom å styrke foreningenes kunnskapsressurser. For det andre bygger den på et premiss om at relevant kunnskap utvikles mest effektivt når arbeiderne engasjeres direkte i arbeidet med å "utforske" arbeidsplassen, dels fordi det er de som kjenner arbeidsplassen, dels fordi tilegnelsen av ny innsikt blir mer effektiv på denne måten.

Erfaringene fra de beskrevne prosjektene og andre i samme gate viser at dette ikke er noen snarvei til økt mobilisering av arbeiderklassen. I en del tilfeller oppnås positive resultater, men slett ikke alltid. Det har også vist seg å være en del alvorlige problemer og begrensninger i den deltakerorienterte tilnærmingen til forskningen på de kapitalistiske arbeidsprosessene og utviklingen i kampen om arbeidsforholdene. For eksempel har det vist seg svært vanskelig å få til en kunnskapsutvikling som berører flertallet av arbeiderne på en bedrift. Deltakerstrategien har tvert om ofte ført til at kløften mellom tillitsvalgte og vanlige medlemmer har økt, slik at "profesjonaliseringen" av fagforeningsarbeidet har tiltatt.

Viktigere er likevel de spesielle produksjonsvilkårene for intellektuelt arbeid som ligger i denne formen for forskning.[54] For det første stilles det strenge krav om tempo i forskningsarbeidet. Det må hele tiden være synlig framgang i forskningsarbeidet dersom det skal tilfredsstille forventningene fra de deltakende fagforeningene, og dersom interessen for prosjektet skal kunne holdes ved like. Det betyr at tidkrevende metoder og problemstillinger vanskelig kan anvendes.

For det andre er det de lokale betingelsene som hele tiden er referansepunktet for prosjektet. Det er de spesifikke

problemene som de deltakende fagforeningene står oppe i, som primært skal analyseres. I den utstrekning mer allmenne forhold skal tas opp, er det nødvendig å kunne vise helt konkret at dette er relevant for analysen av de lokale forholdene. Når dette ses i sammenheng med tempokravet, er det klart at det er svært vanskelig å kombinere gjennomføringen av mer overordnede, teoretisk pregede analyser med tilretteleggelsen av lokal handling. I en viss forstand kommer forskning og handling i motsetning til hverandre.[55]

For det tredje ligger det sterke muligheter for politisk disiplinering i denne formen for samarbeid. Forskerne må arbeide ut fra den måten som fagforeningene definerer sine problemer. Selv om forskningsarbeidet kan ta sikte på å endre disse oppfatningene, kan ikke forskerne uten videre gripe fatt i problemstillinger som ligger utenfor fagforeningenes oppfatning av situasjonen. Det må antas å være forbundet med betydelige problemer å komme i klar motstrid etablerte former for sosialdemokratisk ideologi, ihvertfall så lenge forskningssamarbeidet er organisert gjennom ledelsen av et forbund.

Det skulle likevel være klart at denne arbeidsformen har et politisk potensiale som er viktig for sosialistiske intellektuelle og for den sosialistiske bevegelsen. Poenget er at den ikke kan erstatte mer tradisjonelt marxistisk forskningsarbeid på nasjonale og internasjonale forhold og av mer abstrakt, teoretisk art. Dessuten er denne formen for kunnskapsproduksjon preget av betingelsene for forskning i det kapitalistiske Norge, slik all lønnsarbeiderbasert forskning på ett eller annet vis vil være.

FORSKNING FOR FAGBEVEGELSEN - FORSKNING FOR HVEM?

Vi sa innledningsvis at utvikling av kunnskap er preget av samfunnshistoriske, teorihistoriske og institusjonelle forhold. Det gjelder selvsagt også "forskning for fagbevegelsen". For eksempel oppsto denne forskningen i tilknytning til en bestemt politisk konjunktur der forskningstema som bedriftsdemokrati, ny teknologi og arbeidsmiljø aktualiseres, og der likhetstankegang tilsa at fagbevegelsen skulle ha tilgang på forskningsressurser på lik linje med - om enn ikke i samme omfang som - borgerskapet. Den kapitalistiske samfunnsformasjonen Norge gir også denne forskningen bestemte vilkår. Institusjonelt sett er det rimelig å legge vekt på:

- at forskning drives som lønnsarbeid, og at samfunnsforskningen i stor grad er henvist til finansiering gjennom oppdrag.
- at det er etablert et karrieresystem i forskningsapparatet som fremmer bestemte typer av kunnskapsproduksjon, og som skaper sterk innbyrdes konkurranse mellom forskere.
- at fagbevegelsen er dominert av sosialdemokratiske bevissthetsformer, og at den politisk sett er kontrollert av et sosialdemokratisk parti.

Det første poenget innebærer at fagbevegelsen kan få "kjøpt" forskere, men også at de ikke kan regne med å få stor tilgang på forskning som er finansiert gjennom universitetsmidler o.l. Økonomiske kalkyler blir derfor viktige, både som begrensning på antallet forskere som kan engasjeres, og på valget av metoder som kan anvendes i forskningsarbeidet.

Siden forskning drives som lønnsarbeid, vil det også være sterke krefter som vil *profesjonalisere* denne virksomheten. Det kreves da også bestemte typer utdanning, erfaringsformer og institusjonstilknytning for å kunne kalle seg forsker. Eksistensen av et karrieresystem og av forestillinger om kjennetegn ved "god" forskning i tilknytning til dette systemet, vil disiplinere de fleste forskere til å innarbeide disse normene i sitt forskningsarbeid. Et resultat av dette er liten interesse for forskning som ikke byr på framtidige karrieremuligheter, enten i form av ansettelse ved bestemte typer institusjoner eller som muligheter til å skrive tilstrekkelig mye og tilstrekkelig "godt" til at han eller hun kan delta i konkurransen om nye forskningsmidler eller faste stillinger.

Den deltakerorienterte formen for forskning har vært mulig blant annet fordi det har vært avsatt bestemte midler til slik forskning, og fordi enkelte institutter har satset på denne typen opplegg og dermed tilbyr karrieremuligheter som er forholdsvis uavhengige av forskerens skriftlige produksjon. Det er neppe noen tilfeldighet at den har stått svakt ved universitetene der nettopp den skriftlige produksjonen tillegges særlig vekt.

Vi må imidlertid gå ut fra at normene for "god" forskning også slår inn i den deltakerorienterte formen. Betydningen av dette er vanskelig å etterspore, men vår tidligere ana-

lyse peker på at det ihvertfall finnes visse teorihistoriske "filtre" som bidrar til å fremme bestemte tema og fortolkninger av disse. Innen arbeidsforskningen er disse filtrene utviklet gjennom framveksten av borgerlige, kapitalkonforme teorier. Selv om den marxistiske fagkritikken i 70-åra har modifisert denne effekten noe - filtreringen er tydeligst i Samarbeidsprosjektet - er nok disse filtrene fortsatt virksomme. Likevel er det viktig å merke seg at norsk arbeidsforskning ikke uten videre har adoptert teoriene til den anglo-amerikanske arbeidsforskningen. Den sterke pregningen av disse teoriene som ledelsesstrategier har gjort at de ikke var tilpasset de samfunnshistoriske betingelsene i det sosialdemokratiske Norge.

Betydningen av DNAs politiske hegemoni i fagbevegelsen er et kontroversielt problem for forskerne. Forskning som er initiert av LO eller forbundene, er forskning for en politisk elite som i stor grad kontrollerer fagbevegelsen. Det politiske innholdet i "forskning for fagbevegelsen" vil med nødvendighet preges av dette. En del former for kapitalismekritikk er riktignok mulige, så lenge det dreier seg om kritikk av kapitaleiernes strategier og handlemåter eller av de borgerlige partienes politikk. Kritiske analyser av sosialdemokratiet synes å ha betydelig dårligere vekstvilkår, og rapportene fra "forskning for fagbevegelsen" er stort sett hermetisk frie for annet enn organisasjonsteknisk kritikk av fagbevegelsen selv.

Nå er ikke LO og fagforbundene uten interne politiske motsetninger. Venstresosialdemokratiske synspunkter står dessuten forholdsvis sterkt i enkelte av forbundene og på lokalt plan. Forskerne står derfor ikke overfor noen monolittisk fagbevegelse.

"Forskning for fagbevegelsen" har imidlertid tematisert verdipremissene for forskningsarbeidet mye sterkere enn hva som er vanlig ellers. I Jern- og metallprosjektet finner vi for eksempel en ren politisk programerklæring.[56] Dette har sammenheng med at fagbevegelsen i utgangspunktet har vært skeptisk overfor forskere og forskning fordi de har historiske erfaringer for at disse har stått på bedriftsledernes side i kampen om arbeidsforholdene. Forskerne som skal slippe inn i fagbevegelsen, må være noen som en kan stole på.

LOs miljøsekretær Børre Pettersen har formulert kriteriene for tillit slik: "En hovedtyngde av den forskning som er

aktuell i forbindelse med sosialpolitiske reformer, f.eks. den samfunnsvitenskapelige forskning, er av begrenset interesse fra en sosialdemokratisk synsvinkel, idet den ikke bygger på sosialdemokratiske premisser. Jeg mener det er viktig å se dette klart i øynene og mer systematisk gi prioritet til den forskningen som deler disse premissene og som søker å gi bidrag til virkeliggjøring av sosialdemokratiske reformer."[57]

Disse synspunktene er en - utvilsomt utilsiktet - konsekvens av positivismestriden og den marxistiske fagkritikken. De gir uttrykk for en utilslørt kunnskapssosiologisk reduksjonisme som også gjorde seg gjeldende i studentopprøret: verdipremissene bestemmer helt og holdent forskningens innhold. Dersom disse oppfatningene skulle få gjennomslag, ville det nok bety en ytterligere økning i tallet på DNA-medlemmer blant norske samfunnsforskere.

NOTER

1) Med arbeidsforskning menes her samfunnsvitenskapelig forskning på lønnsarbeid og lønnsarbeidernes vilkår i bedriftene. Arbeiderbevegelsens forhold til historisk forskning og til teknologi og naturvitenskap er klart annerledes.
2) Jfr. M. Foucault: *Galskapens historie*, Gyldendal, Oslo 1973 og *Det moderne fengsels historie*, Gyldendal 1977; H. Knudsen: *Disciplinering til lønarbejde*, Aalborg Universitetsforlag 1980.
3) Se f.eks. V. Aubert: *Sosiologi*, b. 1, Universitetsforlaget 1979, s. 32 ff.
4) Om utviklingen av den tyske industrisosiologien, se G. Schmidt: Zur Geschichte der Industriesoziologie in Deutschland, *Soziale Welt*, 31(2), 1980, s. 257-278.
5) Se beskrivelsen i M. Rose: *Servants of post-industrial power? Sociologie du Travail in modern France*, Macmillan 1979.
6) Jfr. D. Noble: *America by design*, Oxford University Press, 1977.
7) Se for eksempel D. Stark: Class struggle and the transformation of the labour process, *Theory and society*, 9(1), 1980, s. 89-130, og M. Rose: *Industrial behaviour*, Penguin 1975.
8) B. Hellern: *Rasjonell bedriftsledelse*, Norges Industriforbund 1943.
9) L. Baritz: *The servants of power. A history of the use of social science in American industry*, Greenwood press 1977 (original 1960).

10) Se Baritz, s.a. og Rose, s.a.
11) Rose, s.a., s. 112.
12) Samme, s. 163 ff.
13) Forståelsen av integrasjonspotensialet i industrielt demokrati er åpenbar i argumentasjonen for denne typen reformer i årene etter 1. verdenskrig. Se for eksempel *Foreløpig innstilling til Lov om bedriftsråd m.v. i industri og handel fra flertallet i Arbeiderkommisjonen av 1918*, Kristiania 1919.
14) A. Poulsen og P. Tønners: Arbejdsvidenskabens socialhistorie, *Udkast*, 7(3-4), 1979, s. 346-393.
15) Rose, s.a.
16) S.s.
17) J. Mendner: *Technologische Entwicklung und Arbeitsprozess*, Fischer 1975.
18) Riktignok ble enkelte forskningsinstitutt grunnlagt på private donasjoner, men det er lite som tyder på at finansiering direkte fra borgerskapet ble oppfattet som en sannsynlig sikker inntektskilde.
19) Jfr. drøftingene hos Aubert, s.a.; L. Mjøset: Er positivismekritikken den eneste kritikk som kan rettes mot norsk sosiologi?, *Sosiologi i dag*, 11(2), 1981, s. 45-78; E. Grønseth: Sosiologi i går, i dag - og i morgen, *Sosiolog-nytt*, nr 2 1982. Se også B.Aa. Sørensen og B. Gustavsen: Linjer i norsk samfunnsforskning om arbeid, i K. Halvorsen (red.): *Arbeid og sysselsetting foran 80-åra*, Pax 1980.
20) H. Bog: Arbeiderne og produksjonsutvalgene, *Bedriftsøkonomen*, 12(4), 1950, s. 193-200.
21) H. Gullvåg: Industriarbeiderens innstilling til sitt miljø, *Statsøkonomisk tidsskrift*, 65(4), 1951, s. 258-276.
22) J.R.P. French, J. Israel og D. Ås: *Samarbeid i industribedriften*, Universitetsforlaget 1957.
23) S. Lysgaard: *Arbeiderkollektivet*, Universitetsforlaget 1961.
24) Se f.eks. E. Sørli: Bedriftsdemokratiet som tiltak mot arbeiderkollektivet, *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, nr 2 1977, s. 87-130.
25) Sørensen og Gustavsen, s.a.
26) H. Holter: De ansattes forhold til bedriftens mål og midler, *Statsøkonomisk tidsskrift*, 80(4), 1966, s. 195-227; E. Fivelsdal: *Funksjonærenes syn på faglige og politiske spørsmål*, Universitetsforlaget 1964; S. Lysgaard: *Arbeidernes syn på faglige og politiske spørsmål*, Universitetsforlaget 1965.
27) Se H. Holter: *Sex roles and social structure*, Univer-

sitetsforlaget 1970, og *Kvinners liv og arbeid*, Universitetsforlaget 1974.

28) Jfr. note 13.

29) E. Thorsrud og F. Emery: *Industrielt demokrati*, Universitetsforlaget 1964, s. 124.

30) Samme, s. 127 f.

31) E. Thorsrud: Strategi for forskning og sosial forandring i arbeidslivet, i P. Herbst: *Demokratiseringsprosessen i arbeidslivet*, Universitetsforlaget 1971, s. 27.

32) Samme, s. 30.

33) Se E. Thorsrud og F.E. Emery: *Mot en ny bedriftsorganisasjon*, Tanum 1969, som oppsummerer de forskjellige forsøkene.

34) Jfr. i denne forbindelse også J. Gulowsen: *Arbeidervilkår. Et tilbakeblikk på Samarbeidsprosjektet LO/NAF*, Tanum 1975.

35) Dette er vurdert nærmere i artikkelen om "Arbeidsmiljølovgivningen og kampen om arbeidsforholdene i Norge" i dette nummer av *Vardøger*.

36) For eksempel utførte forskere ved Arbeidspsykologisk institutt en undersøkelse av lokalt verne- og miljøarbeid som viste at dette var meget avhengig av aktivitetsnivået og styrken til den lokale fagforeningen/klubben. Ut fra dette resultatet ville det vært naturlig å gi tillitsvalgte større rettigheter i arbeidsmiljøspørsmål i stedet for å innføre ordningen med verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Slik satsing på fagforeningene var tydeligvis ikke politisk mulig. Jfr. J.I. Karlsen m.fl.: *Arbeidsmiljø og vernearbeid*, Tanum 1976.

37) Jfr. M. Elden: Three generations of work-democracy experiments in Norway, i C.L. Cooper og E. Mumford (red.): *The quality of working life in Western and Eastern Europe*, Associated Business Press 1979, og B.Aa. Sørensen: Handlingsorientert arbeidslivsforskning, i J.H. Bjørnstad og T. Bjaaland (red.): *Arbeidsmiljø og demokratisering*, Tiden 1980.

38) Dette betyr ikke at en ideologikritisk analyse er uten verdi. Tvert om er det viktig å studere de teorihistoriske gjennomslagene, blant annet fordi de sier mye om hvordan teorihistoriske forutsetninger kan påvirke temavalg og fortolkning av data. Dessuten er det viktig å fremme forståelsen for karakteren av slike forskningsprosjekter, dvs. deres tvetydighet innenfor rammen av kapitalismekonforme reformer. Samarbeidsprosjektet har vært dyktig markedsført som en stor

landevinning innenfor området industrielt demokrati, ikke minst i utlandet. En ideologikritisk analyse kan bidra til å punktere denne myten.

39) J.E. Karlsen: *Arbeidsmiljø og arbeidsskader*, LO 1972
40) Sitert etter K. Nygaard: Oppbygging av kunnskaper i fagbevegelsen, i Bjørnstad og Bjaaland, s.a. (note 37).
41) Nyggard, s.s.
42) S.s.
43) S.s.
44) Jfr. Våpenfabrikkens Bedriftsklubb i samarbeid med O.T. Bergo og K. Nygaard: *En vurdering av styrings- og informasjonssystemet KVPOL*, Tiden 1974, og Bedriftsklubben ved A/S Hydraulik, Brattvåg i samarbeid med O.T. Bergo og K. Nyggard: *Bedriftspolitisk handlingsprogram for Bedriftsklubben ved A/S Hydraulik*, Brattvåg, Tiden 1974.
45) Jfr. M. Hoel: *Forskning og forandring i arbeidsmiljøet*, Institutt for samfunnsforskning 1978, s. 53 ff.
46) M. Elden m.fl.: *Fagbevegelsen og EDB i prosessindustrien*, Institutt for industriell miljøforskning og Norsk Regnesentral 1980. s. 7.
47) S.a., s. 12.
48) S.s.
49) S.a., s. 20.
50) S.a., s. 28 f.
51) M. Levin: *Fagforeningers handlingsressurser*, Institutt for industriell miljøforskning 1981, s. 120 ff.
52) O. Negt: *Sociologisk fantasi og eksemplarisk indlæring*, RUC forlag 1977.
53) Jfr. B.Aa. Sørensen, s.a. og eksempelvis P.H. Engelstad, R. Haugen og L.A. Ødegaard: *Aluminiumsindustrien i 80-årene*, Arbeidspsykologisk institutt 1981
54) Jfr. oppsummeringene av svenske erfaringer i Å. Sandberg (red.): *Forskning før förändring*, Arbetslivscentrum 1981.
55) Også kombinasjonen av forskning om de lokale forholdene på en bedrift og formidling av kunnskap av disse forholdene til de ansatte som grunnlag for handling, kan være vanskelig. Jfr. B. Brandth: Problemer med å kombinere forskning og handling, i H. Holter og R. Kalleberg (red.): *Kvantitative metoder i samfunnsforskning*, Universitetsforlaget 1982.
56) K. Nygaard og O.T. Bergo:*Planlegging, styring og databehandling*, Tiden 1974.
57) B. Pettersen: Fagbevegelse og forskning, I Bjørnstad og Bjaaland, s.a.