



Jernarbeidere i demonstrasjonstog 1. mai 1966 med paroler om økt demokrati på arbeidsplassen. Midt på bildet daværende klubbformann på NEBB, Jan Balstad, som senere ble LO-sekretær og handelsminister.

LISA MOI REIME

Samarbeidsprosjektet LO/NAF og debatten om bedriftsdemokratiet

For den norske arbeiderbevegelsen var demokratisering av det økonomiske livet en sentral målsetting i etterkrigstiden. Men først høsten 1961 ble LO og DNA enige om å samle sine krefter og sette ned en felleskomite for dette arbeidet. I februar 1962 satte Norges Industriforbund og NAF ned et fellesutvalg som skulle utrede problemene vedrørende samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Begge disse komiteene ønsket å få visse spørsmål forskningsmessig belyst. Einar Thorsrud ved Institutt for industriell miljøforskning (IFIM) la sommeren 1962 fram et forskningsopplegg for de berørte organisasjonene. Fase A tok sikte på å avklare problemene vedrørende arbeidstakernes formelle representasjonsrett, særlig de ansattes representasjon i bedriftens styrer. Fase B handlet om arbeidstakernes muligheter for utfoldelse og utvikling på arbeidsplassen, for eksempel utvidelse av jobber, utvikling av selvstyrte arbeidsgrupper, endringer i arbeidsledelse, rekruttering og opplæring. Hovedorganisasjonene gav sin tilslutning til forskningsopplegget, som ble kalt Samarbeidsprosjektet LO/NAF. Temaet i denne artikkelen er

bakgrunnen for og den historiske utviklingen av Samarbeidsprosjektet. Dette temaet kan analyseres i krysningspunktet mellom forskernes sosio-tekniske teori om en bedre bedriftsorganisasjon og den politiske debatten om industrielt demokrati.

Samarbeidsprosjektet LO/NAF blir til

I desember 1960 arrangerte LO og AOF en konferanse om bedriftsdemokratisering på Granvolden Gjestgiveri. Konferansen ble kalt «Det industrielle demokrati - Hvor står vi?». Diskusjonen på konferansen viste at det var stor usikkerhet om begreper og strategier, og avslørte minst to ulike syn: Flertallet ville videreutvikle samarbeidsrelasjonene, mens mindretallet ville øke de ansattes formelle representasjonsrett. Også diskusjonen på Arbeiderpartiets landsmøte i 1961 viste at deltakerne hadde ulike oppfatninger av hvordan bedriftsdemokratiet skulle utvikles. Alt fra styrerepresentasjon og medeierskap til fellesskapsfølelse ble nevnt. Det eneste man kunne enes om var at man hadde for dårlig grunnlag til

å treffe endelige vedtak. Redaksjonskomiteen foreslo at det nye sentralstyret i samråd med LOs sekretariat skulle nedsette en felleskomite mellom LO og DNA som skulle behandle de spørsmålene som hadde sammenheng med industrielt demokrati. LO/DNAs komite for utredning av demokrati i arbeidslivet ble oppnevnt den 5. oktober 1961. Tor Aspengren ble formann, og det var en komite dominert av fagbevegelsen. Formannsvalget var ikke tilfeldig, hevder Lars Skytøen.¹ Den faglige arbeiderbevegelsen hadde større betenkeligheter med styrerepresentasjon enn partiet, og Aspengren ble den som skulle forene de ulike holdningene i LO og DNA til en felles strategi for økt medbestemmelse.

Knappt to uker etter at Aspengrenkomiteen hadde konstituert seg, den 9. og 10. desember 1961, ble det holdt nok en konferanse som ledd i avklaringen av hva bedriftsdemokratiet skulle innebære.² Nytt på denne konferansen var at bedriftsledere og forskere var invitert til å delta sammen med representanter for arbeiderbevegelsen. Arbeidsgiverrepresentantene mente at styrerepresentasjon og særlig flertallsrepresentasjon ville være ineffektivt og bety næringslivets undergang, og støtte til dette kunne dermed ikke ventes fra industriens organisasjoner. Martin Siem fra NAF mente at «dette med å få sjanse til utfoldelse og utvikling er den realisering av det industrielle demokrati som man skal strebe etter». Dosent Einar Thorsrud ved IFIM var invitert til å holde et innlegg om hvordan forskningen kunne gi ideer og løsninger til spørsmålet om det industrielle demokratiet. Thorsrud mente at industrielt



Jern og Metalls daværende leder, Tor Aspengren, ble valgt til formann i den komiteen som LO og DNA oppnevnte høsten 1961 for å utrede demokrati i arbeidslivet. Aspengren ble valgt til nestleder i LO i 1965 og ble LO-leder i 1969, et verv han hadde fram til 1977. Tegning av Randi Monsen fra begynnelsen av 1960-tallet.

demokrati kunne være et stikkord for praktisk samarbeid, og han stod her på linje både med NAF og med deler av arbeiderbevegelsen.

Arbeiderbevegelsens representanter på konferansen pekte på at fagbevegelsen hadde nedsatt en komite som skulle arbeide med industrielt demokrati, og mente at NAF burde gjøre det samme. To måneder senere tok NAF og Norges Industriforbund denne utfordringen. I februar 1962 nedsatte de arbeidsgivernes ID-komite. Det var to hovedårsaker til at arbeidsgiverne ønsket å samarbeide med Aspengrenkomiteen: avklaring og påvirkning. Et

middel til å skjære gjennom uoverensstemmelser mellom partene ble å henvende seg til IFIM og samle seg om vitenskapelige undersøkelser.³

Våren 1962 kom det uformelle forespørsler fra hovedorganisasjonene til Einar Thorsrud ved IFIM om mulighetene for å få i gang forskning vedrørende «industrielt demokrati». Saken ble diskutert i styret for IFIM, og meningene var delte. De akademiske representantene i styret, særlig rektor S. P. Andersen ved NTH, advarte mot prosjektet - både fordi det var politisk kontroversielt, og fordi det var altfor nært knyttet til praktisk problemløsning. En av industrirepresentantene, Martin Siem, gav imidlertid prosjektet sterk støtte. Han fikk fullmakt til å kontakte en representant for LO, og etter en telefonsamtale med Tor Aspen-gren var prosjektet i realiteten under utvikling.⁴

Den uformelle kontakten mellom organisasjonene og IFIM var viktig nok, men fra da av var det forskerne, og særlig Thorsrud som var den aktive parten i Samarbeidsprosjektet. Det var Thorsrud som laget forskningsprogrammet, som søkte økonomisk støtte for dette programmet hos hovedorganisasjonene, og som tok initiativet til å få opprettet en felleskomite mellom LO og NAF. Det var Thorsrud og forskerne ved IFIM som gav Samarbeidsprosjektet LO/NAF mye av dets innhold. Hvem var så Einar Thorsrud?

Einar Thorsrud og den sosio-tekniske teorien

Einar Thorsrud var utdannet cand psychol i 1948. Etter å ha vært sekretær og

arbeidspsykolog i Arbeidsdirektoratet, hjelpelærer ved psykologisk institutt ved Universitetet i Oslo og forskningsassistent ved NAVF, ble han ansatt som personalsjef på Freia i 1949. Etter fem år i bedriftslivet kom han til NTH, først som stipendiat fra 1955 og deretter som dosent II i psykologi. Thorsrud ble leder for Institutt for industriell miljøforskning (IFIM) som ble opprettet ved NTH i 1958.

Thorsrud var tidlig ute med å plukke opp nye tanker i tiden. Han hadde hatt god kontakt med Tavistock Institute of Human Relations i London helt siden krigens dager. Ved Tavistock ble det i 1940- og 50-årene arbeidet med en teori til forståelse av og praktisk arbeid med organisasjoner, den såkalte sosio-tekniske teorien. Denne teorien grep Thorsrud fatt i, og hans versjon av teorien kom til å utgjøre det vitenskapelige grunnlaget for Samarbeidsprosjektet LO/NAF. Tavistock Institute var ikke bare en leverandør av teori, men ble også en av deltakerne i Samarbeidsprosjektet som konsulenter for Thorsrud og hans stab.

Sosio-teknikerne påpekte at det sosiale og det teknologiske systemet i organisasjonen var gjensidig avhengige av hverandre. Disse delsystemene påvirket hverandre og den formelle organisasjonen, og ble igjen påvirket av sine omgivelser. Sosio-teknisk teori bygget videre på to tidligere hovedretninger i organisasjonsteorien: Scientific management konsentrerte seg om å bygge den effektive organisasjonen ved hjelp av de tekniske ressursene. Human relations-ideene tok det motsatte utgangspunktet og fokuserte på det sosiale systemet alene. Den sosio-tek-

niske skolen ville forsøke å integrere disse synspunktene. Selv om det foregikk et omfattende teoretisk arbeid, var det vanskelig for Tavistock å få gjennomføre eksperimenter i britisk industri.⁵ Forsøk ble gjort mulig da kontakter til Norge ble utviklet og Samarbeidsprosjektet ble igangsatt i 1962.

Einar Thorsrud ble riktignok påvirket av Tavistocks ideer, men bidro også tilbake med sine egne ideer. En av Thorsruds «nyvinninger» var en liste over såkalte «psykologiske jobbkrav». Dette var krav av psykologisk og sosiologisk karakter som man mente det var ønskelig å få oppfylt, ut fra behov som hang sammen med innholdet i jobben. Den organisatoriske løsningen man foreslo i Samarbeidsprosjektet var opprettelse av selvstyrte grupper som selv kunne innrette seg etter skiftende krav og bestemme arbeidsfordeling og ressursutnyttelse.

I den opprinnelige engelske teorien lå det klart formulert at foretakets mål var å tjene penger. I den norske varianten var det en sterk tendens til å regne med at foretaket hadde to primære oppgaver: å tjene penger og å demokratisere (minke fremmedgjøringen).⁶ Samarbeidsprosjektet LO/NAF ble satt i verk som ledd i en debatt om demokratisering av bedriftslivet. Det spesielle forskningsmiljøet som var utviklet ved IFIM førte til at demokratiprojektet ble formulert innenfor rammen av en sosio-teknisk tankegang.

Forskingens program - fase A og fase B

På Thorsruds oppfordring ble det opprettet en koordinasjonskomite for

arbeidet med Samarbeidsprosjektet, der LO og NAF/NI deltok med tre medlemmer hver. Koordinasjonskomiteen skulle være bindeleddet mellom organisasjonene og forskningsinstituttet, og hjelpe forskerne i deres arbeid.

Koordinasjonskomiteen ble sammen med forskerne enige om følgende forskningsprogram: Fase A: En undersøkelse av foreliggende norske og utenlandske erfaringer med ordninger som gir de ansatte formell adgang til representasjon på topplanet i bedriftene, og Fase B: En undersøkelse av industrielt demokrati utviklet gjennom bedre betingelser for personlig medvirkning i det daglige arbeid.⁷ Det var LO som ønsket at det først ble satt i gang et prosjekt for undersøkelse av erfaringer med styrerepresentasjon.⁸

Forskerne mente at lite nytt ville komme fram gjennom studier av representative ordninger, men sa seg villige til å samle utenlandske erfaringer og dessuten gjøre studier i et fåtall norske bedrifter som hadde styrerepresentanter for de ansatte. Forskerne forsikret NAF om at en slik analyse ikke innebar noen akseptering av noen spesiell ordning.

Einar Thorsruds og Fred Emerys rapport fra fase A ble utgitt i 1964. Den konkluderte med at styrerepresentasjon ikke ville gi økt industrielt demokrati. Man måtte begynne i den enkeltes konkrete arbeidssituasjon med sikte på å forbedre betingelsene for medvirkning der. Det var imidlertid behov for en mer omfattende forskningsinnsats, mente Thorsrud og Emery. Dermed hadde de lagt grunnlaget for oppstart av Samarbeidsprosjektets fase B.

Aspengren-komiteens innstilling

Den 23. november 1963 la Aspengren-komiteen fram en foreløpig innstilling som gikk inn for tre parallelle linjer: En videreutvikling av Hovedavtalens samarbeidsorganer, at dette ble fulgt opp av en målbevisst opplæring for å skolere tillitsvalgte i økonomiske og tekniske spørsmål, og opprettelse av bedriftsfor-samlinger som skulle velge styret på fritt grunnlag, men slik at de ansattes kandidater ble valgt. Aspengren-komiteens foreløpige innstilling, som talte varmt for formelle representasjonsordninger, kom altså rett før forskernes rapport fra fase A ble publisert.

Aspengren-komiteens foreløpige innstilling kom overraskende både på samarbeidsforskerne og arbeidsgiverne. I prinsippet kunne nok NAF og NI stille seg positive til de to første punktene i Aspengren-innstillingen, som de mente kunne utvikles til det beste både for ansatte og arbeidsgivere. Annerledes var det med forslaget om bedriftsfor-samlinger som skulle velge og kontrollere styret. Arbeidsgiverne ville da miste en del av sin styring, noe de mente ville skape uklarhet og usikkerhet i bedriftsorganisasjonen.

Både Tor Aspengren og IFIM-forsker Knut Lange legger vekt på politiske årsaker, særlig DNAs behov for fornyelse i 1963, for å forklare tidspunktet for Aspengren-komiteens innstilling. Debatten om Kings Bay aktualiserte spørsmålet om bedriftsdemokratiet. Gjenoppbyggingen etter krigen og samholdet som følge av dette var forbi. «Enighetens periode» gikk mot slutten. Arbeiderpartiet trengte noe politisk

attraktivt til sin moterklæring og tron-tale, sier Tor Aspengren. Industrielt demokrati var en av de gamle kamp-sakene man pusset støvet av i den anledning.⁹

Debatten om bedrifts-demokratiet

Det var delte oppfatninger i fagbevegelsen om samarbeidsforskerens konklusjoner. Deler av venstresiden så under alle omstendigheter forskerrapporten og Samarbeidsprosjektets grunnsyn som et blindspor i debatten om bedriftsdemokratiet. I fremste rekke stod arbeiderpartimannen Aake Anker-Ording og hans meningsfeller i Jern og Metall, Oslo Arbeidersamfunn og AUF. For Anker-Ording var bedriftsdemokratiet selve hovedpunktet i arbeidet for en ideologisk avklaring og radikalisering i Arbeiderpartiet. Da Samarbeidsprosjektets rapport fra fase A kom, ble Aake Anker-Ording dens hardeste kritiker, og han beklaget at «LOs prestisje og midler skal bli misbrukt som det nå skjer gjennom NAFs og Industriforbundets utnyttelse av Thorsrud-rapporten.»¹⁰

Anker-Ordings hovedkritikk mot rapporten var at den bygget på den tradisjonelle tankegangen om at det er kapitalen, dvs aksjonærene, som er bedriften. Anker-Ording så rapporten som et politisk debattinnlegg bygget på vurdering, ikke vitenskap. I en bok fra 1965 gikk Anker-Ording inn for at de ansatte skulle få flertall i de høyeste besluttede organer i bedriften, dvs fullt bedriftsdemokrati slik SF foreslo, i motsetning til mindretallsrepresentasjon i lavere besluttede organer på

begrenset område, slik Aspengren-komiteen ønsket. Anker-Ordings mål var det fulle bedriftsdemokratiet.¹¹ Friheten mente at Anker-Ordings bok hadde «perspektiver i klar sosialistisk retning (...) hans synspunkter er interessante og faller i mye sammen med vårt partis syn.»¹²

Ikke alle på venstresiden var like begejstret. Høyesterettsadvokat Alf Nordhus anmeldte Anker-Ordings bok i Arbeiderbladet. Han omtalte Anker-Ording som «ren av hjertet» og «en av de siste utopister på skansen», men likevel «håpløst urealistisk».¹³ Anker-Ording stod naturlig nok enda lavere i kurs på høyresiden. Det ble sagt om Aspengren-innstillingen at den bare var en begynnelse. En begynnelse til hva? filosoferte Morgenbladet. Svaret fant de hos Anker-Ording. I Morgenbladet ble Anker-Ording beskrevet som en drømmende utopist som la kortene på bordet, mens Aspengren var en realitetsbevisst taktiker som prøvde det som kunne oppnås. De konservative fryktet at Aspengren-komiteens innstilling pekte fram mot Anker-Ordings fulle bedriftsdemokrati.

Foreløpig var det bare «folkesosialistene og de mest ytterliggående arbeiderpartifolk» som gikk inn for det fulle bedriftsdemokrati. Likevel fryktet høyresiden sosialiseringen, og hadde vanskeligheter med å se at de «mer moderate» forslag var noe annet enn stasjoner på veien mot det samme mål. Under overskriften «Det man frykter» slo Aftenposten på lederplass fast at «det 'bedriftsdemokrati' som våre sosialister idag opererer med, i varierte utgaver, har som mål å oppheve den private eiendomsrett i bedriftslivet».¹⁴

Den rene sosialiseringen var altså det man fryktet på høyresiden. NAF ønsket derfor at eventuelle tiltak om medbestemmelse skulle innføres gjennom forhandlinger, slik at også arbeidsgiverne fikk et avgjørende ord med i laget. Endringer via lovveien når Arbeiderpartiet hadde kontrollen i regjering og Storting kunne bære fullstendig galt av sted.

Aspengren-innstillingen satte fart i arbeidsgiverne når det gjaldt deres egne utredninger om samarbeid og industrielt demokrati. I uttalelsen om industrielt demokrati fra Norges Industriforbund og NAF som kom 25. februar 1964 het det: «Det er beklagelig at Aspengren-komiteen ikke har villet avvente resultatene av det forskningsarbeide som nu er i gang før den fremla en innstilling (...)»¹⁵ Arbeidsgiverne trodde de hadde kontrollen på dette området gjennom sin deltakelse i koordinasjonskomiteen for Samarbeidsprosjektet. NAF og Norges Industriforbund gikk i sin uttalelse inn for å bygge ut samrådsorganer som produksjonsutvalgene, bedre informasjonen og gjennomføre andre personalpolitiske tiltak i bedriftene. I prinsippet stilte de seg dermed positive til de to første punktene i Aspengren-komiteens innstilling. De tok imidlertid bestemt avstand fra Aspengren-komiteens forslag om bedriftsforsamlinger, da et slikt organ «ikke vil bidra hverken til bedre samarbeid, større trivsel eller økede muligheter for den enkelte arbeidstaker til å utvikle seg i sitt arbeide».

Etter å ha avgitt sin fellesuttalelse i februar 1964 gikk NAF og NI i gang med å utforme en større innstilling om industrielt demokrati. I februar 1965

kom innstillingen, som var en utvidelse av uttalelsen som de to organisasjonene kom med i 1964. Tittelen gir likevel en indikasjon på at dette er NAFs eget verk (Samarbeid i arbeidslivet), og ikke et mottiltak mot andres innstilling som fellesuttalelsen et år tidligere (Industrielt demokrati). For NAF var industrielt demokrati en misvisende betegnelse på noe så enkelt som samarbeid.

Slik Norges Industriforbund og NAF så det, var det stort sett enighet om den generelle målsetningen for et samarbeid i bedriftslivet: å høyne bedriftens produktivitet og å øke de ansattes trivsel.

Når det gjaldt hvilke tiltak som var egnede for å nå målene, skilte arbeidsgiverorganisasjonene lag med arbeiderbevegelsen. Aspengren-komiteens forslag om bedriftsforsamlinger og styrerepresentasjon var ikke måten å gjøre det på. Her følte arbeidsgiverforeningene seg på trygg grunn, siden den kunne støtte seg på Thorsruds vitenskapelige undersøkelser.¹⁶

NAF og NI foreslo mer praktiske tiltak som informasjon, opplæring av ansatte og ledere, i tillegg til mer forskning på dette feltet. Flere samarbeidsorganer var ikke nødvendige; de organene som allerede eksisterte måtte heller brukes bedre.

Det ble foreslått å opprette et samarbeidsråd mellom LO og NAF, å gjøre produksjonsutvalgene om til bedriftsutvalg, og å utvide samarbeidet i disse utvalgene. Arbeidsgiversidens synspunkter slik de kom til uttrykk i Samarbeid i arbeidslivet ble i stor grad lagt til grunn for en omfattende revisjon av Hovedavtalen mellom LO og NAF i 1966.

Samarbeidsforskernes mål og demokratibegrep

Forskerne var fullt klar over at Samarbeidsprosjektet hadde et politisk aspekt som måtte vurderes fortløpende. «Vi var naturligvis forberedt på at rapporten ville bli brukt i den politiske debatt, men kunne ikke derfor la være å publisere de konklusjoner forskningsmaterialet ga grunnlag for», sa Thorsrud.¹⁷ Den begrepsmessige avklaringen som skjedde i fase A av prosjektet skulle gjøre det mulig å skille ut de sider ved spørsmålet om industrielt demokrati som politisk sett var kontroversielle. Styrerepresentasjon for de ansatte var et slikt spørsmål. Thorsrud og Emery beholdt skillet mellom økonomisk og industrielt demokrati slik det var utviklet på arbeiderbevegelsens konferanser. De presiserte at det var industrielt demokrati de behandlet, da dette egnet seg best for samfunnsvitenskapelig forskning. Forskning som berørte viktige samfunnsproblemer kunne vanskelig gjennomføres uten at de som følte seg politisk engasjert ønsket at forskningen skulle skje ut fra deres spesielle premisser. Thorsrud følte likevel at forskerne fikk forholdsvis fritt spillerom. Han var imidlertid klar over at enhver samfunnsforsker ved valg av forskningsobjekt foretar en verdiprioritering; han «velger å interessere seg for noe i forskning som kan få politiske konsekvenser».¹⁸

Deler av venstresiden oppfattet Thorsrud som arbeidsgivervennlig, og forskningsresultatene hans ble tatt til inntekt for NAF. Det er flere ting som kan tyde på at dette var riktig; særlig at NAF hadde sansen for forskernes rap-

port og brukte den bevisst når de skulle angripe Aspengren-komiteens foreløpige innstilling. NAF var først ute med å bevilge penger til fase A, og de var villige til å finansiere fase B alene dersom LO ikke ville være med. Men at NAF støttet Thorsrud trenger ikke å bety at Thorsrud støttet NAF. En annen måte å se det på er at NAF brukte forskernes resultater til eget beste, uten at Thorsrud selv ønsket det slik. Thorsruds bakgrunn og verdensbilde tyder på at han var engasjert i å gjøre arbeidsplassen til et bedre sted for hver enkelt arbeidstaker. Forskerne var i utgangspunktet ikke uenige med arbeiderbevegelsen om at det var behov for utjevning av makt og innflytelse i arbeidslivet. Uenigheten dreide seg om måten dette best kunne oppnås på. Forskerne mente det var store muligheter for at fagforeningsrepresentantene kunne komme opp i vanskelige lojalitetsdilemmaer dersom de ansatte skulle velge medlemmer av bedriftens styre.¹⁹ Deres hovedsynspunkt var at på lengre sikt ville fagbevegelsen og de ansatte i næringslivet vinne mer på å prioritere tiltak som aktiviserte medlemmene i organisasjonene.²⁰

Ifølge samarbeidsforsker Jon Gulowsen ble produktivitetsøkning aldri betraktet som forskernes hovedmål for Samarbeidsprosjektet. De regnet likevel med at hvis trivselen og engasjementet blant de ansatte steg, så ville også produksjonen øke. Produktivitet var et vellykket biprodukt. Forskernes store mål var å finne fram til samarbeids- og organisasjonsformer som i videste forstand gjorde arbeidet meningsfylt, slik at arbeidet kunne komme til å representere et positivt

bidrag i et meningsfylt liv. Men Gulowsen innrømmer at deres oppgave var mer jordnær: «Vi skulle medvirke til å finne fram til vellykkete arbeids- og organisasjonsformer i industribedrifter og bidra til at disse ble kjent og utbredt.»²¹

Demokratibegrepet stod mer sentralt i den norske varianten av sosio-teknisk teori enn i den engelske. I Norge ble utformingen av en ny bedriftsorganisasjon plassert i en strategi for demokratisering, der både NAF og LO var aktører. Samarbeidsprosjektet ble startet på bakgrunn av en omfattende debatt om demokrati i arbeidslivet, en debatt der særlig arbeiderbevegelsen hadde gjort ulike forsøk på å få økt makt og innflytelse.

Forskerne definerte imidlertid demokrati på en noe annerledes måte. Thorsrud mente det sentrale innholdet i begrepet «industrielt demokrati» var å føle seg betydningsfull og respektert på arbeidsplassen ved at man var med på å prege produktet. At arbeiderne fikk kontroll over sin egen nære arbeidssituasjon syntes for forskerne å være selv nøkkelen til å skape en mer positiv innstilling til arbeidet, til å skape vilje til initiativ og ansvar, til å skape et demokratisk klima, og til å utløse mer omfattende endringer. Forskerne betraktet Samarbeidsprosjektet som starten på en lengre organisasjons- og samfunnsmessig endringsprosess med sikte på å minske eller forebygge fremmedgjøringen i det moderne arbeidslivet.

Det er blitt hevdet at Thorsrud og Emery ikke hadde noen eksplisitt drøfting av demokratibegrepet.²² Men Thorsrud hadde likevel en klar oppfatning av hvilken vei man burde gå.

Spørsmålet om arbeidets organisasjon var et viktigere skritt i retning av demokratisering enn hva flere representative ordninger ville være. Dette var både NAF og deler av arbeiderbevegelsen enige i, og det var denne enigheten som gjorde Samarbeidsprosjektet mulig. Forskernes demokratibegrep var kanskje ikke så vitenskapelig fundert, men det var klart nok formulert. De var interesserte i en demokratisering i en individrettet forstand, og fremmet en bedriftsorganisasjon som tok hensyn til produktivitet, utvikling og engasjement. Det var derfor de avviste styrerepresentasjon i fase A, - og ikke fordi de var motstandere av industrielt demokrati.

Debatten om industrielt demokrati var en betingelse for at Samarbeidsprosjektet skulle starte, men den gir ikke noen god bakgrunn for å forstå forskernes demokratibegrep. Dette taler for å frigjøre løsningen av prosjektet fra en for sterk tilknytning til debatten om industrielt demokrati. Rapporten fra fase A kan oppfattes som et forsvar for forsøk med en alternativ bedriftsorganisasjon, mer enn som et angrep på styrerepresentasjon.²³ Det var forholdsvis opplagt at forskerne ville konkludere med at styrerepresentasjon ikke på langt nær ville bety så mye for utviklingen av industrielt demokrati som den personlige medvirkning og herredømme over egen arbeidsplass. Hvordan skulle de ellers få en anledning til å prøve ut sine egne ideer om en ny bedriftsorganisasjon?

Samarbeidsforsøkene var en ny vei å gå med hensyn til bedriftsorganisering, der medbestemmelse og læring var sentrale begreper. Flere kritiske

sosiologer - både i samtiden og i ettertid - hevdet at Samarbeidsprosjektet LO/NAF bare var en annen form for rasjonalisering. Samarbeidsforskerne mente derimot at endringer i utformingen av arbeidsplassene (jobbutvidelse og -berikelse) i en viss forstand innebar det motsatte av hva som var gjort gjennom samarbeid om rasjonalisering. En utvidelse av jobbinnholdet som et utgangspunkt for å starte en demokratiseringsprosess var det sentrale. Samarbeidsforskerne forsøkte å bryte bedriftenes utvikling i retning av sterkere spesialisering, sentralisering, standardisering og formalisering. De så selvstyrte grupper som en effektiv kontrast til rasjonaliseringsbevegelsen. Sosio-teknisk teori var et svar på «taylorismens krise». Den representerte en ny form for rasjonalisering som unnagikk en del av den tayloristiske rasjonaliseringens ulemper, både for arbeiderne og for bedriften, og var derfor å foretrekke dersom rasjonalisering likevel skulle foregå.

Debatten om industrielt demokrati - en debatt på to plan

Det kan se ut som om debatten om industrielt demokrati har beveget seg på minst to plan, slik Sverre Thon gjorde rede for i en samtidig bok om emnet.²⁴ På den ene siden dreiet diskusjonen seg om forholdene på arbeidsplassen i industrien og spesielt mulighetene for å skape en bedre kontakt mellom arbeiderne og deres ledere - det Thon kalte samarbeidsproblemet. Reformarbeidet foregikk stort sett ved at enkelte bedriftsledere, med sikte på

å utnytte de ansattes kvalifikasjoner og øke effektiviteten, introduserte nye former for bedriftsorganisasjon og kontakt på arbeidsplassene, eller ved at arbeidslivets organisasjoner inngikk avtaler om nye samarbeidsorganer. Den andre siden var den politiske. Diskusjonen her handlet fortrinnsvis om fordelingen av den økonomiske makten i samfunnet, og om behovet for en større eller mindre grad av sosialisering av bestemmelsesfunksjonen i næringslivet. Da arbeiderbevegelsen ikke regnet med at arbeidsgiverne frivillig ville gi avkall på eiendomsretten og disposisjonsretten, var den naturlige vei lovgivningen. Som regel ble debatten ført på begge plan samtidig, og innleggene var ofte en forvirrende blanding av tanker om samarbeidsspørsmålene og agitasjon for radikale omveltninger i samfunnet.

Selv om Thons framstilling er preget av at den er utgitt på et Libertas-forlag, er ikke tanken om en diskusjon på to plan fjern for den motsatte politiske fløy. I en artikkel fra 1965 kom bladet Orientering med en inndeling som også gir større forståelse for hva som ble diskutert. Her blir det hevdet at det industrielle demokratiet rommet to forskjellige problemer, som kan navnfestes som mikro- og makroproblemet. Det første gjaldt trivselen på arbeidsplassen og spørsmålet om arbeidseffektiviteten, altså det Thon kalte samarbeidsproblemet. Det andre gjaldt bedriftenes toppledelse, eller det politiske problemet, som Thon kalte det. Begge problemene var viktige, men fra et sosialistisk ståsted var det siste problemet avgjørende. Thorsruds arbeid var vel og bra, ifølge Orientering. Men

Thorsrud var kun opptatt av mikroproblemet, et problem som bedriftseierne selvsagt var interessert i å løse, da det kunne gi større fortjeneste i bedriften.

Orientering pekte på selve kjernen i uenigheten mellom de politiske fløyene når bladet innvendte mot Thorsruds arbeid «den mangel på vilje han har til å innsjå at det industrielle demokrati er eit politiske spørsmål - kanskje den viktigaste og mest omstridte innanriks-politiske sak på lange tider.»²⁵ Orientering mente at det var mikro-problemet også Aspengren-komiteen i alt vesentlig hadde konsentrert seg om, og det var derfor de hadde lagt seg på forhandlingsveien. Lovveien måtte imidlertid til for å løse makroproblemet, og dette ble Anker-Ording rost for å ha klart forstått. «At Arbeiderpartiet og Fagorganisasjonen har slått inn på forhandlingsveien - altså i gjerning bare konsentrert seg om mikroproblemet - viser best hvor langt borte fra et virkelig sosialistisk syn på problemet om bedriftsdemokrati de ennå er,» mente Orientering.

Industrielt demokrati, eller noe videre bedriftsdemokrati, var knyttet til de interne forholdene på den enkelte bedriften. Det sentrale her var trivsel, fremmedgjøring og effektivitet. Demokrati i betydningen folkestyre kan vel neppe sies å være noen god betegnelse i den sammenhengen. Mer nyttig er det vel å snakke om samarbeid. At samarbeid var viktig, var vel knapt noen uenige om, uansett politisk farge. Thorsrud prøvde da også å ta bort det politiske innholdet i begrepet industrielt demokrati, for å gjøre emnet lettere å forske på. De store konfliktene kom når man skulle diskutere økono-

misk demokrati - et spørsmål på samfunnsnivå med et mer eller mindre klart politisk mål, nemlig sosialisering. All økonomisk virksomhet skulle føres inn under folkevalgt kontroll. De konservative så bokstavelig talt rødt når det ble snakk om sosialisering og alt som kunne føre til lignende tilstander. De kastet seg derfor ut i debatten med Thorsruds rapport som våpen, selv om dette egentlig førte til fullstendig begrepsforvirring.

Debatten om bedriftsdemokratiet kan likevel ikke kokes ned til ordkløveri og begrepsforvirring. Uenigheten handlet om hvem som skulle ha det avgjørende ordet i bedriften - den som eide bedriften eller de som jobbet der. Hva man mener om dette grunnleggende politiske spørsmålet er fullstendig avhengig av hvilket syn man har på det kapitalistiske systemet og samfunnets økonomiske organisering. Det er ingen grunn til å tvile på at uenigheten mellom de politiske fløyer var reell. Problemet var at Samarbeidsprosjektet ble dratt inn i den politiske debatten. Samarbeidsprosjektet, som egentlig handlet om samarbeid, trivsel og effektivitet, seilte under det noe misvisende slagordet «industrielt demokrati», noe som gjorde det til en politisk faktor.

I utgangspunktet var ingen uenige med forskerne i at det de ville fokusere på var bra. Et bedre samarbeid og en ny bedriftsorganisasjon med bedre trivsel og økt effektivitet kunne komme begge partene i arbeidslivet til gode. Men ved å avvise styrerepresentasjon som et middel til industrielt demokrati gav forskerne sin mening om et aktuelt stridstema. I sin vektlegging av hva som var viktig og mulig å studere sam-

funnsvitenskapelig, kom forskerne på kollisjonskurs med sosialismens store mål. Arbeidsgiverne trykket forskerne til sitt bryst, og venstresiden av arbeiderbevegelsen måtte dermed skyve dem fra seg. Ikke fordi de i og for seg var uenige med forskerne, men fordi forskerne prøvde å være politisk ufarlige ved å holde seg på bedriftsnivå. En debatt på samfunnsnivå ville være en farlig debatt. Det var en slik debatt arbeiderbevegelsens venstreside ønsket og arbeidsgiverne prøvde å unngå.

Noter

Artikkelen er basert på hovedoppgaven *Rasjonalisering og demokratisering - Samarbeidsprosjektet LO/NAF i 1960-årene*. Historisk institutt ved universitetet i Oslo høsten 1996.

- 1 Lars Skytøen: *Mens jernet er varmt* 1993:60, 81.
- 2 Demokrati på arbeidsplassen utgitt i januar 1962 er et stenografisk referat av konferansen om industrielt demokrati som ble holdt i Oslo 9. og 10. desember 1961 (Arbeiderbevegelsens arkiv).
- 3 Even Tveråmo: *Arbeidsgivere og valg av politisk påvirkningskanal - striden om bedriftsdemokratiet 1961-1972* (hovedoppgave i historie ved universitetet i Oslo) 1981:16-18.
- 4 Einar Thorsrud: Strategi for forskning og sosial forandring i arbeidslivet, i: Philip G. Herbst (red.): *Sosio-teknisk forskning i Norge* 1969:241. Se også referat fra hovedstyremøte i Norges Industriforbund 17.2.1964 (Norges Industriforbunds arkiv, kode 1.8 hylle 1B 06263 boks 657).
- 5 John Willy Bakke: *Teknologi - arbeidsorganisasjon - bedriftsdemokrati: sosioteknisk forskning i England og Norge* (hovedoppgave i sosiologi ved universitetet i Trondheim) 1986:34.
- 6 Bakke 1986:83-84.
- 7 Einar Thorsrud og Fred Emery: *Industri-*

- elt demokrati: representasjon på styreplan i bedriftene? Noen norske og utenlandske erfaringer* (1964 - fase A) og *Mot en nybedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati* (1969 - fase B).
- 8 Harald Bårtveit: *Sosio-teknisk forskning som rasjonalisering - en teoretisk vurdering* (hovedoppgave i sosiologi ved universitetet i Bergen) 1973:21.
 - 9 Samtaler med Tor Aspengren 5.3.1996 og Knut Lange 7.3.1996.
 - 10 Rogalands Avis 27.2.1964 (Anker-Ordings personarkiv, boks 72).
 - 11 Aake Anker-Ording: *Bedriftsdemokrati. Eiendomsretten og grunnloven* 1965.
 - 12 Friheten 19.2.1965 (Anker-Ordings personarkiv, boks 70).
 - 13 Sverre Thon: *Samarbeide - medbestemmelsesrett - bedriftsdemokrati* 1966:66-67.
 - 14 Aftenposten 11.2.1965 (Anker-Ordings personarkiv, boks 70).
 - 15 NAF/NI: *Industrielt demokrati - uttalelse fra Norges Industriforbund og Norsk Arbeidsgiverforening* 1964.
 - 16 NAF/NI: *Samarbeide i arbeidslivet* 1965:25.
 - 17 Einar Thorsrud: *Samarbeidsprosjektet LO/NAF og utviklingen av nye former for arbeidsorganisasjon i Norge 1962-82*, 1982.
 - 18 Einar Thorsrud: *Menneskelige ressurser og personlig medvirkning i bedriftslivet* 1966.
 - 19 Einar Thorsrud: *Industrielt demokrati - kan forskningen gi ideer og løsninger?* 1962.
 - 20 Per H. Engelstad og Thoralf U. Qvale: *Innsyn og innflytelse i styre og bedrifts forsamling* 1977:21.
 - 21 Jon Gulowsen: *Bedriftsdemokrati ved Norsk Hydro? Samarbeidsforsøkene i full gjødselavdelingen 1967-72* 1974:11 og *Arbeidervilkår: et tilbakeblikk på Samarbeidsprosjektet LO/NAF* 1975:15, i tillegg til samtale 16.8.1996.
 - 22 Bakke 1986:85.
 - 23 Bakke 1986:88.
 - 24 Thon 1966:7.
 - 25 Orientering 13.2.1965 (Anker-Ordings personarkiv, boks 70).