

Meningen med (arbeids)livet

Jan Heiret, dr.philos., førsteamanuensis

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, Universitetet i Bergen
jan.heiret@ahkr.uib.no

Harald Stokkedal Bokn, master i historie

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap, Universitetet i Bergen
harald_bokn@yahoo.no

Abstract

In this essay Heiret and Bokn ask the question of what makes work meaningful. They also discuss whether we are at a conjunction in the history of labour where "new economy" gives other experiences of meaning than "the traditional industrial labour" and if this shift also demands a different set of terms with which to study the meaning of work. To do this, the authors discuss how different dimensions of the meaning of work have been used and understood in central Norwegian labour policies and in chosen works within sociology and labour history. The authors differ between three dimensions of the meaning of work: "the creation of values", "the social dimension" and "the self-realisation dimension". Through a study of two key labour policies, the Labour Law of 1977 and the "Including Working life" policy in the 2000s, the authors find that while the Labour Law of 77 had the protection of the workers as its main goal, the "Including Working Life" policy shows a shift towards a sharper focus on economic dimensions. The authors then look at how the meaning of work is understood in sociological studies of "the modern information work", and find that the sociologists challenge the political understanding of the social and self-realisation dimensions of work in the "new economy". Through the labour history studies, the authors show that a sharp analytical division between a "modern" and a "traditional" working life might hinder relevant viewpoints on the different dimensions of meaning, both in the "old" and in the "new" economy.

Keywords: Norwegian labour policy, Meaning of work, including working life

Meningsfullt arbeid i et inkluderende arbeidsliv?¹

Debattene om "det nye arbeidslivet" har aktualisert et klassisk problemkompleks i arbeidslivsforskningen: Hva fører til at arbeid oppleves som meningsfylt? Er det først og fremst som kilde til verdiskaping og inntekt at arbeid tillegges mening, eller inngår det også i videre meningssammenhenger? Fører arbeid til sosial integrasjon og subjektiv opplevelse av selvrealisering, eller fører det tvert imot til en individualisering som bryter ned kollektive og personlige identiteter? Dessuten reises spørsmålet om vi i dag står overfor et tidsskille i arbeidslivshistorien ved at "det moderne kunnskapsarbeidet" gir andre opplevelser av mening som må studeres med andre begreper enn "det tradisjonelle industriarbeidet".

Målet med denne artikkelen er å drøfte dette problemkomplekset ved å analysere hvordan ulike meningsdimensjoner ved arbeidsbegrepet er blitt brukt og forstått i sentrale norske arbeidslivspolitiske debatter og i utvalgte sosiologiske og arbeidslivshistoriske studier. Med utgangspunkt i dette materialet vil vi analytisk skille mellom tre meningsdimensjoner; en "verdiskapningsdimensjon", en "sosial dimensjon" og en "selvrealiseringsdimensjon": For det første tillegges arbeid mening som grunnlag for samfunnsmessig verdiskapning, et produktivt næringsliv og individuell inntekt. For det andre tillegges arbeidsplassen mening som en sentral arena for samfunnsmessig sosialisering og sosialt fellesskap. For det tredje knyttes selve arbeidsutførelsen til meningsfulle opplevelser av mestring, (arbeids)glede og innflytelse, og dermed til muligheter for å kunne realisere sine evner og livsmuligheter.

En begrepsanalytisk angrepsvinkel åpner for følgende spørsmål: Finnes det en felles forståelse av innholdet i arbeidsbegrepet i de politiske debattene og mellom forskere som studerer kunnskapsarbeid og industriarbeid, eller vektlegges ulike dimensjoner ved begrepet? Og er det fruktbart å etablere et analytisk skille mellom "det gamle" og "det nye" arbeidslivet når arbeidets meningsdimensjoner skal forstås, eller kan et slikt skille hindre innsikt i fenomenene som studeres?

Norsk arbeidslivspolitik har i løpet av de siste 30 årene blitt preget av prosesser som har resultert i en arbeidsmiljølov som har som normativ målsetting å sikre alle arbeidstakere "en meningsfull arbeidssituasjon" i et "inkluderende arbeidsliv". I første del av denne artikkelen vil vi foreta en begreps- og argumentasjonsanalyse av disse politiske prosessene for å undersøke hvilke (eksplisitte og implisitte) meningsdimensjoner ved arbeidsbegrepet som har

preget debattene. Det er vår påstand at det over tid har skjedd en forskyvning ved at "verdiskapningsdimensjonen" har fått større tyngde på bekostning av den "sosiale dimensjonen" og "selvrealiseringsdimensjonen". Dessuten har det etter hvert blitt tatt for gitt at arbeid fører til samfunnsmessig sosialisering og gir en opplevelse av mening både "i det gamle" og i "det nye" arbeidslivet. Gjennom analysen av debattene vil vi begrunne denne påstanden og drøfte hvilke politiske implikasjoner dette har fått.

I tillegg til å være et nøkkelbegrep i den arbeidslivspolitiske diskursen, har "inkluderende arbeidsliv" også vært den overordnede tematikken og det normative målet for en mangeårig satsing i Arbeidslivsforskningsprogrammet i regi av Norges forskningsråd. I den andre delen av artikkelen vil vi ta for oss utvalgte sosiologiske studier fra dette programmet som eksplisitt har studert om, og på hvilken måte kunnskapsarbeid i det såkalte nye arbeidslivet gir opplevelse av mening. Vi vil her undersøke hvilke meningsdimensjoner som vektlegges og drøfte om forskernes begreper og empiriske analyser samsvarer med politikernes idealer og begrepsbruk.

I arbeidslivsforskningen er det også lange tradisjoner for å tillegge det tradisjonelle industriarbeidet ulike meningsdimensjoner eller å hevde at det fører til tap av mening og "fremmedgjøring". I artikkelens siste del vil vi med utgangspunkt i noen utvalgte norske arbeidslivshistoriske studier løfte fram noen meningsdimensjoner som er blitt tillagt industriarbeidet for å kunne drøfte spørsmålet om det er fruktbart å etablere et analytisk skille mellom "det gamle" og "det nye arbeidslivet".

Inkluderende arbeidsliv som begrep og tiltak

Begrepet "inkluderende arbeidsliv" ble for første gang introdusert i Sandmann-utvalgets innstilling som i 2000 skulle se på sammenhengene mellom trygde- og sykelønnsordningen og samfunnets sosiale og økonomiske utvikling. Ifølge Kåre Hagen var begrepet i utgangspunktet uten et konkret innhold (jf. Hagen 2006: 12). Vi vil imidlertid hevde at tidligere arbeidslivspolitiske diskurser la avgjørende føringer på hvilket innhold begrepet kunne fylles med, og vi vil her peke ut to spor. Det første utgår fra debatten rundt Arbeidsmiljøloven av 1977 og kan følges fram til "inkluderende arbeidsliv" ble ført inn i den nye arbeidsmiljøloven i 2005. Det andre sporet går gjennom etableringen av "arbeidslinjen" og "solidaritetsalternativet" på 1980- og 90-tallet.

”En meningsfylt arbeidssituasjon”

I den opprinnelige Arbeidsmiljøloven av 1977 ble det slått fast at lovens målsetting var ”å sikre trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker” (§1-1, AML 1977). I forarbeidene til loven ble det framhevet at arbeidsmiljøet ikke bare skulle defineres negativt, ”dvs. at visse negative faktorer skal fjernes, men at arbeidet bør organiseres slik at den enkelte arbeidstaker får oppleve arbeidets positive verdier. Sagt på en annen måte, bør arbeidssituasjonen kunne gi den enkelte noe mer enn økonomisk belønning” (Merknader til §1. Ot.prp.nr.3 (1975-1976)). Med referanse til LO og Arbeiderpartiets fellesprogram for et bedre arbeidsmiljø fra 1973, ble det dessuten vist til at målet måtte være å gi ”hver enkelt innefor et godt sosialt fellesskap (...) muligheter til et skapende og meningsfylt arbeid” (Ibid:kap.1).

Arbeidsmiljøloven skulle gjelde hele arbeidslivet. Likevel er det ikke tvil om at lovgiverne hadde industriarbeideren for øye når formålet ble formulert. Meningsbegrepet var da også inspirert av den såkalte sosioteknikken og erfaringene fra Samarbeidsprosjektene mellom LO og NAF på 1960-tallet. Ifølge forskernes egen oppsummering var Samarbeidsprosjektets sentrale problemstilling ”knyttet til den sammenheng det synes å være mellom følelsen av fremmedgjørelse og mangelen på aktiv medvirkning i arbeidet man finner hos store grupper av ansatte i industrien” (Engelstad 1970: 12). Ved å legge til rette for medbestemmende innflytelse gjennom ”jobbutvidelse” og ”delvis selvstyrte arbeidsgrupper” skulle ”fremmedgjøringen” reduseres. Dermed ville arbeiderne få ”et mer interessant arbeid og overhode oppnå mer tilfredsstillende forhold på arbeidsplassen” slik at de ”psykologiske jobbkravene” ble oppfylt (Gulowsen 1975: 11-13).

Fremmedgjøringsbegrepet blir her ikke knyttet eksplisitt til Marx, slik det er vanlig å gjøre i en arbeidssosiologisk tradisjon, men må sees som uttrykk for en arbeidspsykologisk forståelse av at mennesket har noen grunnleggende behov utover tradisjonelle lønns- og arbeidsvilkår. Disse ”psykologiske jobbkravene” var behov for variasjon, læring, beslutningstaking, mellommenneskelig støtte og respekt, sammenheng og at jobben var ”forenelig med en ønskelig fremtid” (Engelstad ibid: 24-25). Og det var disse jobbkravene som skulle oppfylles i § 12 i den nye loven som skulle regulere det ”psykososiale arbeidsmiljøet” ved å legge til rette for at ”arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling (...) selvbestemmelse og faglig ansvar (...) variasjon og for kontakt med andre [og] for sammenheng mellom enkeltoppgaver” (§ 12 punkt 1 og 2, AML 1977).

Vi kan si at Samarbeidsforsøkene dermed både var opptatt av de sosiale- og selvrealiserende meningsdimensjoner ved arbeidet. Samtidig var målet å skape produktive virksomheter, men ifølge den sosiotechniske tradisjonen var det nettopp i sosiale arbeidssituasjoner der arbeidstakerne gjennom medbestemmende innflytelse fikk realisert sine behov, at de ville yte sitt beste. For å øke verdiskapningen måtte derfor arbeidet organiseres slik at det gav en (psykologisk) opplevelse av mening (jf. Heiret 2003a: 145-146 og 2007: 95-96).

I arbeidsmiljøloven av 1977 finner vi imidlertid ikke denne vektleggingen av verdiskapningsdimensjonen ved arbeidsbegrepet. Dette må sees i sammenheng med at loven var en rendyrket arbeidervernlov som satte vernetanken framfor bedrifts- og samfunnsøkonomiske hensyn (jf. Bjørnson 1997). Arbeidsmiljøloven må dessuten forstås på bakgrunn av den spesielle politiske og økonomiske situasjonen på 1970-tallet. I en internasjonal krisetid, gjorde de norske oljefunnene i Nordsjøen det mulig for Arbeiderpartiet å føre en økonomisk motkonjunkturpolitikk og gjennomføre radikale reformer som skulle gjenvinne arbeiderstemmene partiet hadde tapt under EF-kampen. Arbeidsmiljøloven kom imidlertid til å bli implementert under andre politiske og økonomiske konjunkturer. Da motkonjunkturpolitikken ble oppgitt i 1978, ble kampen mot arbeidsløshet for første gang siden mellomkrigstiden en aktuell politisk problemstilling, og vernetanken ble utfordret av sterkere krav til omstilling og internasjonal konkurransekraft (jf. Heiret 2003b: 229).

Fra arbeidslinja via solidaritetsalternativet til et inkluderende arbeidsliv²

På begynnelsen av 1990-tallet var de politiske myndighetene fortsatt på jakt etter strategier som kunne hindre veksten i arbeidsløsheten og redusere antallet trygdemottakere. Den økonomiske lavkonjunkturen på slutten av 1980-tallet hadde tydeliggjort at de høye trygdeutgiftene truet velferdsstaten. Resultatet ble *arbeidslinjen* og *solidaritetsalternativet*.

I *arbeidslinjen*, presentert i Attføringsmeldingen i 1992, var den politiske målsettingen å få flere over fra uføretrygd og inn i arbeidslivet: "Det er et mål at alle skal ha rett til arbeid og derved kunne forsørge seg selv og bidra til fellesskapet etter sine evner og muligheter. (...) Arbeid er grunnlaget for den enkeltes velferd. Derfor er målet om arbeid for alle så viktig. (...) Vi må tilrettelegge arbeidslivet slik at flest mulig kan delta" (St. meld. nr. 39 (1991-92): 3). Ved å skjerpe rutinene og stille strengere krav til yrkesrettet attføring, skulle veien ut fra arbeidslivet snevres inn. Det var først etter at alle andre virkemidler var utprøvd at uføretrygd skulle tilkjennes.

I argumentene for arbeidslinjen ble det altså slått fast at alle hadde rett til arbeid. Men denne retten kan også forstås som en plikt til å yte sin skjerv til fellesskapet og knyttes til en meningsdimensjon ved arbeidsbegrepet slik vi kjenner det fra arbeidssosiologien. Ifølge Claus Offe kan "work" (...) be normatively sanctioned as a *duty*, og med referanse til Webers protestantiske etikk, vil dette innebære at individene opplever plikten til å arbeide som et grunnleggende uttrykk for "a correct and morally good life" (Offe 1985:141–142). På midten av 1980-tallet pekte Offe på at denne opplevelsen av arbeid som en samfunnsmessig plikt, var i ferd med å forvitte i takt med en kulturell sekularisering. Men i Norge var det å være i lønnet arbeid fortsatt en forutsetning for å få samfunnets anerkjennelse for en korrekt og moralsk livsførsel, og vi mener det er en rimelig tolkning å hevde at politikerne dermed også forutsatte at denne plikten å delta i den samfunnsmessige verdiskapningen ville gi arbeidstakerne en opplevelse av subjektiv mening.

Gjennom *Solidaritetsalternativet*, som ble lansert av Sysselsettingsutvalget i 1992, var målet å redusere arbeidsløsheten. De som hadde arbeid skulle vise solidaritet med de arbeidsløse ved å godta redusert lønnsvekst. Dette skulle gi bedriftene et sterkere økonomisk insentiv for å bruke mer arbeidskraft. Samtidig ble en sosial dimensjonen ved arbeidsbegrepet tatt inn: Et velfungerende sosialt liv ble knyttet opp mot aktiv deltakelse på arbeidsplassen, og lønnsarbeidet ble ansett som en forutsetning for et meningsfullt liv: "For den enkelte som står i ferd med å falle utenfor, bør samfunnets velferdsordninger være en vei tilbake til fullverdig deltakelse i samfunnslivet, og ikke et stønadsliv i samfunnets periferi" (NOU 1992:26: 221).

Rundt årtusenskiftet var situasjonen på arbeidsmarkedet endret: Norge var inne i en økonomisk høykonjunktur. Samtidig økte sykefraværet og antallet uførepensjonister så sterkt at regjeringen mente det både svekket bedriftens tilgang til arbeidskraft og den budsjettmessige handlefriheten. I tillegg skapte det velferdsmessige problemer. Dermed ble Sandmanutvalget satt ned for å "foreslå tiltak som kan redusere sykefraværet og begrense uføretilgangen» (I St.prp. nr. 1 1999: 59).

Utvalgets innstilling, som ble levert i 2000, fikk undertittelen "Et inkluderende arbeidsliv", men for øvrig ble ikke begrepet brukt. Den politiske hovedmålsetningen var å videreføre arbeidslinjen ved å holde flest mulig i aktivt arbeid, men nye utfordringer truet: Eldrebølgen ville minske den aktive arbeidsstyrken i samfunnet og økningen av trygdutbetalingene og sykefraværet hindret bedriftenes økonomiske vekst og økte velferdsstatens utgifter.

Derfor måtte man hindre at personer i arbeidsdyktig alder falt ut av arbeidslivet.

I tillegg til denne verdiskapningsdimensjonen ved arbeidsbegrepet, la utvalget vekt på arbeidsplassens sosiale rolle: "Arbeidsplassen er den sentrale arena for integrasjon og deltakelse i det sosiale og samfunnsmessige fellesskap" (NOU 2000: 27: 18). Men også her var det kommet til en ny trussel. I "det nye arbeidslivet", som var kjennetegnet av at stadig flere arbeidstakere var sysselsatt innenfor service- og tjenesteytende næringer, var rammene rundt arbeidet endret på grunn av hurtige omstillinger, rask teknologisk utvikling, nye arbeidsformer og en løsere og mer fleksibel tilknytning til arbeidsgiver og arbeidsstedet (NOU 2000: 27: 14). Dersom disse endringene ble dominerende i det norske arbeidslivet ville det medføre at enkeltmennesket måtte forholde seg til arbeidet på en annen måte enn tidligere. Skillet mellom arbeid og fritid ville bli brutt ned ved at stadig flere tok arbeidet med seg hjem. Dessuten ville økt bruk av midlertidig ansettelse svekke tilknytningen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dermed ville "det nye arbeidslivet" bryte ned arbeidsplassens sosiale funksjon og få en negativ innvirkning for den enkelte "i forhold til menneskelig selvrealisering, livskvalitet og sosial kontakt (...)" (NOU 2000: 27: 135). Med andre ord ville både arbeidets sosiale og selvrealiserende meningsgivende dimensjoner svekkes. Slike utviklingstrekk ville imidlertid ikke ramme alle, men føre til økte forskjeller mellom sterke og svake arbeidstakere. Mens de arbeidstakerne som oppfylte de nye kompetansekravene ville få økt selvbestemmelse, medvirkning og faglig utvikling og oppleve en økt grad av mestring, ville andre bli utsatt for mer omfattende tids- og jobbkrav og få svekket sin posisjon på arbeidsmarkedet (NOU 2000: 27: 87-88 med referanse til Grimsmo og Hilsen 2000).

Ved å problematisere både den sosiale dimensjonen og selvrealiseringsdimensjonen ved arbeidet, forholder utvalget seg her til temaer som kan gjenfinnes i den arbeidssosiologiske debatten om det nye arbeidslivet. Det er likevel ikke innenfor utvalgets forståelseshorisont at arbeidet kan bli utfordret av familie og fritidsaktiviteter som meningsbærende livsprosjekt (jf. Offe 1985). Fortsatt er det arbeidsplassen og arbeidet som skal skape sosialt felleskap og mening i tilværelsen, og utvalget ser dessuten ut til å ta for gitt at "det gamle arbeidslivet" ivaretar disse meningsskapende funksjonene. Utfordringen består i å hindre de nye utviklingstrekkene i å prege det norske arbeidslivet. Tiltakene som ble foreslått skulle derfor sikre "langsiktige og stabile arbeids- og ansettelsesforhold" som utvalget mente var av avgjørende betydning for at par-

tene i arbeidslivet hadde interesse av å utvikle og bedre arbeidsmiljøet (NOU 2000:27: 141-142). Dette skulle gjøres ved at sykemeldte og uføretrygdde skulle opprettholde kontakten med arbeidsplassen. Gjennom slike tiltak skulle samfunnet og bedriftene i større grad kunne holde på arbeidskraften. Samtidig ville flere fortsatt kunne oppleve sin tilværelse som meningsfull.

”Arbeid adler mannen”

Sandmanutvalgets innstilling ble i 2001 fulgt opp av en intensjonsavtale mellom regjeringen og partene i arbeidslivet om ”et inkluderende arbeidsliv” (IA-avtalen 01) (Jf. St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 1: 2). Avtalen inneholdt tre delmål som skulle oppnås i løpet av en fireårsperiode: Sykefraværet skulle reduseres med 20 prosent, flere med redusert arbeidsevne skulle inn i arbeidslivet og den reelle pensjonsalderen skulle økes. Men før avtalen kunne settes ut i livet, måtte Stortinget godkjenne den, bevilge midler og foreta visse lovendringer.

Stortingsdebatten om IA-avtalen 01 var preget av konsensus på tvers av partilinjene. Kommunalkomiteens flertall, som bestod av representanter fra Ap, H, Sv, KrF og Sp la hovedvekt på verdiskapningsdimensjonen ved arbeidsbegrepet, formulert som samfunnets og bedriftens behov for arbeidskraft. Flertallet la imidlertid også vekt på en sosial dimensjon ved å vise til arbeidets betydning for den enkeltes sosialisering og knyttet dette til begrepene selvrealisering og livskvalitet (Budsjett-innst. S. nr. 5 (2001-2002):71). Dette innlegget fra Kari Lise Holmberg (H), illustrere hvor sterkt denne forståelsen av arbeid stod i den norske arbeidslivspolitiske diskursen:

Ordtaket ’arbeid adler mannen’ er like aktuelt i dag som før. Arbeid gir grunnlaget for inntekt og tilhørighet. Arbeid gir selvrespekt og selvfølelse. For de aller fleste er arbeid den viktigste sikring mot utstøting og fattigdom. Arbeid er viktig både for den enkelte og for landet (...). Det er gledelig at en enstemmig komité understreker viktigheten av et inkluderende arbeidsliv, hvor alle med arbeidsevne skal få anledning til å delta. (Stortingsmøte (den 6. desember kl. 10 2001): 66)

I en evaluering av IA-avtalen 01 i 2003, la partene vekt på at det var ”viktig å forsterke fokus på arbeidsplassen som kjernepunktet i IA-avtalen” (Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv – Erklæring fra partene etter møte 3. des. 2003). En arbeidsgruppe gikk så langt som å si at ”arbeid er helsefremmende, og at det er en klar målsetting i tråd med IA-avtalen å skape helsefremmende arbeidsplasser” (Rapport fra den partssammensatte virkemiddelarbeidsgruppen: 1). Den pekte også på at begrepet ”inkluderende arbeidsliv”

nå var i ferd med å få sin egen virkningshistorie: "IA-avtalen og 'IA-begrepet' har fått et betydelig omfang i norsk arbeidsliv og (...) selve konseptet som IA-avtalen bygger på, kan bringe resultater over tid" (Notat fra den partssammensatte arbeidsgruppen 27. okt. 2003: 2). En ekstern evaluering hadde imidlertid funnet at det var lite som tydet på at IA-avtalen 01 hadde fått noen effekt for personer som var *utenfor* arbeidslivet (ECON forskningsrapport 107/02: 4-5). I løpet av den første avtaleperioden hadde Stortinget vedtatt flere lovendringer som skulle skjerpe og differensiere kravene til uføretrygd.³ Tiltakene var dermed først og fremst rettet mot å stenge veien fra arbeid til trygd – ikke mot å åpne en vei fra trygd til arbeid.

I 2005 ble den nye intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 05) inngått. I begrunnelsen for denne avtalen ble det tatt et oppgjør med det ensidige fokuset på delmålet om å redusere sykefraværet. Delmål om å få flere arbeidstakere med redusert arbeidsevne inn i arbeidslivet og å øke den reelle pensjonsalderen, fikk nå konkrete måltall. Dette tyder på at arbeidet mot et mer inkluderende arbeidsliv skulle utvides til også å omfatte de som stod utenfor arbeidslivet. Sagt med ordene til Sysselsettingsutvalget skulle de som befant seg i samfunnets periferi, hjelpes inn i varmen igjen. De konkrete tiltakene som fulgte året etter, var imidlertid fortsatt kun rettet mot å senke sykefraværet og videreførte dermed fokuset på å stenge veien ut av arbeidslivet (jf. Ot.prp. nr. 6 (2006–2007)).

"Inkluderende arbeidsmiljø" som lovfestet målsetting

Parallelt med IA-prosessen var et offentlig utvalg i ferd med å utrede grunnlaget for en ny arbeidslivslov der blant annet Arbeidsmiljøloven skulle inngå. Bakgrunnen var et uttalt politisk ønske om å skape et mer fleksibelt arbeidsliv som kunne legge grunnlaget for økonomisk vekst. I 2004 la Arbeidslivslovutvalget fram sin innstilling, og et av lovens formål skulle være "å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov" (§ 1-1 Forslag til lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, NOU2004:5: 501). Dette var det eneste stedet "inkluderende arbeidsliv" ble nevnt i selve lovforslaget, men i innstillingen ble begrepet forsøkt gitt et (klarere) innhold. Utvalget viste til fire komponenter som det mente måtte være til stede i mer inkluderende arbeidsliv: Arbeidsmiljøet måtte ikke skape sykdom eller skade. Arbeidslivet måtte tilpasses personlige forutsetninger, og da spesielt i forhold til yrkeshemmede. Arbeidet måtte tilpasses den enkeltes livssituasjon, slik at retten til en fullverdig tilværelse

utenfor arbeidslivet ble sikret for eksempel ved økte omsorgsplikter eller andre vektige velferdsgrunner. Og arbeidet mot et mer inkluderende arbeidsliv måtte også sikre et vidt vern mot diskriminering i arbeidslivet (NOU 2004: 141-142).

Her ser vi få spor av Sandmanutvalgets påpekning av at det nye arbeidslivet kunne undergrave arbeidets sosiale og selvrealiserende dimensjoner. Med unntak av vernet mot diskriminering, er komponentene enten rettet mot et tradisjonelt arbeidstakervern eller mot individer som trenger en tilpasset arbeidssituasjon. De som ikke trengte en tilpasning på grunn av "personlige forutsetninger", var å betrakte som inkludert og dermed utenfor begrepets nedslagsfelt.

Selv om det var et enstemmig utvalg som stod bak forslaget om å ta inn IA-begrepet i den nye loven, var den refererte formålsparagrafen et av de mest kontroversielle punktene i hele forslaget. Ifølge mindretallet ville en sidestilling av "arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov" føre til at loven ikke lenger var en arbeidervernlov (NOU 2004: 5: 143). Grunntanken i loven av 1977 hadde nettopp vært at arbeidstakerne trengte et særskilt vern mot "virksomhetenes og samfunnets behov". I den påfølgende offentlige debatten, som også kom til å prege stortingsvalgkampen i 2005, ble da også denne nye formålsformuleringen en viktig symbolsak for det rød-grønne regjeringsalternativet. Og i den nye arbeidsmiljøloven som ble vedtatt etter den rød-grønne valgseieren, var den aktuelle formålsparagrafen redusert til to ord; "inkluderende arbeidsliv".

Både arbeidslivslovutvalgets forslag og den vedtatte loven videreførte 1977-lovens mål om å sikre alle arbeidstakere "en meningsfull arbeidssituasjon". I sin innstilling hevdet utvalget at denne formuleringen var upresis og vag, men la så til: "En meningsfull arbeidssituasjon kan dreie seg om faglige, personlighetsmessige og sosiale elementer" (NOU 2004:5:141). For å klargjøre begrepet foreslo det å knytte meningsdimensjonen til målet om et helsefremmende arbeidsmiljø "slik at begrepene eventuelt kan virke forklarende i lys av hverandre". I den nye formålsparagrafen, som fortsatt gjelder, heter det da også at loven skal "sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger" (§ 1-1 a AML 2006).

Måten meningsdimensjonen her ble presisert åpner for ulike tolkninger. Som vi har sett, er det rimelig å tolke 77-lovens meningsbegrep i lys av den sosiotechniske forståelsen av at arbeidets fremmedgjørende karakter kunne re-

duseres ved å møte de ”psykologiske jobbkravene”. Verken referanser til sosio-teknikken eller fremmedgjøringsbegrepet er å finne i Arbeidslivslovutvalgets innstilling, men lovformuleringene om det ”psykososiale arbeidsmiljøet” som skal gi arbeidstakerne faglig og personlig utvikling, selvbestemmelse, ansvar, variasjon, kontakt og sammenheng er blitt videreført (§4-2 og 4-3 AML-2005). Den direkte referanse til ”et helsefremmende arbeidsmiljø” peker imidlertid i en noe annen retning. I innstillingen knyttes helsebegrepet til utfordringer for det ”psykososiale arbeidsmiljøet”, men da som ”helseplager” som påvirker ”den enkelte arbeidstakers psyke” i form av negativt stress, utbrenthet, utslitthet og trakassering (NOU 2004: 5: 170-171). Lest på denne måten blir også ”en meningsfull arbeidssituasjon” et tiltak mot helseplager og dermed mot sykefravær.

Fra AML-77 til inkluderende arbeidsliv

Begrepet ”meningsfull arbeidssituasjon” ble introdusert i Arbeidsmiljøloven av 1977 og er blitt videreført i alle revisjoner av loven fram til i dag. I AML-77 stod de sosiale og selvrealiserende dimensjonene ved arbeidet i sentrum, og arbeidstakervernet skulle tillegges mer vekt enn hensynene til verdiskapningen. Med referanse til lovens sosiotekniske forankring, har vi likevel argumentert for at lovarbeidet hvilte på en forståelse av at man ved å gjøre arbeidssituasjonen mer meningsfull, samtidig ville gjøre arbeidslivet mer produktivt. I Arbeidslivslovutvalgets innstilling ble det eksplisitt argumentert for at hensynet til samfunnet og virksomhetene skulle sidestilles hensynet til arbeidstakerne. Den påfølgende politiske striden kan tolkes som en kamp om innholdet i arbeidsbegrepet ved at verdiskapningsdimensjonen ble satt opp mot en idé om et arbeidstakervern som hadde et sterkere fokus på arbeidets sosiale og selvrealiserende dimensjoner. Resultatet ble at den nye arbeidsmiljøloven forble en arbeidervernlov.

I de politiske prosessene som ledet fram til en lov- og avtalefesting av ”inkluderende arbeidsliv”, mener vi imidlertid at verdiskapningsdimensjonen ved arbeidsbegrepet hele tiden var det grunnleggende premisset. Arbeidslinjen, med sin sterke understreking av arbeid som samfunnsmessig plikt, skulle gi et samfunns- og bedriftsøkonomisk fundament for velferdsstaten og næringslivet. At tilgangen på arbeidskraft ble formulert som et politisk problem rundt årtusenskiftet, kom dessuten til å prege samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv. Nå gjaldt det å holde på arbeidskraften, og det var i det minste et uttalt mål å få flere inn i arbeidslivet. I Sandmanutvalget, ble arbeidsplassen

fortsatt pekt ut som den sentrale arena både for samfunnsmessig sosialisering og selvrealisering, men vi vil hevde at i arbeidet med IA-avtalene ble de sosiale og selvrealiserende dimensjonene ved arbeidsbegrepet redusert til virkemidler for å sikre de økonomiske hensynene. Tiltakene var ensidig rettet mot å holde den enkelte i arbeid ved å senke sykefraværet og antallet uføretrygdete. Dersom arbeidstakerne fikk opprettholdt sin kontakt med arbeidsplassen ble det forutsatt at arbeidet ville føre til sosial integrasjon og et meningsfullt liv. Var man i arbeid, var man også inkludert. Påpekningene av at utviklingstrekkene fra det såkalte nye arbeidslivet kunne undergrave arbeidsplassens sosiale funksjon og arbeidstakernes muligheter til selvrealisering fikk dermed få konsekvenser for de politiske tiltakene.

Et forskningsprogram for inkluderende arbeidsliv

Samtidig med den politiske prosessen for å lov- og avtalefeste et inkluderende arbeidsliv, satte Norges forskningsråd i gang et arbeidslivsforskningsprogram, der nettopp ”inkluderende arbeidsliv” ble den overordnede tematikken og det normative målet: ”Hovedprioritet vil være forskning som gir kunnskap og innsikt i de viktigste inkluderings- og utstøttingsmekanismene i arbeidslivet” (Programplan 2006-2009).

Det kritiske blikket i dette programmet har i første rekke vært rettet mot å avdekke mekanismer som ekskluderer potensielle arbeidstakere fra å tre inn i arbeidslivet, eller støter ute de som ønsker et lønnet arbeid. Til en viss grad kan vi si at NFR-programmet beveger seg i den samme diskursen som politikerne: Utgangspunktet er samfunnets og virksomhetenes behov for arbeidskraft, og som i den politiske diskursen tas det for gitt at arbeid fører til en samfunnsmessig sosialisering og gir meningsfulle liv. Noen prosjekter har imidlertid også hatt en innretning som har kunnet kaste lys over denne (påståtte) sammenhengen mellom arbeid og mening.

”Arbeidslivets klemmer”

I antologien ”Arbeidslivets klemmer”, står de ”moderne kunnskapsbedriftene”, i sentrum for oppmerksomheten (Kvande og Rasmussen 2007). Analysene er basert på kvalitative intervjuer, og forfatterne oppsummerer informantens forståelse av meningsdimensjonen ved arbeidet på denne måten: Når organisasjonene ”omfavner” de ansatte ved å gi dem frihet og mulighet til å holde på

med det de er interessert i, blir arbeidet en kilde til både "identitet og mening" (Kvande og Rasmussen 2007: 14 og Årseth 2007: 59). Meningsdimensjonen knyttes her til selvtutfoldelse og optimalisering av egne livsmuligheter. Som en av informantene uttrykker det, blir arbeidet "mer som et karaktertrekk ved en (...), den faglige biten av deg" (Årseth 2007: 62).

Denne meningsdimensjonen kan forstås analogt med sosiologene Ivar Frønes og Ragnhild Brusdals bruk av begrepet selvrealisering som refererer "både til realisering, å få noe til, og til det unike meg". Det gjelder "å finne frem til det som nettopp *jeg* vil gjøre, det som er i overensstemmelse med meg selv. Selvrealisering er selvsentret, man er i sentrum i sitt liv" (Frønes og Brusdal 2000: 111). Slik vi leser Frønes og Brusdal er denne forståelsen av mening som selvrealisering uløselig knyttet til en forestilling om at arbeids- og samfunnslivet er preget av en gjennomgripende individualiseringsprosess. Mening er ikke lenger knyttet verken til en opplevelse av å utføre en samfunnsmessig plikt, eller til kollektive prosesser og sosial anerkjennelse, men til det enkelte individs individuelle livsprosjekt.

Hvorvidt individene (kan) lykkes, hvorvidt det er mulig å skape meningsfulle livsprosjekt gjennom en selvrealisering som ikke er forankret i forpliktende sosiale relasjoner og sosial anerkjennelse, vil imidlertid den amerikanske sosiologen Richard Sennett bestride.

Tar vi utgangspunkt i Sennetts essayistiske fortellinger fra amerikansk arbeidsliv, er svaret entydig negativt. Som i den norske arbeidslivspolitiske diskursen bygger også Sennett på en grunnleggende oppfatning av arbeidsplassen som en uerstattelig sosial arena for menneskets sosialisering og selvrealisering. Gjennom "det nye arbeidslivet" blir imidlertid arbeidsplassen truet, og i ytterste konsekvens fjernet som sosial arena fordi arbeidstakeren får en løsere og mer fleksibel tilknytning til arbeidsorganisasjonen. Et eksempel på dette er den stadige flyttingen som følger hyppig bytte av arbeidssted, som igjen fører til at mennesket verken blir en del av et sosialt fellesskap på eller utenfor arbeidet (Sennett 2001: 26). Konsekvensene blir fatale: Selve den menneskelige personlighet brytes ned når arbeidsplassen mister sin sosiale funksjon, og resultatet blir et eksistensielt tap av mening. Som et moderne ekko av den unge Marx maler dermed Sennett fram bilder av mennesker som blir fremmedgjorte fra seg selv som artsvesen (jf. Marx 1844/1973).

Historiene som informantene til Kvande og Rasmussen m.fl. forteller, er mindre dramatiske og åpner for flere tolkningsmuligheter, og sammenliknet med Frønes og Brusdals selvrealiseringsbegrep, trer de sosiale dimensjonene

ved meningsbegrepet tydeligere fram. Også de norske kunnskapsarbeiderne arbeider i "grådige organisasjoner" som aldri får nok av arbeidskraften deres. "Jobben blir grenseløs, og de ansatte presses til å gjøre mer og vise seg verdige den friheten og det ansvaret de har fått" (Kvande og Rasmussen 2007:14). Dermed blir arbeidstakerne klemte "mellom det viktige, interessante og givende arbeidet, og den ikke mindre viktige og meningsfulle gjerningen som mor og far, der de også er uerstattelige" (ibid). Det er imidlertid store variasjoner når det gjelder hvordan arbeidstakerne forholder seg til denne (tids)klemmen, og hvordan de håndterer konflikten mellom arbeid og familie som to meningsgivende livsfærer. I et globalt IT-konsern finner Børve og Kvande en arbeidskultur som har sammenliknbare trekk med Sennetts konsulentfirmaer, kjennetegnet av maskulin toppidrettskultur som forutsetter hjemmeværende koner eller barnløse forhold. "Bedriftens tidskultur bidrar derfor til å undergrave den likestillingsambisjonen som har preget norsk arbeidslivspolitik de siste tjue årene" (Børve og Kvande 2007:125). Det finnes imidlertid få spor av den sennettske normoppløste personligheten. Disse arbeidslivets "cowboyer" tilskriver livene sine mening gjennom fortellinger om å lykkes i den globale konkurransen, men det er grenser for hvor langt de vil la arbeidet innvandre sine private liv.

Når det oppstår konflikt mellom de to meningssfærene kan kunnskapsarbeiderne velge exit, og Bente Rasmussen og Tove Håpnæs viser hvordan stabile arbeidsforhold og forpliktende sosiale relasjoner kan ansees som et konkurransefortrinn også i kunnskapsbedrifter i det nye arbeidslivet (Håpnæs og Rasmussen 2007 og 2008). Dessuten er det ingen nødvendig sammenheng mellom selvrealisering og individualisering. Helene Aarseth finner tvert imot selvrealiserende kunnskapsarbeidere som klarer å finne en balansegang mellom det selvsentrerte og det relasjonelle. Forutsetningen er at de har en partner som også ser på jobben som en arena for selvrealisering og som kan forstå behovet for å la seg oppsluke av arbeidet. Gjennom en "gjensidig sjenerøsitet" kan de overta hverandres oppgaver i hjemmet når den ene må (og vil) prioritere arbeidet. Samtidig har begge en forståelse av at hjemmesfæren også er meningsfull, slik at arbeidet ikke kan være grenseløst over tid. Aarseths poeng er imidlertid at dette dreier seg om noe mer enn å fordele arbeidsoppgaver. Parene "balanserer hverandres mulighet til å være i personlig vekst og selvutfoldelse" (Aarseth 2008:62).

I denne forståelsen av selvrealiseringsdimensjonen ved arbeidsbegrepet kan det også ligge et element av det arbeidspsykologene betegner som en autotelisk dimensjon, der mening knyttes til selve opplevelsen av å mestre utfordrende arbeidsoppgaver (Csikszentmihalyi 1997). I kunnskapsbaserte yrker med store

krav til personlig kompetanse, får arbeidstakerne muligheter til utnytte sine individuelle forutsetninger. Det gjelder imidlertid å holde seg i "flytsonen": Deres utfordringene blir for store, eller for små, i forhold til de personlige forutsetningene oppstår frustrasjon, handlingslammelse og motivasjonssvikt.

Inkluderende arbeidsliv som politisk målsetting og forskningsprosjekt

Slik vi leser analysene fra arbeidslivsforskningsprogrammet, er den selvrealiserende dimensjonen ved meningsbegrepet uløselig knyttet til sosial anerkjennelse og de er forankret i sosiale relasjoner. Men anerkjennelsen er ikke knyttet til en samfunnsmessig pliktfølelse, men til en lojalitet til foretak og arbeidsgiver, og de sosialt forpliktende relasjonene er (for noen) sterkere knyttet til familien enn til kolleger og arbeidsplassen. Familielivet overtar likevel ikke arbeidets plass som meningsbærende livsprosjekt (jf. Offe), men (for noen) utgjør familien en konkurrerende eller utfyllende meningsgivende sfære.

I forhold til den politiske diskursen som preget IA-prosessen, er det andre dimensjoner ved arbeidsbegrepet som opptar de kvalitative sosiologene. Deres interessefelt er ikke arbeidets verdiskapende dimensjoner, men utfordringene ved "det nye arbeidslivet" som sosial og selvrealiserende arena. Slik sett kan vi si at de problematiserer dimensjoner som Sandmanutvalget løftet fram, men som ikke fikk politiske konsekvenser i tiltakene som ble vedtatt. Gjennom analysene av grenseløshetsproblematikken åpnes det dessuten for spørsmål som ikke ble tematisert i de politiske debattene: Den politiske utfordringen overfor de "moderne kunnskapsbedriftene" består ikke i å sikre tilgangen på arbeidskraft ved å legge til rette for at arbeidet og arbeidsplassen oppleves som meningsfull, men å hindre at "grådige organisasjoner" utnytter kunnskapsarbeidernes jakt etter autotelisk opplevelse.

Forskningen vi har drøftet så langt, har studert sammenhengen mellom arbeid og mening i "det moderne kunnskapsarbeidet". I den siste delen av artikkelen vil vi med utgangspunkt i utvalgte historiske arbeider drøfte hvilke dimensjoner ved arbeidsbegrepet som her vektlegges, og om industriarbeid tillegges andre meningsdimensjoner enn i "det nye arbeidslivet".

Et meningsfylt industriarbeid?

Frønes og Brusdal hevder at arbeidet, forstått som et selvrealiserende meningsgivende (livs)prosjekt, ikke var en aktuell problemstilling for industriar-

beideren i den tradisjonelle industrien: "Meningen befant seg primært utenfor arbeidstiden, selv om man 'trivdes i jobben'" (ibid:113). Ragnhild Steen Jensen bygger videre på Frønes og Brusdals resonnement når hun kategoriserer interessante arbeidsoppgaver, stor grad av medbestemmende innflytelse og muligheter for opprykk/karriere som "postindustrielle verdier", mens en sikker arbeidsplass, god lønn og at arbeidet gir gode muligheter for fritid kategoriseres som "tradisjonelle verdier" (2003:18-19). For Jensen er det overraskende at hun finner at også arbeidstakere i "det nye arbeidslivet" legger vekt på tradisjonelle verdier. Vi finner det enda mer påfallende at hun som Frønes og Brusdal kategorisk slår fast at de tradisjonelle industriarbeiderne ikke knyttet en selvrealiserende meningsdimensjon til interessante arbeidsoppgaver og medbestemmelse. Dette er påfallende fordi de dermed ikke forholder seg til det som må kunne karakteriseres som en hovedlinje i den internasjonale arbeidsosiologien – og i norsk historisk arbeidslivsforskning.

Når vi nå skal se nærmere på industriarbeidet, er det samtidig viktig å holde fast ved at det Jensen karakteriserer som tradisjonelle verdier (sikker arbeidsplass, god lønn og at arbeidet gir gode muligheter for fritid), var viktig for å forstå opplevelse av subjektiv mening. Hilde Gunn Slottemo viser i sin avhandling om koksverksarbeiderne i Mo i Rana, at mennenes æresfølelse var knyttet til lønn og sosiale goder og til lik behandling og samme rettigheter som andre arbeidstakere ved bedriften og i lokalsamfunnet. Det var innholdet i lønningsposen som viste om de ble behandlet med respekt (Slottemo 2003: 122-123).

Begreper som respekt og anerkjennelse er imidlertid også blitt knyttet til andre opplevelser av meningsfullt arbeid i industri- og håndverksyrker – opplevelser som kan tolkes analogt med fortellingene om det selvrealiserende kunnskapsarbeidet i "det nye arbeidslivet", selv om analysene av industriarbeidet vektlegger andre relasjonelle og sosiale aspekter.

Arbeid og mening som respekt og anerkjennelse

I Knut Kjeldstadli's avhandling om jernarbeideren ved Kværner Bruk ved forrige århundreskifte, trer en fortelling fram som kan gjenfinnes i en rekke arbeidslivshistoriske arbeider. Her er det yrkesstolthet og arbeidsglede som står i sentrum. "Folk kunne ha glede i arbeidet. Å beherske emnet og redskapene, å løse vanskelige arbeidsoppgaver var verdier i seg sjøl" (Kjeldstadli 1989: 131). Samtidig ga godt utført arbeid høyere lønn og respekt fra så vel ledelsen som arbeidskameratene. Og tilsvarende; kunne ikke en arbeider faget ordentlig,

ble statusen lav. "Ham var det ingen grunn til å lytte til i faglig-politiske spørsmål (...)" (ibid: 134). De individuelle ferdighetene kunne imidlertid også transformeres til kollektiv styrke. Ble fag- og yrkesstoltheten utfordret av ledelsen, ga den styrke til motstand og fremmet samhold og strid. En fagforeningsbevissthet vokste fram. Samtidig hadde stoltheten brodd mot andre arbeidere, særlig de ufaglærte som både kunne nedvurderes og undervurderes: "Dreierne anså seg som bedre enn filerne (...). Platearbeidet ble ikke betraktet som et fag av andre jernarbeidere (...) Platearbeiderne syntes på sin side at jobben deres krevde mer enn for eksempel borere, som hadde kort opplæringstid" (ibid:135).

I en diskusjon av begrepet respekt viser Sennett til en tilsvarende tosidighet mellom selvspekt, som ikke trenger å være avhengig av andre, og (sosial) anerkjennelse som den vi finner hos Kjeldstadli. Sennett bruker sine egne erfaringer som ung, lovende cellist: Etter år med øving og hardt arbeid, klarte han endelig å få til "an act of bodily mastery every cellist must acquire" (Sennett 2003:14). Gjennom en finstemt bruk av albue, håndledd, hånd og fingre traff han tonen med vibrato. Dermed kunne han endelig oppnå anerkjennelse som musiker, samtidig som han opplevde en tilfredsstillende glede som ikke var avhengig av andre:

And (...) this event has two sides; the respect one earns from others for doing something well, and the act of exploring how to do something. There's satisfaction in that – by constructing an accurate, free sound I experienced a profound pleasure in and for itself, and a sense of self-worth which didn't depend on others (Sennett 2003:14).

Sennett trekker selv en sammenlikning til fagarbeidet:

Craftmanship broadly understood means the desire to do something well for its own sake. All human beings want the satisfaction of doing something well and want to believe in what they do (Sennett 2006: 194).

I begge disse beskrivelsene av arbeidsglede kan vi gjenfinne elementer av autotelisk mening, som vi derfor vil hevde ikke kan reserveres for en bestemt form for kunnskapsarbeid i "det nye arbeidslivet". Samtidig fører understrekningen av den sosiale anerkjennelsen til at selvrealiseringsdimensjonen også her får en annen betydning enn den selvcentrerte selvrealiseringen til Frønes og Brusland.

Vektleggingen av gleden ved arbeidet, og en rent kroppslig erfaring som grunnlag for en opplevelse av arbeidet som meningsfullt, finner vi også igjen i Inger Bjørnhaugs analyse av arbeidets betydning for arbeiderne ved Mesna Kartonfabrikk på Lillehammer i etterkrigstida (1996).

Arbeid og mening(sløshet) som kroppslig erfaring

På "Kartongen" fantes verken (sofistikerte) musikere, (ettertraktete) håndverkere eller (stolte) fagarbeidere, men ufaglærte spesialarbeidere i en bransje som ga lav status og lav lønn, og der en skulle forvente at arbeidet var styrt av maskinene og der den avgjørende produksjonskunnskapen skulle ligge hos arbeidsledelsen. Bjørnhaug streker imidlertid opp et ganske annet bilde. Nedslitte maskiner og en uoversiktlig produksjonsprosess, gjorde sitt til at arbeidernes maskinkunnskap og erfaringsbaserte forståelse for arbeidsprosessene ble en avgjørende forutsetning for at det i det hele tatt lot seg gjøre å produsere kartong ved fabrikk.

Arbeiderne på Mesna var i etterkrigstiden preget av en felles erfaringsbakgrunn fra underklassen på landsbygda som la grunnlag for deres habitus: "trange kår og hardt arbeid, men også likeverd, fellesskap og gjensidig hjelp; mangelen på alternativer når det gjelder utdanning og arbeid" (ibid:675). Samtidig brakte arbeiderne med seg en "positiv kroppslig holdning til arbeidet" (ibid:672). "Det dreier seg om arbeid som fysisk utfoldelse, der hva som er krevet og forventet ikke utgjør noen viktig grense". Dermed tok "arbeiderne (...) på seg oppgaver de ikke var tiltenkt og ikke ble belønnet for". Det var med andre ord ikke en samfunnsmessig plikt eller en lojalitet overfor bedriften som motiverte arbeiderne.

På den andre siden kunne arbeiderne framstå som uberegnelige og sta, særlig når det kom til spørsmål som angikk tidsbruken (ibid:669). Den positive kroppslige holdningen til arbeidet var avhengig av at arbeidskroppen hadde en viss kontroll over arbeidsutførelsen. Utover på seksti- og syttitallet, ble denne arbeidskulturen utfordret ved at ledelsen satte opp maskintempoet, og ved at arbeiderne og fagforeningen ble innnevnt i en klarere lønnsarbeiderlogikk; de begynte å bytte tid mot lønn og frasa seg mer av kontrollen over arbeidsprosessen. På syttitallet ble dessuten rekrutteringsgrunnlaget endret, og det ble en stadig høyere turnover. Det er nærliggende å trekke den konklusjon at verken det konkrete fysiske arbeidet eller arbeidsplassen lenger ble oppfattet som like meningsfullt. Det finnes da også en annen framstilling av arbeidet på Mesna Kartong på syttitallet, skrevet med utgangspunkt i en arbeider med annen habitus:

Sant å si var det gudsjammerlig kjedelig å stå ved KM II formiddag ut og formiddag inn, natt ut og natt inn, år ut og år inn. Og når det ikke var kjedsommeligheten som rei deg, så var det enda verre, for da var det slitet som kalte på deg, og bød deg tunge, grisetete løft for sterkt redusert betaling. Men best husker jeg monotonien. Ennå drømmer jeg om natta om den helvetes banen, hvorpå den evinnelige tynne slimete hvite suppa glir, og som du glaner på, med sterkt redusert humør, for å se om det glir slik det skal gli, drar nå og da i spaken, glaner og glaner, ennå i dag drømmer jeg om dette, støyen og banen, heten og sylindrene, hele natta til ende, åtte timer hver natt, ikke hver natt, jeg har da mine friskift jeg som alle andre, men nokså mange netter, før jeg endelig våkner og fyker bort til vinduet, hvor det er lys dag, og jeg kan fastslå at jeg stadig er på frifot (...) (Solstad 2000:290-291).

Denne fortellingen, lagt i munnen på Dag Solstads romanfigur Fjord, kan leses som et skjønnlitterært uttrykk for fremmedgjøringstesen til Marx. Men dette var en tankemodell som hadde stor gjennomslagskraft også i arbeidssosiologien på syttitallet, og som det ble forsøkt ført empirisk belegg for. I 1974 utga Harry Braverman sin meget omtalte bok "Labor and monopoly capital", med den talende undertittelen "the degradation of work in the twentieth century" (1974). Ifølge Braverman fulgte industrikapitalismen en tvingende utviklingslogikk som systematisk skilte planlegging av arbeidet fra utførelsen og overførte kontrollen over arbeidsprosessen fra arbeiderne til ledelsen. Dermed ble arbeidet tømt for meningsinnhold.

Bravermans tese ble imidlertid imøtegått ved at det ble vist til at det ikke var empirisk mulig å finne belegg for slike entydige utviklingsløp. Olav Kornes viste blant annet til at Braverman "undervurderer de sosiale krefter og prosesser som – paradoksalt nok nettopp settes i sving straks virkeligheten begynner å oppvise de trekk som tesene forutsier" (Korsnes 1982:600). Og i dag ser vi at fortellinger om "epokalyptiske" brudd, som ikke minst Sennett postulerer, blir kritisert for å dramatisere "present changes by making a contrast to a stable past" (Jensen og Westenholz 2004: 2).

Historiene fra Mesna Kartong kan leses som et eksempel på en klassisk degraderings- og fremmedgjøringstese knyttet til industrisamfunnet. På grunn av spesielle lokale forhold klarer arbeiderne en periode å beholde kontrollen over arbeidet, før de så å si blir innhentet av historiens tvang. Men lest på en mindre deterministisk måte, gir historiene fra både "de moderne" kunnskapsbedriftene og fra Mo i Rana, Kværner og Mesna et inntak til å studere ulike meningsdimensjoner ved arbeidet som ikke er tids- og stedsavhengige.

Oppsummerende refleksjoner

I denne artikkelen har vi analysert hvordan ulike meningsdimensjoner ved arbeidsbegrepet er blitt brukt i politiske debatter som førte fram til en lovfesting av et normativt ideal om "en meningsfull arbeidssituasjon i et inkluderende arbeidsliv". Fra syttitallet til i dag er det et gjennomgående trekk at arbeid er blitt tillagt mening både langs en "verdiskapningsdimensjon", en "sosial dimensjon" og en "selvrealiseringsdimensjon". I løpet av denne perioden har imidlertid både forståelsen av dimensjonene og vektleggingen av dem endret seg. På syttitallet skulle forholdene legges til rette for en arbeidssituasjon som skulle sikre sosiale fellesskap og la arbeidstakerne realisere sine grunnleggende (psykologiske) behov. Den underliggende ideen var at en slik organisering av arbeidet ville hindre fremmedgjøring og dermed øke produktiviteten og verdiskapningen. Fra begynnelsen av nittitallet skjedde det en forskyving mot at arbeid først og fremst ble forstått som en samfunnsøkonomisk forutsetning for velferdsstaten og en bedriftsøkonomisk forutsetning for et produktivt næringsliv. Gjennom "arbeidslinjen" ble det samtidig forutsatt at arbeidstakerne opplevde den samfunnsmessig plikten til å delta i verdiskapningen som meningsfull. Fortsatt ble imidlertid arbeidsplassen sett på som den viktigste arena for sosialisering og sosialt fellesskap, og arbeidet ble ansett som den primære kilde til selvrealisering. Og i Arbeidsmiljøloven av 2006 ble arbeidstakervernet videreført som en overordnet målsetting. Sandmanutvalgets påpekning av at trekk ved "det nye arbeidslivet" kunne undergrave arbeidsplassens sentrale meningsgivende posisjon, fikk likevel ikke konsekvenser for IA-avtalene. Tiltakene for "et inkluderende arbeidsliv" ble rettet mot å holde den enkelte i arbeid ved å senke sykefraværet og antallet uføretrygdete. Ved å være inkludert i arbeidslivet, ville en samtidig være sikret et meningsfylt liv. Det er derfor vår påstand at arbeidets sosiale og selvrealiserende dimensjoner ble tatt for gitt og redusert til politiske virkemidler for økt verdiskapning.

Gjennom drøftingen av de kvalitative sosiologenes analyser av "det moderne kunnskapsarbeidet" har vi vist at forskerne ved å problematisere "den sosiale dimensjonen" og "selvrealiseringsdimensjonen" har kunnet nyansere og utfordre det bildet som skapes i de politiske dokumentene. Selv om arbeidsplassen oppfattes som en meningsfull sosial arena og arbeidet fører til en realisering av individenes livsmuligheter, kan arbeidet bli "grenseløst" og familien kan utgjøre et konkurrerende meningsbærende livsprosjekt. Den nåværende politikken for et inkluderende arbeidsliv, som ensidig er rettet mot

å holde folk i arbeid, tar ikke hensyn til denne problematikken og er dermed ikke tilpasset utfordringene i det "moderne kunnskapsarbeidet". Samtidig understreker de sosiologiske studiene at arbeidstakernes selvrealiseringsprosjekter, også i det "nye arbeidslivet", er forankret i sosiale relasjoner og avhengig av sosial anerkjennelse, men denne anerkjennelsen er ikke knyttet til en samfunnsmessig pliktfølelse, men til lojalitetsbånd til arbeidsgiver, kolleger og/eller familie.

Våre utvalgte historiske studier har vist at det er lite fruktbart å etablere et skarpt analytisk skille mellom "det gamle" og "det nye arbeidslivet" når det gjelder forståelsen av arbeidsbegrepets ulike meningsdimensjoner. Forskjellige typer arbeid, om det nå er kunnskapsarbeid, kvalifiserte fagarbeid, eller lavstatusarbeid uten krav til formelle kvalifikasjoner i så vel "det gamle" som "det nye" arbeidslivet, *kan* gi meningsbærende opplevelse av både glede, stolthet, respekt og anerkjennelse. Men arbeidet *kan* også oppleves som tomt for innhold og dermed for mening. Vi vil hevde at det oppstår et politisk problem når myndighetene etablerer tilsynelatende gitte sammenhenger mellom arbeid og mening uten at tiltakene tilpasses det brede spektret av arbeidssituasjoner som arbeidstakerne lever sine arbeidsliv innenfor. Samtidig oppstår det et analytisk problem når forskere knytter innholdet i arbeidsbegrepets meningsdimensjoner til ahistoriske dikotomier mellom det gamle og det nye, eller mellom tradisjonelle og postindustrielle verdier. Det er et empirisk spørsmål hvilke dimensjoner som har preget ulike deler av arbeidslivet, både før og nå. Derfor trenger vi et flerdimensjonalt arbeidsbegrep for å studere meningen med (arbeids)livet både i "moderne" kunnskapsbedrifter og "tradisjonelle" industribedrifter.

Noter

1. Takk til "Bjørnsonseminaret" for beinhard kritikk og til Lars Klemsdal, Sissel Rosland, Trond Erlien og Sosiologi i dag sine anonyme konsulenter for meget konstruktive innspill.
2. Analysene av inkluderende arbeidsliv som begrep og tiltak er basert på Harald Stokkedal Bokns masteroppgave i historie (2008).
3. Lovendringene påla leger å gi en funksjonsvurdering når de skrev ut sykemeldinger (Ot. prp. nr. 29 (2001-02)) og innførte tidsbegrenset uføretrygd (Ot. prp. nr. 102 (2001-02)).

Litteratur

- Bjørnhaug, I. (1996) *Mesna Kartonfabrikk A/S 1945–1980. Arbeidets betydning og arbeidernes holdninger til arbeid og bedrift*. Bergen: AHS-serie A 1996–1
- Bjørnson, Ø. (1997) Perspektiver på arbeidsmiljøets historie. *Arbeiderhistorie* 1997
- Bokn, H.S. (2008) "Arbeid adler mannen". *Inkluderende arbeidsliv som begrep og tiltak*. Masteroppgave i historie. Institutt for Arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap. Universitetet i Bergen
- Børve, H.E. og E. Kvande (2007) "Tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon," s. 107–128. I: E. Kvande og B. Rasmussen (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradoкса i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Braverman, H. (1974) *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press
- Csikszentmihalyi, M. (1997) *Finding flow : the psychology of engagement with everyday life*. New York: BasicBooks
- Frønes, I. og R. Brusdal (2000) *På sporet av den nye tid. Kulturelle varsler for en nær framtid*. Bergen: Fagbokforlaget
- Grimsmo, A. og A.I. Hilsen (2000) *Arbeidsmiljø og omstilling*. AFI-skriftserie bind 7. Oslo: AFI
- Heiret, J. (2003a) "Samarbeid og statlig styring 1945–1977," s. 109–176. I: J. Heiret m.fl. *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettlig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget
- Heiret, J. (2003b) "Et nasjonalt system i en internasjonal verden 1978–2003" s. 177–245. I: J. Heiret m.fl. *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettlig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget
- Heiret, J. (2007) "Arbeidslivsrelasjoner på norsk – mellom sosial ingeniørkunst og kritisk forståelse," s. 91–126. I: J. Hjelbrekke m.fl. (re.) *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Oslo: Unipub
- Hagen, K. (2006) *Avtalen om et inkluderende arbeidsliv. En ny metode for sosialpolitisk endring?* Oslo: BI-rapport
- Håpnes, T. og B. Rasmussen (2007) "Familievennlige kunnskapsbedrifter: Fleksible versus byråkratiske organisasjonsformer?" s. 146–167. I: E. Kvande og B. Rasmussen (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradoкса i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Håpnes, T. og B. Rasmussen (2008) Postbyråkratiske organisasjoner – et in-

- kluderende arbeidsliv? *Tidsskrift for Velferdsforskning* 1, 34–48
- Jensen, R.S. (2003) Fra arbeid som inntektskilde til arbeid som mening – hvilke verdier er viktige i det ”nye” arbeidslivet? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2003
- Jensen, T.E. og A. Westenholtz (2004) *Identity in the Age of the New Economy. Life in Temporary and Scattered Work Practices*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing
- Kjeldstadli, K. (1989) *Jerntid. Fabrikkssystem og arbeidere ved Christiania Spigerverk og Kværner Brug fra om lag 1890 til 1940*. Oslo: Pax forlag
- Korsnes, O. (1982) Bravermanisme og Bravermani – diagnose og forslag til terapi. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 5–6, 597–608
- Kvande, E. og B. Rasmussen (2007) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Marx, K. (1973) ”Det fremmedgjorte arbeid (fra økonomisk-filosofiske skrifter 1844),” s. 18–32. I: K. Marx *Marx i ett bind*. Oslo: Pax forlag
- Offe, C. (1985) ”Work: The key sociological category,” s. 129–150. I: C. Offe: *Disorganized Capitalism*. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press
- Sennett, R. (2001) *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Sennett, R. (2003) *Respect. The formation of Character in a World of Inequality*. London: Penguin Books
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*. New Haven & London: Yale University Press
- Slottemo, H.G. (2003) *Fabrikkarbeider, far og forsørger. Menn og mannlighet ved koksverket i Mo i Rana 1950–1980*. Trondheim: Nr. 41 i Skriftserie fra Institutt for historie og klassiske fag, NTNU
- Solstad, D. (1987) *Roman 1987*. Oslo: Oktober forlag
- Aarseth, H. (2007) ”Optimalisering på alle livsområder? Likestilt familieviv i ny økonomi,” s. 59–80. I: E. Kvande og B. Rasmussen (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget

Sammendrag

I denne artikkelen undersøker Heiret og Bokn hva som fører til at arbeid oppleves som meningsfullt. Dessuten reises spørsmålet om vi i dag står overfor et

tidsskille i arbeidslivshistorien ved at "det moderne kunnskapsarbeidet" gir andre opplevelser av mening som må studeres med andre begreper enn "det tradisjonelle industriarbeidet". Forfatterne analyserer hvordan ulike meningsdimensjoner ved arbeidsbegrepet er blitt brukt og forstått i sentrale norske arbeidslivspolitiske debatter og i utvalgte sosiologiske og arbeidslivshistoriske studier. For å gjøre dette skiller de mellom en "verdiskapningsdimensjon", en "sosial dimensjon" og en "selvrealiseringsdimensjon". Gjennom en argumentasjons- og begrepsanalyse av debattene som førte til en lov- og avtalefesting av "et inkluderende arbeidsliv" på 2000-tallet, finner forfatterne at det har skjedd et skifte mot en mer ensidig vektlegging av verdiskapning. Forfatterne drøfter så hvilke meningsdimensjoner som utvalgte sosiologiske studier tillegger "det moderne kunnskapsarbeidet" og finner at sosiologene nyanserer og utfordrer den politiske forståelsen av "det nye arbeidslivet" som arena for sosiale felleskap og selvrealisering. Gjennom analysen av arbeidslivshistoriske studier viser forfatterne at et skarpt skille mellom "moderne" og "tradisjonelt" arbeidsliv kan føre til at relevante forståelser av både "det gamle" og "det nye" arbeidet blir oversett.