

Ingar Kaldal

Det gode arbeid og de gode arbeidere – om normer og verdier i arbeidslivet som historisk tema ¹

Mye ny historieskriving gjør at vi i dag vet mer enn før om arbeid og arbeidsfolk i fortida. Men hva er det vi vet mer om, og hva vet vi ikke fullt så mye mer om? I den arbeidslivshistoriske forskningen som har vokst fram siden 1980 er mye energi blitt brukt på å finne ut om ulike grupper arbeidere er blitt dekkvalifisert eller ikke under kapitalismen. Det er viktig, blant annet fordi kvalifikasjoner er et grunnlag for makt, men det er bare ett av flere. Og det spørs hvor langt en kommer med å vite hvor mye makt og “maktressurser” ulike grupper har hatt til å få sin vilje igjennom, hvis vi ikke også vet *hva de ville*. For heller ikke blant arbeidsfolk har viljen eller interessen vært én, enkel eller entydig.

I arbeidsliv som annet liv har det folk er ute etter, å gjøre med vaner, verdier og normer - som får en til å handle som en gjør fordi det blir sett som naturlig eller rett, eller fordi det blir godtatt eller verdsatt. Ofte er det vanskelig å skille normer og verdier fra *interesser* (hvem har tydeligere vært forvaltere av normer og verdier enn det vi kaller “interesseorganisasjoner”). Med *norm* kan det i denne sammenhengen være fruktbart å mene noe slikt som uformell og sosial regel, rettesnor eller målestokk for hvordan en bør handle og te seg, og for hva som er verdt noe. Normer skiller seg fra *lover* og skrevne regler og avtaler blant annet ved at de siste er formalisert. Videre kan en skille normer fra *vaner*, som i mindre grad er tema for sanksjoner. De kan endres mer umerkelig. Kanskje sitter vanene mer i ryggmargen, og normene mer i hodet, der de nyter en mer eller mindre bevisst tilværelse.

Mye i folks liv er orientert mot *verdier*, det en ser som positivt, fint, rett og godt. Når stikkordene her er “det gode arbeid” (for ikke å si “det gode liv” i arbeidet) og “de gode arbeidere”, kunne en ha grepet det an på flere måter, f.eks. idéhistorisk: først fra adelens syn på arbeidet som noe for

*Motstående side:
Arbeidslag på vei ned i
gruva i Sulitjelma. Bildet
er antakelig tatt en gang
på 1950-tallet.*

mindreverdige mennesker, til puritanismens oppvurdering av arbeidet som noe en gjorde i kjærlighet til Gud og sin neste. Opplysningstida førte videre synet på arbeidet som opphøyd, men nå mer ut fra verdslig nytte. Så kom Marx og omskrev læren om arbeidet til frigjøringslære. Også fascis- men hadde sine tanker om at "Arbeit macht frei". Videre ble arbeidet sett mer som noe å frigjøre seg *fra*, ikke *i*. Til det bidro på ulike vis både taylorisme, kommunisme og sosial- demokrati.

Tema her er imidlertid ikke arbeidets plass i politiske idéretninger, men hvordan det er blitt oppfattet først og fremst av dem som utførte det. Blant dem har det vært ulike syn på arbeidslivet, slik det også har variert hva slags arbeid og arbeidere ulike arbeidskjøpere har sett som "gode". Det siste kommer jeg ikke til å gå mye inn på her. Videre er det i en slik sammenheng viktig å ha klart for seg at ikke alle normer og verdier i et arbeidsmiljø handler om selve arbeidet. Og "de gode" blant arbeidskamerater er ikke alltid de som gjør "det gode arbeid". En kan som arbeidskamerat bli verdsatt både som humørspreder og fotballinteressert. Men her skal altså fokus rettes mot arbeidet. Det begrenser søkelyset.

Formålet er ikke å gi noen historiografisk oversikt over feltet, men å reflektere omkring hvordan det kan gripes an i historiske studier: Hva har normer og verdier i arbeidslivet handlet om? Hvordan bør vi gå fram for å analysere dem? Og i hva slags materiale kan vi finne spor etter dem i fortida? Min egen bakgrunn, og nærliggende arsenal å hente eksempler fra, er et avsluttet prosjekt om to papirindustrimiljø i Trøndelag, Follafooss Tresliperi og Ranheim Papirfabrikk.² Men også annen litteratur vil bli trekt inn.

Noe om hva normer og verdier i arbeidslivet har handlet om

Til arbeid har det vært knyttet normer for mange slags forhold. Om innholdet i dem har det ofte vært drakamp. Det kunne ha gjort det aktuelt å dele inn normene og verdiene etter hvem som "har" dem, arbeidere eller ledere, eller ulike yrkesgrupper. Men for å sondere hva slags terreng vi har å gjøre med, har jeg funnet det bedre å gå tematisk fram. Hva har arbeidslivets normer og verdier handlet om? Hva kan det være lurt å se etter når en vil studere dem?

Noe av det første en da gjerne tenker på, er oppfatninger om *innsats, ytelse og disiplin i arbeidet*. I tidlig arbeids-

livssosiologi var en mye opptatt av hvorfor arbeiderne gjorde *motstand* mot krav ovenfra. Det var viktig i sosiologen Sverre Lysgaards bok fra 1961 om "arbeiderkollektivet". Teorien hans sa at når arbeiderne opplevde likhet, nærhet og felles problemer, dannet de et kollektivt forsvarssystem rettet mot bedriften. Denne utpreget sosiologiske teorien har inspirert flere. Jeg kommer tilbake til kritiske merknader til den.

Viktig i "arbeiderkollektivet" var normer for hvor mye en skulle gjøre i arbeidet og ikke. En velkjent slik norm var at en ikke skulle *sprengte akkorden*. Men det fantes flere måter å regulere innsats og byrder på. I prosessindustrien var arbeidsmengden mer eller mindre gitt ut fra tempo og takt i maskineriet. Det gjorde det mindre aktuelt å øke tempoet med akkordbetaling. Her ble det heller mer snakk om *hvor mange arbeidere som trengtes* for å ta unna det som *var* å gjøre på en plass. Også for *det* dannet det seg normer. I papirindustrien ble det sogar tema for forhandling og avtaler. Skaffet ikke ledelsen det antall arbeidere som normer eller avtaler sa, vekte det reaksjoner. Videre bør en huske at normer om arbeidsutførelse ikke bare handlet om tempo, altså hvor mye, men om *hvordan*. Like viktig som å få drive på i sitt "eget tempo" kunne det være å få gjøre ting "på sin egen måte".

Dette handler videre om *forhold til kolleger og overordnede* i arbeidet. I tillegg til indre samhold bygde "arbeiderkollektivet" på normer som sa at en ikke skulle smiske med sjefer, og ikke gå med "en formann i magen". Forhold mellom arbeidere og ledelse er ellers ofte blitt analysert ved hjelp av begrepspar med motstand, protest, kamp på den ene siden og disiplin, aksept, samarbeid på den andre.

Når det gjelder disiplin, må også *forholdet til tida* nevnes. En vanlig oppfatning har vært at tid var mindre viktig for folk før industrien kom. Arbeidet ble mer styrt av oppgavene enn av klokka, og av døgnets og årets, og naturens, svingninger. Men vi vet at på mange bondegårder ble matklokka på fjøstaket tidlig tatt i bruk. Og selv den som "leste" på sola, naturen og kanskje kua når ting skulle gjøres, hadde et forhold til tid - og kan selvsagt ha opplevd den som en knapp ressurs. Det som likevel er sikkert, er at industrialismen gjorde klokka viktigere - og da ikke bare som noe å regulere og disiplinere, men å *måle* arbeidet med. Klokketimer ble en målestokk for hvor mye en hadde arbeidet og hva en hadde rett på i betaling. Og timer og

klokkeslett ble tema for normer og verdier for hva som var rimelig ytelse, punktlighet osv.

Et annet viktig tema har vært *hvem som bør få et arbeide*. Når det gjelder fagarbeid, er det delvis også blitt regulert av formelle regler. I mange yrker har likevel uformelle oppfatninger hatt mye å si for hvem som kunne kalle seg fagfolk, og hvem som burde få adgang til yrket. Og selv i de mest utpreget ufaglærte jobbene kunne det foregå vurderinger blant de vante og erfarne av nybegynnere som kom og "prøvde seg". Blant dem som lasta tremasse som skulle eksporteres, fra kai til båter i Follafoss, var det faktisk arbeiderne selv som avgjorde hvem som skulle tas inn som nye medlemmer i det faste lasterlaget. Først etter at den nye hadde vist hva han dugde til, særlig i den tunge stuvinga ombord i båtene, ble han tatt opp som medlem i lasterforeningen. Og her var det ensbetydende med fast ansettelse.

Historisk viktigere enn kvalifikasjoner og kompetanse har derimot *kjønn* vært for fordeling av arbeid. Hva slags arbeid som har "hørt til" menn og kvinner har ofte vært såpass rotfestet i vaner at det knapt er blitt tematisert. Samtidig har det i noen situasjoner vært tema for både kamp

Sortersalen på Hamang papirfabrikk i 1930-åra. I papirindustrien ble det en tid gjort til avtale at gifte kvinner burde stille etter menn i køen for arbeid, og mange sorterersker på papirfabrikkene fikk høre at de burde tre til side for menn som trengte inntekten bedre.



og formelle vedtak. LO vedtok i 1925 at gifte kvinner burde stille etter menn i køen for arbeid, og i papirindustrien ble det en tid gjort til avtale. Nå gjenspeilte ikke dette så mye oppfatningene om *hva slags* arbeid kvinner og menn skulle ha - vel å merke "i arbeidslivet". Men det henviste kvinnene *utenfor*, til det ikke-lønnede arbeidet. Tiltaket møtte barrierer i bedriftene. For mennene kunne det bety å bli budt "kvinnfolkarbeid". Og for bedriftene var mennene ofte "mindre skikket" til oppgaver som kvinnene kunne godt. Ledelsen på Ranheim Papirfabrikk argumenterte også mot vedtaket med at det ville "medføre økede utgifter" - mennene var dyrere å lønne. Et tiltak basert på bestemte normer og oppfatninger i den mannsdominerte fagbevegelsen støtte her mot andre normer i miljøene både for arbeidsdeling og for lønn etter kjønn.

Et annet viktig spørsmål når det gjelder hvem som burde få et arbeid, har vært *forholdet til bosted og lokal tilhørighet*. I Norge hadde tanken om "heimstedsrett" røtter i gammel fattiglovgivning. De fattige skulle få hjelp der de hadde hørt hjemme, hadde hjemstedsrett, dvs at de måtte ha bodd på stedet en viss tid. Da arbeidsløsheten skapte trengsel etter 1920, ble lignende tanker aktualisert ved fordeling av arbeid. På et moderne aluminiumsfabrikksted som Høyanger klaget folk stadig på at det fantes arbeidere ved verket som hørte til i andre kommuner.³ Og i Follafoss verget sliperiarbeiderne arbeidet på stedet for sine sønner. Dermed har vi såvidt også nevnt enda en variant: oppfatninger om *arv av arbeid* - som slett ikke ble borte med industrialismen. Andre viktige normer for fordeling av arbeid har handlet om *ansiennitet* og *alder*. Det gjaldt særlig ved "opptrykk" til "bedre" arbeid.

Nært slike spørsmål står også spørsmål om *tilknytning til arbeid*. "Fast arbeid" var lenge forbeholdt spesielle grupper - før fagorganisasjonen gjorde det til sentral sak å fremme for medlemmene sine, og før arbeidsgiverne fikk behov for å binde folk fastere til seg på grunn av stramt arbeidsmarked. Mange papirarbeidere har fortalt meg at etter krigen fikk de plutselig høre, uten å spørre, at de var fast ansatt. Etter hvert ble tilknytning til arbeid tema for lover som ga vern mot usaklige oppsigelser.⁴ Men også dette temaet har i stor grad levd sitt eget liv i arbeidslivets uformelle oppfatninger. I noen grupper har en løs tilknytning til arbeidet vært bortimot en leveregel. Edvard Bull kom fram til at 1800-tallets ufaglærte løsarbeidere måtte ha sett det å ikke binde

seg til en fast arbeidsplass, som del av et eget frihetsbegrep.⁵ Samtidig var flytting vanlig blant håndverkere. Og den skikken ble noen steder ført videre av moderne fagarbeidere som gjorde "runddansen" mellom bedriftene til strategi for å skaffe seg bedre lønn. Men som en jernarbeider i Kristiania sa: "Det var ikke bare et lønningsspørsmål, det var trang til å komme ut og lære andre metoder at arbeide paa. Man blir mere erfaren, og selvstendig og føler seg fri ved at bytte plater i de unge år".⁶ En gruppe som det derimot lå nært for å se fast arbeid som et svært viktig gode, var ufaglærte arbeidere på ensidige industristeder. Det preget mye av livet både i Follafoss og på Ranheim, særlig fra da mange slo seg ned med familie, og etter hvert eget hus. Blant ulike grupper ufaglærte finner en altså utpregede eksempler både på "løs-" og "fastarbeiderkulturer". Men også for dem har dette temaet skiftet. På 1960-tallet gjorde bilen og utdanningsamfunnet det mindre aktuelt å holde på både "heimstedsrett" og fast arbeid akkurat der en bodde eller var vokst opp.

La oss gå videre: I de fleste lønnsarbeidsmiljø gjelder bestemte oppfatninger om *hva som er rimelig lønn* for ulike typer arbeid. Slike normer må ikke blandes sammen med tariffkrav fra fagforeninger, som handlet om strategier og makt i tillegg til normer - på samme måte som normer for "rimelig innsats" ikke må forveksles med det en arbeidsavtale eller et fagforeningsvedtak sier bør utføres i et arbeid. Oppfatninger om "rimelig lønn" henger sammen med mange forhold. Også her kunne mye vært sagt om kjønn som den ofte mest avgjørende dimensjonen.

Så må vi ikke glemme selve *arbeidsbegrepet*. Skiftende syn har sagt *hva som er "arbeid"*, og ikke. Her er mange grenser blitt flyttet i ei tid da mange omsorgs- og oppdragelsesoppgaver er blitt profesjonalisert. En kan også minne om et såpass historisk spesifikt uttrykk om kvinner som det å gå "*ut i arbeid*". Men oppfatninger om hva som er "arbeid", kan også skifte innen en og samme arbeidsplass. Det fikk jeg en anelse om da jeg snakket med gamle arbeidere i "mine" to bedrifter om hvordan arbeidsforholdene ble endret i 1950- og 60-årene. Da opplevde f.eks. lagerarbeidere i Follafoss som alltid hadde trillet tremasseballer på 200 kilo på små håndtriller med to hjul, at de i stedet kunne frakte massen sittende på en motorisert gaffeltruck på fire hjul. Om det nye lagerarbeidet sier en arbeider: "...det var ikke noe arbeid det, vet du". Fra Ranheim lyder det lignende: I dag sitter de bare



på trucker, og "gjør jo ikke noen ting". Både "å arbeide" og "å gjøre noe" var fra gammelt av sett som noe kroppslig. Å sitte hadde før vært noe funksjonærer gjorde, mens det for arbeiderne hadde vært forbundet med det å hvile - eller å sluntre unna.

I en viss sammenheng med arbeidsbegrepet står også synet på *hvilken plass arbeidet skal ha i livet og samfunnet*. Arbeid ble skildt ut til eget "arbeidsliv" med industrialismen. Men også etter det har forholdet mellom arbeid og fritid vært tema for varierende oppfatninger. Det samme gjelder arbeidets betydning i livsløpet, for eksempel for det å bli voksen - og for identitet, oppfatninger om hvem en er. Om arbeidets mer allmenne betydning kan ellers nevnes velkjente normer som det at alle bør "arbeide for sitt levebrød", og at det er "bedre med arbeid enn trygd". Heller ikke slike oppfatninger er hevet over historisk endring. Andre normer og verdier innen samme felt som det kan være interessant å undersøke historisk, er slike som handler om rett til arbeid, og ikke minst: om arbeid som grunnlag for rett til andre goder i et samfunn.

Skiftende tenkemåter har også gjeldt for *hva som er "oppe" og hva som er "nede" i ulike typer arbeid*. Hva blir sett som "opptrykk" og ikke? Det hører til slikt som gjerne

Skorpebryting ved aluminiumsfabrikken i Høyanger, 1959. Skorpen som dannet seg på toppen av elektrolysebadet måtte med jevne mellomrom brytes ned for tilførsel av ny oksyd, et arbeid som tidligere hadde foregått manuelt med spett. At skorpebrytingen ble mekanisert, var den mest fundamentale endringen i ovns-passet i aluminiumsfabrikken siden starten i 1919.

blir tatt for gitt både av arbeidsfolk og av dem som forsker om dem. I mange industribedrifter er det å administrere "oppe", og å produsere "nede" (prøv å si: "oppe på golvet"). Slik er det ikke nødvendigvis over alt - f.eks. i forskningens arbeidsliv på universitetene. "Oppe" og "nede" handler om status, noe som leder oss videre i retning et siste tema det kan være grunn til å oppholde seg litt ved: ære.

På en måte har ære relevans for alle temaer vi har vært innom, fordi det kan være fare for å tape ære for den som bryter en viktig norm. Men noen oppfatninger handler mer direkte og spesielt om *hva som gir ære i et arbeid*. Ære har vært viktig i mye sosialt liv, deriblant arbeidsliv. Finn Olstad mener at "Ære, selvstendighet og menneskeverd var viktigere enn penger da arbeiderne samlet seg til kamp mot kapitalen".⁷

Noen assosierer ord som ære og heder til det å være best, og å bli mester. Men ære kan også betegne det å bli sett som aktverdig, redelig eller skikkelig medlem av et fellesskap. For sosiologen Max Weber var ære grunnleggende knyttet til fellesskap. Han så ære som avgjørende element i sosiale prosesser som skapte en "stand", men også i klassesituasjoner *når de bygde på følelser av sosial samhörighet*.⁸ Slik sett forutsetter ære at en hører til et fellesskap - der flere har samme oppfatning om hva som gir ære. Da står ikke det at en kan få eller miste ære, og kanskje å bli rangert deretter, i motstrid til fellesskap, heller tvert imot. Ære er ikke en ressurs med gitt mengde slik at én får mindre når andre får mer av den. For den som har ære på et felt, er den mer verdt desto mer de som "godkjenner" den, har av ære på det samme feltet selv. Å bli æret av æresløse kan gå på æren løs. På den andre siden kan den som får anledning til å vurdere som æresfullt det andre gjør f.eks. i et arbeid, oppnå å stadfeste sin egen ære på feltet - hvis en ikke kommer i skade for å ære noe åpenbart æresløst.⁹

Om kriminalitet er det blitt hevdet at i samfunn med tette nettverk mellom folk har skamfølelsen, som kan sees som en motpol til ære, ofte virket til å gjeninnlemme i fellesskapet dem som har gjort noe galt og er blitt utstøtt. Slik henger ære sammen med *sosial kontroll*.¹⁰ Hvis normer er "sement i samfunnet", som samfunnsteoretikeren Jon Elster har skrevet, kan ære kanskje bidra til armeringen.¹¹

At fagarbeidere har følt ære ved arbeidet, er kjent. Men også for folk som utførte oppgaver som det ikke krevdes mye kunnskap å ta over som nybegynner, kunne visse sider

ved arbeidet bli tema for ære. I fabrikkene i Follafoss og på Ranheim utførte det store flertallet av arbeidere først og fremst *kroppslig* krevende oppgaver med å hjelpe råstoff og produkt fra ledd til ledd i produksjonsprosessen. Det var mye lemping, skyving, trilling og andre manuelle operasjoner. Også til å mestre slikt kunne det knyttes ære. Den lå ikke nødvendigvis i å vise seg muskelsterk, men i å kunne bruke styrken fornuftig. Rå styrke trengtes av og til, og bragder ble husket. Men det er like gjerne det "raske og lette" som blir trekt fram når flinke arbeidere omtales i minner. Videre var det i papirindustriens fabrikker helst gjennom *praktisk* erfaring en viste seg dugelig, og verdig for eksempel til opprykk. Og mye av arbeidet var her så spesielt og "bedriftsspesifikt" i sitt innhold at det var viktig å ha gjort den erfaringen på stedet, *lokalt*. Kroppslig, praktisk og lokalt er således stikkord jeg har funnet egner seg godt til å karakterisere den bestemte arbeidsæren det her dreide seg om.

Spørsmål om ære i arbeid bør analyseres på måter som får fram det historisk særegne ved den arbeidskulturen det handler om. Analysen blir ahistorisk hvis ære bare blir sett som et tidløst og allmennmenneskelig og kanskje psykologisk behov.¹² I det følgende skal vi se enda litt mer på hva slags begreper som kan trenges når en skriver om normer og verdier i arbeidslivet.

Det flertydige, mangfoldige og sammenvevde

I sin studie av gruvearbeidere på Stord gjorde historikeren Øyvind Bjørnson "arbeiderkollektivet" til et sentralt begrep. Samtidig kritiserte han Sverre Lysgaard som hadde skapt begrepet, for ikke å drøfte "relasjonene mellom ulike arbeidergrupper ut fra deres stilling i arbeidsprosessen", og for å framstille arbeiderkollektivet "som en blokk som står overfor en annen blokk - det teknisk økonomiske system".¹³ Vi skal her se på flere grunner til å omgås både "arbeiderkollektivet" og andre vanlige begreper forsiktig og kritisk.

Også papirarbeidere holdt ofte sammen mot sjefer. Samtidig får en høre at de kunne "stå på" mer enn de måtte - selv når de arbeidet for timelønn. Mye tyder på at det fantes oppfatninger blant dem som sa at en skulle like å stå på, og at det hørte med i et positivt selvbilde som kroppsarbeidere. Et annet eksempel: Når skogsarbeidere ofte konkurrerte hardt seg imellom om å få til mest mulig i arbeidet, ligger det nær å tolke det som en strategi for å tjene mest mulig

penger, for de hadde akkordlønn. Etnologen Ella Johansson som har studert svensk skogsarbeiderkultur, finner en annen tolkning mer rimelig: "Jag tror at det främst måste ses som en del av en strävan efter respektabilitet hos medlemmarna i en maktlös och exploaterat grupp".¹⁴

I følge den engelske forskeren Paul Willis er et vanlig trekk ved kulturen på et fabrikkgolv at uansett undertrykking og dårlige forhold så ser folk gjerne etter en mening med det de gjør. De søker moro og opplevelse og prøver ut muligheter. Det arbeidere mener og gjør, er ikke bare refleks av underordning, men også uttrykk for behov for respekt. Mens teorien om "arbeiderkollektivet" handler om motstand, finnes det i Willis' "fabrikkgolvkultur" mer både - og. Like gjerne som at arbeidernes behov for mening i arbeidet har ført til motstand, kan den ha fått dem til å oppfylle de kravene de har møtt.¹⁵ Viktige verdier blant arbeidsfolk har også sagt at en skal være virksom, produktiv og effektiv. Videre kan de av og til ha gått inn for å få en produksjon til å gå så glatt at de kunne tenke på noe annet mens den pågikk. I det siste ligger en slags distansering, men uten at det innebar å holde igjen på innsatsen.

Manuell fylling og frakt av papirsekker med kalksalpeter ved Norsk Hydros fabrikk på Herøya i Porsgrunn, sist i 1940-åra.



Dette er sider ved arbeiderkulturen som den tyske historikeren Alf Lüdtke har vært mye opptatt av. Med begrepet "Eigensinn" fokuserer han bl.a. på behovet for å distansere seg (ordet kan oversettes både til egenrådighet og til "egenmening", den mening en selv finner med noe). Han ser ut til å legge noe mindre vekt enn Willis på aktiv involvering. Samtidig presiserer Lüdtke sterkt at "Eigensinn" ikke må forveksles med motstand.¹⁶ Å handle etter sitt eget "sinn" kan være så mangt, det betyr ikke nødvendigvis å vegre seg mot å gjøre arbeidet. I analyser av folks forhold til arbeid og bedrift innebærer både "distansering" og "involvering" viktige nyanser i forhold til vanlige begrepspar som protest-aksept, motstand-samarbeid osv.

Wolfgang Kaschuba, en tysk etnolog, har pekt på at det arbeiderne på et fabrikkgolv har gjort av "Eigensinn", kan ha flere dimensjoner: Det kan gå ut på å leve på avstand fra arbeidsreglement og foreskrevet arbeidsmoral. Men det kan også gå ut på å teste hva en er god for kroppslig og sosialt - for seg selv og for kollegaene. For det tredje kan det handle om sosial bekreftelse. At de andre "spiller med", kan signalisere nærhet og solidaritet, at en lever sammen og blir "sammen-svettet" i arbeidet.¹⁷ Slik kan samhold uttrykkes gjennom felles ståpåinnsats såvel som i motstand.

Det er flere måter å forholde seg på i arbeidslivets verden enn protest eller aksept. En kan også slutte, og flytte. Eller en kan finne seg sin egen tid og sine egne "rom", sin egen "luft å puste i", i hverdagen.¹⁸ Å holde ut og "å leve med" er ikke det samme som å slutte seg til eller å godta. En kan unngå krangel uten at det innebærer tilslutning, aksept eller enighet. Fred og samarbeid trenger ikke bety underdanig tilpasning. Og når det gjelder arbeidet, kan en se det som slit og tilfredsstillelse på samme tid. I det ligger ikke nødvendigvis en motsetning, men like gjerne en sammenheng -som ikke bør bli borte i arbeidslivshistorien.¹⁹ Ofte er det i stedet for todelte enten-eller-alternativer snakk om blandinger av flere måter å tenke og te seg på, "flertydig og samtidig", som Alf Lüdtke sier.²⁰

Ovenfor er nevnt omkring ti temaer som normer og verdier i arbeidslivet kan handle om, og det er ingen uttømmende liste. Slik jeg her har problematisert spørsmål om bl.a. innsats og samhold, kunne mye vært trukket fram for å vise mangfold og flertydigheter innen andre av de nevnte feltene. Ikke bare har normer og verdier hver for seg ofte hatt komplekse innhold. I ett og samme arbeidsmiljø var

mange slags normer og verdier gjerne vevd sammen til mangfoldige og flertydige kulturelle forhold. Dette tilsier at mye vesentlig lett faller utenfor synsfeltet hvis analysen gjøres med enkle og entydige *kategorier*. Målet for analysen må ikke være de enkelte normene og verdiene og kategoriseringen av dem, men å gripe veven av oppfatninger og meninger i sin kompleksitet - og ikke minst kontekst: sammenhengen med den verden de har eksistert i. Her kan vi sammenligne det med når vi til daglig *leser* noe: vi er ikke da ute etter setningene, men teksten - og hvordan den henger sammen i seg selv og med omgivelsene. Det betyr ikke å avvise store og almene begreper, men de må kunne fange inn og kaste lys over det historisk spesifikke ved et fenomen eller en prosess.

Her kan det være tid for å kommentere svensk arbeiderkulturdebatt, som i det siste har kretset mye omkring to nøkkelbegreper, "egensinne" og "skötsamhet" (betyr noe slikt som flid, skikkelighet, ordentlighet). En bør kunne tenke seg arbeidere som demonstrerer sin egen "skötsamhet" på en "egensinnig" måte, for eksempel når en erfaren maskinfører i en papirfabrikk demonstrativt "viser" ingeniøren hvordan maskinen kan kjøres bedre - men da slik han selv har lært seg det gjennom erfaring, ikke slik det står i oppskriften til ingeniøren. Under situasjoner fylt av konflikt og strid kan det ligge elementer både av "egensinne" og "skötsamhet" fra arbeidernes side, og det samtidig og sammenvevd.

Begreper som protest-aksept, kamp-samarbeid, uorden-orden og "egensinne"- "skötsamhet" gir også lett inntrykk av en enlinjet og målrettet moderniseringsprosess der det første begrepet betegner det som var før, og det andre det som kom etter en eller annen endringsprosess. Det er ikke vanskelig å finne eksempler på at det som gjerne betegner den "moderne" polen i slike begrepspar, når en undersøker forholdene historisk -passer like godt på det som var før. Mon tro om ikke framveksten av rallarkulturen kan sees om en oppløsning av tidligere ordentlighet til fordel for en ny og "moderne" uordentlighet? Og i de to papirbedriftene jeg har studert, førte flere endringer i 1960-årene til at det som hadde vært en pålitelig sosial orden på 1950-tallet, ble vanskeligere å lite på enn før. Dette betyr ikke bare at retningen i todelte utviklingsbegreper av og til må snus på. Det er heller snakk om at de endringsprosessene det handler om, bør analyseres med begreper som fanger *det historiske*

ved dem. Og arbeidslivets historie har som annen historie vært preget av mangfold, flertydigheter og brudd. Slikt kan ikke reduseres til forstyrrelser eller ufullkommenheter i en utvikling som ellers gikk i *én* entydig retning, og som vi skal fange i *Den* store generaliserte teorien om arbeiderkulturen. I alle arbeidsmiljøer har det utspilt seg *egne* erfaringer, meninger og kulturelle trekk. Samme hvor like eller ulike de kan ha vært, er de historisk *spesifikke*, og det gjelder å gripe dem som *som det*.

Hvor finnes spor etter “det gode arbeid og de gode arbeidere”?

Mange kilder kan si noe om arbeidslivets normer og verdier. Bedriftsarkiver, møteprotokoller og korrespondanse inneholder en del. Noe kommer også fram i sanger, dikt, jubileumshistorikker - som ofte bærer preg av feiring av hva en har stått for av nettopp rett og godt, altså verdier. Jeg skal her reflektere litt rundt tre andre kilder som kan være interessante særlig når stikkordet er “det gode arbeide og de gode arbeidere”: de fanene fagforeningene fikk laget til å markere seg med ved høytidelige anledninger, de minnene en får høre ved å snakke med arbeidsfolk, og for det tredje “hederstekster” som sto i bedriftsavisene når arbeidere ble pensjonert, fylte runde år eller var døde.

Fanene

Når arbeiderne stiftet fagforeninger, var noe av det første de gjorde etterpå, å skaffe foreningen en fane. I det de valgte som motiver på fanene, ligger ofte spor etter hva de satte høyt ved seg selv og sitt arbeid. Nå lot ikke alle selve arbeidet prege sin fane. Landskap og natur var heller ikke uvanlig. Og symboler på styrke, seier, heder, håp, samhold og fest var med: laurbær, eikelauv, gullkanter, fakler, sol som stiger opp fra horisonten, og knyttede, og sammenknyttede, hender. Men på mange faner sto altså et eller annet om arbeidet i sentrum. Det kan uttrykke yrkesstolthet, men også mer enn det.

I en protokoll fra et jernarbeidermøte fra 1900 har Knut Kjeldstadli funnet en diskusjon blant dreierne om hvordan fanen skulle se ut:

“Udkast var kommet fra maleren. Udkast No 3 fik 38 st. Forsiden besluttedes med stor majoritet rød. Bagsiden (som viste jordkloden spent opp i en dreiebenk, KK's merknad) besluttedes

forandret saa der blev to spindler i stedet for en', På møtet i mars ble utkastet til motto diskutert: 'Jordens uret dreies, Lighet er Maalet, Organisation er staalet'. Der kom forslag om å justere det til at uretten jevnes - men til slutt ble det kun 'Lighet er maalet'".²¹

Stoltheten ved å beherske faget, redskapen og maskinen, og ved å kunne forme og endre metallet, ble her koblet til en drøm om å omforme, endre, uretten i verden.

I følge Svein Damslora skjedde det med tida en viss forskyvning i motiver på fanene. De tidligste var preget av håndverkertradisjonen, der redskapene var viktige som identifikasjonsobjekter. Senere ble det vanligere med situasjonsbilder fra arbeidsplassen, landskapet og lokalsam-



Gudinner og allegoriske kvinneskikkelser var, etter tidens smak, mye brukt på faner både i og utenfor arbeiderbevegelsen i de første tiåra etter århundreskiftet. På fagforeningsfanen til vask- og rengjøringskvinnene i Kristiania finner vi derimot to realistiske kvinneskikkelser som viser hva slags arbeid foreningens medlemmer hadde.

funnet der bedriften lå.²² Kanskje kan det sees som tegn på at for arbeidere uten fag ble bedrift, sted og lokalmiljø viktigere å identifisere seg med? Samtidig kan natur og landskap ha uttrykt romantiske følelser for noe ikke-industrielt.²³ Nå var det forresten ikke bare fagarbeidere som brukte arbeidsredskaper til å markere sin identitet. Senere skog- og landarbeiderfaner bar gjerne forbundets symbol: øks, spade og ljå satt sammen til ett merke. Fabrikkarbeidere ser imidlertid ut til å ha vist mer til store maskiner enn til håndredskaper. Sliperiarbeiderforeningen i Folla-foss lot et slipeapparat avbilde på sin fane. Å passe et slipeapparat krevde på ingen måte noen faglære, men slipeapparatene var selve hjertet i produksjonen i en tremassefabrikk. Der ble kvaliteten på massen avgjort, og dermed på en måte resultatet av det felles arbeidet til hele arbeidsstokken. Det kan ha bidratt til å gi slipeapparatet en såpass sentral plass på fanen.²⁴

I fanenes pryd og bilder ligger ofte en kjønnsdimensjon - om ikke alltid like tydelig artikulert som i det velbrukte motivet fra det franske maleriet av Delacroix fra 1830, av en kvinne med nakent bryst som stiger over de falne, med fanen hevet. Dette har bl.a. historikeren Eric Hobsbawn skrevet om.²⁵ Både faner, plakater og skulpturer skapt av og for arbeiderbevegelsen kan fortelle oss noe om hvordan synet på "det kvinnelige" og "mannlige" har variert historisk.

Mye står ugjort når det gjelder å analysere fanene som kilder til normer og verdier. Et problem er selvsagt at fagforeningene vanligvis fikk kunstnere til å lage dem for seg. Og det er ofte vanskelig å vite hvor grundig motivene ble diskutert og påvirket av medlemmene. Men som Knut Kjeldstadli sier, "kunstneren måtte innstille seg på å lage noe som ble godtatt".²⁶ En annen begrensning ligger i at fanene var fagforeningsuttrykk. De skulle skape begeistring for *organisasjonen*. De samme begeistringene og verdiene bør man ikke *ta for gitt* rådde i det daglige arbeidsliv, heller ikke at de menige delte den i tykt og tynt. Hva *de* sto for, finner en trolig ut mer om ved å snakke med dem, selv om det må gjøres i ettertid.

Minnene og historiene

Noe som blir regnet som nokså pålitelig i folks minner, er det de sier om arbeidet og hva det konkret gikk ut på. Men det er ikke tema her: skal en få tak i hva folk har sett som rett,

godt og verdifullt i sine arbeidsliv, er det kanskje like gjerne de "upålitelige" historiene i minnene en bør lytte til.

Fortellinger inneholder myter og overdrivelser. Men en bør ikke ta for gitt at det alltid gjelder mest når de blir fortalt lenge etter at det skjedde. Om glemselen sier flere metodebøker om muntlige kilder at den virker sterkest den første tida etter at noe har hendt, mens det som så sitter igjen, kan bli husket svært lenge. Kanskje kan noe lignende sies om forholdet mellom tid og omdanning fra konkret til "narrativ hendelse" (fortalt hendelse), som den finske historiker Jorma Kalela sier.²⁷ Selv i den mest "samtidige", eller rettere sagt tid-nære, beretning kan form og betydning av en "hendelse" slik den fester seg i erfaringen, nokså raskt ha blitt preget av hvilken versjon det passer den enkelte eller et miljø å ha av den.²⁸ Videre kan avstand i tid mellom det hendte og det fortalte også tenkes å være et gode, fordi visse forhold da kommer bedre fram enn straks etterpå.²⁹ Og det gjelder ikke bare fordi noe blir lettere å snakke *sant* om med åra. Her tenker jeg mer på at selv *myter* kan øke i verdi. Det *at* noe er blitt husket og rotfestet i minnet, kan si noe om *hvor viktig* det er blitt opplevd. Og *i måten* noe huskes på kan det ligge viktige spor etter hvordan det er blitt *erfart*.

Det er gjerne nettopp *erfaringer* som formidles gjennom *historiene* i et minne. Få andre kilder formidler erfaringer

Sjølbevisste og yrkesstolte steinhoggere på Spjærøya, Hvaler, omkring 1910.



bedre. Som den tyske "oral history"-forskeren Lutz Niethammer sier, ligger ofte selve skatten i et fortalt minne nettopp i den "estetiske sammensmeltingen" av saks- og meningsutsagn til "historier".³⁰ Det er i dem en gjerne finner kodene til den kulturen en har å gjøre med. De kan komme fram både i lange fortellings-sekvenser og "nøtteskall-historier". Og da kan nettopp overdrivelsene og mytene være verdifulle.³¹ Etnologen Susanne Lundin har i sin analyse av typografminner vist hvordan det å lage og å fortelle historier om selv de mest legendariske yrkesfeller kan sees som ledd i en gruppes identitetsskaping og "självbespeglng".³²

Det finnes flere eksempler på hvordan historier om det spesielle og utenomvanlige kan inneholde spor etter kultur og normer. Historier blant skogsarbeidere om eiendomsløse, fattige, omvandrende originaler som de "beste arbeidskamerater" og om bønder som dumme, sier noe om sosiale målestokker blant folk i skogen.³³ At det blant jernarbeidere har festnet seg historier om "storsmeder" og "stordreiere" tyder på yrkesstolthet.³⁴ En arbeider fra tremasselageret i Follafoss husket lenge to brødre som små av vekst "danset" bortover golvet med den tohjulede håndtrilla med masseball på 200 kilo. Samme hvor uvanlige de to brødrene egentlig kan ha vært, gir historien et tegn på hva det har ligget ære i å mestre i lageret, selv for dem som mestret arbeidet der uten å bli "mester".

Spor etter normer og verdier kan ligge i historier ikke bare om "den gode", og av og til "mesterlige", arbeider, men også om "den gode sjef". I det flere Follafoss-arbeidere har fortalt om 1950-åras direktør ved sliperiet, har jeg funnet påfallende mye som passer med deres egen identitet. Når de framhever positive sider ved sin sjef, går tre trekk igjen: Han hadde god greie på sliperidrift. Vesentlig i den sammenhengen er at han skal ha vist praktisk interesse for produksjonen, ved for eksempel å klemme massen i fingrene for å vurdere kvaliteten, slik de selv gjorde. Videre blir han framstilt som en som brydde seg om lokalsamfunnet, der de selv hadde følelser av tilhørighet og "heimstedsrett". Det tredje er at han stelte godt med fagforeningen. Det illustreres bl.a. med en historie om da han ba uorganiserte melde seg inn i foreningen. Kildeverdien i slike historier avhenger ikke av om de gir noe representativt bilde av hva direktøren virkelig brukte å gjøre. *Egentlig* ble han aldri særlig lik arbeiderne, verken slik de var som arbeidsfolk, innbyggere i bygda eller fagorganiserte. Men det gjør ikke

noe, for poenget er å se historiene og mytene om den gode direktør som *sosiale konstruksjoner* der arbeiderne har lagt inn farger fra sine egne oppfatninger. Det forteller noe om hvordan de har sett på sitt forhold til direktøren, og om hva de har verdsatt.

Nå handler historier om denne direktøren ikke bare om slikt som gjorde ham “lik oss” i arbeidernes øyne, men også om eksempler på at en satte direktøren på plass, svarte ham beint fram osv. Under begge typer historier kan det anes en trang til å oppleve seg selv som respektabel og fri. Ikke noe av dette *opphevet* underordningen, men det kan ha gjort den lettere å *leve med*. Det hører til “herredømmets flertydighet”³⁵.

Nå kan det innvendes at minner mest sikkert sier noe om oppfatninger på fortellertidspunktet.³⁶ Men verken normer eller myter skapes i øyeblikk. Og når de ligger innbakt i roffestede historier og talemåter, er det rimelig å se dem som uttrykk for langsiktige prosesser. Hvor sikkert en kan trekke slutninger til normer og verdier på bestemte tidspunkter i fortida er alltid problematisk. Men det bør uansett vurderes i hvert tilfelle, og da samme hvor lang eller kort tid som har gått til fikseringen i skrift eller på bånd. Ofte finnes ingen rimelig grunn til at en historie i et minne skal ha oppstått eller fått sin form og innhold først i senere tid. Når en gammel lagerarbeider i Follafoss sier at det å sitte på en truck var “ikke noe arbeid”, skulle lite tale mot å se det som uttrykk for en holdning eller erfaring som stammer fra den gang truckene kom. I slike tilfeller er det fristende å slutte seg til de engelske historikerne Raphael Samuel og Paul Thompson når de sier at myter kan fortelle oss noe om hvordan livet er blitt erfart og oppfattet, og at de ofte kan føre oss nærmere til fortidas “mening” og subjektivitet enn f.eks. de mest møysommelige samlinger av “fact”.³⁷

Hederstekstene - og hva som kan skje når det gamle “gode arbeid og gode arbeidere” møter en ny tid

I prosjektet om arbeidsfolk i Follafoss og på Ranheim har jeg prøvd å dra nytte av tekster fra bedriftsavisene i 1960-årene der motivet nettopp var å hylle arbeid og arbeidere som “gode” - når noen fylte år, sluttet eller døde. Også her er mye å skrelle bort hvis en er ute etter “fakta” om arbeidet. Men selv festtale-myter kan trolig si noe om hvilke normer og verdier et arbeidsmiljø har fostret og dyrket.

Selvsagt var tekstene fulle både av faste genreformuleringer og av skryt og overdrivelser. Forfatterne, som i stor grad var

arbeidere og tillitsmenn, skrev det de visste folk likte. Tekstene kunne neppe bevege seg mye utenom det som ble sett som rett, godt og ærefullt i miljøet. Samtidig var trolig det meste i tråd med verdier som forfatterne og utgiverne av bedriftsavisene ville skulle gjelde for framtida. Altså både formidlet og oppdrog slike tekster.³⁸

I hederstekster om arbeiderne i Follafoss og på Ranheim går flere motiver igjen i tillegg til “det gode arbeidet”, for eksempel at de hadde ofret seg for heimen, og at de dyrket interesser for natur og friluftsliv. Om arbeidet fantes en rekke allmenne godord, som “påpasselig” og “pliktoppfyllende”. Mer spesielt kunne det hete om en at “massens kvalitet lå ham sterkt på hjertet”. Men i tråd med det som preget arbeidsforholdene i slike fabrikker, ble svært få framhevet som innehavere av bestemte yrker eller fag. Desto flere ble rost for evner til å mestre det kroppslige ved arbeidet. Her ble både styrke, teknikk og stil trekt fram - og slitet. Det blir gjerne omtalt på måter som vitner om ære ved å ha mestret og gjennomlevd det, men samtidig som noe det er godt å være kvitt.

Det siste er viktig, for bedriftsavisene og deres hedersskrivning om det gamle kroppsarbeidet kom i gang midt i ei

Grøftarbeidere ved Meråker skole, fotografert i en middagspause omkring 1955. Foran (f.v.) Peder Krogstad og Ole Skallan. Bakenfor står Georg Aas og Ingemann Krogstad.



tid da det samme arbeidet var i ferd med å bli borte. I løpet av 1950- og 60-årene forsvant en etter en av de virkelig tunge løfte- og lempeoppgavene som hadde vært der før. Arbeidet ble både lettere og renere. Vi har alt nevnt hvordan det også ble oppfattet som mindre "arbeid". Men gamle oppfatninger var stridige. Etter at bedriftslegen på Ranheim en gang tidlig på 1960-tallet hadde gått en runde og pekt på at det ikke burde henge gamle skitne klær i arbeidernes garderobeskap, skrev en arbeider i bedriftsavisa at disse klærne ennå kunne være til nytte, dessuten:

"At det forekommer både svettelukt og kanskje også andre dunster av disse klærne og skoene vil jeg ikke benekte. Men det er nå en gang slik at i ditt ansikts sved skal du ete ditt brød".³⁹

Midt oppe i det kulturmøtet dette handlet om, ble det altså skriftfestet og formidlet en mytologi over det gamle arbeidet. Den fantes nok uansett i muntlige former, men gjennom hederstekstene i bedriftsavisa ble de idealiserte bildene gjort til noe som bedrift og arbeidere på sett og vis "eide" sammen. Det har selvsagt på flere punkter preget innholdet. Her fantes for eksempel ikke noe om folk som satte sjefer på plass, slik en kan høre om i arbeidernes egne minner. Innholdet i tekstene kan tolkes som et budskap om hva en burde leve opp til om en ville bli aktet som "den gode" Follafooss- eller Ranheims-arbeideren som de gamle her representerte.

Det som skjedde, ligner ikke så lite på det sosiologen Max Weber har sagt om at en standsære kunne bli usurpert, dvs tilegnet av grupper og krefter som ikke opprinnelig hadde den. Weber nevner pilgrimsfedrene og indianerprinsessen Pocohonthas som eksempler på slike fortids-helter som det i senere tider ble viktig for mange å framstille seg seg som rette etterkommere eller arvtakere av.⁴⁰ Når kroppsarbeidets ekte utøvere nå var i ferd med å forsvinne, framsto de på en måte som "det gode gamle" arbeidets Pocohonthas-figurer, eller fedre, som det ble knyttet en egen mytologi til. Den formidlet videre normer for ære som utgiverne av bedriftsavisa nå ga form og skriftlig manifest til, og som de unge nå ble foreskrevet å leve opp til.

På en måte var det som her skjedde, en slags allianse med fortida som bidro til å omdanne gamle æreskjensler til ny ideologi. Det finnes flere eksempler på lignende prosesser. Gammel paternalisme kunne gjøres til ideologi for nye

maktforhold i moderne brukssamfunn.⁴¹ Da skogsarbeidere i svenske skogsbygder begynte å rive seg løs fra bøndenes herredømme, og “såld seg til penningen”, som det ble sagt, viste bøndene tilbake til en fortidig gullalder med harmonisk paternalisme. Da var det bedre, og slik burde det være.⁴² Om de omfattende endringene som skjedde i kvinnearbeidet på bondegårder i Trøndelag i 1960- og 70-årene, har etnolog Liv Emma Thorsen hevdet at en gammel “arbeidets mentalitet” blant bondekvinnene nå ble gjort til ideologi - som ungvinnene ble møtt med i sitt arbeid.⁴³

I slike tilfeller blir bildet av det fortidige idealisert og fordreid. Og hederstekstene er kilder først og fremst til oppfatninger i den tida de ble skapt i. Men samtidig kunne de vanskelig skapes helt uten hensyn til hva folk ville kjenne igjen fra fortida. Her kan trolig noe lignende sies som om myter og minner:

“The mythical elements in memory, in short, need to be seen both as evidence of the past, and as continuing force in the present”.⁴⁴

Til forskjell fra det som *bare* er oppspinn og blank løgn, står myten i et forhold til det levde livet. Kanskje ligner det røykens forhold til ilden. Vinden kan dra røyken i flere retninger, men den gode røyktolkeren kan alltid fortelle noe om innholdet og omstendighetene ved det som er blitt brent.

Noter

- 1 Artikkelen er en bearbeidet versjon av et hovedinnlegg på det 4. Nordiske arbeiderkulturseminaret i København 24-27.8.1992. Jeg takker deltakere på konferansen, og særlig Antti Metsänkylä, for verdifulle kommentarer.
- 2 For kildereferanser fra Follafoss og Ranheim, viser jeg til avhandlingen *Arbeid og miljø ved Follafoss Tresliperi og Ranheim Papirfabrikk 1920-1970*. Trondheim 1993.
- 3 Martin Byrkjeland. *Bluss. Arbeidarar og fagforening ved Høyanger Verk 1916-1986*. Høyanger 1990, s.224ff.
- 4 En oversikt over den norske utviklingen når det gjelder tilknytninger til arbeid, finnes hos Ståle Seierstad. *Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet. Perspektiver på den historiske utviklingen av arbeidslivet i Norge*. Oslo 1982.
- 5 Edvard Bull. *Arbeiderklassen blir til. Bd 1 av Arbeiderbevegelsens historie*. Oslo 1985. s.319ff.
- 6 Knut Kjeldstadli. *Jerntid. Fabrikssystem og arbeidere ved Christiania Spigerverk og Kværner Brug fra om lag 1890 til 1940*. Oslo 1989 s.245ff (sidatet s.249).
- 7 Finn Olstad. *Arbeiderklassens vekst og fall. Hovedlinjer i 100 års norsk historie*. Oslo 1991 s.46.
- 8 Max Weber. *Makt og byråkrati*, 1971 s.60f.
- 9 For flere refleksjoner om lignende sider ved æren, se Bjørn Horgby. *Långa*

- och korta planeringsperspektiv i arbetarkulturen. I: *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia* 48-49, 1989 s.213f.
- 10 Eva Österberg. Brott och social kontroll i Sverige från medeltid till stormaktstid. Godtycke och grymhet - eller sund förnuft och statskontroll?. I: *Historisk Tidsskrift* 2/1991.
 - 11 Jon Elster. *The Cement of Society. A study of social order*. Cambridge University Press 1989.
 - 12 Jmfr Lars Magnussons kritikk av ahistorisk bruk av "ære" i forskning om händverkere i Lars Magnusson. *Den bråkiga kulturen. Förläggare och smideshantverkare i Eskilstuna 1800-1850*. Vänersborg 1988, s.251ff.
 - 13 Øyvind Bjørnson. *Den nye arbeidsdagen - Bedriftsledelse og arbeidere ved Stordø kiskgruver 1911 - 1940*. AHS Serie A 1987-1. s.222 (note).
 - 14 Ella Johansson. Träslott och timmerkoia. I: Frykman, Löfgren m.fl. *Modärna tider*. Lund 1985. s.437.
 - 15 Paul Willis. Shop floor culture, masculinity and the wage form". I: Clarke, Critcher and Johnson (ed.). *Working Class Culture*. London 1979. s.188.
 - 16 Alf Lüdtke. "Deutsche Qualitätsarbeit", "Spielereien" am Arbeitsplatz und "Fliehen" aus der Fabrik: industrielle Arbeitsprozesse und Arbeiterverhalten un den 1920er Jahren - Aspekte eines offenen Forschungsfeldes. I: Boll, F. (Hg). *Arbeiterkulturen zwischen Alltag und Politik. Beiträge zum europäischen Vergleich in der Zwischenkriegszeit*. Wien 1986. s.172. Jmfr også den svenske arbeiderkulturdebatten der det svenske ordet "egensinne" er blitt et viktig begrep, der som motsats til "skötsamhet" (Franzén, Skarin Frykman og Horgby, alle i: *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia* 48-49.
 - 17 Wolfgang Kaschuba. Volkskultur und Arbeiterkultur als symbolische Ordnungen. I: Lüdtke, A. (Hg). *Alltagsgeschichte*. Frankfurt/New York 1989. s.208.
 - 18 Jmfr Alf Lüdtke (Hg). *Herrschaft als soziale Praxis. Historische und sozial-anthropologische Studien*. Göttingen 1991. s.18 og 49ff.
 - 19 Det har etnolog Liv Emma Thorsen vist i sin studie av bondekvinners arbeid: *Der fleksible kjønn. Mentalitetsendringer i tre generasjoner bondekvinner, 1920-1985*. Institutt for etnologi Oslo 1989 (senere kommet ut som bok i bearbeidet form. Se også Liv Emma Thorsen. Den store historien i den lille historien. I: Brändström, A. og Åkerman, S. (red). *Icke skriftliga källor*. Rapport frå XXI Nordiska historikermötet. Umeå 1991.
 - 20 Lüdtke 1991 s.18.
 - 21 Knut Kjeldstadli 1989 s.131. Bilde av fanen finnes i Svein Damslora. *Vi har gått under faner og flagg*. Et utvalg av arbeiderbevegelsens faner. Utgitt til AOF's jubileum 1931-1981. Oslo 1981. s.49.
 - 22 Damslora 1981 s.8, og eksempler s.109, 129, 175, 177.
 - 23 Eksempler på slike faner finnes i Damslora 1981 s.107 og 175 og i Øivind Vestheim. "Seieren følger våre faner ..." Russerfaner og internasjonal solidaritet. I: *Årbok nr 12. Norsk skogbruksmuseum 1987-1989*. Elverum 1989.
 - 24 Bilde av fanen fra Follafoss fins hos Damslora 1989 s.178.
 - 25 Eric Hobsbawn. Man and Woman in Socialist Iconography. I: *History Workshop*, nr 6 1978.
 - 26 Kjeldstadli 1989 s.131f.
 - 27 Jmfr Kalela 1991 s.74.
 - 28 Flemming Hemmersam. Arbejderautobiografier som folkloristisk kilde. I: Båsk, Metsänkylä, Koskiranta. *Arbetarklassen i samhällets vardag*. Papers on Labour History III. Tredje nordiska arbetarkulturseminariet i Tammerfors 1989. Helsinki 1991. s.41: "...redan första gongen en upplevelse berättas, glider det traditionella in och färger inte bara berättelsen om det som har upplevts, utan också upplevelsen själv".
 - 29 Jmfr Bjarne Hodne. Personlige fortellinger. En tredje innfallsvinkel i studiet av autobiografier. I: *Dugnad* 31, 1988. s.49. som viser at ut fra visse

- problemstillinger kan verdien av en muntlig kilde øke med den tida som går siden det fortalte virkelig hendte.
- 30 Lutz Niethammer og Alexander von Plato (Hg.). "Wir kriegen jetzt andere Zeiten". *Auf der Suche nach der Erfahrung des Volkes in nachfaschistischen Ländern*. Berlin/Bonn 1985 (Bd 3 av LUSIR-prosjektet). s.407.
 - 31 Jmfr flere artikler i Raphael Samuel og Paul Thompson (ed) (1990). *The Myths We Live By*. London/New York 1990.
 - 32 Susanne Lundin. Bokstävorna som skapar världen. I: *Häftan för kritiska studier 1/1991*.
 - 33 Ella Johansson. Pengar är det enda den fattige har". Om norrländska skogsarbetares möte med kapitalismen och det moderna. I: *Arbetets historia 5*. Lund 1992. s.46f.
 - 34 Kjeldstadli 1989 s.134.
 - 35 Jmfr "die Mehrdeutigkeit des Beherrschenseins", hos Lüdtke 1991 s.49.
 - 36 Knut Kjeldstadli (1991). Kan det sies noe nytt om de muntlige kildene? I: *Dugnad 4/1991*. s.42.
 - 37 Samuel og Thompson 1990 s.13.
 - 38 Birgitta Skarin Frykman (1989). Den ekonomiska moralen. Borgerliga fördomar mot arbetarna vid 1800-talets slut. I: Båsk, Metsänkylä, Koskiranta (1991). *Arbetarklassen i samhällets vardag*. Papers on Labour History III. Tredje nordiska arbetarkulturseminariet i Tammerfors 1989. Helsinki 1991.
 - 39 Ranheimsnytt 1 og 2/64.
 - 40 Max Weber 1971. s.62f.
 - 41 Anders Florén. *Kulturbruk. Motstånd och kulturell förändring i tidig-kapitalistisk bergshantering*. Paper på 2. historiska arbetarkulturseminariet på Arbetets Museum i Norrköping 1992. s.15.
 - 42 Ella Johansson. Djävulen i mjølpåsen. Konsumtion, kommodifisering och kosmologi i skogsindustriens tidiga skeden. I: *Häftan för kritiska studier 1993*.
 - 43 Jmfr Thorsen 1989 s.314-325.
 - 44 Samuel og Thompson 1990 s.20.