

tisk opslagsbog, der næsten bør indgå som et naturligt arbejdsredskab på linje med andre opslagsbøger; men den bør på den anden side heller ikke tillægges større betydning end som så.

Charlotte Hamburger
Institut for Statskundskab

Dorthe Pedersen, *Offentlig løn - projekt Forhandlingsøkonomi*, København: Samfundslitteratur, 1993, 236 s., kr. 210,00.

Bogen er en grundig historisk gennemgang, der både afspejler lønudviklingen, forvaltningshistorien og den samfundsmæssige udvikling fra retsstat over velfærdssamfund til forhandlings- og informatiksamfund.

Lønnens organisering ses i relation til den offentlige sektors udvikling og forandring. Netop nu er der opbrud i den lønpolitiske debat, hvilket blandt andet skyldes lønsystemets stivhed, der anses for et problem i forhold til den omstilling, fornyelse, fleksibilitet og effektive ressourceudnyttelse der efterspørges.

Nye idealer kæmper mod årtiers traditioner, og der er et magtspil i gang om organisationernes rolle. Hele forestillingen om den offentlige sektors rolle og opdelingen i et offentligt og privat arbejdsmarked er under opbrud. Der er et nyt syn på den offentlige sektor.

Bogens formål er at beskrive de institutionelle betingelser som lønkampen udspiller sig under. Ved at kende fortiden, forstår man nutiden og kan derved bedre pejle fremtiden.

Tolkningen foregår ud fra en forhandlingsøkonomisk forklaringsramme, der fremstilles på en klar og koncis måde. Forhandlingsøkonomien er kendetegnet ved, at fornyelse ikke sker gennem autoritative indgreb, men via målrettede kampagner og komplicerede forhandlingsspil, der er præget af verbale, diskursive og institutionelle kampe om herredømmet.

Den forhandlingsøkonomiske konsekvens er, at lønforhandlingerne ikke længere kan opfattes som et strategisk spil i klassisk forstand, hvor parterne forholder sig til hinanden som rationelle agenter. Derimod er der en tendens til, at de tre adskilte politikker, forvaltningspolitikken, personalepolitikken og lønpolitikken nu integreres i en fælles strukturpolitisk strategi for omstilling og fornyelse af den offentlige sektor.

Det sætter nye dagsordener for de offentlige lønforhandlinger. Politikere og organisationsfolk tvinges til at tænke i alternative delegations- og indflydelsesformer, idet de eksisterende systemer udfordres af en begyndende mobilisering på decentralt niveau. Påstanden er derfor, at systemets evne til institutionel samordning sættes på prøve.

Decentraliseringen og samfundsudviklingen stiller store krav til den decentrale institution, både med hensyn til medarbejdernes kvalifikationer og den ledelsesmæssige flair. De enkelte løn- og personalekontorer står overfor en stor

tisk opslagsbog, der næsten bør indgå som et naturligt arbejdsredskab på linje med andre opslagsbøger; men den bør på den anden side heller ikke tillægges større betydning end som så.

Charlotte Hamburger
Institut for Statskundskab

Dorthe Pedersen, *Offentlig løn - projekt Forhandlingsøkonomi*, København: Samfundslitteratur, 1993, 236 s., kr. 210,00.

Bogen er en grundig historisk gennemgang, der både afspejler lønudviklingen, forvaltningshistorien og den samfundsmæssige udvikling fra retsstat over velfærdssamfund til forhandlings- og informatiksamfund.

Lønnens organisering ses i relation til den offentlige sektors udvikling og forandring. Netop nu er der opbrud i den lønpolitiske debat, hvilket blandt andet skyldes lønsystemets stivhed, der anses for et problem i forhold til den omstilling, fornyelse, fleksibilitet og effektive ressourceudnyttelse der efterspørges.

Nye idealer kæmper mod årtiers traditioner, og der er et magtspil i gang om organisationernes rolle. Hele forestillingen om den offentlige sektors rolle og opdelingen i et offentligt og privat arbejdsmarked er under opbrud. Der er et nyt syn på den offentlige sektor.

Bogens formål er at beskrive de institutionelle betingelser som lønkampen udspiller sig under. Ved at kende fortiden, forstår man nutiden og kan derved bedre pejle fremtiden.

Tolkningen foregår ud fra en forhandlingsøkonomisk forklaringsramme, der fremstilles på en klar og koncis måde. Forhandlingsøkonomien er kendetegnet ved, at fornyelse ikke sker gennem autoritative indgreb, men via målrettede kampagner og komplicerede forhandlingsspil, der er præget af verbale, diskursive og institutionelle kampe om herredømmet.

Den forhandlingsøkonomiske konsekvens er, at lønforhandlingerne ikke længere kan opfattes som et strategisk spil i klassisk forstand, hvor parterne forholder sig til hinanden som rationelle agenter. Derimod er der en tendens til, at de tre adskilte politikker, forvaltningspolitikken, personalepolitikken og lønpolitikken nu integreres i en fælles strukturpolitisk strategi for omstilling og fornyelse af den offentlige sektor.

Det sætter nye dagsordener for de offentlige lønforhandlinger. Politikere og organisationsfolk tvinges til at tænke i alternative delegations- og indflydelsesformer, idet de eksisterende systemer udfordres af en begyndende mobilisering på decentralt niveau. Påstanden er derfor, at systemets evne til institutionel samordning sættes på prøve.

Decentraliseringen og samfundsudviklingen stiller store krav til den decentrale institution, både med hensyn til medarbejdernes kvalifikationer og den ledelsesmæssige flair. De enkelte løn- og personalekontorer står overfor en stor

udfordring, og det kunne være interessant med en problematisering om det rent faktisk er gearret til at omstille sig. Det kunne være et emne for en empirisk undersøgelse som opfølgning på denne spændende og veldokumenterede gennemgang af lønnens organisering.

Bogen sætter mange tanker i gang og sproget fremstår flydende og klart. Især er der grund til at rose Dorte Pedersen for hendes meget flotte og informative modeller. Desuden er der bogen igennem gode opsamlinger, som den travle med udbytte kan læse. Bogens noteapparat er omfattende og godt, ligesom der er en imponerende litteraturliste.

Alt i alt en god bog der varmt kan anbefales til både teoretikere, studerende og praktikere.

Marianne de Montis
Korsør Kommune

John Coakley (ed.), *The Territorial Management of Ethnic Conflict*, London: FRANK CASS, 1993, 230 s.

De seneste års udvikling i og uden for Europa har med al tydelighed demonstreret, at "national-staterne", som vi kender dem, langt fra udgør historiens slutpunkt. Troen på udbredelsen af de universelle værdier og tabet af "traditionelle identiteter" har vist sig at være alt for simpel: Etniske konflikter er ikke blevet løst gennem nation-building og social udvikling, men er stadig en politisk kraft med en betydelig styrke.

I *The Territorial Management of Ethnic Conflict* præsenterer John Coakley et vigtigt tema i denne problematik, nemlig om territorial regulering har kunnet anvendes som løsning på konflikter mellem etniske grupper. Ved territorial regulering forstår Coakley en politik, der anerkender sub-statslige gruppers territoriale tilknytning og delegerer politisk kompetence til afgrænsede områder. Foruden et indledende teoretisk kapitel belyses dette gennem en række cases: Fra "klassiske", langvarige konflikter i Vesten (Belgien og Canada) til nyligt aktualiserede konflikter i Østeuropa (det tidligere Tjekkoslaviet og Sovjetunionen); fra Asien (Pakistan, Sri Lanka), til Afrika (Kenya, Tanzania) og Mellemøsten (Israel).

Analyserne er opbygget efter et fælles begrebsskema og ud fra ovennævnte problemformulering. De rummer derfor hver to led: en præsentation af casens etniske sammensætning og en analyse af de førte politikker. På grund af denne komparative metodik fremstår bogen som en forholdsvis færdig, gennemredigeret og oversigtlig enhed. Den geografiske spredning og de fundamentalt forskellige betingelser for politisk regulering gør imidlertid konklusionerne svære at drage. Man kunne derfor have ønsket sig et konkluderende kapitel, der samlede trådene op. Kun introduktionens afslutning laver en let sammenkædning af kapitlernes mangfoldighed.