

Den permanente mangel på stabilitet

– nye betingelser for demokratisering af arbejdspladsen

Kurt Aagaard Nielsen

Hovedinteressen i globaliserings-diskussionen har drejet sig om konsekvensvurderinger af den stigende løsrivelse af arbejdet fra en national kontekst, og der har været set både på positive og negative sider af den globale afhængighed. I denne artikel argumenteres for, at det er selve globaliseringsdynamikken som hastighed eller som mangel på stabilitet og tidshorizont, der er problemet. Forfatteren drøfter denne hypotese i lyset af nogle teoretiske tilgange til globalisering af arbejdsliv. Hypotesen understøttes af dele af de generelle sociologiske globaliseringsteorier (Castells, Beck, Baumann), hvorimod den hidtidige empiriske forskning i globalisering mangler en egentlig fokusering på selve globaliseringsprocessens dynamik og fænomenologi.

Med baggrund i erfaringer fra casestudier i udviklingsprocesser konkretiseres den globaliseringskritiske hypotese i retning af de problemer, som ustabiliteten synes at rejse for participations- og demokratiseringsprocesser.

DET BREDE GLOBALISERINGSBEGREB

I vort hverdagsliv har vi mange slags møder med globalisering. Den sætter sig spor i politiske og kulturelle institutioner, og den sætter sig spor i medieverdenen. Fra disse steder henter vi i dag flittigst vore billeder og forståelser af den globaliserede verden. Via medierne rykker hele kloden tæt på os; fremmede kulturer bliver daglig underholdning. I forbruget henter vi produkter fra hele verden. Ja, i praksis er det ofte således, at produkters oprindelse netop er global – mange produkter rummer dele fra helt forskellige hjørner af verden. Via Internettet er det blevet muligt drastisk at afkor-

te den tid, det tager at forbinde afstande – både når det gælder produktion og forbrug. I de politiske og kulturelle institutioner hentes inspirationer fra hele verden.

I virksomhederne står man i forbindelse med mange forskellige verdensdele – enten på leverandørsiden, i form af partnersamarbejde/koncernsamarbejde – eller ganske enkelt i form af, at markedet eller dele af markedet er spredt ud over hele kloden.

Globalisering opfattes i dagligdagen i denne brede betydning: Det lokale i arbejde og fritidsliv støder konstant ind i det fremmede – og det sker i dag så ofte, at det fremmede mister karakter af fremmedhed – det er det, der udtrykkes med metaforen 'den

globale landsby'. På vejen til 'den globale landsby' udfoldes der imidlertid konflikter, og globaliseringsprocessen i denne brede betydning foregår ikke uden sværdslag, nationalistiske reaktioner eller etniske sammenstød. Men som del af den moderne verdens udbredelse er der noget irreversibelt over globalisering.

GLOBALISERING OG UDVIKLING I ARBEJDET

Det er imidlertid ikke disse 'gængse' sider af globaliseringen, som er i fokus i denne artikel. Derimod er det mit ærinde at se på globaliseringsprocessen eller globaliseringens dynamik i en form for 'labour process'-tilgang eksemplificeret ved udviklings- og forandringsprojekter i arbejdslivet. Inspirationen kommer fra involveringer i og læsning af rapporter fra forskellige 'udviklingsprojekter' og ikke fra en bedrevet forskning i globaliseringsprocesser.

Det er en stigende erkendelse hos mange tillidsfolk og almindelige medarbejdere, at udviklingsprojekter i arbejdslivet er en permanent tilstand, og at man ofte befinder sig midt i op til flere af slagsen på samme arbejdsplads. Denne udvikling er kommet for at blive. Den er begrundet i de muligheder, som virksomhederne ser for kvalitetsløft igennem mere 'intelligente' arbejdsorganiseringer. Mange virksomheder og offentlige institutioner forsøger at skabe udviklingsprojekter – oftest med konsulenthjælp. Eksplosionen i virksomheders brug af udviklingskonsulenter er et sigende vidnesbyrd om, at der inden for de seneste 10-15 år er sket en voldsom udvikling på dette felt (Hagedorn-Rasmussen 2003). Der er også sket en stigning i forskeres involvering – som følgeforskere eller aktionsforskere – i virksomheders udviklingsproces – eksempelvis i forbindelse med satspuljen *De menneskelige ressourcer i arbejdslivet*. I Norge og Sverige har der været endnu større forsker-

involvering i store programprojekter. Forskerne vil typisk efterlyse et langt solidt tidsperspektiv som nødvendig forudsætning for at kunne vurdere erfaringerne med nye organisationsformer (se f.eks. Bjørn Gustavsen 2001). I kritiske forskeres optik skal udviklingsprojekter forankres, og det tager tid og fordrer langstrakte forløb.

Hypotesen i nærværende artikel er, at globaliseringen af erhvervslivet er en væsentlig kilde til at denne forudsætning ikke kan holde stik. Ofte sker det at projekter bliver afkortet, løber ud i sandet eller slet ikke bliver sat i gang, fordi der er usikkerhed om virksomhedens eget tidsperspektiv. Hvor ofte hører man ikke en historie om, at en ny fusion eller 'oppe fra-kommende omlægning' har gjort et udviklingsprojekt umuligt; måske er det ikke afblæst, men puttet i en syltekrukke, fordi nye direktører eller nye samarbejdspartnere har affødt et ønske om et andet projekt, som overgriber det, der allerede er i gang. Det kunne give mistanke om, at der en modsætning eller konflikt imellem globalisering (-sdynamik) og udvikling eller demokratisering af arbejdslivet. Og her bruger jeg begreberne 'udvikling' og 'demokratisering' således som disse begreber er søgt defineret af den sociotekniske tradition – altså som betegnelser for stigende direkte medarbejderdeltagelse i forandringsprocesser i virksomhederne.

Denne tilsyneladende tidsstabilitet i virksomhedernes ledelsessignaler er tæt forbundet med globaliseringsprocesser – det forhold, at den lokale virksomheds eller institutions dispositioner er afhængige af betingelser, der ligger langt uden for medarbejdernes egen udsigtshorison. Når afhængighederne bliver globale, bliver de også mangfoldige, og når de bliver mangfoldige, er der en konstant turbulens, dels i ejerskaberne (hyppighed af fusioner og uddivisioneringer), dels i form af hastige ledelsesudskiftninger. Med jævne mellemrum op-

står der behov for nye koalitionskonstruktioner, der lever nogle måneder, indtil der igen bliver reorganiseret i 'et højere ledelseslag'. Mig bekendt findes der ikke systematiske undersøgelser af den historiske udvikling i 'direktørers levetid' i den enkelte virksomhed, men i de senere år har jeg stødt på mange fortællinger om hyppige udskiftninger i ledelsen, som har stoppet eller brudt ind i en udviklingsproces, som blev igangsat af den tidligere ledelse. Denne dynamik bidrager kraftigt til at mange ansatte imødeser nye udviklingsprojekter med en god portion skepsis. Følgende citat fra en lavt placeret leder i en dansk 'globaliseret' virksomhed illustrerer dynamikken:

»Der har jo været købt op, lagt sammen, solgt og fusioneret op til flere gange. Jeg har arbejdet under mange forskellige ledelser og mange forskellige systemer – det har gerne været sådan omkring strategierne, at når en lige er ved at være der, nu ligner det noget, nu er vi i gang med at indføre det nye, og lige som den er ved at være der – lige når det er ved at fungere, så skal vi den anden vej. Jeg har sagt at vores strategi her, det er lige som en harejagt, det er et bevægeligt mål – og det er sjovt«. (Citeret efter Bjerregaard m.fl. 2003).

Om den sidste tilføjelse »og det er sjovt« er ironisk eller skal tages som udtryk for en professionaliseret indstilling til den globale virksomhedstype skal være usagt og er uvæsentligt for nærværende diskussion.

Jeg vil diskutere globaliseringsprocessens dynamik, som den påvirker medarbejdernes muligheder for at deltage i virksomhedsudvikling. Vi har imidlertid her at gøre med et mere dybtstikkende problem end spørgsmålet om, hvilken hastighed globaliseringen skal gennemføres i. Vi har grundlæggende at gøre med et opbrud i begrebet om, hvad en virksomhed eller en virksomhedsorganisation er. Den traditionelle af-

grænsning af en virksomhed/organisation, som ligger til grund for de fleste udviklingsprojekter med medarbejderinddragelse, holder tilsyneladende ikke længere.

Desværre er der endnu ikke særlig megen empiri, der belyser specifikt, hvordan virksomheders globale relationer påvirker demokratiserings- eller udviklingsprocesser i det lokale arbejdsliv, men jeg vil – for at anspore til en sådan forskning – dels forsøge at præcisere, hvad det nye i ejendomsformernes udvikling er, dels præsentere og diskutere nogle mere overordnede teoretiske tilgange til globaliseringen af arbejdslivet og arbejdsprocesserne og forsøge at trække erkendelse ud i forhold til den problemstilling, som er rejst her.

GLOBALISERING OG EJENDOMSFORHOLD – HVAD ER DET NYE?

Bevæger man sig rundt på mellemstore og store danske private arbejdspladser, er der et slående billede, som møder en: Der er næsten altid opbrud i ejerforholdene. Det er ikke kun telekommunikationsområdet eller de nye IT-virksomheder, der har flere fusioner per år – det rækker langt ind i flertallet af danske virksomheder, at de er inde i et omstillingsforløb, som har med nye ejerforhold at gøre. Det er selvfølgelig ikke noget nyt, men hastigheden og 'fremmedheden' tager til i kraft af at mange virksomheder, som tidligere kun opererede nationalt, nu må indstille sig på et egentligt verdensmarked. Derfor er der mange flere mennesker, der møder globaliseringen som usikkerhed og uvidenhed om, hvem der i virkeligheden ejer den arbejdsplads, man arbejder på, og hvilke koncerner der står på spring til at opkøbe, købe sig ind og dermed lægge ny kurs eller helt lukke ned.

Dette træk ved liberalistisk markedsøkonomi har vi ganske vist altid kendt. Men det har altid været oplevet som en kilde til

kritisk bevågenhed hos de ansatte. I dag er disse omstillinger blevet så meget 'hverdag', at man nærmest trækker på skulderen og afventer; det er en del af den *dynamik*, som kendetegner et arbejdsliv i hastig og vedvarende forandring. Man tager for givet, at man dårligt ved hvem der ejer den virksomhed, man arbejder i.

Ejerskifte og global involvering er ofte den form, som dynamikken antager: Nye ejere og samarbejdspartnere afføder, at der indsættes nye ledelser, nye koncepter afprøves – ofte præsenteres de som et kvalitetsløft i virksomheden, men den holder kun få måneder eller år, så starter der en ny proces. Hvordan hænger dette sammen med globaliseringens dynamik? Er den tid, man giver forandringsprocesser, overhovedet forenelig med medarbejderdeltagelse og myndiggørelse af medarbejderne? Hvad er baggrunden for, at globaliseringen efterlader denne tidsintensivering af forandringsprocesserne? I det følgende vil jeg kort opregne internationaliseringens vej til den nuværende globalisering.

Siden anden verdenskrig og Marshallhjælpen har den dominerende tilgang til at forstå forbindelsen imellem international frihandel (økonomisk globalisering) og udviklingen i arbejdslivet været domineret af en grundforestilling om, at frihandel må anses for at være fremmede for den fælles velfærd; men også at der skal udvikles en international faglig solidaritet og aftaler omkring løn og beskæftigelsesforhold.

Koncerner, der opererer transnationalt, eksisterede lang tid før Marshallplaner og har i virkeligheden en blomstringstid omkring 1900-tallet. Som påpeget af Poul Hirst (1997) var de vestlige økonomier i årene op til første verdenskrig betydelig mere globale – både hvad angår handelsforbindelser og koncerners investeringer i andre nationalstater – end i de første 2-3 årtier efter 2. verdenskrig. Poul Hirst forklarer det med, at nationale beskyttelser af handel og produk-

tion var en central del af de nationale velfærdsregimer, der opstod efter første verdenskrig, og at disse synes langt stærkere og mere velkonsoliderede end Marshall politikens efterlysning af mere frihandel og global økonomisk samkvem. Vi kan føre ræsonnementet et skridt videre og med Joachim Hirsch (1992) knytte nationalstaternes forsigtighedspolitik med hensyn til frihandel sammen med et fordistisk akkumulationsregime. De samarbejdsregimer, som bygges op på fordistiske principper, har også en kobling til nationalstaternes politik: En vækstpolitik med afsæt i masseproduktion og stimuleret rationalisering skulle modsvares af 'a-liberale' indrømmelser til lønarbejderne i form af bl.a. en forsigtighed med at åbne grænser for handel og investeringer.

I de vestlige landes fagforeninger går opslutning til denne politik hånd i hånd med forsøg på at skabe faglig international solidaritet dvs. koordination af kampen om løn og arbejdsforhold. De vestlige landes fagforeninger har imidlertid i hele den fordistiske tid haft stort besvær med at skabe et effektivt bolværk imod aggressive globale kapitalister. Fredsløftet på arbejdsmarkedet har generelt svækket mulighederne for at gennemføre nødvendige aktioner og blokeringer, når internationaliseringen efterlader løntryk og tryk på almindelige arbejdsforhold i øvrigt.

Multinationale koncerner, der samtidig opererer i Danmark og i udviklingslandene, har betydet en udfordring for det faglige arbejde – både negativt i kraft af truslerne om at flytte produktionen ud, hvis kravene til løn- og arbejdsforhold skærpes, men også positivt i form af, at der visse steder er flyttet en aftalekultur med til udviklingslandene, som således har åbnet for et mere reguleret arbejdsmarked i den tredje verden. Forklaringen er, at der i de multinationale koncerner også er en netværkskultur, som spiller ind på ledelsesstrategier i de enkelte

virksomheder, som således undergår en vis harmoniseringsproces (Fleming & Søborg 1999). Vi kan måske spidsformulere det som et udtryk for, at en vis form for virksomhedskorporatisme overlever i de multinationale koncerner, hvad angår ledelsesstil og håndtering af løn- og arbejdsforhold.

Imidlertid har de arbejdsmarkedspolitiske problemer med internationalisering i hele den fordristiske periode været randproblemer. Det vil sige, at der har været problemer med enkelte brancher, som qua sin natur var særligt overnationale (skibstransport) eller nøglesektorer, der i særlige perioder var udsat for udflytninger til lavtlønsområder (f.eks. tekstilindustrien).

Først i de seneste 10-15 år er internationaliseringen trængt ind i den almindelige danske virksomhed, som noget der berører kernen af arbejdsmarkedet (hvis man i dag overhovedet kan tale om noget sådant).

Det er også fra dette tidspunkt, at globalisering bliver en adækvat betegnelse. Især på det europæiske plan har posttaylorismen eller postfordismen været mødt med nye sociale reguleringsformer, som peger i retning af, at nyliberalismen søges modificeret på aftaleniveauet. Der er i EU-regi udfoldet store bestræbelser på at erstatte de nationale arbejdsmarkedspolitiske aftaler og reguleringsformer med europæiske aftaler og reguleringsformer (Strøby Jensen 1999). Der eksisterer med andre ord en arbejdsmarkedsinstitutionel dynamik, som forsøger at følge med globaliseringen af økonomien. Ganske vist er der i denne institutionelle opfølgning på økonomiens globalisering ikke taget højde for, at den 'europæiske globalisering' jo også rummer et voldsomt islæt af amerikansk virksomhedskultur i form af ledelseskoncepter, der er uden tradition for partssamarbejde, og som med sig bærer en decideret organisations- eller kollektivfjendtlig virksomhedspolitik. Når disse huserer på den europæiske scene, integrerer de kun i begrænset omfang den euro-

pæiske aftalekultur (Hagedorn-Rasmussen 2003).

Midt i de regulerende tendenser er der således stadig – og i tiltagende grad – en deregulerende dynamik i form af systematiske aftalefjendtlige ledelseskoncepter, som i dag spiller en betydelig større rolle i hele det europæiske arbejdsmarkedsområde. Som bl.a. påpeget af Herman Knudsen (2000) udvikles en art del og hersk politik i de globale virksomheders optræden på den europæiske arena. Indtil videre har denne politik ikke kunnet bremses af de institutionelle reguleringer.

Ganske vist følger der institutionelle udbygninger med virksomhedernes stigende globalisering, men de undersøgelser, som er gennemført på dette niveau (f. eks. Fleming & Søborg 1999; Knudsen 2000; Strøby Jensen 1999) forholder sig ikke eller kun lidt til globaliseringens indflydelse på dynamikken i ejerstrukturerne, og til hvordan globaliseringsprocessen via skiftende ejerstrukturer opleves af medarbejderne over et vist tidsrum. Derfor er der også et 'hul' i disse tilgange til globaliseringen: Vi får ikke tilstrækkeligt belyst, hvad den betyder for kvaliteten af det konkrete arbejdsliv – over tid. Det er jo ikke kun et spørgsmål, om den globale koncern kan tvinges til at indgå institutionelle aftaler; det er i lige så høj grad et spørgsmål om, hvordan institutionelle aftaler og nye organisationskoncepter påvirkes af og fungerer i de hastigt skiftende ejerstrukturer.

TEORIER OG GLOBALISERINGSDYNAMIKKENS SAMFUNDSMÆSSIGE LOGIKKER

Castells (1996) har gjort sig til talsmand for, at den informationsteknologiske revolution i økonomien har betydet noget i retning af et kvalitativt spring, som gør det umuligt at forstå, hvordan virksomhederne udvikler sig i dag med brug af en analytik

fra fordismens og postfordismens begrebsverden. Castells kalder det nye regime et netværksregime; det udtrykker en definitiv løsrivelse af produktion og profitdannelse fra enhver form for lokalitet og fysisk tilknytning til bestemte nationaliteter eller institutionelle indretninger. På den måde er der paralleller til Giddens analyse af den moderne 'disembedding' (Giddens 1994), der beskriver, hvordan produktion løsnes fra den lokale tilknytning, og hvordan den samme virksomhed på samme tid kan foretage sammenhængende strategiske udviklinger på begge sider af jordkloden. De lokale arbejdspladser bliver således her og nu præget og påvirket af forhold fjernt fra dem.

Castells er imidlertid mere radikal end Giddens i sin forståelse af disse adskillelser i tid og rum. Hans observationer bygger først og fremmest på undersøgelser af samspillet mellem værdistrømme og informationsstrømme. Som jeg forstår hans argumentation, betyder informationsteknologien en ubegrænset informationsstrøm, som medfører, at værdidannelse løsnes helt fra sit materielle udgangspunkt i stedspecifikt arbejde. Om en virksomhed kan foranstalte stor eller lille værdidannelse er kun sekundært afhængig af en lokal produktivitet; det er ofte i højere eller i lige så høj grad afhængig af virksomhedens evne til at drage nytte af netværk og kommunikationssystemer, der forbinder forskellige sider af koncernen eller forbinder koncernerne til hurtige gunstige arrangementer med partnere. F.eks. kan finansielle ændringer i relation til leverandører og aftagere på hele kloden motivere til nye ejerstrukturer, der så bliver en del af den almindelige udviklingsdynamik, men som ikke desto mindre afsætter stor turbulens i den enkelte virksomheds ledelsesforhold og arbejdsforhold.

Castells analyse er kritisk i den forstand, at han opfatter den nye værdidannelsesdynamik som et vidnesbyrd om en ny og for-

øget kapitalmagt – altså en demokrati-undergravende dynamik, som både vanskeliggør arbejderindflydelse på produktionen og politisk regulerende tiltag i forhold til den økonomiske udvikling. Castells sammenkæder globaliseringen og informationsteknologien og ser denne dyade som udgangspunkt for forståelse af den ny orden (eller mangel på samme) i virksomhedsudvikling i dag. Men han ser også den såkaldte netværksøkonomi som udgangspunkt for en alternativ udvikling befriet fra sin kapitalistiske form. Det vil jeg imidlertid ikke komme nærmere ind på i nærværende artikel, fordi det ikke er særlig klart, hvordan disse alternativer kan formidles af den måde, hvorpå globaliseringen opleves af medarbejderne i netværkssamfundets virksomheder.

Ulrich Beck og Zygmunt Bauman har stort set fælles analyser af globaliseringens betydning for arbejdslivet. Også de opfatter globaliseringen som en eroderende eller ordensopløsende dynamik i arbejdslivet. Klarest udtrykkes det af Z. Bauman, der sidestiller de globalt orienterede virksomheder med godsejerne i det førmoderne samfund:

»Kapitalismens nye frihed fremkalder minder om fortidens fraværende godsejere, som var berygtede og afskyede for deres ligegyldighed over for de daglige behov hos den befolkning, som ernærede dem. Den eneste interesse, som disse fraværende godsejere havde for eksistensen af den jord, de ejede, var at skrabe »overskuddet« til sig« (Bauman 1999, 16).

Når billedet føres ind i postfordismen, ser det således ud:

»Den mobilitet, som opnås af folk, som investerer – dem, der sidder på pengene, den kapital investeringerne kræver – er baggrunden for den nye løsrivelse af magten fra forpligtelserne med en hidtil uset radikal betin-

gelseløshed; forpligtelser overfor ansatte, men også overfor de yngre og svagere, overfor endnu ufødte generationer og overfor videreførelsen af livsbetingelserne for alle – kort sagt frihed for forpligtelsen til at bidrage til samfundets daglige liv og fortsættelse. Der dukker en ny skævhed op mellem magtens eksterritoriale natur og det almindelige livs fortsatte territorialitet – som den ubundne magt, der kan bevæge sig med kort varsel eller uden varsel, frit kan udnytte og overlade til konsekvenserne af denne udbytning. Fralæggelse af ansvaret for konsekvenserne er denne mest eftertragtede og værdsatte gevinst, som den nye mobilitet giver den frit flydende og ikke lokalt fastlåste kapital. Omkostningerne ved at håndtere konsekvenserne behøver ikke længere at tælles med i beregningerne over investeringernes effektivitet.» (samme sted).

Bauman viderefører figuren om den tiltagende udvendiggørelse mellem værdiskabelse og materiel produktion, som også Castells bygger på. Der sker et spring i hastigheden af opståede nye betingelser for den enkelte virksomhed. Det er en dynamik, som under globaliseringsprocessen synes at overtrumfe den stabilitet, som forsøges etableret med partsaftaler og institutionelle regelsætninger af arbejdsforholdene. Det er en ny dynamik, der er til stede såvel i den udviklede 'postindustrielle verden', som i de områder af verden, hvor globaliseringen er rammen om en nyindustrialisering (f.eks. Østasien). Det bliver med andre ord en anden slags industrialisering, som alle dele af verden kommer til at opleve, fordi etableringen af industri er skruet ind i en ny form for global kapitalistisk akkumulationsregime, hvor produktionens effektivitet ofte er en sekundær faktor i sammenligning med, hvad investorerne har af bevæggrunde til at flytte sig eller forblive. Bauman lægger således direkte op til en forklaring på det fænomen, der var ud-

gangspunkt for denne artikel: Nemlig baggrunden for, at der ikke indfinder sig stabile tidshorisonter i en globaliseret virksomhedsudvikling. Selv om han ikke selv trækker denne konklusion, er der en tydelig sammenhæng imellem hans tilgang til forståelse af globaliseringen af økonomien og blokeringer i 'det udviklende arbejde' eller andre demokratiserende tiltag, der bygger på medarbejdernes engagement og faglighed.

Ulrich Beck (2000) definerer globaliseringen af arbejdslivet som et spørgsmål om, at

»stadig flere arbejds- og livsformer formes i en virkelighed, der ikke er omsluttet af statscontaineren.« (31).

Deterritorialisering af det sociale liv er ifølge U. Beck den yderste konsekvens. På grund af de mangfoldige og hyppige innovationer stilles der krav om omstillingsevne hos den enkelte medarbejder. Indløsning af dette krav er en organisationsform, der præges af den enkelte medarbejders subjektive indstilling, mere end af arbejderkollektivet. Ja, hvis der er et arbejderkollektiv, er det vigtigt for virksomheden at få det nedbrudt bl.a. ved hjælp af lønsystemer, karrieresystemer osv., fordi det (arbejderkollektivet) avler modstand imod forandring. Som følge af disse behov resulterer udviklingen i arbejdslivet ifølge U. Beck i en drastisk individualisering. Denne individualisering får konsekvenser, der rækker meget videre end den oplevede større differentiering i selve arbejdsorganisationen.

U. Beck ser lande som Brasilien og Mexico som varsler om globaliseringens betydning for arbejdslivet. I disse lande oplever man ikke længere noget, der kan karakteriseres som et 'normalt arbejdsliv'. Flygtighed i ansættelsesforhold og mangel på faglighed, der reproduceres kollektivt eller institutionelt, aftegner i disse lande ikke blot en mindre del af arbejdsstyrkens vilkår;

men har gyldighed for op imod halvdelen af de beskæftigede på arbejdsmarkedet. I USA og Tyskland ser U. Beck en udviklingsproces i samme retning – tæt forbundet med virksomhedernes tiltagende indvævninger i den globale kontekst. Men også her mangler empirisk forskning som undersøger de vestlige udviklingscentres akkumulation som 'tidsproces' dvs. som dynamik belyst i sin tidsstruktur.

Den radikale individualisering af arbejdsmarkedet er ifølge Beck det korresponderende udtryk til kapitalens eksterritorialisering. Kapitalens bevægelighed afstedkommer et modsvarende behov for en bevægelighed hos arbejdsstyrken.

»Arbejdet er lokalt, kapitalen er global. Denne socialt-rumslige magttilstand modsvarer en epokal forskel i organisationskvalitet: Kapitalen er globalt koordineret, arbejdet er blevet individualiseret. Konflikterne imellem på den ene side kapitalinteresser af forskellig art og på den anden side en virtuel arbejderklasse bliver indspundet i modsætningen imellem de grænseløse kapitalstrømmes logik og de stærkt fragmenterede erfaringshorisonter« (hos arbejderne, Aagaard Nielsen). (Beck 2000, 33) (Min oversættelse, Aagaard Nielsen).

Modsætningen imellem kapitalens bevægelighed og arbejdets lokale tilhør finder sin form – siger U. Beck – i individualisering og brug af fragmenterede arbejds erfaringer. Arbejdsstyrken bliver fuldstændigt nedbrudt som koopererende eller kollektiv størrelse. I denne dystopi fostres der end ikke kollektive arbejdspolitiske modstrategier. Dertil er individualiseringen for langt fremskredet. Håbet om en mere human moderne samfundsudvikling er for U. Beck definitivt flyttet væk fra det traditionelle kollektive arbejds livs område. Det skal i stedet søges i en reflektiv kulturel globalisering, som forløber parallelt med den økonomiske. Det

skal søges i opkomsten af mere moralske eller etiske styringsprincipper, som skabes iblandt forbrugere, borgergrupper og andre subpolitiske konstellationer, som ikke udgår fra det økonomiske eller produktive livs organisationsformer. Det falder imidlertid uden for nærværende artikels rammer at diskutere denne side af U. Becks globaliseringsteori, bl.a. fordi den er så løs i konturerne, at det vil fordre et omfattende rekonstruktionsarbejde at formidle den til problemstillingen i nærværende artikel.

U. Becks scenarium for det udviklede globale arbejds liv er umiddelbart skræmmende – også selv om det modificeres af hans visionære kulturelle reflektive alternativer. Det er forankret i bl.a. latinamerikanske empiriske studier. Man kan diskutere, om studiet af Brasilien og Mexico er egnet til at aftegne fremtidsbilleder for globaliseringens konsekvenser i de vestlige samfund. Men ifølge Beck er der ikke noget, som i en globaliseret verden skulle gøre dette afsæt mindre vigtigt end f.eks. et afsæt i Tyskland eller for den sags skyld Skandinavien. Men de virker umiddelbart et godt stykke væk fra den skandinaviske virkelighed. Og vi kan med rette rejse spørgsmålet, om vores mere institutionelt forankrede arbejdsmarkedssystem er robust nok til at modstå skrækscenariet?

Der er en påfaldende stor enighed blandt kritiske sociologer i opfattelsen af, hvad den økonomiske globaliserings dynamik på et alment plan betyder for arbejds livet: Med støtte i Castells, Baumann og Beck kan globaliseringen beskrives som formidler af en ny flygtighed og ustabilitet i arbejds livet. Disse teorier er centrale til at forstå en barriere for det udviklende arbejde i dag.

Jeg skal som den sidste brik i diskussionen af globaliseringsteorier i forhold til arbejds liv drøfte en tilgang, som – med Skandinavien som baggrund – har udviklingsorganisation og demokratiseringsprocesser på sigtekornet i drøftelsen af globaliserings-

processer. Det er med andre ord en tilgang, der matcher med det udviklende arbejde.

'CREATING CONNECTEDNESS'

I den skandinaviske dialogudviklingstradition (med rødder i socioteknikken) har det på det nærmeste været et mantra, at udviklings- og forandringsprocesser skulle stimuleres i regionale eller lokale sammenhænge. Mange projekter har endog forstået sig som bolværk imod den globale konkurrence. Især i Norge og Sverige har projekterne været knyttet til nationale programmer, som skulle forsøge at gøre netværks- og udviklingsdialoger imellem virksomheder indbyrdes og imellem virksomheder og myndigheder til omdrejningspunkt for innovation. Den skandinaviske tradition repræsenterer således et forsøg på at undgå at blive rendt over ende af de dynamikker, som er på spil i globaliseringen (eksterritorialisering). Nationalstaten har stået som 'containeren', hvori arbejdslivet udfolder sin lokalitet og regionalitet.

Men i de senere år er der kommet en anden type dagsorden ind i dialogudviklingen – nemlig skabelse af overnationale netværk (Ennals et al. 1998) og inddragelse af virksomhedernes internationalisering som udviklingstema i netværksprojekter (Gustavsen et al. 2001). Som i de nationale udviklingsprogrammer går de nye tendenser i dialogtraditionens udviklingsforståelse ud på at skabe netværk, der ikke primært er markedsregulerede. Partnere med kvalitativt forskellige erfaringer og interesser forbinder sig i udviklingsprojekter, som de hver især får et udbytte af, selv om de investerer forskelligartede interesser deri. Den økonomiske vækst er i dag så kompleks en størrelse, at optimering nødvendigvis må indebære, at et bredt spektrum af rationaliseringstemaer spiller sammen; det er det, netværkene bruges til. Dialogtraditionen satser på, at netværk kan indebære et prog-

ressivt eller bæredygtigt svar på denne kompleksitet, og dermed levere et alternativ til en udvikling, hvor væksten bliver styret af udsigten til, at værdiskabelse betragtes isoleret og kortsigtet. Igennem en såkaldt udviklingsorganisation i de enkelte virksomheder og i koalitioner af virksomheder/institutioner forsøger traditionen at generobre en lokal produktionsrationalitet, som globaliseringen – eksterritorialiseringen – har sat ud af kraft.

Traditionen har især en stærk forankring i partcipatoriske traditioner dvs. i behovet for at knytte medarbejdernes lokale og faglige interesser ind i udviklingsprocesserne. Det er imidlertid for tidligt at vurdere, i hvilken udstrækning udviklingskoalitioner med lokal eller regional forankring og først og fremmest regionalt ansvar kan dæmpe globaliseringens tendens til hastige innovationer, reorganiseringer af ejerskabsforhold og organisationsstrukturer. Det store spørgsmål er, i hvilken udstrækning de transnationale udviklingsnetværk bliver opslugt af og underlagt globaliseringens markedsdynamik, og i hvilken grad de kan tøjle globaliseringens hypermobilitet. Der er i den hidtidige forskning i disse udviklingskoalitioner meget lidt materiale om kapitalejernes rolle, hvorimod litteraturen kan berette om igangsatte dialogiske udviklingsprojekter i virksomhederne og imellem virksomhederne, når disse indgår netværk og koalitioner. Den manglende fokusering på kapitalejerne og deres tilbagevirkende indflydelse på ledelserne i de enkelte virksomheder ville nødvendigvis gøre en kritisk vurdering, der falder i tråd med de her i artiklen rejste spørgsmål. Men en sådan dimension er ikke med i traditionens refleksioner, og endnu er tidsperspektivet for kort til empirisk vurdering af konsekvenserne. På nuværende tidspunkt kan vi kun formulere spørgsmålet til fremtidens kritiske forskning. Man kan naturligvis spørge, om ejerskabsforhold overhovedet betyder no-

get i den nye 'netværksorganisation'? Er det ikke sådan, at ejerne til enhver tid står bag ledelsernes forsøg på udbytteoptimering i de enkelte virksomheder, og at vi derfor står over for en variant af netværksøkonomien, der formår at gennemsnætte en ny dialogisk og social rationalitet i virksomhedsudviklingen? Med støtte i bl.a. Castells, Baumann og Beck er der i hvert fald meget stærke argumenter, der peger i modsat retning.

KONKLUSION OG PERSPEKTIVER

Med støtte i ovenstående gennemgang af teorier om globaliseringens økonomiske, politiske og sociale dynamik kan man sige, at min hypotese om, at globaliseringen lægger gift for demokratiseringsprocesser bliver bestyrket. Årsagen er, at globaliseringens logik i dag peger på konstante omorienteringer af den materielle produktion. Værdiskabelsens løsgørelse fra langsigtede produktionsforbedringer forvandler arbejdslivet til en 'harejagt' med konstante retningskift i et hæsblæsende løb. Det er naturligvis en hårdt optrukket konklusion, som bør efterprøves i empirisk forskning. Relevansen af og perspektiverne i en sådan forskning er imidlertid ikke vanskelig at få øje på. Den kan belyse, hvad der ser ud som tiltagende nye paradokser og modsætninger i arbejdslivet.

Globalisering er på den ene side en udfordring til nutidens virksomhedsledere – ikke blot i den betydning, at de skal gøre virksomheden i stand til at begå sig på et globalt marked, men også i den forstand, at de skal sørge for, at den 'interne organisation' har en optimal omstillingsevne eller parathed. På den anden side er globaliseringen også en destabilisering af ledelsen selv i kraft af konstante opbrud i ejerforhold og økonomiske samarbejdskonstellationer.

I denne 'globale dynamik' synes der ikke blot at være en beskæftigelsesmæssig usik-

kerhed på dagsordenen; men også en konstant frustration og stressning af medarbejderes faglighed, fordi omstillingsevnen også gælder omstilling til nye ledelser, der tænker udvikling i forskelligt sprog og med forskellige former for ledelsesstrategi. De nutidige ledelsers sproglige påkaldelser af menneskelige ressourcer, læring og udvikling og medarbejderdeltagelse i forandring får på grund af globaliseringsdynamikken sjældent muligheden for at blive til andet end ideologi og begyndelser, der vanskeligt når at blive forankret.

Virksomheders ledelser synes i dag præget af en modsætning imellem på den ene side en retorik om satsning på kvalitet og medarbejderudvikling og på den anden side en flygtighed og forandringstvung, som en konstant markedsomstilling og omstilling til nye ejere, samarbejdspartnere og ledere fører med sig. Det er den samme proces, som systematisk flytter den økonomiske ledelse længere væk fra virksomhedsgulvet.

Omstillingstvung, konstante ejerskifte og flygtigheder i virksomhedernes ledelser, som følge af globaliseringen nedbryder faglige kulturer, som dybest set er det egentlige grundlag for demokratisk forandring og udvikling. Demokrati og deltagelse er jo ikke blot et spørgsmål om motivation og korpsånd, men om at give plads for en fagkundskab, som er blevet til igennem en langvarig praksis i faglige fællesskaber. Der er i stigende grad tegn på, at det moderne arbejdsliv ikke genskaber eller udvikler disse faglige fællesskaber, hvilket er fremhævet af kritiske forskere som Oskar Negt (2001) og Richard Sennett (1999). Men der er for lidt empirisk forskning som illuminerer disse tendenser og selvsagt også for lidt empirisk forskning, der forsøger at kæde fænomenet sammen med globalisering.

Uden virksomhedsudviklingers forankring i medarbejderes faglige kulturer bliver det markedet og ledelsers fortolkning af

markedet, der alene skal 'løfte' kvalitet og social fornuft i produktionen. Sådan har det ganske vist også været i hele den tayloristiske æra. Men meget tyder på, at der sideløbende eller 'undertrykt' trods alt var en fagstolthed og sans for arbejdets samfundsmæssige kvalitet og nytte i arbejdernes subkulturelle forståelser (Aagaard Nielsen 1996, 283 og Steen Nielsen & Aagaard Nielsen 1999). I posttaylorismen sigter f.eks. strategier om det udviklende arbejde imod at opskrive disse elementer; men der er mange tegn på, at globalisering og den ny omskiftelighed udgør en hovedbarriere for, at dette kan lykkes. Således er der eksempelvis mange DUA-projekter, der er blevet afbrudt i utide – hvis man bare skal tro på de få casehistorier, som f.eks. Sara-projektet har belyst i sin forskning. (Man skal ganske vist udlæse dette indirekte i kontekstbeskrivelserne i de enkelte rapporteringer, da det ikke har været en central hypotese i dette projekt at undersøge globaliseringsdynamikkens virkning over længere tid).

Det er således min hypotese at den af globaliseringen afledte forandringsdynamik i tidsintensitet er spændt så hårdt, at denne potentielle samfundsmæssige rigdomskilde i medarbejdernes fagkultur lider skade. Fagkulturer når aldrig at blive udviklet, inden et nyt ledelseskoncept skal have omorienteret arbejdsorganisationen. Det er et problem, først og fremmest fordi faglighed i den betydning kræver tid til kropslig og fagkulturel forankring. Uden tid til forankring hos den enkelte og i medarbejderkulturen kan vi tale om, at fagligheden eroderer eller forvitrer.

Når fagligheden eroderer eller forvitrer, forsvinder også et vigtigt element i en samfundsmæssig sundere/mere bæredygtig udvikling af produktionen. Vi rører her ved et andet aspekt af globaliseringens betydning for en bæredygtig udvikling end den, der traditionelt knyttes til globaliseringens miljøbelastende konsekvenser (f.eks. i form af

ressourceforbrug til transport af varer og mennesker) (Sachs 1999). Globaliseringen synes også at være et problem for arbejdskulturens evne til at levere kriterier for godt fagligt arbejde.

Betyder det så at en produktion, der ikke er globaliseret, har lettere ved at gennemføre demokratisering og udvikling af arbejdet, eller at tidligere tiders arbejdsliv, der rummede (ofte undertrykt) fagstolthed og fagkulturer, havde et bedre udgangspunkt for demokrati og udvikling? Svaret er kompliceret, men må blive bekræftende. Jeg vil naturligvis ikke hævde, at disse muligheder i realiteten nogen sinde har været indløst. Men i en hjemmemarkedsorienteret produktion som f.eks. byggebranchen har der igennem mange årtier eksisteret en *kritisk viden* blandt arbejderne om, hvornår spekulation og profitorientering gik ud over kvalitet og kollektive arbejdsforhold. Globaliseringen af produktion, ejerskab og virksomhedsnetværk gør det meget vanskeligt at opretholde denne form for kritisk viden.

Det alvorligste problem i den økonomiske globalisering er, at der ikke længere i arbejdslivet selv udvikles en horisont for det 'fælles bedste' i samfundet. Når produktion og faglig kunnen ikke længere fremtræder som det centrale element i værdidannelsen og således heller ikke danner noget omdrejningspunkt for langsigtede investeringer i virksomhederne, skabes der heller ikke i arbejdslivet selv en horisont for samfundsmæssige fremskridt. Skal en sådan horisont for 'det fælles bedste i samfundet' overhovedet opretholdes som afsæt for politiske reformer, må det – som Oskar Negt siger – samtidig forankres i »byområdet og arbejdslivet« (Negt 2001, 576) – altså en sammenhæng, hvor arbejderne under indtryk af globaliseringen finder kriterier for fremskridt i deres konkrete sociale liv.

Men det kræver også nyorienteringer i de faglige politiske strategier, hvor man mere offensivt udfordrer ledelsesrettens kobling

til ejendomsretten. Det kunne f.eks. betyde, at der politisk sættes begrænsninger i kapitalens fri bevægelighed, eller at det politiske system eller overenskomsterne udstyres medarbejderne med rettigheder og reel indflydelse på rammerne for innovation i virksomhederne. Disse spørgsmål trænger sig på for en fagbevægelse og for konstruktiv forskning, der vil sætte demokratisering og udvikling af arbejdet på dags-

ordenen i en globaliseret verden. Kun under sådanne nye rammer kan dialog og netværksbaserede globale udviklingsprocesser i arbejdslivet blive et bud på demokratiseringsudvikling. Sådanne krav og konkrete fremtidsbilleder kan konkretiseres ved hjælp af mere specifik viden om de destruktive sider af globaliseringsdynamikken. Men en sådan kritisk forskning foreligger i dag kun i meget begrænset omfang.

LITTERATURLISTE

- Bauman, Zygmunt (1999): *Globalisering – De menneskelige konsekvenser*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Beck, Ulrich (2000): *Schöne Neue Arbeitswelt*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Bjerregaard, Signe Bockhahn, Allan von Cotta Poulsen & Britta Marie Jensen (2003): *Organisations- og medarbejderudvikling*, Speciale på teksam-uddannelsen på RUC (upubliceret).
- Castells, Manuel (1996): *The Rise of the Network society*, Oxford, Blackwell Publishers.
- Ennals, Richard & Bjørn Gustavsen (1998): *Work Organisation and Europe as a development Coalition*, Amsterdam, John Benjamins Publ. Co.
- Fleming, Daniel & Henrik Søborg (1999): *Human Resource management as a global technology of governance – A substitute for scientific management?* Tema Nord, Nordisk Arbejdslivskonference 1999.
- Giddens, Anthony (1994): *Modernitetens Konsekvenser*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Gustavsen, Bjørn, Håkon Finne & Bo Oscarsson (2001): *Creating Connectedness – The role of social research in innovation policy*, Amsterdam, Benjamins Publ. Co.
- Gustavsen, Bjørn (2001): Towards social partnership – Trends in Norwegian workplace development programs, i *Concepts and Transformation*, 6, 2, 195-208.
- Hagedorn-Rasmussen, Peter (2003): *Nye Ledelseskoncepter*, København, Forlaget Sociologi.
- Hirsch, Joachim (1992): Hvad bliver der af Tyskland, i *Grus* 36, 5-18.
- Hirst, Poul (1997): *Globalisering, demokrati og det civile samfund*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Knudsen, Herman (2000): Demokrati på Arbejdspladsen – hvorfra og hvorhen, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 2, 3, 69-86.
- Negt, Oskar (2001): *Arbeit und Menschliche Würde*, Göttingen, Verlag Steidl.
- Nielsen, Kurt Aagaard (1996): *Arbejdets sociale orientering*, København, Forlaget Sociologi.
- Nielsen, Birger Steen & Kurt Aagaard Nielsen (1999): Arbejde og Kunstsans, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1, 4, 9-27.
- Sachs, Wolfgang (1999): *Greening the North*, Wuppertal, Wuppertal Institut.
- Sennett, R. (1999): *Det fleksible menneske*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Strøby Jensen, Carsten (1999): Mod en europæisk velfærds- og arbejdsmarkedsmodel – analyse af en institutionel ordens tilblivelse, i *Dansk Sociologi* 10, 2, 37-57.

Kurt Aagaard Nielsen er sociolog og ansat som professor ved Institut for Miljø, Teknologi og Samfund, Roskilde Universitetscenter.
e-mail: aagaard@ruc.dk