

Forord

Nærværende nummer af tidsskriftet har under forberedelserne været en blanding mellem et tema-løst og et tema-nummer. Resultatet er blevet et nummer hvor det ville svært at skulle sætte en tema-overskrift på. Men alligevel er der nogle røde tråde som binder nummeret sammen. En rød tråd som vil blive forfulgt her for at introducere de tre artikler, tiltrædelsesforelæsningsen og kommentaren vi bringer i dette nummer, er forskydningerne i forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

Helge Hvid sammenfatter i sin artikel *Dilemmaer knyttet til medarbejderdeltagelse i 'partnerskaber'* erfaringerne fra en lang række case-undersøgelser som tretten dilemmaer i forbindelse med 'partnerskaber' på virksomhederne. Som han blandt andet formulerer det, er vi på vej væk fra en situation hvor ledelsens involvering af den individuelle medarbejder og den kollektive participation kan opfattes som absolutte modsætninger; og alligevel er det som om partnerskaberne ikke rigtigt vil blomstre. Det er i forsøget på at forstå det at han analyserer sig frem til de tretten dilemmaer der knytter sig til såvel 'produktionsfeltet', 'det politiske felt' som 'værdifeltet' på virksomhederne.

Ann Westenholz påpegede i sin professoriltrædelsesforelæsnings *Tværhierarkisk ledelse* som vi bringer i dette nummer, at der i Skandinavien allerede længe har været en række sociale praksisser der har været med til at opløse skellet mellem ledere og ledede. Det er disse fænomener hun benævner 'tværhierarkisk ledelse'. Og hun peger på at en af udfordringerne i disse år til den tværhierarkiske ledelse kommer fra hierarkiske ledelse som fx i amerikanske og

japanske aftapninger kan fremstå som mere efterlignelsesværdige.

Både Hvid og Westenholz er i øvrigt enige om betydningen af samspillet mellem den bredere samfundsmæssige ramme – formuleret som henholdsvis regulering og makroforklaringer – og det der sker på den enkelte arbejdsplads.

Den samfundsmæssige regulering er direkte temaet i både Hasle, Voxtrup Petersen & Wiegman's artikel og Jens Linds kommentar. Hasle, Voxtrup Petersen & Wiegman ser i artiklen *Partsaftalers rolle i reguleringen af arbejdsmiljøet* på partsaftalerne som er et sandsynligt nyt element i reguleringen af arbejdsmiljøet herhjemme. Artiklen peger på en række forskellige årsager til den udvikling, men blandt andet fremhæves karakteren af nogle af de centrale problemer som arbejdsmiljøreguleringen forsøger at tage højde for – altså ergonomiske og psykisk arbejdsmiljø problemer hvor mere grundlæggende løsninger overlapper med hvad man normalt har håndteret indenfor aftalesystemet. En anden årsag finder forfatterne i den efterhånden 25-år lange decentralisering af aftalesystemet. I den forbindelse peger forfatterne også på at forholdet mellem de organiserede parter er under pres; at de har brug for at definere nye roller. Paradoksalt nok, kunne man sige, forsøger parterne altså at styrke deres betydning på arbejdsmiljøområdet, mens deres almindelige 'naturlige' placering i det danske arbejdsliv ser ud til at svækkes – mere eller mindre.

Jens Lind peger i sin kommentar *Arbejdsmarkedsreformen og vejen til det frie valg på arbejdsmarkedet* på at en mulig langsigtet konsekvens af arbejdsmarkedsreformen som lige er trådt i kraft, er at arbejdsmarke-

dets parter bliver svækket. Argumentationen er at fagbevægelsens høje organisationsgrad i Danmark er knyttet til A-kasserne der er organiseret efter faglige skel og tæt knyttet til fagforeningerne, og det at A-kasserne og sociallovgivningen er adskilt. Hvis den begyndende opløsning af disse forhold fortsætter, vil fagbevægelsen og dermed hele aftalesystemet blive svækket. Ellen Ramvis norske artikel *Sikkerhet, følelse og fellesskap* er den eneste der ikke direkte forholder sig til aktuelle forskydninger mellem arbejdsgivere og arbeidstagere. Til gengæld forholder hun sig nok så meget til de 'mikro sociologiske sociale praksisser' som bestemmer sikkerheden og arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. Hendes artikel er en række refleksioner på baggrund af af-rapporteringen af to forløb hvor forskere mødte folk der arbejdede på olieborerplat-

forme i Nordsøen, og diskuterede sikkerhed på arbejdspladsen. Udgangspunktet for sikkerhedsarbejdet var det ledelsesdrevne, systematiske 'intern kontrol'-system som også i 90'erne blev 'overført' til arbejde på land i Norge. Heroverfor peger Ramvi på en positiv spiral af respekt/selvrespekt, engagement og hold-ånd som vejen frem i forhold til gøre noget ved sikkerheden når det systematiske sikkerhedsarbejde er så vellykkede at folk er ved at holde op med at tage sikkerheden alvorligt.

Ikke alle artiklerne er blevet lige dækkende præsenteret med ovenstående introduktion, så vi kan kun opfordre læserne til selv at dykke ned i de enkelte artikler.

God læselyst

Redaktionen
*Klaus T. Nielsen, Peter Hasle
& Niels Møller*