

ANMELDELSE

Den glemte demokratiske utopi

Den glemte demokratiske utopi
Helge Hvid, Jeppe Lykke Møller og
Jeppe Ajslev
Demokratisering af arbejdet
– en folkestyret hverdag
Frydenlund, 2020, 80 sider
ISBN 978-87-7216-356-7

Demokratisering af arbejdet har i flere århundreder ofte været en motiverende utopi i arbejderbevægelsen. Sidste gang i 68-bevægelsen og i dens kølvand. Men en gang i 80'erne hørte interessen op, og siden har vi ikke hørt meget til denne utopi. Hverken fra fagforeninger eller venstrefløjspartier.

Det er svært at finde forklaringer på, hvorfor utopien om demokratisering af arbejdet er blevet glemt. En forklaring kan være, at demokrati i mange år alene har været forstået, som noget der foregår ved valget, hvor folket vælger de, der skal repræsentere dem. Det formelle juridiske, politologiske koncept indsnævrer forståelsen af demokrati og demokratiets muligheder.

Derfor er det godt, at forfatterne har skrevet en bog om demokratisering af arbejdet, baseret på et bredt sociologisk demokratikoncept, som måske kan sætte utopien på dagsordenen.

Bogens undertitel hedder "En folkestyret hverdag". Det giver essensen af bogens perspektiv på demokrati. Demokrati foregår ikke kun ved valget. Demokratiet foregår i hverdagen i alle de processer, man er en del af.

Rammen for bogen er et bredt koncept som opererer med demokrati i to dimensioner:

Den ene dimension fastslår, at arbejdets demokrati har tre former for indhold: Deltagerdemokratiet, som baseres på medarbejdernes kompetencer, deres praksisfællesskab og som forudsætter ansvarlig autonomi. Samtalerdemokratiet, som baseres på den fornuft, der skabes i en ligeværdige dialog mellem parterne. Og endelig det repræsentative demokrati i arbejdet, der baseres på rettigheder på samme måde som i det parlamentariske demokrati.

Den anden dimension handler om demokratiets rækkevidde: Demokrati i arbejdet. Demokrati over arbejdet. Demokratisk ledede virksomheder.

I kapitlet *Demokrati i arbejdet* illustreres utopien om demokratisering i arbejdet på basis af de tre demokratiformer. Der gives konkrete bud på, hvordan det direkte demokrati kan fungere. Det sættes op imod en kritik af moderne ledelsessystemer, som undergraver demokratiet. Endelig – og det er måske det væsentligste i bogen – gives en mængde eksempler på muligheder i dagens arbejde, som kan danne basis for en udvikling af demokrati. Det er en af bogens styrke, at den synliggør "det usynlige demokrati" i dagens virksomheder. I dette kapitel sker det for eksempel ved at pege på, at medarbejdernes kollektive faglige kompetencer giver dem reel indflydelse (læs magt) på produktionen. Det ser medarbejderne ikke som demokrati, men

her synliggør bogen, at det er en magtposition, der giver mulighed for at stille krav om demokratisering af arbejdet.

I kapitlet *Demokrati over arbejdet* slås det fast, at det ikke er tilstrækkeligt med demokrati i det daglige arbejde. Det er vigtigt, at medarbejderne har indflydelse på den løbende udvikling af arbejdet. Her beskriver bogen, hvordan den lokale faglige organisering med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter skaber bedre løn og arbejdsforhold og vigtigt i denne sammenhæng udgør en mulighed for at få indflydelse på virksomhedens udvikling. Desværre mangler kapitlet eksempler på, at medarbejderrepræsentanter og medarbejdere har kæmpet for demokrati over arbejdet.

I kapitlet *Demokratiske virksomheder* handler det om ejerskab i forhold til virksomheden. Bogen belyser i dette kapitel de mange eksisterende former for ejerskab, der kan muliggøre en demokratisering af virksomheden. Mulighederne handler også om arbejdernes repræsentationsmuligheder i aktieselskabernes bestyrelser. Forfatterne viser, at ideen om alternativer til den privatejede eller aktionærejede virksomhed ikke er økonomisk uansvarlig. De kooperative virksomheder udgør en væsentlig del af erhvervslivet (10 % af omsætningen i det private erhvervsliv). De kooperative virksomheder er mere produktive – på den lange bane – end andre ejerskabsformer. Men de alternative ejerskabsformer skaber ikke automatisk demokratisering af arbejdet. Der skal vilje til fra topledelsens og medarbejdernes side. Det skorter det på. For eksempel udnytter medarbejderne i mange små virksomheder ikke muligheden for repræsentation i aktieselskabsbestyrelsen.

De offentlige virksomheder udgør en alternativ ejerskabsform. De er i princippet ikke styret af profit, men af politiske beslutninger. Der er tale om store virksomheder med stærke fagforeninger. Man kunne tro, at demokratiserings-mulighederne her var meget større end i den private sektor. Men her giver bogen

et billede af demokratiserings-muligheder, som er langt mindre optimistisk end billedet af den private sektor. Bogen beskriver, at den offentlige sektor i de sidste mange år har været centralistisk styret med anvendelse af IT styringsteknologi og ledelsessystemer hentet fra den private sektor. Forfatterne øjner tilsyneladende ikke mange muligheder for demokratisering i den offentlige sektor. Det er besynderligt, at det er sådan. Den offentlige sektor er i høj grad set skabt af arbejderbevægelsen. Her har politisk magt skabt et vældigt resultat i form af velfærdsstaten. Det politiske demokrati har derimod ikke betydet demokratisering af arbejdet i de sidste mange år. Bogen giver desværre ingen forklaring på dette besynderlige forhold.

Bogen nævner som en detalje, at fagbevægelsens hedengangne kooperative virksomheder ikke var demokratiske. Det er da mærkeligt. Fagforeningsejede virksomheder burde være en ideel ejerskabsform for demokratisering af arbejdet. Som læser kan man ikke lade være med at tænke, at der er noget i fagbevægelsen, som modvirker ideer om demokratisering af arbejdet.

Som i de øvrige kapitler er bogens styrke, at den identificerer mange forskellige ejerskabsformer og arbejdsmarkedsaftaler, som ganske vist ikke gør virksomheden fuldt ud demokratisk, men som indeholder muligheder for demokratisering.

Når man har læst bogen, står man tilbage med et stort spørgsmål: Der er muligheder for demokratisering af arbejdet! Men hvordan skal demokratiseringen skabes? Hvem skal udnytte de mange muligheder for demokrati? Hvor er den modmagt til ledelse og privat ejendomsret, som bogen efterlyser?

Denne lille velskrevne bog er et vægtigt argument for, at demokratisering af arbejdet er en reel mulighed. I kraft af sin sociologiske tilgang synliggør den de reelt eksisterende muligheder for demokratisering. Det er en debatbog, som giver viden der kan inspirere

til handling, men som også rejser mange spørgsmål og anledning til debat. Bogen kan forhåbentlig give anledning til omfattende debat, vidensdeling og forskning om demo-

kratisering af arbejdet. Det kan måske skabe en bevægelse, hvor mange i samfundet og på arbejdspladserne kan se deres mulighed for at skabe demokrati i arbejdet.

Ammeldt af Niels Møller, sociolog og senior
e-mail: nielsmoeller999@gmail.com

ANMELDELSE

Dannelse og demokrati

Oskar Negt:
Dannelse og demokrati
Oversat og med efterskrift af
Karen Sonne Jakobsen og
Birger Steen Nielsen
Frydenlund, Frederiksberg 2019,
199 sider
ISBN 978-87-7216-226-3

Oskar Negt har siden 1960erne været en central inspirationskilde for filosofisk, sociologisk, politisk og pædagogisk tænkning, primært i (Vest-)Tyskland og Danmark, men i de senere år også i tiltagende omfang i de angelsaksiske lande.

Negts skrifter befinder sig i en konstant dialog med hele den filosofiske tradition fra de gamle grækere og fremefter, dog med stærke tyngdepunkter omkring de klassiske oplysningsfilosoffer Kant, Hegel og Marx samt Frankfurterskolens *grand old men*, Horkheimer og Adorno. En af Negts store styrker er, at han formår at forbinde sin tænkning i dette meget store, højloftede rum med hverdagserfarengens konkrete problematikker og således gøre sin filosofiske og sociologiske diskurs relevant for praksis.

I et arbejdslivsperspektiv har Negts tænkning meget at byde på. Allerede i 1960erne udviklede han i et samarbejde med den vesttyske fagbevægelse et koncept for arbejderuddannelse (og voksenuddannelse i bred forstand), som byggede på eksemplarisk, erfaringsbaseret læring. Med udgangspunkt i

egne livshistoriske erfaringer skal de lærende ifølge dette koncept udvikle evnen til at formidle mellem selvgjort erfaring og de større samfundsmæssige og historiske sammenhænge, de er del af, og som deres praksis er med til at genskabe – og potentielt forandre. I en filosofisk terminologi drejer den eksemplariske erfaringslæring sig således om at formidle mellem det særlige og det almene, men med udgangspunkt i det særlige og dettes unikke potentiale for indsigt og forandring.

Mens størstedelen af den neomarxistiske tradition, som Negt skriver sig ind i, er kendetegnet ved en strukturanalytisk praksis, der forstår samfundet oppefra og ned med udgangspunkt i kritikken af den politiske økonomis almene bestemmelser, er Negts tænkning, i tråd med det pædagogiske koncept, fokuseret på at analysere den sociale praksis "nedefra", med udgangspunkt i arbejdslivets og hverdagslivets konkrete, modsætningsfyldte levede erfaringer – i "arbejdskraftens politiske økonomi", som han og Alexander Kluge har kaldt det i deres fælles værker. Vigtige dele af hans forfatterskab har således handlet om arbejdsmarkedsforhold analyseret i et erfaringsbaseret lønarbejderperspektiv, herunder kampen om arbejdstiden og mulighederne for at tilkæmpe sig autonomi i arbejdsprocessen, og han har argumenteret stærkt og vedholdende for, at fagbevægelsen skal påtage sig et politisk mandat baseret på en kritisk analyse af medlemmernes arbejdslivserfaringer i et større samfundsmæssigt perspektiv.

Den aktuelle bog, *Dannelse og demokrati*, består hovedsagelig af uddrag af et større værk, *Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform* (2010), der hermed for første gang gøres tilgængeligt på dansk. Uddragene er valgt af oversætterne i samråd med forfatteren og suppleret med en mindre, europapolitisk tekst fra Negts hånd. Som sædvanlig kommer vi vidt omkring: Udgangspunktet er en overordnet diagnose, ifølge hvilken de europæiske samfund befinder sig i en omfattende *erosionskrise*, hvor overlevede institutioner, civilsamfundsstrukturer og kulturelle livssammenhænge nedbrydes af markedsinteressernes og bureaukратиets ekspansion, og hvor demokratiets modstandskraft og fortsatte levedygtighed derfor vil bero på skabelsen af erfaringsbaserede læreprocesser på bred basis i befolkningen.

Disse læreprocesser skal i kraft af udvikling af dømmekraft og skelneevne hos individerne skabe mulighedsbetingelser for, at de som samfundsborgere er i stand til myndigt at tage vare på samfundets fælles anliggender. Begrebet "dannelse" knyttes til denne vision om erfaringsbaseret myndiggørelse og udvikling af dømmekraft hos hver enkelt samfundsborger som forudsætningen for et ægte, levedygtigt demokrati – der er med andre ord ikke tale om den elitære, ekskluderende dannelsesforståelse, som har været dominerende i det traditionelle uddannelsessystem og de etablerede kulturelle og politiske institutioner.

På denne baggrund bliver bogen hovedsigtet at besvare spørgsmålet om, hvad mennesker skal vide og kunne for at være i stand til at orientere sig på de samfundsmæssige vilkår, som erosionskrisen har skabt, og for at kunne reflektere og bemestre disse vilkår som myndige, dannede borgere. Analysen

af erosionskrisen danner således afsæt for identifikationen af en række kompetencer, som gælder som nødvendige for orienteringsmæssigt at komme på højde med krisens udfordringer. Konkret peger Negt på behovet for en økologisk og økonomisk kompetence, en identitetskompetence, en historisk og teknologisk kompetence og en retfærdighedskompetence. Han betoner endvidere, at disse enkeltkompetencer nødvendigvis må bringes i indbyrdes sammenhæng og samspil, hvis borgerne skal kunne etablere en demokratisk politisk dømmekraft og myndighed, og hvis relevante forandringsperspektiver skal kunne udvikle sig.

I forlængelse af denne analyse argumenterer han med vægt for omfattende reformer af det pædagogiske arbejde såvel i skolesystemet som i voksenuddannelserne, hvor udviklingen af disse nødvendige kompetencer og samspillet imellem dem, altså egentlige demokratiske dannelsesprocesser, udgør den fælles orienteringsramme og forpligtelse. I dette perspektiv behandles ligeledes betydningen af offentlige erfaringsrum, der ikke er koloniseret af kommercielle og magtmæssige interesser, for udviklingen af både individuel dømmekraft, kollektiv myndighed og demokratisk fællesskab.

Bogen er kompetent oversat til et klart og forståeligt dansk af to af vores fremmeste Negt-kendere, Karen Sonne Jakobsen og Birger Steen Nielsen, der desuden har forsynet bogen med et forord, et fyldigt efterskrift med kvalificerede, perspektiverende analyser samt oplysende realkommentarer i noteform undervejs i teksten. Det er en glimrende og vigtig bog, som varmt kan anbefales til både undervisningsbrug, faglige studiekredse og personlige dannelsesformål.

Anmeldt af Henrik Kaare Nielsen, Professor, Institut for Kommunikation og Kultur, Aarhus Universitet
e-mail: henrik.kaare@cc.au.dk

ANMELDELSE

Makt og opposisjon i arbeidslivet. Maktforskyvninger fra 1900 til 2020

Eivind Falkum

*Makt og opposisjon i arbeidslivet.
Maktforskyvninger fra 1900 til 2020.
Cappelen Damm Akademisk, 2020,
258 sider
ISBN: 9788202635428*

Næppe noget andet sted har indflydelse og demokrati i arbeidslivet stået så centralt som i Norge, i høj grad støttet af norsk arbejdslivsforskning. Arbejdsmarkedets parter har i årtier været involveret i udvikling af demokratiet, og den norske arbejdsmiljølov er mere vidtgående i sine krav til indflydelse, end vi ser andre steder. Der er derfor en særlig god grund til at anmelde Eivind Falkums bog om magt og opposition i norsk arbejdsliv.

Eivind Falkum, som er en fremtrædende person i norsk arbejdslivsforskning, har skrevet en bog om organisation og ledelse, baseret på norsk arbejdslivsforskning, men med referencer til international forskning på området.

Der er rigtig mange bøger, der beskæftiger sig med udvikling af ledelse, organisation og arbejde. Det specielle ved Falkums bog er, at den ikke ser udviklingen af organisation og arbejde alene som et resultat af ledelsens magtposition og ageren. Udviklingen af organisation og arbejde er også resultat af modmagt. Af at der findes en opposition, der gør

sin indflydelse gældende. Hovedbudskabet er, at den succes Norge – og Norden i øvrigt – har haft med at udvikle et RELATIVT involverende, demokratisk, trygt, lighedsorienteret arbejdsliv, primært kan tilskrives oppositionen. Oppositionen til den dominerende magt hos ejere og ledere. Hvis vi skal forstå udviklingen af arbejdet, og hvis vi skal se perspektiver for arbejdets fremtid, er det naturligvis vigtigt at forstå den dominerende magt, men det er måske lige så vigtigt at forstå oppositionen.

I kapitel 1 etableres et magtbegreb, baseret på magtteori (primært Lukes) og baseret på historiske eksempler fra Norge. Der opstilles fire magtkategorier: 'Modelmagt', 'Agendemagt', 'Beslutningsmagt', 'Iværksættermagt'. Magt sætter sig igennem i beslutninger (beslutningsmagt). Men forud for beslutningen er der foregået en magtkamp om hvilke problemstillinger og løsningsmuligheder, der er relevante, og som der bør handles på (agendamagt). Også her foregår der et magtspil mellem ledere og medarbejdere og mellem forskellige dele af ledelsen og forskellige medarbejdergrupper. Agendamagten er præget af de dominerende forståelseshorisonter, begreber og sproget (modelmagten). Også her udfolder der sig en magtkamp mellem forskellige horisonter og perspektiver. Endelig, når en beslutning er taget, så skal den iværksættes. Det er kendt, at beslutninger om ændringer i organisation og arbejde sjældent

iværksættes fuldt ud som de var tænkt, da beslutningen blev taget. Der ligger dermed også et magtperspektiv i forhold til hvordan beslutninger føres ud i livet (iværksættermagt).

Kapitel 2 supplerer det teoretiske rammeværk, der præsenteres i kapitel 1 med en sammenfattende redegørelse for hvorledes arbejdet har udviklet sig i de sidste 150, og hvilke rammebetingelser dette har skabt for magtudøvelse og opposition.

Herefter kommer vi til bogens del to, som er en ganske omfattende præsentation af de magtforskydninger, der er sket i relation til arbejdslivet i Norge fra 1850 til nu. Denne præsentation opdeles i tre dele: 1) Klassekampens tidsvindue. 2) Det socialdemokratiske tidsvindue. 3) Det markedsliberale tidsvindue. Det er et omfattende historisk materiale, der her sammenfattes og præsenteres. Med kendskab til den danske historie er det ganske interessant læsning. Der er naturligvis en række paralleller i den norske og danske historie. Men der er også forbavsende store forskelle. Jeg vil her fremhæve tre ting.

I begyndelsen af det 20. århundrede var klassekampen langt hårdere i Norge end i Danmark. I en periode efter 1. verdenskrig var det norske socialdemokrati med i Komintern, som var sammenslutningen af sovjetkommunistiske partier, og anerkisterne stod også stærkt i Norge i begyndelsen af det 20. århundrede. Konfliktniveauet var meget højt indtil midten af 1930erne. Først i 1935 indgik arbejdsmarkedets parter en hovedaftale, der regulerede forholdet mellem arbejdsgivere og fagforeninger. I Danmark fik vi sådan en aftale i 1899, 36 år tidligere.

I det socialdemokratiske tidsvindue, som Falkum tidsfastsætter i perioden 1935 til 1980, var Socialdemokratiet i højere grad DET dominerende parti, sammenlignet med Danmark. Socialdemokratiet styrede staten. Det gav anledning til, at staten involverede sig langt stærkere i løn og arbejdsvilkår, end

vi kender det fra Danmark, specielt gennem trepartsinstitutioner. Lønfastsættelsen kom efterhånden til at foregå inden for en ramme, fastsat i trepartsforhandlinger. Sådan er det stadig. Økonomisk demokrati var også en vigtig politisk agenda i Norge i 1960erne og 1970erne, men økonomisk demokrati i Norge handlede primært om at udvide den demokratiske stats råderum i styringen af økonomien, hvorimod det i Danmark drejede sig om at opbygge lønmodtagerfonde.

I det socialdemokratiske tidsvindue blev industrielt demokrati også sat på dagsordenen. Allerede i 1961 fik Thorsrud og Emery til opdrag fra norsk fagbevægelse og de norske arbejdsgivere at udrede begrebet 'industrielt demokrati'. Hovedpointen i Thorsruds og Emerys redegørelse blev, at man må begrænse medarbejdernes demokratiske indflydelse til områder, hvor de har forudsætninger for at gøre deres indflydelse gældende. Medarbejderne er eksperter på deres eget arbejdsliv, og medvirkning i arbejdslivet er derfor et vigtigt demokratiperspektiv. Men medarbejderne har ikke forudsætninger for at indgå i virksomhedsdrift, og derfor er demokratisering på dette område problematisk. Hermed er skismaet mellem medvirkning og medbestemmelse tematiseret. Et skisma, der har gjort sig gældende i det norske arbejdsliv lige siden: understøtter eller underminerer medvirkning og medbestemmelse hinanden?

Det liberale tidsvindue er, set fra et dansk perspektiv, måske lidt mindre interessant, for det ligner meget hvad vi også har set i Danmark. Dog er det stadig således, at staten spiller en central rolle i løndannelsen, og den norske arbejdsmarkedsreguleringen er noget strammere end den danske. På den anden side er to-partssystemet – relationen mellem arbejdsgivere og fagforeninger – nok stærkere i Danmark end i Norge.

I kapitel 8 undersøges partsamarbejdet, organisation og ledelse i norsk arbejdsliv. Det understreges her, at samarbejdet ikke

baserer sig på enighed, men tværtimod på konflikt. Samarbejdet baserer sig på, at der er forskellige interesser i virksomhederne. Samarbejdssystemet institutionalisere konfliktløsningen, men opløser ikke konflikterne. Den stolte norske tradition for demokratisering af arbejdsorganisationen kritiseres for, at den nogle gange ignorere de konflikter, der findes på enhver arbejdsplads.

Kapitel 7 præsenterer forskellige styringsregimer i norske virksomheder. Kapitel baserer sig i høj grad på undersøgelser fra det norske 'medbestemmelsesbarometer'. Her 'måles' udviklingen af oplevet medarbejderindflydelse på det norske arbejdsmarked. Det overordnede resultat er, at medarbejderindflydelsen er vigende. Derudover undersøges udbredelsen af forskellige ledelsesregimer. På en teoretisk baggrund opstilles der fire ledelsesregimer: 1. Standardisering og kontrol. 2. Loyalitet og forpligtelse. 3. Medbestemmelse. 4. Medvirkning. På de fleste arbejdspladser finder vi elementer af to eller flere regimer, men med forskellig vægt. Undersøgelsen finder visse sammenhænge mellem de fire ledelsesregimer: hvis 'standardisering og kontrol' er meget udtalt, så er ledelse gennem 'loyalitet og forpligtelse' ofte også meget udtalt. På den anden side, hvis medbestemmelse er meget udtalt, så er medvirkning ofte også ganske

udbredt. Der synes altså at være en vis positiv sammenhæng mellem medvirkning og medbestemmelse.

I bogens sidste to kapitler ser Falkum fremad. Der refereres til en lang række norske eksempler, og forskellige fremgangsmåder til demokratisering præsenteres. Kapitlerne baserer sig på en stor rigdom af erfaringer, og er en kilde til inspiration.

Falkum har skrevet en bog om ledelse, organisation og arbejde, som adskiller sig fra de mange andre, der er skrevet på dette felt ved at tage udgangspunkt i arbejdslivet, og ved at studere både den dominerende magt og oppositionen. Bogen vil formentlig være velegnet som lærebog i Norge. I Danmark vil den tætte beskrivelse af norske forhold måske være lidt for eksotisk – men interessant for os der har en særlig interesse for udviklingen af arbejdsmarked og arbejdsliv. Enkeltkapitler vil formentlig også kunne bruges i en dansk undervisningssammenhæng. F.eks. fremstiller den magtmodel, der præsenteres, et meget komplekst felt, men på en simpel måde, med eksempler fra arbejdslivet. Ligeledes kan kapitlet om styringsregimer i norsk arbejdsliv formentlig indgå i en dansk undervisningssammenhæng for at skabe forståelse de aktuelle udviklingstendenser, både i norsk og dansk arbejdsliv.

Anmeldt af Helge Hvid, Professor emeritus, Roskilde Universitet
e-mail: hh@ruc.dk

ANMELDELSE

En anmeldelse i perspektiv af demokrati og arbejdsliv

Thomas Piketty
Kapital og ideologi. Informations
Forlag & DJØF Forlag, 2020,
1036 sider
ISBN 9788757446630

Piketty udgav sidste år en monumental bog om ulighed. Den er på alle måder imponerende med mere end 1000 sider og historiske analyser som går mere end 1000 år tilbage og dækker Europa, Amerika og Asien. I denne anmeldelse kan jeg kun berøre begrænsede dele af bogen, og efter det indledende overblik fokuserer jeg på Pikettys diskussion af demokrati i arbejdslivet. Det er bog om økonomisk ulighed og de politiske implikationer heraf, og arbejdslivet får derfor ikke en særlig fremtrædende rolle i bogen.

Den centrale tese er at historien i høj grad drives af ulighedsregimer. Et sådant regime bygger på en herskende ideologi som begrunder at den til enhver tid gældende fordeling af samfundets ressourcer også er den etiske og socialt rigtige for hele samfundets ve og vel. I den feudale periode er adelens privilegier begrundet i beskyttelse og social orden, i ejersamfundet i 1900-tallets kapitalisme skal den endnu større ulighed fremme økonomisk vækst, og den faldende ulighed i perioden efter 1. og specielt 2. verdenskrig begrundes med både økonomisk vækst og befolkningens behov for velfærd. Analyserne bag denne

tese er omfattende med stærke empiriske belæg og med reference til mange delanalyser som er gennemført i det omfattende forskningssamarbejde der har udviklet sig siden hans bog fra 2014 om kapitalen i det 20. århundrede.

En helt central pointe er at ulighed hverken er naturgivet eller en nødvendighed for økonomisk vækst. Det begrunder han i primært i to analyser. For det første i udviklingen efter 1. verdenskrig og specielt efter 2. verdenskrig. Hvor ejendomsretten i Europa og USA havde været hellig indtil 1. verdenskrig med stort set ingen beskatning, ændrede holdningen sig efter krigens ødelæggelser, og selv konservative politikere støttede i flere lande en beskatning af ejendom. I mellemkrigstiden og efter 2. verdenskrig øges denne beskatning og der sker en væsentlig omfordeling fra de rige til de fattige. Specielt i efterkrigstiden øges den økonomiske vækst til et niveau som ikke siden er set i de industrialiserede lande. Det er en vækst som foregår parallelt med beskatning af de rigeste med op til 70% af indkomst og arveafgifter på 60-90%. Stærk progression beskatning står altså ikke i modsætning til økonomisk vækst som det er hævdet af neolibérale økonomer i vores tid. For det andet viser han i en komparative analyse af udviklingen i USA og en række europæiske lande efter 1980 at udviklingen i USA har medført en kraftigt voksende ulighed

som også vokser i de europæiske lande men i mindre grad. Det er dog ikke en forskel som har en negativ indflydelse på økonomien. Det er således også politiske beslutninger og ikke økonomiske nødvendigheder som efter 1980'erne har ført til en kraftig stigning af uligheden gennem skattenedsættelser og liberalisering af økonomien.

I den sidste del af bogen beskæftiger Piketty sig med de politiske muligheder for at nedbringe uligheden. Han støtter ikke et traditionelt marxistisk synspunkt om afskaffelse af den private ejendomsret, men taler for omfordeling således at befolkningen i højere grad får lige muligheder, og de store formuer man kan opbygge, er til låns og dermed ikke videreføres i nedarvede privilegier. Hovedpointen er derfor hvad han kalder deltagersocialisme hvor fokus er på decentralisering og deltagelse. Han fortsætter med at fremhæve at forandringer sker gennem eksperimenter og folkelig mobilisering hvor han lægger særlig vægt på eksperimenter. Heri indgår også forskelle mellem lande hvor muligheder for at nedbringe uligheden og øge deltagelsen som indføres, i det ene land kan tjene som eksperiment til det andre lande. Det gælder fx medarbejderinddragelse i selskabers bestyrelse som i Tyskland udgør 1/2 og i Danmark og Sverige 1/3. Piketty peger på at disse systemer har en positiv indflydelse på en langsigtet tankegang i selskaberne fremfor en dominans af kortsigtede finansinteresser. Han argumenterer også for at disse systemer er en væsentlig årsag til den social og økonomiske model i Tyskland og Norden. Her tager han munden for fuld, det kan jo lige så vel være den anden vej rundt at modellen har gjort det muligt at vedtage sådanne regler for selskabsbestyrelser. Han fortsætter den-

ne diskussion med også at fremhæve andre ejerformer hvor ledelsen af selskaber i mindre grad domineres af kapitalinteresser og i højere grad af medarbejdere og/eller borgere.

Alt i alt er det kun en meget lille del af bogen som direkte beskæftiger sig med arbejde og demokrati på arbejdspladsen. Bogens væsentligste bidrag til et arbejdspladsperspektiv bliver derfor indirekte. Udover ovennævnte argumenter for demokratisk deltagelse i virksomhederne beslutninger er den vigtigste pointe at den voksende ulighed fører til en oplevelse af at være holdt udenfor både indflydelse og økonomiske muligheder. Konsekvensen er på samme tid politisk passivitet og til politisk protest. Den politiske udvikling i de vestlige lande viser således at andelen af stemmer på centrum-venstre partier blandt de fattigste er faldet markant siden 80'erne, men den er steget blandt de højt uddannede. I den sidstnævnte gruppe har mange en selvforståelse som venstreorienterede med et fokus på ulighed, men ender alligevel med en politik som understøtter egne interesser. Her kunne et øget deltagerdemokrati netop på arbejdspladserne netop medvirke til at ændre denne udvikling. Det er ikke en mulighed som Piketty direkte udfolder, men som ligger direkte i forlængelse af hans konklusion om at forandring er mulig, og retningen bør være mod et decentraliseret deltagerdemokrati.

Alt i alt kan denne monumentale bog kun anbefales. Den giver en dyb indsigt i den globale økonomiske udvikling og præsenterer ny viden som bidrager til forståelse vores verden. For arbejdslivsforskeren bidrager den med en analytisk ramme som kan hjælpe til at forstå nogle af de vanskeligheder som forsøg med medarbejderinddragelse blive konfronteret med.

Anmeldt af Peter Hasle, professor, SDU
e-mail: hasle@iti.sdu.dk

ANMELDELSE

Seniorarbejdsliv

*Per Jensen (red.), Seniorarbejdsliv,
Frydenlund Academic, Frederiksberg,
2020, 216 sider,
ISBN 978-87-7216-230-0*

Parallelt med den omfattende debat om pension og tilbagetrækning arbejder flere og flere seniorer stadig længere. I lyset af den stigende pensionsalder er der en stor mangel på viden om, hvad der får seniorer til at blive i arbejde, og hvad der skubber dem ud af arbejdsmarkedet. Vi antager, at stigningen i beskæftigelsen blandt seniorer er drevet af bedre helbred, reformer og generel mangel på arbejdskraft, men vi ved det ikke, og kun enkelte undersøgelser har hidtil været gennemført i Danmark. Men den demografiske udvikling nødvendiggør, at vi får mere viden på dette område.

Denne antologi, skrevet af en række forskere involveret i projektet SeniorArbejdsLiv, har som ambition at begynde at udfylde det videnshul. Formålet med antologien er en empirisk funderet og policy-orienteret analyse af seniorarbejdslivet. Der anvendes både kvantitative og kvalitative metoder, om end det er tydeligt at det kvantitative står stærkest i projektet, og at forfatterne er mest hjemme i de kvantitative analyser. Bogens datagrundlag er dels en perceptionsanalyse, hvor man har fået svar fra 2525 danske virksomheder om deres seniorpraksisser og omfanget af deres seniorpolitik, dels en arbejdslivsundersøgelse, hvor man har fået svar fra over 15.000 55-64-årige om deres årsager til at

blive eller forlade arbejdsmarkedet, og dels en kvalitativ, eksplorativ praksisundersøgelse, hvor man har udvalgt ni virksomheder og fulgt de komplekse interaktioner, der påvirker seniorers vej på eller ud af arbejdsmarkedet.

Bogens 13 kapitler er alle bygget op på klassisk og grundig akademisk vis med en litteraturgennemgang, hypotesegenerering, forskningsspørgsmål, resultater og konklusion. På den måde fungerer hvert kapitel som en særskilt artikel samtidig med at bidrage til et samlet hele.

Mange af bogens kapitler fremstår gennemarbejdede og overskuelige. Eksempelvis gennemgår kapitel tre arbejdsløsheds- og beskæftigelsesmønstre blandt seniorer, og hvad der har drevet den store vækst blandt beskæftigede seniorer i perioden 2000-2018. Forfatterne beskriver, hvordan det ikke nødvendigvis er de mange reformer på senior- og pensionsområdet, fx afskaffelsen af efterlønnen, der har skabt øget beskæftigelse. Derimod har forandringer i efterspørgselsmønstre i betydelig grad bidraget til seniorennes beskæftigelsesfremgang. Det er derfor et åbent spørgsmål, om det er muligt at gennemføre pensionsreformer, hvis konjunkturerne vender. I kapitlet analyseres også hvilke socioøkonomiske forskelle, der er mellem arbejdsløse, beskæftigede og tilbagetrukne seniorer. Konklusionen er her, at beskæftigelseschancer er betinget af køn og alder, mens seniors beskæftigelseschancer er uafhængige af uddannelsesniveau. En del af forklaringen er selektionsmekanismer – at

man trækker sig i stedet for at være arbejdsløs. Dog finder forfatterne også, at der findes strukturel diskrimination i nogle brancher, særligt industri, hvor der både er høje arbejdsløshedsrisikorer og lave ansættelseskvoter, samt i finansiering og forsikring, hvor det er svært at få nyt job i branchen. På den måde sætter kapitlet et tiltrængt fokus på strukturelle og institutionelle forholds betydning for beskæftigelsen blandt seniorer.

Kapitel syv tager fat i et andet strukturelt spørgsmål, nemlig i hvor stor grad seniorpolitikker er udbredte på det danske arbejdsmarked, og hvor mange medarbejdere, der rent faktisk har kendskab til deres muligheder og rettigheder. Her svarer 60 procent af virksomhederne, at de har en seniorordning, mens kun 30-35 procent af seniormedarbejderne er af den opfattelse. En meget stor del af medarbejdere på det danske arbejdsmarked er dækket af overenskomster, hvori der også er seniorpolitikker. Men de overenskomstbestemte seniorpolitikkerne passer ofte ikke lokalt på virksomheden, og alle er ikke informeret om dem – dette gælder både medarbejdere og deres ledere. Der er således stor diskrepans mellem de-jura og de-facto muligheder. Det er ikke kun manglende kendskab, der står i vejen for at politik bliver omsat til praksis, men også fx produktivitetsmål og arbejdets organisering. Anbefalingen i kapitlet er, at der bør skabes bedre sammenhæng mellem de flotte formuleringer i virksomhedernes seniorpolitikker og den virkelighed, som de fungerer i. Generelt byder kapitlet på et grundigt stykke arbejde, hvor forfatterne viser de mange gråzoner på området, fx når det bliver udfoldet hvordan mange af de medarbejdere og virksomheder, der siger nej til at være dækket af en seniorpolitik, sandsynligvis ikke har medregnet overenskomstsikrede rettigheder i deres svar.

Dog er der også kapitler, som ikke er helt på niveau med den forskningsmæssige kvalitet i resten af udgivelsen. Dette gælder hovedsage-

ligt der, hvor forskningen består af kvalitative data som i kapitel ni. Formålet med kapitlet er at analysere de bagvedliggende faktorer, der definerer muligheder og udfordringer, når man gerne vil fastholde medarbejdere ved hjælp af seniorordninger. Materialet fra de ni udvalgte virksomheder fremstår som cases, som bliver beskrevet meget overordnet, og der er ingen dybdegående analyse af fx hvorfor forholdene er, som de er, blot overordnede beskrivelser eller eksempler. I stedet for at skabe en typologi af virksomheder, havde det været gavnligt at undersøge mønstre på tværs af virksomhederne. Derfor lykkes det ikke at give en forståelse af det handlerum, virksomhederne har for at lave en seniorordning, og heller ikke at vise hvordan man kan bryde konventionerne i det handlerum, som det ellers bliver lovet først i kapitlet. Man sidder tilbage med en følelse af et lidt kort og tyndt kapitel med meget generaliserende pointer ud fra enkelte cases. Det er også ærgerligt, at resultaterne fra dette kapitel ikke i højere grad bliver koblet med resultaterne fra bogens øvrige kapitler. Fx ville det være oplagt gennem kvalitative metoder at undersøge vekselvirkningen mellem overenskomster og seniorordninger, som beskrevet oven for i kapitel syv, på de ni udvalgte virksomheder.

Denne sten i skoen skal dog ikke afstå os fra anbefale bogen som et særdeles vigtigt bidrag til forskningen om seniorarbejdslivet, hvor den kommer til at fungere som en central reference i vores eget arbejde med feltet. Den er primært skrevet til fagfolk, men er også så klart bygget op, at den kan læses af fx seniorer med interesse for feltet. Bogen er spækket med spændende resultater om fx udbredelsen af seniorpolitikker, seniorernes tilbagetrækningsmønstre, oplevet diskrimination og virksomhedernes syn på ældre medarbejdere, hvor vi dog savner at den også tager arbejdsstyrken 65+ mere alvorligt. Forskningsfeltet har længe været præget af et forsimplet syn på tilbagetræk-

ning gennem push-pull-faktorer. Med denne antologi er der rige muligheder for at feltet får et mere nuanceret syn på seniorarbejdslivet og tilbagetrækningsmønstre.

Anmeldt af Aske Juul Lassen & Marie Gorm Larsen,
Center for Humanistisk Sundhedsforskning, Saxo-Instituttet, Københavns Universitet
e-mail: ajlas@hum.ku.dk og mgl@hum.ku.dk