

tilgange er de klar over, at der ikke er 'én bedste måde' at gøre det på, og at et bedre arbejdsmiljø ikke nødvendigvis er til fordel for virksomhedernes ledelse. Derfor skal reguleringen i den positive streng baseres på stærke belønningsmekanismer bakket op af alvorlige sanktioner, således at virksomhederne ikke blot etablerer duperende papirsystemer, men faktisk får gjort noget ved arbejdsmiljøet.

Forfatterne ser lønmodtagernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet som en forudsætning for at få effektive arbejdsmiljø-ledelsessystemer. Men det er tydeligt, de ikke har et indgående kendskab til de skandinaviske diskussioner om problemer med og foranstaltninger til at styrke lønmodtagernes deltagelse. Desuden ofres der ikke mange ord på BST og dette systems rolle i at udvikle virksomhedernes håndtering af arbejdsmiljøet. Så danske erfaringer er stadig interessante på den internationale scene. Men der er ikke mange i Danmark, der beskæftiger sig forskningsmæssigt med bogens område. Derfor er bogen – selvom den nogen steder er tung at læse – interessant for alle, der er optaget af, hvordan virksomhederne kan påvirkes til reelt at påtage sig ansvaret for arbejdsmiljøet, særligt i lyset af de aktuelle initiativer på området.

Anmeldt af **Per Langaa Jensen**, docent ved Danmarks Tekniske Universitet.
e-mail: plj@its.dtu.dk

Flemming Ibsen og Jens Finn Christensen:
Løn som fortjent? Nye lønformer i den offentlige sektor

Jurist- og Økonomiforbundets forlag, København 2001. 411 s.
ISBN 87-574-0088-1

Ved overenskomstindgåelserne i 1997 blev der inden for staten og kommunerne gennemført et nyt lønsystem, som blev kaldt 'ny løn'. Til forskel fra det tidligere system skal lønnen for den enkelte i større udstrækning aftales lokalt. Der findes stadigvæk en centralt forhandlet grundløn baseret på et kortere anciennitetsforløb, men en stigende del af lønnen skal bestå af individuelle tillæg i form af resultatløn, kvalifikations-

løn og funktionsløn. Det er denne nye løn, som bogen handler om.

Bogens 19 kapitler er delt op i fire dele. I den første del gennemgås med afsæt i Dunlops IRS-model den samfundsmæssige baggrund for gennemførelsen af det nye lønsystem, men det væsentligste indhold i denne del er præsentationen og diskussionen af nogle teoretiske sammenhænge mellem arbejde, motivation, løn og lønsystem i økonomiske og socialpsykologiske teorier. I anden del gennemgås lønrevolutionen (som forfatterne selv kalder det) i den offentlige sektor, hvor principperne i ny løn diskuteres i forhold til det gamle lønsystem. Hovedindholdet i den tredje del er de hidtidige erfaringer med de nye lønformer, hvor der ud over en gennemgang af implementeringen af lønsystemet også findes en analyse af de foreløbige erfaringer delvist baseret på en spørgeskemaundersøgelse fra 1999. Bogens fjerde del sammenfatter nogle af de væsentligste indsigter fra analysen og diskuterer mulige konsekvenser af lønformen.

Ny løn bliver således i denne bog meget grundigt behandlet. Den bliver set fra alle væsentlige vinkler – og ikke kun præsenteret som et politisk reformarbejde til moderniseringen af den offentlige sektor – med hovedvægten lagt på tankegangen bag etableringen af en ny incitament- eller motivationsstruktur blandt offentligt ansatte. Hermed nedtones de mere almene og politisk betonedede årsager til gennemførelsen af ny løn, ligesom der helt sikkert kunne skrives en spændende bog om kovendingen blandt fagforeningerne for de offentligt ansatte, specielt problemerne i KTO forårsaget af sygeplejerskerne op til 1997.

Men det er lige så interessant at tage embedsmændene i Finansministeriet på ordet og undersøge det teoretiske grundlag for og effekterne af indførelsen af ny løn. Det er jo her de såkaldt 'saglige' argumenter for gennemførelsen af de nye lønformer ligger, nemlig

»at de bedre end de gamle lønformer kan motivere de ansatte til at yde en ekstra indsats og styre deres arbejdsadfærd i retning af at

opkvalificere sig, påtage sig flere arbejdsfunktioner og/eller skabe bedre resultater.» (s.35)

Det dokumenteres både teoretisk og empirisk i bogen, at ny løn må forventes at kunne indløse disse forventninger. Teoretisk er det især økonomisk teori, der begrundet en sådan mulighed, og de data, der fremlægges i bogen over effekterne af ny løn, kan også i hovedtræk tolkes som understøttende for sådanne antagelser. Men der præsenteres også teori og empiri, der burde have fået de offentlige arbejdsgivere til at tænke sig om en ekstra gang inden projektet sættes i værk. Som Ibsen og Christensen formulerer det, kommer der let »for meget fokus på løn! De fleste offentligt ansatte har valgt den sektor som arbejdsplads, fordi arbejdet i sig selv er meningsfyldt. De ønsker at arbejde med mennesker eller at arbejde inden for områder, der har et stærkt politisk islæt. Motivationen i det daglige er arbejdets og jobbets karakter, det vi har benævnt den indre motivation. En for stærk fokusering på løn og løntilæg vil forskyde motivationen i retning af et ydre belønningssystem, der kan fortrænge den indre motivation. Resultatet bliver en betalingskultur« og »det mest dyrebare og gratis gode, som en arbejdsgiver disponerer over: glæden ved arbejdet, risikerer dermed at gå tabt«. (s. 398)

Med andre ord er det selv ud fra en arbejdsgiverinteresse betænkeligt at satse så benhårdt på at opdrage fremtidens offentlige ansatte til at være så fokuseret på lønnen: det er slet ikke sikkert at produktiviteten i den offentlige sektor øges. Hvis denne rationalitet bag gennemførelsen af ny løn forsvinder op i den blå luft, kan man med rette spørge, hvorfor vi så skulle belæres med den. Dette spørgsmål giver bogen selvsagt ikke noget endeligt svar på, men der nævnes andre mulige, rationelle årsager til gennemførelsen af ny løn, eksempelvis fremtidige rekrutteringsproblemer i den offentlige sektor. I denne forbindelse kunne man også argumentere for, at gennemførelsen af ny løn er det samme som at skyde sig selv i benene, eftersom meget tyder på, at unge netop efterspørger kvalitet i arbejdslivet og ikke er fokuseret på løn.

Forfatterne mener da også, at betingelsen for at lønreformen skal blive en succes i fremtiden er, at der skal være mindre fokus på løn.

»I stedet skal personalepolitikken og især jobudviklingen sættes i centrum, og de nye lønformer skal alene bruges til at understøtte de personalepolitiske mål.« (s.399)

Bogen er efter min mening meget velegnet til forståelsen af løndannelsen og antagelser eller teori om lønnens sammenhæng med arbejdets organisering, ledelse og motivation. Dertil kommer, at den i særdeleshed er en kilde til forståelse af tankegangen bag gennemførelsen af ny løn i den offentlige sektor. Den kan derfor varmt anbefales til alle, der er interesseret i dette, og den er ligeledes velegnet i undervisningen på universiteter mv.

Selvom der præsenteres mange spændende resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, skal man efter min mening ikke købe bogen i den tro, at man her får præsenteret de ultimative erfaringer med gennemførelsen af ny løn. Forfatterne gør selv opmærksom på, at det kun er helt foreløbige erfaringer, de kan præsentere med deres data. Ny løn er endnu ikke fuldt implementeret, og erfaringerne er kun foreløbige. F.eks. kan bogen ikke dokumentere de tiltagende uligheder i aflønningen af mænd og kvinder, som bl.a. FOA har påpeget i starten af 2001.

En indvending mod vægtningen af argumentationen i bogen kunne være, at den hviler på en rationalistisk funktionalisme, som blandt andet viser sig gennem en antagelse om, at der findes et optimalt lønssystem, og at det drejer sig om at finde frem til dette for at skabe den rette motivation blandt de ansatte. Det accepteres af forfatterne, at det er dette, der ligger til grund for gennemførelsen af ny løn, hvilket måske også hænger sammen med deres antagelse om, at 'ideologierne er døde'. Efter min mening er dette forkert. Der findes et 'rigtigt' lønssystem hvis man vil fremme konkurrence ud fra en liberalistisk ideologi eller økonomisk tankegang. Og det er vel primært det, der er årsagen til gennemførelsen af ny løn. Djøfferne i Finansministeriet og

elsewhere er vel netop i al deres rationalisme ideologiske i deres kopiering af de ny-liberalistiske principper, der er fremherskende for tiden. ('Herre, tilgiv dem, thi de ved ikke hvad de gør').

Jeg håber, at bogen kan være medvirkende til, at flere besinder sig med hensyn til vurderingen af det nye lønsystems fortræffeligheder, når den på væsentlige områder problematiserer effekterne. Borgerlige regeringer i 1980'erne rystede den offentlige sektor med deres rå nedskæringer, men det er intet sammenlignet med de ændringer, som ny løn vil medføre – og allerede har gjort – for store dele af produktionen af offentlig service. At en socialdemokratisk finansminister skulle ændre adfærden blandt offentligt ansatte så markant – og oven i købet gøre det med støtte fra socialdemokratiske faglige organisationer – ville vi ikke have troet for 10-15 år siden. Men vi kan da håbe på besindighed i fremtiden.

Anmeldt af **Jens Lind**, lektor ved Institut for Sociale Forhold og Organisation, Aalborg Universitet.
e-mail: jllind@socsci.auc.dk

Arja Tyrkkö:

I skäringspunkten mellan arbetsliv och föräldreskap. En studie av livsformer i 1990-talets Sverige.

Uppsala: Sociologiska Institutionen, Uppsala Universitet, Arbetslivsinstitutet, Arbete och Hälsa vetenskaplig skriftserie 1999: 17, 1999, 221 s.

Denne afhandling handler om forholdet mellem arbejdsliv og familieliv. Dens ambition er at bidrage til udviklingen af teoretiske og metodologiske greb i studiet af forholdet mellem arbejdsliv og forældreskab. Tyrkkö kombinerer et livsformsanalytisk og et hverdagslivsteoretisk udgangspunkt i forsøget på at besvare problemformuleringen: Hvordan arbejdssituationen tilpasses forældreskabet; altså hvilke muligheder forældre har for at tilpasse deres arbejdssituation til det forhold, at de har børn.

Selvom Tyrkkö har kritiske bemærkninger til

de danske etnologer Thomas Højrup og Lone Rahbek Christensens livsformsanalytiske udgangspunkt, tager hun det alligevel til sig tolket som, hvad hun med henvisning til Herbert Blumer kalder for et 'sensitizing concept'. Således forpligter hun sig ikke på de strukturalistiske implikationer af livsformsanalysen, men kombinerer den i stedet for med mere handlingsteoretiske tilgange, som når hun diskuterer hverdagslivets former bl. a. med henvisning til Jean-Paul Sartres begreb om serien. På denne måde kan Tyrkkö betragte forældre som en kategori samtidig med, at der er rum for at de i en del sammenhænge er forskellige. Hun ender op med at betragte forældreskab, organisation og køn som de tre centrale begreber til analyse af hverdagslivets organisering. Til forklaring af mænds og kvinders handlinger i forhold til arbejde og familie trækker Tyrkkö på den feministiske diskurs og benytter begrebet kønskontrakten. »Det är fråga om et osynligt kontrakt mellan könen, som reglerar könsarbetsdelingen på olika nivåer och olika kontexter« (s. 73), og hun stiller spørgsmålet, om der i forskellige organisationer findes forskellige kønskontrakter. Projektet kommer således til at fokusere på den kønsmæssige arbejdsdeling og hierarkiske struktur på arbejdspladsen kombineret med forældreskabets muligheder for handling.

Projektets empiriske grundlag er de svenske data, der er fremkommet som et resultat af et nordisk projekt med titlen: »Tilpasningsmuligheder mellem arbejdsliv og familieliv i udvalgte kvinde- og mandefag.« Der er tale om surveydata fra en spørgeskemaundersøgelse, som blev gennemført i 1992. Det omfatter svar fra 1969 beskæftigede forældre med hjemmeboende børn under 18 år. Disse blev ikke tilfældigt udvalgt, men derimod ud fra beskæftigelse og køn. Tyrkkö endte op med ni beskæftigelsesgrupper med begge køn, altså i alt 18 grupper. Det drejer sig om læger, sygeplejersker, ikke-faglærte indenfor pleje- og omsorgsarbejde, journalister, kontorassistenter, politibetjente, faglærte og ikke-faglærte inden for metalindustrien, samt faglærte inden for tekstilindustrien. Hun er inspireret af Charles Ragins komparative metode,