

Anmeldelser

Dino Knudsen:

Amerikaniseringen af den danske fagbevægelse. Marshallhjælp, kold krig og transatlantiske forbindelser, 1945-1956

Museum Tusulanums Forlag, 2012, 245 s.
ISBN: 978-87-635-3737-7

Bogen er en udvidet og bearbejdet udgave af Dino Knudsens speciale. Det centrale er rapporterne fra de danske fagforeningsdelegationers rejser til USA i årene 1948-56. Mere end 500 danskere var på rejse i USA for at studere produktivitsfremmende metoder, godt halvandet hundrede af disse var folk med tilknytning til dansk fagbevægelse. De skulle ikke kun studere produktivitsfremmende systemer, men også overbevises om det amerikanske samfunds fortræffeligheder.

Den danske fagforeningsledelse med formand Eiler Jensen i spidsen rejste til USA på et månedlangt besøg i efteråret 1949. DsF-toppen var glad for Marshall-hjælpen, og var i øvrigt indstillet på at lære om de tekniske fremskridt, ikke mindst *"hvordan den menneskelige faktor passer ind i billedet af høj amerikansk produktivitet"* (s. 118). Det er bemærkelsesværdigt, hvor få bekymringer på vegne af 'den menneskelige faktor' den danske fagbevægelses ledere gav udtryk for i deres rapport fra besøget i USA. De støttede tidsstudier, samlebånd og samarbejde mellem arbejde og kapital. De faglige ledere var måske ikke helt så begejstret for den amerikanske samfundsmodel. USA var 'anderledes', som det pænt blev formuleret i titlen på den rejserapport, som efterfølgende blev udsendt på forlaget Fremad. Ikke alt, hvad de så, fremkaldte begejstring. Mest skeptisk var store Kai Lindberg: han var *"slået af tempoet"*

i den amerikanske industri, socialhjælp og pensioner var langt lavere end i Danmark, og *"den enkelte dygtige har større chancer i Amerika end den jævne gennemsnitsmand"*, han var bedre stillet i Danmark, mente Lindberg. *"Store Kais budskaber faldt ikke i god jord hos amerikanerne"*, bemærker Dino Knudsen (s. 125-26).

Rapporterne er klart det mest interessante i bogen – som i specialet – ikke mindst rapporter fra de 'menige' fagforeningsmedlemmers ophold i USA i 1951. Det var tanken, at europæiske arbejdere skulle i praktik i den amerikanske industri, og at amerikansk fagbevægelse skulle hjælpe europæerne med at udvikle fremtidens fagbevægelse. 42 danske arbejdere fik plads i The Work Study Training Programme, som det blev kaldt. Det blev ikke nogen ubetinget succes. Heldigvis – kunne man sige! *"Fordismen var hverken populær blandt høj eller lav i dansk fagbevægelse"* (s. 148). Til sammenligning nævner Dino Knudsen den undersøgelse, som Ole Bech-Petersen lavede af de danske studiebesøg generelt, hvorved det fremgår, at fagforeningsfolkene (kritiske) rapporter, trods alt, skilte sig ud fra den generelle begejstring for alt amerikansk. Tanken om at europæiske fagforeningsfolk skulle kunne lære meget af de amerikanske forekommer i dag ganske absurd.

Den amerikanske side fylder meget i bogen, som falder i tre dele. De første hundrede sider behandler amerikansk fagbevægelse, anden del de danske studiebesøg, og tredje del de amerikanske myndigheders virke i Danmark og forsøg på påvirkning af den danske opinion og specifikt dansk fagbevægelse.

Det er selvfølgelig en trist historie at læse om fagbevægelsens indsamling af oplysninger om kommunister i fagbevægelsen og afrapportering til den amerikanske ambassade – så kort tid efter

erfaringerne med nazisternes brug af kartoteker over socialister og kommunister. Det er en kendt historie, som Iben Bjørnsson har behandlet grundigt i sin afhandling fra 2008 om Arbejderbevægelsens Informations Central (AIC), som netop er udgivet af Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.

Anti-kommunismen var, skriver Dino Knudsen, den prisme, hvorigennem de amerikanske ambassadefolk så den danske arbejderbevægelse. Walter Galenson, som har skrevet en af de bedste og mest indsigtsfulde bøger om det danske arbejdsmarked, var i årene efter krigen udstationeret som arbejderattaché ved ambassaden i København og rapporterede hjem til USA om de danske kommunister. *"Faktisk var kommunisterne det emne som ministeriet i størst grad ønskede at få information om"*, har Galenson senere berettet. For ham var hovedopgaven *"at følge med i hvad kommunisterne foretog sig."* Og det var vel at mærke, inden den kolde krig var en realitet, tilføjer Dino Knudsen (s. 158-59). Den amerikanske propaganda var omfattende i de år, og den behandles fint i bogen. Især fra 1949 var *public diplomacy* en omfattende og vigtig sag.

I de afsluttende overvejelser om produktivitetssideologien nævnes strejken på Philips i 1954, og hermed bevæger vi os uden for de 'officielle' kredse. Det falder uden for bogen, men det er naturligvis her, det bliver rigtig interessant at følge 'amerikaniseringen' og produktivitetssideologien ud på danske arbejdspladser. Hvilken betydning fik studierejserne? Den 'gamle' tanke i dansk fagbevægelse var, at rationalisering og demokratisering skulle følges ad. Demokratisering var i fagbevægelsens sprogbrug lig med en styrkelse af tillidsmandsinstitutionen. Kommunisterne evne til at erobre tillidsmandsposter i dansk fagbevægelse gjorde umiddelbart mange socialdemokrater betænkelige ved den gamle parole. Som nævnt bevæger vi os her uden for bogens undersøgelser.

Inden for bogens tematik og vinklinger af problemstillingen må spørgsmålet være, om det lykkes forfatteren at binde bogens tre dele

sammen? Ikke helt! Sammenhængen mellem anti-kommunismen i amerikansk fagbevægelse, produktivitetssideologien, som dansk fagbevægelse skulle have implanteret, og de amerikanske myndigheders public diplomacy på dansk grund efter krigen fremstår ikke ganske klar. Utvivlsomt var der en sammenhæng, og en grundigere analyse heraf ville have været interessant.

Anti-kommunismen under den kolde krigs start er hovedtemaet i bogens første hundrede sider, og ingen var mere kommunistfyrkrækkede end de amerikanske fagforeningsledere. Men anti-kommunismen behøvede socialdemokrater i dansk fagbevægelse ikke at hente udefra. Dino Knudsen har selv skrevet om kampen mellem socialdemokrater og kommunister i dansk fagbevægelse de første år efter krigen. Imidlertid hører det med i billedet, at amerikanerne ikke havde patent på 'produktivitetssideologien'. Den dyrkede kommunismen også, og den var heller ikke fremmed for de danske kommunister, der fandt deres forbillede i Sovjetunionen – og havde deres egne studieture mod øst. Den ledsagende 'ideologi' om, at *"klassekampen var afskaffet og død"* i USA, delte kommunisterne imidlertid ikke, og talen om samarbejde mellem kapital og arbejde havde heller ikke appel til kommunister. I den kommunistiske agitation skærpedes klassekampen tværtimod som følge af rationaliseringen, og den tanke byggede de deres faglige teser på i halvtredserne. Kampen mellem socialdemokrater og kommunister på fabriksgulvet i 1950'erne er fint behandlet af Niels Jul Nielsen i *Mellem storpolitik og værkstedsgulv. Den danske arbejder – før, under og efter Den kolde krig* (2004). Det ville være spændende, om historikere og arbejdsmarkedsforskere kunne udvide perspektivet fra de store københavnske arbejdspladser og bredere behandle problemstillingerne omkring rationalisering og fagbevægelsens holdning hertil. Her står vi nemlig ved en afgørende brudflade i dansk fagbevægelses historie, hvor der var tale om nye konflikter på arbejdspladsniveau, mens bevægelsen var i færd med at finde nye (ideologiske og politiske) venner mod vest.

Dino Knudsens bog er et fint bidrag til denne problematik og diskussionen herom. Bogen er velskrevet, visse steder nærmest journalistisk, hvilket her er positivt ment. Den er måske ikke helt så dybtgående i analyserne og forsøger vel heller ikke at binde de tre dele af bogen sammen i en syntese om sammenhængen mellem koldkrigsideologi og produktivitetsideologi, selv om der vel næppe er tvivl om, at denne sammenhæng var til stede i hovederne på den tids aktører på begge sider af Atlanten.

Anmeldt af **Knud Knudsen**, lektor, Aalborg Universitet
e-mail: kk@cgs.aau.dk

Flemming Ibsen & Julie Nygaard:
Fleksibilitet – betaler det sig? Flexibilitet og løn i den danske flexicurity-model

Aalborg Universitetsforlag, 2011, 141 s.
ISBN: 978-87-7307-991-1

I denne bog lægges et lidt andet perspektiv på flexicurity-begrebet end sædvanligt: Normalt analyseres flexicurity-begrebet eller -modellen ud fra en makrosynsvinkel for at belyse, om et (i forhold til de liberalistiske markedsøkonomier) højt dagpengeniveau og en (i forhold til de kontinentaleuropæiske landes) lav ansættelsesbeskyttelse kan kombineres, dvs. om dette system kan undvige de faldgruber, man har oplevet i de mellem- og sydeuropæiske lande, først og fremmest med hensyn til, om ledigheden under disse præmisser kan holdes i ave. Perspektivet i denne bog er derimod på mikroperspektivet, dvs. på i hvilken grad individuel fleksibilitet, her operationaliseret som forskellige former for jobskift, kan betale sig, dvs. om jobskift fører til individuel højere løn, på kortere og på længere sigt.

Man kan naturligvis spørge, hvad dette har med flexicurity at gøre? Flexicurity handler trods alt om at hylde arbejdsgivernes ret til relativt frit at ansætte og afskedige medarbejderne,

ikke så meget om medarbejdernes valgmuligheder, man kan trods alt sige op og skifte job i de fleste markedsøkonomier uden de store juridiske hindringer! Men så alligevel: I lande, hvor man har meget stor ansættelsesbeskyttelse (Spanien, Italien, Frankrig, Belgien m.fl.), er lønmodtageres villighed til at skifte job betydeligt mindre. Hvis man har opnået 20 måneders opsigelse efter 20 års ansættelse, er man nok mindre tilbøjelig til at skifte til et nyt job, hvor man kun har fx tre måneders opsigelse. Så vil man faktisk hellere siges op! Derfor skaber den meget høje ansættelsesbeskyttelse antagelig reelt langt færre jobåbninger, og derfor er mulighederne for jobskift og især virksomhedsskift langt mere til stede i lande med flexicurity og i de liberale økonomier (fx Storbritannien) end i de kontinentaleuropæiske. Og så er det jo interessant at se på, om de lønmodtagere, der skifter job, også 'belønnes' i form af bedre lønforhold.

I bogen analyseres dette på basis af registerdata og grundlæggende på to måder. For det første ses der på, om lønmodtagere, der skifter job, får en bedre løn, den samme eller evt. en dårligere end før, der ses altså på den relative difference i årslønnen før og efter jobskiftet. For det andet ses der på livsindkomster, dvs. på lønmodtageres antal af jobskift hen over deres erhvervsaktive karriere og deres akkumulerede løn, dvs. livsindkomsten.

Når det gælder det korte sigt, dvs. år til år-differencerne, viser resultaterne, at der under en højkonjunktur i gennemsnit er en svagt positiv overvægt til jobskifterne i forhold til dem, der ikke skifter, men at dette er stærkt konjunkturafhængigt, idet det er omvendt under en lavkonjunktur. Samtidig viser de, at de, der skifter 'længst væk' fra det tidligere job, dvs. helt ud af deres branche, har større chance for en større lønløft, men også større risiko for et større lønfald. Perspektiverne for de lønmodtagere, der skifter virksomhed er altså ikke entydigt bedre end for dem, der bliver i virksomheden, målt på det korte sigt.

Når det derimod gælder det lange sigt, altså

livsindkomsterne, er resultaterne mere entydigt positive for dem, der skifter virksomhed og evt. skifter branche. Faktisk viser resultaterne, at jo flere skift, des højere løn, og tillige, at jo længere man skifter væk fra tidligere branche, også des højere løn. Forfatterens svar på titlens spørgsmål bliver hermed et ja.

Nogle kritiske bemærkninger skal dog også med:

Bogen er på enkelte punkter præget mere af hurtigt mere end af færdigt arbejde. I tabellerne på side 49ff. er det uklart, hvad procenterne viser, idet de synes både at vise løngevinst og -tab. Dette gør dem mindre anvendelige som dokumentation for tekstens konklusioner.

Desuden kunne man have ønsket sig lidt flere metodiske overvejelser om brugen af registerdata til registrering af jobskift. De stillingsbetegnelser, der indgår i Danmarks Statistiks opgørelser, er ikke så sikre, især når det gælder opdatering. Dette betyder, at når man skifter virksomhed, så registreres det med rimelig stor sikkerhed (pga. skift i arbejdsgivernummer), mens interne forfremmelser (forflytninger m.m.) antagelig ikke registreres nær så ofte, som det forekommer. Hermed bliver kategorien 'jobskift i samme virksomhed' meget usikker og antagelig en hel del undervurderet.

Men dette er en mindre pointe, som forfatterne kan lægge sig på sinde, hvis der kommer en anden udgave(!)

Anmeldt af **Steen Scheuer**, Professor, dr. merc., Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet

e-mail: steen.scheuer@sdu.dk

Guy Standing:

The Precariat. The new dangerous class

Bloomsbury. 198 s.

ISBN: (paperback) 978-1-84966-351-9

Med denne bog fortsætter Guy Standing sit arbejde med at diagnosticere centrale

og globale forandringstendenser i arbejdslivet. I *Global Labour Flexibility* fra 1999 analyserede han, hvordan den relativt høje grad af tryghed og forudsigelighed, der blev opbygget i den fordistiske/ keynesianske æra, blev afløst af mere utryghed for lønmodtagerne som følge af de mange former for fleksibilitet, som den dominerende neo-liberalisme siden 1970'erne har insisteret på.

I denne bog går han et skridt videre og fokuserer på den klasse, som så at sige er bærer af den nye utryghed. Han kalder den prekariatet – en sammentrækning af 'prekær' og 'proletariat'. Begrebet er ikke Standings opfindelse, bl.a. har Pierre Bourdieu anvendt det, men Standing er mig bekendt den første, der anvender begrebet om en global klasse, oven i købet en klasse, som har sin største udbredelse i Asien, om end den også er i hurtig vækst i Amerika og Europa.

Prekariatet består af de mange, mange millioner af mennesker, der har usikre arbejds- og ansættelsesvilkår. Det er en hurtigt voksende klasse, eftersom det i den neo-liberale epoke har været en vigtig såvel statslig som arbejdsgiverstrategi at begrænse lønmodtagernes rettigheder – rettigheder til tryghed i ansættelsen, til pension, til feriepenge, til uddannelse osv., og når det drejer sig om migrantarbejdere også borgerrettigheder. Flere og flere er, om ikke nødvendigvis *de jure* så *de facto*, uden for den buket af rettigheder, der typisk er indeholdt i kollektive overenskomster og arbejdsretlig lovgivning.

Prekariatet er en broget flok af mennesker, der arbejder i korttids- og deltidsjob, med en overvægt af unge (herunder også praktikanter), migrantarbejdere og ældre, som enten mangler eller supplerer en pensionsindtægt. Et kendetegnende element er, at de ofte befinder sig i en situation, hvor de tvinges til at underbyde den mere etablerede arbejdskraft.

Standing insisterer på, at vi her har at gøre med en ny klasse, som er forskellig fra arbejderklassen og proletariatet (hvad enten man nu betragter disse to begreber som udtryk for det samme eller ej). Dette er dog diskutabelt. Når

han fx fremhæver, at prekariatet er plaget af de fire a'er: "anger, anomie, anxiety and alienation" (s. 19) og i øvrigt giver mange lærerige eksempler på utrygge og hårde arbejdsvilkår, ja så føler man sig hensat til Karl Marx' beskrivelser af proletariatets vilkår i midten af 1800-tallet, i tiden før den faglige organisering, de kollektive overenskomster og velfærdsstaten. Mens Standing ser prekariatet som en ny klasse, kan man alternativt se den som udtryk for en tilbagevending til det proletariat, der gik forud for den organiserede, 'etablerede' arbejderklasse.

Et springende punkt er her, om prekariatet på linie med det tidlige proletariat vil blive organiseret i fagforeninger. Det mener Standing ikke. Han antager, at afstanden er for stor, materielt og bevidsthedsmæssigt, mellem de interesser som arbejdsklassen har og de interesser og vilkår, der præger prekariatet. Indtil videre står langt hovedparten af prekariatet da også uden for den faglige organisering. Men er det mere realistisk at tro, som Standing gør det, at prekariatet vil finde nye, alternative og effektive organisationsformer, end at tro, at de lader sig organisere i fagforeninger? Det synes jeg ikke, og hvis prekariatet forbliver uorganiseret på både den ene og den anden måde, er det jo netop et lighedstegn med det tidlige proletariat.

Guy Standing peger på to hovedforklaringer på prekariatets hurtige vækst. Den første er den allerede nævnte: den neo-liberale udvikling præget af fleksibilisering og tilbagerulning af lønmodtagerrettigheder. Den anden udgøres af den voldsomme udvidelse, der på kort tid skete af den arbejdsstyrke, der er til rådighed for den globale kapitalisme:

"Before globalisation, the labour markets of economies open to trade and investment had about 1 billion workers and job seekers. By 2000, the labour force of those countries had risen to 1.5 billion. Meanwhile, China, India and the ex-Soviet bloc had entered the global economy, adding 1.5 billion. So the labour supply in the globalizing economies trebled" (s. 28).

Det er denne hurtige og voldsomme udvidelse af den globale arbejdsstyrke, der afgørende har forskudt styrkeforholdet mellem kapital og arbejde i kapitalens favør. Kapitalinteresserne, støttet af regeringer som hver især slås for at deres lande skal forblive konkurrencedygtige, har brugt deres styrke til at diktere prekære arbejdsvilkår: lavtlønnede, usikre og dårlige jobs. Således i Kina, hvor 200 millioner migrantarbejdere arbejder under et system, hvor de er frataget basale borgerrettigheder. Således i Japan, hvor trygge, livslange ansættelser i de store koncerner er blevet afløst af jobs, som kan nedlægges fra den ene dag til den næste. Og således i Tyskland, hvor de ekstremt underbetalte mikrojobs er i hurtig vækst og med til at sminke tilbagegangen i ordinære jobs.

Hvad repræsenterer prekariatet så i politisk forstand? Bogens undertitel, *'the new dangerous class'*, hentyder til tendenser til, at prekariatet, en klasse som selv savner ressourcer til at være politisk aktiv, lader sig mobilisere af højre-ekstreme kræfter (her er der ligheder til Marx' opfattelse af lumpenproletariatet). Eksemplerne herpå er især hentet fra Europa, men de underliggende drivkræfter er generelle. Den opsplittede og usikre tilværelse uden et langtidsperspektiv og uden solidariske fællesskaber giver plads til, at demagogiske og populistiske politikere kan udnytte disse menneskers frustrerede behov for håb.

Standing mener dog ikke, at prekariatet er determineret til at spille en reaktionær politisk rolle. Han bruger derfor bogens sidste kapitel til at formulere hovedlinjerne i en progressiv politik for prekariatet. Politikken består ikke i en tilbagevenden til den klassiske socialdemokratiske velfærdsstat. Standing tager udgangspunkt i de forskellige former for utryghed, som prekariatet er udsat for. Utrygheden skal bekæmpes, og mange forskellige skridt foreslås i den forbindelse. Det mest centrale er indførelsen af en grundindkomst til alle borgere (borgerløn). En sådan reform vil gøre prekariatet til en mindre presset og frustreret klasse og give ressourcer til udvikling, uddannelse og demokratisk medborgerskab.

The Precariat er en vigtig bog. Man kan være

uenig med Standing i nogle af hans tolkninger og opfattelser, men ikke i den konklusion der hedder, at alt for mange mennesker lever under alt for utrygge og uværdige vilkår i nutidens rige verden. Spinder man lidt videre på Standings analyser og idéer, når man frem til, at verden har brug for en Tobin-skat, som skal bruges til at sikre alle mennesker et minimum af basal materiel tryghed. Dårlige jobs forsvinder først, når der ikke er nogen der er nødt til at tage dem.

Anmeldt af **Herman Knudsen**, professor, Institut for Planlægning, Aalborg Universitet
e-mail: hk@plan.aau.dk

Trine P. Larsen (red.):

Insidere og outsiders. Den danske models rækkevidde

Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 2011, 246 s.

ISBN 978-87-574-2129-3

Antologien indeholder 9 kapitler, som alle relaterer sig til insider-outsider problematikken på en eller anden måde. I første kapitel søger Trine P. Larsen at komme frem til en nogenlunde klar definition af hvad der er insidere og outsiders og begrebernes anvendelse i antologien. Hun redegør for at der anvendes et 'multi-facetteret begreb for insidere og outsiders', hvor hensigten er at analysere disse kategorier ud fra deres relationer til den danske model. Hun skelner således mellem fire overordnede kriterier for at være insider eller outsider, nemlig fagforeningsmedlemskab og overenskomstdækning, sociale goder og løn, ansættelsesformer, samt arbejdsfunktion, jobkvalitet og uddannelseskvalifikationer (s. 22). Videre præsenterer hun nogle typiske udviklingstendenser i disse fire dimensioner og konkluderer, at det danske arbejdsmarked bevæger sig i retning af en øget segmentering.

Kapitel 2 af Christian Lyhne Ibsen, Jørgen Steen Madsen og Jesper Due indeholder en gen-

nemgang af LO-fagforeningernes tab af medlemmer og a-kassernes ditto frem til 2008, idet de definerer outsiders som står helt eller delvist uden for sådanne medlemskaber. Ud over Genteffekten (fagforeningernes rekruttering af medlemmer gennem arbejdsløshedskaessystemet) belyses blandt andet også etnicitets og alders betydning for det vigende fagforeningsmedlemskab. I deres konklusion præsenterer de et forslag til forskellige kategorier af lønmodtagere ud fra deres til- og fravalg af hhv. traditionel fagforening, alternativ fagforening og ikke-medlem af fagforening sammenholdt med de samme typer af a-kasse (traditionel a-kasse, alternativ a-kasse og ikke-medlem).

Det er glædeligt at se, at forfatterne har forladt deres traditionelle standpunkt om at medlemskab af fagforeninger i Danmark (og de andre Gent-lande) ikke havde noget med a-kasemedlemskab at gøre. Det er ærgerligt, at deres analyse stort set stopper med 2008: siden er LO-fagforeningernes medlemsstab fortsat, men a-kasserne har fået øget tilgang af medlemmer.

I kapitel 3 undersøger Steen E. Navrbjerg og Trine P. Larsen på basis af materiale fra Tillidsrepræsentantundersøgelsen i 2010 hvorledes samarbejdet på arbejdspladsen påvirkes af uorganiserede og medlemmer af de 'gule' fagforeninger. Der redegøres for TR'ernes holdninger og relationer til disse to grupper og for hvorledes medlemmerne af de traditionelle fagforeninger ser på disse 'free riders', og i relation til problemstillingen i artiklen konkluderer forfatterne, at undersøgelsen "ikke giver belæg for at sige, at der på meget systematisk vis udvikler sig praksisser, som segmenterer arbejdsmarkedet i to." (p.103)

I kapitel 4 bidrager Jens Arnholtz og Nana Wesley Hansen med en analyse af østeuropæiske immigranternes medlemskab/ikke-medlemskab af en dansk fagforening, deres løn- og arbejdsvilkår, samt nogle forklaringer på hvorfor disse immigranter er havnet der hvor de er. Ikke overraskende viser det sig, at relativt få er medlemmer af en fagforening, men relativt mange er dækket af danske overenskomster. Selv om en stor del fak-

tisk er dækket af overenskomster, er løn- og arbejdsforholdene for disse grupper ringere end for danskerne, og forfatterne konkluderer da også, at immigranterne er en klar outsidergruppe på det danske arbejdsmarked. Denne segmentering bliver dernæst søgt forklaret med individuelle hhv. institutionelle faktorer, hvor de sidstnævnte bliver fremhævet som indeholdende de vigtigste årsager til forskelle mellem danskere og immigranter. Først og fremmest den store fleksibilitet i aftalesystemets funktionsmåde: den medfører at disse immigranter kan sælge deres arbejdskraft billigere end andre.

Mikkel Mailand belyser i det efterfølgende kapitel 5 arbejdsmarkedsintegrationen hos en anden immigrantgruppe, de ikke-vestlige indvandrere. På basis af konstateringen af at ikke-vestlige nydanskere (som han kalder dem når han behandler indvandrere og efterkommere samlet) lavere erhvers- og uddannelsesfrekvens og lavere fagforeningsmedlemskab er denne gruppe også outsiders på det danske arbejdsmarked, men han fremhæver også, at deres integration i de senere år af højkonjunktoren blev forbedret og de første år af krisen faktisk fastholdt deres arbejdsmarkedsposition bedre end danskerne. Hvad Mailand ikke har kunnet få med i sin analyse er, at dette desværre vendte igen efter 2010. Videre konstaterer han, at fagforeningernes bestræbelser for at organisere disse indvandrergrupper ikke har været vellykket.

Kapitel 6 omhandler "Vikarer inden for og uden for den danske model" af Søren Kaj Andersen og Rasmus Karkov. Her beskrives vikararbejdets udbredelse på det danske arbejdsmarked, dets karaktertræk mht. løn- og arbejdsforhold og som noget centralt i relation til antologien, vikararbejdets overenskomstdækning og integration i aftalesystemet. Der argumenteres for, at den relativt lille udbredelse af vikararbejdet i Danmark skyldes den generelt høje numeriske fleksibilitet. Samtidigt er vikararbejdet siden starten af 1990'erne blevet overenskomstdækket og altså i stigende grad blevet normaliseret, hvorved vikaransatte i mindre grad kan betegnes som out-

sidere i forhold til overenskomstreguleringen. Den faglige organisering er dog mindre blandt vikarer end andre lønmodtagere. I relation til overenskomstdækningen er det dog et tilbagevendende problem, at det kan være uklart hvilken overenskomst vikarerne hører ind under: er det rekvirentens eller vikarbureauets?

I kapitel 7 undersøger Trine P. Larsen og Steen E. Navrbjerg deltidsansattes og tidsbegrænset ansattes status som insiders/outsidere. De konstaterer, at disse grupper ikke kan betegnes som outsiders i henhold til kriterier om arbejdsfunktion og uddannelsesmæssige funktioner. Ligeledes kan de vurderet ud fra spørgsmålet om overenskomstdækning eller ej ikke karakteriseres som outsiders, og de er også relativt godt fagligt organiserede. Dataene for disse vurderinger er dog relativt usikre. En vigtig pointe i forfatternes analyse er, at deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte ofte er relativt ikke-integreret på arbejdspladsen ud fra forskellige kriterier (det faglige fællesskab), samt at deres fleksible tilknytning til arbejdslivet medfører, at de ikke opfylder diverse overenskomstmæssige og lovgivningsmæssige minimumskrav til opnåelse af diverse sociale goder. Forfatterne bemærker således bl.a. at *"Parterne har således ikke formået at gøre en relativ stor gruppe af tidsbegrænset ansatte til en del af modellen, når det kommer til deres faktiske løn og arbejdsvilkår."* (s. 194) Som forfatterne gør opmærksom på, er der her et stort behov for yderligere undersøgelser.

Kapitel 8, som er skrevet af Carsten Jørgensen og Maria da Paz Campos Lima, omhandler et meget lidt belyst tema, nemlig kunstnernes placering på det danske arbejdsmarked. Kunstnere ses her som eksempel på såkaldte 'free-lancere', altså i princippet en slags selvstændigt erhvervsdrivende, som kan betegnes enten som 'fri fugl' eller 'daglejer'. Ansættelsesforhold varierer med de forskellige delarbejdsmarkeder, men kunstnere, der arbejder som free-lancere har generelt dårligere løn og er i højere grad ikke dækket af de sociale reguleringer, der følger af lovgivning og overenskomster. De har en høj organisationsprocent, men det er karakteristisk, at deres

faglige organisationer typisk ikke tegner overenskomster som følge af medlemmernes ansættelsesforhold. Som forfatterne bemærker, er de eneste parametre, hvor kunstnerne kan betragtes som insidere, uddannelse og jobkvalitet.

Kapitel 9 af Trine P. Larsen er en afsluttende diskussion af om analysen af insidere og outsiders er en udfordring for den danske model. Hun mener at den danske model på den ene side sikrer lønmodtagerne "nogle minimumsretigheder, som oftest ligger ud over hvad lovgivningen foreskriver. Dermed er modellen med til at modvirke øget differentiering på arbejdsmarkedet. På den anden side er modellen også med til at skabe øget diversitet og dermed øget ulighed og segmentering. Modellen er nemlig i sit udgangspunkt en insider/outsider-model, hvor kun de grupper, insiderne, som er dækket af modellen, i princippet får del i overenskomstgoderne." (s. 222) Videre gennemgås en del af konklusionerne fra de foregående kapitler, og hun sammenfatter de vigtigste resultater og diskuterer betydningen af reguleringerne.

At the end of the day er antologiens definition af insider-outsider afhængig af fagforeningsmedlemskab og overenskomstdækning. Og som sådan er antologien på sin vis sammenhængende. Det forvirrer blot en smule at der til selve definitionen medinddrages løn- og arbejdsforhold mv. Det siger sig selv, at med en definition af insidere og outsiders, der tager udgangspunkt i flere dimensioner, kan man ikke komme frem til en egentlig operationel definition der kan anvendes til at analysere nogle samlede tendenser, endelige estimere et samlet antal outsiders og dermed kunne lave en mere konsekvent beskrivelse af typiske outsider-lønmodtagergrupper og deres betingelser på arbejdsmarkedet.

Det ville måske have været mere indlysende, at koncentrere sig om at analysere ikke-medlemmers og ikke-overenskomstdækkedes løn- og arbejdsforhold og måske prøve ud fra dette at diskutere 'den danske models' rækkevidde – eller sagt på en anden måde: aftalesystemets integrative og ekskluderende effekter eller lignende.

Men det er vel betingelserne for antologier, som i de fleste tilfælde har meget svært ved at dokumentere og bidrage til en samlet og nogenlunde konsistent analyse. Som den foreliggende antologi er sat sammen giver den god mening med en samling veldokumenterede analyser af udvalgte grupper. Problemet er så bare, at – bortset fra enkelte undtagelser – det alt sammen er velkendt stof. Enten fra FAOS' egne forskningsrapporter eller fra andre. Og det eneste markant nye og gennemgående perspektiv er relationen til aftalereguleringen, men også her er det vel nogenlunde kendt materiale, der danner grundlaget for analyserne.

For arbejdsmarkedsinteresserede, der ønsker en tilgængelig samling af oversigtsartikler om temaet er antologien meget velegnet. For andre, der følger strømmen af forskningsresultater – bl.a. fra FAOS – er den mindre interessant. Der findes ganske få udvidende bidrag til den eksisterende viden.

Skal antologien ses som et hele, som der på sin vis lægges op til i kapitel 1, hviler der en tung byrde på det afsluttende kapitel. Blicher denne byrde løftet? Ja det gør den vel. I hvert fald hvis man anskuer den på dens egne præmisser, men her kan der godt identificeres et problem: det nærmer sig vel i betænkelig grad en tautologi at definere outsiders som lønmodtagergrupper, som ikke er overenskomstdækkede, hvorefter man undersøger deres løn- og arbejdsbetingelser m.v. og dernæst konkluderer, at de er outsiders fordi de ikke er omfattet af de kollektive reguleringer?

Men det er en vigtig – og kritisk – observation at konstatere, at det der i antologien kaldes for 'regelfleksibiliteten' i overenskomsterne er medvirkende til differentiering og i sidste ende at danne outsiders. Den hellige grav er ikke automatisk vel forvaret med den danske model.

Anmeldt af **Jens Lind**, lektor, Aalborg Universitet

e-mail: jlind@socsci.aau.dk