

Bruno Clematide og Morten Lassen (red):

Virksomheden og det udviklende arbejde – et kritisk blik

Samfundslitteratur 1999. 257 s., ISBN 8759307196. Kr. 235,00.

Det udviklende arbejde, DUA, er betegnelsen for det fagpolitiske strategiskift, som LO har lanceret som et offensivt svar på den omstilling, der i disse år præger virksomhedernes organisering, og de ændrede krav til medarbejderne dette afstedkommer.

Strategiskiftet, der blev vedtaget på LO's kongres for otte år siden, består i, at man i højere grad end tidligere stiller krav til den indholdsmæssige side af arbejdslivet og ikke kun til de ydre rammebetingelser, der kan reguleres aftalemæssigt og lovgivningsmæssigt.

Det er oplagt, at et sådant perspektivskift ikke er problemfrit. Som det påpeges i antologien, så implicerer strategien en moderering af ledelsesretten - hvilket arbejdsgiverne næppe går med til, med mindre de er tvunget hertil. Dertil kommer, at strategien rummer en oplagt fare for individualisering og dermed nedbrydning af det fællesskab og den solidaritet, som udgør fagbevægelsens egentlige magtbase.

Ikke mindst set på baggrund af ovenstående er det prisværdigt, at LO har taget initiativ til en antologi, der med "et kritisk blik" sætter DUA-strategien til diskussion.

Antologien består udover indledning og resume af 13 meget forskellige bidrag, der hovedsageligt er skrevet af forskere med tilknytning til RUC og Ålborg Universitet samt repræsentanter fra den del af konsulentbranchen, der arbejder med arbejdsorganisering og kompetenceudvikling. Artiklerne tematiserer hver især aspekter, der har betydning for den virksomhedsnære faglige strategi, som DUA-strategien har som sin forudsætning. Det drejer sig om emner som virksomhedskultur, tillidsmandens rolle, samspillet med uddannelsessystemet, uddannelsesplanlægning mv.

I antologiens indledende artikel kommer LO ved Harald Børsting og Anne Bruvik-Hansen med en redegørelse for DUA-strategiens målsætninger. Vi får at vide, at målet er arbejdets udvikling snarere end underordning under ledelsen, at strategien betyder et fokusskift fra overenskomstsikrede rettigheder til medindflydelse på udviklingen ude på arbejdspladsen i respekt for den enkeltes ressourcer, nedbrydning af faggrænser, bæredygtig produktion samt demokratisering fagligt og politisk mv. Det er således ikke småting, der står på dagsordenen.

Netop set i dette perspektiv kunne det have været interessant at få et indblik i, hvad der rent faktisk er sket i det tidsrum, der er gået, siden strategien blev vedtaget. Hvilke erfaringer man har gjort sig, hvilke vanskeligheder man er stødt på, har det været nødvendigt med justeringer af strategien undervejs osv.

Dette er imidlertid ikke antologiens ærinde. I stedet har man valgt at fokusere på en række problemstillinger, som er væsentlige set i relation til DUA-strategiens gennemførelse.

At emnerne ikke behandles med udgangspunkt i konkrete erfaringer med at udmønte strategien i praksis skyldes velsagtens, at der ikke er gennemført en systematisk erfaringsopsamling på området.

Ikke desto mindre er det symptomatisk for antologien og for DUA-strategien som sådan, at det er vanskeligt at skelne mellem problemstillinger, der specifikt knytter sig til DUA, og mere generelle problemstillinger affødt af det stigende konkurrencepres virksomhederne underlægges, og de krav dette stiller til medarbejderne.

Netop dette faktum understreges da også i flere af artiklerne. Som antologiens redaktører påpeger, så passer DUA, overfladisk set, fint sammen med de generelle individualiseringstendenser, som i stigende grad præger de vestlige samfund og med konceptet om Den Lærende Organisation, som det præsenteres i managementlitteraturen. Antologiens forskellige bidrag formår da også på udmærket vis at nuancere og problematisere denne tilsyneladende konsensus omkring kompetence- og jobudvikling.

Uden at komme med endegyldige svar får antologien indkredset og konkretiseret de dilemmaer, faldgrupper og konflikter, som ligger indbygget i DUA-strategien, og som betyder, at det bestemt ikke bliver lettere, men muligvis mere udfordrende at være tillidsrepræsentant i fremtiden. Netop tillidsrepræsentantens rolle behandles særskilt i en af artiklerne. En anden tematik, som går igen i flere af artiklerne, er den risiko for udstødelse og marginalisering af fx de ældre, de ufaglærte og de ikke udviklingsorienterede. Også virksomhedsledelsens interesse i en demokratisering af arbejdslivet sættes til debat. Flere af artiklerne antyder, at LO er for optimistisk, når det gælder opfattelsen af den demokratisering af arbejdslivet, som forventes at følge i kølvandet på indførelsen af mere fleksible organisationsformer. Som det påpeges i antologien, er der himmelvid forskel på at få indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse og på at få indflydelse på den overordnede strategilægning, som opnåelsen af de opstillede mål for DUA-strategien forudsætter. At der ikke er sammenfaldende interesser arbejdsgiver og arbejdstagere imellem, når det drejer sig om den fremtidige udvikling af arbejdslivet, er med til at understrege, at fagbevægelsen har en central rolle at spille på dette felt. I den forbindelse kan man godt savne en mere dybtgående tematisering af de magtmidler fagbevægelsen fremover skal basere sin indflydelse på.

Ikke desto mindre bidrager antologien til at sætte fokus på problemstillinger, som er helt centrale for DUA-strategiens succes, og som sådan må man håbe, at den vil blive læst og anvendt såvel internt i fagbevægelsen som blandt andre, der arbejder med en demokratisering af arbejdslivet.

Anmelderen er **Ida Juul**, cand.mag i historie og samfundsfag, ansat i DEL-Analyse. ida.juul@delud.dk