

Helge Hvid og Eivind Falkum (Red.)

Work and wellbeing in the Nordic countries. Critical perspectives on the world's best working lives

Routledge 2019. 378 sider.

ISBN: 9780815387237

Lars Erik Kjekshus

Professor, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo

l.e.kjekshus@sosgeo.uio.no

Antologien «Work and wellbeing in the Nordic countries. Critical perspectives on the world's best working lives» er redigert av Helge Hvid og Eivind Falkum og drøfter dansk og norsk arbeidsliv opp mot forestillingen om en nordisk arbeidslivsmodell, med gode og sikre arbeidsforhold der særlig utviklingen av samarbeidsrelasjonene mellom partene i arbeidslivet er sentralt. Boken er forfattet av i alt 30 forskere ved Roskilde Universitet (RUC) og Oslo-Met/Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

Boken bidrar til å møte behovet for en oppdatert beskrivelse og en drøfting av den nordiske arbeidslivsmodellen. Boken belyser historikken, premissene og drøftingene om og utviklingen av et nordisk arbeidsliv. Boken anlegger et kritisk blikk på den historiske utviklingen fra klassekamp til sosialdemokrati, liberaliseringen fra 1980-tallet, samt framveksten av bedriftsdemokratiet. Den tar for seg dagens press på arbeidsplassdemokratiet og framveksten av nye bedriftsmodeller. I tillegg blir arbeidsmiljø, utdanning, målstyring og «HR-ifisering» i offentlig sektor (NPM), politireformer, tilknytning til arbeidslivet og arbeidsinkludering spesielt behandlet i egne kapitler. Boken bruker særlig eksempler fra Norge og Danmark og begrunner valgte eksempler med at de representerer kontraster innenfor den nordiske arbeidslivsmodellen.

Boken er logisk bygd opp i fem deler, der første del gir en historisk gjennomgang av utviklingen av det nordiske arbeidslivet. Del to tar for seg organisering av arbeid og arbeidsprosesser, del tre ser på betydningen av utdanning, trening, opplæring og arbeidsplassens tilpasning og læring i det nordiske arbeidslivet, del fire inneholder kasuistikk fra politireformen og eldreomsorg og siste del ser særlig på midlertidig og usikker arbeidstilknytning. Redaktørene har gjort en god jobb med å sy antologien sammen og se hvordan de enkelte bidragene gir et felles bilde av et nordisk arbeidsliv.

Det er særlig tre spørsmål jeg synes en bok som anlegger et kritisk perspektiv på det nordiske arbeidsliv skal besvare: Finnes det én nordisk modell for samarbeid i arbeidslivet,

og hva karakteriserer i så fall den? Hvordan vil det nordiske arbeidslivet møte fremtidens arbeidsliv? Hva er et kritisk perspektiv på det nordiske arbeidslivet?

Det første spørsmålet besvares av forfatterne ved å si at de ikke ser på det nordiske arbeidslivet som én modell, men en *tilnærming*. Begrunnelsen for dette er de store variasjonene i organiseringen av arbeidslivet i de nordiske landene som gjør det vanskelig å beskrive det som en helhetlig modell for organisering av arbeidslivet. Med dette unngår redaktørene modell-diskusjonen, men som leser sitter en likevel igjen med inntrykk av at det er likhetene mellom de nordiske landene som er påfallende, og robustheten den nordiske arbeidslivs-«tilnærmingen» har vist seg å ha i møte med endrede betingelser som er mest interessant. Om dette er en modell eller tilnærming blir et spørsmål om tematisk fokus og analysenivå. Bokens formål synes likevel å ligge tett opptil å se på en modell for arbeidslivet og hva som eventuelt truer denne modellen. Boken viser hvordan organiserte interesser sikrer effektiv konfliktløsning og et arbeidsliv med høy erkjennelse av partenes ulike motsetninger som samlet gir evne til effektive kompromisser. Om dette kalles en modell eller en tilnærming synes ikke så viktig. Det sentrale er at evne til kompromisser og effektiv konfliktløsning har gitt et nordisk arbeidsliv preget av mindre ulikhet, mindre usikkerhet, færre lange arbeidsdager, og mindre standardisering og kontroll sammenlignet med andre land ifølge boken.

Boken gir samlet et bilde av et arbeidsliv som endres og at den nordiske «tilnærming» står i fare for å forvitte. Oppslutning om fagforeninger er synkende, medbestemmelse og beslutningsstruktur er truet, kjønnssegregering, arbeidsmiljørelatert sykefravær, økte lønnsforskjeller, økte vanskeligheter med å få innpass i arbeidsmarkedet, nye bedriftsmodeller, fleksibilitet og midlertidighet truer også den nordiske samarbeidstilnærmingen.

En annen tolkning av dette ville være den nordiske samarbeidstilnærmingens institusjonelle robusthet. Og særlig skulle jeg sett at dette i større grad ble diskutert opp mot mitt andre spørsmål om håndtering av endringer i arbeidslivet, som digitalisering, mangfold og integrering, multinasjonale selskaper, polarisering og ikke minst klimaoppvarming og møte med et grønt skifte er eksempler på. Disse temaene blir i liten grad belyst, men hadde passet godt inn.

Boken «Work in a warming world» sier at 80 % av utslipp er arbeidsplassrelatert og kan ses som et argument for hvorfor klimaoppvarming burde vært en egen del i en bok om den nordiske arbeidslivstilnærming (Lipsig-Mumme & McBride, 2015). Denne boken viser at fagforeningenes rolle i klimaoppvarming er sentral. Er de pådrivere eller bremseklosser og hvordan vil det nordiske arbeidslivet være rustet for utfordringer knyttet til klimakrisen? Fagforeningens sentrale rolle i den nordiske arbeidstilnærmingen relatert til klimaoppvarming skulle jeg ønsket å få belyst.

Mange påpeker at digitaliseringens betydning for arbeidslivet vil endre hvordan arbeidslivet blir organisert (Brynolfsson & McAfee, 2016; Susskind & Susskind, 2015; Topol, 2014), fra pessimistiske perspektiver som ser jobbtrusler og overvåkning til optimistiske perspektiver som ser mulighetene. Med unntak av kapittel 17 om delingsøkonomi blir dette i liten grad problematisert i boken. Jeg skulle gjerne sett at kapittel 17 hadde fått selskap med flere kapitler om digitalisering og at det kunne vært en egen del i boken.

Det siste spørsmålet er kanskje også det mest opplagte i og med at bokens tittel sier at den inntar et *kritisk perspektiv*. Hva er bokens kritiske perspektiv? Ved første øyekast later boken til å anlegge et kritisk perspektiv ved at den på ingen måte tegner et rosenrødt bilde av den nordiske samarbeidsmodellen. Den er altså kritisk i den forstand at redaktører og forfattere løfter frem sider ved den nordiske samarbeidstilnærmingen som ikke fungerer så godt, men kanskje mest på den måten at boken viser at viktige trekk som høy organisasjonsgrad, like-

lønn, små lønnsforskjeller og medbestemmelse er på vikende front. Men er dette tilstrekkelig for å si at dette er et kritisk perspektiv?

Hvis vi skulle ta utgangspunkt i Horkheimers definisjon ville et kritisk perspektiv være «*to liberate human beings from the circumstances that enslave them*» (Horkheimer, 1982: 244). Et kritisk perspektiv vil være eksplorerende og preskriptiv som kontrast til det mer deskriptive og konstaterende. Et kritisk perspektiv ville ha som mål å kritisere og endre, mens mer tradisjonell forskning har som mål å forstå og forklare. Bokens intensjon og de fleste av kapitlene vil plasseres innenfor kategorien forstå og forklare. Premissene for den nordiske samarbeidsmodellen forklares og forstås og kritikken er primært å peke på hvordan den nordiske arbeidslivstilnærmingen er truet og eventuelt forvitret. Det er flere eksempler på maktkritiske kapitler i boken. Kapittel 4 til Falkum et. al. som setter opp et maktkritisk rammeverk med fire idealtypiske modeller for styring. Kapittel 5 til Hagerdorn-Rasmussen og Klethagen belyser den nordiske arbeidslivstilnærmingen i møte med internasjonale management-konsepter med utgangspunkt i Cleggs maktteori, og Ingelsrud et al. sitt kapittel 14 tar utgangspunkt i Kalleberg og Sennet, og ser på den nordiske arbeidslivstilnærmingen i møte med midertidighet. Dette er interessante kapitler, men et kritisk perspektiv etter Horkheimers definisjon ville stilt spørsmålet om den nordiske arbeidslivstilnærmingen er så bra som det hevdes og hvilke eventuelle undertrykkende føringer den nordiske tilnærming bringer med seg?

En annen sentral antologi det er naturlig å sammenlikne denne med er «*Cooperation and Conflict the Nordic Way. Work, Welfare, and Institutional Change in Scandinavia*» (Engelstad & Hagelund, 2015). Jeg savner en diskusjon av hvordan disse bøkene er relatert. Det er kun en beskjeden referanse til denne boken i kapittel 4 til Falkum et al. om bedriftsdemokrati (s. 72). Boken til Engelstad og Hagelund har en tydelig institusjonell teoretisk tilnærming jeg gjerne skulle sett hadde blitt tatt opp og diskutert videre i antologien til Hvid og Falkum.

Vi trenger flere kritiske bøker om det nordiske arbeidsliv, og Hvid og Falkums antologi er et godt bidrag. Dette er en spennende bok med mål om å bevare og utvikle den nordiske arbeidslivstilnærmingen og er et viktig bidrag i forståelsen av bedriftsdemokrati, partssamarbeid og arbeidsliv.

Referanser

- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2016). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton & Company Inc.
- Engelstad, E., & Hagelund, A. (2015). *Cooperation and Conflict the Nordic Way, Work, Welfare, and Institutional Change in Scandinavia*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Horkheimer, M. (1982). *Critical Theory*. New York: Seabury Press.
- McBride, S. & Lipsig-Mummé, C. (eds.) (2015). *Work in a Warming World*. Montreal and Kingston: Queen's Policy Studies, McGill-Queen's University Press.
- Susskind, R. & Susskind, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Topol, E. (2014). *The Patient Will See You Now: The Future of Medicine is in Your Hands*. New York: Basic Books.