



**AALBORG UNIVERSITY**  
DENMARK

**Aalborg Universitet**

## **Spild af ressourcer - spild af mennesker (Del 2)**

*udvalgte publikationer*

Busck, Ole Gunni

*Publication date:*  
2006

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Busck, O. G. (2006). *Spild af ressourcer - spild af mennesker (Del 2): udvalgte publikationer*. Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# **Spild af ressourcer – spild af mennesker!**

## **Del 1**

Sammenfatning af forskningsresultater omkring miljø- og arbejdsmiljøudvikling i virksomheder - og nye indsigter

Ole Gunni Busck  
Institut for samfundsudvikling og planlægning  
Aalborg Universitet

**Ph. D. afhandling til Aalborg Universitet  
December 2006**

## Indledning

Jeg har valgt at skrive sammenfatningen af mine forskningsresultater som et værk i sig selv. Det har været muligt, fordi der både i den teoretisk-metodiske tilgang og i indholdet er god sammenhæng mellem de enkelte delemner jeg har arbejdet med. Desuden kan alle mine resultater anskues inden for det samme teoretiske og erkendelsesmæssige perspektiv, som ligger til grund for sammenfatningen. Min forskning omfatter tre delemner:

1. Sammenhængen mellem miljø- og arbejdsmiljøudvikling i virksomheder
2. Medarbejderdeltagelse i virksomheders miljøudvikling
3. Arbejdsforhold ved udbud af renovationsarbejde

Arbejdet har været ledet af en overordnet forskningsinteresse i sammenhængen mellem udnyttelse af menneskelige og naturlige ressourcer i virksomheder, som jeg indleder med at redegøre for. Her fremlægges også sammenfatningens overordnede problemstilling. Derefter klargør jeg det gennemgående teoretiske og metodiske grundlag for forskningen.

Min forskerkarriere har en lidt usædvanlig baggrund, idet jeg samtidig med min universitetsuddannelse blev faglært smed på et skibsværft, hvorefter jeg i en årrække var ansat i SiD's miljøafdeling. Min viden og erfaringer fra denne praksis danner i nogen grad udgangspunkt for min forskning, ligesom mine resultater har virket tilbage på den praksis jeg fortsat har med SiD-medlemmer. Jeg har derfor valgt at indsætte korte afsnit i boks, der relaterer den udførte forskning til denne praksis. Boksene tjener samtidig til at forbinde de tre delemner i forskningen, idet jeg heri forholder mig til den centrale teoretiske tilgang i min sammenfatning; Axel Honneth's anerkendelsesteori. Denne redegør jeg for i et særskilt afsnit.

Sammen med anerkendelsesteorien er Honneth også kendt for sin retablering af den kritiske teoris (Frankfurterskolens) begrundelsesstrategi. Da denne strategi forekommer mig ret præcist at beskrive min egen erkendelsesinteresse og dermed mit forskningsperspektiv, har jeg valgt – som en slags eftertanke – at lade begrundelsesstrategien være den røde tråd, der samler de enkelte dele af sammenfatningen. Jeg indleder derfor mit teoretisk-metodiske afsnit med at redegøre for Honneth's begrundelsesstrategi.

I sammenfatningen af resultaterne inden for de tre delemner har jeg foruden at redegøre for den anvendte metode og de fundne resultater lagt vægt på at uddybe den teoretiske tilgang og fortolkningen af resultaterne. Der er således tale om en kombineret gengivelse af det væsentlige indhold i de indsendte værker og en ny teoretisk bearbejdning af problemfeltet på baggrund af ny viden og i lyset af Honneth's anerkendelsesbegreb.

Jeg anbefaler på denne baggrund, at sammenfatningen læses før de enkelte indleverede værker, som er samlet i Ph. D. afhandlingens 2., selvstændige del.

Med tak til mine to vejledere Per Christensen og Herman Knudsen og til Jens Müller, der hjalp i starten, samt til de mange SiD'ere, der har inspireret mig gennem årene, ikke mindst skraldemændene og deres 'boss', fællestillidsmand Palle Nissen, R98.

Ole Busck. december 2006

## Indleverede udgivelser

### 1. delemne: Sammenhængen mellem miljø- og arbejdsmiljøudvikling i virksomheder

Busck, O. 2000: *Health Implications for Workers dealing with Sustainable Production and Service*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

### 2. delemne: Medarbejderdeltagelse i virksomheders miljøudvikling

Busck, O. 2005: 'Hvor blev medarbejderdeltagelsen i virksomhedernes miljøarbejde af?', *Tidsskrift for Arbejdsliv* 7, 4: 27-44

Busck, O. 2006a: 'Employee participation in environmental work in companies', i Kørnøv, L., H. Lund & A. Remmen (eds) 2005: *Tools for a Sustainable Development*, Chapter 7, Aalborg University, preliminary edition. Bogens enkelte kapitler er i revideret form udgivet på nettet i 2006: <http://www.environmentalmanagement.aau.dk/rem/loc.php>

Busck, O. 2006b: 'Employee participation: Case study', Chapter 8 i ovennævnte udgivelse

### 3. delemne: Skraldemændenes arbejdsforhold ved udbud af renovationsarbejde

Busck, O. 2006c: *Arbejdsmiljøet ved udbud af renovationsarbejde*, projekt til Branchearbejdsmiljørådet for transport, udkommer elektronisk på [www.bartransport.dk/](http://www.bartransport.dk/) december 2006

Busck, O. 2006d: 'Marketization of Refuse Collection in Denmark: Social and Environmental Quality Jeopardized', manuscript til *Waste Management & Research* accepteret til udgivelse i 2007

Busck, O. 2006e: 'Skraldemænd er vel også en slags mennesker!', manuskript til *Tidsskrift for arbejdsliv*, accepteret til udgivelse i nr. 2, 2007

Udgivelserne er samlet i Ph. D. afhandlingens 2. del, der udgør et selvstændigt bind. Heri indgår desuden til sidst en publikationsliste samt en liste over konference- og kursusdeltagelse med paper fra de sidste 4 år, hvor jeg har været ansat ved Aalborg Universitet.

<b>Indhold i sammenfatningen</b>	<b>side</b>
<b>Forskningsinteresse</b> .....	4
<b>Teoretisk og metodisk udgangspunkt</b> .....	6
Axel Honneth's begrundelsesstrategi for den kritiske teori.....	6
Historisk-materialistisk metode.....	8
Institutionel teori.....	9
<i>Praksis og begrundelse 1</i> .....	12
<b>Honneth's anerkendelsesteori</b> .....	13
<i>Praksis og begrundelse 2</i> .....	18
<b>Hvad sker der med arbejdsmiljøet i virksomheders miljøudvikling?</b> .....	19
Indledning.....	19
Miljøparadigme-skift.....	20
Institutionelle udviklingsmønstre.....	22
Resultater: Institutionelle og strukturelle barrierer.....	25
Konklusion.....	28
Perspektivering.....	30
<i>Praksis og begrundelse 3</i> .....	32
<b>Medarbejderdeltagelse i virksomheders miljøarbejde</b> .....	34
Indledning.....	34
Den økonomiske og institutionelle kontekst.....	36
Strategien om "Det Udviklende Arbejde" og DUA-forskningen.....	40
Forskningen i medarbejderdeltagelse i miljøarbejde.....	43
Konklusion.....	47
Perspektivering.....	50
<i>Praksis og begrundelse 4</i> .....	53
<b>Skraldemændenes arbejdsforhold ved udbud</b> .....	55
Indledning.....	55
Undersøgelsens resultater.....	56
Konklusion på undersøgelsen og fortolkning af dens resultater.....	60
Drivkræfter og mekanismer i udbudssituationen.....	62
Den institutionelle kontekst.....	64
Konklusion på fortolkningen af resultaterne.....	71
Yderligere Forskning.....	73
<b>Afslutning og perspektivering</b> .....	75
<b>Litteraturliste</b> .....	79

## Forskningsinteresse

Min forskningsinteresse er at skabe viden om sammenhængen mellem udnyttelsen af menneskelige og naturlige ressourcer i virksomhederne og dermed et grundlag for at planlægge og påvirke forandring med integreret bæredygtighed som mål. Den grunder sig på to antagelser. For det første, at der består en indre forbindelse mellem spildet af naturressourcer i produktionen i form af forurening og affald og spildet af medarbejderressourcer udtrykt ved nedslidning af ansatte, fravær og udstødning fra arbejdsmarkedet. For det andet, at den konkrete forandring mod større bæredygtighed i virksomhederne med fordel tager udgangspunkt i en samtidig og integreret forbedring af de to former for ressourceudnyttelse. I formel, normativ form foreligger allerede en kobling af de to hensyn i EU's nyligt reviderede strategi for bæredygtig udvikling (EU-rådet 2006)

Virksomhedernes miljøadfærd såvel som deres hensyn til medarbejdernes sundhed er betinget af deres ledelsesstrategi og -politikker samt af deres organisatoriske og teknologiske valg. På dette interne plan er der en sammenhæng i ressourceudnyttelsen, der skaber barrierer men også åbninger for samvirke mellem de to hensyn og sætter betingelser for forandringsprocesser. Men virksomhederne kan ikke ses isoleret. De befinder sig i en institutionel kontekst under påvirkning af konkurrence- og markedsbetingelser samt politiske betingelser. Mit fokus har derfor været rettet dels mod de interne forhold, som betinger et positivt eller negativt samspil mellem de to hensyn, dels mod de institutionelle forhold, som i en brydning mellem markeds kræfter og samfundsmæssige/politiske interesser sætter rammer for og påvirker den interne udvikling i virksomhederne.

Min interesse er både normativt og rationelt forankret. Jeg ser en forandring af begge former for ressourceanvendelse som nødvendig dels på baggrund af den konflikt med naturgrundlaget, som overforbrug og spild af materielle ressourcer i produktionen er udtryk for, dels på baggrund af den sociale krise, som underforbrug og misbrug af humane ressourcer udtrykker. Den økologiske krise og dens sammenhæng med virksomhedernes adfærd har længe haft opmærksomhed i det offentlige rum, mens de sociale effekter af virksomhedernes adfærd i forhold til de ansatte har haft mindre bevågenhed, på trods af foreliggende viden (Hvid & Hasle 2003).

Antallet af arbejdsskader har trods outsourcing af mange belastende job ikke flyttet sig væsentligt gennem årtier, når det gælder ulykker og fysiske lidelser. For psykiske lidelser ses en ubrudt, eskalerende stigning. Arbejdslivs- og socialforskningen har vist fraværets stigning og sammenhæng med arbejdsforholdene samt at en stor del af modtagerne af overførselsindkomster som førtidspension og efterløn er mennesker, som ikke har kunnet udholde arbejdsforholdene (Jensen et al 2002, Lund et al 2003). Med revisionen af arbejdsmiljøreformen fra 2004 som en udløber af Velfærdsforliget i juni 2006 er denne viden nu politisk anerkendt og ligger til grund for udpegningen af de "nedslidningstruede brancher", som en særlig indsats er besluttet overfor (BM 2006).

Det rationelle i udgangspunktet giver sig ved, at det i vidt omfang forekommer at være de samme eller sammenhængende forandringsprocesser i virksomheder, der kan imødegå begge former for misbrug. Der er oplagte muligheder for synergieffekter.

Det samme tema om end i langt større målestok og konsekvens er behandlet i globalt perspektiv. Z. Baumann skriver om det paradoksale misforhold mellem industrisamfundenes overflodsproduktion og udstødningen af verdens fattige i artiklen "Human waste – wasted humans" (u.år.). For E. Altvater (1990) og W. Sachs (1999) er temaet det lige så paradoksale forhold mellem den kapitalistiske produktionens konstante stræben efter arbejdsproduktiviteten, der nedslider arbejdskraften, og dens ekstensive udnyttelse af naturressourcerne. J. O'Connor ser produktionens afhængighed af øget ressourceinput og dens udbytning af arbejdskraften som to fundamentale og indbyrdes forbundne modsætninger i den kapitalistiske produktionsmåde (1988).

Jeg har imidlertid i min forskning begrænset mig til et moderne industri- og servicesamfunds virksomheder og fortrinsvis trukket på empiri af dansk og i nogen grad nordeuropæisk/angelsaksisk oprindelse. Modsætningen mellem overforbrug og spild af materielle ressourcer på den ene side og underforbrug og spild af menneskelige ressourcer på den anden forekommer imidlertid ikke mindre her. Nielsen, Nielsen & Olsén (1990) ser ligesom ovennævnte forfattere forklaringen på det forbundne resourcespild i fundamentale forhold i den kapitalistiske produktionsproces; nemlig "på den ene side i selvstændiggørelsen af kapitalinteresserne fra karakteren af produktionen og på den anden side i umyndiggørelsen af arbejderne" (ibid:63).

Lidt mere forenklet kan min forskningsinteresse siges at være sammenhængen mellem miljø- og arbejdsmiljøudviklingen i virksomheder med særligt fokus på medarbejderdeltagelse. Efter i sin tidlige fase af have haft mest fokus på udslippet fra produktionen i form af forurening og affald er det nu den præventive indsats og selve ressourceforbruget, der står i centrum for den officielle miljøpolitik. Arbejdsmiljøbegrebet, som bygger på "det udvidede sundhedsbegreb" (Huulgaard & Knudsen 1991) omfatter ikke blot sikringen af de ansatte mod tilskadekomst og sygdom, men også hensigtsmæssig udnyttelse af deres mentale ressourcer.

Min forskningsinteresse er både begrundet i mine praktiske erfaringer og i mit videnskabelige arbejde. Den praktiske begrundelse redegør jeg for i de indskudte afsnit om "praksis og begrundelse". Den videnskabelige baggrund består i min egen forskning og den benyttede litteratur. Det er arbejdslivsforskningen, der vejer tungest i min bagage. Både den mere teknisk orienterede om arbejdsmiljøproblemer i virksomheder og den mere sociologisk orienterede om arbejdets udvikling og konflikter eller samarbejde mellem parterne i og uden for virksomhederne. Men også miljøforskning om den samfundsmæssige miljøindsats og om virksomhedernes miljøindsats fylder godt op. I forbindelse med mit seneste arbejde om udbud af renovationsarbejde har jeg anvendt litteratur fra forskningsfeltet offentlig ledelse. Endelig trækker jeg naturligvis på mere grundlæggende værker inden for samfundsvidenskabelig teori og metode.

Inden for arbejdslivsforskningen har jeg specielt forholdt mig til den danske forskning i tilknytning til strategien om "det udviklende arbejde", som ser sit eget arbejde i et bæredygtighedsperspektiv (Hvid & Hasle 2003). Også Nielsen, Nielsen og Olsén (1990, 1999 og 2003) har arbejdet i dette perspektiv, men ud fra lidt andre præmisser. Jeg er blevet inspireret af begge grupper og diskuterer undervejs deres resultater i forhold til mine egne.

## Teoretisk og metodisk udgangspunkt

Mit "perspektiv" for fortolkningen af virkeligheden, eller den "forudsætningshorisont" der ligger til grund for min erkendelsesproces (Baarts & Fredslund 2005), er baseret på frankfurterskolens kritiske teori, især i dens seneste udgave under Axel Honneth, og dermed også på det skolens metodiske krav om vekselvirkning mellem teori og empiri. Ved at nævne dette forsøger jeg at leve op til de krav til videnskabelig praksis, som Baarts i den videnskabsteoretiske introduktion til "Perspektivet – Kvalitativ forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv" omfatter med begrebet "*det kvalitative perspektiv*" (ibid: 3). Udover åbenhed over for empiriens foranderlighed og kontekst-afhængighed indebærer dette perspektiv, at forskerens grundantagelser i erkendelsen og fortolkningen af virkeligheden er gennemskuelige, og at erkendelsesprocessen underkastes selvrefleksion. Ved at redegøre for hvorledes den kritiske teori tjener som grundlag for min erkendelse og fortolkning forsøger jeg at imødekomme kravet. Selvrefleksion har været en del af forskningsprocessen og vil også indgå i denne sammenfatning.

Den kritiske teori repræsenterer en videreførelse af Marx' historisk-materialistiske videnskabssyn og metode, men er frigjort fra den økonomiske determinisme, indeholdt i Marx' hovedarbejde, kapitalanalysen eller kritikken af den politiske økonomi. I den kritiske teori er økonomiske drivkræfter og magtrelationer, der strukturelt betinger de sociale aktørers bevidsthed og adfærd fortsat væsentlige forklarings-elementer, men er suppleret med og opvejet mod andre forklarings-elementer, der er mindre baseret på økonomisk og politisk teori end på sociologisk og antropologisk teori, psykoanalyse mv. Den tværvidenskabelige tilgang har eksisteret siden Horkheimer's periode som leder af skolen i 30'erne. I efterkrigstiden under Habermas' og siden Honneth's lederskab har den empiriske forskning i fx social og politisk (klasse-) bevidsthedsudvikling, kommunikations- og sprogteori, menneskelig identitetsudvikling og betingelser for selvrealisering mv. spillet en betydelig rolle i teoriens udvikling.

### Honneth's begrundelsesstrategi for den kritiske teori

Den kritiske teori er en samfundsteori, der i følge Honneth ikke begrunder sit normativt kritiske synspunkt i en idealforestilling om, hvordan samfundet burde være indrettet for at løse de permanent tilstedeværende sociale konflikter. Den begrunder derimod sin kritiks normative indhold i den virkelige forekomst af "*moralske erfaringer*" af "*krænkelser*" og "*social ringeagt*", som individer eller grupper faktisk oplever i de forskellige fællesskaber de indgår i. Med tilstedeværelsen af sådanne moralske erfaringer finder teoriens kritiske perspektiv samtidig sin empiriske interesse og praksis. Med andre ord, der er nogle mennesker og grupper af mennesker, der har brug for teorien som hjælp til at begribe de "*strukturelle former for ringeagt*", de udsættes for og som kan gøre brug af kritikken i deres "*modværgestiltalninger*" (Honneth 2003, citerer fra "Foragten sociale dynamik" s. 24-49). "*Opgaven er*", som R. Willig skriver i introduktionen til Honneth's "Kamp om anerkendelse" (2006: 17) "*at artikulere de skjulte lidelses-, urets-, ringeagts- eller krænkelsererfaringer, som aldrig kommer til offentlig eller politisk drøftelse, men holdes nede af det offentlige hegemoni eller den herskende politiske diskurs, og som derfor aldrig bliver gjort til genstand for politik.*"



A. Honneth er mest kendt for sin teori om kampen om anerkendelse, hvor han på filosofisk grundlag og inspireret af antropologien etablerer et nyt grundlag for en *"social teori om de grundlæggende dynamiske konflikter, der driver samfundets udvikling og sætter betingelserne for dets integrerende stabilitet"* (Honneth 2006:10). Begrebet om anerkendelse eller respekt har været afgørende i orienteringen af mit eget arbejde og anerkendelsesteorien har været helt central i den teoretiske placering af min forskning. Jeg vil derfor redegøre for teorien, og hvordan jeg har brugt den i sammenfatningen af mit arbejde, men først skal jeg her under forklaringen af mit videnskabsteoretiske og metodiske udgangspunkt uddybe den nye *"metodologiske begrundelsesstrategi"* (ibid:7) for samfundsforskningen, som Honneth også har formuleret, og som jeg kan genkende som en underforstået ledetråd i min egen praksis og forskning, selv før jeg læste Honneth.

I sin kritik af de tidligere estimerede fortrædere for den kritiske teori tager Honneth udgangspunkt i, at den kritiske samfundsteori i sin oprindelse blandt venstre-hegelianere som Marx og Lukács tog det for givet, at dens normativt kritiske synspunkt kunne genfindes i den sociale virkelighed. Man kunne så at sige ikke kritisere en samfundsorden, med mindre der fandtes mennesker ude i virkeligheden, der oplevede og kunne indse det teorien beskrev og også anvende det. Under Horkheimer var denne begrundelsesstrategi præsent og dermed behovet for gennem sociologisk analyse at kunne *"aflægge regnskab for hvorledes det står til med befolkningens bevidsthedstilstand eller emancipationsberedskab"* (Honneth 2003:26).

Det skabte imidlertid et dilemma i kraft af frankfurterskolens daværende tætte tilknytning til marxistisk tradition og derved begrænsningen til alene i proletariatet at se interessen i samfundsmæssig emancipation (ibid:27). Det kneb med at skaffe evidens for det revolutionære beredskab, og efter fascismens og stalinismens fremvækst forsvandt helt *"muligheden for at give teoriens kritiske perspektiv et objektivt holdepunkt i en førvidenskabelig instans, hvad enten det var en social bevægelse eller en eksisterende interesse"* (ibid:28). Efter krigen førte det begrundelsesmæssige tomrum til en *"negativistisk"* udvikling i den kritiske teori, hvor senere teoretikere som Adorno, Benjamin og Marcuse stadig hang fast i den marxistiske tradition, men inden for den samfundsmæssige virkelighed *"antog et så lukket kredsløb af kapitalistisk herredømme og kulturel manipulation, at der deri ikke længere kunne være nogen plads til en zone af praktisk-moralsk kritik."* (ibid:27).

Den negativistiske samfundskritik uden begrundelse i en empirisk interesse ser Honneth videreført til i dag i to strømninger i den kritiske samfundsforskning. For det første i en optagethed af *"højteknologiske systemer, der er kommet helt ud af kontrol"* eller *"systemstyringens selvstændiggørelse i forhold til den sociale livsverden"* (ibid:30) med samme tendens til *"dehumanisering"* som de oven for nævnte. Som eksempel nævnes Foucault. Ulrich Beck nævnes ikke, men synes at passe ind her. For det andet i Frankfurterskolens egen videreudvikling med Habermas' kommunikationsteori. Selv om Habermas formelt genåbner forbindelsen til en *"emancipatorisk handlingssfære"* ved at udskifte det *"marxistiske produktionsparadigme med paradigmet om den kommunikative handlen"* (ibid:31), ender hans samfundsanalyse igennem sprogteorien og billedet af systemmagtens kolonisering af livsverdenen alligevel samme u håndgribelige, negative sted som den første strømning.

Gennem kritikken af især Habermas søger Honneth at retablere Horkheimer's og Frankfurterskolens grundlæggende ide om at hjælpe en eksisterende erfaring om social uret frem og således begrunde en kritisk teori, men på et andet grundlag end illusionen om proletariatets indsigt i den kapitalistiske produktions uretfærdighed. En subjektiv emancipatorisk interesse dannes i følge Honneth ikke i et bestemt socioøkonomisk samfundslag, og dette lag besidder ikke nogen fælles objektiv interesse. I stedet for 'arbejderklassen' finder Honneth i sin søgen efter de *"empiriske erfaringer og indstillinger"*, som kan berettiggte teoriens normative synspunkt, de virkelige *"moraliske erfaringer (der) ikke opstår på grund af indskrænkningen i de sproglige kompetencer (Habermas), men skabes af krænkelse af socialisatorisk erhvervede identitetskrav"* (ibid:36). Det er Honneth's insisteren på et virkeligt holdepunkt for teorien i form af levende moralske erfaringer af samfundets uretfærdigheder og ikke blot noget, der sætter sig igennem 'bag om ryggen' på subjekterne, som gennem studiet af *"de socialt laveste lags modstandshandlinger"* (ibid:37) fører ham til erfaringerne af individuel og kollektiv *krænkelser* som det nye grundlag for den kritiske teori.

Hermed er samtidig grundlaget for teorien om behovet for og kamp om anerkendelse etableret, idet det ikke er *"orienteringen mod positivt formulerede moralprincipper, men erfaringen af en krænkelse af intuitivt givne retfærdighedsopfattelser, der motivmæssigt ligger til grund for de laveste lags protestadfærd, og den normative kerne i sådanne retfærdighedsforestillinger udgøres igen altid af forventninger, der er forbundet med respekten for deres egen værdighed, ære eller integritet."* (ibid: 37).

Inden jeg uddyber anerkendelsesteorien og min brug af den, skal jeg først redegøre for de yderligere teoretiske og metodiske positioner og tilgange, der ligger til grund for min forskning. Og i det første afsnit om praksis og begrundelse forklare, hvorledes min egen kritiske praksis og erkendelse historisk har været ledet af en forståelse, som ikke ligger langt fra Honneth's.

## Historisk-materialistisk metode

Som for så mange andre har læsningen af Marx for mig betydet en grundlæggende orientering mod at opfatte drivkræfter og relationer i produktionen som afgørende for samfundsudviklingen. Uden at kunne tilslutte mig en bestemt skoles Marx-udlægning opfatter jeg den historisk-materialistiske metode, sådan som den fx udfoldes i beskrivelsen af den engelske industrialisering" i Kapitalen's" første bog (Marx 1970), som essentiel for forståelsen af kapitalistisk samfundsudvikling. Samfundsmæssige fænomener og bevidsthedsformer er sammensatte og lever deres eget liv, men er med F. Engels' udtryk "i sidste instans" forbundet med produktivkræfternes sammensætning og udnyttelse i kapitalens akkumulationsproces (Engels 1971).

Når akkumulationsprocessens krav forbindes med de rådende samfundsmæssige ejendoms- og magtforhold, antager jeg med Marx, at der dermed også er givet nogle produktionsrelationer, altså et bestemt forhold mellem de sociale aktører i produktionen. Forholdet mellem ejer/ledelse og ansatte skal være tjenligt for akkumulationen, og der består et herredømmeforhold mellem dem. I Danmark er arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet nedfældet i Hovedaftalen fra 1899. Selv om den under indtryk af et halvt århundredes demokratiske samfundsudvikling i 1973 fik tilføjet, at det skal ske i

samarbejde med de ansattes repræsentanter, er såvel ejendomsforholdet som de grundlæggende magtforhold i produktionen i det væsentlige uændrede.

Det historisk-materialistiske udgangspunkt betyder at jeg tillægger økonomiske drivkræfter og hensyn betydelig vægt ved forklaringen af fænomener på både samfunds- og virksomhedsniveau, selv om de måske ikke umiddelbart er synlige, og ligesådan, at jeg tillægger magt- eller herredømmerelationer stor betydning i forståelsen af forholdet mellem parterne i produktionen. Men det er ikke det samme som at reducere alle samfundsfænomener til et spørgsmål om økonomi eller at opfatte forholdet mellem parterne i produktionen som et nødvendigvis hierarkisk forhold.

## Institutionel teori

Ved siden af de i økonomien beroende forhold tillægger jeg sociale eller samfundsmæssige institutioner væsentlig betydning i forklaringen af udviklingen i samfund og virksomheder. Jeg anvender således en institutionel tilgang i forståelsen af det samspil mellem den interne dynamik i forholdet mellem parterne i virksomhederne og omgivelserne på miljø- og arbejdsmiljøområdet, som er emnet for min forskning. Samtidig tillægger jeg institutioner, som jeg forstår i den brede betydning med en retslig, en normativ og en kulturel-kognitiv dimension (Scott 2001), som allerede findes hos Durkheim (Guneriusen 2000), en vigtig rolle i forhold til forandringer i virksomhederne.

Durkheim udviklede sit begreb om institutioner som formelle og uformelle regler, der sammenbinder og påvirker individers og grupperes bevidsthed og adfærd i samfund, i opposition til de fremherskende forestillinger om individet som drivkraft i økonomien og samfundsudviklingen. Det var det synspunkt, som fx liberalismen og utilitarismen forfægtede (Guneriusen: 71). Durkheim's syn var, at *"Institutioner er et produkt af fælles aktivitet og forening, som "fæstner" eller "instituerer" som noget uden for os selv visse måder at handle og vurdere på, som oprindeligt var subjektive og individuelle"* (efter Alexander i Scott 2001:13).

Han lagde i den tidlige del af sit arbejde vægt på institutioner som strukturer, der som en *"social tvang"* bestemmer, hvordan samfundslivet former sig. Men senere i forfatterskabet spiller på den ene side individualiseringsprocessen, specielt når den som i økonomien får egoistisk karakter, og på den anden side den kollektive bevidsthed eller moral en større rolle, og institutionerne har ikke mere den samme karakter af lovmæssighed eller *"funktionalitet"* som organers rolle i en levende organisme. Der kan udvikles *"nye institutionelle bånd"* for at sikre *"solidariteten"* mellem gruppens eller samfundets medlemmer. Kendere af Durkheim (Guneriusen 2000, Scott 2001) taler om en vis uklarhed hos Durkheim mht om sådanne nye institutioner opstår spontant, eller om det kræver politisk eller moralsk pres. Som modvægt til især markedsøkonomiens træk af egoistisk konkurrence og ulighed så han fx Kooperationen som en organisationsform med den fornødne *"moralske respekt"*, der kunne fremmes politisk.

Jeg hæfter mig ved Durkheim af flere årsager. For det første for at forankre min forståelse og anvendelse af sociale institutioner hos en af den institutionelle teoris grundlæggere, herunder opfattelsen af, at institutioner som *"sociale mønstre"* spænder fra formelle love og regler over værdimønstre og normer til udbredte opfattelser eller *"opinionsstrømninger"*

(Guneriussen:72). For det andet fordi han har inspireret Honneth i dennes udvikling af teorien om anerkendelse, som jeg lægger til grund for sammenfatningen af min forskning. Allerede Durkheim arbejder med kategorier som individualisering på den ene side og moralske forestillinger, solidaritet og respektfølelse mellem mennesker på den anden, som er fundamentale i Honneths anerkendelsesbegreb. Det er dem han finder Frankfurterskolen har forsømt (Honneth 2003:41).

For det tredje fordi Durkheim har lagt det teoretiske grundlag for at forstå *kontrakten* mellem individer og organisationer, der er en grundlæggende økonomisk relation, i dens institutionelle kontekst. Stadig flere relationer i det moderne samfund bygger på en form for kontrakt efter at fx virksomheder juridisk har fået status som individer og kontraktstyringen vinder frem inden for offentlig forvaltning. Durkheim, som således også fungerer som en slags modvægt til Marx' økonomiske reduktionisme, klargjorde, at *"Kontrakter hviler på givne sociale og kollektive forudsætninger. Der eksisterer en række institutionelle forhold, love og uformelle regler, som fastlægger betingelserne for, at kontrakter kan indgås og være bindende."* (Guneriussen:71).

Forholdet mellem en virksomhed og dens ansatte bygger på en kontrakt, men både overenskomster, lovgivning, indforståede tankesæt og adfærdsnormer virker ind. Forholdet mellem arbejdsmarkedets parter i Danmark er reguleret ved en kontrakt, Hovedaftalen, men er knyttet til statslig arbejdsretslovgivning og er tilblevet og ændret under påvirkning af økonomiske, sociale og politiske forhold, således som fx Galenson (1956) viser. Forholdet mellem staten og dens borgere kan også forstås som en kontrakt i form af forfatningen eller grundloven, som er blevet til og kun virker i kraft af formelle og uformelle institutioner, der legitimerer den (Northrop 1960). Endvidere er forholdet mellem en offentlig myndighed og private leverandører af tjenesteydelser, som er emnet for min seneste forskning, reguleret ved en kontrakt, men afhængig og påvirket af en række institutionelle forhold. Durkheim's tese om, at kontrakten skal ses i sin institutionelle kontekst, udtrykker i følge N. Ejersbo & C. Greve *"essensen i forskningen i kontraktens betydning for regulering af interaktion mellem en eller flere parter"*. (2002:18)

Den institutionelle betragtningsmåde er gennemgående i min forskning. Jeg har fundet den vigtig til forståelse af, hvorledes både de interne relationer mellem virksomhedens parter og den eksterne relation mellem ordregivende myndighed og leverandør er betinget af formelle og uformelle tankesæt og adfærdsmønstre. Institutioner kan tjene til at fremme økonomiske drivkræfter og herredømmeforhold, men de kan også modvirke og indordne dem fx under moralske eller samfundsmæssige hensyn. Endelig ser jeg institutioner som, i hvert fald delvis, påvirkelige for den offentlige mening og politisk handling, hvorfor de er interessante i perspektivet om forandring af virksomhedernes ageren.

I mit forskningsperspektiv forsøger jeg at kombinere en historisk-materialistisk metode og en institutionel tilgang. Det indebærer, at jeg på den ene side afviser en deterministisk anskuelse på enten marxistisk eller liberalistisk grundlag af autonomt virkende økonomiske strukturer eller ligevægtsmekanismer, og på den anden side en voluntaristisk anskuelse af, at mennesker og samfund bevæger sig ved individuelle valg og politiske beslutninger. En iboende modsætning mellem produktivkræfter og produktionsrelationer kan således ikke forklare krisen i materiel og menneskelig ressourceudnyttelse, ligesom markedskræfterne ikke kan overvinde den. Men på den anden side er henvisningen til

individuelle eller politiske valg som årsag til krisen eller som løsning på fremadskridende miljømæssig og social uorden ligeså utilstrækkelig. En forandring i kraft af ændrede forbrugerpræferencer, beslutninger om nye ressourceeffektive teknologier, nye organisationskoncepter eller styringsteknologier, som mange sætter deres lid til, er næppe tænkelig uden at der også sker ændringer i grundlæggende økonomiske processer og relationer.

Der er for så vidt gyldighed i hver af de to betragtningmåder, som giver enten økonomiens tvang og love eller de individuelle og politiske beslutninger forklarings- og virkningskraft. Men det er snarere gennem samspillet mellem de to sfærer, at dynamikken i samfundets og virksomhedernes udvikling skabes. Det vil sige igennem de mønstre af stivnede tankesæt og sociale og økonomiske processer, som institutionaliseres formelt og uformelt og sætter rammer for tænkemåder og samfundsmæssig udvikling. Den institutionelle tilgang hjælper til at begribe sammenhænge og udviklingsmønstre, der er betinget af såvel økonomien som politiske beslutninger.

Selv om jeg betragter institutionaliseringen af ikke-bæredygtig ressourceanvendelse i virksomhederne som medvirkende til en glidning mod økologisk forfald og social desintegration eller anomi (Durkheim), så er det på den anden side ikke en uafvendelig udvikling, idet institutioner, sådan som de gennemgående betragtes i forskningen, nok er træge, men ikke uforanderlige. De kan ændre indhold og nye kan komme til, som allerede Durkheim mente (Scott 2001). Scott selv betoner på baggrund af sin empiri muligheden for ændringer inden for alle tre dimensioner af institutioner.

Visse institutioner, især på det økonomiske område, er meget dominerende i samfundsudviklingen og forekommer næsten 'naturlige', fx den private ejendomsret. Ikke desto mindre viser den sig som blot en af flere mulige måder at organisere udnyttelsen af ressourcer på i mødet mellem vestens privatejede virksomheder og lokale samfunds fælleseje under kampen om ressourcerne i 3. verden (Sachs 2002). At institutioner, som er dybt rodfæstede i økonomien, trods alt også er foranderlige, er slaveriets ophævelse ved lov et udtryk for.

### **Praksis og begrundelse 1**

Midt i 1970'erne udarbejdede de ansatte i "Lucas Aerospace" en plan med 150 forslag til alternative 'socialt nyttige' produkter, som den kriseramte virksomhed ved brug af de ansattes evner og viden kunne overleve ved. Planen blev forkastet af Lucas-ledelsen, men igangsatte lignende initiativer i mange andre virksomheder i Europa og førte til oprettelse af alternative teknologiudviklingscentre ved læreanstalter (Dahlgren & Sjödin 1977). Mike Cooley, der var ingeniør i Lucas og drivkraft bag planen, besøgte Danmark mens jeg arbejdede på Helsingør Værft (HV). Det gav stødet til, at en gruppe ansatte udarbejdede forslag til alternative produkter på HV, der sidst i 70'erne kom i krise. Der kom ikke nogen egentlig plan ud af det, da kampen for værfternes overlevelse fortabte sig i striden mellem de forskellige værftskapitaler og fællesklubber om at opnå statsstøtte. En film fik vi dog lavet om muligheden for at bygge vindmøller og andre former for vedvarende energi på værfterne. Det er 'skæbnens ironi', at vindmølleindustrien godt 20 år efter har overtaget flere af de nedlagte værfter.

Under mit senere job i SID med at støtte arbejdsmiljøarbejdet blandt medlemmerne mødte jeg mange grupper af ansatte, som på eget initiativ udarbejdede forslag til miljøforbedring af deres arbejdsplads og branche. Der var gartnere og skovarbejdere, som ville indføre nye midler og teknologier til plantebeskyttelse. Der var de ansatte i fiskeriet, som ønskede stop for udviklingen mod store trawlere og bevarelse af de bedre arbejdsforhold i kystfiskeriet, foruden lokalsamfund og familieliv. Grafiske arbejdere, som kæmpede for vandbaserede trykfarver, kloakarbejderne, som ønskede færre kemikalier i kloakkerne, ansatte på affaldsanlæg, som sloges for kildesortering og skraldemænd, der ville være "miljøvogtere".

Fælles for alle disse forslag og kampe mod arbejdsgivere og myndigheder var opfattelsen af en umiddelbar forbindelse mellem bedre miljø og bedre arbejdsmiljø/arbejdsliv. Af og til var også beskæftigelsesinteressen til stede, men da oftest sammen med en produktions- eller produktændring, som gavnede miljøet eller var 'socialt nyttig'. Gennemgående var også perspektivet om et mere indholdsrigt og meningsfyldt arbejde. SID, KAD, NNF m.fl. fagforbund udgav en række publikationer med disse forslag. Det var selvfølgelig ikke hele billedet. Der var også ansatte på HV, der ville bygge krigsskibe, og slagteriarbejdere og skraldemænd, der foretrak akkorden frem for at passe på sig selv og miljøet.

Men det interessante var, at disse medlemsgrupper fandtes, ikke bare som isolerede enklaver, men i hele virksomheder eller nationale tillidsmandsfora. I eftertankens lys forelå der med Honneth et "*objektivt holdepunkt i virkeligheden*" og "*en førvidenskabelig empirisk interesse*" for en kritik af den bestående orden og forandring med udgangspunkt i moralske erfaringer. Disse praksis-erfaringer var ledetråden for mit arbejde i SID og danner basis for min forskningsinteresse i sammenhængen mellem udnyttelsen af de naturlige og de humane ressourcer i arbejdet. Selv om det ikke var forskning jeg bedrev, og jeg endnu ikke kendte til Honneth, havde min praksis den samme "klassiske" begrundelse som den kritiske samfundsteori, som Honneth har restitueret. Teorien finder i eksistensen af en empirisk interesse, som ovenstående erfaringer er det positive udtryk for, den ene del af begrundelsen for sit normativt kritiske synspunkt. Den anden del, eksistensen af "moraliske erfaringer af social ringeagt" og "krænkelser af socialisatorisk erhvervede identitetskrav", som jeg også har mødt i praksis, kræver først en uddybning af Honneth's tanker.

## Honneth's anerkendelsesteori

Menneskelig selvrealisering og de intersubjektive betingelser for identitetsdannelse er to grundstenene i Honneth's teori om behovet for og kamp om anerkendelse. Teorien omfatter såvel de nære relationer mellem mennesker som politiske og andre fællesskaber, herunder arbejdet, som individer indgår i. Inspirationen angives af Honneth selv at være Hegel, hos hvem han finder ansatserne til en total nyvurdering af den herskende socialfilosofi. Denne var grundlagt på Machiavelli's og Hobbes' almengørelse af betragtninger over 'den menneskelige natur' (Machiavelli) eller 'det borgerlige livs love' (Hobbes) uden at gøre hverken sig selv eller omverdenen deres antropologiske præmisser klar. I stedet for deres forestilling om en grundlæggende permanent fjendtlig kappestrid, mistillid og præventiv magtforøgelse i mødet mellem mennesker, under et kaldet "*kampen for selvopholdelse*" (Honneth 2006:30), satte Hegel "*individernes krav på intersubjektiv anerkendelse*" og "*kampen om gensidig anerkendelse af deres identitet*" (Honneth 2003:95).

Hegels videreudvikling af den til socialfilosofien nært knyttede moralfilosofi under påvirkning af modernitetens frembrud er en yderligere inspiration for Honneth. Hegel opløser den herskende modsætning mellem arven fra antikkens filosofi i form af det Aristoteleske krav om at leve "det gode liv" og Kant's krav om handlingsprincippers universaliserbarhed ved at gøre "*princippet om anerkendelse til grundstenen i etikken*" (ibid:13). Derved bliver det muligt at etablere "*den snævre sammenhæng mellem de moralske holdninger og normer og den intersubjektive anerkendelses forudsætninger*", idet det bliver klart, "*at vi ved at overtage moralske forpligtelser gensidigt sikrer de intersubjektive betingelser for vores identitetsdannelse*" (ibid:13).

På dette filosofihistoriske grundlag etablerer Honneth så især ved hjælp af Georg Mead's antropologi en ny "*grundpræmis*" eller "*naturlov*" for den menneskelige socialisering, der altid er karakteriseret af intersubjektivitet, altså noget, der foregår mellem mennesker og i fællesskaber. Individet kan simpelthen ikke udvikle en personlig identitet, "*komme overens med sig selv*", dvs svare på spørgsmålet: Hvem er jeg? uden anerkendelse. Honneth udskifter således den præmis, der ligger til grund for ledende tænkemåder inden for ikke bare social- og moralfilosofien, men også statsteori og økonomisk teori. I stedet for at se kampe for selvopholdelse udfolde sig ser han "*kampe for at etablere gensidige anerkendelsesrelationer*" (Willig i Honneth 2006:7). Der er således ikke blot tale om en identitetsteori, men om en "*social teori, der sigter på at forklare samfundets sammenhængskraft og dets betingelser for konflikt*." (ibid:10). Honneth ser det videre som empirisk berettiget at betragte de sociale kampe som den egentlige drivkraft bag historiske forandringsprocesser i lyset af disse kampes "*moraliske logik*" (ibid:186).

Marx, den kritiske teoris ophav, er i sin ungdom og som elev af Hegel optaget af anerkendelseskampen, men bukker ifølge Honneth under for "*den problematiske tendens til at reducere anerkendelseskravenes spektrum til én dimension, nemlig selvrealisering gennem arbejde*" (2006:188). Marx baserede sig dog på et arbejdsbegreb, "*der var tilstrækkeligt normativt til, at han kunne konstruere selve produktionsakten som en intersubjektiv anerkendelsesproces*" (ibid: 188). Kapitalismen, hvor en enkelt klasse har rådighed over produktionsmidlerne bliver derfor hos Marx ensbetydende med et "*samfundssystem, der uundgåeligt ødelægger de arbejdsformidlere*

*anerkendelsesrelationer.*" (ibid:189). Det er ifølge Honneth Marx' fortjeneste, at *"han som den første gjorde det muligt at forstå selve det samfundsmæssige arbejde som et medium for anerkendelse og dermed også som et muligt område for ringeagt"* (ibid: 191).

Mange andre har som Honneth taget udgangspunkt i den tidlige Marx' argumenter om det kreative arbejdes betydning for selvrealisering og frigørelse. En af dem er Z. Baumann (1998), som diskuterer arbejdsrettens forandring fra industrisamfundets krav om, at "man skal yde for at kunne nyde" til forbrugersamfundets krav om udfordringer og oplevelser i jobbet. Arbejdets betydning som ikke bare middel til overlevelse, men til identitetsdannelse og status er i denne ændring ikke mindsket, snarere tværtimod.

Da Marx imidlertid senere i forbindelse med kapitalanalysen danner nye grundbegreber ændrer kategorien arbejde sig også afgørende ifølge Honneth. Marx lader nu *"klassestridighedernes bevægelseslov være bestemt af antagonismen mellem de økonomiske interesser"* (2006:192) og forfalder således til den traditionelle model, at se det som en kamp om selvopholdelse i stedet for at se det som en anerkendelseskamp. Dermed mister han muligheden for at forstå *"de moralske aspekter ved sin samtids sociale konflikter"* (ibid:191). Marx ender med stort set kun at tildele arbejdernes sociale kampe et indhold, der svarer til proletarietets "objektive" interessesituation og blev derfor *"aldrig i stand til at forstå klassekampen som den form for moralsk motiveret konflikt, hvor det analytisk er muligt at skelne mellem forskellige aspekter ved anerkendelsesrelationerne"*. Derfor *"blev han heller aldrig i stand til at forankre sit eget projekts normative målsætninger"* (ibid:195) i sin samtids sociale processer.

Hvad Honneth siger om Marx er med andre ord, at han var blind for det moralske indhold i arbejdernes kampe, som det for eksempel kom til udtryk i paroler som 'liv, ære og værdighed' eller 'gør din pligt – kræve din ret', der havde en stærk betydning i arbejderbevægelsens tidlige historie (Engberg 1979). Dermed var han heller ikke i stand til at opfatte de borgerlige ideer om frihed og lighed som andet end udtryk for den kapitalistiske økonomis legitimeringsbehov og kunne således ikke forholde sig til anerkendelseskampens retlige, samfundsdannende side som noget egentlig positivt.

Anerkendelsesteorien er som nævnt også en teori om den hidtidige samfundsudvikling og muligheden for samfundsmæssig forandring. Empirien fremviser de sociale kampe som en drivkraft i historiske forandringsprocesser, når deres moralske dimension tages i betragtning, hævder Honneth, idet han følger sin egen begrundelsesstrategi og støtter sig på historikeres empiri. E. P. Thompson har fx vist for ham, hvorledes dagligdags moralforestillinger motiverede den engelske underklasse til modstand mod den begyndende kapitalistiske industrialisering. T. H. Marshall's empirisk begrundede tese om, at den historiske udjævning af klasseforskelle er resultatet af en proces, hvorunder de individuelle frihedsrettigheder er blevet udvidet, tager Honneth især til indtægt for anerkendelsesteoriens forklaringsværdi på samfundsniveau.

Marshall viser med udgangspunkt i retsteoriens tredeling af rettigheder, at frihedsrettighederne, de politiske rettigheder og de sociale rettigheder i grove træk blev udviklet samfundsmæssigt i henholdsvis 1700-tallet, 1800-tallet og 1900-tallet. Hver ny kategori af rettigheder blev altid *"fremtvunget ved hjælp af argumenter, der implicit drejede sig om kravet om fulgyldigt medlemskab af et politisk fællesskab."* (Honneth 2006:157).



De politiske rettigheder var i første omgang kun et biprodukt af frihedsrettighederne, men blev under pres nedefra og fraværet af argumenter mod at udelukke de ubemidlede grupper og til sidst også kvinder udvidet til at give alle ret til at deltage i den demokratiske proces. De sociale rettigheder udviklede sig tilsvarende under pres nedefra. Med kampen for almen skolepligt og kulturel dannelse, der blev set som betingelse for at kunne gøre brug af rettighederne og leve op til forpligtelserne som statsborger, var der ikke langt til erkendelsen af, at en vis levestandard og økonomisk sikkerhed måtte garanteres, for at den brede befolkning kunne udnytte de politiske rettigheder. Denne garanti har velfærdsstaten etableret (ibid:157).

Marshall's analyse viser for Honneth, hvorledes den successive udvidelse af de individuelle rettigheder vedbliver at være knyttet til et ledende normativt princip. Idet *"enhver udvidelse af individets retlige kompetencer kan forstås som et skridt hen imod realiseringen af den moralske forestilling, at hvis alle samfundsmedlemmer må kunne tilslutte sig det etablerede retssystem på grundlag af fornuftig indsigt, må de også kunne forventes at følge loven. Institutionaliserings af de borgerlige frihedsrettigheder har så at sige åbnet for en permanent fornyelsesproces, der i det mindste måtte frembringe to nye kategorier af rettigheder"* (ibid:158); nemlig de politiske og de sociale rettigheder.

Det er interessant, at Honneth her siger *"i det mindste"*. Det antyder, at han i den aktuelle samtid også ser en mulig historisk forandringsproces med udgangspunkt i det samme grundlæggende normative princip. Dette spørgsmål tager jeg op til sidst i sammenfatningen. Her har jeg blot villet præsentere en lille del af Honneth's godtgørelse af, for det første, at kampen om anerkendelse i høj grad er knyttet til arbejdet, for det andet, at kampen har en betydningsfuld historisk og mulig historieførende dimension.

Den kritiske teoris normative udgangspunkt er for Honneth således ikke knyttet til bestemte universelle formål, men til moralske forestillingers faktiske og nødvendige tilstedeværelse som forudsætninger for menneskets mulighed for selvrealisering eller *"konstitutionelle behov for anerkendelse"* (2006:180). Mennesker kæmper ikke for selvopholdelse, men for at etablere gensidige anerkendelsesrelationer. Selvrealiseringen eller identitetsdannelsen foregår i tre forskellige anerkendelsessfærer: *"privatsfæren"* med familie og venskaber, den *"retlige sfære"* som samfundsborger og den *"solidariske sfære"*, som dækker over kulturelle, politiske og arbejdsmæssige fællesskaber. I disse tre sfærer udløses de fordringer som individets forhold til sig selv kræver (Honneth 2003: 11).

- I *privatsfæren* den emotionelle fordring med kærligheden som anerkendelsen, hvorved individet får sin *"selvtillid"*
- I den *retlige sfære* udløses rettighedskravet i den almene respekt, hvorved individet opnår *"selvagtelse"* som borger
- I den *solidariske sfære*, som består af de forskellige fællesskaber som individet indgår i, udløses kravet om at blive værdsat for sine egenskaber, præstationer og deltagelse. Herved opnår individet *"selvværdsættelse"* (ibid: 11).

Om den første sfære, der indeholder kærlighedsforholdet mellem forældre og barn, skal der her ikke siges mere end, at anerkendelse i disse relationer for Honneth er forudsætningen for overhovedet at indgå i et intersubjektivt forhold. Han bygger her på solid psykologisk og antropologisk viden, som han i den kritiske teoris tradition integrerer med sociologiske og politisk-økonomiske indsigter i samfundsteorien. Det finder jeg

befriende i forhold til en traditionel kapitallogisk og reduktionistisk anvendelse af den historisk-materialistiske metode. C. Wright Mills, som betød meget for min egen tilegnelse af sociologisk forståelse, skrev i "The sociological imagination": "*Neither the life of an individual nor the history of a society can be understood without understanding both*" (1970:9).

Behovet for og kampen om anerkendelse i den retlige sfære og de 'velfærdsstatslige rettigheders' betydning for den sociale sammenhængskraft skal ikke uddybes mere her.

Det er i den tredje *solidariske* sfære, kampen om anerkendelse af individuelle og kollektive egenskaber og præstationer i arbejdet udspiller sig. De relationer og konflikter, der virker på arbejdspladserne handler ikke (blot) om økonomisk udbytning, der modsvares af kampen for størst mulig økonomisk kompensation. Eller (blot) om magtkamp i kraft af modsætningen mellem herredømmeforhold og demokratiske samfundsrettigheder. De handler også om værdsættelse og brug af de ansattes personlige og faglige ressourcer. Anerkendelse gennem arbejdet spiller en central rolle hos Honneth. "*En persons sociale værdsættelse måles i vid udstrækning efter, hvilket bidrag personen har ydet til samfundet i form af et formelt organiseret arbejde. Anerkendelsesforholdene er, hvad angår den sociale værdsættelse, i høj grad sammenflettet med fordelingen og organiseringen af det samfundsmæssige arbejde*" skriver Honneth (2003: 43), med henvisning til empiriske undersøgelser. Her ligger Honneth således på linie med ikke bare Z. Baumann, som anført tidligere, men også med fx R. Sennett, som i en udfoldelse af M. Weber's begreb om arbejdsmoral hæfter sig ved arbejdets betydning som skaber af social værdighed, men også ved dets under normale forhold manglende evne til at skabe den nødvendige respekt i forholdet mellem mennesker (Sennett 2003:77).

Det kan umiddelbart forvirre, at den form for anerkendelse, der tales om i den tredje sfære, der omfatter de arbejdsmæssige fællesskaber i et kapitalistisk samfund, kaldes solidaritet. Man kan vel ikke forvente at de ansatte kræver solidarisk anerkendelse af arbejdsgiveren! Nej, det gør de heller ikke. Det de har brug for er, at de *igennem* arbejdet, uanset hvordan dette er organiseret, individuelt og kollektivt får *social* anerkendelse af deres evner og præstationer. At arbejdet er organiseret under kapitalistiske former, institutionaliseret som et herredømmeforhold og i stigende grad vurderer arbejdsindsatsen ud fra den viden og den bagvedliggende uddannelse, den ansatte bidrager med, gør anerkendelsen i de arbejdsmæssige fællesskaber så meget vanskeligere for især de lavere sociale lag. Det kan ifølge Honneth forklare nogle grundlæggende patologier og sociale konflikter ved det senkapitalistiske samfund.

Men anerkendelsesteorien og kampen for anerkendelse er ikke begrænset til arbejdet. Honneth ser nok det senkapitalistiske samfund som et klassesamfund og kritiserer netop Habermas for at miste dette perspektiv, idet denne ikke har foretaget "*en ledsagende analyse af de socialt set indflydelsesrige normkonflikter i nutidssamfundet*" med øje for "*en empirisk virksom moralitet*" (2006:53). For Honneth er der tale om et nutidssamfund, "hvor de gamle klassemodsatninger reproducerer sig under nye – nok så socialt kontrollerede eller højt individualiserede former" (2003:53). I arbejdet udsættes især "*de socialt laveste lag*" for ringeagt. Men herudover, og til dels netop i kraft af at være holdt uden for arbejdet, indgår individer og grupper i fællesskaber, der ikke kan indløse behovet for social anerkendelse og solidaritet. Den patologiske tilstand omfatter således også arbejdsløse,

hjemmearbejdende kvinder, minoritetskulturer, indvandrere, ekskluderede og revolterende unge mv. (2003:46).

Til hver af anerkendelsesrelationerne svarer en række krænkelser. Individet kan ikke blot miste sit positive forhold til sig selv ved manglende eller tilbageholdt anerkendelse, men også ved erfaringen af ringeagt. De *"uretfærdighedsfølelser, som ledsager foragtens strukturelle former"*, er den empirisk iagttagelige kendsgerning, som en *"kritik af anerkendelsesforholdene socialt kan godtgøre sit eget teoretiske perspektiv med"*, hævder Honneth (2003:39). Dette er kernen i hans kritik af Habermas' forvridding af Frankfurterskolens perspektiv til at handle om den kommunikative handlen. *"Det bør ikke længere være spændingerne mellem system og livsverden, der står i centrum, men de samfundsmæssige årsager, der er ansvarlige for den systematiske krænkelse af anerkendelsesbetingelserne"* (ibid), herunder den *"forvrængning og beskadigelse af de sociale anerkendelsesforhold"* (ibid) som den kapitalistisk organiserede arbejdsproces er udtryk for.

Jeg har hermed redegjort for den teoretiske baggrund for sammenfatningen af mine forskningsresultater. I den følgende fremstilling af resultaterne inden for de tre delemler jeg har arbejdet med, anvender jeg anerkendelsesbegrebet som overordnet fortolkningsramme eller perspektiv. Det jeg vil holde mig for øje, er de erfaringer af krænkelser af retfærdighedsforestillinger, som mennesker gør i forbindelse med manglende anerkendelse i arbejdet, de strukturelle former for foragt, de udsættes for og de former, hvorunder kampen om anerkendelse udfolder sig.

Men resultaterne vil samtidig blive præsenteret 'i deres egen ret', det vil sige i lyset af de præmisser og erkendelsesforudsætninger, som den aktuelle forskning foregik under. Alligevel har det ikke været vanskeligt, at anvende Honneth's fremstilling af den kritiske teori som samlende rammer for fremstillingen, da hans begrundelsesstrategi som nævnt ikke forekommer fjern fra den begrundelse min egen forskning har haft, og som allerede var implicit til stede i min praksis ved samarbejdet med forskellige medlemsgrupper i SID.

Det er imidlertid værd at klargøre, at Honneth på ingen måde antager, at kampen om anerkendelse eller protestadfærden som følge af erfaret ringeagt har et idealistisk eller rationelt indhold. Reaktionen på social og utilstrækkelige anerkendelsesrelationer består ofte i dannelse af *"modkulturer"* og kan udarte i tilslutning til *"små militaristiske grupper"* med deres egen, særlige *"æreskodeks"* (2003:48), som Sennett også beskriver gjaldt under nazismen (2003). *"Medlemmerne af socialt undertrykte klasser"* er ikke som *"de sociale lag, der deltager i udøvelsen af politisk og økonomisk magt"* underlagt en samfundsmæssig legitimationstvung eller et pres for at udarbejde deres normative overbevisning, siger Honneth med henvisning til Bourdieu. Under de herskende *"klassespecifikke formuleringsbetingelser for moraliteter"* forekommer det snarere *"usandsynligt"*, at de socialt undertrykte samfundslag og klasser orienterer sig mod et *"generaliseret og efter moralske normer positivt værdisystem"*. I stedet er *"deres moralske fordringer opbevaret i form af en uretsbevidsthed"* (Honneth 2003:58-59).

## **Praksis og begrundelse 2**

En gang midt i 1980'erne arrangerede SID et møde for tillidsfolk fra de kemiske virksomheder i Danmark. Det var ikke længe efter Cheminova-forureningen første gang kom i offentlighedens søgelys og de ansatte på virksomheden blev udsat for protestaktioner fra deres naboer i Thyborøn, hvis fiskeri var ramt af virksomhedens udslip. Danisco's svineri i Grindsted og omegn havde også været fremme. Tillidsfolkene var pressede og havde i medier givet udtryk for harme og frygt for at beskæftigelsen blev truet af miljøkrav.

Det var imidlertid et helt andet resultat, der kom ud af deres indbyrdes diskussion, som senere lå til grund for SID's publikation "Miljø og mennesker" (Mølgård 1986), som jeg bidrog til. Tillidsfolkene slog i fællesskab tre ting fast:

1. Det ville være forkert og i øvrigt unyttigt at kæmpe mod miljøkravene til virksomheder. Medarbejderne ønskede også bedre miljø på arbejdspladsen, som de ofte var nabo til
2. Det var skammeligt og kritisabelt, at miljøindsatsen ikke samtidig indeholdt og tog hensyn til arbejdsmiljøet. Ofte førte forureningsbekæmpelse i det 'ydre' miljø til et ringere 'indre' miljø
3. Medarbejderne havde ofte en viden om konkrete forhold i produktionen, der kunne udnyttes til forbedring af miljøet. Det var for dårligt, at de ikke blev taget med på råd, for der var ingen tvivl om, at de gerne ville bidrage. Så ville de så også bedre kunne sikre, at arbejdsmiljøet samtidig blev tilgodeset.

Det var og er sådan, at når man snakker miljø med SID's medlemmer, så tænker de umiddelbart også arbejdsmiljø. Håndens arbejdere opfatter helt naturligt arbejdsmiljø og miljø som to sider af samme sag eller arbejdsmiljøet som indeholdt i miljøet, hvilket forskning bekræfter (Busck 2005). Det særlige hensyn til et 'ydre' miljø adskilt fra det 'indre' forstår de ikke rigtig. Den kemiske industris tillidsfolk gav med punktet om det manglende hensyn til arbejdsmiljøet udtryk for en generel erfaring blandt SID's medlemmer. Man oplevede, at arbejdsmiljøet blev glemt og udrangeret til fordel for miljøinitiativer, og det følte urimeligt, frustrerende, ja – i eftertankens lys - krænkende.

Indignationen og bitterheden over, at arbejdsmiljøet ikke var en del af miljøindsatsen, som jeg uafslædigt erfarede i mit mangeårige samarbejde med SID's medlemmer, var et væsentligt udgangspunkt for mit første forskningsarbejde, som jeg skal redegøre for resultaterne af i det følgende.

## Hvad sker med arbejdsmiljøet i virksomheders miljøudvikling?

### Indledning

Det følgende afsnit henholder sig til den indleverede publikation: O. Busck 2000: *Health Implications for Workers in Sustainable Production and Services*, European Foundation.

Det er en undersøgelse af sammenhængen mellem miljø- og arbejdsmiljøforandringer i virksomheder over en ca. 30-årig periode udført for European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions i Dublin. Den lidt specielle engelske titel var givet af forskningsprogrammet, 'Sustainable Production', som mit projekt hørte ind under. Det blev dog aftalt, at undersøgelsen ikke blot skulle angå en lille niche af "bæredygtige" virksomheder, men virksomheder under miljøforandring i det hele taget. I forordet til rapporten præsenteres indholdet som "health implications for workers of the transition to sustainable production".

Formålet var at undersøge, hvad der sker i arbejdsmiljøet i forbindelse med virksomheders miljøudvikling samt at identificere fremmende og hæmmende faktorer for integreret miljø- og arbejdsmiljøudvikling på samfundsniveau og i virksomhederne. Desuden var det målet at anvise virkemidler for institutionelle aktører som EU-kommissionen, nationale myndigheder, arbejdsmarkedets og virksomhedernes parter mv. til en styrkelse af arbejdsmiljøhensynet.

På baggrund af den tilsyneladende uligevægt i indsatsen over for henholdsvis miljøet og arbejdsmiljøet tog arbejdet udgangspunkt i to antagelser. For det første, at institutionelle forhold på samfundsniveau forhindrer et samspil mellem hensynene til miljøet og den menneskelige ressourcers sundhed i produktionen. For det andet, at der internt i virksomhederne eksisterer en dynamik, der både kan fremme og modvirke samspil mellem hensynene. Gennem påvisning af sådanne barrierer og fremmende eller hæmmende mekanismer kunne der foreslås veje til at sikre bedre samspil mellem de to hensyn og indsatser.

Det var ikke helt 'fri' forskning, idet et internationalt panel af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter havde indflydelse på resultaterne. Dette kom ikke til at påvirke den analytiske del, men i nogen grad den afsluttende handlingsanvisning, hvor visse af arbejdsgiverrepræsentanternes ønsker, især omkring indikationer på udvikling af social ansvarlighed (CSR) i virksomheder, blev tilgodeset.

Den anvendte metode er først og fremmest et review af litteratur suppleret af interviews med nøglepersoner i udviklingen. Der er søgt efter litteratur fra hele Europa, men den skandinaviske er i overvægt, da jeg i kraft af min tidligere praksis havde mange officielle og uofficielle kilder at trække på. Der er søgt meget bredt inden for miljøorienteret og arbejdsmiljøorienteret empiri. Kun få undersøgelser omfattede begge aspekter samtidig. Jeg valgte derfor at strukturere min analyse af implikationerne i arbejdsmiljøet ud fra en anerkendt model for paradigmeskift i miljøindsatsen, som M. Colby introducerede (1991).

Jeg har i denne sammenfatning valgt først at beskrive, hvorledes jeg når frem til mine resultater i kraft af de to anvendte teoretiske tilgangsvinkler. For det første

paradigmeskiftenes implikationer i arbejdsmiljøet, for det andet den institutionelle kontekst for virksomhedernes miljø- og arbejdsmiljøarbejde set i lyset af det principielle spørgsmål om miljø- og arbejdsmiljøindsatsens uforenelighed eller samhörighed, som U. Pröll (Sozialforschungsstelle Dortmund) havde rejst (1994).

Perspektivet for undersøgelsen er normativt for så vidt som det grundlæggende antages, at bæredygtig udvikling i virksomheder må indebære bæredygtig udnyttelse af såvel de naturlige som de menneskelige ressourcer. Derved henholder det sig til, hvorledes bæredygtighedsbegrebet er konstrueret og har mening i en dansk eller europæisk social sammenhæng, hvor arbejdsforholdene har væsentlig social betydning.

## Miljøparadigme-skift

I løbet af 1960'erne vækkedes den samfundsmæssig opmærksomhed over for den moderne produktions konsekvenser både for naturen (Jamison 2001) og de ansattes sundhed. I Danmark så vi de 'vilde' strejker på slagterierne, arbejder-akademikergrupper fagkritiske rapporter, nedsættelse af Arbejdsmiljøgruppen af 1972 til forberedelse af Arbejdsmiljøloven i 1975, arbejdsmiljørådgivere i fagbevægelsen osv. I 1970'erne foregik på begge områder en stærk institutionalisering af nye holdninger og bevægelser, ikke blot i Danmark, men i de fleste OECD-lande, fx udtrykt ved FN's første miljøkonference i 1972 og efterfølgende rekonstruktion af miljølovgivning i mange lande. Også arbejdsmiljølovgivningen blev fornyet i en række nordeuropæiske lande (Olsen 1992).

Der er således tale om et sammenligneligt udgangspunkt for de to samfundsmæssige indsatsområder mht offentlig opmærksomhed, politisk bevågenhed, ressourceallokering mv. Man kan også tale om et i nogen grad fælles normativt udgangspunkt i en gryende forståelse for, at et samfundsmæssigt indgreb var nødvendigt for at sikre en større hensyntagen til både de naturlige ressourcer og de menneskelige ressourcer i produktionen. Indsatsen blev imidlertid i endnu højere grad end tidligere organiseret i to selvstændige og meget forskellige systemer med hver deres centrale myndighed, lovgivning, indflydelsesrige parter, netværksorganisationer og beføjelser. Fælles for dem var dog reguleringsformen, "*command and control*" (Nielsen & Remmen 2002).

Miljøparadigmet ændrede sig i perioden fra "*frontier economics*", hvor naturen blev set som en uendelig kilde til ressourcer og afløb for affald, og forureningen højest blev spredt og fortyndet, til "*environmental protection*" (Colby 1991), hvor forureningsbekæmpelse fik forrang. Etablering af vandrensingsanlæg, luftfiltre, forbrændingsanlæg og andre 'end-of-pipe' løsninger tog fart. På det institutionelle niveau var miljø- og arbejdsmiljøindsatsen to adskilte domæner med meget ringe koordination mellem de forskellige myndigheder og øvrige dele af systemet. Men i praksis, ude på virksomhederne, var der overlapninger, og der sås i stigende grad modsætninger i de to indsatser.

I løbet af 1980'erne bliver modsætningerne og utilstrækkeligheden i miljøindsatsen, der er koncentreret om udledninger fra punktkilder og efterlader virksomhederne som 'black boxes', synlige. Miljøstrategien kritiseres for at være symptombehandlende, virkningsløs over for den diffuse forurening og teknologikonserverende (Stauning 1995). Men det er især erkendelsen af forureningens/affaldets og miljøindsatsens økonomiske betydning, som også hos Colby er den væsentlige variabel i paradigmeskiftet, der er udslagsgivende

for overgangen fra det andet til det tredje miljøparadigme i slutningen af 80'erne/begyndelsen af 90'erne.

Det tredje paradigme, "*ressource management*" er kendetegnet ved betoningen af renere teknologi og genanvendelse, som afspejles i ny miljølovgivning (i Danmark 1989), støtteprogrammer og grønne afgifter i flere europæiske lande og i EU's femte miljøhandlingsprogram fra 1993. Både hos myndigheder og i erhvervslivet indsæses betydningen af at søge 'eksternaliteterne' internaliseret, dvs. undgå omkostningerne forbundet med forureningsbekæmpelse ved at prissætte ressourceforbrug, emissioner og affald eller undgå forureningens opståen. Med Colby's udtryk; "*ecology is economized*" (1991:204). Fra industriens side er skiftet desuden forbundet med ønsket om i højere grad selv at have initiativet i indsatsen og erstatte myndighedernes "command and control"-regime med "selv-regulering" og organisatorisk forankring af miljøarbejdet (Nielsen og Remmen 2002). Der tales om, 'at spænde markedskræfterne for miljøets vogn'.

Paradigmeskiftet og de medfølgende nye metoder i indsatsen medførte, som undersøgelsen viser, en betydelig interaktion mellem aktører og indsatsformer inden for miljø- og arbejdsmiljøindsatsen. Det er et tilbagevendende tema i dette arbejde og i mit senere arbejde, at i kraft af de til en vis grad sammenfaldende kilder til miljøforurening og helbredsbelastning, farlige stoffer, materialer og processer, støj, affaldsbehandling mv., giver en miljøindsats ved kilden i form af teknologiforandring og udskiftning af stoffer på den ene side større risici for skadelige effekter i arbejdsmiljøet og på den anden side oplagte muligheder for en samlet løsning og synergieffekter. Dette blev imidlertid i praksis oftest overset. UNEP's 'Clean Production' database fra starten af 90'erne blev fx analyseret ud fra et arbejdsmiljøperspektiv af N. Ashford et al (1996). Han fandt heri en række eksempler på dels direkte arbejdsmiljøskadelige initiativer, dels hvad han kalder forspildte muligheder for samtidige forbedringer og taler om "*a 'media shift' away from environmental problems to problems of worker health and safety*" (1997:1).

Undersøgelsen benytter også mit eget materiale fra perioden, hvor jeg deltog i behandlingen af ansøgninger, som virksomheder og kommunale organisationer fremsendte til det daværende 'Råd for genanvendelse og renere teknologi'. Ved henvendelse til tillids- og sikkerhedsrepræsentanter på de ansøgende virksomheder konstaterede jeg deres interesse i miljøinitiativer, men samtidig ønsket om at løse tilknyttede arbejdsmiljøproblemer. Særligt inden for det kommunale område var der tunge sager om arbejdsmiljøproblemer i forbindelse med genanvendelsesinitiativer. Undersøgelsen indeholder mange eksempler fra Danmark og Sverige på, at miljøet blev fremmet på bekostning af de ansattes sundhed.

Tanken om at 'slå to fluer med et smæk' og koordinere initiativerne også organisatorisk genfindes i en række europæiske lande. Den udtrykkes fx af ILO i publikationen "Environment and the World of Work" fra 1990, som kalder miljø og arbejdsmiljø for "*two sides of the same coin*" (ILO 1990) og foreslår en institutionel forening ved dannelse af partssammensatte miljø- og sikkerhedsudvalg på arbejdspladserne.

I analysen af den institutionelle udvikling ses en bevægelse mod samordning af indsatsen overvejende båret af aktører med tilknytning til arbejdsmarkedets parter og arbejdsmiljøsystemet. En vis frustration var udbredt i arbejdsmiljøsystemet herhjemme.

Man havde som i de øvrige skandinaviske lande en lovgivning, der til forskel fra traditionel arbejderbeskyttelse udgik fra et bredere arbejdsmiljøbegreb med vægt på forebyggelse, teknologiforandringer og integration af sundhedshensyn i planlægning og udvikling, men havde ikke ressourcerne og magten til at få det gennemført i virksomhederne. Arbejdstilsynets årsrapport fra 1988 (1989) kritiserer åbent den manglende koordination.

Undersøgelsens empiriske materiale viser en række negative konsekvenser i arbejdsmiljøet i forbindelse med det gamle miljøparadigmes metoder til forureningsbekæmpelse og affaldsbehandling. Forestillingen om at undgå det ved en samordnet proces- og ressourcorienteret indsats med forandring af teknologier i stedet for tilføjelse af teknologier (Handberg 1993, Stauning 1995, Busck & Handberg 1995a, Busck 1997) forekommer således berettiget. Renere teknologi kan siges at være et koncept for arbejdsmiljøinitiativer lige såvel som for miljøinitiativer (Busck & Handberg 1994), og konceptet om samfundsmæssig teknologivurdering blev anvendt både i forhold til miljø- og arbejdsmiljøkonsekvenser (Handberg 1993, Antonsson et al 1998). Særligt i forbindelse med affaldssortering skabtes nye sundhedsproblemer for de ansatte, oftest arbejdsløse og indvandrere, rapporteret fra flere lande i Europa (Busck 1993). Her lød argumentet, at med krav til husholdninger og virksomheder om at kildesortere affaldet kunne den både for miljøet og arbejdsmiljøet skadelige efterbehandling af affaldet undgås.

Bortset fra tilsyneladende berettigede materielle og organisatoriske begrundelser for en samordning handlede det fra arbejdsmiljø-aktørernes side også om en bestræbelse på at blive en del af den bølge af miljøbevidsthed og miljøudvikling, som skete i løbet af 1980'erne, også på virksomhederne, mens arbejdsmiljøbevidstheden og -udviklingen nærmest stod stille. Arbejdstilsynets direktør udtrykte klart frustrationen over ikke at blive tildelt opmærksomhed, ressourcer og kompetence i samme omfang som miljøsystemet ved Arbejdstilsynets tiårs jubilæum i 1987 (som jeg selv overværede).

## Institutionelle udviklingsmønstre

På baggrund af de institutionelle bevægelser, herunder fysisk og legal sammensmeltning af miljø- og arbejdsmiljøsystemer, som forløb i flere europæiske lande, analyserer U. Pröll (1994) udviklingen. Han identificerer tre tendenser i debatten og bevægelserne i forbindelse med overgangen fra det andet til det tredje miljøparadigme og vurderer deres betydning i et perspektiv om, hvad der tjener de ansattes sundhedsmæssige interesser bedst. Disse tre tendenser kalder han "*sammenvævning*", "*integration*" og "*differentiering*".

### Sammenvævning

Herved forstår Pröll den række af initiativer samtiden fremviser til samarbejde mellem aktørerne fra de to systemer og koordinering af indsatsen på virksomhederne. Nye begreber som "*arbejdsmiljøbeskyttelse*" og "*arbejdskologi*" (Pröll 1994:124) og initiativer til at forankre virksomhedernes miljøindsats i den eksisterende sikkerhedsorganisation ser han først og fremmest båret af "*arbejderbeskyttelsessystemets tekniske elite, der er truet af tabet af deres funktioner og tiltrukket af de nye områder*" (ibid:125). Han har vanskeligt ved at se de materielle og organisatoriske begrundelser for en fælles indsats over for kilder til forurening af indre og ydre miljø. Der er ikke meget empiri med i argumentationen og i betragtning af min egen empiri forekommer Pröll's afvisning af denne tendens som



nærmest skadelig for varetagelsen af de ansattes sundhedsinteresser uunderbygget og generaliserende.

Desuden foreligger der fra en række europæiske lande erfaringer med initiativer, som ikke er båret af "en teknisk elite", men af ansatte eller fagforeninger ofte i samarbejde med miljøorganisationer og akademikere (de tyske "Kooperationsstellen", det spanske fagforbund, CCOO's samarbejde med miljøorganisationer, hollandske FNV's og tyske IG-Metall's miljø-kampagner, britiske MSF's udgivelse "Clean Production" (Gee 1994)).

Af min analyse af resultaterne af gennemførte programmer og projekter med renere teknologi i Danmark og Sverige fremgår faktiske gevinster og synergieffekter ved samordning. Der er i nogle undersøgelser kun vist beskedne positive gevinster i arbejdsmiljøet, for eksempel i fiskeindustrien i Danmark (Christensen et al 1992), men det skyldes udeladelsen af arbejdsmiljøhensynet i myndighedernes og virksomhedernes indsats. Hvor dette hensyn bevidst er medtaget, er det synergieffekter, der præger erfaringerne. Særligt i forbindelse med substitution af farlige stoffer, herunder organiske opløsningsmidler, foreligger et positivt samspil. Samtidig foreligger en række erfaringer med at renere teknologi initiativer, som ikke medtænker arbejdsmiljøet, kan have skadelige konsekvenser. Grenå Pap virksomhedens forsøg med recirkulering af organisk forurenede spildevand, der gav de ansatte kronisk astma, er et kendt eksempel.

Sverige og Norge gennemførte i starten af 90'erne et krav om 'intern kontrol' af miljø- og arbejdsmiljøarbejdet, men mere ud fra ønsket om systematisering af indsatserne og dermed en tidlig applicering af miljøledelses-tankegangen, end om samordning, hvorfor der i praksis ikke skete betydelige ændringer.

I Danmark foregik dog på det institutionelle plan en interessant udvikling, som delvis imødekommer Pröll's tese. Regeringen spillede i 1989 ud med et forslag om et én-strengt system for miljø-, arbejdsmiljø- og levnedsmiddelkontrol, som skilte vandene mellem de berørte aktører. På tilhængersiden stod arbejdsmiljø-systemet, dvs Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets hovedorganisationer, især jernindustriens parter, hvis forslag om en fælles konstruktion i stil med det eksisterende arbejdsmiljøsystem havde vundet indpas i regeringen. På den anden side stod miljø-systemet, herunder de decentrale miljømyndigheder, kommuner og amter, men også dele af fagbevægelsen foruden miljøorganisationerne, som frygtede at miljøet ville tabe, hvis industriens parter fik lige så stor indflydelse i et kommende system, som i det hidtidige arbejdsmiljøsystem (Busck & Handberg 1995b). Forslaget fik ikke tilstrækkelig politisk opbakning til at blive gennemført.

Efterfølgende indgik jernindustriens parter i 1993 aftalen om Industriens miljøorganisation (IMO-aftalen), hvor virksomhedernes sikkerhedsorganisation blev rammen for arbejdet med 'det nære ydre miljø' og sikkerhedsrepræsentanterne fik ekstra uddannelse i miljøforhold. Aftalen gav i modsætning til Pröll's påstand arbejdsmiljøarbejdet et løft på de berørte virksomheder, men var snarere båret af industriens ønske om gennem det institutionelle samarbejde at stå stærkere over for miljøpresset fra myndigheder og offentlighed (ibid). Aftalen blev imidlertid ingen succes. Den blev kun opfyldt af et mindre antal virksomheder og opsagdes efter et par år af arbejdsgiverne.

## Integration

Den anden tendens, som Pröll forholder sig til, er integration, som han teoretisk rodfæster i betragtningen af de arbejdendes sundhed som en naturlig ressource, hvis udnyttelse kontrolleres inden for rammerne af et overordnet økologisk begreb. Der kan fremføres en række teoretiske argumenter for denne betragtning, som Pröll blandt andet ser udtrykt af "deep ecology" fortalere. Som de reelle tendenser, der kunne/måtte virkeliggøre den teoretiske betragtning, identificerer Pröll de nyudviklede principper og metoder inden for miljøverdenen, først og fremmest livcyklus-vurderinger og -analyser, der er på vej i virksomhederne, og som hævdes også at kunne omfatte sundheds- og arbejdsmiljøhensyn.

LCA-metodologien udgør efter Pröll's opfattelse imidlertid alene et instrument, som slet ikke kan bære den nødvendige politiske og organisatoriske indsats, som hensynet til de arbejdendes sundhed kræver. I den empiriske analyse finder jeg, at erfaringerne gennemgående understøtter Pröll's synspunkt. Selv om der principielt er mulighed for at medtage i hvert tilfælde de materielle sider af arbejdsmiljøet og det på modelplan er søgt at integrere arbejdsmiljøaspektet (Broberg & Rasmussen 1996), er der i praksis store problemer med at få det medtaget og en utilbøjelighed blandt virksomheder til at gøre det (Broberg, Christensen & Wenzel 1998).

## Differentiering

I denne tredje tendens inden for den institutionelle udvikling bevæger arbejdsmiljøindsatsen sig væk fra den "fælles tumleplads" (Pröll 127) med miljøindsatsen, hvilket i Prölls øjne er positivt. For kun i et selvstændigt system med egen orientering kan der skabes et "omfattende system af sundhedsvaretagelse i virksomhederne", hvor "primær forebyggelse", "personlig udvikling" og "subjekt-orientering" (ibid: 127) står i centrum. Snarere end at knytte sig til udryddelsen af farlige stoffer og ulykkesforebyggelse skal arbejderbeskyttelsen ses inden for rammerne af "arbejds- og personaleøkonomien" og knytte an til social- og arbejdsmarkedspolitikken i samfundet. Det er stigningen i psykosociale krav, nye arbejdstidsformer, fleksibilitetskrav mv., der skal fokuseres på.

Pröll har en væsentlig pointe i denne betragtning, idet han foregriber den voldsomme udvikling i arbejdsrelaterede psykosociale problemer og udstødning fra arbejdsmarkedet, som det moderne 'fleksible' arbejde med uafsladeligt tiltagende tids- og effektivitetspres har resulteret i (Sennett 1999). Man kan også se den aktuelle danske regerings fornyelse af både arbejdsmiljø- og arbejdsmarkedsløvgivningen med kravene om 'sundhedsfremme' på arbejdspladsen og 'det rummelige arbejdsmarked', som en reaktion på de samme problemer. Men en sådan form for imødekommelse er snarere udtryk for et sundhedspolitisk og social- eller beskæftigelsespolitisk hensyn, herunder omkostningsbetragtninger (Hvid & Hasle 2003:3), end en ny arbejdsmiljøpolitik, idet den ikke griber ind i, men alene kompenserer for skadevirkningerne af produktionens og arbejdets organisering.

Selv om Pröll's pointe er relevant, er det således tvivlsomt om hensynet til arbejdernes sundhed varetages bedst gennem kobling til personalepolitik og inden for rammerne af socialpolitik. Man kunne kalde det en reaktiv eller konservativ position, som efterlader teknologien, arbejdsorganisationen og de ansattes underordnede status i produktionen uforandret. Over for det står en proaktiv, fornyende position, der forbinder sig med de

ansattes ønske om og kompetence til at deltage i miljøforbedringer og gennem deltagelsen realisere arbejdsmiljøforbedringer ved samtidige teknologiske og organisatoriske forandringer. Arbejdsmiljøforskningen viser, at psykosociale belastninger og lidelser snarere skal sættes i forbindelse med manglen på udviklingsmuligheder og indflydelse i arbejdet end med manglen på personalepolitiske foranstaltninger og sundhedsmæssig/social omsorg (Jensen 1995, Arbejdstilsynet 1998).

Det er min **tese**, som jeg finder velunderbygget af empirisk materiale, at netop engagementet i forandringen af teknologien og organisationen med miljø- og arbejdsmiljømål for øje, som tilbagegiver de ansatte noget af kontrollen over eget arbejde, giver mulighed for indflydelse og personlige udviklingsmuligheder. Med henvisning til Honneths anerkendelsesbegreb forekommer det - i eftertankens lys - heller ikke at være ved personalegoder og sundhedsforanstaltninger behovet for anerkendelse *gennem* arbejdet imødekommes, hvor det handler om værdsættelse af evner, viden og præstationer. Men det kan muligvis kompensere for den oplevede krænkelse over den stedmoderlige behandling af arbejdsmiljøet i miljøindsatsen.

Der er i Prölls argumentation ikke belæg for at hævde, at en institutionel adskillelse af arbejdsmiljø- og miljøindsatsen giver bedre betingelser for at forbedre virksomhedernes arbejdsmiljø. Det er derimod historisk korrekt, at en sådan adskillelse eller mere selvstændig orientering i arbejdsmiljøindsatsen faktisk foregik i sidste halvdel af 90'erne i flere europæiske lande. Herhjemme var det forbundet med en form for skuffelse i arbejdsmiljøsystemet over de relativt ringe resultater af forsøgene på samordnet indsats (fx udtrykt af P. Malmros, den ansvarlige for Arbejdstilsynets samarbejde med miljømyndighederne ved interview i 1998).

## **Resultater: Institutionelle og strukturelle barrierer**

I opsummeringen af den institutionelle analyse af relationen mellem miljø- og arbejdsmiljøindsatsen gennem perioden hæfter jeg mig ved en strukturelt adskilt og disproportional udvikling af de to indsats. Til trods for materielle og organisatoriske fordele ved samordning af initiativerne i virksomhederne og påviste muligheder for synergieffekter, især i forbindelse med renere teknologi-indsatsen, har den faktiske koordinering af indsatserne på samfundsniveau været ringe. I virksomhederne har koordineringen været større, men empirien tyder kun på et egentligt samspil, når myndigheder eller ledelsen bevidst har prioriteret arbejdsmiljøhensynet på lige fod med miljøhensyn og da oftest, når andre aktører end miljøprofessionelle, fx sikkerhedsrepræsentanter eller arbejdsmiljø-professionelle har været engageret.

De to systemer fungerede i 1999, hvor jeg færdiggjorde rapporten, helt adskilt. Og jeg tør hævde efter at have fulgt udviklingen de senere år, at det også gælder i 2006. Til trods for et sammenligneligt og delvis fælles udgangspunkt i 70'erne har miljøindsatsen mht offentlig opmærksomhed, politisk bevågenhed, ressourceallokering mv. langt overgået arbejdsmiljøindsatsen. Også på virksomhedsniveau har miljøindsatsen tiltrukket væsentligt flere ressourcer og opmærksomhed end arbejdsmiljøindsatsen. En sammenligning på resultatsiden viser, at en række af produktionens emissioner og relative ressourceforbrug er nedbragt betydeligt i perioden (Miljøstyrelsen 2006). Mens arbejdsskadestatistikken og den store andel af udstødte på arbejdsmarkedet, hvis ophør skyldes dårligt arbejdsmiljø,

vidner om, hvor lidt effektiv indsatsen har været i arbejdsmiljøet. Velfærdsforligets nylige initiativ over for de nedslidningstruede brancher er vel en reaktion herpå.

### **Antagonistisk institutionel forankring**

I forklaringen af den strukturelle adskillelse og disproporcionale udvikling lægger jeg vægt på eksistensen af to institutionelt vidt forskelligt konstruerede systemer mht lovgivning, involverede aktører og deraf afledte magt- og indflydelsesforhold.

1. På arbejdsmiljøensiden et centralistisk opbygget og fra offentligheden afskærmet system under stærk indflydelse af arbejdsmarkedets parter, hvor hensynet til virksomhedernes konkurrencebetingelser er indbygget i reguleringen
2. På miljøensiden et decentralt opbygget system med kompetence til lokale instanser og under væsentlig indflydelse af den offentlige opinion, hvor reguleringen ikke indeholder samme grundlæggende hensyn til virksomhedernes økonomi. Nye løft i indsatsen afhænger således af politiske forhold.

Miljøindsatsens vækst og resultater på virksomhederne har i væsentlig grad været båret af den offentlige og politiske interesse, som også har fungeret på lokalt niveau, og som har været mulig i kraft af systemets basis i det offentlige rum. Interessen for de ansattes helbred og arbejdsforhold stopper så at sige ved fabriksporten. Herefter hersker arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, som udføres i et vist samarbejde med de ansatte og deres organisationer. Partssamarbejdets dominans i arbejdsmiljø-systemet har været udslagsgivende for miljøsystemets afvisning af samordning eller integrering af indsatsen, idet der var frygt for, at konkurrencehensyn og beskæftigelsesinteresser i forening kunne spærre for miljøinitiativer. Samtidig har partssamarbejdet haft en tvetydig funktion i arbejdsmiljøindsatsen. For det første i kraft af arbejdsgiversidens 'medfødte' indflydelse på reguleringen, for det andet i kraft af arbejdsmiljøhensynets indordning under arbejdstagerorganisationernes andre fagpolitiske mål som beskæftigelse og lønfremgang, herunder fastholdelse af produktivetsfremmende lønsystemer.

### **Strukturelle økonomiske barrierer**

En anden del af forklaringen på den disproporcionale udvikling og manglende integration af de to områder består i den vidt forskellige økonomiske betydning af forbedringer og forringelser på de to områder. Virksomhedernes forurening, affald og ressourceforbrug er delvis integreret i både den offentlige økonomi, fx i form af afgifter, og i markedøkonomien i form af udgifter til ressourcer samt bedre eller ringere image (Colby 1991). Mens externaliteterne forbundet med arbejdsskader, nedslidning og udstødning kun har mindre betydning for virksomhederne. Udgifterne ved fravær, højere præmie til arbejdsskadeforsikring mv. er små i forhold til de omkostninger, der dækkes af det offentlige. Lidt afhængig af beskæftigelsessituationen er det på arbejdsmarkedet for ufaglærte, som er den gruppe af ansatte, der har størst risiko i arbejdsmiljøet, sjældent arbejdsmiljøet, som forhindrer virksomheder i at tiltrække den fornødne arbejdskraft. Det er heller ikke tilladt en arbejdsløs at afvise et anvist arbejde på grund af arbejdsmiljøet.

Colby opererer med et fjerde miljøparadigme, "*Eco-development*", der er kendetegnet ved at økonomien rekonstrueres efter økologiske principper, og hvor kravet om økonomisk vækst erstattes af udvikling i velfærd. Man kan genkende paradigmet i teoretiske positioner og diskurser som "bæredygtig udvikling" (Dryzek 1997) samt i enkeltstående

initiativer. Men nogen form for politisk eller økonomisk institutionalisering i dagens samfund og virksomheder er der næppe tale om. ”*Ressource-management*” paradigmet er stadig under udfoldelse samtidig med at træk af de tidligere paradigmer fortsat eksisterer. Det der karakteriserer det seneste tiårs udvikling af miljøindsatsen, er en stigende orientering mod virksomhedernes egen organisering af indsatsen, større fokus på produkternes miljøkonsekvenser og i sammenhæng hermed vægt på og tiltro til markedsmekanismer.

Jeg finder i analysen, at denne udvikling kun har uddybet den strukturelle adskillelse imellem miljø- og arbejdsmiljøindsatsen og fremmet den disproportional udvikling. Markedsinstrumenter som miljømærker, grønne indkøb, miljørapportering og grønne regnskaber har givet miljøet yderligere økonomisk betydning for virksomhederne, men tilsyneladende uden effekt i arbejdsmiljøet, enten fordi arbejdsmiljøparametre ikke er medtaget, eller fordi de ikke har nogen betydning på markedet. Som eksempel på det sidste kan nævnes grønne regnskaber, hvor virksomhederne er forpligtet til at inddrage medarbejderne og redegøre for visse arbejdsmiljøforhold. Offentliggørelsen af regnskaberne har imidlertid generelt ringe effekt (CASA, Gallup & Eriksen 1999) og de oplyste arbejdsmiljøpræstationer formentlig slet ingen.

Loven om grønne regnskaber er dog allerede fra 1995 og repræsenterer andet og mere end blot et markedsinstrument. Den er også resultatet af et pres fra blandt andet SID for at opnå en institutionel kobling af arbejdsmiljøarbejdet til miljøindsatsen. I det omfang virksomhederne opfylder kravet, hvad over halvdelen ikke gør (ibid), kan det støtte arbejdsmiljøarbejdet internt i virksomhederne.

### **Miljøledelse som ledelsesinstrument eller forandringsinstrument**

Institutionaliseringen af miljøledelse som både myndighedernes og virksomhedernes foretrukne instrument i miljøindsatsen repræsenterer overgangen fra ”command and control” regulering til ’selv-regulering’. Myndighederne nærer tiltro til, at forankring af miljøarbejdet i virksomhedernes ledelse og organisation ville fremme en kontinuerlig proces med miljøforbedringer, der også omfattede produktudvikling. Medarbejderne og deres arbejdsmiljø er også en del af organisationen, så potentielt kan arbejdsmiljøet inddrages i ledelsessystemerne og forbedres samtidig. Men forankringen i organisationen indebærer samtidig, at forholdet mellem parterne på virksomheden får central betydning.

Teoretisk, og sådan som enkeltstående initiativer som IMO-aftalen indikerede, kunne miljøledelsessystemer fungere som et fælles instrument for parterne i lokale samarbejdsorganer til at fremme deres mål, herunder integration af arbejdsmiljøhensyn. Det skortede ikke på tilskyndelser fra arbejdsmiljø-systemets side til at gøre det (Jensen 1988, Strandorf, Møller & Jensen 1992, Arbejdstilsynet 1994), men i praksis blev arbejdsmiljøhensyn kun inddraget i mindre omfang og med risiko for en mere overfladisk behandling end i det tidligere direkte samarbejde (Christensen & Nielsen 1992, Christensen et al 1997, Kamp 1997).

De empiriske erfaringer med inddragelse af arbejdsmiljø i miljøledelse viser med hensyn til udbredelse, at virksomhederne i nogen grad fra omkring midten af 90’erne og frem medtager arbejdsmiljø i et eller andet omfang, dog sjældent psykisk arbejdsmiljø. Mht effekten i arbejdsmiljøet af at der indføres miljøledelse, er erfaringerne blandede, i nogen

grad uafhængigt af om arbejdsmiljøet er medtaget eller ej, idet ledelsessystemer ofte bliver rene "papersystemer" (Cerne & Antonsson 1999). Der er ikke nogen sikkerhed for, at indførelse af et ledelsessystem også medfører forbedringer i arbejdsmiljøet, heller ikke selv om arbejdsmiljøet er omfattet af systemet. Tværtimod består en risiko for, at en form for "rationel bureaukratisk logik" (Kamp 1997:132), der eliminerer læreprocesser, bliver dominerende, og at systemet "hverken bliver fulgt af ledelse eller arbejdere" (ibid).

Analysen konkluderer, at det afhænger helt af intentionen bag og måden systemet indføres på, om der sker reelle miljøforbedringer såvel som forbedringer i arbejdsmiljøet. Undersøgelser peger på, at arbejdsmiljøet af virksomhedsledelserne opfattes som "de ansattes territorium" (Kamp 1997: 130) domineret af deres subjektive interesser og med en vis indflydelse garanteret, hvilket opfattes som uvedkommende og belastende for systematiseringen af miljøarbejdet. Empirien afspejler to principielt forskellige hensigter og implementeringsmodeller for indførelse af miljøledelse.

- Som et ledelsesinstrument med primært legitimerende og imageorienteret formål
- Som et instrument til at skabe forandring og udvikling i virksomheden

Miljømæssigt progressive virksomheder, som ønsker vedblivende forbedring af deres miljøpræstationer, findes tendentielt at være mere åbne for forandringer, herunder i organisationen af produktion og arbejde, hvorved de mange arbejdsmiljøproblemer, som relaterer sig hertil, har mulighed for at blive løst. Hvorvidt virksomhedsledelsen vælger den ene eller den anden måde at bruge miljøledelse på, afhænger af industriel kultur, ledelsesstil samt interne organisatoriske og politiske forhold. I anden række kan institutionelle forhold, herunder krav og påvirkning fra myndigheder, lokalsamfund og industrielle eller forretningsmæssige netværk, influere.

### **Professionalisering**

En yderligere årsag til den strukturelle uforenelighed og disproportionale udvikling i miljø- og arbejdsmiljøindsatsen er den stigende professionalisering og ekspertbaserede tilgang, som har kendetegnet miljøindsatsen i den seneste periode. Den stigende produkt- og markedsorientering med værktøjer som certificeret miljøledelse, livscyklusanalyser, miljømærkning og designredskaber mv., der nok principielt muliggør integration af arbejdsmiljøhensynet, men sjældent gør det i praksis efter empirien at dømme, fjerner sig dermed fra det felt, hvor de ansattes arbejdsmiljøforhold dannes, og hvor de såvel umiddelbart som gennem det institutionaliserede samarbejde er faktiske deltagere. Gennem top-styret miljøledelse med eller uden arbejdsmiljøinddragelse og applicering af avancerede nye instrumenter afskæres de fra at deltage med nyttig viden og indflydelse.

### **Konklusion**

Analysen konkluderer samlet, at til trods for et sammenligneligt udgangspunkt og et delvis overlappende indsatsfelt med mulighed for samordning og synergieffekter er miljø- og arbejdsmiljøindsatsen, efter i en periode under særlige institutionelle betingelser at have nærmet sig hinanden, forløbet i hver sit spor både på samfundsniveau og i virksomhederne. Miljøindsatsen har samtidig været i overhalingsbanen.

Forklaringen på de strukturelle og institutionelle barrierer for ligestilling og samordning eller integration af de to indsatsområder findes i de tre indbyrdes sammenhængende forhold:

1. De forskellige, historisk betingede institutionelle set-ups, som forbundet med ledesherrredømmet i virksomhederne har spærret for at en tilsvarende samfundsmæssig interesse og indsats, som er blevet miljøet til del, har realiseret sig i forhold til de ansattes sundhed.
2. Den forskellige integration og betydning i økonomien af de to områder
3. Management-koncepternes og professionaliseringens overtagelse af miljøarbejdet

Hvor der trods eksistensen af disse barrierer alligevel er sket en vis samordning af indsatserne finder analysen, at to forudsætninger typisk er til stede. For det første har miljøforbedringsmål reelt gennemtrængt virksomhedens miljøarbejde og er blevet forankret i virksomhedens indre virkemåde. Der er altså ikke blot tale om et 'papirburekrati' med baggrund i legitimeringsbehov eller imagepleje. For det andet eksisterer der et godt samarbejde og tillid mellem virksomhedens to parter, således at den medarbejderdeltagelse, som arbejdsmiljøaktiviteten bærer med sig, ikke afvises af ledelsen.

De institutionelle aktører ses som værende betydningsfulde for påvirkning af de virksomhedsinterne forhold. Begge parter holdninger kan påvirkes og der kan institutionaliseres nye former for samarbejde, således som IMO-aftalen, lovgivningen om grønne regnskaber, overenskomstbestemmelser om tillidsfolks ret til indflydelse i miljøarbejdet mv. viser det. Rapporten indeholder et idékatalog over, hvordan arbejdsmiljøhensynet kan integreres i miljøindsatsens forskellige metoder, og indsatsen samordnes ved forskellige samfundsmæssige virkemidler.

Endelig fremhæves i konklusionen, hvad jeg gennem undersøgelsen har fundet som de vigtigste omdrejningspunkter for at etablere et bedre samspil og modvirke fortsat disproportional udvikling.

1. Medarbejderdeltagelse. I handlingsanvisningen foreslås virkemidler i form af regulering og centrale eller lokale aftaler mellem parterne.
2. Udvikling af virksomhedernes 'offentlige dimension'. Hermed sigtes dels til den stigende tendens i virksomheder til at åbne sig og udvise social ansvarlighed, dels til samfundsmæssig intervention for at få indsigt i og påvirke miljø- og arbejdsmiljøindsatsen i virksomhederne mod bæredygtig ressourceudnyttelse.

## Perspektivering

Med fremhævelsen af disse to punkter er de to temaer, som hver for sig følges op i min senere forskning, således etableret. I mit seneste arbejde omkring udbud af tjenesteydelser forholder jeg mig således til muligheden for, at kommunerne som borgernes lokale politiske fællesskaber stiller bæredygtighedsrelaterede krav til leverandør-virksomheder.

Undersøgelsen belyser kun oversigtligt igennem hvilke institutionelle processer den offentlige dimension af virksomhedernes miljø- og arbejdsmiljøindsats kan udvikles. Med udgangspunkt i Colby's fjerde miljøparadigme, "*Eco-development*", i hvilket "*the citizens will become the primary force in environmental development*" (1991:213) anføres de aktuelle tendenser mod bæredygtig udvikling, som virker over markedet. Her ses både virksomheders, investorers og industrielle netværks egen udvikling af etisk eller social ansvarlighed som en mulighed. På samfundsniveau anføres tendenser til mere bevidste forbrugsvalg og 'grønne' eller 'sociale' indkøb ved offentlige myndigheder som positive tendenser, der kan fremmes ved forskellige politiske og organisatoriske initiativer.

Handlingsanvisningen fastholder dog en kritisk vurdering af disse tendenser med henvisning til analysens afdækning af de strukturelle og institutionelle barrierer, der opretholder et 'jerntæppe' mellem kapitalens/ledelsernes domæne i virksomhederne og det omgivende samfund. Arbejdstageorganisationernes institutionaliserede indflydelse i virksomhederne er i nogen grad med til at opretholde disse barrierer og organisationerne har trods en gennemgående positiv indstilling til miljøudvikling ikke kunnet imødegå den disproportionale udvikling. Med prioriteringen af traditionelle fagpolitiske mål knyttet til produktivitetsudvikling i virksomhederne før alt andet, har indflydelsen haft en tvetydig funktion i arbejdsmiljøudviklingen og bidraget til opretholdelsen af en strukturel adskillelse mellem de to sider af bæredygtig udvikling i virksomhederne.

Ved et tilbageblik på handlingsanvisningen må jeg på baggrund af min senere forskning alligevel konstatere en for stor optimisme i den strategiske betydning jeg tillægger den tendentielle udvikling, i hvert tilfælde med hensyn til medarbejderdeltagelse. Arbejdets præg af at skulle være fremadrettet og anviser handlingsmuligheder spillede ind, og det gjorde tidspunktet jeg skrev rapporten på også. En række af projekterne med medarbejderdeltagelse var endnu ikke afrapporteret, hvilket betød at jeg lagde mere vægt på deltagelsens potentiale til at sikre integration af miljø- og arbejdsmiljøhensyn end på de begrænsninger og barrierer, jeg senere finder i min forskning (Busck 2005). Virksomhedernes stigende fokusering på ledelsessystemer som kontrolinstrument gennem de seneste år betyder, at de forbehold og barrierer i forhold til at integrere arbejdsmiljø- og miljøindsats, som jeg fremhæver i undersøgelsens afsnit om miljøledelse, forekommer berettigede.

Jeg har ikke siden haft mulighed for at arbejde koncentreret med begrebet virksomhedernes sociale ansvarlighed. Inden for horisonten af mit forskningsfelt har jeg dog vanskeligt ved at identificere en samlet påvirkning mod mere bæredygtig ressourceudnyttelse fra en sådan tendens hverken nationalt eller internationalt. Diskursen har eksisteret i mindst ti år, men synes stadig kun at blive bekræftet af enkeltvirksomheder med en særlig moral, eller som er særligt sårbare over for offentlig opmærksomhed.



Kritiske udtalelser af J. Elkington, der har ledet et af de internationalt mest kendte rådgivningsfirmaer på området, SustainAbility, giver ikke anledning til en anden opfattelse (Elkington 2004).

Miljøhensyn synes dog i kraft af deres økonomiske betydning i stigende grad at påvirke virksomhedernes beslutninger, fx udtrykt ved den rolle "*due diligence*" efterhånden spiller for en række store selskaber (Diamond 2005). I kraft af arbejdsmiljøets relativt ringe økonomiske betydning for virksomhederne er udsigterne for varetagelse af dette hensyn over markedet mindre.

Samlet viser resultaterne af mit arbejde, at den uforståelse over for og kritik af ikke at medtage arbejdsmiljøhensynet i miljøindsatsen, som tillidsmændene fra de kemiske virksomheder gav udtryk for (jf *Praksis og begrundelse 2*), ikke var ubegrundet, og at de strukturelle og institutionelle barrierer for at forene hensynene ikke er blevet mindre i den efterfølgende periode. De ansattes oplevelse af, at deres sundhed i arbejdet ikke ses som en del af miljøet og åbenbart er mindre vigtig næres således.

Ved eftertanke mener jeg, at det er berettiget at tale om en krænkelse i Honneth's forstand, når de ansatte konkret erfarer, at der gøres store anstrengelser i forhold til miljøet, mens de selv samtidig, og i nogle tilfælde som et direkte resultat af miljøinitiativer, udsættes for belastende påvirkninger. Industriarbejdere oplever forandringer i arbejdsprocesser af hensyn til miljøet, der overser oplagte muligheder for samtidige forbedringer af arbejdsmiljøet. Det samme gælder for ansatte i offentlig og privat service, herunder aktiverede ledige, hvis arbejde tilmed i stigende grad handler om oprydning efter overflodsproduktionens og forbrugersamfundets excesser.

### **Praksis og begrundelse 3**

I min praksis sammen med SID-medlemmerne fik jeg mange vidnesbyrd om, at medarbejderne gerne bidrog til miljøudvikling af deres arbejdsplads, hvis de fik mulighed for det. Man kan se det som udtryk for en "økologisk kompetence" som Stauning og Meyer-Johansen (2001), inspireret af O. Negt. Men det kan også ses i perspektivet af anerkendelse i den tredje, solidariske sfære (Honneth), idet medarbejderne og deres kapacitet til miljøforbedring af arbejdspladsen dermed værdsættes. Der er desuden grund til at tro, at et positivt omdømme i omverdenen af deres arbejdes miljømæssige status øger selvrespekten. En række europæiske undersøgelser viser, at lønmodtagere prioriterer miljøet og arbejdspladsens honorering af miljøkrav højt (Heine & Mautz 1990, Bild et al 1993, Duarte et al 1998).

Reaktionen på manglende anerkendelse i de arbejdsmæssige relationer og den krænkelse, det er forbundet med, antager ifølge Honneth mange former, der langt fra alle er konstruktive. "Protestadfærden", som Honneth også kalder det, kan formentlig ses i den ligegyldighed over for både eget helbred og arbejdspladsens eller produktets miljøkvalitet, som heller ikke er usædvanlig blandt arbejdende. Et eksempel fra min egen praksis illustrerer to af de retninger reaktionen kan tage.

Transport af farligt gods er underkastet internationale krav til mærkning af køretøj, uddannelse af chauffør mv. af hensyn til risikoen for ulykker og miljøuheld. De fleste farligt gods-chauffører i SID var tilfredse med bestemmelserne, dog ønskede de uddannelsen forbedret. De tog gerne medansvar, men ønskede større kompetence til at kunne handle. Men der var også en mindre gruppe, som fandt uddannelse overflødig og ønskede at blive fritaget for alt ansvar.

Der var mange grupper af SID-medlemmer, som så miljøuddannelse som en vej til større kompetence og mere indhold i arbejdet. SID tog initiativer over for myndigheder og arbejdsgiverorganisationer for at lovfæste eller aftale krav om uddannelse, men interessen for at imødekomme de ufaglærtes ønsker var ikke stor. I enkelt-virksomheder var der dog mange eksempler på interesse for at inddrage medarbejdere i miljøarbejdet, hvor uddannelse ofte indgik under en eller anden form. Igennem 90'erne bragte fagblade og miljømagasiner, fx Miljøstyrelsens "Renere teknologi", tit interviews med virksomhedsledere, som priste medarbejderdeltagelse.

Deltagelse i miljøforbedring af arbejdspladsen er en af flere måder, hvorpå medarbejdere kan skabe større mening og indhold i arbejdet og i kraft af indflydelse på teknologi og arbejdsorganisation opnå større kontrol over eget arbejde, hvorved risikoen for både fysiske og psykiske belastninger imødegås. Omvendt er der i kraft af manglen på indflydelse og kontrol i produktionssystemerne en risiko for, at medarbejderne reagerer ved at afvise deltagelse og tilbageholde deres ressourcer. Af J. Gardell fremhævet som deres "*coping strategy*" (efter Hvid & Hasle 2003:20).

Der består således et spændingsfelt her, hvor deltagelse i forandringsarbejde så at sige holdes i skak af tilstanden og oplevelsen af indflydelse og kontrol i arbejdet. Det interessante er, at miljøkrav til virksomheder, som nødvendiggør forandring, og den måde virksomhederne håndterer dem på, rammer ned i spændingsfeltet og kan udløse bevægelse i den ene eller den anden retning.

I starten af 90'erne lancerede LO strategien om 'Det udviklende arbejde' (DUA) og satsede på at ruste tillidsfolk til at indgå i lokale initiativer efter at arbejdsgivernes organisationer havde afvist at samarbejde. Inspirationen kom især fra Norge og Sverige, hvor store statslige programmer på socio-teknisk grundlag skabte partssamarbejde om samtidig udvikling af produktivitet og arbejdsforhold. Fagbevægelsens formål med udspillet var at komme den angelsaksisk inspirerede ledelsesfilosofi i møde i forsøget på derigennem at sikre sine egne og medlemmernes faglige interesser. Deltagelse i virksomheders miljøarbejde blev set som et af de felter, hvor strategien kunne udfolde sig, fx i forbindelse med samarbejde om miljøledelsessystemer (Hvid & Hasle 2003).

I dele af fagbevægelsen var man mindre begejstrede for strategien. SID fastholdt den traditionelle skepsis over for HRM filosofien og frygtede, at de ansattes interesse i at få mere kontrol over deres arbejdssituation ville drukne i de smarte koncepter om 'empowerment', 'Total Quality Management' osv. Selv om disse indeholdt inddragelse af medarbejderne, var det som noget, der blev givet og kontrolleret oppefra, ikke udviklet nedefra. Dertil kom, at de ufaglærte 'blue collar' arbejdere ikke forekom at være den mest centrale ressource, koncepterne sigtede på at udvikle.

Det var opfattelsen, at stillet over for et samfundsmæssigt krav om miljøforbedring sad medarbejdere i produktion og service, også de ufaglærte, med nogle stærke kort på hånden over for lederne; nemlig deres viden om og engagement i den konkrete håndtering af de materielle ressourcer. Disse kort kunne og burde udnyttes bedre og mere kollektivt end ved at medarbejderne individuelt blev involveret i ledelseskoncepter og indsatsen underlagt krav om samtidig udvikling af produktivitet og konkurrenceevne. DUA-strategien var en faglig strategi med visionære forestillinger om bevarelse af velfærdssamfund og demokratisering af arbejdslivet (Hvid & Hasle 2003), men den valgte så at spille på modpartens banehalvdel under nogle spilleregler, som arbejdsgiverne satte.

SID og enkelte andre forbund søgte i stedet at skabe alliance med myndigheder og andre miljøkræfter i det offentlige rum for at udnytte, hvad der lå som en trend i tiden, samspillet mellem medarbejderdeltagelse og samfundsmæssige interesser i bæredygtig udvikling i virksomhederne (Busck & Handberg 1995). SID bakkede politisk op om stærkere miljøkrav til virksomheder og realiserede sammen med myndigheder og grønne organisationer en række synlige projekter om "Grønne job" (CASA & AE 1995), "En grøn energiplan" (Lund 1995) og "En økologisk jordbrugsreform" (Demsitz 1995).

Miljømyndigheder og regering kvitterede ved at oprette '*Den grønne jobpulje*' og indsætte krav om medarbejderdeltagelse i *Lov om grønne regnskaber* fra 1995, fra 1998 som krav ved miljøgodkendelse af virksomheder. Efter henvendelse fra SID, KAD og NNF satte Miljøstyrelsen desuden forskning i gang for at undersøge og synliggøre medarbejdernes potentiale som ressource og forandringsagenter i miljøarbejdet.

Mit andet forskningsarbejde, som jeg skal redegøre for resultaterne af i det følgende, var et forsøg på at skabe et samlet overblik over erfaringerne med medarbejderdeltagelse i virksomheders miljøarbejde

## Medarbejderdeltagelse i virksomheders miljøarbejde

### Indledning

Det følgende afsnit vedrører de tre indleverede publikationer til sammenfatningens 2. del:

1. Busck, O. 2005: 'Hvad blev der af medarbejderdeltagelsen i virksomhedernes miljøarbejde?', *Tidsskrift for Arbejdsliv* 7, 4: 27-45,
2. Busck, O. 2006a: 'Employee participation in environmental work in companies', i Kørnøv, L., H. Lund & A. Remmen (eds) 2005: *Tools for a Sustainable Development*, Chapter 7, Aalborg University: [www.environmentalmanagement.aau.dk/rem/loc.php](http://www.environmentalmanagement.aau.dk/rem/loc.php)
3. Busck, O. 2006b: 'Employee participation: Case study', Chapter 8 i ovennævnte udgivelse.

De to førstnævnte artikler søger begge gennem et overblik over de seneste ca 15 års dokumenterede erfaringer at forklare, hvorfor så mange projekter med deltagelse er løbet ud i sandet, skønt forskningen påviser et potentiale for miljøudvikling ved medarbejderinddragelse. Nr. 1 tager afsæt i de overordnede betingelser for participation i den historiske kontekst for at forklare de barrierer og begrænsninger for deltagelse på både ledelses- og medarbejderside, som en række projekter fremviser. Nr. 2 arbejder sig på grundlag af den foreliggende empiri frem til en typologi over deltagelsesformer og søger herved at identificere betingelserne for succesfuld deltagelse og vedvarende miljøforbedring i virksomheder. I begge artikler lægges vægt på den organisatoriske og politiske dynamik, der udspiller sig, når medarbejderne bliver forandringsagenter. Den tredje artikel er et nærportræt af et velbeskrevet miljødeltagelses-projekt, som konkretiserer deltagelsens potentiale, men også konfliktmulighederne i forbindelse med deltagelse på intensivt niveau.

Min forskning tog delvis udgangspunkt i mine egne erfaringer fra at have arbejdet med udviklingsprojekter i virksomheder og deltaget som observatør i forskningsprojekter på virksomheder, mens jeg var ansat i SID (Handberg 1993 og 1994, Koefoed, Petersen & Sæbye 1995, Lorentzen et al 1997, Sæbye 1998, Nielsen, Nielsen & Olsén 1999). I 2000 udførte jeg i en opgave for Miljøstyrelsen interviews om medarbejderdeltagelse i et udvalg af miljøprogressive danske virksomheder (Bauer, Busck & Christensen 2001).

Resultaterne af de tidligst afrapporterede projekter om medarbejderdeltagelse i miljøarbejde svarede til mine egne, positive erfaringer. Medarbejderne viste sig interesserede, engagerede sig og kunne bidrage til miljøforbedring. Ledelserne var også overvejende positive og bekræftede faktiske miljøforbedringer. Andre projekter, især blandt de senere rapporterede (Kamp 1997, Forman & Jørgensen 2000 og 2001, Meyer-Johansen & Stauning 2001, Lund 2002) viste imidlertid noget anderledes resultater. Ikke mht medarbejdernes interesse og potentiale, men mht ledelsernes interesse i deltagelsen, specielt i forhold til at fastholde en igangsat aktivitet blandt medarbejderne. Problemet med at "komme fra projekt til hverdag" kalder Forman og Jørgensen det (2000). Senere henvendelser til forskere og andre involverede aktører har vist, at stort set ingen af de igangsatte forsøg og projekter i virksomheder har overlevet.

Selv om mange eksperimenter og projekter var forlist eller løbet ud i sandet kunne det jo være, at projekterne og den tilknyttede forskning var tilrettelagt ud fra nogle bestemte

forestillinger og teoretiske præmisser, der ikke var holdbare i virkeligheden. Derfor måtte arbejdet også blive en refleksion over de teorier og forskningstilgange, der var i spil. Og en selvrefleksion, idet jeg jo selv havde været en del af udviklingen igennem min praksis og bidraget til udviklingen af præmisser gennem foredrag og artikler (Busck 1992, 1996, 1997, Busck & Handberg 1995 a & b).

Min metode bestod i et review af teoretisk og empirisk litteratur om emnet bl. a. på grundlag af søgning i internationale databaser. Inden for empirien er den danske litteratur klart overrepræsenteret, hvilket udover større tilgængelighed skyldes, at emnet har haft særlig interesse i Danmark bl. a. i forbindelse med forskning omkring Det Udviklende Arbejde (DUA). Den teoretiske litteratur omfatter i højere grad internationale skrifter.

Som udgangspunkt kunne man antage, at medarbejdere faktisk deltager i miljøarbejde, blot under nogle andre former end de forliste projekter havde forestillet sig. I undersøgelsen af de miljøprogressive virksomheder herhjemme (Bauer, Busck & Christensen 2000) fandt vi, at de former, hvorunder medarbejderne blev inddraget i fx miljøledelse, svarede til de former, som managementlitteraturen opererer med, og som jeg samlet forstår som *involvering*. Det vil sige en form for deltagelse, hvor medarbejderne inddrages i ledelsesstyrede initiativer til kontrol af virksomhedens miljøforhold. Samme resultat nåede "Evalueringen af de grønne regnskaber" til (CASA, Gallup & Eriksen 1999).

En række af de gennemførte interventionsprojekter i Danmark og mine egne erfaringer havde imidlertid demonstreret, at en form for deltagelse, hvor initiativet til miljøforbedring i højere grad blev lagt ud til de ansatte og hvor disse inden for nogle samarbejdsrammer fungerede som forandringsagenter, også var mulig og tilsyneladende meget effektiv.

Et af de første projekter, Handberg's 'KRAM-projekt' i fiskeindustrien, blev fulgt tæt af Dansk Industri, som på baggrund af de positive erfaringer tog initiativ til udvikling af særlige miljøkurser i AMU-systemet, der byggede på aktivering af de ansatte som forandringsagenter i miljøforbedring (Handberg 1994b). Som et indicium på, at denne form for deltagelse ikke er udbredt i danske virksomheder i dag, ser jeg den nuværende meget sparsomme udnyttelse af kurserne. I 2004 blev der ifølge AMU-statistikken trukket på 500 elev-uger, svarende til én mellemstor virksomheds medarbejdere.

Mere empiri havde været ønskeligt, men på det foreliggende grundlag finder jeg det rimeligt at antage, at nok finder der medarbejderinddragelse sted på virksomheder i dag, men det er i form af *involvering*, ikke som den form for *deltagelse* med udløsning af medarbejderressourcer, som projekter og eksperimenter i virksomheder havde demonstreret. Det kan således berettige et fokus på de begrænsninger og barrierer, der foreligger over for denne deltagelsesform i virksomheder. Men det antyder samtidig, at den udførte forskning kan have bygget på nogle misvisende præmisser.

Jeg er dog på usikker grund, når det gælder tillids- og sikkerheds-repræsentanternes deltagelse i miljøarbejdet, og hvorvidt der herigennem sker en aktivering af medarbejderne. IMO-aftalens opsigelse fra arbejdsgiverside efter få års forløb og fraværet af andre lignende aftaler mellem parterne sammenholdt med den professionalisering og ekspertliggørelse af miljøarbejdet, som har fundet sted (Busck 2000), gør det ikke sandsynligt. Hjorth's undersøgelse (1999) af tillidsvalgtes/ansattes indflydelse på

miljøarbejdet i EMAS-registrerede virksomheder (EU's miljøcertificeringsordning) giver et både-og svar. Jeg påpeger i mit arbejde behovet for mere forskning.

Litteraturen om emnet falder inden for tre forskellige forskningstraditioner med hver deres forskellige forskningstilgang, præmisser og interesse.

- Som *miljøforskning* betegner jeg de overvejende konsulentbaserede kortlægninger af konkrete initiativer, opfattelser og resultater i virksomhederne. I kraft af manglende teoretisk fundering og et instrumentelt, miljø-perspektiv afdækker de imidlertid ikke indholdet og dynamikken i forholdet mellem ledelse og medarbejdere i forbindelse med miljøarbejdet
- Som *managementstudier* eller -litteratur betegner jeg den forskning, som bygger på organisationsteori eller -sociologi, og som på grundlag af Human Resource Management (HRM) filosofien har fokus på medarbejderressourcen og de organisatoriske og kulturelle barrierer for dens udnyttelse i virksomhederne. Litteraturen forekommer at være et interessant spejl af tankeverden og strategier i erhvervslivet, men begrænses tilsvarende heraf og finder sin begrundelse i økonomisk rationalitet.
- Endelig forstår jeg ved *arbejdslivs- eller participationsforskning* den på industrisociologi eller arbejdspsykologi baserede forskning, som i højere grad tager udgangspunkt i menneskelige og samfundsmæssige behov og interesser og eksistensen af modsætninger i arbejdslivet på individuelt og kollektivt plan. Den institutionelle kontekst spiller en større rolle i denne tradition og partsrelationerne ses ofte i et politisk lys.

Jeg anvender empiri fra alle tre retninger, men finder kun teoretisk støtte og positioner jeg kan holde mine egne resultater op mod inden for den sidste retning. Det hænger sammen med mit grundlæggende teoretiske og metodiske udgangspunkt, hvor jeg lægger vægt på betydningen af den økonomisk baserede interessekonflikt mellem parterne på virksomheden og den institutionelle kontekst.

I det følgende uddyber jeg med inddragelse af nyere læsning den korte karakteristik i artiklerne af den historiske, økonomiske og institutionelle kontekst, som participation eller medarbejderdeltagelse i virksomheders beslutninger udvikler sig i. På baggrund heraf ser jeg kritisk på den danske forskning i tilknytning til DUA strategien. Den tager ligesom min egen forskning afsæt i et bæredygtighedsperspektiv og ser deltagelse i fx miljøarbejde som et felt, hvor visioner om et forandret arbejdsliv kan realisere sig. Først herefter sammenfatter jeg resultaterne af min undersøgelse af den bredere forskning i miljørelateret medarbejderdeltagelse.

## **Den økonomiske og institutionelle kontekst**

### **Employee Involvement og Employee Participation paradigmerne**

Hyman & Mason (1995) (herefter H&M) betragter udviklingen af participation i lyset af den historiske proces, hvorunder relationerne mellem arbejdsmarkedets parter har udviklet sig under hele den industrielle epoke. De forklarer de aktuelle tendenser i udviklingen ud fra eksistensen af to grundlæggende forskellige og modstillede paradigmer.

Det ene paradigme har rødder i den samme voluntarisme, som allerede Durkheim opponerede mod. Dets eksponenter tager udgangspunkt i den individuelle kontrakt mellem arbejdsgiver og ansat og hævder en fælles interesse i virksomheden som rammen om

menneskers økonomiske liv. Den bygger på en 'unitarisk' opfattelse af enhed i formål og ideologi mellem ledelse og de enkelte ansatte inden for en hierarkisk ledet organisation, som findes intakt i moderne managementlitteratur og ledelsesfilosofi, selv om organisationsformen har ændret sig.

Det andet paradigme er baseret på antagelsen af en grundlæggende ubalance mellem ejer/ledelse og ansatte i kraft af markedsøkonomi, privat ejendomsret og køb og salg af arbejdskraft, og derfor på tilstedeværelsen af et potentiale for ikke blot konflikt mellem ledelse og ansatte, men også udbytning af den enkelte ansatte (H&M:16). I perspektivet af medarbejderdeltagelse i virksomhederne kaldes de to paradigmer for henholdsvis "*Employee Involvement*" (EI) og "*Employee Participation*" (EP).

Inden for det sidste paradigme identificerer H&M to strømninger med hver deres eksponenter. Dels den "*radikale*" (H&M:18), som i efterkrigstiden har været forbundet med bestræbelserne for at etablere 'industrielt demokrati'. Man ser i dag ikke mange empirisk observerbare spor efter denne strømning, men man kan sige, at den har overlevet som en slags ballast blandt arbejdslivsforskere, der arbejder i et perspektiv om 'humanisering' eller 'demokratisering' af arbejdslivet. Man genfinder det desuden i en gennemgribende radikal form i "industri og lykke" projektet (Nielsen, Nielsen & Olsén 1990, 1999 og 2003), der med sit 'sociale eksperiment' blandt arbejdsløse i fiskeindustrien for så vidt også fremviser empiriske resultater.

Den anden, mere succesfulde strømning er den "*institutionelt reformistiske*" (H&M:18), der bygger på en pluralistisk politisk opfattelse og lægger vægt på nødvendigheden af samfundsmæssig regulering. Den er især knyttet til udviklingen af socialstatsmodellen på det europæiske kontinent med institutioner til at afværge og kompensere for konfliktpotentialer og er institutionaliseret i EU. I det angelsaksiske område er statsindgreb i forhold til marked og virksomheders autonomi mere begrænset, men anerkendelsen af modpartens organisationer og repræsentativ deltagelse er også her institutionaliseret. Galenson (1956) giver som amerikansk forsker en god beskrivelse af det institutionaliserede arbejdsmarked og den repræsentative deltagelse i Danmark.

H&M leverer hermed en ramme for forståelse af den aktuelle udvikling i medarbejdernes deltagelse i virksomheders beslutninger, som er baseret på en historisk-materialistisk forklaringsmodel og med en institutionel tilgang, jeg finder egnet. Ligesom Heller et al (1998) og Markey (2001) forklarer H&M videre de to paradigmers aktuelle konfiguration på baggrund af markedets, konkurrencens og den politisk-økonomiske udvikling i det postindustrielle kapitalistiske samfund. Omstillingen til informations- og servicesamfund, hvor den tayloristiske, hierarkiske organisering af arbejdet opgives til fordel for organisations- og ledelsesformer, der er orienteret mod de menneskelige ressourcer, sætter turbo på EI tendensen. Konkurrenceevne og produktivitetsudvikling kan ikke længere skabes ved de traditionelle midler. De ansattes kapacitet skal udnyttes på linje med produktionens øvrige kapitalinput, og der kræves af dem, ligesom af produktionen, en langt større fleksibilitet end tidligere (Sennett 1998).

### **Den makroøkonomiske baggrund for EI-tendensens vækst**

E. Altvater (1990 og 2003), W. Sachs (1999 og 2002), J. O'Connor (1996) m.fl. , som alle arbejder i et bæredygtighedsperspektiv, lægger i deres analyse af transformationen fra

industriell masseproduktion til fleksibel og kundeorienteret produktion vægt på de stigende akkumulationsproblemer i OECD-landene i form af stagflation og faldende udbytte af produktivt investeret kapital. Det var ifølge disse forskere de katastrofale ubalancer i den kapitalistiske økonomi, som foranledigede fundamentale ændringer i organiseringen af produktivkræfterne, kapital, natur og arbejde. Den 'sociale kontraktspolitik', som fx kom til udtryk i social- eller velfærdsstaten, og fagbevægelsens relative magt nødvendiggjorde et politisk og institutionelt nybrud.

Neoliberalismen som politisk-økonomisk ideologi ses begrundet i disse dybe økonomiske og politiske dilemmaer. Centralt i ideologien står ønsket om at reducere statens og samfundsmæssige institutioners relative magt over produktionsbetingelserne samt bestræbelsen på at udvide markedet og adgangen til ressourcer. Med globalisering og privatiseringsinitiativer realiseredes et større marked og lettere ressourceadgang udadtil, og med de nye produktionsfilosofier som 'just in time' og 'Strategic Management' (Jensen 2003) samt ledelsesstrategier som HRM med fokus på bedre udnyttelse af de indsatte produktionsressourcer skabtes mere effektive produktionsbetingelser indadtil.

Jeg har hermed blot antydnet en historisk-materialistisk forklaring på, hvad der ligger bag industrisamfundets transformation, og hvad der betinger et nyt forhold mellem de to paradigmer. Det er en makro-sammenhæng, som sætter nogle overordnede betingelser for virksomhedernes udvikling, ledelsesstrategiernes forandring, markedets eller de politisk bestemte institutioners relative dominans og parternes indbyrdes forhold. Jeg skal ikke uddybe den yderligere, men forstår den som nogle i økonomien beroende rammebetingelser, som både virksomheder og samfundsmæssige institutioner, herunder miljøregulering af virksomheder og arbejdsmarkedslovgivning, er under indflydelse af.

Der er desuden en vigtig pointe i ovennævnte forfatteres analyse, som har betydning for den gennemgående problemstilling i min forskning; forholdet mellem anvendelsen af materielle og menneskelige ressourcer i produktionen. Det bliver nemlig klart, at i denne transformation af industrisamfundet grundlægges eller uddybes et fundamentalt paradoks i den kapitalistiske produktions ressourceanvendelse. For lige så fokuserede virksomheder nu bliver på at intensivere udnyttelsen af de menneskelige ressourcer i produktionen ved fleksible organisationsformer, multifunktionelle medarbejdere mv., lige så målrettede bliver de mod accelereret, ekstensiv udnyttelse af de materielle ressourcer, med globalisering og privatisering som vigtige drivkræfter. Det muliggør nye stigninger i arbejdsproduktiviteten med konsekvenser for de ansattes fysiske og mentale helbred, mens modsat ressourceproduktiviteten falder og affaldsmængderne stiger med konsekvenser for naturgrundlaget lokalt og globalt. I hvilken grad og hvordan disse tendenser sætter sig igennem skal naturligvis ses i forhold til den konkrete institutionelle kontekst.

### **HRM filosofien**

De to paradigmer i Hyman & Mason's analyse lever videre i det senkapitalistiske samfund. Men EP tendensen, som primært bæres af socialdemokratiske/socialistiske partier og fagbevægelse, og som har sikret medarbejdernes repræsentative deltagelse, taber terræn over for EI tendensen. Denne tendens, der i forhold til medarbejderdeltagelse står for en direkte, individuel, ledelsesdefineret deltagelse, tager efterhånden overhånd ikke alene i det angelsaksiske område, men overalt (Nielsen 1999, Knudsen 2000) i sammenhæng med den neoliberale orientering af de samfundsmæssige betingelser og markedspresset,



som ledsager globaliseringen (Hvid & Hasle 2003). De samfundsmæssige EP-institutioner overlever, men med reduceret betydning, og i virksomhederne mister EP-tendensen relativ betydning. Dette er H&M's hovedtese, som underbygges af anden forskning (Heller et al 1998, Knudsen 1995 og 2000, Markey et al 2001), og det sætter managementlitteraturen såvel som den hjemlige arbejdslivsforskning og dens projekter på miljøområdet i relief.

Inden for managementlitteraturen er det Human Relations skolen, motivationsteoriene og fra 1980'erne HRM filosofien, der afspejler og udvikler EI-paradigmet, både som et verdenssyn (Kuhn 1996) og som strategiske retningslinier og metoder for virksomheders udvikling. I HRM tænkningen står de menneskelige ressourcer i centrum som fornyende og innovativ produktivkraft, men for at de kan komme til virksomhedens fulde nytte er det nødvendigt med brud på to fronter. På den ene side må den stive og bureaukratiske organisering af arbejdet fra ledelsesside afløses af mere fleksible og individuelt orienterede former uden dog at mindske ledelsens kontrol. På den anden side må de stive strukturer og indflydelsesmønstre, som EP-tendensens institutionalisering har medført, nedbrydes. Det sidste indebærer, at nye strukturer for relationerne med de ansatte må etableres, som bryder med de formelle samarbejdsformer i form af centralt aftalte rammer for arbejdsforhold og repræsentativ indflydelse. Desuden skal også de uformelle betingelser for samarbejdet brydes, som udgøres af en distanceret ledelse på den ene side og af *"arbejderkollektivet"* på den anden, dvs. de ansattes eget forum for interessefastholdelse og solidaritet (Lysgård 1992). R. Sennett's forskning belyser denne udvikling i især amerikanske virksomheder (1999).

HRM tænkningen tager i nogen grad udgangspunkt i individuelle menneskelige behov i sine bestræbelser på at udnytte medarbejderressourcen mere effektivt. Men den har sine egne præmisser. For det første forudsætter den, at grundlaget for en tættere relation med de enkelte medarbejdere er virksomhedens og dermed ledelsens interesser, som anses for en fælles interesse. For det andet er den fikseret på, at de nye strukturer for samarbejde og deltagelse skal organiseres på en måde, der sikrer større frihed og udfoldelse for den enkelte ansatte samtidig med at ledelsens overordnede kontrol bevares. HRM filosofien har udmøntet sig i et sæt ledelsesprincipper, der som kerne har den *"strategiske kobling af personalepolitikken med forretningsstrategien under anvendelse af en række strukturelle, kulturelle og personalemæssige teknikker"*. *"Motivation"*, *"værdimæssig tilslutning"* og *"commitment"* er nøglebegreber i strategien (Nielsen 1999:1).

I Skandinavien, hvor EP tendensen er stærkest institutionaliseret, kan man tale om en vis sammensmeltning af de to tendenser, idet mange virksomheder har valgt at bibeholde træk af samarbejdssystemer og repræsentativ deltagelse, som lader sig forene med HRM strategi. Intet tyder således på, at danske virksomheder opgiver tillidsmandsinstitutionen, mens bestræbelsen på at erstatte centrale overenskomstforhandlinger med decentral fastsættelse af løn og arbejdstid har været effektiv, og fagbevægelsens indflydelse tilsvarende er reduceret. Mange forskere taler om en 'hård', henholdsvis 'blød' udgave af HRM strategien, hvor den hårde udgave, typisk for Thatcher og Reagan perioderne i Storbritannien og USA, indebærer mere direkte opgør med EP-institutionerne. Det er den bløde udgave, som på mange måder er forenelig med EP traditionens afbalancerede, reformistiske politikker, der praktiseres i Danmark (Møller & Olsén 1999).

Hvid (2003) fremhæver med henvisning til nyere forskning, at fremvæksten af involverende ledelses- og organisationsformer i Skandinavien ikke nødvendigvis er forbundet med svagere faglig organisering. Man skal dog være opmærksom på, at Eitendensens svagere faglige indflydelse også kan sætte sig igennem institutionelt og derved svække indflydelsen lokalt, fx gennem forandringer i arbejdsmiljøregulering, hvor ledelsessystemer i dag til dels erstatter den direkte forhandling mellem parterne. Også inden for AMU-systemet synes den faglige indflydelse stækket (Sæbye 1998). Virksomhederne definerer i stigende grad selv deres uddannelsesbehov og har især for ufaglærte neddrolet uddannelsesaktiviteten (Plougmann 2004).

## Strategien om 'Det Udviklende Arbejde' og DUA-forskningen

Fagbevægelsens DUA-strategi tog udgangspunkt i netop den tilsyneladende forenelighed mellem den bløde HRM udgave og fagligt organiseret medarbejderindflydelse. Nu er det ikke den faglige strategi som sådan, jeg behandler, men de forestillinger og præmisser, som kendetegner den arbejdslivsforskning, der er udsprunget af eller knytter sig til strategien. Det er en stor del af den danske arbejdslivsforskning i 90'erne vi hermed taler om, herunder forskning, som har forholdt sig til medarbejderdeltagelse i miljøarbejde. H. Hvid og N. Møller, som med Hvid's "Det gode arbejde" (1990) og begges "Det udviklende arbejde" (1992) tidligt satte nogle forestillinger og visioner i spil og overordnet ser såvel strategien som deres forskning i et bæredygtighedsperspektiv, har været centrale figurer i denne forskningstendens. Jeg tager i den følgende kritik udgangspunkt i en af deres senere tekster, hvori det teoretiske grundlag er mere udbygget.

*"For os er DUA et pragmatisk forsøg på at bidrage til det 20. århundredes store og noget usammenhængende frigørelsesprojekt"* (Hvid & Møller 1999: 24). Intet mindre! Strategien kædes videre sammen med den bevægelse for 'humanisering af arbejdet', der tager udgangspunkt i dels H. Braverman's begreb om 'dehumanisering' under 'scientific management' strategiens hierarkiske styring og maskinsystemer (1974), dels Foucault's og andres begreb om 'dehumanisering' i kraft af en 'selvstændiggjort systemtvang'.

Forestillingen om 'humanisering af arbejdet' har været en stærk tradition blandt skandinaviske arbejdslivsforskere (Gustavsson 1990), som Hvid m. fl. viderefører (Hvid 2003). At have et perspektiv om humanisering, frigørelse, eller 'myndiggørelse' af de ansatte og 'demokratisering af lønarbejdet', som også bringes på banen, kan være berettiget. For mig at se opstår imidlertid et problem, når forskere knytter sådanne perspektiver sammen med de nye ledelsesstrategier og involverende organisationsformer, som DUA-strategien 'forlover' sig med, uden en tilstrækkelig kritisk distance.

Jeg ser hos disse forskere samtidig en form for udvendigt og abstrakt begreb om arbejdet og virkeligheden på en virksomhed, som måske skyldes deres udgangspunkt i Habermas. Dennes udgave af den kritiske teori ses som *"et godt udgangspunkt for teorier om DUA"* (Hvid & Møller 1999:25). Over for *"den instrumentelle rationalitet"* og *"fremmedgørelsen"*, som *"dominerer og underlægger sig livet i det moderne samfund...sætter den kritiske teori et frigørelsesideal, hvor samfundet fungerer i overensstemmelse med den fornuft, der udspringer af en herredømmefri kommunikation"* (ibid:25). Her kommer så DUA strategien ind som *"forsøg på at realisere dette frigørelsesideal"* (ibid:25).

### Kritik af DUA-forskningen

Nu kan man først spørge, hvordan det skulle være muligt for tillidsfolk mv. i DUA-fremstød ved at gå ind på den bane, som HRM tænkningen har tegnet op, at undslippe den fremmedgørelse og systemtvang, der ifølge Habermas sætter sig igennem 'bag om ryggen' på producenterne? Og videre, hvordan det skulle være muligt at etablere en 'herredømmefri kommunikation' på samme bane, som er smurt ind i internationaliserede managementtermer og konsulentpromoverede organisationskoncepter? Det forekommer ikke helt klart. For det andet ligger det i argumentationen og i Habermas' teori, at frigørelse og modstandskraft skal hentes i en idealforestilling.

Kritikken er sat lidt hårdt op. I samme artikel og i andre skrifter fra DUA forskere (fx Hvid & Hasle 2003) er der refleksioner over netop modsætningen i, at ledelserne med HRM strategi og ledelsessystemer vil én ting og medarbejderne noget andet. Fx ser Møller og Olsén det muligt under DUA strategiens paraply at støtte udvikling af 'arbejderkollektivet', som giver de ansatte modstandskraft (1999). Men det ændrer ikke ved, at forestillingen om et bedre arbejdsliv ikke hentes fra de ansatte selv, men fra et uklart ideal, som DUA strategien kan indfri ved på sigt "*at underlægge virksomhedens aktiviteter en kvalitativ fornuft udviklet kommunikativt i virksomheden og i samfundet udenfor.*" (ibid: 41).

DUA forskningen synes således at finde sin begrundelse i den Habermas'ke idealforestilling og ikke i tilstedeværelsen af en eksisterende bevidsthed eller reelle bevægelser blandt de ansatte. I anden sammenhæng fremhæver Hvid (2003) DUA-visionens ophav i 30 års skandinaviske "*forsøg på at udvikle arbejdet, (der) har skabt levende visioner om en udvikling af arbejdslivet, der kan føre til kompetente, autonome og myndige medarbejdere, som udgør en stærk basis for en bæredygtig rigdomsproduktion med demokrati på arbejdspladsen som et centralt element*". Når det videre hævdes, at "*Visionen er levende i fagbevægelsen...på skoler og blandt mange medarbejdere og ledere*" (ibid:10), forekommer der, tror jeg, en forveksling af abstrakte begreber om frigørelse mv. med konkrete interesser i forandring af arbejdsbetingelser og mulighed for at "*lave et godt stykke arbejde*" (Bild et al 1993), som også Knudsen (2000) vurderer. Der forbindes ikke med empiriske vidnesbyrd i form af offensive eller konstruktive handlinger for at vinde kontrol fra de ansattes side eller i form af krav eller protester.

DUA forskerne mener sig tvunget til at "*tage afstand fra den kritiske teoris opfattelse af arbejdet*", ifølge hvilken "*arbejdet nemlig er fortabt land*" (Hvid & Møller 1999:25). I modsætning hertil argumenteres der for, "*at frigørelsesprojektet også har sin plads i arbejdslivet*" (ibid). Hvordan dette skal foregå og den "*kvalitative fornuft udvikle sig kommunikativt*" udfoldes herefter i en teoridannelse, hvor virksomheden ses "*som et socialt system, opbygget af formelle og uformelle kommunikationsstrukturer,...som alle aktører er med til at opretholde og udvikle*" (ibid: 25). Der gribes hermed tilsyneladende alligevel tilbage til Habermas.

I den fortsatte teoridannelse argumenteres der overbevisende for ledelsens dominans og kulturelle manipulation på forskellige planer, hvorimod der savnes en godtgørelse for sproglige eller handlingsmæssige udtryk for en frigørelsestrang fra de ansattes side. I stedet stilles den beskrevne situation, som afspejler ledelsens kontrol, over for en DUA idealkonstruktion, hvor de ansatte indgår i managementkoncepter som 'den lærende organisation', 'Total Quality Management' og 'Business Process Re-engineering', men

med *"stor autonomi i deres arbejde"* og en *"medarbejderejet fleksibilitet"* (Ibid:29). Hvordan dette skal realiseres, angives ikke, men det antages, at en DUA-tænkt *"multidimensional interessevaretagelse"* kan opstå *" i en intern politisk proces, hvor aktørerne fortolkning af omgivelserne spiller en central rolle"* (ibid: 32). Nærmere identifikation af denne proces eller angivelse af, hvorledes nye styrkepositioner for de ansatte opstår, fremgår ikke.

DUA forskerne ser deres arbejde i forbindelse med DUA strategien i en overordnet sammenhæng, hvor strategien opfattes som *"realistisk"* ved at være *"tænkt ind i en markedsøkonomisk ramme"* i modsætning til 60'ernes og 70'ernes kamp for et værdigt arbejdsliv, som *"blev set som et direkte led i kampen mod de kapitalistiske produktionsforhold"* (ibid: 41). Man savner imidlertid belæg for, for det første, hvordan de ansatte faktisk sætter deres egen dagsorden igennem i ledelsessystemerne, for det andet, hvordan det herigennem skulle være muligt at realisere visionen om et frigjort, myndiggjort arbejdsliv som *"basis for en bæredygtig rigdomsproduktion"*.

Jeg antager ligesom mange DUA forskere også eksistensen af politiske processer i virksomheden, der kan ændre på styrkepositioner og magtbalancer. Men jeg finder det i forskningen hverken teoretisk eller empirisk begrundet, at tænkte idealforestillinger om autonomi eller ejerskab giver et fundament for en styrket interessekamp fra de ansattes side. Og da slet ikke inden for ledelsesstyrede kulturelle og organisatoriske rammer.

Det er udtryk for en undervurdering af EI tendensens og HRM strategiens baggrund i den globale markedsøkonomis konkurrencebetingelser og betydning for bevarelsen af ledelsens kontrol i produktionen, at forestille sig en frigørelsesmulighed igennem de nye ledelseskoncepter. Hvid og Møllers sammensætning af modstående begreber forvirrer mere end det afklarer. De udsætter sig for den samme kritik, som Clausen og Kamp giver den skandinaviske dialogforskning (Gustavsson), der giver 'den lærende organisation' et potentiale som forum for myndiggørelse. Netop ved at forstå virksomheden som ramme om 'politiske processer' bliver det klart, at der i den lærende organisations 'dialog-forum' er *"sat parentes om magten"* og interessekampen på kunstig vis aflyst (Clausen & Kamp 2001:80).

De nye ledelseskoncepter udgør næppe en vej til de ansattes tilbageerobring af kontrollen med arbejdet. De er snarere udtryk for et dybere og mere individualiseret afhængighedsforhold af kapitalistiske produktionsforhold. Sennett's (1999) fremhævelse af den ultimative fleksibilitet tenderende til rodløshed, som den moderne ansattes arbejdsliv under nye produktions- og ledelseskoncepter antager, viser vel netop dette. Afbureaukratiseringen og de nye tilsyneladende egalitære involverende organisationsformer indfører i realiteten *"nye kontrolformer"*, som ofte er *"præget af uigennemskuelig magtudøvelse"* (ibid: 8).

I Honneth's begrebsverden er managementkoncepterne en del af den *"institutionelle individualiseringsproces"*, som sammen med *"kulturelle udelukkelsesprocesser"* opretholder *"den sociale kontrol af uretsbevidstheden"* i klassesamfundet. De er udtryk for *"erhvervsmæssige eller statslige processer, som indskrænker mulighederne for at formulere og offentliggøre fælles gruppe- og klassespecifikke uretserfaringer"* (2003:63).

I en slags efterskrift over en del af DUA forskningens resultater opretholder Hvid (2003) på den ene side forestillingen om virkeliggørelse af frigørende og myndiggørende visioner for arbejdslivets udvikling gennem "partnerskaber" med virksomhederne, der skaber "bæredygtig vækst" (ibid:7). På den anden side redegør han for de mange modsætninger og fejlslagne forventninger, som den konkrete forskning har fremvist, og konkluderer fornuftigvis, at forskningen nok bør koncentrere sig mere om at formidle "dilemmaerne" i udviklingen i virksomhederne. "Den samfundsmæssige regulering og den kontekst virksomheden i øvrigt befinder sig i" får nu hos Hvid en større betydning for en mulig forandring end i den tidligere DUA forskning (ibid:24).

## **Forskningen i medarbejderdeltagelse i miljøarbejde**

Jeg vil nu vende mig mod resultatet af min undersøgelse af deltagelse i miljøarbejde på grundlag af alle tre nævnte forskningsretninger, som de indsendte artikler omhandler. Mit perspektiv for undersøgelsen var for det første vejledt af, at deltagelse i miljøarbejde ikke kan ses isoleret fra de ledelsesstrategier og paradigmer, der betinger participation i det hele taget, som jeg har uddybet i det foranstående. For det andet, at virksomhedernes tilgang til miljøarbejdet som sådan også skal forstås ud fra nyere managementfilosofi. Virksomhedernes måde at møde stigende offentligt pres og myndighedskrav om forbedrede miljøpræstationer på er bestemt af en ledelsesstrategi, der søger at forene de nye krav med konkurrencebetingelserne ved styrket ledelseskontrol med produktionen.

### **Miljøledelse**

Der er således et historisk sammenfald mellem på den ene side EI tendensens og HRM koncepternes vækst i virksomhederne og på den anden side virksomhedernes strategiske ønske om selvstyring af miljøindsatsen først og fremmest ved hjælp af ledelsessystemer i kraft af den organisatoriske kontrol de indeholder. For virksomhederne var det vigtigt at stille et alternativ op til den reguleringsstrategi, som blandt andet de danske miljømyndigheder under den netop institutionaliserede renere teknologi tankegang forfulgte. Nationalt og i EU regi var arbejdet med at formulere specifikke krav om forbedret teknologi til virksomhederne og håndhæve dem gennem 'command and control' reguleringen godt i gang (Nielsen & Remmen 2002). En sådan samfundsmæssig intervention og styring var ikke i virksomhedernes interesse.

Den politiske opbakning til intervention var samtidig smuldrende. Nye forestillinger om markedet som instrument for miljøpolitikken og virksomhedernes egeninteresse i miljøudvikling blev dominerende, således som fx Dryzek (1997), Jamison (2001) og Carter (2001) beskriver det med baggrund i det neoliberale paradigmes udbredelse. Systematisk miljøledelse gav desuden myndigheder og offentlighed et løfte om, at miljøforbedring nu blev taget alvorligt på ledelsesplan og blev forankret i virksomhedens organisation. Med angelsaksisk inspiration blev der først i 90'erne udviklet manualer og internationale standarder for miljøstyring (Dalton 1998).

Miljøledelse, enten i form af standardiserede og certificerede ledelsessystemer eller i form af mere beskedne 'husmands-systemer' bliver fra omkring midten af 90'erne en dominerende form for miljøarbejde i virksomhederne (Christensen et al 1997) og bliver således også den ramme som eventuel medarbejderdeltagelse skal udfoldes indenfor. Undersøgelser af virkninger og resultater af miljøledelse viser imidlertid, som jeg allerede

fandt i forbindelse med mit første forskningsarbejde, at virksomheder med miljøledelse gennemgående falder i en af to grupper. Enten indføres og virker miljøledelse som et ledelsesinstrument med primært legitimerende eller imageorienterede formål, eller som et instrument til at skabe forandring og vedvarende forbedringer i virksomhederne. Certificering af et ledelsessystem er ikke en hindring for, at systemerne kan virke på den første måde, idet ISO-standardens krav om vedvarende forbedringer mere angår dokumentationssystemet end de materielle forhold.

Er miljøledelse indført med det første formål for øje, består allerede heri en barriere for at medarbejderdeltagelse kan blive andet end involvering på et overfladisk niveau. Omvendt, hvis miljøledelse er et redskab til forandring med vedvarende forbedringer for øje, kan deltagelsen godt udvikle sig til aktivering af medarbejderne i miljøarbejdet. Jeg finder i empirien ikke belæg for at antage, at det er miljøledelsessystemet i sig selv, der udelukker medarbejderdeltagelse på et intensivt niveau, som nogle forskere antager (Lund 2002).

### **Medarbejderne som forandringsagenter i miljøarbejdet**

I studiet af medarbejderdeltagelse i miljøarbejde har arbejdslivsforskningen og managementstudierne for så vidt samme udgangspunkt; nemlig antagelsen om, at medarbejderne udgør en væsentlig ressource for at skabe miljøforbedringer i virksomheder gennem miljøledelse. For begge forskningsretninger er der en afgørende logik i, at miljøledelse for at virke skal rodfastes i organisationen, ikke bare på papir, men i alle dens aktørers bevidsthed og adfærd. De to forskningsretninger deler endnu to antagelser, nemlig for det første, at medarbejderne besidder værdifuld viden for miljøforandring, for det andet, at evnen til vedvarende miljøforbedringer kræver en organisatorisk forandringsevne. I sidste ende kræver et effektivt miljøarbejde således, at det lykkes for virksomheden at inddrage medarbejderne som forandringsagenter. Denne position deles endvidere af den undersøgte miljøforskning.

Det er netop i dette forhold, at virksomhederne – for så vidt de virkelig efterstræber vedvarende miljøforbedringer – i høj grad har brug for medarbejderne som vidensleverandører og som 'committed'e' deltagere i forandring, at man kan sige at medarbejderne sidder med nogle kort på hånden, der gør, at ledelsen må tage dem og deres ønske om mere kontrol over arbejdet alvorligt. Her foreligger en mulighed for, at vende de ansattes tilbageholden af deres ressourcer som 'coping' strategi over for manglen på indflydelse i arbejdet til aktiv deltagelse.

Jeg finder, at hovedparten af de danske arbejdslivsforskere, som har arbejdet med deltagelse i miljøarbejde faktisk har arbejdet i dette perspektiv snarere end i perspektivet af DUA-strategiens og -forskningens Habermas inspirerede idealforestillinger. De har antaget en teoretisk og politisk/strategisk begrundet mulighed for at etablere og studere nogle af miljøkrav foranledigede forandringsprocesser i virksomheder, som rummede udfoldelsen af de ansattes interesser. Disse forskere har også i højere grad end DUA forskningen tilrettelagt deres projekter med udgangspunkt i de ansattes viden, erfaringer og initiativer. Projekterne har ofte været udført som aktions- eller interventionsforskning, hvor forskerne har taget del i opstillingen af rammer for eksperimenter i virksomhederne og i forskellig grad fungeret som proceskonsulenter.

Det er karakteristisk, at det også er i denne forsknings empiri, at der ses den største bevægelse blandt de ansatte, både bevidsthedsmæssigt og i praksis. Det er i denne empiri man kan tale om en aktiveret medarbejderressource, der bobler af engagement og konstruktive forslag til miljøforbedringer, og hvor man ser læreprocesser udfolde sig, som ikke er styret af ledelseskoncepter. Det er også her, man ser klare vidnesbyrd om de ansattes behov for og interesse i personlig udvikling og meningsgskabelse i arbejdet. Uddannelse i miljøforhold, navnlig i den erfaringsbaserede, problemorienterede og gruppeorganiserede form, som fx Handberg (1993 og 1994a) og Sæbye (1998) anvendte, viser sig som en effektiv løftestang til at skabe motivation og nye kompetencer hos medarbejderne. Det er desuden her man ser, 'arbejderkollektivet' udfolde sig i praksis. Medarbejdere, der deltager i miljøgrupper, spreder bevægelsen blandt kollegerne på 'høvlebænksmøder', og det er lige så meget kollektivt som individuelt de udvikler forbedringsforslag. Endelig er det i denne empiri, man i de fleste tilfælde ser resultater af deltagelsen i form af ændrede miljøpræstationer i virksomheden.

### **At blive taget seriøst**

Det er desuden i denne empiri jeg finder belæg for min første **tese** i studiet af medarbejderdeltagelse; nemlig at den første grundlæggende betingelse for at medarbejderressourcen aktiveres, er medarbejdernes oplevelse af *at blive taget seriøst, at blive regnet for noget*. Det er medarbejdernes, måske især de ufaglærte gruppers, eget udtryk for, at en barriere hos dem selv for ikke at udlevere sig, tage ordet, komme frem med egne ideer, er nedbrudt. Overskrides denne barriere ikke, opstår der ikke noget engagement, der udvikles ikke kreativitet, der sker ingen spredning i form af opfordringer, skulderklap og læreprocesser blandt kollegerne.

I dette fundamentale forhold ser jeg – i eftertankens lys - desuden Honneth's anerkendelsesbegreb bekræftet. Det er næppe fordi de ansatte har en særlig 'økologisk kompetence', at de engagerer sig, som nogle forskere både indenfor arbejdslivs-forskningen og i managementlitteraturen (Wehrmeyer 1996) antyder. Næppe heller fordi de ud fra et abstrakt ideal om frigørelse efterstræber autonomi i arbejdet. Det er snarere fordi de dermed oplever noget andet end den normale ringeagt; nemlig en begyndende anerkendelse i den solidariske sfære, som giver løfte om større selvværd.

Alligevel falder også eksperimenter og projekter i virksomheder, der er etableret på dette grundlag til jorden. Som regel efter at have fungeret i et vist tidsrum og fremvist positive resultater med medarbejderne som forandringsagenter. Nogle opløses i konflikt, andre ved at enten medarbejderne trækker sig eller ledelsen stopper processen. Forklaringen herpå ser jeg i første omgang i det perspektiv for deltagelse i miljøarbejde, som management-litteraturen operer med, og som reflekterer moderne virksomhedsledelsers orientering.

### **Managementlitteraturen om deltagelse i miljøarbejde**

Æsning af den miljøorienterede managementlitteratur og dens empiri gør det klart, at den bygger på de samme to fundamentale antagelser som hele HRM filosofien og bag den EI paradigmet. Dermed er også angivet nogle barrierer for at se eller acceptere medarbejderne som forandringsagenter. Den første helt gennemgående antagelse er hævdelser af den fælles virksomhedskultur. Litteraturen henviser hyppigt til E. Schein's inden for HRM filosofien udbredte definition af 'corporate culture': "*the basic assumptions and values that are shared by members of an organisation which are learned responses to*

*a group's problem of survival in its external environment and internal integration*" (Schein 1985). Altså, vi er alle i samme båd! Alene den manglende erkendelse af eksistensen af flere kulturer og forskellige kulturelle påvirkninger i en virksomhed signalerer en begrænsning. Dertil kommer, at den miljøorienterede managementlitteratur er helt fokuseret på netop at skabe korpsånd på det værdimæssige plan, idet miljøhensyn er værdibaserede. Medarbejdernes 'sjæle' skal aktivt vindes, for at involvering kan være effektiv og virksomhederne få succes i miljøarbejdet.

Den anden antagelse, som bygger på den grundlæggende præmis, at ledelsens kontrol opretholdes eller styrkes gennem organisationen, er, at det er muligt ved hjælp af strukturelle, kulturelle og personalemæssige teknikker at ændre medarbejdernes holdninger og værdier, hale viden og engagement ud af dem og forandre organisationen uden at ændre ledende principper og politiske processer og dermed antaste ledelsens magt. Der er tale om en gennemført instrumentel tilgang i litteraturen.

### Typologi for deltagelse i miljøarbejde

I forsøget på at skabe et samlet overblik opstiller jeg på grundlag af den tilgængelige empiri fra alle forskningsretninger en typologi med fire former for deltagelse ud fra dels deltagelsens udbredelse, dvs hvor stor en del af medarbejderne, der medvirker, dels dens intensitet. Denne er baseret på deltagelsens rækkevidde og medarbejdernes indflydelse (efter Knudsen 1995). Deltagelse eller involvering under 1 er repræsentativ og er på grundlag af den foreliggende empiri kategoriseret som værende af lav intensitet. I enkelt tilfælde kan den dog være intensiv, ligesom det ikke kan afvises, at den kan sprede sig. Deltagelse under 2 og 3 kalder jeg involvering. Deltagelse under 4 forstår jeg som en aktiverende deltagelsesform.

Udbredelse		Lav → Høj		
		Intensitet		
Lav	1. Konsultation (repræsentativ deltagelse/involvering)		2. Information og instruktion (individuel involvering), fx:	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- tillidsfolk i miljøudvalg</li> <li>- fælles arbejdsmiljø- og miljøudvalg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- introduktion til firmaets miljøpolitik</li> <li>- instruktion i miljøledelsesprocedurer</li> <li>- holdningsbearbejdende undervisning</li> </ul>	
Høj	3. Begrænset brug af ansattes viden (individuel, direkte involvering)		4. Aktivering af medarbejderressourcen (kollektiv deltagelse)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deltagelse i miljørevision, 'god husholdning'</li> <li>- belønning af forslag til miljøforbedringer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- miljøuddannelse eller læreprocesser i team-arbejde</li> <li>- omsætning af de ansattes viden og erfaringer i tekniske, adfærdsmæssige og organisatoriske løsninger</li> <li>- de ansatte som forandringsagenter</li> </ul>		

*Typiske former for medarbejderdeltagelse i miljøarbejde (Busck 2006a)*



Managementlitteraturens empiri og anbefalinger falder entydigt i typerne 2 og 3. Kun i det omfang den fokuserer på 'environmental champions' (ildsjæle) nærmer dens fund og metoder sig den 4. type. Disse ildsjæle omfatter imidlertid sjældent andet end ledere, professionelle miljøkoordinatorer eller enkeltpersoner i nøglepositioner (ham med ansvaret for kemikalieskabet). Involvering under 2 svarer nogenlunde til kravene i den udbredte ISO 14001 standard for miljøledelse; nemlig at medarbejderne generelt skal informeres om miljøpolitik og mål og kun ansatte i særligt miljø-følsomme positioner instrueres nøjere. Information, som ofte benævnes 'training' kan variere fra en times snak i kantinen til nogle dages kursus med primært holdningsbearbejdende sigte (Wehrmeyer 1996).

Under 3 sigter involveringen primært på at udnytte medarbejderne som dataleverandører, således som fx undersøgelsen af hvorledes grønne regnskaber og miljøledelse bliver anvendt i danske virksomheder viser (CASA, Gallup & Eriksen 1999). Der er brug for de ansattes specifikke viden om jobbet miljøindhold i ledelsens organisering af miljøindsatsen. Desuden er der interesse for at modtage miljøforslag fra de enkelte ansatte ved hjælp af forslagskasser, belønningssystemer mv. Økonomiske sanktioner eller løn, der gøres afhængig af den enkeltes miljøadfærd fremhæves i managementlitteraturen. Det er imidlertid interessant, at den danske forskning i virksomheder, hvor en højere grad af deltagelse er opnået, viser at løn eller anden form for økonomisk belønning ikke har nogen større betydning (Lorentzen et al 1997, Hansen & Lund 2002).

Managementlitteraturen synes at finde empirisk belæg for, at ledelser igennem forskellige kommunikative og organisatoriske teknikker kan påvirke de ansattes holdninger og inkorporere deres værdier i den fælles kultur. "*Greening people*" kaldes det (Wehrmeyer 1996, Klinkers & Nelissen 1995, Ramus 2003). HRM ses som forudsætning for miljøledelse og miljøledelse som en del af HRM. Empirien tyder på, at teknikkerne kan være instrumentelle i at få et miljøledelsessystem til at fungere, uden dog at udsige noget om, hvorvidt dette fører til vedvarende forbedringer i virksomhederne, samt at også 'husmands-miljøledelse' (rutiner med at slukke efter sig, spare på vandet osv.) med fordel kan betjene sig af involvering. Der er i denne empiri imidlertid ingen tegn på, at medarbejderne virker som forandringsagenter, udfolder en selvstændig aktivitet til forbedring af miljøet eller engagerer sig kreativt.

Det er da også vanskeligt at forestille sig, at HRM tænkningens ovenfra-og-ned teknikker og individuelle orientering kan bryde den omtalte motivationsbarriere hos de ansatte. Det er ikke *at blive taget seriøst*. Dertil kræves en udstrakt hånd, et engagement i medarbejderne på deres egne betingelser, i deres eget sprog, og at ledelsen bygger en tillid op, som omfatter kollektivt, ikke kun individuelt. Ellers er det "*inauthentic involvement*", som F. Heller kalder det (1998:149).

## Konklusion

Når nogle arbejdslivsforskeres, herunder DUA forskeres, projekter med medarbejderdeltagelse i miljøarbejde er mislykkedes i den forstand, at aktiv deltagelse ikke er realiseret og eventuelle forventninger hertil og til udvikling af arbejdet ikke er indfriet, ser jeg det begrundet i, at deltagelsen er blevet tilrettelagt inden for management koncepter.

Disse eksperimenter er aldrig 'kommet ud over rampen'. De har ikke skabt de grundlæggende betingelser for aktivisering af medarbejderne.

I andre tilfælde, og det gælder for den forskning, der i projekterne bygger på præmissen, at medarbejderne skal tages alvorligt og forandringsarbejdet tage udgangspunkt i deres konkrete viden og erfaringer, finder jeg, at eksperimenterne efter først at have udløst aktivitet falder til jorden, fordi de har udfordret ledelsesstrategiske interesser. Heri finder jeg således i anden omgang forklaringen på projekters forlis.

I samme omfang, nemlig, som medarbejderdeltagelsen er succesfuld, overskrider motivationsbarrieren hos de ansatte, producerer kreativitet og resultater og breder sig blandt kollegerne, sættes en dynamik i gang, som opløser de organisatoriske strukturer nedefra, skaber nye politiske processer og truer ledelsens kontrol. Det former sig som en 'noget-for-noget' proces. Medarbejderne udleverer sig ikke, giver ikke deres specifikke viden om arbejdsprocessen fra sig, tilbyder ikke deres ressourcer til ledelsen uden modydelse. Det handler ikke om kontant modregning. Det handler snarere om nogle underforståede, umiddelbare indstillinger hos medarbejderne om, at miljøforbedring i virksomheden, som de nu lige pludselig selv er blevet vigtige for, ikke er tænkelig eller rimelig uden:

1. at deres miljø, arbejdsmiljøet, samtidig forbedres
2. at kompetencer, som udvikles og stilles til rådighed, understøttes og anvendes i praksis
3. at de får indflydelse på forandringsprocesserne.

Disse forventninger eller 'bløde krav' er gennemgående i miljødeltagelsesprojekterne, selv om de sjældent rejses som egentlige krav, blandt andet fordi deltagelsen af ledelsen oftest organiseres som direkte deltagelse, uden for de faglige fora. Jeg forstår situationen 'politisk' som et '**bytteforhold**' med udgangspunkt i Hyman & Mason's (1995) og Heller et al's (1998) arbejder og vil fremhæve det som min anden **tese** i dette forskningsfelt. Jeg finder, at udtrykket præciserer indholdet i de "*forhandlingstemaer*" og konflikter, som danske forskere, der har beskrevet deltagelsesformer på intensivt niveau, beretter om (Sørensen 1993, Handberg 1994a, Lorentzen et al 1997, Kofoed et al 1996, Forman & Jørgensen 2000 og 2001, Lorentzen & Remmen 2000).

Flere af disse forskere forstår med udgangspunkt i tyske forskeres 'socialforfatningsbegreb' vilkårene for deltagelse bestemt ud fra det historisk etablerede kompromis mellem parterne under ulige magtforhold og påvirket af ydre samfundsmæssige faktorer. Socialforfatningsbegrebet svarer ligesom begrebet om politiske processer i virksomheden (Kamp 1997 og 1998, Clausen & Kamp 2001) godt til Hyman & Mason's EI og EP-paradigmer og anvendes ofte til forståelse af processer og konflikter i forbindelse med deltagelse i virksomheder (Knudsen 2000).

Det er blot ikke i sig selv tilstrækkeligt til at opfange den dynamik, som den succesrige medarbejderdeltagelse skaber, når individuelt og kollektivt virkende barrierer for medarbejdernes udfoldelse i første omgang ryddes og medarbejderne engagerer sig, men ledelserne i anden omgang ikke imødekommer de rejste forventninger eller implicite krav. Derfor har forskningen, som i projekterne selv har bidraget til at rydde barriererne, ikke

forudset de opståede konflikter eller den manglende videreførelse af eksperimenterne i hverdagen.

### **Barrierer for medarbejderdeltagelse**

I de succesrige deltagelsesprojekter begrænsede medarbejdernes initiativer sig ikke til management tænknings job-nære eller "*kontekstuelle*" (Rothenberg 2003) miljøforbedringsforslag. De tog fat i organisatoriske, ikke mindst arbejdsorganisatoriske hindringer for bedre miljøadfærd. De foreslog proces- og produktforbedringer, som ingen, så at sige, havde bedt om (Sørensen 1993). Medarbejderne fik 'blod på tanden', men rejste på den anden side sjældent forslag, som ikke havde med forbedret udnyttelse af de menneskelige og materielle ressourcer at gøre.

Projekterne viser, at ledelserne var uforberedte på en sådan dynamisk udvikling og i alle tilfælde fandt den uhensigtsmæssig over tid. Nogle ledelser reagerede skarpt og stoppede eller beskar projekterne, andre lod blot aktiviteten løbe ud i sandet, når projektperioden var slut. Forman og Jørgensen (2000) beskriver i en række tilfælde, hvorledes det er medarbejderne, der desillusionerede vender aktiviteten ryggen efter at have erfaret, at ledelsens opbakning er faldet bort og medarbejderforslagene ikke blevet omsat i praksis. I mange tilfælde erstattes medarbejderaktiviteten af en professionalisering af miljøarbejdet.

Det er, som jeg i min forskning tog udgangspunkt i, paradoksalt, at virksomhederne ikke udnytter potentialet i medarbejderressourcen til miljøforbedringer. Forklaringen ses på baggrund af gennemgangen af de forskellige forskningsretningers empiri og med støtte i den anførte teori at ligge i de modsætningsforhold og interessekonflikter, som fortsat er til stede i virksomhederne på trods af retorik om 'partnerskaber' eller 'fælles virksomhedskultur'. På den ene side formår ledelsernes HRM koncepter og instrumentelle orientering ikke at overskride de ansattes motivationsbarriere og aktivere deres ressourcer. På den anden side kan den dynamik, som aktivering af de ansatte i forskernes eksperimenter udløser, ikke rummes inden for virksomhedens organisation i kraft af dennes funktion som ledelsens kontrolinstrument til overholdelse af forretningsmål under skærpede konkurrencebetingelser.

Ledelsen "*må lære at miste lidt af magten*", hvis deltagelse skal virkeliggøres, som Hyman og Mason skriver (1995:45). Men det er næppe i ledelsens interesse, med mindre den føler sig tryk ved, at de ansatte helt har internaliseret dens værdier, og der således ikke eksisterer noget bytteforhold. I perspektivet af EI paradigmets og HRM filosofiens udvikling i den økonomiske og institutionelle kontekst og formning af ledelsesstrategierne får forklaringen af de forliste projekter større dybde. Det er karakteristisk for de forskere, der har arbejdet med intensive deltagelsesformer, at de understreger nødvendigheden af et fungerende arbejdspladsdemokrati (Handberg 1993 og 1994, Kofoed et al 1995, Lorentzen 1997, Sæbye 1998, Christensen 1998, Lorentzen & Remmen 2000, Forman & Jørgensen 2001).

Det forekommer imidlertid urealistisk at forvente denne betingelse opfyldt, ikke blot fordi arbejdspladsdemokrati ikke har nogen plads i HRM koncepterne, men også fordi virksomheder under ideligt skærpede konkurrencevilkår ikke har tid eller rum til demokratiske eksperimenter. "*Globaliseringen lægger gift ud for demokratiseringsprocesser*", skriver K. Aa. Nielsen (2003:80) efter at have konstateret, hvorledes projekter

om udvikling af arbejdet gennemgående er blevet afbrudt eller løbet ud i sandet. *"Omstillingstvang, konstante ejerskifte og flygtigheder i virksomhedernes ledelser"* nedbryder *"fagkundskab"* og *"faglige fællesskaber"*, der er *"fundamentet for demokratisk forandring"* og for at *"løfte' kvalitet og social fornuft i produktionen"* (ibid:81).

## Perspektivering

Nogle af de danske forskningsprojekter var baseret på eller lagde op til, at institutionelle aktører som miljø- og arbejdsmiljømyndigheder, arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner mv. bakkede initiativerne i virksomhederne op. Selv om det for så vidt lykkedes at forbinde den offentlige miljøindsats med fremme af medarbejderdeltagelse i form af tilkendegivelser fra myndigheder og lovgivningsinitiativer, som jeg i min egen praksis bidrog til, udeblev en mere direkte opfølgning over for virksomhederne. Det kunne have været i form af lovkrav om miljøuddannelse af medarbejdere eller et krav fra de lokale miljøforvaltninger om større medarbejderdeltagelse (Busck & Handberg 1995b). Miljøpolitikken skiftede i samme periode fokus fra produktionen og teknologien til produktet og markedet, hvilket næppe har stimuleret virksomhederne til at udnytte medarbejdernes ressourcer mere aktivt i miljøarbejdet.

Fra arbejdsmarkedets parter er der heller ikke kommet den nødvendige opfølgning. LO's initiativ om *"Den Bæredygtige Arbejdsplads"*, som i sig selv ikke syntes at bære frugt (Lund 2004) er en enlig svale i forhold til fagforbundene traditionsbundne interessevaretagelse med fx fastholdelse af produktivitetsfremmende lønsystemer, som ikke befordrer miljødeltagelse (Handberg 1993). Lunds antagelse om en fagbevægelse, der kan "modnes" til bæredygtig interessevaretagelse forekommer mig ude af trit med virkeligheden. Perspektivet om at udvikle medarbejdernes kompetencer i miljøarbejdet gennem intern uddannelse i er heller ikke blevet løftet. Fagforbundenes miljøarbejde er generelt blevet beskåret i perioden.

Med mindre virksomhedernes egen "sociale ansvarlighed" hjulpet af forbrugerpres virkelig bliver en realitet, synes en politisk intervention nødvendig for at drive sådanne reformer frem i virksomhedernes ledelsesstrategi, organisation og teknologivalg, at miljø- og ressourcebetragtninger får prioritet og medarbejderdeltagelsen mulighed for at udfolde sig.

Jeg afslutter en af mine artikler med at pege på den samme drivkraft for forandring i virksomhederne, som jeg pegede på i mit første forskningsarbejde; nemlig muligheden for at lokale institutionelle aktører, herunder kommunerne som borgernes politiske fællesskab, stiller bæredygtighedskrav til virksomheder. Det kan de gøre i kraft af den lokale afhængighed mange virksomheder trods alt stadig står i og er bevidste om. Nogle kommuner har da også udnyttet det i grønne netværk mv.. Men de kan især gøre det i kraft af at være store indkøbere af varer og tjenester. Der er herved etableret en direkte forbindelse til mit næste forskningsarbejde omkring udbud af renovationsarbejde.

Ved en samlet betragtning af den udførte forskning i medarbejderdeltagelse, herunder de projekter jeg selv var en del af, i lyset af Honneth's udlægning af den kritiske teori forekommer en stor del af den danske forskning skævvredet af idealistiske forestillinger. Forskningen har, som Hvid også er inde på (2003), så at sige jagtet den positive historie,

enten ved at tro på muligheden for at forbinde visioner om myndiggørelse i arbejdslivet med managementkoncepter eller ved selv at tilvejebringe nogle rammer, der så snart forskerne havde forladt virksomheden, og det blev dagligdag igen, blev forladt.

I Honneth's univers er "*den sociale kontrol af uretsbevidstheden*" gennem samfundsmæssige og virksomhedsmæssige mekanismer så gennemført, at skønt uretsbevidstheden "*implicit gør krav på en autonom organisering af arbejdet*" (2003:72) er det arbejdernes modværgeforanstaltninger over for krænkelser i arbejdslivet, som dominerer. Den segmentering og individualisering, som er resultatet af "*kulturelle udelukkelsesprocesser*" og "*institutionelle individualiseringsprocesser*" giver ikke rum til kollektive skridt mod anerkendelse i arbejdslivet, og den stiller anderledes krav til det empiriske fokus.

Forskningen i medarbejderdeltagelse ville vinde ved i højere grad at have dels sådanne kontrolmekanismer og -processer for øje, dels være mere opmærksom på samspillet med bevidsthedsudvikling og personlighed, som også Sennett påpeger (1999). I arbejdslivet gør Honneth specielt opmærksom på den tiltagende ulighed blandt ansatte især i kraft af forskellig uddannelse, hvor han henviser til Bourdieu's begreb om den "*kulturelle distinktion*" (2003:71).

Anerkendelse og deltagelse i arbejdslivet kan for det første ikke ses isoleret fra, hvilke grupper af ansatte der er tale om. Er det "*kerne- eller periferi*" arbejdere (Sennett 1999), ansatte med "*spændende, mobile*" job eller med "*kedelige, stavnsbundne*" job (Baumann 1998), "*kropsligt*" arbejde eller ej, som Honneth med videreførelse af den traditionelle skelnen mellem 'white collar' og 'blue collar' arbejdere tillægger betydning. For det andet kan betingelser og adfærd i arbejdslivet ikke forstås isoleret fra de samfundsmæssige mekanismer, der på en gang marginaliserer og opretholder den sociale orden. 'De socialt undertrykte grupper' eller 'lavere sociale lag' er centrale kategorier hos Honneth. Deres adfærd og muligheder i arbejdslivet er ikke kun bestemt af de rammer virksomhedernes ledelser sætter, men også af institutionelle og politiske forhold.

Jeg har hermed blot antydnet, hvad jeg opfatter som en mere retvisende og nøgtern tilgang til forskning i medarbejderdeltagelse. Som også indebærer, at initiativer til fremme af deltagelse, det være sig af hensyn til miljøet eller af hensyn til udvikling af arbejdet, ikke alene må rette sig mod de rammer virksomhederne sætter, men også mod de institutionelle betingelser. Skal de menneskelige ressourcer udnyttes bedre i produktionen, i særdeleshed de ufaglærte, manuelt arbejdendes, har samfundet et væsentligt medansvar for at ruste dem til det og bane vejen for deres nyttiggørelse i produktionen.

I den aktuelle danske virkelighed består der et besynderligt misforhold mellem virksomheder, der klager over besværet med at fastholde og tiltrække arbejdskraft og eksistensen af en stor gruppe mennesker blandt sygemeldte, arbejdsløse, førtidspensionister og efterlønnere, hvis udstødning skyldes misbrug af deres ressourcer (Jensen et al 2002, Lund et al 2003, CASA & Socialpolitisk Forening 2005, Larsen 2003). Velfærdsstatens institutioner har traditionelt været indrettet på at kompensere for disse personers forbliven uden for arbejdsmarkedet. O. K. Pedersen (2006) kalder dette en "*systemfejl*", der allerede er under afvikling i forbindelse med velfærdsstatens udvikling til "*konkurrencestat*", hvis institutioner har fokus på den enkeltes muligheder for succes i den

globaliserede, økonomiske virkelighed. Også A. Giddens (2006) foreslår at opgive den traditionelle tankegang om, at velfærdsstaten først skal kompensere og træde til, når noget er gået galt, og peger i stedet på "*den sociale investeringsstat*", der aktivt forhindrer negative begivenheder.

Det forekommer mig helt afgørende, at denne igangværende institutionelle forandringsproces ikke blot sigter mod individernes og erhvervenes 'konkurrenceevne', men også tager højde for de systemfejl, som består i uddybede skel mellem værdifulde og ikke værdifulde, anerkendte og ikke-ankendte medlemmer af produktion og samfund. Nye 'sociale investeringsstrategier' må rettes specifikt mod at skabe muligheder for de grupper, som marginaliseres gennem kulturelle udelukkelsesprocesser og institutionelle individualiseringsprocesser i samfund og erhverv. Sådanne strategier blev i nogen grad politisk udmøntet under den tidligere danske regering i form af fx "*kvalitative tilbud i aktiveringen med uddannelse som hovedingrediens*" (Jørgensen 2006:11). Men det er faldet væk under den nuværende regering, hvor en "*work first*" tilgang synes at have erstattet en "*welfare*" tilgang i arbejdsmarkedspolitikken (ibid:14).

Hverken passiv compensation eller social disciplinering forhindrer udstødning og social eksklusion. Opmærksomheden og foranstaltningerne må rettes mod udvikling af de ressourcer, som de marginaliserede reelt besidder, og mod deres nyttiggørelse i produktion og service, så de derved opnår anerkendelse i den solidariske sfære. På et sådant socialt ansvarligt grundlag kunne man forestille sig 'partnerskaber' mellem stat og virksomheder.

#### **Praksis og begrundelse 4**

Ligesom forskningen ikke giver anledning til at anse fagbevægelsen for en vigtig institutionel aktør i udviklingen af bæredygtighedshensyn i virksomheder (Gregory et al 1999), giver mine erfaringer indefra ikke anledning til det. Miljøet, ja ikke engang arbejdsmiljøet har nogensinde haft status på linje med de faglige kernesager omkring løn, arbejdstid og beskæftigelse og været en integreret del af forhandlingsgrundlaget med modparten. Produktivetsfremmende lønsystemer er stadig udbredt blandt ufaglærte, og få ressourcer anvendes internt på udvikling af bevidsthed og kompetencer blandt medlemmerne i forhold til bæredygtig udvikling.

Jeg blev selv fyret fra SID, fordi man fandt min aktivitet for meget styret af initiativer omkring bæredygtighed. Det var ildeset, at jeg brugte ressourcer på et projekt, der skulle vise sammenhængen mellem henholdsvis høje og lave indkomstgruppers livsstil og miljøbelastning. "Hvorfor skulle arbejdsmanden ikke køre Mercedes?", sagde man. Det blev skraldemændene, der holdt min afskedsfest. Dem havde jeg arbejdet meget sammen med og gør det stadig.

Skraldemændene havde selv som en af de første grupper i SID formuleret og arbejdet for at forbinde kampen for bedre arbejdsforhold med de stigende miljøkrav til affaldsbehandling. Det gjaldt om at "komme ud af mørket", som de sagde, "ud i lyset ligesom affaldet". Op af baggårde og kældre, slut med natrenovation (latrin) og natarbejde, mere variation og indhold i arbejdet, så det ikke kun var fysikken og hurtigheden, der talte, og akkorden der trak. På deres årlige landsmøder for tillidsfolk, som jeg stadig deltager i, understreger de fortsat, at så længe der ikke stilles krav om uddannelse, kvalifikationer og anvendelse af personlige, sociale og miljømæssige kompetencer i jobbet, så længe vil 'skraldemandskulturen' bestå.

Skraldemandskulturen er det udtryk alle i branchen, folkene selv, deres arbejdsgivere, vognmændene, og de kommunale renovationsafdelinger, bruger om den udbredte skik blandt folkene med at få arbejdet overstået hurtigst muligt, se stort på alle arbejdsmiljøregler, være sure på borgerne, fordi affaldet ikke er nemt at komme til, og være ligeglade med, hvad folk egentlig smider i skraldespanden.

Men der var jo god fornuft i, at når offentlighed og miljømyndigheder nu satte fokus på hvad der blev hældt i skraldespanden og krævede mere genbrug og genanvendelse, så måtte det vel for det første også betyde, at skraldefolkenes arbejdsmiljø, som indtil da havde været et overset område, fik et eftersyn. For det andet var det vel rimeligt, om man benyttede skraldemandens direkte kontakt med affaldsproducenterne i indsatsen mod affaldet. Forventningen om et løft i kvalifikationer og kompetencer til at medvirke var store blandt tillidsfolkene. "*Skraldemanden er samfundets miljøvogter*" sagde de.

I første halvdel af 90'erne foregik en faktisk udvikling mod erkendelse af skraldemandens nyttighed ved kildesortering i husstande og virksomheder og anerkendelse af hans indsats. Kommuner tog nye arbejdsmiljøkrav til sig og begyndte at forbedre skraldemændenes arbejdsforhold. Virksomheder udviklede kildesorteringssystemer, der byggede på omhu frem for hurtighed i arbejdet, og i 1993 udgav Arbejdstilsynet (AT) en detaljeret regulering af det fysiske arbejdsmiljø.

I R98, landets største arbejdsplads for skraldefolk, lykkedes det at komme langt med sammenhængende miljø- og arbejdsmiljøforbedringer, miljøuddannelse og deltagelsesprojekter i samarbejde med ledelsen. Miljøuddannelse blev også etableret i mere markedsudsatte renovationsvirksomheder end R98, der er beskyttet af en koncession med Københavns kommune, fordi man i disse virksomheder troede på den samme udvikling som skraldefolkene. Nogle af firmaernes kunder blandt kommunerne var begyndt at vise interesse. Uddannelsen, som bestod af en række moduler i kundebetjening, konflikthåndtering, kommunikation, affaldssortering, farligt affald mv. blev en del af AMU-systemet som et tilbud til alle i branchen.

Et andet konkret resultat fra midt i 90'erne, som skraldemændene havde solid andel i, var sækkefirmaet Bates' ambitiøse udvikling af Combi-systemet, en gennemtænkt ny teknologi til indsamling og transport af affald og genbrugsmaterialer. Det kombinerede miljø- og arbejdsmiljøhensyn med brugervenlighed og æstetik, og lagde et teknisk og arbejdsorganisatorisk grundlag for, at skraldemanden kunne anvende miljømæssige kompetencer i arbejdet (Busck 2000).

Men det var ikke en udvikling uden modsætninger. For det første var der en stærk tendens til at centrale og lokale miljømyndigheder valgte tekniske løsninger for genanvendelse; nemlig sorteringsanlæg for indsamlet, grovsorteret affald. En typisk 'forureningskontrol-teknologi' fra en tidligere periodes miljøindsats, der gav meget ubehagelige arbejdsforhold for de ansatte, sådan som jeg beskrev i mit første forskningsarbejde (Busck 2000). I kraft af pres fra SID og siden en kraftig reaktion fra Arbejdstilsynet, der iværksatte et omfattende forskningsprogram, lykkedes det at stoppe tilgangen af nye anlæg.

For det andet var der fra starten en stærk uvilje i Kommunernes Landsforening (KL) mod på nogen måde at forbinde initiativer over for affaldet med arbejdsmiljøhensyn. I den decentrale miljøforvaltningsstruktur er kommunerne pålagt ansvaret for indsamling og behandling af affald i forhold til de overordnede miljøpolitiske mål. KL afviste imidlertid at kommunerne i den forbindelse havde medansvar for, at indsamlingen foregik forsvarligt efter arbejdsmiljøloven. Langt fra alle kommuner var dog enige i KL's holdning. I det meste af landet tog kommunerne initiativer til at gøre affaldet mere tilgængeligt for indsamling. Men det lykkedes KL at skabe tvivl om det juridiske grundlag for de nye arbejdsmiljøregler, således at mange kommuner fandt vej til at undlade forbedringer af forholdene.

På denne baggrund var det med stor interesse jeg i 2003 udførte en undersøgelse for Branchearbejdsmiljørådet for transport og en gros (BAR) af, hvordan det var gået med skraldemændenes arbejdsforhold især på baggrund af den kraftige udlicitering i branchen. Det gav mulighed for dels at studere effekten af tidligere initiativer og dels at udføre 'feltarbejde' inden for perspektivet om lokale institutionelle aktørers potentiale til at skabe større bæredygtighed i udnyttelsen af de menneskelige og materielle ressourcer, som min tidligere forskning havde peget på. Jeg sammenfatter i det følgende resultaterne af denne undersøgelse og min videre forskning i emnet.



## Skraldemændenes arbejdsforhold ved udbud

### Indledning

Det følgende afsnit vedrører de indsendte publikationer til 3. del af sammenfatningen:

- O. Busck 2006: *Arbejds miljøet ved udbud af renovationsarbejde*, en undersøgelse udført for BAR transport, udkommer elektronisk på [www.bartransport.dk](http://www.bartransport.dk) december 2006
- O. Busck 2006: 'Marketization of Refuse Collection in Denmark: Social and Environmental Quality Jeopardized', manuskript accepteret til udgivelse i *Waste Management & Research* i 2007
- O. busck 2006: 'Skraldemænd er vel også en slags mennesker', manuskript antaget til udgivelse i *Tidsskrift for arbejdsliv* nr. 2, 2007

BAR'en, der er sammensat af arbejdsmarkedets parter, ønskede et "Demonstrationsprojekt for indarbejdelse og efterlevelse af arbejdsmiljøkrav ved udbud og udførelse af renovationsopgaver". På baggrund af en kortlægning af udbudsmaterialer og kommuners medvirken til løsning af arbejdsmiljøproblemer ønskede man "dokumentation for 'best-practice' erfaringer hos foregangskommuner og affaldsselskaber i landet".

Et vigtigt udgangspunkt for arbejdet var lovgivning fra 2001 om "offentlige udbyderes pligter efter arbejdsmiljøloven ved udbud af tjenesteydelser" (BM 2001b). Loven var resultatet af et centralt udredningsarbejde for at lukke et hul i reglerne, der betød at en offentlig udbyder ikke kunne drages til ansvar for arbejdsmiljøet i forbindelse med udbudet og under udførelsesfasen (BM 2001a). Erfaringer om konkurrence på arbejdsmiljøet og uløselige arbejdsmiljøproblemer inden for især renovationsarbejde, rengøring og buskørsel lå bag. Projektet skulle afdække i hvilket omfang lovgivningen blev fulgt i praksis og foreslå virkemidler til bedre efterlevelse af den.

Jeg vil i det følgende kort omtale resultaterne af undersøgelsen, da de indgår som grundlag for et mere teoretisk arbejde, der efterfølgende vil blive fremstillet. Dette arbejde har også resulteret i de to vedlagte artikler, der på hver deres måde analyserer og fortolker undersøgelsens resultater.

De anvendte metoder til indsamling og behandling af data er nærmere beskrevet i undersøgelsen. Kort fortalt bestod de i gennemgang af udbudsmaterialer mv. fra ca 30 kommuner, som ved en screening var fundet mest opmærksomme på arbejdsmiljøet, samt interviews med alle tre parter i disse kommuner. Desuden blev en række øvrige aktører i branchen interviewet, herunder tilsynsførende fra AT, således at et udvidet grundlag for triangulering forelå. Denne metode blev anvendt både til screeningen og til udvalget af ni 'best-practice' kommuner, som endvidere byggede på en række arbejdsmiljøindikatorer, udvalgt på grundlag af Arbejds miljøinstituttets kortlægning af skraldemændenes arbejdsforhold i 90'erne. Det er min vurdering, at det empiriske materiale har været tilstrækkeligt omfattende til at give et dækkende billede af de undersøgte forhold på landsplan, og at de fundne 'best-practice' kommuner er de bedste eksempler på, hvordan arbejdsmiljøhensyn tilgodeses ved udbud af renovationsarbejde. En sammenfatning af virkemidlerne blev diskuteret med nationale repræsentanter for parterne, kommuner,

vognmænd og skraldemænd, og deres kommentarer medtaget i rapporten. De ni case-beskrivelser blev godkendt af de tre lokale parter.

## Undersøgelsens resultater

### Markedsudviklingen i renovationssektoren

*Udlicitering*, dvs beslutningen om at lade en privat entreprenør udføre en serviceopgave, er ikke et nyt fænomen inden for renovation. Mange mindre byer og kommuner lod tidligere ofte en lokal vognmand forestå dagrenovationen. I starten af 1990'erne påvirkede to tendenser imidlertid kommunerne til at udlicitere meget mere og anderledes end tidligere. For det første stillede den øgede miljømæssige opmærksomhed på affaldet nye krav til materiel og teknologi, som hverken kommunerne selv eller de lokale vognmænd havde ressourcer til. For det andet forstærkedes både nationalt og internationalt det ideologiske og politiske pres for at modernisere den offentlige sektor og udvide den private sektors markedsandel. I 1993 trådte EU's udbudsdirektiver i kraft, som ikke stiller krav til, hvor meget eller hvad der skal udliciteres, men om hvordan det skal foregå af hensyn til EU-traktatens konkurrencebestemmelser. *Udbud* betegner altså den proces, hvor flere opfordres til på samme grundlag at give tilbud på en opgaves udførelse.

Samlet betød det en massiv markedsudvikling i sektoren igennem 90'erne. KL's kortlægning af udbud og udlicitering i kommunerne 1994-99 (KL 2001) viser, at renovation var det mest udbudte driftsområde overhovedet, og at der blev skiftet leverandør i over halvdelen af alle udbud. Den stigende tendens er fortsat til i dag, hvor kun et fåtal kommuner ikke har udliciteret opgaven, bortset fra København, hvor det dog er besluttet at udbyde fra 2009. Også den private sektor pressede på for at komme til. Det er interessant, at de multinationale selskaber, som opkøbte danske renovationsvirksomheder i starten af 90'erne, siden delvis har trukket sig ud igen. Det skyldes ifølge de danske renovatørers organisation de skrappe konkurrencebetingelser, markedet efterhånden tilbyder.

### Udviklingen i skraldemændenes arbejdsforhold og de medvirkende faktorer

Den empiriske undersøgelse omfattede foruden skraldemændenes fysiske belastninger, som ses i arbejdsskadestatistikken, deres uddannelses- og kompetenceforhold samt jobsikkerhed. Det er alle spørgsmål, der i afgørende grad bestemmes af kommunernes udbudsmaterialer og opfølgning på udbud.

Den fysiske belastning af skraldemændene er efter alt at dømme tiltaget siden 1998/99 efter i perioden 1993 – 1998/99 at være blevet formindsket under de nye arbejdsmiljøreglers indflydelse. Arbejdsskadestatistikken viser stigning fra 1998/99 og den kvalitative undersøgelse viser forøgede belastninger gennem de senere år. Årsagen til forringelsen består i et sammenvævet net af faktorer, som jeg her blot skal angive nogle elementer i for siden at analysere i lyset af markedsudviklingen og den institutionelle kontekst.

Udførelsen af renovationsopgaver indebærer en mangesidig relation mellem ordregiver og udfører, mellem arbejdsmarkedets to parter samt mellem henholdsvis kommune og skraldemand og borger. Hvis belastninger i arbejdet skal undgås, kræver det et samspil mellem kommune, vognmand og skraldemand. De har hver især en rolle at spille, og hver parts udførelse af rollen er forudsætning for de andres udførelse af deres.

Arbejdstilsynets regler for renovationsarbejde fra 1993 (Arbejdstilsynet 1993) fastslår som hovedprincip, at affaldet ikke længere skal løftes og bæres, men hejses og køres på hjul. Derved reduceres vægten skraldemanden udsættes for, men til gengæld stilles nye krav til køreunderlaget, beholderens placering, passage mv., under ét; adgangsvejen. Vognmanden, som har det primære ansvar for at arbejdet kan udføres forsvarligt, har ingen indflydelse på adgangsforholdene ved private ejendomme. Det er alene kommunen, der kan pålægge borgerne at indrette dem efter de specifikke krav, AT-reglerne fastsætter. I det omfang kommunerne vælger at lade borgerne bevare beholderen inde på grunden, påtager de sig således ansvaret for at borgerne overholder kravene.

Kommunerne har gennemgående den formelle side af dette ansvar i orden, dvs. et regulativ, der fastlægger kravene til borgerne. Der er desuden i de fleste kommuner gjort en indsats for at oplyse borgerne og i en række kommuner også sat ressourcer ind på at finde løsninger. Men i praksis er der i mange kommuner en uvilje mod at "genere" borgerne, hvorfor håndhævelsen af reglerne er svag. I større eller mindre omfang består der i alle landets kommuner et antal "problemadresser", hvor adgangsforholdene ikke lever op til AT-reglerne. Kommunerne tager sig gennemgående ikke af, om arbejdsmiljøreglerne overholdes i praksis. De styrer efter indgåede klager fra borgere og eventuelle henvendelser fra vognmanden om problemadresser. Lovgivningen fra 2001 synes ikke at have haft videre effekt i kommunerne. Det er vanskeligt at spore en ændring i deres praksis før og efter 2001. Reglerne i 1993 blev fulgt op af en massiv indsats fra Arbejdstilsynets kredse og de to private parter, hvilket ikke var tilfældet i 2001.

Vognmændene har også den formelle side i orden. De har anskaffet det påkrævede udstyr og har gennemgående ledelsessystemer, procedurer og manualer til overholdelse af AT-reglerne på plads. I praksis, i hverdagen, holder de imidlertid ikke opsyn med personalet. Når skraldefolkene støder på problemer med adgangsveje er der forskellig praksis i firmaerne. Nogle har pålagt folkene at melde ind med det samme, hvorefter de henvender sig til kommunen for at få løst problemet, andre overlader det til folkene selv at finde en løsning. Vognmændene anvender i stigende grad nye driftsformer som 2-holdsdrift og 4-dages uge for at udnytte materiel og mandskab så effektivt som muligt, hvilket ofte medfører en yderligere belastning af personalet.

Skraldemændene har gennemgående ikke noget i orden, hverken overholdelse af AT-reglerne, som de godt kender, eller et godt arbejdsmiljø. De er gennemgående mest optaget af, at få arbejdet overstået så effektivt og så hurtigt som muligt. Der arbejdes på akkord, og jo færre man er om arbejdet jo mere tjener man. Sådan er arbejdet sat i system på grundlag af overenskomstens bestemmelser samt 'kulturen' i branchen. Den skadelige påvirkning opstår ved belastende arbejdsstillinger og bevægelser i kraft af dårlige adgangsforhold, forceret arbejdstempo og uhensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse som buncesamling og transport af flere sække ad gangen, påvirket af dårligt vejr, lysforhold mv.

Interessen for uddannelse og anvendelse af flere kvalifikationer i jobbet er fortsat til stede blandt både skraldemænd og vognmænd. Men interessen deles ikke længere af kommunerne, selv om Miljøstyrelsen på sin hjemmeside anbefaler uddannelse af personalet i affaldshåndteringen for at sikre mere genanvendelse. Der stilles ikke krav om uddannet personale i udbud. Kommunerne er tilfredse med at få oplyst, at vognmanden

har instrueret personalet i at udføre arbejdet korrekt og at de udviser sømmelig optræden. Tilsvarende indeholder kommunernes udbud meget sjældent opgavebeskrivelser, der tillægger vognmand og personale ansvar og kompetence til aktivt at bidrage til mere miljøforsvarlig affaldshåndtering. Det handler alene om at tømme affaldsbøtter.

Utryghed i ansættelsen er en stigende belastning for skraldemændene. Deres ansættelse udløber altid med kontrakten, og der er ingen garanti for at de bliver genansat. Når kontraktperioderne er på 3-5 år og udskiftningen af vognmand så hyppig som tilfældet er, er der stor turbulens på deres arbejdsmarked. Loven om virksomhedsoverdragelse, der kunne sikre ansættelse i den ny virksomhed, gælder normalt ikke på renovationsområdet, kun hvis kommunerne eksplicit anfører det i udbudet. Det gør de sjældent.

### **Analyse af virkemidler i forbindelse med udbud**

Kommunernes håndtering af arbejdsmiljøhensynet i udbudsmaterialerne svarer gennemgående til KL's politik på området, som er nøje udmeldt til kommunerne blandt andet i form af en udførlig vejledning og en særlig portal. Det indebærer, at kommunerne som kontraktvilkår overordnet refererer til arbejdsmiljølovgivningen og i opgavebeskrivelsen med omhu pålægger vognmanden ansvaret for dens overholdelse i forbindelse med eventuelle problemer med adgangsveje. Kontrakten med den valgte vognmand benyttes således til at fraskrive sig selv ansvaret for arbejdsmiljøet. I henhold til EU-reglerne kan arbejdsmiljøkrav også anvendes til at udelukke eller udvælge tilbudsgivere i udbudsprocessen, men det benyttes ikke.

Arbejdsmiljøet kan desuden bruges som kriterium for tildeling af opgaven, hvis kommunen vælger den metode, der hedder "*økonomisk mest fordelagtige tilbud*" (EU 2004). Kun de færreste kommuner anvender denne metode, og arbejdsmiljøkriterier er da sjældent medtaget. Normalt vælges metoden "*laveste pris*". I nogle kommuner ses herudover specifikke krav til arbejdets udførelse, som kan være virksomme, hvis de kontrolleres, hvad de sjældent bliver. Der forekommer meget sjældent krav til personalenormering, aflønningsform eller andet, som kunne modvirke overbelastning og forceret arbejde.

Kommunerne fastholder gennemgående KL's og Konkurrencestyrelsens fælles anbefaling af korte kontraktperioder, hvilket udover usikkerhed i ansættelsen for skraldefolkene betyder, at det er vanskeligt at bygge varige bånd, tillid og samarbejde om fx uddannelse op mellem parterne.

Kommunerne er i henhold til lovgivningen fra 2001 pålagt at oplyse om særlige arbejdsmiljøforhold ved arbejdet, således at vognmanden allerede i tilbudet kan planlægge en forsvarlig udførelse af arbejdet. Det sker gennemgående ikke. Krav om kvalitetssikringssystemer hos vognmændene er til gengæld udbredte, og i nogle tilfælde er arbejdsmiljøkrav indbygget. Undersøgelsen viser imidlertid gennemgående, at egenkontrollen for det første ikke er effektiv og for det andet at kommunerne ikke stoler på den. Hvis kommunerne kontrollerer, gør de det selv, og koncentrerer sig om produktivitetskrav og fejl, sjældent arbejdsmiljøkrav. Kvalitetssikringen/kontrollen har samlet kun ringe effekt for arbejdsmiljøet. "*Papir er jo taknemmeligt*", var det udtryk vognmændene brugte om systemerne og om krav til arbejdsmiljøpolitik eller lignende.

2001-lovgivningens formål var at lovfæste kommunernes medansvar for arbejdsmiljøet. Samlet set lever deres praksis ved udarbejdelse af udbudsmaterialer kun i ringe grad op hertil. Men bortset fra de manglende oplysninger om vanskelige afhentningsforhold er der næppe tale om lovbrud. Med den overordnede henvisning til arbejdsmiljølovgivningen kan kommunerne formelt set ikke klandres for at opfordre til konkurrence på arbejdsmiljøet.

Loven indeholdt imidlertid også krav om, at kommunerne i udførelsesfasen ”skal medvirke” til at opgaven ”kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt af den arbejdsgiver, der har fået opgaven tildelt” (BM 2001) Her er det undersøgelsens vurdering, at mange kommuners praksis ikke lever op til lovgivningen og sammen med udbudenes klare besked om, at kommunerne i tilfælde af problemer med adgangsveje ikke tager medansvar, indbyder til konkurrence på arbejdsmiljøet.

Empirien gav et billede af, at kommunerne deler sig i to grupper. Den ene gruppe, af vognmændene kaldt ”kontraktrytterne”, holder sig i udførelsesfasen nøje til, hvad der er aftalt i kontrakten. Opstår der arbejdsmiljøproblemer ved problemadresser, henholder kommunen sig til teksten om, at det er vognmandens ansvar at sikre arbejdsmiljøet, og foretager sig ikke videre. Den anden, mindre gruppe, som ser kontrakten som grundlaget for et samarbejde, opretholder en dialog med vognmanden og har ofte aftalt en procedure for, hvordan der skal kommunikeres og reageres ved problemer. I den sidste gruppe kan der dog stadig være stor forskel på, i hvilket omfang kommunen aktivt håndhæver regulativets krav til adgangsveje hos borgeren.

På tilsvarende vis falder vognmændene i to grupper. Der er en gruppe, som vinder kontrakter alene på prisbillighed, og som ser stort på eller undgår dialog, men holder sig til de af kontraktens krav, som kontrolleres. Der er ringe indsats til støtte for personalet, når adgangsforholdene ikke er i orden, hvorfor de ansatte i denne gruppe er mest udsat for belastninger. Arbejdet foregår typisk i løb. Den anden gruppe ville helst vinde kontrakter på kvalitet, driftssikkerhed og service og ønsker principielt et forsvarligt arbejdsmiljø, idet de ser det som en forudsætning for de øvrige parametre og en velfungerende virksomhed. De ønsker at kontrakterne former sig som et samarbejde og indgår gerne i problemløsning med kommunen. Det er imidlertid den første gruppe, der gennem den seneste halve snes år har vundet markedsandele.

### **Best-practice kommunerne**

Undersøgelsens udvælgelse af de bedste eksempler blandt kommunerne er ikke baseret på udbudsmaterialerne, men på den faktiske og oplevede arbejdsmiljøstandard. Denne er bestemt ved en kvalitativ vurdering på grundlag af dels et sæt arbejdsmiljøindikatorer, dels sammenfald mellem interviewsvar fra de tre involverede parter og øvrige observatører. Der er dog et vist sammenfald mellem en god arbejdsmiljøstandard og arbejdsmiljøhensyn i udbudsmaterialer. Fælles for de 9 kommuner er:

- at de oftest stiller specifikke krav til arbejdsmiljøet i udbudsmaterialet
- at de angiver løsningsforslag til problemadresser eller en procedure for problemløsning
- at de lægger nogen vægt på uddannelse og bruger virksomhedsoverdragelsesloven
- at samarbejdet med vognmanden er baseret på tillid og dialog

Herudover er de ni kommuners praksis og medvirken ved udbud karakteriseret ved:

- at de håndhæver regulativet over for borgerne og på andre måder medvirker til at opgaven kan løses arbejdsmiljømæssigt forsvarligt
- at de anvender ressourcer hertil, ofte i form af at ansætte en 'problemknuser' eller 'kulturformidler'
- at de har tillid til skraldemændene, tager dem seriøst og giver dem kompetence til at løse problemer ved borgerne samt kontrollere kildesorterede fraktioner

Opgaveudførelsen er i øvrigt karakteriseret ved

- at foregå i et samarbejde med indbyrdes respekt mellem alle parter. Ansvaret for service, kvalitet og arbejdsmiljø deles mellem parterne
- at der er samarbejde og tillid mellem vognmanden og hans ansatte. Oftest fungerer sjakket som selvstyrende gruppe, der selv tilrettelægger arbejdet med en tillidsmand eller talsmand som uformel eller formel driftsleder, der forestår samarbejdet med kommunen
- at skraldemændene imødekommer tilliden fra kommune og vognmand. De sætter en ære i at levere en god service og er bevidste om selv at undgå belastninger. Tempoet holdes nede og arbejdet fordeles mellem et tilstrækkeligt antal folk og således at belastningerne er ens for alle.

På grundlag af den kritiske analyse sammenfatter rapporten de virkemidler, som kan anbefales til forbedring af skraldemændenes arbejdsforhold i forbindelse med udbud. Der lægges især på baggrund af 'best-practice' erfaringerne større vægt på kommunernes medvirken til opgaveløsningen og tilvejebringelsen af et samarbejdsforhold frem for et kontraktholder-forhold til vognmanden end på udbudstekniske virkemidler.

## Konklusion på undersøgelsen og fortolkning af dens resultater

Skraldemændenes forhåbninger eller forventninger fra starten af 90'erne om at komme ud af mørket sammen med affaldet er således blevet gjort til skamme, ligesom min egen forestilling om, at kommunerne som borgernes lokale politiske fællesskab "*i det offentlige rum*" (Busck 2000) eller som "*lokale institutionelle aktører*" (Busck 2005) ville formidle en socialt og miljømæssigt mere bæredygtig udvikling i virksomhederne. Selv om der er tale om en samfundsmæssigt prioriteret opgave med et betydeligt miljøindhold, må det konstateres, at det modsatte af en integreret forbedring af ressourceudnyttelsen har fundet sted. Ikke blot er skraldemændenes arbejdsforhold forringet, miljøindsatsen i forhold til dagrenovationen synes også stagneret.

Skraldemændenes arbejdsmiljø er blevet værre, uddannelses- og kompetenceniveauet er faldet og utrygheden i ansættelsen øget. Der findes ikke tal for udstødningen i faget, bortset fra ved enkelte firmaer, hvor tallene for arbejdsophør fra R98 (intern statistik oplyst af fællestillidsmand P. Nissen) er høje til trods for, at det nok er landets bedste arbejdsplads for skraldefolk. AT's kortlægning af skraldemændenes arbejdsforhold viste, at skraldemænd ofte "*forlader jobbet i utide, fordi de frygter for deres helbred*" (Midtgaard 1999).

Der er stor forskel på de enkelte kommuners miljøinitiativer over for affaldet. Men på landsplan forekommer resultaterne af indsatsen over for specielt dagrenovation

begrænset, samtidig med at mængderne er steget. Der genanvendes i dag blot 17 % (Miljøstyrelsen 2005). Det traditionelle skøn for indholdet af organisk materiale, pap og papir, flasker og metal mv. er på knap 2/3., som således ikke sorteres fra, men forbrændes. Ved nylige undersøgelser af indholdet i dagrenovation er der fundet betydelige mængder genanvendelige materialer og farligt affald (Pedersen 2006).

Hvis der ses på indsatsen over for husholdningsaffaldet i øvrigt, er der opnået større genanvendelsesresultater, samtidig med at mængderne her er steget kraftigt. Der er imidlertid aldrig udført en samlet analyse af miljøkonsekvenserne ved de valgte metoder, som udover ordninger for papir/pap og flasker/glas i hovedparten af landets kommuner består i genbrugspladser, som borgerne selv transporterer deres storskrald og haveaffald til. Det er beregnet, at der årligt køres over 50 mill. km. med dette formål (Stefansen 1998). Hvis de negative miljøeffekter af denne transport sammenholdt med de forøgede mængder holdes op mod den opnåede genanvendelse, er der formentlig tale om en stigende miljø- og ressourcebelastning også fra husholdningsaffaldet. En nylig undersøgelse af indsamlingsmetoder i København peger i denne retning (Schmidt et al 2006)

Renovationsindsamlingens miljøresultater må antages at være en central del af kvaliteten af indsamlingen. De kommunale udbud henviser ofte til affaldspolitiske målsætninger, men i de konkrete kvalitetskrav i kontraktvilkår og kravspecifikationer forekommer ofte en afkobling. Samtidig viser empirien en tæt sammenhæng mellem skraldemændenes oplevelse af god eller dårlig kvalitet i arbejdsforholdene og kvaliteten af den ydelse, som de leverer. Kommunernes udmøntning af kvalitetskravene til opgaven i udbudene inddrages derfor i den følgende analyse af undersøgelsens resultater.

Analysen eller fortolkningen af undersøgelsens resultater anvender to betragtningmåder til at forstå udviklingen, der har ledt til forringede arbejdsforhold. For det første identificeres de drivkræfter og mekanismer i interaktionen mellem parterne i udbudssituationen under markedsudviklingen i sektoren, der betinger en forringelse. For det andet undersøges nogle centrale elementer i den institutionelle kontekst, der har påvirket udviklingen. Min tilgang har været at betragte kontrakten, som er omdrejningspunktet i udbudssituationen og indeholdt i udbudsmaterialet, i først den umiddelbare, primært økonomiske kontekst, som den indgås i, i anden omgang i dens overordnede "*retlige, politiske, historiske og sociale kontekst*", som foreslået af Ejersbo & Greve (2002:18) med henvisning til Durkheim. De to vedlagte artikler indeholder principielt samme analyse, men med forskellig tilgang til resultaterne og vægtning af de to betragtningmåder.

### **Det kritiske perspektiv**

Det skal dog først gøres klart, at jeg har arbejdet i et kritisk perspektiv, som jeg i den kritiske samfundsteoris forstand begrunder i skraldemændenes udsatte situation, deres oplevelse heraf og deres kamp om anerkendelse. Ikke så meget i den begribelse af en mulighed for social anerkendelse gennem arbejdet, som nogle af dem, især deres tillidsmænd artikulerer, som i de almindelige skraldemænds erfaringer af krænkelse og social ringeagt, således som jeg opfatter dem. For derved fremstår den protestadfærd, som viser sig i 'skraldemandskulturen', som en normkonflikt, der viser hen til samfundsmæssige patologier og dermed et påtrængende behov for forandring.

Det er grundlæggende i Honneth's teori, at alle individer har behov for og kæmper om anerkendelse. Dels i de nære relationer for at få selvtillid, dels som samfundsmedlem for at få selvrespekt, dels som deltager i forskellige fællesskaber, herunder arbejdet, for at få selvværd. Skraldemændene udsættes på flere måder for social ringeagt. Deres arbejdsmiljø respekteres ikke, uanset de arbejder til miljøets bedste. Deres evner og kompetencer lades der hånt om. De bærer dertil et socialt stempel som ildelugtende, skamløse skarnssamlere og natmænd. Allerhelst skal de være usynlige, ligesom folks affald helst skal være usynligt, som skraldemændene siger.

Honneth taler netop om krænkelse i kraft af at "*blive set igennem*" ligesom slaven, den sorte og rengøringskonen (2003: 99). At være synlig, blive erkendt og endelig anerkendt ved en ekspressiv handling er afgørende processer i individets konstituering. Hvem taler med sin skraldemand? Som Thomas, tidligere skraldemand i R98, nu 'controller' i Greve kommune, som var det bedste af de 9 'Best-practice' eksempler, sagde: "*Kvalitet i ydelsen og det, at vi tager om vores skraldefolk, hænger sammen*".

Skraldemændene er netop ikke skamløse. De bærer på krænkelse og skammen, hvilket for eksempel høres i deres sange. Men de finder compensationen og den manglende anerkendelse i deres indbyrdes fællesskaber, i sjakket (de 2-3 mand i bilen), i 'arbejderkollektivet' (holdet, der samler ind i kommunen), i 'skraldemandskulturen'. Sennett og Cobb beskriver præcist forekomsten af en sådan "*modkultur af kompensatorisk respekt*" (1977: 83), hvor deltagerne "*gennem demonstrative stiliseringer kan kompensere for følelsen af, at værdien af deres kollektive egenskaber bliver uretfærdigt vurderet*", som Honneth udlægger det (2006:166). "*Honneth peger gang på gang i sit forfatterskab på sådanne subkulturer som udtryk for alternative anerkendelsesfællesskaber, der ikke kan accepteres af det dominerende samfund*" (Willig i Honneth 2006:16). Modkulturen skal også ses som en del af anerkendelseskampen. "*Det er i forbindelse med disse former for skamfølelse, at ringeagtserfaringen bliver det motiv, der udløser en kamp om anerkendelse*" (Honneth 2006:183).

## Drivkræfter og mekanismer i udbudssituationen

Jeg sammenfatter de samvirkende faktorer i forringelsen af arbejdsforholdene, som markedsgørelsen af sektoren gennem de kommunale udbud har skabt eller uddybet, i 6 punkter.

### 1. Ansvarsforflygtigelse og konkurrence på arbejdsmiljøet

Når en virksomhed udfører en opgave for en offentlig myndighed, som indebærer at arbejdet udføres under forhold denne direkte eller indirekte ved sin myndighedsfunktion afgør, er virksomheden afhængig af myndighedens medvirken til at løse problemer i arbejdsmiljøet. Hvis dette samarbejde ikke er til stede, udhules arbejdsgiverens ansvar for sine ansatte, han kan ikke planlægge arbejdet forsvarligt, og han taber interessen i at udnytte de ansattes ressourcer hensigtsmæssigt. Når kommunen samtidig fastholder, at den ved udlicitering af ydelsen også har 'udliciteret' det fulde ansvar for arbejdsmiljøet, betyder det i praksis, at de ansatte bliver som soldater i et ingenmandsland, der må tage vare på sig selv. I udbudssituationen tager tilbudsgiverne bestik af kommunernes manglende interesse for arbejdsmiljøet og indarbejder ikke hensynet i prisen. At bortse fra



reglerne bliver et konkurrenceparameter.

## 2. Købers marked

For så vidt betingelsen om et reelt marked med mulighed for valg mellem konkurrerende virksomheder er opfyldt, hvilket er tilfældet på renovationsområdet, og hvis samtidig kvalitetskravene til ydelsen, herunder måden den udføres på, er begrænsede eller ikke prioriteres, bliver det ordregiveren, som sætter betingelserne for kontraktens indgåelse med mulighed for at kortsigtede økonomiske interesser dominerer. Virksomhederne må kæmpe om at positionere sig i forhold til udbyderens betingelser.

## 3. Pris frem for kvalitet

Kommunerne har i deres udbud konsekvent fokuseret på besparelser, som det også fremgår af KL's undersøgelse. Selv om de stillede krav til kvalitet og serviceniveau "*valgte kommunerne typisk det billigste tilbud*" (KL 2000). Kun 3 % af kommunerne angav "*kvalitet og kvalitetsudvikling*" som formålet med udbud (KL 2001). I min undersøgelse finder jeg, at prisen for indsamling af en affaldsbeholder med samme teknologi i gennemsnit er faldet med 20-30 % fra midten af 90'erne. I nogle kommuners udbud optræder andre tildelingskriterier end pris, men kun lavt vægtet og sjældent omfattende miljø- eller arbejdsforhold. Kommunernes udbudspraksis på det tekniske område er karakteriseret ved en "*pragmatisme*" (KL 2000), som indebærer, at kvalitet fortolkes som produktivitet. I det omfang kvalitetskrav forekommer, handler det om stabil ydelse, målt på antallet af 'glemmere', dvs ikke tømte beholdere, eller klager fra borgere. Der gennemføres sjældent eller aldrig egentlige undersøgelser af brugertilfredshed.

## 4. 'Discount-firmaer' vinder over kvalitetsorienterede og innovative virksomheder

Renovationsvirksomheder, som lægger vægt på god personalepolitik, samarbejde med medarbejderne og for hvilke kvalitet i opgavens udførelse er forbundet med motiverede, kvalificerede og tilfredse medarbejdere, taber markedsandele. De oplever, at selv om kommunerne i nogle tilfælde specificerer arbejdsmiljø- eller uddannelses-krav i udbudsmaterialerne, er de ikke indstillet på at betale for det og kontrollerer ikke om kravene overholdes. I de benyttede kvalitetssikringssystemer er målene output-orienterede og ikke proces-orienterede (Christiansen 2002), dvs. de angår kontraktens kvantitative krav til tømninger og minimering af klager, ikke hvorledes opgaven løses og arbejdet udføres. Hvis systemerne i enkelte tilfælde rummer arbejdsmiljømål, er de, som renovatørerne siger "*nemme at skrive sig ud af*", da kommunerne ikke kontrollerer arbejdets udførelse. Firmaer, som har udviklet eller investeret i ny miljø- og arbejdsmiljøvenlig teknologi, taber kontrakter.

## 5. Hyppige leverandørskift undergraver opbygningen af samarbejde og tillid. Følgeomkostningerne stiger

Udbudenes korte tidshorisont afføder en instrumentel orientering hos virksomhederne og hos deres ansatte, som tillige kan se frem til at miste jobbet. Moralen og motivationen hos både ledelse og medarbejdere til at yde kvalitet og god kundebetjening, skåne materiel og vise hensyn i adfærden, udvikle nye metoder og kompetencer påvirkes negativt. Det der bliver tilbage, er en barsk afregning, hvor man holder sig strikt til kontraktens krav og kun de elementer i den, som bliver kontrolleret. De store vindere i den private sektor har været konsulentfirmaer, som kommunerne i stigende grad benytter sig af for at sikre juridisk holdbare kontrakter eller kvalitetssikringssystemer af tvivlsom nytte, og advokatfirmaer,

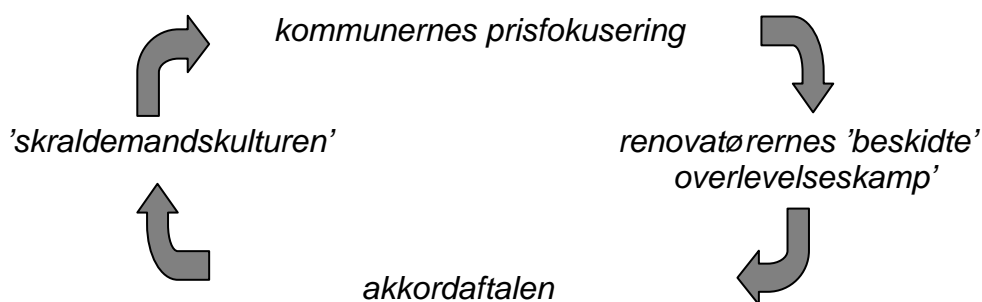
som renovatørerne benytter sig af for at kunne udnytte kontrakten til deres fordel.

## 6. Der består en 'ond cirkel'

Forretningen med at samle affald ind for kommunerne er "*barberet helt ind til benet*", som vognmændene udtrykker det. Virksomhedernes eneste alternativ har været at intensivere udnyttelsen af materiel og mandskab maksimalt. Der ansættes færrest muligt medarbejdere og bilerne udnyttes til det yderste. 2-holdsskift og 4-dages uge, der stresser mandskabet er blevet konkurrenceparametre. Samtidig muliggør den bestående akkordaftale, at medarbejderne belønnes økonomisk ved at udføre arbejdet på kortest mulig tid, hvilket såvel renovatører som skraldemænd benytter sig af. Skraldemændene og deres forbund, SID/3F har holdt fast ved aftalen, fordi de som forholdene i branchen har udviklet sig ikke har set eller er blevet tilbudt et acceptabelt alternativ. Derfor, og i vekselvirkning hermed, trives 'skraldemandskulturen' blandt de ansatte, hvor jobbet værdsættes for dets 'frihed'.

Man er sin egen herre og kommer tidligt hjem med lidt mere i lønningsposen end andre ufaglærte, blot man passer sit arbejde, afholder sig fra sikre, men langsommere arbejdsmetoder og holder et højt tempo. Man er også 'fri' for nogen til at holde øje med, hvordan arbejdet udføres. Der er egentlig ingen, der interesserer sig for en, bare bøtten bliver tømt. Kulturen næres af de hyppige jobskift og af at nye medarbejdere, som afløser udslidte og udskilte ansatte, tiltrækkes af 'friheden', men har rod i den ringe udnyttelse af de ansattes evner og kompetencer.

Vognmændene i den 'gode' ende af spektret beklager tilstanden, men indrømmer at være afhængig af kulturen for at kunne være i markedet. Kommunerne, bortset fra de få, der i udbud og drift af opgaven prioriterer andre hensyn og fremgangsmåder, forklarer sig ved eksistensen af en "*uhellig alliance*" mellem vognmænd og skraldemænd. På trods af at de har forbedret adgangsforhold og stillet arbejdsmiljøkrav til vognmanden, ser kommunerne de to parter underordne arbejdsmiljøhensynet deres fælles interesse i at udføre arbejdet hurtigst muligt. Reaktion skaber modreaktion, der er skabt en ond cirkel.



## Den institutionelle kontekst

Den øgede vægt på udlicitering og udbud i 90'erne i EU og Danmark har sit udspring i den neolibérale ideologis gennemslag i det angelsaksiske område i 80'erne. M. Thatcher lagde hårdt ud med 'Compulsory Competitive Tender' regimet i Storbritannien, der tvang kommunerne til at udbyde offentlige tjenester på markedet. De øvrige økonomier i OECD er i mere behersket tempo fulgt efter i ønsket om at 'effektivisere' og 'modernisere' den

offentlige sektor og samtidig sikre den private sektor et større marked. Bestræbelserne på at omskabe den offentlige sektor i den private sektors billede og få brudt det offentlige monopol på serviceydelser tegnes af 'New Public Management' (NPM) paradigmet. Dets teorier og metoder spænder fra vidtgående liberaliseringsmodeller til forestillinger om at effektivisere med den private sektor som ideal, men uden at privatisere, ofte benævnt 'kontraktstyring' (Andersen 1997, Ejersbo & Greve 2002, Sclar 2000).

Udlicitering og udbud har overalt været i vækst i liberaliseringen af den offentlige sektor. Presset mod offentligt ansatte har været massivt, og intense faglige konflikter over spørgsmålet har været hyppige. Forskningen i udviklingen finder på internationalt niveau, at omkostningsbesparelser gennemgående har været hovedformålet og forringede arbejdsforhold en sandsynlig effekt (Hodge 2000 efter Greve 2005). Søger man i internationale databaser efter litteratur om kvalitative forhold ved udlicitering og mere specifikt om arbejdsforhold eller arbejdsmiljø, fremkommer hovedsagelig kun NPM-litteratur orienteret mod påvisning af de økonomiske fordele ved udlicitering, opgør med traditionel velfærdsstatstænkning og metoder til myndigheders håndtering af markedet.

Affaldshåndtering er i NPM litteraturen særligt blevet fremhævet som et område, hvor væsentlige besparelser kunne realiseres, om end Hodge's undersøgelser siden har punkteret myten (Greve 2005). Soges i udlicitering af affaldsindsamling, dukker kun ganske få undersøgelser op af kvalitative aspekter som miljø eller arbejdsforhold. En enkelt norsk undersøgelse viser mere pressede arbejdsforhold ved udlicitering (Gustafsson & Saksvig 2005). Foreliggende danske undersøgelser, som ikke er internationalt publicerede (DKK 2000, SID 2003, Wiegmann, Mathiesen & Hasle 2004) viser entydigt negative følger i arbejdsmiljøet ved udlicitering af offentlige ydelser inden for det tekniske område. Der foreligger desuden forskning knyttet til international fagbevægelse i konsekvenser for kvalitet, arbejdsforhold og beskæftigelse, men den forekommer farvet af et politisk ønske om at forsvare de offentligt ansattes position.

I den institutionelle betragtning har det været mit udgangspunkt, at udlicitering af offentlige tjenester ikke med nogen lovmæssighed fører til ringere kvalitet og arbejdsforhold. I stedet for at betragte udlicitering fra et 'pro' eller 'con' synspunkt har jeg fundet det mere interessant at se på, under hvilke institutionelle betingelser udlicitering fører til forringelser eller det modsatte. Teoretisk tages der således udgangspunkt i, at "*både indholdet af og formen på kontrakten skal vurderes i forhold til kontraktens institutionelle kontekst*", hvilket siden Durkheim har været "*essensen i forskningen*" i forholdet mellem den offentlige og private sektor (Ejersbo & Greve 2002:18).

Ved den institutionelle kontekst forstår Greve dels en formel, retlig kontekst, dels en mere uformel kontekst. W. R. Scott foreslår på baggrund af sin historiske gennemgang af institutionel teori en tredje betragtning som analytisk ramme for studiet af institutioner; nemlig den kulturelle-kognitive, som i endnu højere grad er uformel. Forenklet kan Scott's tre "pillars of institutions" (2001) udtrykkes som: '*det vi skal gøre*' (det retslige ben), '*det vi bør gøre*' (det normative ben) og '*det vi plejer at gøre*' (det kulturelle-kognitive ben). Jeg finder alle tre former for institutioner virksomme i mit forsøg på at identificere nogle centrale elementer i konteksten for udbud af renovationsarbejde, der betinger forringede arbejdsforhold.

Renovationssektoren i Danmark betragtes af dens egne aktører som repræsenterende to virkeligheder. Der er den 'teoretiske' virkelighed, som artikuleres i politikker, målsætninger, hensigtserklæringer og krav, men også i regler, dvs. igennem både normative og retslige institutioner. Og der er den noget mindre velordnede 'faktiske' virkelighed, hvori opgaven løses og arbejdet udføres, og som kan iagttages af alle ved et blik ud ad vinduet en tidlig hverdagsmorgen, hvor skraldet hentes. Her gør andre kræfter og institutioner sig gældende. Denne modsætning er indeholdt i kommunernes brug af udbudsinstrumentet.

Alle kommuner skriver, at skraldemændenes arbejdsmiljø skal sikres. Alligevel kontraherer de med virksomheder, som er kendt af alle aktører for at se stort på arbejdsmiljøet, ligesom de undlader at medvirke til løsning af problemer med adgangsveje og i praksis lukker øjnene for overtrædelse af regler og normer og dermed nedslidning af skraldemænd. De fleste kommuner har bæredygtighedspolitikker og målsætninger om forøget genanvendelse og har under alle omstændigheder ansvaret for, at bestemte af EU fastsatte genanvendelsesprocenter nås, og det farlige affald håndteres forsvarligt. Alligevel fokuserer de i udbud alene på at få tømt skraldebøtterne så effektivt som muligt og lukker i praksis øjnene for, hvad borgerne smider ud af genanvendelige og farlige materialer.

Den 'faktiske' virkelighed er, som sammenfatningen af drivkræfter og mekanismer i samspillet mellem udbud og marked viser, i høj grad styret af en økonomisk logik. Er dette et udtryk for en institutionel tvang eller påvirkning, således at kommunerne ikke har haft anden mulighed end at tilpasse sig markedskræfterne? Eller er det omvendt "*markedets indtog i det offentlige*" (Jensen 2003:128) og således markedslogik, der vejledt af NPM tænkning bestemmer kommunernes handlinger, og som normative og retslige samfundsmæssige institutioner ikke har kunnet dæmme op for? Og hvilken rolle spiller kulturelle-kognitive institutioner som 'skraldemandskulturen' og den almindelige opfattelse af skrald som noget 'uhygiejnisk', man ikke vil have besvær med, og skraldemænd som skamløse, ubehøvlede karle, der ikke duer til andet end at tømme skrald?

Jeg er i min fortolkning af undersøgelsens resultater ikke nået dybt ned i besvarelsen af disse spørgsmål, kun krattet lidt i overfladen. Men forhåbentlig nok til, at der i forbindelse med undersøgelsens og den efterfølgende analyses normativt kritiske perspektiv er lagt nogle relevante spor ud for videre forskning i emnet. Jeg har især arbejdet med de to første spørgsmål og undersøgt, om der i de normative og retslige institutioner på området ligger en tvang eller dominans, som har påtvunget kommunerne den økonomiske logik i udbud, eller om det omvendt er markedskræfter og -logik, der suppleret af kulturelle-kognitive institutioner har domineret. Herigennem søger jeg at forstå, hvorfor og hvordan kommunernes udbud af renovation fremmer to 'virkeligheder'. Spørgsmålene søges besvaret ved at se på de kommunale renovationsudbuds form, deres behandling af kvalitetsaspektet og deres indhold.

### **Kontraktens form**

I forhold til kontraktens form skelner forskningen mellem "*den klassiske*" eller "*hårde*" opfattelse af en kontrakt og den "*bløde*", "*relationelle*" opfattelse af en kontrakt (Ejersbo & Greve 2002:19). I den hårde form er kontrakten karakteriseret ved høj detaljeringsgrad, vægt på kravspecifikationen og kontrol igennem målbar "*outputkontrol*". Graden af tillid til modparten er lav, og der overlades så få initiativmuligheder som muligt til leverandøren. Den relationelle form bygger på, at ikke alle ønsker og krav kan specificeres på forhånd.

Formålet med kontrakten er snarere at skabe en ramme for dialog om leveringen af ydelsen. Kontrol foregår gennem proceskontrol. Der vil til stadighed være spørgsmål, som kræver afklaring eller forhandling midt i kontraktperioden. Ordregiveren kan ikke læne sig tilbage, når kontrakten er underskrevet.

I min undersøgelse fremstod det for det første klart, at skraldemændenes arbejdsmiljø i høj grad er betinget af, om det er den ene eller anden opfattelse og kontraktform, der hersker. For det andet, at kommunerne gennemgående er styret af den klassiske opfattelse og anvender en 'hård' kontraktform. Denne udgør et meget ringe grundlag for at etablere den tillid og gensidige forpligtelse, der med det sammenvævede net af indvirkende faktorer åbenbart er nødvendigt for at skabe et ordentligt arbejdsmiljø. I de ni fundne 'best-practice' eksempler var der oftest tale om en relationel kontraktform. Greve kommune havde ansat en tidligere skraldemand, Thomas, som 'controller' med et sprogbrug fra den 'hårde' kontraktform, men brugte ham slet ikke som sådan, snarere som facilitator og kulturformidler, der svarer til den 'bløde' form.

At en leveret ydelse, uanset af hvilken art, skal leve op til kvalitetskrav er et indiskutabelt mål i alle former for kommunale udbud og et afgørende element i hele den overordnede politiske og statslige styring af den offentlige sektors liberalisering. I en kvalitetsbetragtning har det imidlertid væsentlig betydning om et hårdt eller blødt "*kontraktregime*" dominerer (Christiansen 2002:149). "*Et velfungerende og stabilt samarbejde mellem bestiller og udfører baseret på tillid og løbende dialog ses som afgørende for styringen og udviklingen af kvaliteten*" (ibid 152). Da et alt for stabilt samarbejde kan undergrave fordelene af konkurrencen, gælder det om at skabe en balance mellem kontrol og samarbejde for at opretholde tillid og mellem partnerskab og konkurrence for at få den bedste ydelse til prisen (ibid). Kommunernes renovationsudbud indeholder gennemgående ikke denne balance, men forfølger i ekstrem grad konkurrencefordelene.

Spørgsmålet er da, hvad det er for institutionelle betingelser, der får kommunerne til at vælge det hårde kontraktregime med risiko for en ringere kvalitet. Ifølge Ejersbo og Greve er debatten i Danmark såvel som internationalt hovedsagelig foregået inden for rammerne af NPM paradigmet. I dette paradigme har litteraturen og forskningen haft fokus på kontraktstyrings 'output' og 'outcome' frem for på processen og har dermed fremmet valget af den hårde kontrakt. Dette fokus genfindes også i OECD-økonomerne Elmeskov og Lundsgaard's (2003) gennemgang af erfaringer inden for udlicitering af især affaldshåndtering i Danmark og i deres anbefalinger til kommunerne.

KL har en væsentlig betydning som formidler mellem den danske og internationale diskussion af kontraktstyrings formål og valg af kontraktform. De kommunale medarbejdere, som udarbejder og følger op på udbudene, uddannes og vejledes hovedsagelig i regi af KL. Organisationens vejledninger og informationsmaterialer om renovationskontrakter, som ofte genfindes ordret i de kommunale udbudsmaterialer, benytter og specificerer alene den hårde kontraktform. I "udbudsportalen", som KL står for, er der specifik vejledning i opbygning af en hård kontrakt til styring af renovationsydelser.

KL kan altså betegnes som en institutionel aktør med betydelig normativ indflydelse på opfattelsen og benyttelsen af det hårde kontraktregime på renovationsområdet, som giver arbejdsmiljøet vanskelige vilkår.

### Kvalitetsaspektet

KL's rolle som ikke blot formidler af debatten og forskningen, men også som oversætter af den Christiansborg-politiske diskussion og statslige styring af udbud og udlicitering findes også at have væsentlig betydning for kommunernes lave vægtning og snævre udmøntning af kvalitetskrav til kontrakterne.

I den undersøgte periode er det politiske og administrative pres på kommunerne for øget udbud og udlicitering på baggrund af den neoliberale udvikling og NPM paradigmets indflydelse klart tiltaget. Også i den socialdemokratiske regerings tid øgedes presset, selv om regeringen 'trak strengen' ved velfærdsydelse. Efter VK-regeringens tiltræden er presset for markedsgørelse af den kommunale sektor igen øget. C. Greve kalder det "*en stille revolution af velfærdssamfundet*" (2004:1), som med kommunalreformen har overvundet den største barriere i form af for små kommuner til at håndtere udbudene og til at udgøre et interessant marked for private leverandører.

Læsningen af litteraturen, som afspejler eller undersøger denne tendens, giver imidlertid ingen anledning til at antage, at kvaliteten af ydelserne leveret af private leverandører ikke er et politisk vigtigt og administrativt prioriteret mål fra centralt hold. Partiet Venstre, der har været ledende i initiativerne i Danmark, har den grundlæggende opfattelse, at markedsgørelsen af den offentlige sektor både vil og skal indebære et kvalitetsløft i servicen, der gør det muligt, at holde de offentlige udgifter i ro samtidig med at velfærden bevares, eller med andre ord, at opnå den samme eller højere kvalitet af ydelserne til borgerne for færre penge og mindre stat (Greve 2004).

Da SF og Enhedslisten i 2001 rejste debat om arbejdsmiljøet ved udlicitering, gjorde indenrigsministeren det klart, at regeringen ikke alene forventede kvalitet, men at kvalitetskravet også omfattede sociale og miljømæssige hensyn (IM 2001). I ændringen af kommunalfuldmagten i 2003, der pålægger kommunerne at udarbejde 'servicestrategier' og 'udbudspolitikker', er kravene til effektivisering og kvalitetsudvikling ligestillede (IM 2002). Det statslige Udliciteringsråd har tilsvarende understreget kvalitetshensyn på linie med effektivitetshensyn (Greve 2004).

Effektivitet i offentlig service er ifølge Christiansen (2002) desuden i sig selv et dobbeltsidigt begreb. Det rummer på den ene side produktivitet, der måles på grundlag af kvantitative opgørelser, på den anden side kvalitet, der måles på i hvilken grad ønskerne til, hvordan og med hvilket resultat tjenesteydelsen udføres, er opfyldt. Her kan for eksempel hensyn til brugerne indgå. Dette er langt fra den praksis kommunernes udbud på renovationsområdet udviser, hvor det helt gennemgående kun er produktiviteten, der tæller. Deres ringe fokus på kvaliteten eller meget snævre opfattelse af begrebet lever snarere op til den førnævnte internationale NPM-litteratur (fx Brown & Potoski 2004, Ohlsson 2003).

Men også på dette område er der tale om påvirkning fra KL's side. Organisationens paradigmer for udbud på renovationsområdet anbefaler netop output-orienterede kvalitetskrav som antal tømninger, klager mv. Herudover kan der naturligvis være interesser og kulturelle-kognitive institutioner i den lokale kontekst, fx sparekampagner og -budgetter, politisk hensyn mv. der indvirker, som jeg ikke har inddraget i analysen.

Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at når man bevæger sig fra det tekniske område overvejende bemandet med ufaglærte 'blue collar' arbejdere, til velfærdsydelserne, børne- og ungdomsinstitutioner, ældrepleje mv. med overvejende 'white collar' ansatte i den kommunale drift, er der en helt anderledes opmærksomhed på sammenhængen mellem tilfredsstillende, udviklende arbejdsforhold og kvaliteten af den udførte opgave hos KL. I "Økonomisk Perspektiv" (2004) skriver KL: "*En undersøgelse i skoler og daginstitutioner viser, at der er en positiv sammenhæng mellem medarbejder- og brugertilfredshed. Personalepolitik er derfor et væsentligt redskab i kommunernes løbende kvalitetsudvikling...tilfredse medarbejdere leverer et mere kvalificeret arbejde*". Det er stik modsat udmeldingerne på renovationsområdet. Også i litteraturen om kvalitet i forbindelse med udlicitering ser man et helt andet fokus på sammenhængen med tilfredsstillende arbejdsforhold, når det drejer sig om velfærdsydelser (Jensen 2002, Christiansen 2002).

### **Kontraktens indhold**

I analysen af om der er elementer i den normative og retslige institutionelle kontekst, der tvinger eller presser kommunerne til at underlægge sig den økonomiske logik i udbud, må søgelyset i første række rettes mod EU-direktivet for offentlige udbud samt de forskellige nationale instanser, der informerer om og kontrollerer direktivets funktion. Direktivet fastlægger proceduren for, hvordan udbudsmaterialer skal udformes og udbudsprocessen forløbe, og det er henholdsvis Konkurrencestyrelsen, der kan indbringe sager for EF-domstolen, og Klagenævnet for udbud, der afgør om direktivets hensyn til fri og åben konkurrence overholdes. I undersøgelsen blev der fundet en stor respekt, nærmest frygt blandt kommunale embedsmænd og rådgivere for disse instanser. Det var ikke særlig karrierebefordrende og kunne være dyrt for kommunen at tabe en sag om et udbud, indbragt for et af stederne.

Men der er i EU-reglerne ikke anledning til hverken frygt eller forsigtighed. Der er intet belæg for den udbredte opfattelse af, at der ikke kan stilles andet end økonomiske krav i udbud. Muligheden for at stille sociale eller miljømæssige krav og i det hele taget sikre sig en leverandør, der lever op til kvalitetsmæssige eller andre ønsker kommunen måtte have, har eksisteret siden direktivets udstedelse i 1993. De er blevet tydeliggjort af kommissionen i særlige meddelelser (EU 2001a & b). Ved den seneste revision af direktivet i 2004 blev muligheden for at stille sociale og miljømæssige krav gjort endnu klarere især på baggrund af en afgørelse fra EF-domstolen.

Den danske regering har ikke meldt så klart ud om disse muligheder, som Storbritanniens, som har indført et "*Best Value*" regime, der pålægger kommunerne ansvar for at tage andre hensyn end økonomiske ved udbud (Martin & Hartley 2000). Men i 1996 udsendte Indenrigsministeriet på baggrund af Ri-bus sagen en vejledning til kommunerne, der understreger, at der over for leverandørerne principielt kan stilles alle slags krav i relation til personalets løn- og arbejdsvilkår. Kommunerne "*bør lægge vægt på arbejdsmiljø og personale- og ledelsesmæssige forhold*" fx ved at "*stille krav om en arbejdsmiljøpolitik, om arbejdets tilrettelæggelse, arbejdstempo, pauser og andre forhold af betydning for miljøet på arbejdspladsen*" (Blangsted et al 2000:21).

Arbejdsmiljølovgivningens krav til skraldemændenes arbejdsmiljø og kommunernes arbejdsmiljøansvar som udbyder, er klart formuleret. Også Miljøstyrelsen har præciseret,

at det er en forudsætning for at arbejdet med at indsamle affald kan udføres forsvarligt efter arbejdsmiljøloven, at der i kommunernes regulativer indgår arbejdsmiljøhensyn (Miljøstyrelsen 1994). Der er således intet i den retlige eller normative kontekst, der forhindrer kommunerne i at indarbejde arbejdsmiljøhensyn og andre krav til de ansattes arbejdsforhold, herunder uddannelse, medarbejderdeltagelse, overenskomstforhold mv. Allerede i 1996 forelå en retspraksis, der tillod kommunerne i henhold til EU-reglerne *"at stille arbejdsmiljømæssige krav, der går videre end de krav Arbejdstilsynet for tiden har opstillet"* (Klagenævnet 1996).

Den overordnede normative kontekst må også siges at være befordrende for inddragelse af miljømæssige og sociale hensyn i udbud. Eksistensen af bæredygtighedsstrategier i EU og nationalt indikerer hvilke mål, der gælder for initiativerne mod mere marked i den offentlige sektor. Men når det kommer til det konkrete samspil, eller som det i regi af den hårde kontraktform snarere bliver, modspil med den private sektor på et teknisk, 'blue collar' område som renovation, bliver andre hensyn dominerende. Det er de kontante effektivitets- og produktivitetskrav, der specificeres i udbudene og næstefter prisen styrer udvælgelsen og valget af leverandør. Der kan forekomme snævre miljøkrav fx til anvendelse af motortype eller brændstof i enkelte udbud, men kun som underordnet kriterium. Hensyn til arbejdsforholdene er helt fraværende.

Det kan ikke udelukkes af kommunernes rådgivere, som virker i den kulturelle-kognitive kontekst har indflydelse på kommunernes hårde, instrumentelle orientering. Rambøll, Cowi, Carl Bro mv. hjælper med at implementere NPM-paradigmets opfattelse af udbud som et markedsinstrument frem for et serviceinstrument og skal opretholde deres marked ved at sikre at kommunerne sparer penge. Men igen træder KL frem som en som dominerende institutionel påvirkningsfaktor. KL har i hele den undersøgte periode aktivt bestræbt sig på at udelukke hensyn til de ansattes arbejdsmiljø, uddannelse og ansættelsestryghed fra de kommunale udbud i den tekniske sektor.

Allerede ved udarbejdelsen af AT-reglerne i 1993 modsatte KL sig at kommunerne blev pålagt arbejdsmiljøhensyn, og kommunerne er ved mange lejligheder siden blevet frarådet at medtage arbejdsmiljøhensyn i regulativer eller udbud (ex Riis 1996). KL har i de seneste år i samarbejde med statslige instanser udgivet en 'standardkontrakt' for udbud, 'ABService', der ligesom den udsendte skabelon for kontrakter på renovationsområdet (KL 1999) bortser fra hensyn til arbejdsmiljø, uddannelse og jobsikkerhed. Fagbevægelsen deltog i drøftelserne af standardkontrakten, men trak sig, da disse hensyn ikke blev imødekommet.

I dag benytter KL hjemmesiden 'Udbudsportalen' til at udbrede sin helt egen fortolkning af dansk lovgivning. I vejledningen for renovationsudbud anføres det således, at kommunerne *"ikke har hjemmel til at fastsætte bestemmelser om fx adgangsveje eller lignende forhold på private grunde, som har betydning for arbejdsmiljøet"* (Trin-for-trin vejledning, renovation, trin 14). Dette er i direkte modstrid med lovgivningen fra 2001, der faktisk pålægger kommunerne at gøre. KL udøver altså en kulturel-kognitiv påvirkning på tværs af retlige institutioner i den institutionelle kontekst.



### **Opsamling på den institutionelle analyse**

Ved en samlet betragtning af om der i den institutionelle kontekst foreligger en form for tvang eller dominans, der bevirker at kommunerne i forbindelse med valg af kontraktform, kvalitetsopfattelse og udarbejdelse af indhold i kontrakten må følge en økonomisk logik, synes der ikke at være sådanne elementer til stede i den retlige og overordnede normative kontekst. Tværtimod peger konteksten på større hensyn til social og miljømæssig bæredygtighed. Som fælles politisk organisation og en vigtig institutionel aktør har KL imidlertid en dominerende normativ og kulturel-kognitiv påvirkning i retning af at give den økonomiske logik forrang. N. Å. Andersen taler da også om "*den udgiftspolitiske strategis dominans*" blandt de forskellige strategier, der historisk har præget udlicitering i Danmark (Andersen 1997:129).

Når der eksisterer to 'virkeligheder' i renovationssektoren, som den kommunale udbudspraksis inkorporerer, kan det altså forstås ud fra eksistensen af på den ene side en retslig og overordnet normativ kontekst, der understøtter den "teoretiske" virkelighed, og på den anden side en umiddelbar økonomisk kontekst i relationen mellem udbud og marked, der sammen med KL's dominerende, NPM-orienterede indflydelse slår igennem i den "faktiske" virkelighed. Ved en anden betragtningssåde kunne det siges, at effekten af den overordnede normative og retlige institutionelle kontekst ophæves af den stedfundne markedsgørelse i samspil med og som resultat af den uformelle, kulturelle-kognitive kontekst med KL, skraldemandskulturen og den almindelige ringeagt over for skrald og skraldemænd som de vigtigste elementer.

For fuldstændighedens skyld skal det bemærkes, at den statslige styring af kommunernes budgetter ikke har direkte indflydelse på kommunernes brug af udbudsinstrumentet på renovationsområdet, idet udgiften er brugerfinansieret. Det er kommunen selv der afgør, hvor meget borgerne skal betale. Det koster sjældent borgerne mere end 15 kr. om ugen at få tømt skraldebøtten. Beløbet behøvede næppe at stige voldsomt for at sikre større hensyn til social og miljømæssig bæredygtighed.

### **Konklusion på fortolkningen af undersøgelsens resultater**

Jeg afslutter min analyse af markedsmekanismer og den ufærdige institutionelle analyse med udpegning af kommunerne som den af parterne, der "har fat i den lange ende" og sidder med nøglen til at vende udviklingen. Gennem andre prioriteringer i udbud og opfølgning på udbud kan de skabe mere kvalitet i renovationsopgaven og -arbejdet og i sammenhæng dermed bedre arbejdsforhold. Fire typer af institutionelle virkemidler er fundet egnede til at påvirke kommunerne og skabe en anden udvikling.

I forbindelse med brugerfinansieringen gør jeg opmærksom på den manglende offentlighed omkring udbud. Ikke at selve udbudsprocesserne kan være åbne, men fastlæggelsen af politikker, mål og retningslinier kunne inddrage borgerne, som i undersøgelser synes villige til at betale mere for ydelser af hensyn til miljøet (Thøgersen 1995). For det andet peger jeg på muligheden for en central, politisk styring af social og miljømæssig ansvarlighed i kommunernes udbud gennem et kvalitetssikringssystem eller en af de i andre lande brugte metoder, der har inddraget hensyn til de ansatte (Busck 2006d). Som det tredje peger jeg på forskning og udvikling til understøttelse af

kommunernes udbudspraksis i form af sociale, miljømæssige og økonomiske konsekvensanalyser og værktøjer til at indbygge sådanne hensyn i kontrakterne.

Endelig peger jeg for det fjerde på initiativer som de to øvrige parter, skraldemænd og vognmænd kunne tage for at stoppe den nedadgående spiral. Først og fremmest kan akkordaftalen erstattes af et andet lønsystem, som kunne basere sig på elementer af præsteret kvalitet og kvalifikationer. For vognmændene, der udnytter skraldemandskulturen til intensivering af arbejde og materieludnyttelse, forekommer det at være en kortsigtet strategi for at blive i markedet. EU-reglerne på serviceområdet samt de nationale regler for udenlandske virksomheder og ansatte beskytter endnu sektoren, men der er næppe længe til, at polske virksomheder får adgang. De vil med sikkerhed kunne udføre opgaven billigere under de nuværende vilkår. Parterne kunne også i fællesskab sætte et minimumsgrundlag for arbejdsmiljøindholdet i de indgåede kontrakter, så der fx ikke blev budt ind, hvis det fremgik, at kommunen ikke ville medvirke til sikring af arbejdsmiljøet.

Men for at bryde skraldemandskulturen er det ikke nok blot at fjerne akkorden. Selv på timeløn arbejder skraldemænd i forceret tempo. Der skal mere indhold i deres arbejde, bedre udnyttelse til af deres evner og kompetencer, som kan udvikles gennem mere ansvar i arbejdet, deltagelse og uddannelse. Skraldemændene er nu officielt fundet "særligt nedslidningstruede". De er med opfølgningen af velfærdsforliget på basis af overhyppigheden af førtidspension, efterløn og sygefravær udpeget som en af de brancher, en særlig indsats skal sættes ind overfor (BM 2006). Det betyder en mulighed for, at der kan udvikles og demonstreres nye måder at organisere renovationsarbejdet på og udvikle skraldemændens kompetencer.

Det er interessant, som min undersøgelse viste, at der findes kommuner, som tager skraldemændene "seriøst", tager ansvar for arbejdsmiljøet på sig i både udbudstekst og i praksis og indgår i dialog og samarbejde om problemløsning direkte med mandskabet. Tempoarbejde og uhensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse, som indebærer nedslidning, er så godt som afskaffet disse steder, og der er interessante vidnesbyrd om, at skraldefolkene i disse tilfælde engagerer sig i at levere god service og kvalitet.

Det er også interessant, at der i branchen fortsat findes virksomheder, som ønsker øgede kvalitetskrav til opgaveudførelsen, mulighed for at udvikle teknologi og kvalifikationer hos mandskabet, og som satser på samarbejde og uddelegering af ansvar til folkene. Men de er afhængige af, at kommunerne efterspørger sådanne ydelser. Derfor er større offentlig opmærksomhed omkring kommunernes brug af udbudsinstrumentet påkrævet. Det er jo ret beset absurd, at kommunerne, der selv er en del af det offentlige system, velfærdsstaten, medvirker til nedslidning og udstødning af svage grupper, som belaster systemet økonomisk og på andre måder. Det forekommer påkrævet med politiske indgreb at sikre en sådan forandring af den institutionelle kontekst, at kommuner i højere grad udbyder og udliciterer socialt ansvarligt.

## Yderligere forskning

Begrebet om social ansvarlighed er ikke ukendt i renovationsbranchen. R98's direktør udtalte i et radiointerview i juni 2006, at det var firmaets mål til dels i fortsættelse af dets nuværende politik at kunne praktisere det, når de i 2009 skulle ud og byde på markedsvilkår forudsat, selvfølgelig, at kommunen viol efterspørge det. Jeg ser det som en vigtig opgave konkret at understøtte sådanne bestræbelser i virksomheder og kommuner med forskning og udvikling.

Der er desuden behov for forskning, som kunne underbygge begge parter objektive og blandt nogle af aktørerne subjektivt udtrykte interesse i et andet grundlag for samarbejdet og opgaveudførelsen hos kommunerne end akkordaftalen. Hvordan arbejdet kan organiseres anderledes i sammenhæng med udvikling af de ansattes kompetencer, således at der, som skraldemændenes "miljøvogter"-motto antyder, også sikres en bedre omgang med de materielle ressourcer. Om hvilken betydning kvalifikationsløft gennem uddannelse og eventuelle centrale krav herom kan have som institutionelt virkemiddel.

Jeg arbejder fortsat tæt sammen med skraldemændenes tillidsfolk og diskuterer mine forskningsresultater med dem. De er stadig optaget af at finde samarbejdspartnere blandt virksomheder, forbund og myndigheder for at udvikle uddannelser og nye måder at tilrettelægge arbejdet på med større ansvar til medarbejderne.

Endelig ser jeg det naturligvis som helt afgørende, at der med udgangspunkt i den særlige modkultur skraldemændene har dannet eller i eksistensen af tilsvarende subkulturer eller "modværgeforanstaltninger" hos lignende grupper bliver forsket i, hvorledes arbejdslivet bidrager hertil. Forskning kunne umiddelbart tage udgangspunkt i, at der videnskabeligt er fastslået en sammenhæng mellem oplevelsen af at blive uretfærdigt behandlet på arbejde og øget risiko for sygdom, fravær og stress (Kristensen 2006).

Men Honneth's arbejde peger videre på undersøgelse af den samfundsmæssige betydning af, hvorvidt der opnås anerkendelse gennem arbejdet eller ej. Dels ser han det som et felt, hvor samfundsmæssige patologier og konflikter er begrundet, dels som et felt, hvor et modstandspotentiale, om end oftest i uerkendt, uarticuleret form, foreligger. Der forekommer imidlertid at være behov for mere empiri, som kan tilfredsstille den kritiske teoris krav på vekselvirkning mellem teori og empiri og give Honneth's teser og antydninger "mere kød på".

Skraldemændenes historisk udsatte arbejdsliv med arbejdsforhold, som de seneste ti års udbudspraksis yderligere har forringet, forekommer at være et egnet felt for studiet af forekomsten og beskaffenheden af moralske erfaringer af krænkelse. Med baggrund i deres modkultur er det muligt, at gøre de "zoner af normkonflikter synlige, som diskret opstår i hverdagen, og som har sine rødder i følelser af uret" (2003:69). I arbejdet ser Honneth "fronterne på den klassekonflikt, som er trængt ned under den politiske offentligheds artikulationstærskel" (ibid). "Det ydede arbejdes kropslighed og det afhængighedsforhold det står i, har ikke mistet sin erfaringsvirksomme betydning på trods af en historisk enestående stigning i arbejderstandens levevilkår" (ibid:70).

De klasseskel, som Honneth fortsat ser i arbejdet grunder sig dels i uddannelsens *"ulige fordeling af chancerne for social anerkendelse"*, dels i *"de initiativløse og monotone arbejdsaktiviteter, som medlemmerne af de socialt undertrykte klasser med den laveste rang i det erhvervsmæssige herredømmesystem er tvunget til at udføre"* (ibid:70). Få passer som skraldemændene ind i denne karakteristik. Forskningen kan artikulere de ringeagtserfaringer, *"som aldrig kommer til offentlig eller politiske drøftelse, og som derfor aldrig bliver gjort til genstand for politik"* (ibid: 66).

Der bør forskes i, hvilken samfundsmæssig og politisk tendens krænkelsen og protestadfærden omsætter sig i og hvilke samfundsforændrende muligheder, den indeholder. En sådan ringeagt, som for eksempel skraldemændene udsættes for, må ifølge Honneth nødvendigvis udløses i aktiv handlen og kan blive til politisk modstand i kraft af *"den chance for moralsk indsigt, der hele tiden ligger i disse negative følelser som deres kognitive indhold"* (2006:184). *"Hvorvidt det kognitive potentiale i den sociale skamfølelse og i følelsen af krænkelse bliver til en politisk-moralsk overbevisning, afhænger først og fremmest af det berørte subjekts politiske og kulturelle omverden"* (ibid:184). Det kan falde ud som *"stærkt varierende overbevisninger rækkende fra antikapitalistiske former for konservatisme til kapitalismekritiske indstillinger"* (2003:70)

Hvis deres omverden på den ene side består af en arbejderbevægelse, der har tabt indignationen og handlekraften på vegne af samfundets udelukkede og ringeagtede grupper, og på den anden side af en artikuleret, populistisk strømning, der griber og udtrykker krænkelsen og uretsfølelsen, men finder svaret i xenofobi og national-konservatisme, hvilket er set før i historien, ledes skraldemændenes og andre socialt undertrykte gruppers modstandspotentiale i negativ retning. Ifølge skraldemændenes tillidsfolk er der blandt deres kolleger rigtig mange, der stemmer på Dansk Folkeparti.

## Afslutning og perspektivering

Jeg har undervejs trukket de fleste af de nye indsigter og perspektiver for videre forskning ud af mit arbejde, som mine resultater indeholder. Jeg mener, at jeg ved fundet af strukturelle barrierer i virksomhederne og institutionelle barrierer på samfundsplan, som i vekselvirkning er blevet uddybet under nye former i forbindelse med markedøkonomiens og markedstænkningens stigende dominans, har fundet et svar på den undren, som min forskningsinteresse udtrykker. Jeg spørger jo, dybest set, om, hvordan det kan være, at en så oplagt mulighed for at forbedre den materielle ressourceudnyttelse, altså virksomheders og samfunds miljøforhold, som brug af medarbejdernes evner og kompetencer ville betyde, og som tilmed ville forbedre deres arbejdsliv, ikke er blevet realiseret.

Men der tilbagestår et par spørgsmål, for jeg bygger min forskningsinteresse på to antagelser. Den første antagelse var, at der består en indre forbindelse mellem misbrug og spild af materielle ressourcer og misbrug og spild af menneskelige ressourcer i produktionen. Jeg mener mine resultater har bekræftet denne antagelse. Sammenhængen består for det første i kraft af den substantielle kobling af miljø- og arbejdsmiljøudviklingen i virksomhedernes teknologiske, organisatoriske og arbejdsorganisatoriske valg, der historisk er blevet orienteret mod ekstensiv udnyttelse af materielle ressourcer og intensiv udnyttelse af menneskelige ressourcer. For det andet består den i kraft af en institutionel kontekst, der i stigende grad udtrykker og understøtter markedet og virksomhedernes autonomi, mens det offentlige overlades produktionens menneskelige og materielle affald. Dertil kommer, at den offentlige sektor selv i kraft af markedsgørelsen bidrager til misbruget af ressourcer.

Den anden antagelse var, at det ikke alene er muligt og rationelt, men også nødvendigt for en konkret udvikling mod bæredygtighed i produktion og service, at forandring tager udgangspunkt i en samtidig og integreret forbedring af de to former for ressourceudnyttelse. Her mener jeg, at mine resultater har bekræftet den første del. Jeg har vist medarbejderressourcens potentiale til at bidrage til miljøudvikling, når medarbejderne tages seriøst, og jeg har vist, hvorledes selve det at deltage i forandringsprocesser skaber bedre arbejdsmiljø og udløser menneskelige ressourcer.

Jeg har imidlertid også vist, at denne positive dynamik i virksomhederne er forbundet med modydelser til de ansatte. Der består et gensidigt opretholdt bytteforhold i kraft af de grundlæggende interessemodsætninger i produktionen, som for at kunne ophæves kræver ændrede magtrelationer. Denne betingelse synes vanskelig at etablere under stigende markedspress på virksomhederne og svækkede institutionelle aktører med socialt afbalancerende virkning. En politisk, samfundsmæssig intervention synes nødvendig, som gennem nye institutionelle virkemidler med fordel kunne rette sig mod udvikling af specielt de ufaglærtes kompetencer og anvendelse af disse i produktionen.

Inden for den offentlige sektor kræver det et opgør med den økonomiske logiks forrang og de kulturelle-kognitive institutioners frie spil for at realisere bæredygtighedshensyn. Det er tankevækkende, at halvdelen af de 14 brancher, som i forlængelse af Velfærdsforliget er udpeget som "*nedslidningstruede*" (BM 2006), helt eller delvis udgøres af offentligt ansatte, eller ansatte der arbejder for det offentlige i udliciterede serviceopgaver. Jeg har

peget på nogle ret enkle virkemidler, hvormed udbudsinstrumentet kan anvendes til i højere grad at tjene samfundsinteresser frem for kortsigtede økonomiske hensyn. Den offentlige sektor har samtidig styrken til at skabe reelle partnerskaber med virksomhederne.

Mine resultater rækker imidlertid ikke til at vise, at det også er nødvendigt, altså at der ikke er andre måder, hvorpå de to samfundsmæssige kriser med fælles udspring i produktionen, den miljømæssige og den sociale, kan løses. Jeg har blot svært ved at se reelle tendenser til det. Virksomhederne har valgt, og det er blevet institutionaliseret samfundsmæssigt, at miljøhensyn tages ved professionalisering, organisatorisk oprustning og satsning på markedskræfterne, alt imens deres ressourceforbrug stiger. Kommunerne har mht affaldet valgt at lade omkostningshensyn gå forud for miljøhensyn og bygger nye forbrændingsanlæg, mens det menneskelige affald vokser.

I forhold til arbejdsmiljøproblemerne og spildet af menneskelige ressourcer hæfter jeg mig ved en *differentieret udvikling* både i virksomheder og samfund. Medarbejdere, hvis ressourcer i form af viden, færdigheder og kompetencer er påskønnede for udvikling i virksomhederne eller for opretholdelsen af velfærdsfunktioner, som jeg har kaldt 'white collar' ansatte, behandles på én måde. De respekteres, bliver taget om, knyttes på mange måder individuelt til virksomheden, får tilbud om efteruddannelse mv.. At tilbudet om udfordrende og varieret arbejde også rummer en stresset bagside, er en anden sag. Men de manuelt arbejdende ufaglærte, 'blue collar' arbejdere, hvis viden, evner og kompetencer, man synes at kunne undvære, ofres ringe opmærksomhed.

Fundet af denne differentiering er et resultat, jeg ikke på forhånd havde forventet så klart udtrykt. Det viser hen til en problematik, der også for forskningen er væsentlig. Måske ligger heri roden til fraværstatistikens og udstødningens sociale slagside (Andersen 2003). Segmenteringen i arbejdslivet bidrager sammen med udstødningen til den erosion i samfundets sammenhængskraft, som socialforskningen taler om og dokumenterer ved den voksende kløft i indkomst, uddannelse og levevilkår (CASA og Socialpolitisk Forening 2005), og som Honneth kalder "*den ulige fordeling af immaterielle livsgoder*" (2003:69).

### **Forandring – hvordan?**

Tilbage står for mig spørgsmålet om, hvorfra initiativet til en forandring af virksomheders og offentlige myndigheders strategiske valg eller til politisk forandring af de institutionelle rammer for valgene skal komme, og hvilken rolle forskning og udvikling kan spille i den forbindelse.

Jeg er i mit arbejde med bæredygtig ressourceanvendelse i virksomheder blevet inspireret af Nielsen, Nielsen & Olsén's forskning (1990, 1999 og 2003) i muligheden for industriel forandring. Jeg kan følge deres analyse af undertrykkelsesmekanismerne i den industrielle produktion og er enig i deres kritik af managementkoncepternes og ledelsesstrategiernes subtile udnyttelsesformer på den ene side og den defensive, reformistiske statslige og faglige politiks utilstrækkelighed på den anden side. Jeg er enig i deres konsekvente forsøg på at tage fat 'nede-fra', i den viden om forbedringsmuligheder de ansatte allerede har og i deres erfaringer af at blive kontrolleret og undertrykt. Men jeg kan kun følge dem teoretisk. Præmisserne for deres praksis, deres aktionsforskning, forekommer mig begrænsende.

De vil skabe en "eksemplarisk utopi" med udgangspunkt i "det levende arbejde", hvor "lønarbejderens afhængighed af ledelsen er elimineret" og "anderledes erfaringer" (1990) skabes. Forskernes tanker blev realiseret i samarbejde med arbejdsløse fra fiskeindustrien og blev aldrig til andet end et 'socialt eksperiment', da ingen arbejdsgiver i Esbjerg ville have noget at gøre med dem. Derved fik de deres eget "demokratiske rum" og har vist interessante resultater. Deres egne kriterier for "demokratisk effektivitet" blev realiseret gennem et kooperativt produktionskoncept, der modtog forskellig offentlig finansiering og støtte fra KAD. Men på havnen i Esbjerg kostede deres fiskefrikadeller 12 kr. stykket! Det skal de nu ikke lastes for. Min kritik består i, at de forestillede sig, at eksperimentet ville inspirere og føre til forandring. Det mener jeg ikke er sket. Ikke en gang blandt de mandlige kolleger i SID i Esbjerg var der opbakning.

Erfaringerne fra eksperimentet kan være nyttige – for andre forskere. Men der er igen, ligesom i DUA-forskningen, tale om en utopisk tilgang. I "Industri og lykke" byggede eksperimentet nok på de ansattes egne erfaringer, men helt løsrevet fra virkelighedens interesse- og magtkamp i produktionen og de betingelser de arbejdsløse deltagere kunne komme i arbejde på. Erfaringerne er for fjernt fra den virkelighed, som ufaglærte arbejdere normalt står i og forkastes som urealistiske. Blandt virksomheder synes der heller ikke at have fundet nogen inspiration sted.

Med de senere års arbejdsmarkedspolitiske stramninger af kravet til hurtigst muligt at komme i arbejde på virksomhedernes betingelser er de institutionelle rammer ikke blevet mere befordrende. Derfor sker der næppe forandring gennem demonstration af sådanne sociale eksperimenter. På samme måde tvivler jeg på, at alene demonstrationen af, at udvikling af fx skraldemændenes kompetencer og deltagelse i arbejdet kan give både bedre arbejdsmiljø og mere miljøkvalitet, er tilstrækkeligt til at skabe forandring over en bredere front.

Det fremgår af mine resultater og af denne sammenfatning, at jeg ser få tegn på, at en forandring så at sige kan komme indefra ved at virksomhederne af egen drift omlægger ressourceudnyttelsen, så arbejdskraften udnyttes ekstensivt og naturressourcerne intensivt. Det er næppe muligt uden ændring af de institutionelle rammer. Velfærdsstatens institutioner er allerede under globaliseringens pres under forandring i disse år. Nogle taler om at "Fordelingsstaten" er ved at udvikle sig til "konkurrencestaten" (Pedersen 2006), uden dog at sætte velfærden over styr. Giddens taler om de europæiske staters nye vej som "social investeringsstat" (2006). Det er nemlig velfærdsstatens "institutionelle konkurrenceevne" med basis i "en nationalt udbredt forestilling om et socialt fællesskab" og med evnen til at sikre tilstrækkelig, uddannet og fleksibel arbejdskraft, der er dens styrke også i en så åben økonomi som Danmarks (Campbell & Pedersen 2006). Herom synes der at herske nogenlunde politisk konsensus, selv om mere liberale forestillinger også fremføres (Ågerup & Hansen 2006).

Såfremt denne institutionelle forandringsproces ikke tager udgangspunkt i de arbejdsmæssigt og socialt udstødtes situation, er det imidlertid tvivlsomt om velfærdsstatens idealer og funktioner kan opretholdes. Hvis ikke institutionelle initiativer understøtter skabelsen af de fundamentale anerkendelsesrelationer i alle tre sfærer: den private, hvor deres børn socialiseres, den retlige, hvor de respekteres som ligeværdige

samfundsborgere og den solidariske, hvor deres selvværd bekræftes, vil virksomhedernes og myndighedernes prioriteringer næppe blive påvirket og den sociale erosion uddybet. Med den retning den aktuelle arbejdsmarkedspolitik i Danmark har taget, som mere synes indrettet på "*social disciplinering*" (Jørgensen 2006) end understøttelse og nyttiggørelse af menneskelige ressourcer i produktionen, bestyrkes tvivlen.

Derfor skal initiativet til forandring måske findes et helt andet sted; nemlig i de arbejdsmæssigt og socialt undertrykte gruppers protest og modstand i alle dens forskellige positive og negative udtryk og i de samfundsmæssige reaktioner herpå. Snarere end at fokusere på ideelle samfundsmæssige udviklingsmønstre kunne forskningen interessere sig for empirisk kortlægning af "*de sociale kampes moralske logik*" og deres samfundsforandrende potentiale, fordi "*disse kampe kan betragtes som den egentlige drivkraft bag et samfundsmæssigt fremskridt*" (2006:186). Kampen om anerkendelse kan ses som "*pacemaker for historiske forandringsprocesser*" (ibid:186). Men hvori består denne forandringsproces, og er det nødvendigvis et fremskridt? Honneth's argumentation og empiri er stærkest, når han vender blikket tilbage i historien. Men har han ret i sin antagelse, og det finder jeg værd at efterprøve, bør forskningen indrettes på at tilvejebringe denne empiri i nutiden.

Jeg mener min forskning med udgangspunkt i arbejdslivet har været et lille skridt i denne retning. Men der er mange andre grupper både i arbejdslivet og i det sociale liv, hvis dysfunktionelle subkulturelle handlingsmønstre i skoleuddannelse, boligområder, politiske ytringer mv. kan være båret af social ringeagt og indeholde moralske fordringer. Tages der ikke politisk initiativ til at imødekomme disse fordringer gennem institutionelle reformer vil anerkendelseskampens mange udtryk kunne udvikle sig til sociale konflikter, der eroderer velfærdsstatens grundlag.



## Litteratur

Altvater, E.1990: 'The Foundations of Life (Nature) and the Maintenance of Life (Work): Relations between Ecology and Economics in the Crisis', *Int. Journal of Political Economy*, 20, 1: 10-34

Altvater, E.2003: *The Growth Obsession*, Paper til DIR-seminar 2003

Andersen, B. H. 2003 (red): *Udviklingen i befolkningens levevilkår over et kvart århundrede*, København, Socialforskningsinstituttet

Andersen, N. Å. 1997: *Udlícitering – Strategi og historie*, København, Nyt fra samfundsvidenskaberne, Institut for Organisation og arbejdspsykologi.

Antonsson, A-B. et al 1988: *Ytre miljöarbetets effekter på arbetsmiljön*, Arbetslivsrapport 1998:15, Stockholm, Arbetslivsinstitutet

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og CASA 1995: *Miljø og beskæftigelse: Hovedrapport*, med 10 underrapporter, København SID

Arbejdstilsynet 1989: *Årsberetning 1988*, København, Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet 1993: *At-anvisning om manuel håndtering og transport af dagrenovation og genanvendelige materialer, 4.1.0.1*, København, Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet 1994: *Inspiration år 2005: systematisk arbejdsmiljøarbejde*, København, Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet 1998: *Håndbog i psykisk arbejdsmiljø*, København, Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet 2003: *Håndbog om psykisk arbejdsmiljø*, København, Arbejdstilsynet

Ashford, N. A. et al 1996: *Evaluation of the relevance for worker health and safety of existing environmental technology databases for cleaner and inherently safer technologies*, Report to the European Commission, Dublin, European Foundation

Ashford, N. 1997: 'Industrial Safety: the neglected issue in industrial ecology', *Journal of cleaner Production* 5(½)

Baarts, C. & H. Fredslund (red) 2005: *Perspektivet – Kvalitativ forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv*, København, Arbejds miljøinstituttet

Bauer, B., O. Busck & L. Christensen 2001: *Differentieret tilsyn*, Miljøprojekt 600, København, Miljøstyrelsen.

Baumann, Z. u. år: *On Human Waste and Wasted Humans*, paper fra DIR seminar 2004

Baumann, Z.1999: *Globalisering, de menneskelige konsekvenser*, København, Reitzel

Bauman, Z.1998: *Work, Consumerism and the new poor*, Open University Press.

BM 2001a: *Beskæftigelsesministeriets lovforslag af 22.02.2001 om udbyderansvar*, gennemført ved lov nr. 331 i 2001

BM 2001b: *Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om pligter efter lov om arbejdsmiljø i forbindelse med udbud af tjenesteydelser*, nr. 1109 af 17.12.2001

BM (Beskæftigelsesministeriet) 2006: *Aftale om opfølgning på velfærdsaftalen fra juni 2006 om 70 mio. kr. til arbejdsmiljø og aftale om justering af arbejdsmiljøreformen*, København, Arbejdstilsynet

Bild, T. et al 1993: *Fællesskab og forskelle. Sammenfatningsrapport fra APL-projektet*, Aalborg, CARMA, AUC

Blangsted, A. K. et al 2000: *Værktøj til arbejdsmiljøvurdering af rengøringsydelser*, København, AMI og CASA

- Braverman, H. 1974: *Labor and Monopoly Capital*, New York, Monthly Review Press
- Broberg O. & Rasmussen, E: *Arbejds miljø fra vugge til grav*, København, Arbejds miljøfondet
- Broberg, O., P. Christensen & H. Wenzel 1998: *Danske virksomheders erfaringer med livscyklusvurderinger*, København, DTU og Aalborg, AUC
- Brown, T.L., M. Potoski 2004: 'Managing the public service market', *Public Administration Review*, 64, 6: 656-668
- Busck, O. 1992, 'Udnyttelse af medarbejderressourcen i virksomhedernes miljøudvikling', i *Rapport fra NES-konference i Lillehammer*.
- Busck, O. 1993: 'The Working Environment and the Role of Operators in Waste Management', in *Conference Papers, International Congress on Occupational Health*, Nice
- Busck, O. 1996, 'Medarbejderdeltagelse en forudsætning for miljøstyring', i *konferencerapport, Kommunernes Landsforening's konference om miljøstyring*, jan 1996
- Busck, O. 1997, 'Environmental and Social Sustainability', i Hildebrandt, E. & Oates A. (red): *Work, Employment and Environment*, Berlin, FS II 97-208, Wissenschaftszentrum, Berlin:145-156
- Busck, O 2000: *Health Implications for Workers in sustainable Production and Services*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Busck, O. 2005, 'Hvor blev medarbejderdeltagelsen i virksomhedernes miljøarbejde af?', *Tidsskrift for arbejdsliv* 7, 4: 27-44
- Busck, O. 2006a: 'Employee participation in environmental work in companies', i Kørnøv, L., H. Lund & A. Remmen (eds) 2005: *Tools for a Sustainable Development*, Chapter 7, Aalborg University, <http://www.environmentalmanagement.aau.dk/rem/loc.php>
- Busck, O. 2006b: 'Employee participation: Case study', Chapter 8 I ovennævnte udgivelse
- Busck, O. 2006c: *Arbejds miljøet ved udbud af renovationsarbejde*, en undersøgelse udført for BAR, udkommer elektronisk november 2006 på [www.bartransport.dk](http://www.bartransport.dk)
- Busck, O. 2006d: 'Marketization of refuse collection: Social and environmental quality jeopardized', manuskript accepteret til publicering i *Waste Management & Research*
- Busck, O. 2006e: 'Skraldemænd er vel også en slags mennesker', manuskript til *Tidsskrift for arbejdsliv* antaget til udgivelse i nr. 2, 2007
- Busck, O. & S. Handberg 1994, 'Cleaner Technology. A Dynamic Development Area for the Working Environment', in *Conference Papers, International Ergonomics Association*, Toronto
- Busck, O. & S. Handberg 1995a: 'Employee Participation as a Means to Achieve Dynamics and Continued Results in Companies Aiming at Cleaner Production', i *Conference Papers, Second International Conference on Waste Minimisation and Clean Production*, Barcelona
- Busck, O. & S. Handberg 1995b: 'Medarbejderdeltagelse i miljø- og arbejdsmiljøudvikling', i Lübcke, P. (red): *Miljøet, markedet og velfærdsstaten*, København, Fremad: 152-170
- Campbell, J. L. & O. K. Pedersen 2006: 'Institutionel konkurrenceevne', I *Økonomi og Politik* 79, 1: 3-18
- Carter, N. 2001: *The Politics of the Environment: Ideas, Activism, Policy*, Cambridge Univ. Press.
- CASA, Gallup a/s & H. Eriksen 1999: *Evaluering af de grønne regnskaber*, København, Miljøstyrelsen
- CASA & Socialpolitisk Forening 2005: *Social Årsrapport*, København, CASA

- Cerne, O. & A-B. Antonsson 1999: *Vad betyder miljöledningssystem för arbetsmiljön?*, Stockholm, IVL
- Christensen, P. et al 1992: *Miljø- og arbejdsmiljøreguleringen af den nordjyske fiskeindustri*, TOR-projektet, Inst. for samfundsudvikling og planlægning, skriftserien nr. 100, Aalborg, AUC
- Christensen, P. & E. H. Nielsen 1992: *Erfaringer med miljørevisioner i Danmark. en oversigt*, Aalborg, AUC
- Christensen, P. et al 1997: *Miljøstyring og miljørevision i danske virksomheder*, København, Miljøstyrelsen
- Christiansen, L. M. 2002: 'Kontrakter og kvalitet', i Ejersbo & Greve: *Den offentlige sektor på kontrakt*, København, Børsen, 139-161
- Clausen, C. & A. Kamp 2001: 'Forandringer i arbejdslivet – mellem læring og politik', *Tidsskrift for arbejdsliv* 3, 2:73-94
- Colby, M. E. 1991: 'Environmental management in development: the evolution of paradigms', *Ecological Economics* 3: 193-213
- Dahlgren, L. & W. Sjödin 1977: *Meningsfull produktion – meningsfullt arbete*, Stockholm, Röda rummet
- Dalton, A. J. P 1998: *Safety, Health and Environmental Hazards at the Workplace*, Redwood Books, Wilts, UK.
- Demsitz, M. (red) 1995: *Rapport om økologisk jordbrugsreform*, København, SID
- Diamond, J. 2005: *Collapse: How Societies choose to fail or survive*, London, Penguin
- DKK (Det Kommunale Kartel) 2000: *Arbejdsklimaundersøgelse af omstilling, udlicitering og udbud*, udført af Rådgivende Sociologer for DKK, [www.dkk.dk](http://www.dkk.dk), retr. 13.02.2006.
- Dryzek, J. D. 1997: *The Politics of the Earth: Environmental Discourses*, Oxford University Press
- Duart, P., E. Garcia, F. La Roca, I. Lerma & M. Rodriguez 1998: *Worker's participation in the environmental management of companies: A case study*, Working paper, University of Valencia.
- Ejersbo, N. & C. Greve 2002: *Den offentlige sektor på kontrakt*, København, Børsen
- Elkington, J. 2004: 'Forvent ikke at virksomhederne går forrest', *Ugebrevet A4*, 17/05
- Elmeskov, J. & J. Lundsgaard 2003: 'Incitament og konkurrence i offentligt finansieret service', i *Samfundskonomen* 11, København, DJØF
- Engberg, J. 1979: *Til arbejdet! Liv eller død! Louis Pio og arbejderbevægelsen*, København, gyldendal
- Engels, F. 1971: *Familiens, privatejendommens og statens oprindelse*, København, Politisk revy
- EU 2001a: *Interpretative communication of the Commission on the Community law applicable to public procurement and the possibilities for integrating social considerations into public procurement*, COM (2001) 566 final
- EU 2001b: *Commission interpretative communication on the Community law applicable to public procurement and the possibilities for integrating environmental considerations into public procurement*, COM (2001) 274 final
- EU (2004): *Europaparlamentets og rådets direktiv nr. 2004/18/EF af 31 Marts 2004 om samordning af fremgangsmåderne ved indgåelse af offentlige vareindkøbskontrakter, offentlige tjenesteydelseskontrakter og offentlige bygge- og anlægskontrakter*, EF-Tidende 30.04.2004
- EU-rådet 2006: *Fornyset strategi for bæredygtig udvikling*, 10117/06, vedtaget juni 2006

- Forman, M. & M. S. Jørgensen 2000, *Håndbog om medarbejderdeltagelse i miljøarbejde*, København, Teknologisk Institut & Danmarks Tekniske Universitet
- Forman, M. & M. S. Jørgensen 2001: 'The Social Shaping of the Participation of Employees in Environmental Work within Enterprises – Experiences and Strategies in a Danish Context', *Technology Analysis and Strategic Management*, vol.13, 1, 71-90.
- Galenson, W. 1956: *Arbejder og arbejdsgiver i Danmark*, København, Det Danske Forlag
- Gee, D. 1994: *Clean Production: from industrial dinosaur to eco-efficiency*, London, published by Manufacturing, Science finance Research
- Giddens, A. 2006: *Europe in the Global Age*, Cambridge, Polity Press
- Gregory, D., E. Hildebrandt, K. LeBlanch & B. Lorentzen 1999: 'Industrial Relations and Protection of the Environment: Research Findings from a New Policy Field', *European Journal of Industrial Relations*, 5, 2, 139-162.
- Greve, C. 2004: *Den stille revolution af velfærdssamfundet: Konkurrencestrategien og Strukturreformen*, Notat til ugebrevet A4, Institut for statskundskab, Københavns Universitet
- Greve, C. 2005: *Notat om udbud og udlicitering*, Internt notat til COWI, Maj
- Guneriussen, W. 2000: 'Emile Durkheim', i Andersen, H. & L.B. Kaspersen (red) *Klassisk og moderne samfundsteori*, København, Reitzel
- Gustavsen, B. 1990: *Vägen till et bättre arbetsliv*, Stockholm, Arbetslivscentrum
- Gustafsson, O. & P. Ø. Saksvig 2005: ' Outsourcing in the public refuse collection sector: Exploiting old certainties or exploring new possibilities?' *Work* 25:91-97
- Handberg, S. 1993: *Arbejds miljø og renere teknologi I fiskeindustrien*, København, Arbejds miljøløfondet
- Handberg, S. 1994a: *Køn og Kram*, udgivet af AF i Vejle og Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, AUC, Aalborg
- Handberg, S. 1994b, *Rapport til Metalindustriens Brancheudvalg*, upubliceret notat
- Hansen, K. & H. T. Lund 2002: *Medarbejderinddragelse og energiledelse*, København, AKF Forlaget.
- Heine, H. & Mautz, R. 1990: 'How industrial workers see the environment problem', *International Journal of Political Economy* Spring 1990: 35-50
- Heller, F. et al 1998: *Organizational Participation. Myth and Reality*, Oxford University Press.
- Heller, F. 1998: 'Playing the Devil's Advocate', i Heller et al: *Organizational Participation: Myth and Reality*, Oxford University Press, 144-190.
- Hjorth, C 1999: 'SID-tillidsvalgte ser positivt på miljøstyring', i Pedersen, J. R. (red), P. H. Olsen & J. Dünweber: *Miljøstyring: En manual om miljø, efteruddannelse og organisation*, Valby, AMU
- Huulgaard, Aa. & J. Knudsen 1991: *Arbejds miljøloven*, København, Fremad
- Hvid, H. 1990: *Det gode arbejde*, København, Fremad
- Hvid, H. & N. Møller 1992: *Det udviklende arbejde*, København, Fremad
- Hvid, H. 2003: 'Dilemmaer knyttet til medarbejderdeltagelse i 'partnerskaber', i *Tidsskrift for arbejdsliv* 5, 2: 7-26
- Hvid, H. & P. Hasle 2003: *Human Development and Working Life*, Aldershot UK, Ashgate

- Hvid, H. & N. Møller 1999: 'Virksomhedens sociale system og det udviklende arbejde', *Tidsskrift for arbejdsliv* 1,1:23-42
- Hyman, J. & B. Mason 1995: *Managing Employee Involvement and Participation*, London, Sage
- Honneth, A. 2003: *Behovet for anerkendelse*, København, Reitzel
- Honneth, A. 2006: *Kampen om anerkendelse*, København, Reitzel
- ILO 1990: *Environment and the World of Work*, Geneve, ILO
- IM 2001: Indenrigsministerens svar til Folketingets kommunaludvalg d. 2. april, Retsinformation
- IM (Indenrigs- og sundhedsministeriet) (2002): *Vejledning om Lov om servicestrategi*, København, Indenrigs- og Sundhedsministeriet
- Jamison, A. 2001: *The Making of Green Knowledge*, Cambridge University Press
- Jensen, C. et al 2002: *Arbejds miljø og fravær*, København, Arbejds miljøinstituttet
- Jensen, P. B. 2002: 'Kontraktstyringens betydning for de ansatte og fagbevægelsen', i Ejersbo & Greve, *Den offentlige sektor på kontrakt*, København, Børsen.:79-95
- Jensen, P. L. et al 1988: *Sikkerhedsarbejdet i virksomhederne*, København, Arbejds miljøfondet
- Jensen, P. L. 1995: 'Arbejds miljøbegrebet', i *Kursusnoter, grundkursus I arbejds miljø 2003*, København, DTU
- Jensen, S. H. 2003: *Arbejds miljø som organiserende koncept*, ph.d., Handelshøjskolen i København
- Jørgensen, H. 2006: 'Arbejds markedspolitik gennem 5 år: VK-regeringens indsats', Notat til *Ugebrevet A-4* 39, 13/11 2006
- Kamp, A. 1997: *Integreret miljø- og arbejds miljøarbejde på danske virksomheder*, København, DTU
- Kamp, A. 1998: *Den sociale praksis omkring arbejds miljø - forandring set i et politisk og kulturelt perspektiv*, Ph.D. afhandling, København, Institut for teknologi og samfund, DTU
- Klinkers, L. & N. Nelissen 1995: 'Environmental Campaigning: How to Promote Employee Participation in Environmental Policies', *Greener Management International*, 10: 97-109.
- Klagenævnet for udbud 1996: *Danske Vognmænd mod Stevns kommune*, 16. oktober, [www.klfu.dk](http://www.klfu.dk), (1.02.2006)
- KL 2000: Kommunernes Landsforening, *Økonomisk Perspektiv nr. 23 - Udbud og udliciteringer i kommunerne*, [www.kl.dk](http://www.kl.dk)
- KL 2001: Kommunernes Landsforening: *Omfang og erfaringer. Udbud og udlicitering på det tekniske område*, København, Kommuneinformation
- Knudsen, H. 1995: *Employee participation in Europe*, London, Sage.
- Knudsen, H. 2000: 'Demokrati på arbejdspladsen, hvorfra og hvorhen?', i *Tidsskrift for arbejdsliv*, 2, 3:69-84
- Kofoed, N. M., F. B. Petersen & U. Sæbye 1995: *Håndbog om miljø og medarbejderdeltagelse*, Miljønyt nr. 15, København, Miljøstyrelsen.
- Kristensen, T. S. 2006: 'Uretfærdighed på arbejdspladsen skader ansattes helbred', *Arbejds miljø* nr. 10 2006:40-42
- Kuhn, T. S. 1996: *The Structure of Scientific Revolutions*, University of Chicago Press
- Larsen, J. E. 2003: 'Faglig organisering, arbejdsløshed og arbejds miljø', i Andersen, B. H. (red):

*Udviklingen i befolkningens levevilkår over et kvart århundrede*, København, Socialforskningsinstituttet, 168-202

Lorentzen, B. 1997: "Greening of employees" and "humanization of work": Converging or diverging discourses, Paper for IRENE-conference, København, Danmarks Tekniske Universitet.

Lorentzen, B., A. Remmen, L. Nielsen, P. T. Aldrich 1997: *Medarbejderdeltagelse ved indførelse af renere teknologi*, Miljøprojekt 354, København, Miljøstyrelsen.

Lorentzen, B. & A. Remmen 2000: 'Medarbejderdeltagelse i miljøindsatsen: læreprocesser i miljøgrupper', *Tidsskrift for arbejdsliv* 2, 2, 63-81.

Lund, H. 1995: *En grøn energiplan, der kan skabe arbejdspladser*, København, SID

Lund, Henrik L. 2002: 'Integrerede ledelsessystemer og arbejdspladsdemokrati i et bæredygtighedsperspektiv', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 4, 39-58.

Lund, Henrik L. 2004: 'Bæredygtighed og fagpolitisk interessevaretagelse i spændingsfeltet mellem partnerskaber og social bevægelse', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6, 3, 63-85.

Lund, T. et al 2003: *Sygefravær i et arbejdsmiljøperspektiv*, København, Arbejdsmiljøinstituttet

Lysgård, S. 1967: *Arbejderkollektivet*, Oslo, Universitetsforlaget

Markey, R. et al 2001: *Models of Employee Participation in a Changing Global Environment*, Aldershot, Ashgate, UK

Martin, S. & J. Hartley 2000: 'Best value for all? An empirical analysis of local government's capacity to implement Best Value principles', *Public Management* 2:1, 43-56

Marx, K. 1970: *Kapitalen*, København Rhodos

Meyer-Johansen, H. & Stauning, I. 2001: 'Bæredygtighed på arbejde – en ny social og faglig orientering i arbejdet?', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3, 3: 43-63.

Midtgaard, U. et al 1999: *Arbejdsmiljø- og helbredsforhold ved indsamling og genanvende, Ise af affald*. (AGU-rapport nr. 25), København, Arbejdsmiljøinstituttet

Miljøstyrelsen 1994, *Vejledning om bortskaffelse, planlægning og registrering af affald*, Vejledning nr. 4, København

Miljøstyrelsen 2005, *Affaldsstatistik 2004*, København, Miljøstyrelsen

Miljøstyrelsen 2006, *Miljøets tilstand. Indikatorrapport*, København Miljøstyrelsen

Møller, N. & P. Olsén 2002: 'Udvikling og solidaritet', *Tidsskrift for arbejdsliv* 4,1:103-118

Northrop, F.S.C. 1960: *Philosophical Anthropology and Practical Politics*, New York: The Macmillan Company

Nielsen, K. Aa., B. S. Nielsen & P. Olsén 1990: *Demokratisk industri som socialt nyttig produktion. En rapport fra projekt industri og lykke*, København, DTH og KU

Nielsen, K. Aa., B. S. Nielsen & P. Olsén 1999: *Demokrati som læreproces. Et år med dyndspringeren*, Roskilde universitetsforlag

Nielsen, K. Aa., B. S. Nielsen & P. Olsén 2003: *Demokrati og bæredygtighed. Social fantasi og samfundsmæssig rigdomsproduktion*, Roskilde universitetsforlag

Nielsen, K. Aa. 2003: 'Den permanente mangel på stabilitet – nye betingelser for demokrati på arbejdspladsen', *Tidsskrift for arbejdsliv*, 5, 1, 71-82.

Nielsen, P. 1999: 'HRM i praksis: Strategisk integration og kompetenceopbygning', *Tidsskrift for arbejdsliv* 3:59-79

- Nielsen, E. H. & A. Remmen 2002: 'Renere teknologi som miljøstrategi og virkemiddel', i Arler, F. (red): *Humanøkologi: Miljø, teknologi og samfund*, Aalborg Universitetsforlag.
- O'Connor J. 1996: 'The second contradiction of capitalism', i Benton, T. (ed) *The greening of Marxism*, New York, The Guildford Press, 197-221
- Ohlsson, H. 2003: 'Ownership and production costs: Choosing between public production and contracting-out in the case of Swedish refuse collection', *Fiscal Studies*, 24, 4: 451-476
- Olsen P. B. 1992: *Nordisk arbejdsmiljøregulering*, København, Samfundslitteratur
- Pedersen, C. 2006: 'Affaldsanalyse – et dynamisk værktøj', *Ren Viden* 14, 3: 4-5
- Pedersen, O. K.: 'Velfærd under forandring', 4 essays bragt i *Information* 29.08-18.09.2006
- Plougmann, P. 2004: *Analyse af efteruddannelsesgab*, København, LO
- Pröll, U. 1994: 'Anmerkungen zur Institutionalizierung von Arbeits- und Umweltschutz' i Hildebrandt, E. et al: *Umweltschutz un Arbeitsschutz zwischen Eigenständigkeit und Gemeinsamkeit*, Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung, 120-133
- Ramus, C. A. 2003: *Employee Environmental Innovation in Firms*, Aldershot, Ashgate, UK
- Riis, A. 1996: citeret i *Stads- og havneingeniøren* 4:66
- Rothenberg, S. 2003: 'Knowledge Content and Worker Participation in Environmental Management at NUMMI', *Journal of Management Studies* 40, 7, 1783-1802.
- Sachs, W. 1999: *Planet Dialectics*, London, Zed Books
- Sachs, W. (ed) 2002: *The Jo'burg Memo: Fairness in a Fragile World*, Heinrich Böll foundation, [www.boell.de](http://www.boell.de) (22.07.2002)
- Schein, E. 1985: *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, CA, Jossey-Bass
- Schmidt, J. et al 2006: 'Results and Experiences from Combined LCA and Economical Assessment of New Collection Scheme in the City of Copenhagen', paper for *ISWA congress*, Copenhagen, [www.iswa2006.org](http://www.iswa2006.org)
- Sclar, E. D. 2000: *You don't always get what you pay for: economics of privatization*, Ithaca, N.Y., Cornell University Press
- Scott, W. R. 2001: *Institutions and Organizations*, London, Sage
- SID 2003, *Effekter af udlicitering*, Deloitte & Touche, København, SID.
- Sennett, R. 1999: *Det fleksible menneske*, Højbjerg, Århus, Hovedland
- Sennett, R. 2003: *Respekt I en verden af ulighed*, Højbjerg, Århus, Hovedland
- Sennett, R. & J. Cobb 1977: *The hidden injuries of class*, Cambridge University Press
- Stauning, I. 1995: 'Strategier for renere produktion' i Stauning, I. et al, *Miljøstrategier og produktionsrelationer*, Roskilde, RUC
- Stefansen, K., V. Isaksen & I. Domela 1998: *Borgernes adfærd og holdning på affaldsområdet*, Miljøprojekt 379, København, Miljøstyrelsen
- Stranddorf, J., N. Møller & P. L. Jensen 1992: *Arbejdsmiljøarbejdet i udvikling*, København, Arbejdsmiljøfondet
- Sæbye, U. 1998: *Medarbejdernes frie projektarbejder på virksomheden: Medarbejderuddannelse og virksomhedsudvikling*, Roskilde, MIM-forlaget
- Thøgersen, J. 1995: *Forbrugeradfærdsundersøgelser med miljømæssigt sigte: erfaringer og perspektiver*, København, Miljøstyrelsen

Udbudsportalen 2006: *Sektorspecifik Trin-for-trin vejledning, renovation, trin 14, Specificerbare krav*, [www.udbudsportalen.dk](http://www.udbudsportalen.dk) (30.03.06)

Wehrmeyer, W. (ed) 1996: *Greening People. Human Resources and Environmental Management*, Sheffield, Greenleaf Publishing, UK, 49-74.

Wiegmann, I-M, K. Mathiesen & P. Hasle 2004, *Arbejdsmiljø ved udbud af busdrift*, København, CASA.

Wright Mills, C. 1970: *The Sociological Imagination*, Harmondsworth, England, Penguin Books

Ågerup, M. & M. L. Hansen 2006: 'Opskriften på succes er markedsøkonomi og reformer', *Økonomi og Politik* 79, 1: 56-66