Magtudredningen

PETER MUNK CHRISTIANSEN

BIRGIT MØLLER

LISE TOGEBY

Den danske elite

HANS REITZELS FORLAG

Den danske elite

HR

Magtudredningen

Folketinget besluttede i marts 1997 at iværksætte en dansk magtudredning eller, som det officielle navn er, *En analyse af demokrati og magt i Danmark*. Projektet, der forventes afsluttet i 2003, ledes af en uafhængig forskningsledelse.

Magtudredningens forskningsresultater publiceres i en række bøger, der udgives på Hans Reitzels Forlag og i en skriftserie, som udgives af Magtudredningen. Man kan læse om Magtudredningen på hjemmesiden www.ps.au.dk/magtudredningen.

Lise Togeby
(formand)

Jørgen Goul Andersen Peter Munk Christiansen

Torben Beck Jørgensen Signild Vallgårda

Peter Munk Christiansen
Birgit Møller
Lise Togeby

Den danske elite

Hans Reitzels Forlag

Den danske elite
© Magtudredningen, forfatterne og
Hans Reitzels Forlag A/S, København 2004
Omslag: Harvey Macaulay; Imperiet
Sat med Plantin Light og trykt hos
Special-Trykkeriet Viborg a-s

ISBN 87-7934-789-4

Alle rettigheder forbeholdes. Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse af eller kopiering fra denne bog er kun tilladt i overensstemmelse med overenskomst mellem Undervisningsministeriet og Copy-Dan. Enhver anden udnyttelse er uden forlagets skriftlige samtykke forbudt ifølge dansk lov om ophavsret. Undtaget herfra er korte uddrag til brug ved anmeldelser.

Hans Reitzels Forlag · Købmagergade 62 · 1150 København K
www.hansreitzel.dk

Indhold

Forord 9

1. Elite og folk 11
Hvem er eliten? 12
Eliter i et demokratisk samfund 14
Den foreliggende undersøgelse 17
De nordiske eliteundersøgelser 21

2. Fra eliteteori til rekrutteringsforskning 24
Den klassiske eliteteori 24
Efterfølgerne 26
Rekrutteringsmodellen 29

3. Den politiske elite 34
De lange linjer i udviklingen 35
Den stigende institutionalisering og professionalisering 36 • Ændrede rekrutteringsmønstre 37 • Den reducerede konkurrence 38
Rekrutteringen til den politiske elite 40
Kvalifikation 41 • Nominering 44 • Valg 45 • Avancement 47
Den politiske elite 49
Køn og alder 49 • Social baggrund 51 • Uddannelse 54 Karriereveje 56 • Politisk erfaring 63 • Netværk 65
Konklusion 70

4. Den administrative elite 72
Rekrutteringen til den administrative elite 73
Kvalifikation 74 • Ansættelse 76 • Avancement og eliteposition 79

Den centraladministrative elite 83
Køn 83 • Alder og social baggrund 85 • Uddannelse 87 • Karriereveje 89 • Netværk 92 • Crème de la crème: Centraladministrationens top 95
Den kommunale elite 96
Konklusion 98

5. Den dømmende magts elite 100
Rekrutteringen til domstolseliten 100
Kvalifikation 101 • Ansættelse og avancement 104 • Eliteposition 106
Domstolseliten 107
Alder og køn 107 • Social baggrund 109 • Karriereveje 110 • Netværk 111
Konklusion 113

6. Organisationseliten 114
Rekrutteringen til organisationseliten – formænd 114
Kvalifikation 115 • Nominering og valg til bestyrelse 117 • Eliteposition 118
Rekrutteringen til organisationseliten – direktører 119
Organisationseliten 121
Organisationsformænd: Køn, alder, social baggrund 121 • Organisationsformænd: Karriere og netværk 125 • Organisationsdirektører 129
Konklusion 130

7. Erhvervslivets elite 131
Rekrutteringen til erhvervslivets elite 132
Formænd, aktieselskaber 134
Kvalifikation 135 • Valg til bestyrelse og eliteposition 138
Formænd, andelsselskaber 140
Administrerende direktører 142
Erhvervslivets elite 145
Alder og køn 146 • Social baggrund 149 • Uddannelse 151 • Karriereveje og netværk 154
Konklusion 159

8. Medieeliten 161
Rekrutteringen til medieeliten 163
Hvem er medieeliten? 163 • Mediepersonligheder og chefredaktører: Samme kvalifikation 164 • Mediepersonligheder: Avancement og eliteposition 165 • Chefredaktører: Avancement og eliteposition 165 • Direktører og formænd 166
Medieeliten 167
Konklusion 170

9. Den videnskabelige elite 172
Rekrutteringen af den videnskabelige elite 172
Kvalifikation og ansættelse 173 • Avancement og eliteposition 176
Den videnskabelige elite 179
Alder, køn og social baggrund 180 • Karriereveje 184 • Netværk 186
Konklusion 188

10. Kultureliten 190
Rekrutteringen til kultureliten 191
Kunstnerne: Kvalifikationen 191 • Kunstnerne: Karrieren 194 • De administrative ledere af museer, forlag og teatre 195
Kultureliten 196
Konklusion 203

11. På tværs af eliterne 204
Køn 205
Alder 212
Fødested 214
Social baggrund 216
Uddannelse 221
Karriereveje 224
Netværk 226
Indtægt 234
Den allerøverste top 235
Elite og folk 237

12. Én sammenhængende elite? 239

Bilag 1. Data og dataindsamling 247
Udvælgelsen af positioner 247
Positioner og personer 248
Datakvaliteten 254

Bilag 2. Grundtabeller for elitegrupperne i 1932, 1963 og 1999 258

Bilag 3. Variabelbeskrivelser 271

Litteratur 275

Forord

Denne bog er ikke alene et resultat af forfatternes anstrengelser. En række studenter har indsamlet og kodet de fleste af bogens data. Det gælder Flemming Christiansen, der bidrog til identifikationen af elitepositioner og gennemførte stort set hele indsamlingen og kodningen af oplysninger om 1999-eliten. Det gælder Katja Laut og Kirstine Lindved, der gennemførte dataindsamlingen for 1932 og 1963. Endelig har Søren Nielsen og Anders Holm udførte en række forskellige opgaver i den sidste del af forløbet. Anne-Grethe Gammelgaard har gjort manuskriptet klar til opsætning. En efterhånden lang række af kolleger rundt om i landet har kommenteret hele eller dele af manuskriptet. Ingen nævnt, ingen glemt. Endelig tak til de mennesker, der har hjulpet ved udpegning af de elitepersoner, som ikke er udvalgt på grundlag af deres position. Vi har været glade for al hjælp. Fejl og mangler er naturligvis vort ansvar.

Århus, januar 2001

Forfatterne

KAPITEL 1

Elite og folk

Det vakte betydelig opsigt, da *Politiken* i august 1997 offentliggjorde navnene på alle medlemmer af de såkaldte VL-grupper. Her fik vi pludseligt at vide, hvem der indgik i den magtelite, som bestemmer hen over hovedet på alle os almindelige mennesker. Det kildrede i maven, fordi vi fik indblik i et hemmeligt broderskab, hvis eksistens vi knap kendte på forhånd, men hvor enhver måtte forestille sig, at der foregik noget, som ikke burde foregå, eller som i hvert fald var yderst interessant. Det var særligt spændende, fordi det handlede om personer, som vi kendte i forvejen, men som vi ikke vidste snakkede sammen. Tænk, at departementschefen i Finansministeriet, Anders Eldrup, var i samme gruppe som den administrerende direktør i Højgaard Holding, Olav Grue, og den administrerende direktør i PKA, Bent Nyløkke Jørgensen! Og tænk, at Statsministeriets departementschef, Nils Bernstein, var i gruppe med chefredaktør Anne E. Jensen fra *Berlingske Tidende* og administrerende direktør i Højgaard og Schultz, John K. Larsen!

Ud over, at listen talte til vores elementære nysgerrighed, var den også en påmindelse om, at selv i et gammelt demokrati som Danmark er der forskel på folk. Der er nogen, der tilhører en elite, som adskiller sig fra almindelige mennesker.

Samtidig styrkede listen den opfattelse, at magten er placeret hos bestemte personer. Der findes altså nogle personer, der besidder mere magt end andre og måske også en magt, de ikke burde have. Derfor er der også mange, der vil mene, at det må være en magtudrednings primære opgave at afsløre, hvem der udgør denne selvbestaltede magtelite. Når nogen ønsker information om Magtudredningen, er det første spørgsmål som regel, „hvem har magten?", som om magten er noget, der kan erobres af de forkerte og skjules for os andre.

Når vi som led i Magtudredningen publicerer en analyse af den danske elite, er det vanskeligt ikke at opfatte bogen som endnu en bekræftelse af forestillingen om, at det er disse enkeltpersoner, der

er vigtige. Så lad det derfor være sagt med det samme: Denne bog *kan ikke* og *vil ikke* placere magten hos navngivne personer. I det hele taget vil vi ikke med denne bog kunne sige noget om, hvem der har magten. Men vi kan fortælle noget om egenskaberne hos dem, der sidder på positioner, der giver mulighed for at udøve en eller anden form for magt. Vi kan også fortælle, hvordan deres vej har været til de positioner, de nu er indehavere af, og vi kan skildre de formaliserede netværk, der findes imellem elitens medlemmer. Vi vil yderligere kunne vise, hvorledes alt dette har ændret sig i løbet af det 20. århundrede. På denne måde bliver det også muligt for os at fortælle en mere omfattende historie om det danske samfunds udvikling gennem det meste af de seneste 100 år.

Hvem er eliten?

Når man skal foretage en undersøgelse af den danske elite, er det uanset den modvilje, man kan have mod at placere magten hos enkelte personer, nødvendigt først at udpege elitens medlemmer. Hvem er da den elite, der er emnet for denne bog?

Vores udgangspunkt har i første omgang været, at eliten består af de personer, der har de bedste muligheder for direkte eller indirekte at øve indflydelse på indholdet af de overordnede beslutninger, der har betydning for det danske samfund (jf. Bottomore, 1967: 7; Putnam, 1976: 5). Hermed melder der sig imidlertid det næste spørgsmål: Hvem er de personer, der har disse muligheder?

Vi har i denne undersøgelse valgt at definere eliten, eller de magtfulde, som dem, der besidder tilstrækkelige *ressourcer* til at kunne påvirke samfundets udvikling. Hermed har vi taget udgangspunkt i et begreb om magt som kapacitet (jf. Thomsen, 2000) eller som evne til handling, snarere end i selve magtudøvelsen. Magtressourcerne, som blev grundigt miskrediteret af Robert Dahl (1958; 1961; 1963) i diskussionen med de amerikanske elitister, har siden fået en renæssance hos både Anthony Giddens (1974; 1985; 1986) og Walter Korpi (1987). Når vi her tager udgangspunkt i magtressourcerne, er det ikke, fordi vi mener, at ressourcerne er vigtigere end den egentlige magtudøvelse, men fordi ressourcerne ofte vil være en rimelig god indikator på faktisk magtudøvelse. Og som grundlag for en eliteundersøgelse er det antageligt det eneste brugbare magtbegreb, idet det indebærer, at

man forholdsvis let kan udpege de konkrete personer, der skal indgå i undersøgelsen.

Af ressourcer, der er relevante for at udøve magt, nævner Eva Etzioni-Halevy (1993: 94f) materielle, organisatoriske, tvangsmæssige, politiske (folkelig støtte) og symbolske ressourcer. Giddens (1974: 4) anvender i sin diskussion af den engelske elite en mere snæver afgrænsning, idet han som eliter kun vil medtage grupper, der er indehavere af formelt definerede ledelsespositioner i sociale organisationer og institutioner.

Vi er enige med Anthony Giddens i, at institutionelle ledelsesressourcer er helt centrale i forbindelse med udøvelse af politisk magt, men vi mener samtidig, at det er nødvendigt yderligere at inddrage personer, der besidder det, man kan kalde diskursive eller symbolske ressourcer. Herved forstås, at de har evnen til at påvirke meningsdannelsen i samfundet. Når vi vælger denne noget bredere afgrænsning af ressourcer, må det ses som et udslag af de senere års udvikling inden for samfundsvidenskaberne, hvor man er blevet mere opmærksom på meningsdannelsens betydning for de politiske beslutninger. Vi har således i denne undersøgelse valgt en dobbeltstrategi til udpegningen af den danske elite. Eliten defineres dels som dem, der besidder formelle positioner i toppen af samfundets centrale organisationer og institutioner, dels som dem, der besidder symbolske eller diskursive ressourcer, der muliggør, at de kan påvirke meningsdannelsen i det danske samfund.

Kigger man nøjere på de senere års eliteundersøgelser, viser der sig, uanset hvordan man teoretisk har defineret eliterne, at være stor enighed om, hvilke grupper der skal inddrages. Stort set alle forfattere medtager de ledende personer fra det politiske liv, forvaltningen, erhvervslivet og de store organisationer. De fleste medtager derudover ledende personer inden for forsvaret, retsvæsenet, medierne og videnskaben og nogle medtager også en kulturel elite bestående af kunstnere og kirkefolk.

Den danske eliteundersøgelse følger i dette spor. Undersøgelsen omfatter først og fremmest et stort antal personer, der er udvalgt, fordi de står i spidsen for samfundets centrale organisationer og institutioner. Det drejer sig om regeringens og Folketingets medlemmer, amtsborgmestre og borgmestre i de større kommuner; om ledende embedsmænd i centraladministrationen, de statslige institutioner, politi og anklagemyndigheden, forsvaret, kirken,

universiteterne og den kommunale administration; om højesteretsdommere og andre ledende dommere; om formænd og direktører fra de store lønmodtagerorganisationer, arbejdsgiver- og brancheorganisationer og andre store interesseorganisationer; om bestyrelsesformænd og direktører fra landets største erhvervsvirksomheder; og endelig drejer det sig om formænd, direktører og chefredaktører fra de skrevne og elektroniske medier.

Derudover omfatter undersøgelsen en række personer, der besidder symbolske eller diskursive ressourcer, der kan bruges til at påvirke meningsdannelsen i det danske samfund. Det drejer sig om journalister, forskere, kunstnere og kulturdebattører, der er udvalgt, fordi de anses for at være de bedste inden for deres fag.

Sammenlignet med andre eliteundersøgelser har vi altså lagt mere vægt på de symbolske og diskursive ressourcers betydning. Men kernen af elitepersoner er den samme, som kendes fra de undersøgelser, der tidligere er foretaget i andre lande. Vi mener, at vi hermed har afgrænset de vigtigste af de personer, der har ressourcer til direkte eller indirekte at øve indflydelse på de afgørende beslutninger for det danske samfund. Om de udvalgte elitepersoner så også bruger de ressourcer, de har til rådighed, er et andet spørgsmål, som denne undersøgelse ikke kan besvare.

Eliter i et demokratisk samfund

Af den offentlige debat kan man nogen gange få det indtryk, at det bedste ville være et samfund helt uden eliter. Selve eliternes eksistens bliver fremstillet som et demokratisk problem og et brud på en grundlæggende lighedsnorm. Et direkte demokrati og en fuldstændig lighed mellem alle samfundets medlemmer er imidlertid ikke muligt i et moderne samfund og har næppe nogensinde været det. I ethvert samfund er der brug for arbejdsdeling og ledelse. Spørgsmålet er derfor ikke, om man kan forestille sig et samfund uden en elite, men hvilke krav man i et demokratisk samfund må stille til elitens rekruttering, egenskaber og indbyrdes relationer.

Dette spørgsmål er mest påtrængende i forhold til den politiske elite, og der findes da også en omfattende litteratur om forholdet mellem vælgere og valgte: Hvorledes sikrer man, at politikerne virkelig repræsenterer befolkningens interesser, hvad er den mest

hensigtsmæssige metode til at udpege politikere på, hvilke kontrolmekanismer er mest hensigtsmæssige, og må man kræve, at politikerne ikke blot holdningsmæssigt, men også demografisk og socialt afspejler befolkningen (Pitkin, 1967; Lewin, 1970)? Disse overvejelser kan i et vist omfang – men ikke fuldstændigt – overføres til også at gælde andre eliter. For så vidt også de ledende embedsmænd i centraladministrationen, direktørerne for de store erhvervsvirksomheder eller avisernes redaktører øver en betydelig indflydelse på samfundets overordnede beslutninger, bliver disse overvejelser også relevante for de øvrige eliter.

Vi vil argumentere for, at man i et demokratisk samfund må stille i hvert fald tre krav til elitens sammensætning, rekruttering og indbyrdes relationer. Det første krav er, at der skal eksistere flere autonome eliter og ikke blot en enkelt sammenhængende magtelite. Det andet krav er, at rekrutteringen til eliten skal være åben, dvs. at bestemte grupper ikke systematisk må holdes ude fra eliten. Og endelig er det tredje krav, at eliten i et rimeligt omfang skal afspejle befolkningens sammensætning.

Den klassiske eliteteori (Mosca, 1883; Pareto, 1901; Wright Mills, 1956) indeholdt ikke blot en påstand om, at der i ethvert samfund eksisterer en elite, men også en påstand om, at denne elite udgør en fasttømret enhed med fælles interesser og ensartet adfærd. I et sådant samfund vil et ægte demokrati være en umulighed. Nyere eliteteoretikere som Eva Etzioni-Halevi (1993) har i forlængelse af bl.a. Joseph A. Schumpeter (1943) formuleret en version af eliteteorien, der gør det muligt at forene eliter med demokrati. Etzioni-Halevi hævder, at det er en forudsætning for et levedygtigt demokrati, at der i et land er flere, autonome eliter og ikke blot en enkelt sammenhængende magtelite, der har monopoliseret hele magten. Det afgørende er ikke antallet af eliter, men eliternes autonomi.

Etzioni-Halevi peger på betydningen af, at der inden for statsapparatet er flere uafhængige elitegrupper med egne magtressourcer, f.eks. uafhængige domstole, uafhængige lokale myndigheder og en uafhængig opposition i parlamentet, og at der uden for statsapparatet er autonome eliter, der kan give statsmagten modspil, f.eks. et selvstændigt erhvervsliv, en fri presse og uafhængige akademiske institutioner. Med flere autonome eliter er der grundlag for både konkurrence og kontrol.

Et første krav til elitens udformning i et demokratisk samfund

må i forlængelse heraf være, at der er flere autonome eliter. For til bunds at analysere eliternes autonomi burde man undersøge konkrete beslutningsprocesser. Det er ikke sket i forbindelse med dette projekt. Men det er også relevant, som vi gør her, at spørge til arten og omfanget af relationerne mellem de forskellige elitegrupper i det danske samfund: Er det de samme personer, som indtager elitepositioner inden for forskellige sider af samfundslivet? Har medlemmerne af de forskellige elitegrupper fælles baggrund? Hvor udbygget er netværkene mellem dem? Hvor sammenvævede er deres karriereveje?

Man må for det andet kunne kræve, at eliten i et demokratisk samfund er åben, således at elitepositioner ikke nedarves inden for enkelte familier eller andre snævert afgrænsede grupper, men at rekrutteringen til eliten sker bredt fra alle samfundets grupper. Mens det ikke er muligt at forestille sig et samfund uden eliter, kan man forestille sig et samfund, hvor alle har lige muligheder for at blive en del af eliten, hvis de ønsker det, og hvis ellers deres evner og kompetencer rækker til det. I følge Bottomore (1967: 13) er det netop åbenheden og de lige muligheder, der kendetegner et demokratisk samfunds eliter, modsat andre samfund. Man må derfor ud fra et demokratisk lighedsprincip kræve, at bestemte personer eller grupper ikke systematisk bliver holdt uden for eliten, fordi de f.eks. har et forkert køn, en forkert hudfarve, en forkert klassebaggrund eller er født i en forkert del af landet. Det bliver derfor også relevant at spørge til elitens sociale sammensætning og oprindelse.

Vi vil endelig for det tredje stille det krav til eliten, at den i videst muligt omfang afspejler befolkningens sammensætning. Dette er det mest diskutable af de stillede krav. Man kan fremføre mange gode grunde til, at der bør være en god overensstemmelse mellem befolkning og eliter. Således er der eksempelvis, hvad angår kvinders tilstedeværelse i eliten, blevet fremført i hvert fald fire argumenter (jf. Hernes, 1987; Phillips, 1995), nemlig a) at kvinder har andre interesser end mænd, og at også kvinders interesser bør være repræsenterede, b) at kvinder har andre erfaringer at bidrage til beslutningerne med, og at de derfor vil kunne kvalificere beslutningerne, c) at det er ineffektivt og irrationelt at fravælge i øvrigt velkvalificerede personer fra elitepositioner på grund af deres køn, og d) at det ikke er retfærdigt, at nogle er udelukkede fra bestemte positioner i samfundet, blot fordi de er kvinder. Anne

Phillips (1995) taler ligefrem om en *Politics of Presence,* hvor målet for alle undertrykte grupper bliver at være til stede, hvor beslutningerne tages.

Kravet om, at eliten i sin sammensætning skal afspejle befolkningen, kommer imidlertid let i karambolage med andre krav til eliten, f.eks. krav om uddannelse, kompetence og erfaring. Det er således nødvendigt at kræve af en højesteretsdommer, at vedkommende er uddannet som jurist, igennem en årrække har arbejdet praktisk med juridiske spørgsmål og fremstår som en dygtig og vidende jurist. Men det er til gengæld ikke nødvendigt, at højesteretsdommeren er en mand, at han har gjort karriere i Justitsministeriet, at hans far også var højesteretsdommer, og at han er vokset op i Gentofte eller på Frederiksberg. Det giver ikke mening at kræve en fuldstændig afspejling af befolkningen, men man kan kræve den størst mulige afspejling under hensyntagen til de krav til kvalitet, som må stilles til eliter. Det bliver derfor også relevant at spørge både til elitens holdninger og synspunkter og til elitens opvækst, uddannelse, karriereforløb og foreningsmedlemskaber.

For nogle grupper vil de konkurrerende krav til kompetence og erfaring veje tungere end i andre. Derfor kan man i nogen grad være nødsaget til at give køb på kravet om afspejling af befolkningen. Men kravene om åben rekruttering og om flere mere eller mindre uafhængige eliter, bliver ikke mindre betydningsfulde af den grund.

Det er vanskeligt at forestille sig et moderne samfund, hvor der ikke eksisterer eliter, og hvor der således er fuldstændig lighed mellem samfundets medlemmer. Men eliten kan være mere eller mindre åben, mere eller mindre sammenspist og adskille sig mere eller mindre fra resten af befolkningen. Hermed får eliten også en større eller mindre grad af demokratisk legitimitet.

Den foreliggende undersøgelse

Det er den danske elite, som den ser ud i 1999, der er hovedemnet for denne bog, men der er også blevet indsamlet oplysninger om eliterne fra 1932 og 1963. Det første skridt i undersøgelsen var at udpege de personer, der i 1999 udgjorde eliten inden for otte afgrænsede samfundssektorer: politik, forvaltning, domstole, organisationer, erhvervsliv, medier, videnskab og kultur. I alt har det

drejet sig om 1.771 positioner og 1.540 personer, idet nogle personer indtager flere elitepositioner på samme tid. Det er imidlertid positionerne og ikke personerne, der udgør analyseenheden i undersøgelsen, og nogle personer er derfor talt med flere gange.

Ved udpegning af elitepersonerne er der som beskrevet ovenfor taget udgangspunkt i et begreb om magt, hvor kontrollen over institutionelle magtressourcer er centralt. Der er derfor først og fremmest blevet udpeget personer, der er indehavere af bestemte positioner i offentlige eller private institutioner og organisationer. I denne forbindelse har vi anvendt det, man plejer at kalde *positionsmetoden* (jf. Dahl, 1963: 52f), dvs. at vi har formuleret nogle generelle regler for, hvilke positioner der er relevante, og så har vi identificeret de konkrete personer, der er indehavere af disse positioner. De mere detaljerede udvælgelseskriterier fremgår af bilag 1.

Vi interesserer os som nævnt også for den form for magt, som baserer sig på kontrol over meningsdannelsen, dvs. den magt, der udøves af forskere, kunstnere og mediefolk. Vi har derfor suppleret den udvælgelse, der er sket på grundlag af positionsmetoden, med udvælgelse af en række personer ved hjælp af *reputationsmetoden*. Eksempelvis har vi ladet nogle kulturjournalister udpege landets mest fremtrædende kunstnere og kulturpersonligheder. På medieområdet har vi ud over de personer, der har de øverste ledelsesposter, fået udpeget de toneangivende mediepersonligheder. Og på samme måde har vi inden for videnskaben fået udpeget de mest fremtrædende forskere på forskellige områder.

Derefter er der blevet indsamlet flest mulige offentligt tilgængelige oplysninger om de udpegede personer. Det gælder f.eks. oplysninger om køn, alder, forældrebaggrund, uddannelse, karriere, medlemskab af offentlige nævn og råd, medlemskab af private virksomheders bestyrelser og politiske tillidsposter. Der er ikke gennemført interview med elitepersonerne, og de har ikke udfyldt spørgeskemaer. Nogle få personer har det ikke været muligt at finde oplysninger om, mens det for andre har været muligt at finde nogle, men ikke alle de oplysninger, vi var interesseret i. Gennemgående har det været vanskeligst at finde oplysninger om forældrene. Mens det i alle tre undersøgelser er lykkedes at skaffe oplysninger om knap 95 pct. af de udvalgte personer selv, mangler vi oplysninger om fædrene for 10 pct. i 1932, for 14 pct. i 1963 og for 31 pct. i 1999. Og det har stort set ikke været muligt at frem-

skaffe oplysninger om mødrene i de to undersøgelser fra 1932 og 1963 (jf. bilag 2).

Den anvendte dataindsamlingsmetode, der helt er baseret på eksisterende datakilder, har både styrker og svagheder. Svagheden er naturligvis begrænsningen i arten og omfanget af informationer. Vi har ingen viden om elitepersonernes holdninger eller om deres uformelle netværk. Til gengæld har vi en betydeligt højere „svarprocent", end vi havde fået, hvis vi skulle indsamle oplysningerne via spørgeskemaer. Vi har også haft mulighed for at lave sammenligninger mellem 1999-eliten og eliterne i 1963 og 1932, fordi de samme datakilder har stået til rådighed for tidligere år. Endelig har dataindsamlingen været forholdsvis billig.

Oprindeligt var det kun planlagt, at projektet skulle omfatte den danske elite i 1999. Efterhånden som vi arbejdede med de indsamlede data, blev vi imidlertid klar over, at udbyttet af projektet ville øges betydeligt, hvis vi kunne inddrage også tidligere perioders eliter, fordi vi derved ville kunne belyse de ændringer, der er sket i det danske samfund i løbet af det 20. århundrede. Vi bestemte os derefter til også at medtage eliterne fra 1932 og 1963. Her blev der imidlertid af ressourcemæssige og metodiske årsager foretaget en mere snæver afgrænsning af elitegrupper. Eksempelvis indgår hverken medierne eller kulturlivet (jf. bilag 1). I alt omfatter 1932-undersøgelsen 599 positioner og 1963-undersøgelsen 742 positioner.

Når netop disse to år blev valgt, var det for at få repræsenteret to yderligere karakteristiske perioder. I 1932 møder man det traditionelle samfund under afvikling. De nye sociale grupper af arbejdere og bønder er på vej frem, samtidig med at de traditionelle institutioner i betydeligt omfang stadig er intakte. Og 1932 var det sidste år, før den økonomiske krise for alvor satte ind. I 1963 møder man til gengæld det industrielle samfund og det korporative system på et højdepunkt med centralt placerede, stærke organisationer. Og så var verden endnu ikke gået af lave, som det skete med de nye sociale bevægelser i slutningen af 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne. Heroverfor står så det postindustrielle og postmoderne samfund af 1999.

Noget af det vigtigste i forbindelse med dette projekt er at gøre sig helt klart, hvad vi kan sige noget om med en sådan undersøgelse, og hvad vi ikke kan sige noget om. Vi kan ikke sige ret meget om de problemstillinger, som de klassiske eliteteoretikere be-

skæftigede sig med. Vi kan ikke sige noget om, hvem der har magten, eller om nogle grupper har mere magt end andre. Vi kan heller ikke sige noget om, hvor stor magteliten er. Alle disse spørgsmål har vi nemlig selv på forhånd bestemt ved at fastlægge kriterierne for udvælgelsen af eliterne. Det er vores egen beslutning, at der i 1999 indgår 161 positioner fra den egentlige centraladministration, 134 positioner repræsenterende kulturen og 424 positioner fra erhvervslivet, ligesom det er vores beslutning, at elitegrupperne er større i 1999 end i 1963 og 1932. Og vi er ikke i stand til at vurdere om departementschefen i Justitsministeriet har mere eller mindre magt end direktøren for B&O, eller om hver af disse har mere eller mindre magt end *Politikens* ansvarshavende chefredaktør.

Derimod kan vi sige noget om, hvilke egenskaber eliten besidder, om der er forskel på egenskaberne hos de forskellige elitegrupper, og om hvor meget eliten adskiller sig fra den almindelige befolkning. Vi kan beskrive karrierevejene for de forskellige elitegrupper og på denne baggrund prøve at forklare, hvorfor der er forskel på de egenskaber, man finder i de forskellige grupper. Vi kan også beskrive nogle elementer af netværkene inden for eliten og dermed sige noget om sammenhængskraften i og imellem de enkelte elitegrupper. Vi kan således give et bud på, om der findes én, to eller flere eliter i Danmark. Og så kan vi, fordi vi har udvidet undersøgelsen til også at omfatte 1932 og 1963, sige noget om, hvordan eliternes rekruttering og struktur har ændret sig gennem dette århundrede.

I en artikel fra 1972 skriver Anthony Giddens (1974), at der er tre dimensioner involveret i studier af eliter: For det første eliternes rekruttering, for det andet deres struktur herunder deres netværk og endelig for det tredje deres faktiske magtudøvelse. Vi vil i denne bog dække det meste af det, Giddens kalder eliternes rekruttering og struktur, men ikke deres faktiske magtudøvelse. Om de 1.540 elitepersoner, vi har udvalgt i 1999, og hvis egenskaber vi beskriver, og hvis netværk vi identificerer, nu også har magt, kan denne undersøgelse ikke fortælle os noget om. Men det kan forhåbentlig en række af de andre undersøgelser, der er sat i gang som en del af Magtudredningen.

Bogen er opbygget på den måde, at der efter redegørelsen for projektets teoretiske ramme i kapitel 2 følger otte kapitler, der handler om hver sin elitegruppe, den politiske elite, den admini-

strative elite, den dømmende magts elite, organisationseliten, erhvervslivets elite, medieeliten, den videnskabelige elite og kultureliten. I kapitel 11 vil alle elitegrupperne – også nogle, der ikke har været behandlet i de forudgående kapitler – blive sammenlignet på tværs.

De nordiske eliteundersøgelser

Når man taler om eliteundersøgelser, tænker mange på de store klassiske eliteteoretikere som Gaetano Mosca (1939, oprindelig 1883) og Vilfredo Pareto (1968, oprindelig 1901), eller også tænker de på C. Wright Mills' berømte bog *The Power Elite* (1956), der beskrev magtstrukturen i efterkrigstidens USA. Ingen af disse forfattere var dog voldsomt empirisk orienterede, idet de snarere reflekterede over samfundets opbygning end gennemførte egentlige undersøgelser af eksisterende eliter. Derfor er der heller ikke særligt stort slægtskab mellem de klassiske fremstillinger og denne bog.

Den foreliggende eliteundersøgelse skal først og fremmest ses som en pendant til den eliteundersøgelse, der blev foretaget i Sverige i slutningen af 1980'erne i forbindelse med den svenske magtudredning (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990). Den omfattede 2.123 personer, der var indehavere af 2.546 magtpositioner inden for politik, administration (herunder domstole), erhvervsliv, organisationer, massemedier, kultur og videnskab. Alle personer blev udpeget på grundlag af positionsmetoden. Oplysningerne blev indsamlet gennem en brev-enquete, hvor den samlede svarprocent var 58 pct., men i øvrigt varierede meget fra gruppe til gruppe. Vi har således afgrænset elitegrupperne på nogenlunde samme måde, som man gjorde i Sverige, ved som hovedregel at anvende den samme positionsmetode til at udpege de konkrete personer, der indgår i undersøgelsen, men dataindsamlingsmetoden er en anden. Først og fremmest indgår der i den svenske undersøgelse oplysninger om elitens politiske holdninger, som ikke findes i den danske. Elitepersonernes opvækst er også bedre belyst i den svenske undersøgelse. Til gengæld er svarprocenten meget lavere.

Den svenske eliteundersøgelse konkluderede (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990: 355ff), at der i Sverige eksisterede ikke én,

men to magteliter, hvoraf den ene var centreret omkring den svenske arbejderbevægelse og den anden omkring det private erhvervsliv. Konklusionen er samtidig, at den svenske magtelites sociale basis er bredere, end hvad man kender fra andre lande. Således styres de politiske partier og organisationerne i betydeligt større omfang end andre steder af personer, der har deres oprindelse i et arbejder- eller bondemiljø. Undersøgelsen viser også, at der i de fleste tilfælde ikke er større forskelle på befolkningens og elitens holdninger til politiske spørgsmål, mens der er store holdningsforskelle inden for eliten. Alt i alt bliver den svenske elite karakteriseret som mindre eksklusiv end de fleste andre landes eliter.

I Finland gennemførte Ilkka Ruostetsaari (1993) i 1991 en undersøgelse af den finske magtelite. Undersøgelsen blev gennemført efter stort set de samme principper som den svenske. I alt omfattede den 1.115 elitepositioner fra syv hovedsektorer og svarprocenten ved brev-enqueten var 63 pct. I modsætning til den svenske undersøgelse konkluderer den finske, at der findes én enkelt sammenhængende magtelite. Der er en høj grad af sammenhæng og enighed i den finske magtelite, rekrutteringen er forholdsvis snæver, men dog mere åben for den politiske elite end for de øvrige eliter. Den finske undersøgelse understreger mere end den svenske de holdningsforskelle, der findes mellem elite og folk. Kun den kulturelle elite er ikke integreret i den finske magtelite.

De meget forskellige konklusioner fra den svenske og finske undersøgelse demonstrerer, hvor vanskeligt det er at konkludere på det helt overordnede spørgsmål, om der findes en eller flere magteliter. De to undersøgelser har indsamlet nogenlunde de samme typer af oplysninger, men lægger vægten i analysen lidt forskellige steder. Samtidigt er det vanskeligt at opstille objektive og operationelle kriterier for, hvornår rekrutteringen er forholdsvis bred eller forholdsvis snæver, hvornår netværket mellem elitens personer er meget stærkt, og hvornår det er svagt, og hvornår holdningsforskellene mellem elite og folk er store, og hvornår de er små. Måske er det rigtigt, at der i Finland findes en enkelt sammenhængende magtelite, mens der i Sverige findes to, men ingen af konklusionerne forekommer helt overbevisende. Det er noget af baggrunden for, at vi vælger at tage udgangspunkt i en rekrutteringsteoretisk ramme og ikke i en eliteteoretisk.

I Norge er der også en eliteundersøgelse efter svensk forbillede undervejs, dog bygger den på interviews og ikke på offentligt til-

gængelige data. Fra denne undersøgelse foreligger endnu ingen resultater. Til gengæld blev der så langt tilbage som i 1966 gennemført en undersøgelse af fire norske elitegrupper, den politiske elite, den administrative elite, erhvervslivets elite og eliten inden for fagbevægelsen (Higley et al., 1976). Mere eller mindre tilsvarende undersøgelser af elitepersoner er foretaget i Australien i 1975 (Higley et al., 1979), i Vesttyskland i 1981 (Hoffmann-Lange, 1989) og i USA i 1971-72 (Moore, 1979; Higley et al., 1991).

I Danmark er der ikke tidligere gennemført nogen generel eliteundersøgelse, men der findes flere mere begrænsede analyser af enkelte elitegrupper. Eksempelvis er der foretaget analyser af folketingspolitikere (Elberling, 1949; Pedersen, 1972; Eliassen & Pedersen, 1978; Ibsen, 1979; 1980; Pedersen, 1994), lokalpolitikere (Bentzon, 1981; Kjær, 2000), embedsmænd (Christensen, 1980: kap. 6; Jensen, 1981; Jensen, 1997a; Knudsen & Jensen, 1999; Anderson & Pedersen, 1998), akademikere (Eliassen & Kristensen, 1977), direktører i det private erhvervsliv (Hansen, 1964) og af både topembedsmænd og topledere i erhvervslivet (Christoffersen, 1987). I tilgift har Andersen og Weber gennem årene lavet en række analyser af de personer, der står i spidsen for dansk erhvervsliv (Andersen, 1939; 1966; 1970; Andersen & Weber, 1985; Weber, 1988). Og måske skal man også medregne Kaare Svalastogas (1959) undersøgelse af erhvervsprestige til de danske eliteundersøgelser.

Særligt vil vi imidlertid fremhæve Theodor Geigers analyse fra 1949, *Den danske intelligens fra reformationen til nutiden*, der er en slags kulturelitens historie. Da Geiger definerer kultureliten meget bredt, nærmer det sig en almen elitestudie. Foruden kunstnere, forskere og opfindere indgår også de nyskabende erhvervsledere, politikere, administratorer og organisationsfolk i undersøgelsen. Bogen bygger udelukkende på oplysninger fra *Dansk Biografisk Leksikon* (1933-44) og minder derfor i sit datamateriale om det, der danner grundlaget for vores undersøgelse. Det spændende er naturligvis, at der er oplysninger, der går helt tilbage til 1535, og andre der går næsten helt op til det tidspunkt, hvor vores egen dataindsamling starter. Men det er ærgerligt, at der på grund af datidens datateknik kun er registreret forholdsvis få oplysninger om de enkelte personer. I det omfang, det er muligt, vil vi i det følgende inddrage resultaterne fra Geigers undersøgelse.

KAPITEL 2

Fra eliteteori til rekrutteringsforskning

Der er ikke meget slægtskab mellem de klassiske eliteteoretikere og denne bog. Som teoretisk ramme for analysen af den danske elite har vi valgt at anvende den form for rekrutteringsteori, som er udviklet til at forklare rekrutteringen af politikere. Alligevel spøger både Mosca, Pareto og Wright Mills i baggrunden og bidrager med at formulere nogle af de spørgsmål, der bliver stillet til materialet. Vi vil derfor først kort redegøre for den teoretiske udvikling fra de klassiske eliteteoretikere til den moderne rekrutteringsforskning. Derefter vil vi udvikle den analysemodel, hentet fra rekrutteringsforskningen, som vil styre gennemgangen i de efterfølgende empiriske kapitler.

Den klassiske eliteteori

Den centrale påstand i den klassiske eliteteori er, at der i ethvert samfund vil være et lille mindretal (eliten), der tager alle centrale beslutninger, og at dette mindretal hverken bliver eller kan blive kontrolleret af det store flertal (massen). Eliten antages endvidere at være sammenhængende, enig og i besiddelse af fælles bevidsthed og identitet. Elitens egenskaber er opsummeret af James H. Meisel (1958) som de tre C'er: *group consciousness, coherence and conspiracy*. Eliten handler altså i fællesskab ud fra en fælles bevidsthed med henblik på at opfylde fælles interesser.

Andre forskelle til trods er disse synspunkter mere eller mindre fælles for de teoretikere, som man under ét plejer at benævne *de klassiske elitister*. Til de klassiske værker hører Gaetano Moscas *The Ruling Class* (1939) fra 1883, Vilfredo Paretos *The Rise and Fall of the Elites* (1968) fra 1901 og Robert Michels' *Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie* fra 1911. Endelig kan man som en mere moderne version af den klassiske eliteteori nævne C. Wright Mills' *The Power Elite* fra 1956.

Bortset fra Wright Mills hævder alle disse forfattere, at der i et-

hvert samfund med nødvendighed må eksistere en magtelite. Den menneskelige natur er den samme til alle tider, og dermed er også opdelingen i masse og elite den samme. Et egentligt demokrati er derfor en umulighed, ligesom man ikke kan forestille sig et samfund eller en organisation, der bygger på lighed. Der er også almindelig enighed om, at der er tale om én sammenhængende elite og ikke om flere potentielt eller faktisk konkurrerende eliter.

Eliteteoretikerne adskiller sig imidlertid fra hinanden med hensyn til, hvilke egenskaber der karakteriserer de personer eller grupper, der udgør magteliten. Mosca og Michels lagde vægt på de organisatoriske evner, Pareto interesserede sig primært for forskellige personlighedstræk („løverne" og „rævene"). I modsætning hertil interesserede Wright Mills sig ikke for elitepersonernes personlige egenskaber, men for de positioner de indtager i samfundets centrale institutioner. Under alle omstændigheder besidder eliten de magtressourcer, der er nødvendige for at styre samfundet, mens masserne beskrives som atomiserede, passive, ligeglade og med behov for stærke ledere.

Eliteteoretikerne har gennemgående været meget optaget af, hvorledes eliten rekrutteres. Først og fremmest mener de, at der sker en selvreproduktion. Elitestatus nedarves fra far til søn. Men eliten har også brug for at forny sig, og det kan dels ske ved, at eliten optager de mest egnede og ressourcestærke personer fra massen, dels – mere voldsomt – gennem revolutioner, hvor én elitegruppe overtager magten fra en anden. Pareto forestiller sig f.eks., at der optræder tilbagevendende cykler, hvor den siddende magtelite gradvis demoraliseres for endeligt at blive erstattet af en ny. Andre forestiller sig, at den økonomiske og teknologiske udvikling favoriserer bestemte typer af eliter.

Wright Mills' *The Power Elite* repræsenterer den moderne, sociologiske version af eliteteorien. Den prætenderer ikke at være almengyldig, men er en bog om magtstrukturen i 1950'ernes USA. Wright Mills opererer med tre magtniveauer, den egentlige magtelite, der i denne periode består af de personer, der indtager toppositionerne i staten, erhvervslivet og militæret, en mellemgruppe bestående af kongresmedlemmer, repræsentanter for interesseorganisationer og den traditionelle overklasse og så i bunden de brede masser. For Wright Mills udgøres magteliten af dem, der tager de afgørende og konsekvensrige beslutninger i samfundet. Aldrig har de mægtige været så mægtige, som de er i efterkrigstidens

USA, siger Wright Mills (1956/1965: 28f). Og aldrig har afstanden mellem elite og masse været større.

Selv om det er tre forskellige grupper, der tilsammen udgør magteliten i USA, er der i realiteten tale om én sammenhængende elite med fælles interesser. Der er nemlig stærke netværk og samarbejdsrelationer mellem medlemmerne af de forskellige eliter, der er hyppige personskift på tværs af de tre elitegrupper, medlemmerne har fælles social baggrund og omgangskreds, og de har en fælles bevidsthed om sig selv som samfundets elite. Hermed er de også kommet til at tale samme sprog. Men først og fremmest samarbejder de, fordi det kan betale sig, og fordi de har fælles interesser.

Det karakteristiske for de klassiske eliteteoretikere er altså, at de fokuserer på eliten som samfundets afgørende sociale kraft, og at de afviser, at politisk demokrati fører til enten politisk lighed eller blot pluralisme. Det er grundpåstanden, at der eksisterer én sammenhængende og enig magtelite. Men det er også karakteristisk for de klassiske eliteteoretikere, at den empiriske dokumentation for denne påstand er relativt spinkel.

Efterfølgerne

Betydningen af Wright Mills' bog kan aflæses af den omfattende forskning, den har givet anledning til. Wright Mills' overvejelser er således videreført inden for mindst tre forskellige retninger inden for statskundskaben. Det drejer sig for det første om de mange „community studies", der blev gennemført i USA i 1950'erne og 1960'erne, for det andet om studier, gennemført af de forskere, vi vil kalde de „moderne elitister", der er de mest direkte efterfølgere af de klassiske teoretikere, og endelig for det tredje om rekrutteringsstudierne.

Der er i USA en lang tradition for at gennemføre „community studies", dvs. analyser af magt og indflydelse i lokalsamfund. I en analyse af Atlanta konkluderede Floyd Hunter (1953) således, at byen ikke blev styret af de valgte politikere, men af en lille sammenvævet gruppe, hvori store erhvervsledere havde en central placering. Også i Atlanta var der tale om en magtelite med begrænset demokratisk legitimitet. Hunter havde anvendt den såkaldte reputationsmetode til at identificere byens mest indflydelsesrige mænd, dvs. at han bad centralt placerede informanter ud-

pege de mest magtfulde personer på grundlag af på forhånd udarbejdede bruttolister.

Både Hunters og Wright Mills' bøger blev kritiseret af de såkaldte „pluralister", herunder Robert A. Dahl (1958; 1961). Kritikken var først og fremmest af metodisk art. Hverken den af Mills anvendte positionsmetode eller den af Hunter anvendte reputationsmetode var i stand til at måle, hvem der virkelig udøvede magt. Skulle man det, måtte man i stedet kigge på de konkrete beslutningsprocesser. Og når Dahl og andre kiggede på beslutningsprocesserne, blev konklusionerne anderledes, idet de opdagede, at der fandtes flere forskellige indflydelsesrige grupper.

Andre påpegede, at der var en ubehagelig overensstemmelse mellem de anvendte metoder og de fundne resultater. De forskere, der anvendte positions- eller reputationsmetoden, konkluderede, at der kun eksisterede én elite, mens de forskere, der så på beslutningsprocesserne, konkluderede, at der var flere konkurrerende eliter. Diskussionen udviklede sig efterhånden til først og fremmest at blive en metadiskussion om magtbegrebet og om de metoder, man kunne anvende til at måle magt (Bachrach & Baratz, 1962; Lukes, 1974, jf. også Thomsen, 2000). Med den stadig mere sofistikerede teoretiske diskussion tørrede de empiriske analyser imidlertid gradvist ud.

En række forskere, med John Higley som den centrale person, har gennem 1970'erne og 1980'erne gjort forsøg på at retablere eliteteorien som et overordnet paradigme for samfundsvidenskabelig forskning, samtidig med at de meget eksplicit vedkendte sig arven fra de klassiske elitister (Higley, Field & Grøholt, 1976; Field & Higley, 1980; Burton & Higley, 1987; Higley & Burton, 1989). Disse moderne elitister hævder, at elitens struktur og funktionsmåde er afgørende for det politiske systems stabilitet. De mener således, at stabile politiske systemer er karakteriseret ved, at der på et eller andet tidspunkt er blevet skabt en form for aftale mellem de centrale konkurrerende eliter i samfundet, f.eks. i de nordiske lande aftalerne mellem arbejdere, erhvervsliv og bønder i 1930'erne. I senere analyser (se f.eks. Higley et al., 1991) lægges vægt på eksistensen af elitenetværk, hvorved man på samme tid kan have en flerhed af (konkurrerende) eliter og et fredeligt samarbejde mellem eliterne. Netværkene giver enhed og flerhed på samme tid. Man må dog konstatere, at det aldrig er lykkedes at gøre eliteteorien til et samlende paradigme for studiet af politiske systemer og deres udvikling.

Den svenske eliteundersøgelse fra 1988 (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990: kap. 9) vedkender sig også arven fra de klassiske elitestudier, og angiver i forlængelse heraf projektets hovedproblemstillinger til at være for det første antallet af eliter, dvs. om samfundet styres af en eller flere elitegrupper, og for det andet eliternes karakter, dvs. om de er åbne eller lukkede. Det sidste spørgsmål belyses ved at undersøge elitens rekruttering i form af social baggrund, dens sammenhængskraft i form af indbyrdes netværk og dens enighed i form af holdningsoverensstemmelse.

En tredje udløber af eliteteorierne har været de rekrutteringsstudier, der først og fremmest er foretaget inden for parlamentsforskningen, men som også er blevet anvendt til studier af den bureaukratiske elite. Ambitionsniveauet har her været mere begrænset, og det teoretiske fokus har været på medlemmerne af eliten, dvs. på individniveauet og ikke på systemniveauet. Interessen knytter sig til, hvorledes eksempelvis den politiske elite er sammensat, og hvorledes politikerne er udvalgt. Det er rekrutteringsprocessen og resultatet af denne proces, der er forskningsobjektet.

Rekrutteringsforskningen ser sammensætningen af parlamenter som resultatet af en proces med flere faser, en slags udskillelsesløb, hvor der i hver fase sker en udvælgelse af de kandidater, der bedst opfylder kravene blandt de såkaldte „gatekeepers" eller „ledvogtere", dvs. blandt dem, der foretager udvælgelsen. Hvem der vælges, er et resultat af samspillet mellem udbuds- og efterspørgselsfaktorer, dvs. afhængigt af, hvem der gerne vil vælges, og hvem ledvogterne gerne vil have (Norris, 1997). Den komparative forskning peger på, at processen trods fællestræk varierer fra land til land, hvormed også parlamenternes sammensætning kommer til at variere. Inddrager man nyinstitutionel teori (eksempelvis Ostrom, 1986; March & Olsen, 1989) og dermed kombinerer aktørsynsvinklen med en struktursynsvinkel, vil formodningen være, at denne variation mellem landene er et resultat af, at forskellige institutionelle rammer skaber forskellige former for udbud og efterspørgsel (Norris, 1997).

Man kan i forlængelse heraf forestille sig, at udvælgelsesprocessen varierer fra elitegruppe til elitegruppe afhængigt af de institutionelle rammer for udvælgelsen. Forskellige typer af mennesker tiltrækkes af forskellige former for elitepositioner, og forskellige typer af ledvogtere har forskellige præferencer med hensyn til kandidaternes egenskaber. Det er derfor også rimeligt at forestille

sig, at der er forskel på de personer, der f.eks. bliver politikere og valgt til Folketinget, og de personer, der bliver departementschefer i centraladministrationen eller ledere af Danmarks største erhvervsvirksomheder. Vi har i denne undersøgelse fundet det frugtbart at generalisere rekrutteringsmodellen med henblik på at sammenligne forskellige typer af eliter.

Set i lyset af den foreliggende undersøgelse har rekrutteringsforskningen yderligere det fortrin frem for de andre omtalte tilgange, at dens teoretiske fokus bedre passer til den type af empiriske data, som vi har indsamlet. Vore data muliggør udsagn om elitens sammensætning og rekruttering, mens vi ikke kan sige ret meget om den klassiske eliteteoris problemstillinger. Vi har derfor valgt at anvende rekrutteringsforskningens modeller som teoretisk ramme for denne bog. Vi tager altså udgangspunkt i et billede af rekrutteringsprocessen som et udskillelsesløb, der styres af varierende hold af ledvogtere. Ved at vælge rekrutteringsforskningen og ikke klassisk eliteteori som overordnet ramme, adskiller denne undersøgelse sig således fra de undersøgelser, der i de senere år er blevet gennemført i Finland, Norge og Sverige. Vi vil i det følgende afsnit mere detaljeret gennemgå den generelle rekrutteringsmodel, som vi senere vil applicere på vore otte elitegrupper.

Med gennemgangen af de tre ovenfor nævnte tilgange har vi ikke udtømt listen over den forskning, der er foretaget om samfundets eliter. Først og fremmest er der ud fra varierende perspektiver blevet lavet en del empirisk forskning om konkrete elitegrupper. Vi ved derfor en del om elitens sammensætning i mange lande. Som oftest har de teoretiske ambitioner ikke været særlig høje, og der er ikke blevet udviklet andre selvstændige teoretiske paradigmer (for et overblik over denne omfattende forskning se Putnam, 1976). En undtagelse fra denne karakteristik er dog Pierre Bourdieus analyser af den fransk kulturelite (1984), hvor kontrollen over meningsdannelsen teoretiseres.

Rekrutteringsmodellen

Rekrutteringsmodellen, der ser udpegningen af eliterne som resultatet af en række faser, hvor der hver gang blandt de mulige kandidater sker en udvælgelse af de mest egnede, blev først udviklet i USA i 1960'erne og 1970'erne i forbindelse med analyser af

den politiske elite. Prewitt (1970: 7f) brugte et kinesisk æskesystem som billede på denne proces. Eliten udgøres af den inderste æske, der således er indeholdt i alle de større æsker. Pointen er, at man kun kan komme ind i den inderste æske, når det er lykkedes at bevæge sig gennem alle de andre. Billedet illustrerer, hvorledes udvælgelsen af eliten sker gennem en gradvis udvælgelsesproces, der stadig indsnævrer gruppen, indtil man til sidst står med dem, der besætter de politiske toppositioner.

Måske er det mere overskueligt, som Karl-Henrik Bentzon har gjort det, at afbilde processen ved en linje, der på samme tid viser de forskellige udvælgelsesfaser og resultaterne af udvælgelsen. Figur 2.1 er hentet fra Bentzons bog om danske kommunalpolitikere (1981: 40) og viser de tre centrale faser, man som regel opererer med, når man taler om rekrutteringen af politikere.

Figur 2.1. Fasemodel for den politiske rekrutteringsproces

VÆLGERE → Kvalifikationsfase → ASPIRANTER → Nomineringsfase → KANDIDATER → Valgfase → VALGTE

I den første fase, kvalifikationsfasen, udskilles der fra de formelt valgbare personer en gruppe aspiranter, der søger opstilling til f.eks. Folketinget. Blandt de politiske aspiranter udskilles dernæst i en såkaldt nomineringsfase en mindre gruppe kandidater, der bliver opstillet til valget. I Danmark er det de lokale partiforeninger, der har den afgørende indflydelse på, hvem der bliver opstillet. Den sidste fase er den egentlige valgfase, hvor vælgerne blandt de opstillede kandidater udvælger dem, der får sæde i Folketinget.

Ifølge den klassiske rekrutteringsteori er resultatet af hver udvælgelsesfase bestemt af for det første udbudet af egnede kandidater og for det andet de såkaldte *gatekeepers* eller ledvogteres efterspørgsel efter kandidater. Hvis man som Pippa Norris (1997) foreslår, kombinerer denne forløbsmodel med nyinstitutionel teori (Ostrom, 1986), vil hypotesen være, at udbud og efterspørgsel i hver enkelt fase vil være bestemt af de institutionelle rammer for udvælgelsen. De institutionelle rammer fastlægger de regler, hvorefter beslutningerne tages, herunder hvem der i den konkrete situation er ledvogterne. Men de institutionelle rammer har også betydning for både kandidaters og ledvogteres holdninger og adfærd.

Dette kan illustreres ved at sammenligne effekterne af henholdsvis flertalsvalg i enkeltmandskredse og forholdstalsvalg. Ved flertalsvalg i enkeltmandskredse medfører fordelingsreglerne, at kun den kandidat, der har fået flest stemmer i en valgkreds, bliver valgt, mens man ved forholdstalsvalg fordeler flere mandater proportionalt efter de opstillede listers andel af stemmerne. Flertalsvalg favoriserer de største partier. Men samtidig er konsekvensen af flertalsvalg dels, at de små partier opstiller i færre kredse, dels at valgdeltagelsen er lavere end ved forholdsvalg, fordi de vælgere, der er tilhængere af partier, der er i mindretal, ofte ikke vil finde det umagen værd at stemme. Hermed bliver de største partier yderligere favoriseret (Duverger, 1951). Det har endvidere vist sig, at det er gået betydeligt langsommere med at få indvalgt kvinder i parlamenterne i lande, der bruger flertalsvalg i enkeltmandskredse, end i lande, der bruger forholdstalsvalg. Det skyldes dels, at mindretallene – i dette tilfælde kvinderne – altid bliver underrepræsenteret ved flertalsvalg, dels at det er sværere at motivere kvinder til at opstille, hvis de på forhånd ved, at chancerne for at blive valgt er meget små. Samtidig er det sværere for de motiverede kvinder at blive opstillet, fordi partibestyrelserne ved, at kvindelige kandidater har vanskeligere ved at blive valgt end mandlige (Rule, 1987). Fordelingsreglerne påvirker således både de mulige kandidaters og ledvogteres motiver og præferencer.

Tager man udgangspunkt i et institutionelt perspektiv, kan de enkelte faser således karakteriseres ved for det første de institutionelle rammer, der omgiver udvælgelsesprocessen, f.eks. valglovens regler for Folketingsvalg, og for det andet ved fasens aktører. Blandt aktører er der dels de aspiranter eller kandidater, der ønsker at blive udpeget eller valgt, og dels de ledvogtere, der foretager udvælgelsen. Eksempelvis vil ledvogterne i nomineringsfasen være partiernes medlemmer og lokale ledelse, mens de i valgfasen vil være hele vælgerkorpset. Institutionel teori vil endvidere pege på, at aktørernes adfærd i hver enkelt fase vil være bestemt dels af deres egne personlige behov og interesser, dels af et ønske om at leve op til omgivelsernes og samfundets forventninger.

Man kan herefter spørge, hvilke typer af kandidater, der byder sig til. Ifølge ovenstående ræsonnement vil det afhænge af de mulige valgchancer, af de omkostninger og gevinster (incitamenter), der følger med at opstille og blive valgt til medlem af Folketinget,

samt endelig af de forventninger, den mulige kandidat udsættes for fra sin familie, sin omgangskreds og samfundet.

Man kan endvidere spørge, hvilke krav ledvogterne stiller til kandidaterne. Her må man tilsvarende forvente, at ledvogternes efterspørgsel vil være bestemt af overvejelser om, hvem der bedst vil repræsentere deres egne interesser, og af samfundets normer for, hvad der karakteriserer en god politiker. Men derudover fortæller rekrutteringslitteraturen os, at mange ledvogtere er tilbøjelige til at udvælge kandidater, hvis egenskaber minder om deres egne. Hermed skabes det, man kalder Rip, Rap og Rup-effekten (Prewitt & Stone, 1973: 142; Putnam, 1976: 57).

En analyse af rekrutteringen af folketingspolitikere vil derfor kunne foretages inden for analysemodellen i figur 2.2, idet der lodret er angivet de forskellige faser, vandret de faktorer, der må antages at påvirke udvælgelsen i hver af faserne.

Figur 2.2. Analyseskema for rekrutteringsprocessen

Faser	Institutionelle rammer og regler	Ledvogtere og deres krav	Incitamenter for personen
Kvalifikationsfase Nomineringsfase Valgfase			

Vi kan eksemplificere brugen af skemaet ved at se på valgfasen. Aktørernes adfærd i denne fase vil være bestemt af de institutionelle rammer i form af valglovens regler om kredsopdeling, opstillingsform og personlig stemmeafgivning; i form af antallet af partier og af partiernes konkrete udfyldning af reglerne; i form af de tids- og arbejdsmæssige krav, der stilles til medlemmer af Folketinget; og endelig i form af den principielle åbenhed, der knytter sig til hele valgprocessen.

Ledvogterne, og det vil i dette tilfælde sige vælgerne, kan forventes at stille krav til kandidaternes køn, alder og lokale tilhørsforhold og til kandidaternes evne til at optræde offentligt. Det er antageligt også en fordel at være offentligt kendt. Derimod er det karakteristisk for valg af folketingsmedlemmer, at der ikke eksisterer formelle kvalifikationskrav f.eks. krav om en bestemt uddannelse.

Hvad endelig incitamenterne i jobbet som folketingsmedlem

angår, indgår der bl.a. faktorer som lønnen, der for nogle kan være en positiv faktor, men for andre en negativ; de usikre fremtidsudsigter (man kan ryge ud igen ved næste valg, og man ved ikke hvornår valget kommer); muligheden for at opnå magt og indflydelse; den store medieeksponering, der også kan være både en negativ og en positiv faktor; muligheden for at påvirke de politiske beslutninger i retning af egne ideologiske standpunkter eller gruppeinteresser; og politikerlivsformen, der af nogle opfattes som et rakkerliv, af andre som stimulerende og spændingsfyldt.

Vi mener, at denne analysemodel uden vanskeligheder kan generaliseres til også at omfatte andre elitegrupper end politikerne. Men modellens konkrete udformning vil naturligvis variere efter, hvilken gruppe det drejer sig om. Faserne vil eksempelvis variere fra gruppe til gruppe. Hvad angår topposterne i centraladministrationen, har vi afgrænset fire faser: En kvalifikationsfase, en ansættelsesfase, en avancementsfase og en sidste fase, hvor udvælgelsen til de egentlige topposter foregår. Hver af disse faser vil endvidere været karakteriseret ved sine egne institutionelle rammer, ved de krav, der stilles af ledvogterne, og ved de incitamenter, der er forbundet med positionerne. Den enkelte elitegruppes sammensætning vil afhænge af, hvorledes rekrutteringsprocessen for netop denne gruppe er udformet. Modellerne for de enkelte elitegrupper vil blive gennemgået i de respektive kapitler.

På samme måde som forskellige rekrutteringsprocesser skaber forskelligt sammensatte parlamentariske eliter i forskellige lande, må man også forvente, at de meget forskelligartede rekrutteringsprocesser inden for forskellige samfundssektorer i Danmark – f.eks. det politiske liv, forvaltningen og det private erhvervsliv – vil resultere i forskelligt sammensatte eliter. Vi forventer derfor også, at de forskelle og ligheder, man kan iagttage i sammensætningen af elitegrupperne, kan forklares af forskelle og ligheder i rekrutteringsprocesserne til de forskellige elitepositioner.

Kapitel 3

Den politiske elite

Vores holdning til politikerne er præget af dobbelthed. På den ene side mener vi, at politikerne skal ligne almindelige mennesker mest muligt, for ellers vil de ikke kunne repræsentere de holdninger og synspunkter, der findes i befolkningen. Derfor skal de helst ikke have alt for meget i løn, og de skal ikke have en alt for lang uddannelse. På den anden side skal de også være dygtige, kompetente, fremsynede, arbejdsomme, pålidelige og tillidsvækkende. Vi ønsker at være repræsenteret i Folketinget af folkets bedste mænd og kvinder. Der kan imidlertid let opstå en konflikt mellem kravet om afspejling og kravet om kvalitet.

Kravet om, at eliten skal afspejle befolkningen, er vel særligt stærkt i forhold til politikerne. Ifølge det repræsentative princip ligger den legitime politiske magt i Folketinget, der er valgt af hele befolkningen til at repræsentere hele befolkningen. Ifølge princippet om den parlamentariske styringskæde er det derefter Folketinget, der kontrollerer regering og forvaltning.

Nu indebærer det repræsentative princip ikke nødvendigvis, at Folketinget skal være en nøjagtig afspejling af befolkningen, men mange politiske teoretikere har alligevel fremsat dette krav (jf. Pitkin, 1967). Først og fremmest har man krævet en betydelig grad af holdningsmæssig overensstemmelse (jf. Narud & Valen, 2000). Dette sikres i almindelighed ved, at partierne er repræsenteret i Folketinget i forhold til de afgivne stemmer. Men indimellem optræder der, som det f.eks. ofte er sket i spørgsmålet om EU, en betydelig afstand mellem befolkningens og politikernes holdninger. Hvis denne uoverensstemmelse er dybtgående og vedvarende, må det give anledning til bekymring.

Der er mere delte meninger om, hvorvidt politikerne også demografisk og socialt skal afspejle befolkningen. Argumentet for dette krav er, at kun hvis repræsentanterne også i så henseende afspejler befolkningen, vil de være i stand til at repræsentere befolkningens holdninger. Stærkest er det i de seneste år blevet formuleret som et krav om, at halvdelen af et parlaments medlemmer bør

være kvinder. Således har Anne Phillips i bogen *The Politics of Presence* (1995) argumenteret for nødvendigheden af at være til stede, hvis man skal have sine interesser tilgodeset. Hverken en efterfølgende kontrol eller fælles holdninger er tilstrækkeligt. Fælles erfaringer er også nødvendige.

Ført til sin yderste konsekvens vil dette ræsonnement indebære, at Folketinget burde sammensættes ved lodtrækning blandt alle landets borgere. Når dette synspunkt ikke har mange fortalere, skyldes det, at de fleste alligevel også har en forestilling om, at nogle mennesker er mere egnede til at sidde i Folketing og regering end andre. Derfor vælger vi repræsentanter, som vi har tillid til, og som vi mener vil repræsentere vore interesser og synspunkter på tilfredsstillende vis.

Dette kapitel beskæftiger sig udelukkende med Folketinget og regeringen. Der indgår i 1999-undersøgelsen også oplysninger om en række andre repræsentanter for den politiske elite, men af pladshensyn vil de ikke blive kommenteret her. Disse oplysninger vil man kunne finde i kapitel 11 og i bilag 2.

Som i de følgende kapitler vil vi tage udgangspunkt i en fasemodel, hvor hver fase er karakteriseret ved, at bestemte typer af ledvogtere afgør, hvem der går videre i processen. Det særlige ved den politiske elite er, at vælgerbefolkningen fungerer som ledvogter ved et af leddene, nemlig i forbindelse med valg. Der er således et demokratisk element i udpegningen af den politiske elite, som vi ikke genfinder i samme grad ved andre eliter. Et af de interessante spørgsmål er derfor, om dette har betydning for den politiske elites sammensætning. Ligner den politiske elite befolkningen mere, end de andre elitegrupper gør?

De lange linjer i udviklingen

Udviklingen i rekrutteringsmønstrene for danske politikere i folkestyrets første 120 år er grundigt beskrevet i en række artikler af Mogens N. Pedersen (1972; 1975; 1976; 1977; 1994; 2000; 2001; Eliassen & Pedersen, 1978). Det datasæt, som disse analyser bygger på, stopper imidlertid i 1968. Det betyder, at man ved meget lidt om de ændringer, der er sket siden da. Vi vil derfor starte dette kapitel med kort at beskrive udviklingen i folkestyrets første 120 år, og derefter diskutere, hvad der siden kan være sket.

Den stigende institutionalisering og professionalisering

Da Danmark i 1849 fik en næsten demokratisk forfatning, der med visse begrænsninger indførte almindelig valgret for alle mænd over 30 år, betød det ikke, at der i Folketinget indtrådte repræsentanter for alle sociale klasser. Ifølge Elberling (1949) kom 56 pct. af de i 1849 valgte folketingsmedlemmer fra overklassen, 50 pct. havde en akademisk uddannelse, og 68 pct. kom fra centraladministrationen eller liberale erhverv. Mange havde tidligere været medlemmer af stænderforsamlingerne og den grundlovgivende rigsforsamling. Det var kort og godt det veluddannede københavnske borgerskab, der blev valgt ved de første, næsten demokratiske valg i Danmark.

Med årene ændrede dette sig. Først mobiliseredes bønderne og derefter arbejderne, og de begyndte at vælge egne repræsentanter til Rigsdagen. Sammen med bønderne fulgte skolelærere fra landet, og sammen med arbejderne kom journalister og redaktører fra den blomstrende partipresse.

Samtidig med den sociale sammensætning af Folketing ændrede sig, blev også rekrutteringsmønstrene ændret. Efterhånden var det kun de etablerede partier, der kunne få kandidater valgt. Konkurrencen om posterne blev hårdere, og rekrutteringsprocessen i partierne blev mere *institutionaliseret* (Pedersen, 1977). For at blive opstillet skulle man som regel have en lang partikarriere bag sig. Man skulle have været aktiv i ungdomsorganisationen, i partiforeningen, i fagforeningen eller i landboforeningen, man skulle have siddet i byrådet eller sognerådet og mange var også aktive i partipressen. Et folketingsmandat var således ikke et led i en karriere, der skulle ende andre steder; det var slutpunktet. Næsten ingen var særligt unge, når de første gang blev valgt til Folketinget.

Var man endelig blevet valgt, blev man til gengæld som oftest siddende, til man døde eller var gammel og mæt af dage. Mogens N. Pedersen (1977) har påpeget det paradoksale i, at samtidig med at den sociale rekruttering til Folketinget blev bredt ud, blev Folketinget som institution mere lukket. Det blev stadigt sværere at komme ind, men også stadigt mindre sandsynligt, at man ufrivilligt røg ud igen.

Et andet træk ved udviklingen var den gradvise *professionalisering*. Folketingsarbejdet forøgedes i omfang og kompleksitet, og amatørpolitikeren blev afløst af den professionelle politiker. Politisk erfaring afløste social status som det centrale rekrutteringskri-

terium. At drive politik blev et erhverv, der også fra 1920 blev aflønnet, så man kunne leve af det. De fleste levede ikke blot for politik, men også af politik (Eliassen & Pedersen, 1978; Jensen, 2001).

Ændrede rekrutteringsmønstre

Helt indtil slutningen af 1960'erne fortsatte denne udvikling imod øget institutionalisering og professionalisering. Vore resultater tyder imidlertid på, at udviklingen siden da er vendt. Vi vil i dette kapitel vise, hvorledes konkurrencen om posterne er mindsket, nomineringsprocessen er blevet mindre institutionaliseret, samtidig med at professionaliseringen er blevet endnu større. Det billede af folketingsmedlemmerne, som de følgende analyser vil tegne, kan opsummeres således:

Sammenlignet med andre toppositioner i det danske samfund, er folketingshvervet ikke særligt attraktivt. Lønnen er lav sammenlignet med andre elitepositioner, der er usikkerhed i ansættelsen, og politikerne lever et rakkerliv, specielt hvis de er valgt i provinsen. Sådan har det altid været, men det er nok blevet værre. Og samtidig har udviklingen både i Folketinget og i samfundet udenfor betydet, at det ikke længere er muligt at kombinere folketingsarbejdet med et andet erhverv. Det er i dag ikke blot muligt at leve af lønnen som folketingsmedlem; de fleste gør det også.

Hvis man tager udgangspunkt i forestillingen om, at de fleste mennesker forsøger at handle nogenlunde rationelt, forstået som at de prøver at optimere deres egeninteresse, er det i dag næppe særligt rationelt for ambitiøse unge mennesker at satse på en karriere i politik. Og det vil heller ikke være rationelt for en person, som allerede er godt i gang med en erhvervskarriere blot at overveje at blive politiker. Konkurrencen om posterne må derfor også være blevet mindre.

Hvem tiltrækkes så i dag af at blive politiker og af at komme i Folketinget? De rationelle teorier vil fortælle os, at et folketingsmedlemskab først og fremmest vil tiltrække mennesker, for hvem lønnen trods alt er attraktiv, som har et job, der vil stå og vente på dem, hvis de igen må forlade Folketinget, og som ikke vil blive skadet i karrieren, fordi de er uden for nummer i nogle år. Folkeskolelærere er en gruppe, som denne beskrivelse passer på.

Men der er også nogen, der er så bidt af politik, at de tiltrækkes

af jobbet på trods af negative materielle incitamenter. Der findes mennesker, for hvem politik er som narkotikum. Det kan dreje sig om medlemmer af politiske klaner, hvor også forældre, bedsteforældre, søskende, ægtefæller og onkler og tanter er politisk aktive, har siddet i Folketinget eller været borgmestre. Det kan tilsvarende dreje sig om aktive medlemmer af de politiske ungdomsforeninger eller studenterorganisationer. For begge disse grupper er det politiske engagement så omfattende, at det formodentligt – i hvert fald for en tid – kan bære igennem de mere jordnære materielle overvejelser.

Omvendt finder man i dag i Folketinget ikke mange, der har været godt i gang med en civil karriere, uanset om det drejer sig om større selvstændige erhvervsdrivende, om ledende medarbejdere i det private erhvervsliv eller om embedsmænd i centraladministrationen.

Den reducerede konkurrence

Allerede i en artikel fra 1992 om „Udviklingen i selektionen af Folketingspolitikere 1966 til 1988" formulerede Henrik Christoffersen (1992) den hypotese, at det med årene er blevet mindre attraktivt at være medlem af Folketinget. Det lykkes ham dog ikke for alvor at bekræfte hypotesens gyldighed. Måske er tegnene lettere at identificere nu ti år efter.

At der er færre positive materielle incitamenter og flere negative incitamenter forbundet med at være folketingsmedlem end med de fleste andre elitepositioner, kan der ikke være tvivl om. Spørgsmålet er, om dette misforhold er blevet forøget. På nogle områder har det altid været belastende at være politiker. Selve folketingsarbejdet foregår i København, men de fleste af de folketingsmedlemmer, der er valgt i provinsen, er også bosat i provinsen. Familien bor f.eks. i Viborg amt, hvor også kredsen skal passes, mens det daglige arbejde foregår i København. Det var måske hårdere i de tider, hvor transportforholdene var ringere, men det ændrer ikke noget ved, at det også i dag er belastende at være specielt provinspolitiker (jf. Pedersen, 1975).

Christoffersen (1992) sammenlignede lønudviklingen for folketingsmedlemmer med offentlige og private ledere, og kunne for det første konstatere, at folketingsmedlemmernes løn svarede til nogenlunde to tredjedele af de to andre gruppers løn – og så hav-

de han endda ikke medregnet de virkeligt højtlønnede grupper i det private erhvervsliv (jf. også figur 11.18). Men han konstaterede også, at denne afstand ikke havde ændret sig siden slutningen af 1960'erne – og det gælder fortsat. Så det er altså rigtigt, at lønnen for et folketingsmedlem har vanskeligt ved at konkurrere med andre elitegruppers, men det ser ikke ud til, at dette problem er blevet forøget.

Nok så stor betydning som lønnens størrelse har måske den jobusikkerhed, der følger med at være politiker. Uanset at der er en stærk tendens til, at siddende folketingsmedlemmer bliver genvalgt (Pedersen, 1977), er der alligevel for de fleste medlemmer en fare for at ryge ud ved næste valg. Det følger af det demokratiske princip, at man risikerer at miste sit mandat. Og valget kan komme ganske uventet, hvis statsministeren beslutter sig for det. De offentligt ansatte har en ret til at vende tilbage til deres tidligere job, men det gælder ikke for privat ansatte. Under alle omstændigheder er det en ringe trøst for den person, der er sprunget fra et andet karriereforløb. For jobbet venter måske, men karrieren gør ikke. Og der er ingen reel mulighed for at passe en civil karriere ved siden af folketingsarbejdet.

Tidligere var det forholdsvis almindeligt, at folketingsmedlemmer samtidig varetog et andet erhverv (jf. Pedersen, 1972). Det er der også nogen, der gør i dag. Thor Pedersen er således direktør i ISS, og Mimi Jacobsen har udtalt, at hun forventer efter et stykke tid at kunne kombinere jobbet som generalsekretær for Red Barnet med at siddet i Folketinget. Men det er blevet vanskeligere, og det er blevet sjældnere. Folketingsmedlemmernes arbejdsbyrder er steget betydeligt, specielt siden jordskredsvalget i 1973. Skal man i dag klare et folketingshverv nogenlunde tilfredsstillende, er det i sig selv væsentligt mere end et 37-timer-om-ugen-job (Damgaard, 1977; 1990; Jensen, 2001). Det er svært helt præcist at vide, hvor mange der tidligere reelt varetog et job ved siden af, eller hvor mange der gør det i dag. Ser man på de enkelte politikeres karriereforløb, ser det imidlertid ud til, at der tidligere var flere, der kombinerede en civil karriere med at sidde i Folketinget. I dag er det i højere grad et enten-eller. Tidligere var der mange organisationsledere, mange chefredaktører og en del med liberale erhverv. De er der stort set ikke længere.

Endelig har den øgede politikermistillid antageligt bidraget til at mindske jobbets attraktivitet. Der er i dag ikke megen prestige for-

bundet med at være medlem af Folketinget. Når man beder folk om at rangere forskellige erhverv, kommer folketingsmedlemmerne altid langt nede i rækken (f.eks. *AIM-nyt* 9.1.1987). Spørger man dem om deres tillid til forskellige samfundsinstitutioner, er tilliden til Folketinget væsentligt lavere end tilliden til politiet, skolevæsenet eller retsvæsenet (Gundelach & Riis, 1992). Og når man beder folk om at bedømme politikernes indsigt, dygtighed eller pålidelighed, bliver der altid givet dårlige vidnesbyrd. Da var det alligevel noget bedre i „de gode gamle dage" (Goul Andersen, 1992: 133).

Det lyder således plausibelt, at det med årene er blevet noget mindre attraktivt at være politiker. Specielt er det blevet vanskeligere at kombinere det at sidde i Folketinget med en anden karriere. Dette burde umiddelbart føre til, at der er mindre konkurrence om posterne. Som det vil fremgå af de følgende analyser, er der også flere tegn herpå. Sammenlignet med tidligere er der i dag mange, der er meget unge og uerfarne, når de første gang indtræder i Folketinget. Gennemgående gælder det ikke længere, at det typiske folketingsmedlem langsomt har arbejdet sig op igennem partiorganisationen for endelig at blive præmieret med en kreds, der giver valg. Det betyder ikke, at kandidaterne bliver hentet ind lige fra gaden. Snarere har deres partikarriere været kort, men intens, og måske har den primært udfoldet sig i studenter- eller ungdomsorganisationerne.

Der er næppe tvivl om, at konkurrencen om posterne er aftaget. Den positive side af historien er så, at det samtidigt har betydet, at institutionaliseringen er blevet mindre, og Folketinget er blevet mere åbent.

Rekrutteringen til den politiske elite

Hvem, der vælges til medlem af Folketinget, er bestemt af udbudet af mulige kandidater og af efterspørgslen blandt de ledvogtere, der står for udvælgelsen i de forskellige faser. I første fase, kvalifikationen, skabes udbudet af kandidater: Hvor mange er villige til at stille op til valg, og hvilke kvalifikationer har de? I anden fase, nomineringen, afgøres, hvem der opstilles til folketingsvalget. Her er ledvogterne den lokale partiledelse og de menige medlemmer af partiforeningerne. Den tredje fase er selve folketingsvalget, og her

er ledvogterne hele den danske vælgerbefolkning. Endelig opererer vi med en fjerde fase, nemlig avancementsfasen, hvor udpegningen eller valget af de ledende politikere foregår. Her er spørgsmålet altså, hvem der skal sidde i regeringen, hvem der skal have de vigtigste udvalgsposter, og hvem der skal være formand for partigrupperne. De forskellige faser er skildret i figur 3.1.

Kvalifikation

Det er i kvalifikationsfasen, at der ud af den samlede gruppe af vælgere udskilles en mindre gruppe, som er kvalificeret til og interesseret i at opstille til et folketingsvalg. I og for sig er der ingen ledvogtere i denne fase. Det er den enkelte, der selv må afgøre, om han eller hun kan tænke sig at blive professionel politiker, og det er den enkelte, der skal sørge for at erhverve de nødvendige kvalifikationer for at blive opstillet. Kvalifikationsfasen bestemmer omfanget og kvaliteten af udbudet af mulige kandidater.

I modsætning til de fleste andre poster i samfundet stilles der ingen formelle krav til en folketingskandidat. Alle, der er valgberettigede, er også opstillingsberettigede. De to eneste krav er, at man skal være fyldt 18 år og have dansk statsborgerskab. Reelt kræves det også, at man er medlem af et politisk parti, fordi partierne i dag har et faktisk monopol på at nominere kandidater til folketingsvalg.

De fleste, der opstiller til et valg, har derudover kvalificeret sig enten gennem det formelle uddannelsessystem eller gennem træning i politisk arbejde. I begyndelsen var en langvarig uddannelse den mest udbredte kvalifikation. Som allerede nævnt havde halvdelen af de medlemmer, der blev valgt i 1849, en akademisk uddannelse. Derefter faldt andelen gradvist, således at der i det Folketing, der blev valgt i 1901, kun var 16 pct. akademikere. Andelen er siden steget igen, men ikke så meget. Sammenlignet med andre landes parlamenter er uddannelsesniveauet i Danmark forholdsvist lavt.

Den alternative kanal for at kvalificere sig til folketingsarbejdet har været de store sociale bevægelsers mange organisationer. Man blev trænet gennem foreningsarbejde, ved at være elev på landbrugsskoler og højskoler, ved at arbejde i partipressen og ved at sidde i sogneråd. Bønder og arbejdere skabte hvert deres interne uddannelsessystem.

Vi kan som eksempel tage gårdejer Alfred Bøgh, der i 1953 blev

Figur 3.1. Model for rekrutteringen af folketingspolitikere

Faser	Institutionelle rammer og regler	Ledvogtere og deres krav	Incitamenter for personen
Kvalifikation	Sædvanligt med en opfordring		At blive politiker Fornøjelse ved spillet Politik som narkotikum Magt og indflydelse Samfundsforpligtelse Ideologiske målsætninger
Nominering	*Interne partiregler* Ingen formelle kvalifikationskrav Ofte åben og offentlig procedure Decentraliseret Urafstemning Kvoteringsbestemmelser Norm om genopstilling Norm om lokal tilknytning Sociale og geografiske hensyn	*Partiforeningen* Tid Organisationstilknytning Erhvervstilknytning Køn Talegaver Ideologisk position Tro tjeneste i partiet Lokalkendte Berømtheder Politisk og organisatorisk erfaring	At blive politiker Fornøjelse ved spillet Politik som narkotikum Magt og indflydelse Samfundsforpligtelse Ideologiske målsætninger Blive kendt i lokalsamfundet
Valg	179 mandater Sideordnet eller listeopstilling Placering på listen Personvalgsregler Kulturelle normer Kravene til lovgivningsarbejdet Proceduren åben og offentlig Det er et fuldtidsjob	*Vælgerne* Performance Køn Alder Kendthed Etnicitet Ingen formelle eksamenskrav	God el. ringe løn, alt efter synsvinklen Magt og indflydelse Medieeksponering Et rakkerliv Usikkerhed i ansættelsen Ikke samtidig anden karriere
Avancement	Antal avancementsposter Processen lukket og uden offentlighed Krav til jobbene	*Folketingsgruppen, statsministeren* Køn og alder Flid Anciennitet Dygtighed Driftsikkerhed Uddannelse Partidisciplin Loyalitet	Højere løn Mere magt og indflydelse Høj prestige Større medieeksponering

valgt ind i Folketinget for Venstre i Aalborg Amtskreds. Inden dette havde han arbejdet ved landbruget og været et år på Frederiksborg Højskole, et år på Asmildkloster Landbrugsskole, været medlem af og senere formand for Ravnkilde Sogneråd, formand for Løgstør Skatteråd, formand for Amtsskatterådet for Aalborg Amt, medlem af Landsskatteretten, medlem af Aalborg Amtsråd, medlem af amtets fredningsnævn, formand for Aarskredsens Venstre, direktør for Ravnkilde Sparekasse og medlem af bestyrelsen for Hobro Bank. Han blev indvalgt i Landstinget i 1951, i Folketinget i 1953 og blev formand for Amtsrådsforeningen i Danmark i 1954.

Et andet eksempel er Edvin Dose, der i 1957 blev valgt til Folketinget for Socialdemokratiet i Søndre Storkreds. Efter at være gået ud af skolen som 14-årig var han først lærling i marinen, siden kahytsopvarter, bagerikarl, fabriksarbejder og senere sygekasseassistent. Ind imellem havde han videreuddannet sig på Arbejderskolen, Arbejdsmændenes Dagskole, Esbjerg Arbejderhøjskole og Krabbesholms Højskole. Han ledede den første statsungdomslejr for arbejdsløse i 1932 og flere lejre de følgende år. Han havde været medlem af skolenævnet ved kommuneskolen i Østrigsgade, kredsværge i børneværnet, medlem af Københavns Borgerrepræsentation, medlem af bestyrelsen for De unges Idræt, af bestyrelsen for Socialdemokratiets vælgerforening i 9. kreds, af Socialdemokratiets Hovedbestyrelse, og han var medlem af bestyrelsen og senere formand for sygekassefunktionærernes fagforening i København. Og så havde han i 1947-53 siddet i Landstinget.

Så omfattende en politisk oplæring har de færreste folketingsmedlemmer været igennem i dag, men de fleste har stadigvæk større eller mindre politisk erfaring fra kommunalbestyrelser, fra partiforeningernes bestyrelser eller fra partiernes ungdomsorganisationer, før de kommer i Folketinget. Der sker stadigvæk en oplæring gennem politisk arbejde, men den er af kortere varighed end tidligere.

For mange var det at komme i Rigsdagen den eneste mulige vej til en eliteposition i det danske samfund. Derfor skabte den institutionaliserede rekrutteringsproces også et stort udbud af potentielle kandidater. Som ovenfor beskrevet er det imidlertid blevet mindre attraktivt at komme i Folketinget. Der vil derfor i dag af mange kræves en motivation, der er så stærk, at den kan sætte sig igennem på trods af rationelle argumenter.

Nominering

I Danmark har partierne som nævnt et faktisk monopol på at nominere kandidater til valg. Der findes ingen offentlige regler om, hvordan dette skal organiseres, og det varierer da også fra parti til parti. Men reglen har altid været, at beslutningskompetencen lå i de lokale partiforeninger. Den centrale partiledelse har sjældent spillet nogen rolle af betydning. I nogle partier har partiledelsen mulighed for at nedlægge veto over for bestemte kandidater, men den har sjældent kunnet påprakke en kreds en kandidat, den ikke ønskede. I denne fase har det længe været de lokale partiforeninger, der udgjorde ledvogterne.

Alligevel er det vurderingen, at den centrale partiledelses indflydelse på nomineringerne i de senere år er blevet yderligere formindsket. Samtidig har imidlertid også bestyrelserne i de lokale partiforeninger fået mindre at skulle have sagt (Pedersen, 2001). Flere partier har indført, at kandidaterne udpeges gennem urafstemning blandt medlemmerne. Dette system anvendes i dag af SF, Socialdemokratiet, CD og Venstre. Dermed er det ikke blot de lokale partiorganisationer, men de lokale partiorganisationers menige medlemmer, der har den afgørende indflydelse. Alt i alt betyder det, at nomineringsprocessen i de fleste partier er meget svagt styret og derfor også kan give overraskende resultater. Undtagelsen er Dansk Folkeparti, hvor den centrale partiledelse suverænt beslutter, hvem der skal opstilles.

Denne organisering af nomineringen har væsentlig betydning for, hvem der opstilles. Det har blandt andet betydet, at langt de fleste kandidater er bosat i den kreds eller i det mindste den amtskreds, hvor de er opstillet. Har den centrale partiledelse en kandidat, den gerne vil have opstillet i en sikker kreds, kan det være yderst vanskeligt, hvis der samtidig optræder en populær lokal kandidat. Der er mange historier om fremtrædende nationale politikere, der har lidt nederlag over for ret ukendte lokale kandidater. Som et nyere eksempel kan nævnes de problemer, som Socialdemokratiets nuværende næstformand, Lene Jensen, har haft med at blive opstillet først i Vejle og siden i Nykøbing Falster – det sidste sted dog med positivt resultat. Og dette mønster synes ikke at have ændret sig. I 1998 var eksempelvis 89 pct. af de kandidater, der var opstillet i Fyns Amtskreds, bosat på Fyn, og det samme var 67 pct. af dem, der blev valgt på Fyn (Pedersen, 2001).

Det giver næsten sig selv, at der i denne situation bliver lagt

vægt på aktiv deltagelse i den lokale partiforenings arbejde. Nomineringsproceduren er med til at sikre, at organisatorisk indsats og lokalpolitisk arbejde belønnes. Det er disse ressourcer, den lokale kandidat kan mobilisere i kampen mod de af partiledelsen foreslåede mere kendte kandidater.

Derudover vil det variere fra parti til parti, hvilke typer af kandidater de lokale partiforeninger foretrækker. Der har i tidernes løb været en overvægt af landmænd på Venstres lister og en overvægt af arbejdere eller tidligere arbejdere på de socialdemokratiske. Der har været mange husmænd blandt de radikale kandidater og mange københavnske akademikere blandt Det konservative Folkepartis. Kandidaternes sociale baggrund har i stort omfang afspejlet partiernes vælgertilslutning, og ændringen i Folketingets sammensætning har først og fremmest været et resultat af ændringen i partiernes tilslutning (Pedersen, 1976).

Spørgsmålet er, om de seneste års ændringer i nomineringsproceduren har betydning for, hvem der bliver nomineret som kandidater. Man kan forestille sig, at det forhold, at indflydelsen er flyttet fra de lokale partiledelser til de lokale partimedlemmer, vil reducere betydningen af det interne partiarbejde og øge betydningen af at være et kendt ansigt, evt. en medieperson. Man kan også forestille sig, at ændrede normer om, hvorledes en passende kandidat ser ud, hurtigere slår igennem, når kandidaterne udpeges gennem urafstemninger, end med det gamle system. Unge kvinder kan eksempelvis dermed få større chancer.

Valg

Valget mellem de opstillede kandidater er naturligvis bestemt af, hvorledes befolkningen stemmer ved valget, men det er også bestemt af, hvilke regler der gælder for fordelingen af mandater på partier og personer. Og disse regler er blevet ændret flere gange.

De mest betydningsfulde ændringer har været indførelsen af hemmelig stemmeafgivning i 1901, gennemførelsen af almindelige valgret for både mænd og kvinder i 1915, indførelsen af forholdstalsvalg i 1915-1920, og de senere års gradvise ændringer i brugen af opstillingsformerne, der betyder, at de personlige stemmer får større indflydelse, end de havde tidligere.

I dag anvender de fleste partier „sideordnet opstilling“, hvilket betyder, at vælgernes stemmeafgivning får den maksimale indfly-

delse på, hvilke kandidater som bliver valgt. Kun SF, Enhedslisten og Dansk Folkeparti anvender i nogle amtskredse partiliste. Ved sideordnet opstilling er den eneste begrænsning i vælgernes indflydelse spærreglerne, opstillingskredsenes størrelse og reglerne om fordelingen af mandater på landsdele og amter. Alt i alt kan man sige, at indflydelsen på valget gennem de senere år har bevæget sig fra de lokale partibestyrelser, der havde kontrollen over partilisterne, til de almindelige vælgere. I dag er det i egentlig forstand vælgerne, der er de afgørende ledvogtere.

Man kan så spørge, hvad denne ændring betyder for, hvem der bliver valgt til Folketinget. Nogle af de gammelkendte tendenser vil formodentlig blot fortsætte under det nye system, f.eks. tendensen til at genvælge siddende folketingsmedlemmer. Vælgerne er nemlig tilbøjelige til at stemme på de kandidater, der er mest kendt i offentligheden. Men derudover vil de også, som ved urafstemningerne om nomineringerne, stemme på kandidater, der er kendte fra medierne, og som repræsenterer tidsånden: De unge, kvinderne og – i nogle befolkningsgrupper – indvandrerne.

Man har diskuteret, hvilken betydning selve valget, herunder muligheden for personlig stemmeafgivning, har for kvinderepræsentationen i Folketinget. Bidrager de personlige stemmer til, at der bliver valgt flere kvinder ind i Folketinget, eller færre? Og er dette grunden til, at der er kommet stadigt flere kvinder i Folketinget?

Analyser af ældre valg tyder på, at kvinderne indtil 1970'erne blev nedprioriteret både ved nomineringen og selve valget. De opstillede kvinder fik en del personlige stemmer fra andre opstillingskredse end deres egen, men til gengæld var der også mange stemmer fra deres egen kreds, der gik til mænd fra andre kredse. Alt i alt var det vanskeligt for kvinder at blive valgt (Pedersen, 1966; Johansen & Kristensen, 1979). Ved valgene i 1971 og 1973 svarede kvindernes andel af de valgte folketingsmedlemmer for første gang til deres andel af de opstillede kandidater. Samtidig steg kvinderepræsentationen fra 11 pct. i 1968 til 17 pct. i 1973 (Foverskov, 1979). Endelig viser analyser af valget i 1994, at kvinder ved denne lejlighed udgjorde en større andel af de valgte folketingsmedlemmer end af de opstillede kandidater. Men det er Mogens N. Pedersens konklusion (2001), at den vigtigste grund hertil var, at kvinderne var opstillet i kredse, der havde store chancer for at give valg. Det var altså nomineringen snarere end valget, der sikrede den forholdsvis gode kvinderepræsentation.

Heraf skal man dog ikke drage den konklusion, at de demokratiske valg er uden betydning for kvinderepræsentationen i Folketinget. Når kvinderne klarer sig stadigt bedre i nomineringsprocessen, skyldes det jo næppe partiforeningernes høje moralske principper, men at de regner med, at vælgerne ønsker flere kvinder opstillet på sikre pladser. Blandt de hensyn, der indgår i overvejelserne omkring nomineringerne, er naturligvis forestillingerne om, hvad det er for typer af kandidater, som vælgerne ønsker at stemme på. En mere kættersk overvejelse kunne være, at kvinderne klarer sig bedre ved nomineringerne, fordi konkurrencen er blevet mindre. Hvem der bliver opstillet, og hvem der bliver valgt, vil altid være et samspil mellem udbudet af kandidater og ledvogternes efterspørgsel efter kandidater.

Avancement

For mange, der opstiller til et folketingsvalg, er målet ikke alene at komme i Folketinget, men at blive minister eller i det mindste at være blandt dem, der har de bedste ordførerskaber eller er med i de afgørende forhandlinger. Der er andre, der måske lidt tilfældigt er kommet i Folketinget, og hvis ambitioner ikke rækker længere end hertil. Der sker derfor inden for folketingsgrupperne en opdeling mellem den politisk topelite og de menige folketingsmedlemmer. Toppen på en politisk karriere er under alle omstændigheder at blive minister.

Og mens man kan argumentere for, at det er blevet mindre attraktivt at være folketingsmedlem, er det fortsat attraktivt at være minister. Lønnen er god, pensionsforholdene er gode og serviceringen er i top. Og så er der foruden hårdt arbejde også magt, indflydelse og prestige forbundet med at være minister.

Ledvogterne er på dette niveau statsministeren og partilederne. Statsministerens krav til ministerkandidaternes kvalifikationer er store. De skal helst kombinere nye visioner med politisk erfaring og intellektuelle og administrative kvalifikationer. De skal kunne etablere et samarbejde i Folketinget, de skal kunne styre de ledende embedsmænd i ministeriet, og de skal kunne sælge regeringens politik til befolkningen. Denne kombination af kvalifikationer kan være vanskelig at finde.

Marius Ibsen har i forlængelse af de tidligere omtalte analyser af folketingsmedlemmer undersøgt de danske ministre fra 1849 til

1978 (Ibsen, 1979; 1980). Disse analyser blev af „Udvalget om forholdet mellem ministre og embedsmænd“ ført op til 1998 (Betænkning 1354). Vores viden om ministrene er derfor mere ajour end vores viden om medlemmerne af Folketinget.

Mogens N. Pedersen (1976) har peget på, at den sociale sammensætning af regeringens medlemmer ændrede sig langsommere end sammensætningen af Folketinget og Landstinget. Det var en sensation, da Ole Hansen i 1901 som den første bonde blev medlem af kongens råd, men han forblev også længe den eneste. De socialdemokratisk ledede regeringer i mellemkrigstiden var forholdsvis traditionelt sammensat med mange akademikere.

De store og delvist modstridende krav, der kan stilles til ministrenes kvalifikationer, har betydet, at statsministeren ofte har fundet ministre uden for Folketinget. Den andel, der er blevet hentet udefra, er dog faldet gennem de seneste tyve år (Betænkning 1354). Gennemgående har disse ministre heller ikke haft stor succes. I gennemsnit har de kun siddet halvt så længe som de ministre, der er hentet i Folketinget. Ofte har de haft vanskeligt ved at mestre det egentlige politiske håndværk – samarbejdet i Folketinget. Ibsen (1979) konkluderer da også, at ministerhvervet typisk indgår som et led i et langvarigt engagement i politik, omfattende hen ved 20 år på tinge.

En anden løsning på de dobbelte krav om politiske og faglige kvalifikationer kunne være at udnævne ministre, der i deres civile liv havde været aktive inden for ministeriets fagområde. Det har man da også i et vist omfang gjort. Således var der i mange år kun landmænd som politiske chefer i Landbrugsministeriet, kun lærere i Undervisningsministeriet, kun jurister i Justitsministeriet og kun økonomer i Økonomiministeriet (Ibsen, 1980). Men det fremgår af betænkningen, at tendensen til at vælge ministre blandt fagspecialisterne har været aftagende. I perioden 1978-1998 har kun omkring en fjerdedel af ministrene varetaget poster, som de uddannelsesmæssigt eller erhvervsmæssigt havde specielle forudsætninger for (Betænkning 1354). Tendensen er gået i retningen af, at ministrene opfattes som politiske generalister, der i princippet kan være ministre for et hvilket som helst ministerium.

Den politiske elite

Spørgsmålet er nu, hvilke folketingsmedlemmer det ovenfor beskrevne rekrutteringssystem giver som resultat. Hvordan er Folketingets sammensætning med hensyn til alder, køn, familiebaggrund, uddannelse og erhvervskarriere? Hvor omfattende er politikernes forudgående politiske og organisatoriske erfaringer? Og hvilke netværk knytter dem til de andre elitegrupper i det danske samfund?

Køn og alder

Politik har traditionelt været mændenes gebet. Almindelig valgret for kvinder blev først indført i 1915, og længe var kun en forsvindende del af Rigsdagens medlemmer kvinder. Det har dog efterhånden ændret sig.

Tabel 3.1 viser køns- og aldersfordelingen for tre grupper af politikere: Regeringens medlemmer, toppolitikerne og de menige medlemmer. Toppolitikerne er defineret som gruppeformændene og medlemmerne af Udvalget for Forretningsordenen, Finansudvalget og Det udenrigspolitiske Nævn. Hvis vi starter med 1999, viser tabellen, hvad vi vidste i forvejen, nemlig at 38 pct. af regeringens og Folketingets medlemmer er kvinder. Det er en langt større andel end i nogen anden elitegruppe. Til sammenligning er der kun 14 pct. kvinder i den centraladministrative elite og endnu færre i de fleste andre eliter. Også sammenlignet med andre lande er 37 pct. kvinder i Folketinget en stor andel. Sverige er i dag det eneste land med en større andel, nemlig 43 pct., mens andelen i alle de store lande i Europa er en del lavere.

Det er en udbredt forestilling, at det er venstrefløjspartierne, der er gået i spidsen, hvad angår kvinderepræsentationen (Norris, 1985). Sådan har det da også ofte været i Danmark, men ikke undtagelsesløst. Den foreløbige rekord blev sat af SF i 1979, da 64 pct. af folketingsgruppen var kvinder, men ellers har det ofte været Det radikale Venstre, der har haft den største andel kvinder. I 1999 varierer kvindeandelen meget fra parti til parti (tallene ikke vist) med CD som topscoreren med 63 pct. kvinder fulgt af Det radikale Venstre med 57 pct., mens man i bunden finder Enhedslisten med 20 pct. SF placerer sig lige på gennemsnittet med 39 pct. kvindelige medlemmer. Det er ikke venstrefløjen, der i dag udgør fortroppen.

Tabel 3.1. Den politiske elite og køn, alder

	Antal	Pct. kvinder	Pct. under 50 år	Pct. under 40 år	Gennemsnitlig alder
1999					
Regeringen	20	40	40	25	50
Toppolitikere*	45	29	40	18	51
Menige politikere	120	41	34	18	50
Alle	185	38	36	18	50
1963					
Regeringen	18	6	17	0	55
Toppolitikere*	46	7	20	0	58
Menige politikere	117	10	27	4	55
Alle	181	9	24	3	56
1932					
Regeringen	13	0	8	0	59
Toppolitikere i Folketinget*	30	0	33	17	54
Menige politikere i Folketinget	111	4	37	10	53
Toppolitikere i Landstinget*	24	0	0	0	62
Menige politikere i Landstinget	48	6	8	2	58
Alle	226	3	25	8	55

Note: For uoplyste se bilag 2.
* Toppolitikerne er gruppeformændene og medlemmerne af Folketingets og Landstingets Udvalg for Forretningsordenen, Finansudvalg og Det udenrigspolitiske Nævn.

Hvis man derefter ser på de forskellige niveauer af politikere, er kvindeandelen større blandt de menige medlemmer end blandt toppolitikerne. Til gengæld sidder der i 1999 40 pct. kvinder i regeringen.

Ser vi endelig på kvinderepræsentationen på tværs af de tre undersøgte år, sker der en voldsom udvikling fra 1932 over 1963 til 1999. Alt efter temperament kan man hæfte sig ved, at kvindeandelen blev tredoblet fra 1932 til 1963 og firedoblet fra 1963 til 1999 eller man kan hæfte sig ved, at kvindeandelen voksede med 6 procentpoint i første periode og med 27 procentpoint i anden periode. Så uanset at kvinderne stadigvæk kun udgør 37 pct. af Folketingets medlemmer, har ændringerne været store.

Vi kan herefter se på aldersprofilen. Som omtalt har det i det meste af det 20. århundrede været reglen, at man var forholdsvis gammel, når man første gang kom i Folketinget. Gennemsnits-

alderen har derfor også været forholdsvis høj og den aldersmæssige spredning ringe. Som følge af den aftagende konkurrence, vil vi forvente, at gennemsnitsalderen er faldet og spredningen er øget. Tidsånden favoriserer vel heller ikke de halvgamle. Mange vælgere vil være tiltrukket af unge kandidater.

Tabel 3.1 viser, at virkeligheden svarer til disse forventninger. Gennemsnitsalderen er i 1999 faldet til 50 år, og andelen af unge er tilsvarende øget. Den største foryngelse har regeringen gennemgået. I 1932 var kun en enkelt minister under 50 år, mens det samme gælder for 40 pct. af ministrene i 1999. Også på dette punkt udmærker Folketing og regering sig sammenlignet med de andre eliter.

Også hvad angår alder, er der forskel mellem partigrupperne, især hvis man ser på andelen af „unge", som vi i denne sammenhæng kan definere som folketingsmedlemmer under 40 år. De konservative har den højeste andel unge i sin gruppe, nemlig 33 pct., mens de to venstrefløjspartier tilsammen har den mindste andel, nemlig kun 6 pct. svarende til et enkelt medlem.

Sammenligner man politikerne med hele befolkningen, er der stadigvæk flere mænd og flere midaldrende end i resten af befolkningen, men politikerne ligner i disse henseender befolkningen mere, end de andre eliter gør.

Social baggrund

Når man beskæftiger sig med elitens rekruttering eller elitecirkulationen, interesser man sig ofte for, om elitepositionerne går i arv fra far til søn, således at eliten bliver selvreproducerende. At børn ofte videreføre forældrenes erhverv, er almindeligt kendt, præstebørn bliver selv præster, lærerbørn bliver lærere, og fiskernes børn bliver fiskere osv. (Svalastoga & Wolf, 1961: 140; Hansen, 1990: 78) Det er der ikke noget odiøst i. Men det bliver betænkeligt, hvis f.eks. politikere eller dommere rekrutteres snævert fra familier, der traditionelt har besiddet elitepositioner i det danske samfund. Det kan tyde på, at eliten er lukket og afsondret fra resten af befolkningen. Spørgsmålet er, hvor stor denne selvreproduktion skal være, før det begynder at blive betænkeligt. Bliver det betænkeligt, hvis 5 pct. af fædrene har elitestatus, hvis 10 pct. eller 25 pct. eller skal der 50 pct. til? Det findes der ikke noget objektivt svar på.

Tabel 3.2 viser politikernes fødested og forældrebaggrund. Helt

Tabel 3.2. Den politiske elite og social baggrund. Pct.

	Født i hoved-stads-området	Født på landet	Far eller mor politiker	Familie-medlem politiker*	Far el. mor i *Kraks Blå Bog*	Far aka-demisk uddan-nelse	Far selv-stæn-dig	Far arbej-der*
1999								
Regeringen	45	30	15	25	15	25	32	35
Toppolitikere	31	33	20	27	20	19	36	2
Menige politikere	26	38	6	12	8	17	47	9
Alle	30	36	10	17	11	18	42	11
1963								
Regeringen	22	33	12	17	6	6	44	17
Toppolitikere	24	50	2	4	11	14	42	22
Menige politikere	20	48	3	2	10	6	57	21
Alle	21	47	4	3	10	8	52	21
1932								
Regeringen	15	62	0	8	0	8	69	23
Toppolitikere i Folketinget	13	63	7	7	10	4	47	17
Menige politikere i Folketinget	17	62	3	4	8	7	54	11
Toppolitikere i Landstinget	13	67	4	–	8	4	65	–
Menige politikere i Landstinget	10	73	0	–	2	4	72	–
Alle	14	65	3	–	7	6	59	–

* Beregningen er kun foretaget for folketingsmedlemmer.

overordnet gælder det, at den politiske elite oftere end befolkningen kommer fra overklassen eller den højere middelklasse. Politikernes forældre har oftere end befolkningen i øvrigt haft en akademisk uddannelse og de har oftere tilhørt datidens overklasse. Men det gælder også, at politikerne i så henseende afviger mindre fra befolkningen end de andre elitegrupper. Og selv om man finder et stigende uddannelsesniveau blandt politikernes forældre, er det næppe udtryk for, at den politiske elite er blevet mere eksklusivt rekrutteret, for også befolkningens uddannelsesniveau er øget. Umiddelbart mere påfaldende er det, at en stadigt større del af politikernes forældre selv har tilhørt eliten. Men det skyldes, hvad vi vil vende tilbage til, at en stigende del af folketingsmedlemmerne har haft forældre, der også var politikere.

Det gælder yderligere (tallene ikke vist), at forskellen mellem partigrupperne nogenlunde svarer til det forventede. Der er en forholdsvis stor andel af Venstres repræsentanter, hvis fædre har været landmænd, og en forholdsvis stor andel af Socialdemokratiets, hvis fædre har været arbejdere. Det gjaldt meget udpræget i 1932 og 1963, men det gælder også i 1999. Det mest overraskende er måske, at venstrefløjens repræsentanter i 1999 ofte kommer fra landet og har haft fædre, der var selvstændige. Alt i alt er disse forskelle mellem partierne dog ikke voldsomme.

Det mest bemærkelsesværdige resultat er måske, at det er en så stor andel af politikerne, der har forældre, der også har været politikere – folketingsmedlemmer eller borgmestre. I 1999 kommer 10 pct. af folketingsmedlemmerne fra familier, hvor en af forældrene har været fuldtidspolitiker, og det samme gør ikke mindre end 15 pct. af regeringens medlemmer og 20 pct. af toppolitikerne. Og ser vi ikke blot på forældrene, men også på ægtefæller og søskende, når vi op på, at 17 pct. af alle folketingspolitikere kommer fra familier, hvor der er andre fuldtidspolitikere. Der er således meget klare tegn på, at der sker en betydelig selvreproduktion blandt danske politikere. Der er enkelte familier, der har gjort politik til deres særlige speciale. Der kan være tale om ægtefæller, der har mødt hinanden gennem politik, men i de fleste tilfælde er der tale om familier, hvor det politiske engagement er gået i arv fra forældre til børn.

Sådan har det naturligvis altid været – både før og efter Danmark fik en demokratisk forfatning – men det er påfaldende, at andelen er betydeligt større i 1999 end i 1932 og 1963. Nu er der

næppe noget betænkeligt ved, at 10 pct. af folketingsmedlemmerne har forældre, der også har været politikere, og at 7 pct. har andre familiemedlemmer, der har været det. Men det er tankevækkende, at der er så mange, og at andelen er væsentligt større blandt toppolitikerne og regeringens medlemmer end blandt de menige folketingsmedlemmer.

Formodentligt skal disse resultater ikke tolkes på den måde, at vi ser de første tendenser til, at snævre grupper forsøger at monopolisere magten i deres egne og deres familiers hænder, således som man kender det fra autoritære stater og svage demokratier. Snarere skal det ses som et udtryk for, at andre ressourcestærke grupper ikke føler sig tiltrukket af politikererhvervet. For de fleste er det simpelthen ikke attraktivt, hvis de har andre gode alternativer.

Uddannelse

Hvis man interesserer sig for den sociale skævhed i eliters rekruttering, er det familiebaggrunden, der er det mest interessante. At eliternes medlemmer selv har en høj uddannelse, er ofte et resultat af, at der til stillingen er knyttet formelle eller reelle krav om en bestemt uddannelse. Anderledes er det med den politiske elite. Det er ikke nødvendigt, og næppe heller hensigtsmæssigt, at alle politikere har en akademisk uddannelse.

Det har de da heller ikke. Som tabel 3.3 viser, er uddannelsesniveauet blandt folketingsmedlemmerne højt, 35 pct. har gennemført en akademisk uddannelse mod omkring 5 pct. af hele befolkningen. Men der er en mindre andel akademikere blandt folketingsmedlemmerne end blandt næsten alle andre elitegrupper (jf. kapitel 11). Folketingsmedlemmerne afspejler altså i uddannelsesmæssig henseende befolkningen noget bedre end de andre eliter. Andelen af akademikere i Folketinget er steget siden 1932, men egentlig forbløffende lidt. I 1932 havde 26 pct. af Rigsdagens medlemmer en akademisk uddannelse. Det var i 1963 steget til 27 pct., for så igen i 1999 at være steget til 35 pct. Men i den samme periode er antallet af akademikere i den danske befolkning blevet mangedoblet. Afspejlingsgraden kan beregnes på flere måder, der giver lidt forskellige resultater. Men ser man på forholdet mellem andelen af akademikere i befolkningen og andelen i Folketinget, er afspejlingen blevet øget i løbet af det 20. århundrede.

Tabel 3.3. Den politiske elite og uddannelse. Pct.

	Kun folkeskole	Akademisk uddannelse	Jurister
1999			
Regeringen	5	60	10
Toppolitikere	4	47	7
Menige politikere	2	27	5
Alle	3	35	6
1963			
Regeringen	6	28	6
Toppolitikere	0	46	15
Menige politikere	7	20	8
Alle	5	27	9
1932			
Regeringen	8	46	15
Toppolitikere i Folketinget	7	31	7
Menige politikere i Folketinget	14	26	6
Toppolitikere i Landstinget	29	26	13
Menige politikere i Landstinget	10	19	8
Alle	13	26	8

Der er ingen større forskel på uddannelsesniveauet blandt unge og ældre folketingsmedlemmer. I alle aldersgrupper svinger akademikerandelen omkring 35 pct. Der er imidlertid en del af de alleryngste, der stadigvæk er studerende. Og hvis de alle gennemfører deres uddannelse, og hvis de alle bliver siddende i Folketinget, vil vi se uddannelsesniveauet stige i de generationer, der nu er under 35 år. Men det kan også gå helt anderledes.

Sammenlignet med mange andre lande er uddannelsesniveauet i Folketinget forholdsvis beskedent, hvortil kommer, at der er meget få jurister. I mange lande, også i Europa, har en stor del af parlamentarikerne en juridisk uddannelse (Pedersen, 1972). Hvad angår de ikke særligt mange akademikere og jurister, ligner Danmark de andre nordiske lande (Narud & Valen, 2000), men adskiller sig fra de fleste andre lande i verden. Eksempelvis var der omkring 1970 i gennemsnit 80 pct. akademikere i parlamenterne i Frankrig, Italien, Holland, Storbritanien, Tyskland og USA, og godt og vel en tredjedel af disse var jurister (jf. Aberbach, Putnam & Rockman, 1981: 48ff.). I Storbritannien gjaldt det yderligere, at

40 pct. af medlemmerne havde gennemført deres uddannelse i Oxford eller Cambridge (Guttsman, 1974).

Tabel 3.3 viser imidlertid også, at der er ganske betydelig forskel på uddannelsesniveauet i de forskellige grupper. Af regeringens medlemmer er 60 pct. akademikere, mens det kun gælder 27 pct. af Folketingets menige medlemmer. Uddannelsesniveauet blandt de menige medlemmer er det samme i 1932 og i 1999. Det er regeringens og toppolitikernes uddannelsesniveau, der er steget. En mulig tolkning af denne udvikling er, at der er sket en polarisering i Folketinget mellem den egentlige elite og de menige medlemmer. Der har altid været forskel på de folketingsmedlemmer, der havde indflydelse, og dem, der ikke havde. Men de to grupper ligner hinanden stadigt mindre. De har forskellig uddannelse, og de har også delvist haft forskellig karriere, jf. senere.

Der er i øvrigt forskel på uddannelsesniveauet i de forskellige partigrupper. Sammenlignet med andre partier, har der altid været forholdsvis få akademikere i Socialdemokratiet, og det er der også i dag. Man får en klar fornemmelse af, at forskellen mellem Socialdemokratiet og venstrefløjspartierne blandt andet er et spørgsmål om uddannelse. Tilsvarende adskiller Dansk Folkepartis gruppe sig fra de øvrige borgerlige partiers ved et lavt uddannelsesniveau. Også her er det i høj grad uddannelsen, der sætter skellet.

Uddannelsesniveauet blandt folketingsmedlemmerne er højt. Det mest overraskende er imidlertid, at niveauet ikke er højere, og at det ikke er steget mere.

Karriereveje

Kristian Hvidt (1960) har skildret, hvordan Folketingets sammensætning har været et resultat af tre store sociale bevægelser eller bølger. Den første bølge bestod af det oplyste borgerskab, derefter fulgte bønderne og til sidst arbejderne. I dag ville man nok tilføje en fjerde bølge af offentligt ansatte (jf. Pedersen, 2000).

Hvordan er den erhvervsmæssige sammensætning af Folketinget så i dag ved årtusindskiftet? Det spørgsmål er faktisk slet ikke så let at besvare. Mange folketingspolitikere er længe undervejs til Folketinget. Er det interessante, hvilket job de havde umiddelbart før, de kom i Folketinget, eller er det snarere, hvilke job de har haft undervejs? Vi kan som eksempel tage opgørelsen af, hvor stor en

andel arbejdere, der sidder i Folketinget. Tager man i 1999 den andel af medlemmerne, der angiver, at de umiddelbart før deres indtræden i Folketinget arbejdede som faglærte eller ufaglærte arbejdere, drejer det sig kun om 2 pct. eller 3 personer. Lægger vi hertil dem, der er startet som arbejdere, men som undervejs til Folketinget har været beskæftiget som journalist, partifunktionær eller fagforeningsfunktionær, kommer vi op på 6 pct. Men lægger vi også dem til, der efter en periode som arbejdere, har gennemført en yderligere uddannelse og fungeret som f.eks. lærere, kommer vi op på 11 pct. tidligere arbejdere i Folketinget[1]. Vi får altså femdoblet antallet ved at ændre definitionen. For at komplicere det yderligere, er der folk, der skifter job, mens de sidder i Folketinget. Er det så det nuværende eller det oprindelige job, der tæller?

Vi vil her vise to forskellige opgørelser over folketingsmedlemmernes erhvervskarriere. Tabel 3.4 viser folketingsmedlemmernes fordeling på en række detaljerede stillingskategorier ved deres indtræden i Folketinget. Hensigten er at vise udviklingen i de kategorier, der optræder med særlig stor hyppighed blandt Folketingets medlemmer. Tabel 3.5 viser dernæst, hvilke samfundssektorer folketingsmedlemmerne på et eller andet tidspunkt har været tilknyttet. Denne tabel svarer til de tabeller, vi også vil vise i de følgende kapitler.

Hvis vi starter med tallene i tabel 3.4 vedrørende 1999, kan vi straks konstatere, at Folketingets sammensætning afviger ganske meget fra befolkningens. Det skyldes først og fremmest, at lige ved en fjerdedel af Folketingets medlemmer er klassificeret som tilhørende „de politiske professioner", dvs. de har været journalister, redaktører, højskolelærere, partifunktionærer, organisationsfunktionærer og borgmestre. Det er folk, der også før de blev indvalgt i Folketinget, havde politik som erhverv. Men der er også en overvægt af selvstændige, hvilket dog primært skyldes den lidt ubestemmelige gruppe af „konsulenter". Videre er der en overvægt af offentligt ansatte funktionærer, selv om denne ikke er så stor, som rygtet vil vide. Og hele overvægten kan føres tilbage til, at der i dag er omkring 18 pct. lærere blandt Folketingets medlemmer.

De privat ansatte funktionærer er underrepræsenterede, og fag-

1. Som tidligere arbejdere er ikke medregnet dem, der først har stået i lære og siden er blevet selvstændige.

Tabel 3.4. Folketingsmedlemmer og stilling ved indtræden i Folketinget. Pct.

	1932	1963	1999
De politiske professioner	**28**	**27**	**24**
Journalister, medier	15	8	6
Partifunktionærer, borgmestre	3	6	7
Organisationsansatte	8	10	10
Højskolelærere	1	4	2
Selvstændige	**40**	**33**	**20**
Landmænd	32	21	7
Byselvstændige	4	5	4
Liberale erhverv	3	8	2
Konsulenter	0	0	6
Privat ansatte funktionærer	**3**	**6**	**9**
Ledende administrative	0	4	3
Akademiske stillinger	1	1	2
Andre	1	2	5
Offentligt ansatte funktionærer	**25**	**23**	**38**
Ledende stillinger, herunder professorer	2	4	1
Andre lærere	11	7	18
Andre akademikere	6	5	6
Andre	5	8	23
Arbejdere*	**5**	**8**	**2**
Andre	**1**	**3**	**7**
Studerende eller nybagte kandidater	1	0	6
Husmødre	1	3	1
Antal i gruppen	149	179	179

* Hvis man medregner alle, der uden yderligere uddannelse er gået fra at være arbejder til de politiske professioner, er der følgende andel arbejdere i Folketinget: 1932: 22 pct.; 1963: 15 pct.; 1999: 6 pct.

lærte og ufaglærte arbejdere er stærkt underrepræsenterede. Det sidste skyldes dels en reel underrepræsentation af arbejdere, dels at det altid har været de færreste arbejdere, der gik lige fra virksomhedsgulvet til Folketinget. Både i dag og tidligere har de fleste først været rundt om nogle af de andre politiske professioner.

Flere ting falder i øjnene ved denne opgørelse. Det første er de mange lærere, der udgør omkring 20 pct. af Folketingets medlemmer, hvis man regner dem alle sammen med – folkeskolelærere, gymnasielærere, højskolelærere, universitetslærere og faglærere fra tekniske skoler. Det er flere end i begyndelsen af århundredet,

hvor man ellers fortæller, at Folketinget blev befolket af landsbylærere. Men det er væsentlig mindre, end da lærerandelen toppede i 1990, hvor ikke mindre end 30 pct. var lærere. Lærerne hører antageligt til de grupper, for hvem en plads i Folketinget stadigt virker attraktivt. Læreres løn er ikke voldsom høj, de har kun få muligheder for avancementer, og det er måske ikke så dårligt med en smule forandring efter 15 år ved samme kateder. Og så vil stillingen stå og vente, hvis man senere ryger ud af Folketinget. Der er derfor ikke meget at risikere ved at prøve lykken. Måske er der også en anden forklaring, nemlig at der er et slægtskab mellem lærer- og politikererhvervet. Lærere kan have både en særlig motivation og særlige evner for at blive politikere.

Det andet, der falder i øjnene, er, at der er forholdsvis mange repræsentanter, der har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet. Det gælder den ikke helt lille gruppe, der er kommet i Folketinget allerede som studerende, eller som er kommet det umiddelbart fra eksamensbordet. Det gælder tilsvarende den heller ikke helt lille gruppe, der har titel af konsulenter. Og så er der et par enkelte husmødre. De to første kategorier har man stort set ikke kendt til tidligere.

Det tredje er, at der stort set helt mangler repræsentanter for samfundets svagere grupper. I 1999 er der, alt efter hvordan man beregner det, 2-6 pct. arbejdere, og der er ingen repræsentanter fra de grupper, der er udstødt fra arbejdsmarkedet. Det var helt exceptionelt, da Lilli Gyldenkilde som invalidepensionist i 1977 blev indvalgt i Folketinget. Det er meget få af Folketingets medlemmer, der nogensinde har prøvet at leve af offentlig hjælp.

Det fjerde er fraværet af personer fra samfundets øvrige eliter. Af gengangere fra de andre eliter, var der i 1999 kun Thor Petersen, der var direktør for Jydsk Rengøring, som nu er solgt til ISS. Poul Nyrup Rasmussen har tidligere været direktør for Lønmodtagernes Dyrtidsfond og Carsten Kock for Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Endelig har Uffe Ellemann-Jensen været redaktør for Dagbladet Børsen og Per Stig Møller programchef i Danmarks Radio. Der er overhovedet en meget tynd repræsentation af folk, der kommer fra ledende stillinger i det private erhvervsliv eller det offentlige, og der er kun meget få fra liberale erhverv. Der har måske på intet tidspunkt i 20. århundrede været mange repræsentanter fra samfundets øvre lag, men der er færre i slutningen af 1990'erne, end der eksempelvis var i 1960'erne. Og med de netop

nævnte undtagelser er Folketinget nu støvsuget for nuværende eller tidligere organisationsledere og chefredaktører. Der er faktisk ikke noget særligt elitært over det nuværende Folketing.

Hvis vi ser på udviklingen over tid, er det klareste udviklingstræk, at der er blevet færre landmænd. I 1932 var 32 pct. af folketingsmedlemmerne landmænd, mens der kun er 7 pct. i dag, og det er endda en overrepræsentation. Der er også blevet færre arbejdere eller rettere sagt færre, der engang har været arbejdere, ligesom der er færre journalister eller redaktører. Til gengæld er der blevet flere både privat og offentligt ansatte funktionærer. Men væksten i antallet af offentligt ansatte er nok mindre, end man skulle forvente. Faktisk var de offentligt ansatte mere overrepræsenterede i 1932 end i 1999.

Den stærkeste repræsentation af samfundets spidser finder man overraskende nok i det Folketing, der blev valgt i 1960. Og her undervurderer tabel 3.4 endda andelen, idet der var flere, der avancerede i deres borgerlige erhverv, mens de sad i Folketinget. Det er i 1960, at der er relativt flest, der har eller har haft andre elitepositioner. Det er også i 1960, at der er relativt flest direktører for store virksomheder, flest med ledende stillinger i centraladministrationen, flest advokater, og flest ledende repræsentanter for fagforeninger og landbrugsorganisationer. Dertil kommer så et større antal højskoleforstandere og redaktører. Det Folketing, der blev valgt i 1960, var i egentlig forstand sammensat af rigets bedste mænd og repræsenterende alle væsentlige sociale grupper i det danske samfund.

Tabel 3.5 viser dernæst folketingsmedlemmernes karriere, forstået som de samfundssektorer hvor medlemmerne har været beskæftiget i løbet af deres arbejdsliv. Tabellen er denne gang opdelt på partier. I modsætning til de fleste andre elitegrupper, hvor flertallet har tilbragt hele deres erhvervsaktive liv inden for en enkelt samfundssektor, er det karakteristisk for folketingsmedlemmerne, at næsten alle har været andet end politikere. I 1999 har 40 pct. af medlemmerne været ansat i mindst tre forskellige sektorer. Sammenlignet med andre elitegrupper er der tale om en meget stor erhvervsmobilitet.

Mogens N. Pedersen (1976, 2000) har flere steder understreget, at Folketinget ikke automatisk afspejler samfundets sociale udvikling, men at de politiske partier har været en medierende faktor. Nye sociale grupper har fået plads i Folketinget, hver gang

Tabel 3.5. Folketingsmedlemmer og erhvervskarriere og parti. Pct. ansat i

	Offentlig sektor	Organi-sationer	Er-hvervsliv	Medier	Viden-skab	Kultur	Land-mænd*	Arbej-dere*	Kun i politik
1999									
Venstrefløjen	78	34	39	6	22	0	6	11	6
Socialdemokratiet	64	41	28	5	6	0	0	22	3
Midterpartierne	58	42	32	11	11	5	5	0	0
Venstre	43	11	57	9	0	0	23	2	9
Det konservative Folkeparti	47	27	40	20	7	0	0	0	0
Dansk Folkeparti m.m.	58	0	68	11	0	0	5	0	5
Alle	58	27	42	8	6	1	7	10	5
1963									
SF	46	18	73	9	9	0	0	36	0
Socialdemokratiet	42	25	82	17	0	3	5	38	0
Det radikale Venstre	27	27	73	9	9	0	36	0	0
Venstre	21	13	87	10	0	0	54	3	0
Det konservative Folkeparti	34	13	69	16	0	0	13	0	3
Alle	35	19	79	13	2	1	21	18	1
1932									
Socialdemokratiet	23	29	79	37	3	0	16	63	0
Det radikale Venstre	29	0	86	0	7	0	43	0	0
Venstre	31	14	86	6	3	0	61	8	0
Det konservative Folkeparti	33	4	63	19	4	0	26	0	7
Alle	28	17	77	20	4	0	32	29	2

* Hverken gruppen "Landmænd" eller "Arbejdere" udgør en egen sektor, men er en delmængde af den gruppe, der har været ansat i det private erhvervsliv.

nye partier har skabt en politisk mobilisering af hidtil svagt repræsenterede grupper. Man må derfor også forvente en vis forskel på partigrupperne, hvad angår medlemmernes tidligere sektortilknytning. Sådan forholder det sig også. Der er en overrepræsentation af tidligere offentligt ansatte i venstrefløjspartierne og af tidligere ansatte i det private erhvervsliv i Dansk Folkeparti og Venstre. Endelig er der en overrepræsentation af tidligere organisationsansatte i Socialdemokratiet og midterpartierne.

Tabellen indeholder endelig en særskilt registrering af, hvor stor en andel af folketingsmedlemmerne, der på et eller andet tidspunkt af deres liv har været beskæftiget som landmænd og som faglærte eller ufaglærte arbejdere. Det vil måske overraske nogen, at der stadigvæk er 22 pct. af de socialdemokratiske folketingsmedlemmer, der har været arbejdere. Tilsvarende har 23 pct. af Venstres folketingsgruppe været landmænd. Alt i alt er forskellene mellem partigrupperne dog ikke voldsomt store. Man kan næppe konkludere, at partierne i dag rekrutterer fra hver sin befolkningsgruppe.

Målt på denne måde er forskellene mellem partierne blevet noget mindre med årene. I 1932 var der en overvægt af arbejdere i Socialdemokratiet og en overvægt af landmænd i Venstre. Sådan er det ikke længere, selvom der relativt set er flest landmænd i Venstre og flest arbejdere i Socialdemokratiet. Men samtidig er der andre forskelle, der er blevet større, f.eks. hvad angår at være offentligt eller privat ansat.

Interessant nok viser det sig (tallene ikke vist), at der er forskel mellem de menige medlemmers forudgående karriereforløb og regeringens og toppolitikernes. De menige medlemmer har relativt oftere været ansat i det offentlige, og de har relativt sjældnere været ansat i organisationer eller inden for videnskab.

Folketinget er ikke et spejlbillede af befolkningens erhvervsmæssige sammensætning. Der er for mange lærere og organisationsfolk, og der er for få arbejdere og privat ansatte funktionærer. Men samtidig har Folketinget et forbløffende lidt elitært præg. Der er meget få, der har tilhørt samfundets øvrige eliter, og der er ikke ret mange, der tilhører noget, man kan betegne som en overklasse. Og udviklingen ser ud til at have styrket dette træk. Sammenlignet med tidligere har Folketinget i 1999 færre repræsentanter for både den brede befolkning og den sociale elite.

Politisk erfaring

Ifølge Kjeld Eliassen og Mogens N. Pedersen (1978) har et dominerende træk i de første 120 års udvikling i Folketingets sammensætning været en stigende professionalisering, hvor den professionelle politiker gradvist har afløst amatøren. Hermed skete der også en stigende institutionalisering af rekrutteringsprocessen, forstået på den måde at håbefulde kandidater måtte aftjene deres værnepligt mange forskellige steder i partiets organisationer, før de havde chancen for at blive opstillet på en plads, der kunne give valg. En tredje måde at udtrykke det på er, at folketingsmedlemmerne med tiden er blevet stadigt mere erfarne. Spørgsmålet er, om denne udvikling er fortsat.

Tabel 3.6 indeholder en liste over forskellige former for politiske aktiviteter, som folketingsmedlemmer kan have deltaget i forud for deres valg til Folketinget. Også i 1999 er Folketinget befolket med politikere, der havde erhvervet sig en betydelig politisk erfaring, allerede før de kom i Folketinget. De har ofte siddet i amtsråd og kommunalbestyrelser, de har ofte været aktive i ungdoms- og studenterorganisationer, de har ofte siddet i partiernes centrale organer og endnu oftere i de lokale organisationer, og de har ofte været aktive i fagforeninger, landboforeninger eller erhvervsorganisationer. Der er kun sket en ubetydelig stigning i den meget lille andel, der slet ingen organisationserfaring har. Det drejer sig også i 1999 om mindre end 10 pct. Og så må man regne med, at tabellen snarere undervurderer end overvurderer aktiviteterne, idet oplysningerne er hentet fra tilgængelige opslagsværker, der næppe opregner alle partiaktiviteter.

Det ser imidlertid ud til, at det enkelte medlem har haft færre tillidsposter, end medlemmerne havde tidligere. Stort set alle har været aktive på en eller anden måde, men på færre områder og i kortere tid. De fleste bliver nu indvalgt første gang, de er opstillet. Der vælges også i dag flere meget unge folketingsmedlemmer. I 1963-Folketinget var kun 11 pct. af medlemmerne under 35 år, da de første gang blev valgt til Folketinget, mens det drejede sig om 32 pct. af 1999-Folketinget. Og udviklingen synes at fortsætte (*Aktuelt*, 11. november 2000). For nogle er Folketinget den første rigtige arbejdsplads.

Samtidig viser det sig imidlertid, at der er flere, der i egentlig forstand har haft politik som erhverv, allerede inden de blev valgt. De har været ministre, borgmestre eller ansatte i partierne. Til gengæld

Tabel 3.6. Folketingsmedlemmer og politisk erfaring m.m. før første indtræden i Folketinget. Pct.

	1932	1963	1999
Opstillet flere gange før valg (alle partier)	57	53	47
Opstillet flere gange før valg (kun de gamle partier*)	58	52	39
Medlem af kommunale råd	56	52	44
Deltaget i ungdoms- eller studenterorganisationer	9	38	32
Medlem af ungdomsorganisationernes centrale ledelse	6	27	19
Medlem af partiets centrale eller lokale ledelse	38	59	51
Medlem af partiets centrale ledelse	18	24	26
Medlem af central eller lokal ledelse for fagforeninger, landbo- og arb.giverforeninger	33	26	18
Medlem af central ledelse for fagforeninger, landbo- og arb.giverforeninger	15	12	5
I ledelsen for andre klasseorganisationer	7	6	4
Været minister	0	2	3
Fuldtidsbeskæftiget borgmester eller rådmand	1	1	4
Ansat i partiet	2	5	9
Ansat i fagforeninger, landbo- eller arb.giverforeninger	7	6	7
Ansat på aviser eller højskoler	21	10	6
Ingen forudgående politisk erfaring	7	6	9

* Socialdemokratiet, Det radikale Venstre, Det konservative Folkeparti og Venstre.

er der færre, der på et eller andet tidspunkt har været ansat i partipressen eller på højskolerne. Og i betragtning af, hvordan antallet af medarbejdere i fagforeninger og andre organisationer er vokset, er det påfaldende, at der ingen stigning er sket i antallet af organisationsansatte. Det politiske felt ser ud til at være blevet både mere snævert og mere selvstændigt. Politik er blevet en særlig karrierevej.

Der har også været talt om, at bindingen mellem kommunalpolitik og landspolitik er svækket. Som tabellen viser, er dette rigtigt, men alligevel er det i 1999 lige ved halvdelen af medlemmerne, der på et eller andet tidspunkt har været medlem af en kommunalbestyrelse eller et amtsråd (jf. bilag 2).

Det mest påfaldende er måske, at der fortsat er en meget stor andel af Folketingets medlemmer, der på et eller andet tidspunkt har siddet i bestyrelsen for eller været formand for partiernes ungdomsorganisationer. I betragtning af, hvor få medlemmer ungdomsorganisationerne har i dag, er det overraskende, at de stadigvæk fungerer som fødekæder til Folketinget. Samtidig er det også noget foruroligende, idet de i disse år ser ud til at have en meget

snæver rekrutteringsbasis af studerende fra universiteternes samfundsvidenskabelige uddannelser (*Berlingske Tidende*, 30. juli 2000).

Og alle disse træk er gennemgående mere udprægede inden for de fire gamle partier end inden for de små og nyere.

Alt i alt ser det ud til, at samtidig med at der siden 1963 er sket en vis de-institutionalisering af rekrutteringen, er der foregået en yderligere professionalisering af folketingsmedlemmerne. At være politiker er ved at blive et erhverv som alle andre. Det er interessant, om en plads i Folketinget fortsat vil være slutpunktet på en karriere, eller det bliver noget, man prøver et par år, hvorefter man bevæger sig videre til nye udfordringer.

Netværk

Det er en central påstand i eliteteorierne, at de forskellige elitegrupper er stærkt sammenvævede. Der er ikke tale om en flerhed af eliter, men om en enkelt sammenhængende elite. Dette skulle vise sig ved, at medlemmerne af de forskellige elitegrupper har haft samme opvækst, at de ubesværet hopper frem og tilbage mellem positioner i den ene og den anden elitegruppe, og at der eksisterer et udbygget formelt og uformelt netværk mellem medlemmer af forskellige elitegrupper.

Samtidig er det en udbredt opfattelse, at der i den danske forfatning er et ufravigeligt krav om magtdeling. Domstolene skal være uafhængige af både Folketing, regering og centraladministration, og politikerne skal holde sig til at udstikke de generelle retningslinjer og ikke blande sig i konkrete sager. Det siger sig selv, at disse to forestillinger næppe begge kan være dækkende for, hvordan det danske samfund fungerer.

De uformelle netværk mellem enkeltpersoner, som består i, at man tager telefonen og afhandler sager i det skjulte, inden de bliver forelagt i de formelt besluttende organer, kan vi ikke sige noget om på grundlag af den foreliggende undersøgelse. Og det er nok i det hele taget svært at afdække for udenforstående. Ellers ville det ikke være skjult. Vi kan sige noget om de formelle relationer, der består i, at eksempelvis politikerne deltager i offentlige råd og nævn sammen med andre elitetepræsentanter, at de sidder i bestyrelsen for private virksomheder, og at de sidder i interesseorganisationernes ledende organer. Vi kan også sige noget om omfanget af de ikke-politiske eliters politiske tillidsposter i kommu-

nalbestyrelser eller partier. Mest interessant er det formodentligt, om disse relationer er blevet stærkere eller svagere med tiden. I tabel 3.7 er vist politikernes deltagelse i bestyrelser, råd og nævn.

Det fremgår af tabellen, at folketingsmedlemmerne i 1999 har en del medlemskaber andre steder, men ikke så forfærdeligt mange. Eksempelvis har de betydeligt færre medlemskaber end kommunalpolitikerne (jf. kapitel 11). Det fremgår også, at toppolitikerne har lidt flere medlemskaber end de menige medlemmer, mens regeringens medlemmer til gengæld stort set ingen har.

Der er heller ikke noget, der tyder på, at politikerne har større social omgang med de øvrige elitepersoner. Dels bor de sjældent i velhaverkommunerne i Københavns omegn, dels er de sjældent medlemmer af de meget omtalte VL-grupper, der er en blanding af faglige og sociale „klubber" for virksomhedsledere og andre fremtrædende medlemmer af det danske samfund.

Sammenligner vi de tre år, kan man se, at politikerne med tiden er blevet mindre involveret i andre institutioner i det danske samfund. Der er færre politikere, der er medlemmer af offentlige råd og nævn, der er færre, der sidder i bestyrelsen for offentlige virksomheder, der er færre, der sidder i bestyrelsen for private virksomheder, der er færre, der er medlemmer af ledende organer i materielle og ideelle interesseorganisationer, og der er færre, der er medlemmer af en kommunalbestyrelse. Overhovedet synes normerne for, hvad man som politiker eller regeringsmedlem kan deltage i at have ændret sig. I 1932 var H.P. Hansen eksempelvis på samme tid forsvarsminister, medlem af Folketinget og formand for Købstadsforeningen, datidens KL. Folketingsmedlemmerne sad også som statens repræsentanter i en række tilsynsråd, der kontrollerede f.eks. jernbaner og banker og selvejende institutioner. Den stærkere håndhævelse af normer om en adskillelse af den udøvende og lovgivende myndighed synes at være af nyere dato.

Tabel 3.8 viser dernæst, i hvilket omfang medlemmerne af de andre elitegrupper deltager i politisk arbejde. Hvis vi igen starter med forholdene i 1999, er det meget få personer, der nogensinde har haft politiske tillidsposter. Den eneste virkelige undtagelse herfra er bestyrelsesformændene for de offentlige institutioner, og de er jo netop også i et vist omfang politisk udnævnte, jf. kapitel 4. Derudover er der 12-14 pct. af organisationsrepræsentanterne, der har været politisk aktive, hvilket må siges at være meget lidt for dem, der er i toppen af fagforeninger og erhvervsorganisatio-

Tabel 3.7. Den politiske elite og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskab af

	Offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.	Bestyrelse for offentlige virksomheder	Bestyrelse for private virksomheder	Ledende organ i ideelle organisationer og fonde	Ledende organ i andre interesseorganisationer	Kommunalbestyrelse	VL-gruppe	Bopæl på Frederiksberg, i København Ø og Nordsjælland
1999								
Regeringen	0	0	0	10	0	0	5	35
Toppolitikere	51	2	22	29	13	13	4	24
Menige politikere	44	2	15	15	8	27	0	13
Alle	41	2	15	18	9	21	2	18
1963								
Regeringen	0	0	0	0	17	0	–	28
Toppolitikere	74	9	26	33	54	22	–	28
Menige politikere	59	7	16	22	46	39	–	21
Alle	57	7	17	23	45	31	–	24
1932								
Regeringen	15	0	0	8	39	0	–	62
Toppolitikere i Folketinget	57	13	37	20	47	17	–	23
Menige politikere i Folketinget	59	7	24	18	48	36	–	15
Toppolitikere i Landstinget	83	8	58	21	63	33	–	0
Menige politikere i Landstinget	49	6	34	26	45	40	–	10
Alle	56	8	30	20	48	32	–	16

Tabel 3.8. De andre elitegruppers nuværende og tidligere politiske tillidshverv. Pct.

	Antal positioner	Medlem af Folketinget	Medlem af kommunalbestyrelse	Tillidsposter i den centrale partiorganisation	En eller anden form for politisk tillidspost
1999					
Centraladministration	159	1	1	1	1
Off. institutioner: formænd	71	16	17	16	28
Domstole	27	0	0	0	0
Lønmodtagerorganisationer	47	2	11	0	13
Arbejdsgiver- el. brancheorg.	106	5	8	6	14
Andre organisationer	57	0	4	9	12
Aktieselskaber, formænd	127	2	2	1	6
Andelsselskaber, formænd	28	7	7	0	11
Erhvervslivet, direktører	195	2	2	1	4
Chefredaktører	41	0	0	0	0
Videnskab	129	0	0	0	0
Kunstnere	92	0	0	0	0
1963					
Centraladministration	98	0	0	0	0
Domstole	21	0	5	0	5
Lønmodtagerorganisationer	22	14	9	0	23
Arbejdsgiver- el. brancheorg.	22	18	23	5	27
Aktieselskaber, formænd	106	4	6	2	8
Erhvervslivet, direktører	116	2	4	2	6
Videnskab	102	0	0	1	1
1932					
Centraladministration	65	3	3	2	5
Domstole	16	6	0	0	6
Lønmodtagerorganisationer	13	15	39	15	46
Arbejdsgiver- el. brancheorg.	16	38	38	13	63
Aktieselskaber, formænd	48	2	8	6	17
Erhvervslivet, direktører	53	2	9	2	13
Videnskab	79	3	1	1	8

ner. Først og fremmest er dog kontakten mellem det private erhvervsliv og det politiske liv meget svag. Godt nok har 11 pct. af andelsselskabernes formænd på et eller andet tidspunkt haft politiske tillidsposter, men det samme gælder kun for 6 pct. af aktieselskabernes bestyrelsesformænd og for 4 pct. af direktørerne. Og der er stort set heller ingen af centraladministrationens topfolk, der har været aktive i politik.

Hvis man sammenligner med de to andre undersøgte år, vil man opdage, at der på dette område er sket ganske voldsomme ændringer. I 1932 havde over halvdelen af repræsentanterne for lønmodtager- og erhvervsorganisationerne på et eller andet tidspunkt haft tillidsposter i et politisk parti. Det samme gjaldt for 17 pct. af aktieselskabernes bestyrelsesformænd og 13 pct. af direktørerne. Og det gjaldt for 8 pct. af professorerne, 6 pct. af dommerne og 5 pct. af centraladministrationens topembedsmænd. Politikerne havde langt stærkere relationer til andre elitegrupper i det danske samfund, end de har i dag. Det gjaldt måske ikke, at elitens medlemmer ubesværet bevægede sig fra eliteposition til eliteposition, men der var mange, der bevægede sig fra den ene gruppe til den anden, og det hændte ikke sjældent, at man på samme tid havde fremtrædende positioner i flere forskellige sektorer.

Det betyder ikke, at der i 1932 eksisterede en sammenhængende magtelite på tværs af alle samfundssektorer og alle samfundsgrupper, sådan som det er beskrevet hos Wright Mills (1956). Jørgen Elklit (1984) har tidligere vist, hvordan den politiske og interessemæssige organisering i Danmark i begyndelsen af det 20. århundrede skete omkring tre poler, der blev defineret af landmændene, arbejderne og erhvervslederne. Der eksisterede på denne måde tre adskilte klassebaserede elitegrupper, men hver af disse dækkede i en vis forstand alle sider af samfundslivet. Og det var mere eller mindre de samme personer, der stod i spidsen for partier, interesseorganisationer, virksomheder og dagspresse.

I takt med, at de klassebaserede organisationer er blevet svækket, er politikken blevet selvstændiggjort. Det er de færreste politikere, der før eller samtidig med, at de sidder i Folketinget, har andre centrale positioner i det danske samfund, og det er kun få medlemmer af de andre elitegrupper, der nogensinde har haft politiske tillidsposter. Dertil kommer så, at politikerne i dag sjældnere sidder i råd, nævn eller bestyrelser, hvor de træffer andre indflydelsesrige personer.

Denne udvikling kan beskrives både positivt og negativt. Den positive tolkning er, at politikerne er blevet mere uafhængige, og at de derfor også bedre er i stand til at varetage deres overordnede lovgivende funktion. Den negative tolkning er, at politikerne er blevet mere isolerede fra det øvrige samfund, både fra de andre magthavere og fra den brede befolkning.

Konklusion

Folketingets sammensætning afspejler ikke befolkningens sammensætning. Men Folketinget ligner i sin sammensætning befolkningen langt mere end alle andre elitegrupper – og langt mere, end de fleste andre parlamenter i verden.

Alt i alt er udvikling for Folketingets vedkommende gået i retning af, at der blandt medlemmerne er flere unge og flere kvinder, men samtidig færre bønder, færre arbejdere og færre med høj social status. Og så er der flere repræsentanter fra en lille gruppe af politiske familier. Samtidig ser der ud til at ske en polarisering mellem Folketingets elite og de menige medlemmer, hvor eliten på skift besætter posterne i regeringen og partiledelserne. Og endelig synes politikerne i Folketinget i øget grad at være udskilt fra det øvrige samfund. Politik er blevet et særligt erhverv, der dyrkes af politiske specialister, der har startet deres politiske karriere i en tidlig alder.

Når man skal forklare denne udvikling, må man dels se på udbudet af kandidater, dels på ledvogternes krav til en god politiker. De ændringer, der er sket i Folketingets sammensætning, må ses som et resultat af to forskellige udviklingstræk. For det første er konkurrencen om posterne blevet mindre og udbudet af kandidater har ændret sig. Men samtidig er der sket en udskiftning af ledvogterne. Hvor de tidligere primært bestod af de lokale partiforeningers bestyrelser, er det nu i langt højere grad de menige partimedlemmer og almindelige vælgere. Det sidste har antageligt medvirket til, at både folketingskandidater og -medlemmer på en række punkter ligner vælgerne mere, end de tidligere gjorde.

Disse ændringer i rekrutteringsprocessen kan så videre forklares af to centrale ændringer i de institutionelle rammebetingelser. For det første er det blevet langt mere tidskrævende at være politiker, og det er derfor heller ikke reelt muligt at varetage et andet job ved siden af Folketinget. For det andet er valgreglerne og reglerne for nomineringen af kandidater gradvist blevet ændret, hvorved kontrollen over nomineringerne er flyttet fra partiforeningernes ledelse til medlemmerne og de almindelige vælgere.

De positive træk i denne udvikling er, at befolkningen har fået større indflydelse på valget af politikere, at Folketinget bedre afspejler befolkningens kønsmæssige, aldersmæssige og uddannelsesmæssige sammensætning, og at Folketinget er blevet mere uafhængigt af de andre magtfulde grupper i det danske samfund.

De negative træk ved udviklingen er, at den aftagende konkurrence om posterne formodentligt giver os mindre kvalificerede folketingsmedlemmer, at Folketinget bliver mere afsondret fra det øvrige samfund, og at der synes opstået en ny form for snæverhed, hvor en stor andel af nye politikere rekrutteres enten fra særlige politikerfamilier eller fra partiernes ret små og nogle gange lidt sekteriske ungdomsorganisationer.

KAPITEL 4

Den administrative elite

I vores demokratiske ideologi er forvaltningen et teknisk og neutralt instrument i hænderne på en politisk suveræn. Det er måske derfor, det er ganske almindeligt at flirte med tanken om, at det i virkeligheden forholder sig modsat. At det er embedsmændene, der har den politiske magt. Den populære britiske tv-serie *Yes Minister* tegnede billedet af den på en gang servile og manipulerende embedsmand. Ministeren i toppen, lallende og lykkeligt uvidende om, at han intet bestemmer, mens embedsmanden diskret trækker i trådene.

Danske topembedsmænd har magt over mangt og meget. Deres magt er dog i de færreste tilfælde et resultat af manipulation, fortielser og undladelser, selv om det naturligvis også forekommer. Embedsmændenes magt og indflydelse er snarere et resultat af en række forskellige træk ved deres funktion og ressourcer. Embedsmændene indgår i et tæt samspil med den politiske ledelse, som de rådgiver om stort og småt. Embedsmændene spiller en helt central rolle såvel for forberedelsen af de politiske beslutninger som for deres gennemførelse. Som en konsekvens heraf har embedsmændene adgang til og helt eller delvist kontrol over en række forskellige ressourcer, som værdsættes af politikerne og andre deltagere i den politiske og administrative beslutningsproces. Til embedsmændenes vigtigste ressourcer hører viden om de mange, meget forskellige og ofte komplicerede forhold, som offentlig virksomhed berører, kompetencen til på ministerens vegne at træffe nærmere angivne beslutninger, adgang til den politiske ledelse samt den legitimitet, der er knyttet til centraladministrationen. Embedsværket er ikke uden egne institutionelle interesser. En embedsmand er til enhver tid parat til at argumentere for flere ressourcer på netop sit område og til at forsvare de løsninger og procedurer, som den pågældende forvaltning nu engang har lagt sig fast på.

Embedsmænd træffer mange afgørelser, som har konsekvenser for borgerne, og embedsmændene har en betydelig magt som po-

litikernes rådgivere. Det er derfor væsentligt at vide, hvorledes embedsværket rekrutteres, og hvad der kendetegner de embedsmænd, der opnår en placering i toppen af det administrative apparat.

Det er ikke uden videre givet, at embedsmændenes sociale baggrund har konsekvenser for deres virke som embedsmænd. Eksempelvis finder en norsk undersøgelse ikke belæg for en sammenhæng mellem social baggrund og den adfærd, der udvises af embedsmændene. Socialisering, disciplinering og kontrol udvisker de forskelle i holdninger og adfærd, der kunne stamme fra embedsmændenes sociale oprindelse (Lægreid & Olsen, 1978). Nyere amerikansk forskning peger dog på, at der kan være en effekt af eksempelvis køn og etnicitet på embedsmænds rolleopfattelse og dermed også på deres holdninger og adfærd (Brudney et al., 2000).

Rekrutteringen til den centraladministrative elite

Den offentlige sektor varetager mange forskellige opgaver. Derfor er den administrative elite heller ikke specielt homogen. En stor del af den administrative elite – det gælder eksempelvis departements- og afdelingschefer i ministerierne – rekrutteres fra en bred gruppe af embedsmænd. På andre områder er rekrutteringen snævrere. Inden for politi og forsvar nås de øverste positioner kun, hvis en betydelig del af karrieren er faldet inden for hvert af disse to systemer. I kraft af den stærkt decentraliserede danske offentlige sektor har naturligvis også kommunale embedsmænd positioner, der giver indflydelse på den offentlige sektor, men deres karrierekanaler blandes sjældent med centraladministrationens. Andre eksempler på den offentlige sektors elitepositioner er den blandede gruppe af formænd for vigtige kollegiale forvaltningsorganer – eksempelvis Konkurrencerådet og Landsarbejdsrådet – og for store statslige institutioners og fondes bestyrelser – eksempelvis Nationalbanken og Arbejdsmarkedets Tillægspension. Disse formænd rekrutteres i modsætning til den øvrige administrative ledelse ofte fra erhvervsliv, politik, videnskab og organisationer, fordi der efterspørges andre egenskaber end den traditionelle embedsmands.

Den gruppe, som vi vil referere til som den „centraladministra-

tive elite", er de embedsmænd, som er chefer for departementerne og deres afdelinger, eller som er direktør for en styrelse. Denne gruppe findes i alle ministerier, og den er mere end nogen anden embedsmandsgruppe tæt på forvaltningens politiske chefer.

Hvordan opnår man så en placering i toppen af en styrelse eller et departement? Modellen, som er vist i figur 4.1, består af fire faser, kvalifikation, ansættelse, avancement og opnåelse af elitepositionen.

Kvalifikation

Der er flere veje til en administrativ elitepost, men man undgår kun i få tilfælde vejen omkring en akademisk uddannelse. Der kan forvilde sig en ikke-akademiker ind på en administrativ toppost, men i hele den moderne forvaltnings epoke har en god uddannelse – helst akademisk og helst samfundsvidenskabelig, og i en lang periode kun juridisk – været en næsten nødvendig betingelse for en administrativ karriere. Vi må derfor se nærmere på rekrutteringen til og afgangen fra de samfundsvidenskabelige universitetsuddannelser.

Den nuværende administrative elite er blevet optaget på universitetet i perioden fra midt i 1950'erne til midt i 1970'erne. Dengang var reglerne for optagelse ved universiteterne meget anderledes end i dag. En studentereksamen gav adgang til optagelse på et hvilket som helst samfundsvidenskabeligt studium. Adgangsbegrænsning, som vi kender det i dag, blev først indført i slutningen af 1970'erne.

Blot det at få en studentereksamen var et privilegium for den ældste del af den administrative elite. I 1950 fik under 5 pct. og i 1960 under 7 pct. af en ungdomsårgang en studentereksamen. I 1970 var andelen 14 pct. og ti år senere kunne knap en fjerdedel af en ungdomsårgang sætte en studenter- eller hf-hue på hovedet (*Levevilkår i Danmark*, 1976: 104; *Statistisk tiårsoversigt*, 1988).

Det har nok aldrig rigtigt været *in* blandt unge uddannelsessøgende at skilte med en embedsmandskarriere som drømmejobbet. Selv om nogen kan have haft en hemmelig drøm herom, er det næppe forkert at gætte på, at drivkraften for de studerende ved de samfundsvidenskabelige studier primært har været en blanding af at leve op til forældrenes forventninger om uddannelse og en generel interesse for samfund og politik snarere end øn-

Figur 4.1. Model for rekruttering af den centraladministrative elite

Faser	Institutionelle rammer og regler	Ledvogtere og deres krav	Incitamenter for personen
Kvalifikation	Læreanstalternes optagelsessystem Favorabel uddannelsesstøtte Eksamenssystemet	*Universitetet* Karakterer Studiepræstationer	Få en uddannelse Leve op til forventninger Mulighed for at dyrke interesse Løn og karriere relativt svage begrundelser
Ansættelse	Uddannelseskrav Decentraliseret personalepolitik	*Ministeriet, personalekontoret* God eksamen Gerne andre erfaringer Rip, Rap og Rup-mekanisme	Fast arbejde, karriere Løn af mindre betydning
Avancement	Få formelle krav Antal stillinger	*Ministeriernes ledelse* Resultater Loyalitet Politisk tæft	Løn Anerkendelse/prestige
Eliteposition	Få formelle krav Norm om mindst én tidligere chefstilling	*Regeringen* Solid karriere Ledelseserfaring Anciennitet Resultater Politisk tæft Loyal politisk rådgivning Partitilhør lille betydning	Løn Magt/indflydelse Anerkendelse/prestige Større medieeksponering

sket om en målrettet karriere med en sikker og velbetalt stilling som embedsmand som slutpunktet. Det sidste kunne vel komme, når eksamensbeviset først var i hånden.

Øget social lighed gennem uddannelsessystemet var et af de væsentligste politiske mål for Socialdemokratiet i efterkrigstiden. Derfor indførtes i 1952 uddannelsesstøtte, hvis formål var støtte til velbegavede og mindrebemidlede unges uddannelse. Uddannelsesstøtten er siden blevet udbredt til alle uddannelsessøgende uafhængigt af forældreindkomst, ligesom dens niveau er hævet betragteligt. Sammenlignet med de administrative eliter, der gik på universitet i det 20. århundredes første halvdel, må der derfor i dag være en bredere rekruttering til den nuværende administrati-

ve elite. Til gengæld må vi fortsat regne med en absolut set skæv social rekruttering. På trods af mange års uddannelsespolitik reproducerer de videregående uddannelser stadig eksisterende sociale skævheder (jf. Hellesen & Tuxen, 1986: 200-2; Hansen, 1995: Kap. 6). Det sker allerede i gymnasiet. En langt større andel af de højtuddannedes end af de lavtuddannedes børn får en adgangsgivende eksamen til universiteterne, de højtuddannedes børn får en bedre studentereksamen, og de er langt mere tilbøjelige til at vælge en akademisk uddannelse. På jurastudiet har der endog vist sig en markant sammenhæng mellem forældrenes uddannelse og chancen for at klare sig igennem studiet (Zangenberg & Zeuthen, 1997: 13, 15, 24-5, 47).

Den første selektion på vejen til topstillinger i staten sker i uddannelsessystemet. Allerede her skabes der skævheder i rekrutteringen. Unge med eksamen fra universiteternes samfundsvidenskabelige fakulteter findes hyppigere blandt de velstilledes og de veluddannedes børn.

Ansættelse

Der er få formelle krav til ansættelse som sekretær/fuldmægtig i ministerierne. De facto er kravet en akademisk uddannelse. Den helt dominerende gruppe af jurister, økonomer og politologer – djøf'ere kaldes de efter navnet på deres fagforening, DJØF – kan dog møde konkurrence fra akademikere, som har en anden uddannelse. Risikoen er overskuelig i departementerne, men det hænder, at man kan møde en sociolog, en cand.merc., en cand.mag., en cand.theol. eller lignende. Erik Ib Schmidt (1993: 229) beretter om, hvorledes han som chef for Budgetdepartementet kunne møde modstand, da han ville have ansat en akademiker med en anden uddannelse end de traditionelle samfundsvidenskabelige. Dertil kommer, at der findes områder, hvor opgaverne tilsiger ansættelse af specialister: Læger i Sundhedsstyrelsen, arkitekter og ingeniører i By- og Boligministeriet, gymnasielærere i Undervisningsministeriet osv.

I næsten alle tilfælde sker ansættelse på baggrund af åbne opslag. Først i 1919 blev opslag hovedreglen, men Tim Knudsen (2000b: 95) finder, at danske ansættelser i international sammenligning i „usædvanlig grad" skete efter kvalifikationer og ikke efter „rang, forbindelser og politisk overbevisning".

Personalepolitikken er i kraft af en lang tradition et anliggende for de enkelte ministerier, for så vidt angår stillinger under lønramme 37. Hvor det tidligere var sådan, at man blev ansat i et departement eller i en styrelse – i nogle tilfælde i et bestemt kontor – er hele ministerområdet med tiden blevet til ét ansættelsesområde. Det forhindrer ikke, at der fortsat er variationer i ansættelsesprocedurerne mellem ministerierne. Flere forskellige forhold er med til at bestemme, hvordan personalesammensætningen udvikler sig:

De vordende embedsmænd anser nogle ministerier for „finere" end andre, hvorfor kandidater med høje gennemsnit og honnette ambitioner er tilbøjelige til at søge sådanne steder hen. Andre ministerier bliver omvendt anset for steder, hvor man kan starte af mangel på bedre, hvis man da ellers har chancen for at komme derfra.

Ministerierne kan også have forskellig ansættelsespolitik. Nogle steder arbejder man bevidst med personalepolitik for at påvirke personalets sammensætning med hensyn til køn, uddannelse, erfaring mv., mens ansættelse andre steder er mere afhængig af enkeltpersoners valg. Særligt ansættelsespolitikken i relation til uddannelse og køn er en omtale værd.

I mange år havde jurister en formel fortrinsret til de højere stillinger i centraladministrationen (Waaben, 1948: 106-7). Det betød ikke, at jurister sad på alle stillinger, men der skulle særlige forhold til, for at stillinger kunne besættes af andre. I 1850 var 135 af centraladministrationens samtlige 184 embedsmænd jurister. Af de 49, som ikke var jurister, var de 41 ansat i Finansministeriet, hvor de formentlig har fået deres etatsuddannelse i told- og skattevæsnerne (Stjernqvist, 1948: 149ff). En statsvidenskabelig uddannelse blev oprettet i 1848, men man skal ret mange år frem, førend økonomerne for alvor begyndte at gøre sig gældende i centraladministrationen.

Det vel nok mest markante gennembrud skete i kølvandet på de massive udvidelser af centraladministrationen som var en konsekvens af 1930'ernes og 1940'ernes krise- og krigsreguleringer. Efter krigen og afviklingen af de mange reguleringer lykkedes det også økonomerne at få sig centralt placeret i forbindelse med institutionaliseringen af de tanker om samordning og planlægning, som bredte sig efter krigen. Det betød ikke, at økonomer trængte frem alle steder. I Landbrugsministeriets departement var der således frem til 1973 kun ansat jurister (Knudsen, 2000b: 154).

Med oprettelsen af statskundskabsstudiet i Århus i 1958 og senere andre forvaltningsuddannelser ved de andre universiteter kom nye bureaukrater til som konkurrenter til jurister og økonomer. Også disse grupper trådte ujævnt ind i geledderne af embedsmænd. Man taler i den forbindelse om en *Rip, Rap og Rup-effekt*, hvorefter en uddannelse vil vokse sig særlig stor inden for områder, hvor gruppen af en eller anden grund har opnået en vis størrelse, eller hvor personer med den pågældende uddannelse har en særlig position i forhold til ministeriets ansættelsespolitik.

Centraladministrationen bliver altså med en vis tidsmæssig forsinkelse et spejlbillede – om end ikke fuldstændigt – af den uddannelsesstruktur, som kendetegner de samfundsvidenskabelige generalistuddannelser.

I mange år havde centraladministrationen et absolut mandsmonopol. Frem til 1919 havde kvinder ikke adgang til de stillinger, som var indgangen til en karriere med en elitepost som muligt endemål. Kvinder kunne dog opnå stilling som bestillingsmænd, som var en særlig stillingskategori for ansatte, der ikke var kongeligt udnævnte og derfor ikke embedsmænd. Der blev også i det 19. århundredes anden halvdel åbnet mulighed for, at kvinder kunne opnå stilling inden for særlige områder – eksempelvis blev Mathilde Fibiger ansat som telegrafist i 1863. Men det var først med den nye tjenestemandslov fra 1919, at kvinder fik adgang til ansættelse som embedsmænd i centraladministrationen, ligesom loven indførte ligeløn. Den første kvindelige embedsmand i centraladministrationen var cand.polit. Anne Svejstrup, som blev udnævnt til fuldmægtig i 1920 efter 19 års ansættelse som assistent (Østergaard, 1998: 96).

Udviklingen i kvindernes ansættelse i centraladministrationen måtte nødvendigvis ske ret langsomt, da der kun var få kvinder med en relevant eksamen. Velvilje fra mændenes side har det også skortet på, hvad enten det skyldes almindelig modvilje eller frygten for at miste karrieremuligheder. I hvert fald berettes det, at yngre jurister i 1939 opførte en sørgehøjtidelighed, dagen før den første kvindelige jurist tiltrådte sin stilling i Indenrigsministeriet (Knudsen, 2000b: 121).

Skreddet kom med tiden. I 1945 udgjorde kvinder 7 pct. af de akademiske ansatte i departementer og styrelser. I 1975 var det 19 pct. (Jensen, 1981: 9). I departementerne udgjorde kvinder i 1965 12 pct. af alle akademikere, i 1998 36 pct. For året 1979 har Tor-

ben Jensen (1981: 3-5) beregnet, at kvinder i gennemsnit var repræsenteret med en lidt større andel i departementerne end deres andel af de relevante kandidatkuld. Selv om der ikke foreligger nyere sammenlignelige beregninger, er det næppe forkert at konkludere, at det i dag ikke synes at være i ansættelsesleddet, at kvinder diskrimineres, hvis de diskrimineres, på vejen op til centraladministrationens eliteposter. Diskriminationen skal i givet fald findes i forbindelse med avancement.

Avancement og eliteposition

I Webers (1971: 107ff) idealtypiske bureaukrati sker såvel ansættelse som forfremmelse på baggrund af meritter. Den dygtige embedsmand kommer langt op i hierarkiet, den mindre dygtige eller mindre ambitiøse ikke så langt. Webers model fremhæver meritter i modsætning til et ansættelses- og forfremmelsessystem, hvor familiebånd, venskab, social position og penge kunne være afgørende for ansættelse og avancement i staten.

Avancementsstrukturen i den danske centraladministration er forholdsvis enkel. I bunden af det akademiske hierarki findes fuldmægtige. Næste trin er kontorchefer, over hvem vi i de fleste departementer finder afdelingschefer og i de fleste styrelser vicedirektører. Det øverste administrative niveau i styrelsen er direktøren og i departementet departementschefen. Herudover findes nogle særlige stillingskategorier, specialkonsulenter, konsulenter, kommitterede, som med forskellige begrundelser typisk er knyttet til stillingens indehaver, hvorfor de også forsvinder med dem.

De formelle krav er igen få. Stillinger besættes efter opslag, men disse tjener i en del tilfælde mere formålet at opfylde det formelle krav om opslag end at skabe rammer for åben konkurrence. Konkurrencen er mest åben i bunden af hierarkiet, dvs. ved ansættelse, mens den indimellem er relativt beskeden i forbindelse med besættelse af topstillinger. Det er forekommet – også i nyere tid – at stillinger på eliteniveau officielt er erklæret besat, førend stillingen har været opslået. De forskellige ledvogtere er ikke bundet af indholdsmæssige regler, når de skal vælge, hvem der skal op i det statslige hierarki. Udnævnelser af chefer er særdeles følsomme spørgsmål og derfor genstand for konstante diskussioner og gætterier på Slotsholmens gange. De følges med næsten åndeløs spænding. Alene af den grund er der langtfra frit slag. Hertil kom-

mer, at der ikke er en stærk tradition for at kigge langt væk, når topstillingerne skal besættes. Topstillinger besættes først og fremmest med personer, der har mange års erfaringer fra centraladministrationen.

Ledvogterne bliver stadigt mere eksklusive, jo højere vi kommer op i hierarkiet. Hvor ansættelse af menige akademiske medarbejdere reelt kan finde sted decentralt i den ministerielle organisation, indebærer ansættelser til og med kontorchefer stillingtagen fra ministeriets ledelse, mens elitepositionerne formelt besættes efter behandling i regeringens udnævnelsesudvalg og forelæggelse for den samlede regering på et ministermøde. Formelt er det altså ikke embedsmænd, der udnævner topembedsmænd.

Et klassisk tema er *anciennitetens* betydning for avancement. Har man – firkantet sagt – krav på i hvert fald en vis karriere som belønning for lang og tro tjeneste, eller kan ministeriets ledelse frit vælge, hvem den foretrækker til chefstillingerne? En række beretninger viser, at anciennitet har spillet en ganske betydelig rolle tidligt i det 20. århundrede (Knudsen, 2000b: 95ff), men meget tyder på, at anciennitet i løbet af det 20. århundrede er kommet til at spille en stadig mindre rolle for avancementet.

Meritprincippet må formodes at have gjort sig stærkere og anciennitetsprincippet svagere gældende, jo længere man er oppe i toppen af det administrative hierarki. Mens det vel til nød kan gå med kontorchefer, er det svært at forestille sig departementschefer eller direktører udvalgt efter et anciennitetsprincip. Under alle omstændigheder findes der fra såvel tidligt som sent i det 20. århundrede eksempler på særdeles store karrieremæssige hop. H. Waage blev departementschef i Landbrugsministeriet i 1919 fra en stilling som fuldmægtig, ganske vist efter 23 års ansættelse (Knudsen, 2000b: 99). Så lang anciennitet ville det have været umuligt for Holger Lavesen at opsamle, da han i 1971 i en alder af 36 år fra en fuldmægtigstilling hoppede til stillingen som departementschef for det nyoprettede Ministerium for Forureningsbekæmpelse.

Af væsentlig betydning for rekrutteringen er det også, at der igennem det seneste årti er sket en markant stigning i den del af centraladministrationens chefer, som ansættes på åremål. I Webers bureaukratimodel forudsættes personalet at have livslang ansættelse som embedsmand. På dette punkt har ansættelsesforholdene i den danske centraladministration hidtil været meget tæt på idealet, men i dag ansættes en stigende del af statens chefer i tids-

begrænsede stillinger. I 1997 var 11 pct. af cheferne i lønramme 37 – dvs. kontorcheferne – ansat på åremål, og 5 ud af 31 af de allerøverste chefer i lønramme 40-42 var det (Betænkning 1354: 55-6). En endnu større andel af nybesættelserne af chefstillinger sker på åremål. De pågældende får en ganske pæn lønstigning til gengæld for de mindre sikre ansættelsesforhold. Men så må de også acceptere, at der skal finde en reel bedømmelse af det fremtidige ansættelsesforhold sted, når kontrakten udløber.

Lige så lidt som personalet har holdt af meritter og tilsidesættelse af anciennitet som forfremmelsesgrundlag, lige så lidt har det holdt af, at chefer rekrutteres uden for ministeriet. Besættelse af avancementsstillinger med eksterne ansøgere reducerer de interne karrieremuligheder. Især tidligt i det 20. århundrede kunne anciennitet og meritter overvejende kun opspares inden for ét ministerium – mange gange endog kun inden for en lille del heraf. Da finansminister C.V. Bramsnæs i 1924 ville udnævne en botaniker, K.H. Kofoed, til departementschef, blev han mødt med en deputation af ministeriets embedsmænd, som i en skriftlig protest gjorde rede for, at det er „... en Velfærdssag for Personalet, at Besættelsen af Embedet eller Konstitution i dette finder Sted under størst mulig Hensyntagen til Personalets avancementsmæssige Interesser ...“, og at ministeren derfor burde vælge en chef inden for departementets egne rækker. Bramsnæs udnævnte straks Kofoed (Østergaard, 1998: 109-10), der senere kunne berette, at hans ansættelse blev betragtet som „... en usurpators indmarch i den røde bygnings helligdom ...“ (Knudsen, 2000b: 95).

I løbet af det 20. århundredes anden halvdel ændres denne meget snævre rekruttering til centraladministrationens lederposter i nogen grad. I takt med den stærke vækst i administrationen, som fandt sted i kølvandet på 1930'ernes og 1940'ernes ekstraordinære reguleringer, øgedes andelen af chefer med erfaringer fra andre ministerier end det ene, hvor de var ansat.

Et par institutionelle ændringer har befordret denne udvikling. Det gælder udvidelsen af ansættelsesområdet til hele ministerområdet, og det gælder i en senere periode indførelsen af turnusordninger, hvorefter nyansatte fuldmægtige inden for de første ti år af deres ansættelse skal have mindst tre placeringer inden for ministerområdet. Formålet er at øge personalebevægelsen i centraladministrationen (Finansministeriet, 1981).

Partipolitiske hensyn i forbindelse med rekruttering af embeds-

mænd til chef- og elitepositioner tiltrækker sig traditionelt offentlighedens – ikke mindst oppositionens – opmærksomhed. Går vi tilbage til det 19. århundrede, spillede embedsmændene på den ene side en fremtrædende rolle i den grundlovgivende forsamling, og en meget stor andel af det 19. århundredes rigsdagsmedlemmer og ministre var embedsmænd eller havde været embedsmænd (Stjernqvist, 1948: 173; Knudsen, 2000a: 536-7). På den anden side var embedsmændene også genstand for en del skepsis: Havde de i grunden ikke for megen magt og for mange privilegier? Især bønderne så kritisk på embedsmandsstanden, og der blev i perioden – uden større held – gentagne gange gjort forsøg på at fratage embedsmændene nogle af deres rettigheder og privilegier (Waaben, 1948). Efter systemskiftet i 1901 udviklede der sig imidlertid to næsten adskilte kanaler for rekruttering til henholdsvis en politisk og en administrativ karriere.

Den danske centraladministration adskiller sig fra de fleste vestlige landes ved, at der ikke udpeges embedsmænd, der kommer og går med regeringen/ministeren. I Sverige har den enkelte minister typisk en håndfuld af sådanne politisk ansatte embedsmænd, i Norge lidt færre (Betænkning 1354: 147-178). I mange lande ser man også en hyppig sammenblanding af politiske og bureaukratiske karrierer.

Den politiske ledelsesopgave har ændret sig betydeligt i efterkrigstiden. Centraladministrationen har fået en større og mere kompleks opgaveportefølje, og de parlamentariske vilkår er blevet mere komplicerede efter 1973. Hvor topembedsmændene så sent som i 1960 formentlig opfattede sig selv som indehavere af en klassisk embedsmandsrolle, der indebar faglig rådgivning og vejledning af ministeren, er det i dag accepteret, at topembedsmænd kan og skal spille en aktiv rolle også som politiske rådgivere for ministeren (Betænkning 1354: 115ff).

Gennem de seneste par årtier er der da også sket en udvidelse af ministrenes sekretariater, der i en del tilfælde også varetager forskellige former for politisk rådgivning, forholdet til pressen mv. For ansættelsen af nogle af disse embedsmænd har partitilhørsforhold spillet en rolle. Der er dog i ingen af tilfældene tale om de højeste chefstillinger.

Rekrutteringen af topembedsmænd sker således stadigt inden for lukkede cirkler. Man skal helst have haft en karriere i staten; topstillinger besættes med folk, der overvejende har haft deres

gang på Slotsholmen; og de har overvejende taget trappen opad fra en stilling som fuldmægtig. Til gengæld er karrieremobiliteten inden for og mellem ministerierne steget. Blandt de karriereorienterede embedsmænd er konkurrencen stor. Men når vi nærmer os elitepositionsniveauet, er der reelt et meget begrænset antal relevante deltagere i konkurrencen. I de fleste tilfælde vil alle de relevante ansøgere, som kan komme i betragtning, være kendt af ledvogterne på forhånd, og nogen af dem vil være blevet opfordret til at søge den pågældende stilling. Rekrutteringen er således ret lukket, når det kommer til stykket.

Den centraladministrative elite

I det følgende analyseres den centraladministrative elite på grundlag af vore data. Tabellerne 4.1 – 4.5 indeholder oplysninger om flere forskellige administrative eliter. Den gruppe, der er benævnt *centraladministrationen,* består af departementschefer, afdelingschefer, direktører, amtmænd og nogle ambassadører, jf. også bilag 1. Denne gruppe og de *statslige institutioners formænd og direktører* kommenteres igennem hele afsnittet. Tabellerne indeholder også oplysninger om *centraladministrationens top*, som er departementschefer, udvalgte direktører og nogle ganske få andre topchefer. Gruppen omtales for sig selv i slutningen af afsnittet. Til sidst i kapitlet omtales også den sidste gruppe, som tabellerne indeholder oplysninger om, den *kommunaladministrative elite*.

Køn

Den typiske repræsentant for den centraladministrative elite er en mand. Tidligere undersøgelser har nok vist en markant stigende kvindeandel blandt Slotsholmens chefer, men de har også påvist en markant mandlig dominans i toppen af statsapparatet. Det fremgår da også af tabel 4.1, at kvinder kun udgør 14 pct. af den centraladministrative elite. Det er langt mindre end i politik, men til gengæld en smule højere end i eliten som helhed.

Med en andel på 3 pct. i 1963 er det stort set i den anden halvdel af den betragtede periode, at kvinderne blander sig i kampen om stillingerne helt i toppen. Kvinderne nåede en andel på 30 pct. af de akademiske stillinger i departementerne i slutningen af

Tabel 4.1. Den administrative elite og køn

	Antal	Pct. kvinder
Centraladministrationen		
1999	161	14
1963	107	3
1932	79	0
1999		
Centraladministrationens top	47	6
Centraladministrationen i øvrigt	114	17
Statslige institutioners formænd	71	10
Statslige institutioners direktører	62	10
Den kommunale administration	28	4

1980'erne, men var allerede ti år efter – i 1998 – oppe på en andel af de akademiske stillinger på 38 pct. Chefandelen har vist et betydeligt efterslæb, men er vokset fra 14 til 19 pct. fra 1991 til 1998 (Betænkning 1354: 48ff). Vi skal her erindre om, at chefkategorien er mere omfattende end vores elite, idet den også omfatter kontorcheferne, som vi ikke har med. I en undersøgelse, hvis afgrænsning ligner vores undersøgelse mere, er andelen af kvinder med „topchefstillinger" vokset fra 4 pct. i 1990 til 11 pct. i 1996 og 16 pct. i 1999 (Jensen & Olsen, 2000: 153-155).

Hvordan skal denne udvikling vurderes? Der er to forskellige hovedopfattelser af kvinders muligheder for at avancere til toppositioner. Den ene fokuserer på, at kvinder er udsat for direkte eller indirekte diskrimination, der gør avancement til topstillinger meget vanskeligt (eksempelvis Jensen, 1997a). Kvinder kan blive ansat i centraladministrationen – eller andre steder for den sags skyld – de kan opnå et vist avancement, men barriererne vokser, jo tættere man kommer på toppen. Forhindringerne kan være, at kvinderne skal tilpasse sig særlige mandlige normer og værdier, og at der er netværk, som kvinder ikke er eller kun vanskeligt kan blive en del af, og som er vigtige for at blive en del af det „broderskab", hvorfra eliten rekrutteres. Barrieren kan også være, at der stilles krav om en arbejdsindsats, som mange kvinder vil have sværere ved at honorere end mænd, eller som de ikke ønsker at honorere, eksempelvis på grund af familieforhold. Kvinderne vil derfor vedvarende støde mod *glasloftet*, og deres andel af stillingerne i toppen af det statslige hierarki vil derfor forblive lav.

Den anden opfattelse fokuserer – lidt mere optimistisk – på, at der nok kan være barrierer for, at kvinder når helt til tops, men at disse barrierer er i gang med at blive overvundet. Det sker måske ikke af sig selv, ligesom det ikke nødvendigvis sker fuldstændigt og muligvis først med et betydeligt tidsmæssigt efterslæb. Det er væsentligt at komme over en vis kritisk minimumsgrænse. Det kan tage lang tid, men når kvindeandelen først har nået dette niveau, bliver barriererne mere overkommelige. De kvindelige akademikere holdt deres indtog i de akademiske stillinger på Slotsholmen i midten af det 20. århundrede. Det må herefter nødvendigvis tage en del år, før kvinderne også opnår mange stillinger i toppen af det bureaukratiske apparat. Det kan nævnes, at den første kvindelige departementschef blev udnævnt i 1953. Frem til 2000 har i alt seks kvinder haft titlen.

Den centraladministrative elites kønsmæssige sammensætning giver anledning til en vis optimisme, men det er stadigt overladt til fremtiden at vise, om kvinder kan opnå en andel af de statslige topstillinger, som kommer blot i nærheden af deres andel af alle kvinder i centraladministrationen.

Alder og social baggrund

Den typiske topembedsmand er ikke blot en mand, han er også midaldrende, selv om han er fem år yngre end sin kollega i 1963, jf. tabel 4.2. At den gennemsnitlige alder er faldet i perioden, kan formentligt tilskrives det forhold, at det er blevet mere almindeligt at trække sig tilbage fra topstillinger før pensionsalderen. Årsagerne er vel en blanding af et mere krævende arbejde for de statslige chefer, et ønske om nogle år uden et stærkt arbejdsmæssigt pres og en større tilbøjelighed hos regeringen til i nogle situationer mere eller mindre diskret at forflytte topembedsmænd til andre stillinger.

Formændene for de statslige institutioner er noget ældre end den centraladministrative elite. Jobbet indebærer, at man skal kunne håndtere de ofte ret modstridende krav, der stilles til de statslige institutioner, ligesom formandsposten også tillægges en vis signalværdi. Dertil kommer, at posten sjældent er stærkt arbejdskrævende. Formandsposten tildeles derfor ofte folk, som har en lang og anerkendt erfaring.

Avancement finder overvejende sted på grundlag af faglige

Tabel 4.2. Den administrative elite og alder, social baggrund. Pct.

	Gennem-snitlig alder	Far i *Kraks Blå Bog*	Far aka-demisk uddan-nelse	Far jurist	Far selv-stændig	Far-ansat i offentlig sektor	Af adelig familie	Født i hoved-stads-området
Centraladministrationen								
1999	53	12	33	11	29	33	0	42
1963	58	32	37	16	31	46	3	51
1932	55	30	47	27	29	51	8	41
1999								
Centraladministrationens top	52	15	38	10	24	30	0	52
Centraladministrationen i øvrigt	53	11	30	11	32	–	0	36
Statslige institutioners formænd	59	14	30	7	36	33	0	36
Statslige institutioners direktører	54	16	33	0	32	39	0	43
Den kommunale administration	51	0	11	0	60	16	0	18

Note: For uoplyste se bilag 2.

meritter, men indlæringen af sociale normer, sprog, adfærd mv. har også en gavnlig effekt på karrieren. Den centraladministrative elite er rundet af socialt mere velstillede miljøer end befolkningen som helhed. 12 pct. af elitens fædre er registreret i *Kraks Blå Bog* mod 0,19 pct. af hele befolkningen over 18 år, og 33 pct. har haft en akademisk uddannelse. Der er forskel på mænds og kvinders sociale baggrund (tallene ikke vist): Ingen af den kvindelige elites fædre var registreret i *Kraks Blå Bog*, men det var 14 pct. af mændenes fædre. Tilsvarende var den mandlige elites fædre noget bedre uddannede end kvindernes med en akademikerandel på 34 pct. mod 23 pct. Forestillingen om, at kvinder i højere grad skal opmuntres til at søge elitepositioner end mænd, og at elitekvinder derfor kommer fra økonomisk og socialt mere ressourcestærke hjem, finder således ikke bekræftelse i den danske centraladministration – tværtimod.

Over tid er den administrative elite blevet væsentligt mindre skævt rekrutteret. Helt fra senmiddelalderen havde adelen en privilegeret stilling blandt kongens embedsmænd (Olesen, 2000). Det er først i det 20. århundrede, at adelens betydning for statsmagten forsvinder helt. Endnu i 1932 var 8 pct. af den centraladministrative elite adelig, i 1963 var det 3 pct., mens adelen slet ikke var repræsenteret i den administrative elite i 1999.

Også borgerskabet har traditionelt leveret embedsmænd til staten. Ikke mindre end 30 pct. af den centraladministrative elite i 1932 og 32 pct. i 1963 havde fædre, der var opført i *Kraks Blå Bog*. Og en større andel af fædrene havde en akademisk uddannelse i 1932 og 1963 end i 1999. I 1932 og 1963 var den administrative elite i betydeligt omfang rekrutteret fra det bedre borgerskab, og en pæn del af den administrative elite i 1932 stammede fra familier, hvor faderen var statstjenestemand.

Den administrative elite adskiller sig altså fra befolkningen ved at være socialt mere eksklusivt rekrutteret, men den er samtidig kommet til at ligne befolkningen betydeligt mere i løbet af det 20. århundrede.

Uddannelse

Akademisk uddannede har altid domineret toppen af statsapparatet. Der skelnes på Slotsholmen skarpt mellem akademiske stillinger og HK-stillinger. Det kan lykkes for en HK'er at opnå sagsbe-

handlerstatus, men det er meget sjældent, hvis det nogensinde er sket, at en HK-stilling er basis for yderligere avancement. Derimod kan man avancere inden for etaterne på baggrund af en etatsuddannelse, men sjældent helt til tops og aldrig uden for det pågældende etatsområde. Den centraladministrative elites uddannelse fremgår af tabel 4.3. Knap halvdelen af eliten er jurister (45 pct.), en fjerdedel (27 pct.) økonomer, mens resten har en anden administrativ akademisk uddannelse (17 pct.) eller en anden akademisk uddannelse i øvrigt (7 pct.). Der er en markant forskel på uddannelsen mellem den yngre og den ældre del af eliten (ikke vist i tabellen). Blandt de over 60-årige er 61 pct. jurister, mens kun hver fjerde under 50 år er jurist. Da den ældste del af eliten gennemgående har siddet længere tid i den nuværende position, er der tegn på, at jura er ved at miste fodfæste som den dominerende uddannelse.

Der er også forskel på mænds og kvinders uddannelse, idet kvinderne noget hyppigere er jurister (64 pct. mod 42 pct. af mændene). Sammenholdt med sammenhængen mellem alder og uddannelse kan der her ligge yderligere et problem for at øge kvindeandelen i eliten. De kvindelige chefposter er primært opnået inden for en uddannelsesgruppe, der er lidt på retur i toppen af statsapparatet.

Tabel 4.3. Den administrative elite og uddannelse. Pct.

	Akademisk uddannelse	Jura	Økonomi	Anden akademisk generalistuddannelse	Akademisk uddannelse i øvrigt
Centraladministrationen					
1999	96	45	27	17	7
1963	94	70	16	0	9
1932	94	68	11	0	13
1999					
Centraladministrationens top	96	38	34	17	6
Centraladministrationen i øvrigt	97	47	25	18	7
Statslige institutioners formænd	69	28	19	7	13
Statslige institutioners direktører	86	8	21	19	37
Den kommunale administration	96	21	29	43	4

Direktørerne for de statslige institutioner adskiller sig lidt og bestyrelsesformændene meget fra den centraladministrative elite. Færre af dem har en akademisk uddannelse, og færre af dem er jurister. Det er for direktørernes vedkommende en konsekvens af, at de ofte rekrutteres blandt den profession, som den pågældende institution domineres af, og for formændenes vedkommende en konsekvens af, at de rekrutteres helt andre steder fra, eksempelvis fra politik, erhvervsliv eller organisationer.

Elitens uddannelse har således ændret sig betydeligt. Hvor 65-70 pct. af elitepositionerne i de tidlige undersøgelser var besat af jurister, har først økonomer og siden andre generalister vundet frem. Man kan af økonomandelen se, at det sker langsomt. Økonomernes indtog i centraladministrationen i 1930'erne og 1940'erne havde i begyndelsen af 1960'erne kun givet en ret beskeden vækst i eliteandelen. I perioden efter 1963 har økonomer og andre ikke-jurister sat sig på mere end halvdelen af elitepositionerne.

Karriereveje

Et af de markante træk ved rekrutteringen af danske embedsmænd er, at karrierevejene er adskilte fra politikernes karriereveje. Til gengæld kan det gavne en embedsmandskarriere at have erhvervet sig erfaring inden for områder, hvor arbejdsfunktionerne har træk til fælles med centraladministrationens, dvs. organisationer og i et vist omfang også videnskab og erhvervsliv.

Det typiske for topembedsmændene er imidlertid ikke at have erfaringer fra andre dele af samfundet. Over halvdelen af den centraladministrative elite har kun erfaringer fra staten. De 37 pct., der har haft erfaringer fra andre sektorer, har været ansat i erhvervslivet, på universiteterne og i organisationsverdenen.

Den overvejende del af alle chefstillinger besættes med ansøgere, der kommer fra det ansættende ministerium. For chefstillinger til og med lønramme 38 gjaldt det i perioden 1992-1996 for 70-80 pct. af alle stillingsbesættelser. For topcheferne, dvs. stillinger i lønrammerne 39-42, var den interne rekrutteringsandel lidt lavere – knap 60 pct. Og de fleste af de chefer, der rekrutteres udefra, kommer fra stillinger andre steder i staten. Så mange som 93 pct. af alle chefstillinger besættes med folk, der allerede er ansat i staten, 2 pct. hentes fra amter og kommuner, 4 pct. fra erhvervslivet og 1 pct. andre steder fra (Betænkning 1354: 46-7).

Rekrutteringen strækker sig altså i løbet af det 20. århundrede ud over ministeriernes egne gange, men ikke ud over det statslige apparat. Staten skal ledes af folk, der kommer fra staten, og det gør ikke noget, hvis de kommer fra Slotsholmen.

Embedsmændenes politiske engagementer og erfaringer er af særlig interesse. Det er ovenfor fremhævet som et særligt dansk træk, at der ikke udnævnes politisk udpegede embedsmænd, som det kendes fra de fleste andre vestlige lande. Det er også fremhævet, at der efter systemskiftet i 1901 har udviklet sig næsten helt adskilte kanaler for politiske og administrative karrierer. Der er ikke noget, der tyder på, at den lange tradition for adskilte karriereforløb for politikere og topembedsmænd er blevet brudt, og ej heller synes den at være på vej til at blive det.

Udnævnelsen af den mangeårige SF-politiker, Steen Gade, til direktør for Miljøstyrelsen er formentlig en undtagelse, der blot illustrerer, at sådanne karrierespring *kan* finde sted. Der er ikke noget, der tyder på, at der i dag i højere grad indgår partipolitiske overvejelser i forbindelse med udnævnelse af topembedsmænd end tidligere. Det *gør ikke noget*, hvis en kandidat til en stilling som departementschef er kendt for at dele partibog med ministeren, men der er heller ikke noget, der tyder på, at det spiller nogen særlig rolle. En overraskende udnævnelse af en departementschef i midten af 1990'erne blev i den slotsholmske sladder bedømt til at have et pænt partipolitisk islæt. Vedkommende besatte kun stillingen i kort tid. Fra 1980'erne kan nævnes, at stillingen som direktør for Sundhedsstyrelsen blev besat med en person med et kendt politisk engagement i Venstre. Sagerne kan dog højst som i Steen Gades tilfælde være undtagelserne, der bekræfter reglen.

Det fremgår da også af tabellerne 4.4 og 4.5, at så godt som ingen embedsmænd i centraladministrationen har eller har haft en politisk karrierepost endsige en politisk tillidspost. Der var nogle få embedsmænd, der havde været beskæftiget som politiker i 1932 (3 pct.), eller som havde beklædt en tillidspost i et parti (5 pct.). Det lave niveau i 1932 viser, hvor hurtigt de politiske og administrative karriereveje blev adskilt efter systemskiftet.

De statslige institutionsdirektører adskiller sig noget fra centraladministrationens embedsmænd. Lidt flere har erfaringer fra erhvervsliv og organisationer, og mange flere har erfaringer fra videnskab. Mange af disse institutioner beskæftiger sig da også med opgaver, hvor faglig indsigt er nødvendigt for varetagelsen af

Tabel 4.4. Den administrative elite og erhvervskarriere. Pct. med karriere inden for

	Politik	Offentlig sektor	Organisa-tioner	Erhvervs-liv	Medier	Videnskab	Kultur	Kun i off. sektor
Centraladministrationen								
1999	1	100	8	18	1	16	1	63
1963	0	100	5	18	1	3	1	76
1932	3	100	0	15	1	6	0	76
1999								
Centraladministrationens top	2	100	11	19	2	21	0	55
Centraladministrationen i øvrigt	0	100	7	18	1	14	1	67
Statslige institutioners formænd	24	57	20	54	3	23	6	11
Statslige institutioners direktører	0	100	18	41	5	42	8	16
Den kommunale administration	0	100	29	7	0	27	0	54

chefrollen. Formændene for de offentlige institutioner skiller sig endnu mere ud. Over halvdelen har haft en fuldtidsstilling i erhvervslivet, og en fjerdedel har været fuldtidsbeskæftiget som politiker. Det illustrerer, at der efterspørges helt andre kvalifikationer hos formændene end hos embedsmændene. De skal kunne håndtere krav fra såvel minister som andre væsentlige interessenter, og de skal signalere, at den pågældende virksomhed drives på forretningslignende vilkår.

Vi kan bruge andelen af gruppen, som kun har haft fuldtidsansættelse inden for egen sektor, som et mål for en elitegruppes åbenhed. Målt på denne måde er den centraladministrative elite blevet mere åben. I 1932 og 1963 havde 76 pct. ikke haft stilling andre steder end i den offentlige sektor. I 1999 er det 63 pct. Det er dog sådan, at mange af de fuldtidsstillinger, den centraladministrative elite har haft, ligger forholdsvist tidligt i karrieren. Så der rekrutteres nok folk med bredere erfaringer, men topstillinger besættes stadig fortrinsvis med folk med en ret lang forudgående beskæftigelse i staten.

Netværk

Topembedsmændenes professionelle og semiprofessionelle omgangskreds har ofte beskæftiget og indimellem bekymret offentligheden. Den administrative elite har naturligvis omgang med mange mennesker. Det gælder politikere, andre embedsmænd, organisationer, kommunale parter, virksomhedsledere, eksperter fra universiteterne, internationale samarbejdspartnere og mange andre. Disse kontakter kan være uformelle og svært dokumenterbare, men de er i vidt omfang også institutionaliserede i kraft af medlemskab af kollegiale organer.

Staten har lidt mere end 350 kollegiale forvaltningsorganer, hvortil kommer et efterhånden betydeligt antal bestyrelser for selskaber og virksomheder. Antallet af kollegiale forvaltningsorganer voksede kraftigt fra 1930'ernes midte og frem til omkring 1980, hvorefter der skete en kraftig reduktion – i dag til et niveau på ca. det halve af niveauet for 1980, som var toppunktet for disse kollegiale organer (Christiansen, 1998: 130ff; Christiansen & Sidenius, 2000). Kollegiale forvaltningsorganer er dog fortsat en vigtig del af dansk centralforvaltning.

De kollegiale forvaltningsorganer har flere forskellige funktioner

(Christensen, Christiansen & Ibsen, 1999: 111ff). Der findes til enhver tid en række ikke-permanente udvalg eller kommissioner (eksempelvis Sundhedsministeriets udvalg om lægemiddelpriser). Deres opgave er typisk af lovforberedende, udredende eller koordinerende art. En anden gruppe er permanente råd (eksempelvis Byggeriets Udviklingsråd), der har en rådgivende funktion i forhold til den pågældende minister. En tredje gruppe varetager administrative opgaver ved at tage stilling til klager over forvaltningens afgørelser (eksempelvis Miljøklagenævnet) eller ved at tage stilling til ansøgninger om støtte (eksempelvis statens seks forskningsråd).

Foruden embedsmænd kan råd, nævn og udvalg have medlemmer fra virksomheder, organisationer, kommuner, sektorforskningsinstitutioner, universiteter og domstole. Det er ikke ualmindeligt, at et enkelt udvalg kan have fire-fem forskellige typer af medlemmer. Kernen er under alle omstændigheder, at de kollegiale forvaltningsorganer skaber et forum for kontakter mellem personer fra samfundets forskellige sektorer.

Der er da også en massiv involvering af embedsmændene i disse organer. To tredjedele af embedsmandseliten er medlemmer af et offentligt, kollegialt organ. Denne optælling medtager medlemskaber af alle offentlige råd, nævn, udvalg, bestyrelsesposter i offentlige virksomheder, fonde mv. 59 pct. er medlem af et statsligt råd, nævn, udvalg mv., altså en lidt snævrere afgrænsning, hvor vi kun medtager medlemskab af traditionelle korporative organer. Derimod er vi, som vist i tabel 4.5, nede på et langt lavere niveau for de øvrige medlemskaber. Medlemskaberne er i langt de fleste tilfælde en del af varetagelsen af de arbejdsopgaver, der er knyttet til vedkommendes position, selv om der også er eksempler på rent „private“ poster.

Den centraladministrative elites netværk var – som det kan læses ud af de forskellige medlemskaber – noget anderledes i 1932 og 1963 end i dag. Bortset fra, at eliten kun i begrænset omfang var medlem af ledende organer for videnskabelige institutioner i 1932 – der var heller ikke så mange muligheder – havde embedsmændene tidligere på alle områder flere formaliserede kontakter med det omgivende samfund. Navnligt havde de væsentligt flere medlemskaber af ledende organer i organisationer og flere bestyrelsesposter i private virksomheder i 1932. Sidstnævnte har især været bestyrelsesposter i offentligt regulerede erhverv, i vidt omfang banker og jernbaner.

Tabel 4.5. Den administrative elite og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskab af

	Politisk organ: nuvæ-rende eller tidligere	Offent-ligt råd, nævn, besty-relse mv.	Statsligt råd, nævn, udvalg mv.	Bestyrel-se for offent-lig virk-somhed	Bestyrel-se for privat virk-somhed	Ledende organ i ideel organi-sation	Ledende organ i økono-misk organi-sation	Viden-skabeligt organ	VL-gruppe	Akade-miet for de Tekni-ske Viden-skaber
Centraladministrationen										
1999	1	66	59	9	8	1	9	15	8	2
1963	0	75	54	19	17	22	12	14	–	4
1932	5	85	57	25	28	39	25	22	–	–
1999										
Centraladministrationens top	2	70	60	6	11	2	9	19	21	4
Centraladministrationen i øvrigt	1	64	59	10	6	1	9	13	3	1
Statslige institutioners formænd	28	100	56	37	63	10	20	11	28	11
Statslige institutioners direktører	3	58	42	18	42	5	20	25	36	13
Den kommunale administration	0	39	14	7	11	4	0	18	18	4

En nøjere granskning af medlemskaberne viser, at hvor en fjerdedel af den centraladministrative elite i 1932 havde poster i økonomiske organisationers ledelse – det vil sige i arbejdsmarkedets og erhvervslivets organisationer – gælder det kun 9 pct. i dag. Men praktisk taget ingen er i dag medlem af ideelle organisationers ledelse. Der er således meget langt til de 39 pct. af embedsmændene, der i 1932 havde poster i organisationer, hvis virke rakte ud over deres egen snævre karriere. Tidligere engagerede embedsmænd sig altså i løsningen af samfundets problemer uden for deres eget område. Det gør den administrative elite ikke mere. Det er i øvrigt værd at bemærke, at den centraladministrative elite ikke på noget tidspunkt i de undersøgte perioder har skabt netværk i kraft af partipolitiske tillidsposter.

Igen skiller institutionsdirektørerne sig ud. De er i væsentligt større omfang end den centraladministrative elite medlemmer af offentlige og private virksomheders bestyrelser. Formændene har endnu flere medlemskaber. Uden for den politiske elite er de offentlige institutioners formænd den gruppe, der oftest har haft en fuldtidsstilling inden for politik, ligesom de i betydeligt omfang har haft politiske tillidsposter. Alt i alt er denne gruppe af nuværende og tidligere erhvervsfolk, politikere, organisationsfolk, universitetsansatte mv. en af de grupper, der danner netværk mellem den offentlige sektor og samfundets andre sektorer. Det er folk, der nyder bred tillid, og som er med til at trække i trådene, når små og store problemer skal løses på tværs af samfundets forskellige sektorer.

Når emnet diskuteres, er der stor interesse for topembedsmænds medlemskab af VL-grupperne. At eliten mødes på tværs af sektorer nærer tilsyneladende forestillingen om fora, hvor eliten kan dyrke sine helt egne interesser. Den centraladministrative elite er med 8 pct. med medlemskab af VL-grupper kun i begrænset omfang en del af dette særlige fællesskab. Variationen er imidlertid betydelig, således at andelen af institutionsdirektører og -formænd med VL-gruppe-medlemskab er ganske høj.

Crème de la crème: Centraladministrationens top

Tabellerne 4.1–4.5 indeholder særskilte oplysninger om centraladministrationens top. Gruppen består overvejende af departementschefer, direktører for nogle af de største og politisk vigtigste

styrelser samt af en håndfuld topembedsmænd i øvrigt. Vi er med andre ord oppe i den meget eksklusive ende af det statslige forvaltningsapparat – gruppen består af kun 47 embedsmænd. Gruppen adskiller sig på nogle områder fra den resterende gruppe i eliten.

Topeliten er endnu mere mandsdomineret (94 pct.) end den resterende centraladministrative elite. Der er også en lidt anden uddannelsesmæssig sammensætning i topeliten, idet der er næsten lige så mange økonomer som jurister. Det er altså især økonomerne, der har formået at vinde kampen om de allerhøjeste statslige poster. Derimod har de nyere forvaltningsuddannelser ikke en større andel af topeliten end af eliten som helhed.

Topelitens fædre er gennemsnitligt lidt bedre uddannet end den resterende centraladministrative elites, men ikke markant. Den store forskel, hvad angår social baggrund, er, at topeliten i betydeligt større omfang end den øvrige centraladministrative elite er opvokset i København.

En lidt større andel af topeliten har haft ansættelse inden for andre sektorer end den øvrige elite, men forskellene er også her overskuelige. Hvad angår medlemskaber, er den eneste markante forskel mellem topeliten og den resterende elite, at andelen med medlemskab af en VL-gruppe er væsentligt højere for topeliten, men noget lavere end for formænd og direktører for statens institutioner.

Det hjælper at være mand og økonom, hvis man vil det ekstra nyk fra den almindelige centraladministrative elite til topeliten, men herudover ser forskellen ud til at skulle forklares med individuelle egenskaber snarere end med målbare forskelle i social baggrund eller karrieremønster.

Den kommunale elite

I kraft af den stærke decentralisering af den offentlige sektor i Danmark har de kommunale embedsmænd stor indflydelse på det meste af den offentlige service, som leveres til borgerne. Der er i princippet ingen forskel på den indflydelse, kommunale embedsmænd kan have på de kommunale politiske beslutninger, og den indflydelse, statslige embedsmænd har på de nationale politiske beslutninger. Men der er forskelle på embedsmandens formel-

le indplacering i den kommunale og den statslige verden. Den statslige forvaltning er baseret på magtdeling og ministerstyre, mens de formelle kompetencer er mindre klart afgrænsede på det kommunale niveau. Er en forvaltningschef eksempelvis underordnet borgmesteren, som jo er leder af den kommunale forvaltning, eller er han underordnet det pågældende udvalg, der varetager den umiddelbare forvaltning? Det giver litteraturen ikke et klart svar på (Christensen, Christiansen & Ibsen, 1999: 64f).

Den gruppe af kommunale og amtslige embedsmænd, som indgår i denne analyse, er af forholdsvis beskeden størrelse. Det betyder til gengæld, at der er tale om virkelige toppositioner i det kommunale system. Tallene er vist i tabellerne 4.1-4.5. Af pladshensyn kommenteres mest afvigelser i forhold til den centraladministrative elite.

På nogle punkter ligner den kommunaladministrative elite sin statslige pendant. Den består helt overvejende af mænd, og den er veluddannet. På en række punkter er den imidlertid lidt og på nogle punkter meget afvigende fra statens embedsmandselite. De kommunale topembedsmænd er lidt yngre end de statslige, og færre af dem er kvinder. Den helt store forskel er, at de kommunale embedsmænd tilhører den af bogens elitegrupper, hvis sociale baggrund kommer tættest på befolkningen. Ingen af de kommunale topembedsmænd har en far, der er opført i *Kraks Blå Bog*, og kun 11 pct. af fædrene har en akademisk uddannelse. De er ofte født på landet, og deres fædre var dobbelt så hyppigt selvstændige som den øvrige administrative elite. Også tidligere undersøgelser har vist, at de kommunale og statslige chefer har forskellig social baggrund. Hvor 28 pct. af de kommunale chefer i 1980 havde fædre, der var arbejdere, gjaldt det kun 9 pct. af de statslige chefer i 1977. Kun 30 pct. af de kommunale chefers fædre var funktionærer mod 56 pct. af de statslige chefers (Riiskjær, 1982: 90ff).

De kommunale chefer afviger også uddannelsesmæssigt fra statens topembedsmænd. Hvor det er juristerne og dernæst økonomerne, der sidder i toppen af det statslige hierarki, er det scient. pol.'erne, der med 32 pct. sidder i toppen af de store kommunale forvaltninger. Dernæst kommer økonomerne (29 pct.) og juristerne (21 pct.). Kommunale embedsmænd har som deres statslige kolleger ingen politisk karriere bag sig. Deres medlemskaber ser derimod noget anderledes ud. De har færre medlemskaber af

kollegiale forvaltningsorganer – især i staten, men også i den øvrige offentlige sektor – mens deres øvrige medlemskaber ikke skiller sig voldsomt ud fra statens embedsmænds. Sammenligner man de kommunale embedsmænd med deres politiske chefer, har kommunalpolitikerne langt flere medlemskaber, hvor centraladministrationens chefer – ministrene – næsten ingen har. Det afspejler i vidt omfang nogle strukturelle og historiske forskelle mellem det kommunale og det statslige niveau.

Det er først inden for de seneste 30 år, at de kommunale forvaltninger for alvor har vokset sig store og professionelle. Det har givet nye grupper mulighed for at deltage i kampen om kommunale topposter. Hvor akademikere tidligere var en sjældenhed i kommunerne, har de i dag stort set overtaget de store kommunale forvaltningers toppositioner. Det er endda lykkedes for nogle af de nye uddannelser at placere sig bedre end jurister og økonomer, som traditionelt har siddet tungt på statsapparatet. Det ser også ud til at kommuner og amter har åbnet karrieremuligheder for mennesker, der er rekrutteret fra sociale lag, der ikke tidligere har haft toppositioner i samfundet.

Konklusion

Den danske topembedsmand ændrer sig op gennem det 20. århundrede. Han var i begyndelsen af århundredet jurist, var opvokset i det bedre borgerskab – han var formentligt konservativ – og det var ikke mange år siden, at der også kunne have været en mulighed for at krone karrieren med en ministerpost. I dag ser han noget anderledes ud, selv om han også deler nogle træk med sin ældre kollega. Han ligner resten af befolkningen væsentligt mere, end hans snart 100 år ældre kollega gjorde, men der er stadig en ret skæv social rekruttering til administrationens topposter. Sandsynligheden for, at han er en mand, er ikke længere 100 pct., men det er ikke så langt fra. Han er stadig akademiker, men han er ikke nødvendigvis jurist. Han kan også være økonom eller have en forvaltningsuddannelse. Han er fortsat genstand for mange vurderinger undervejs i karrieren, og kravene er fortsat, at han skal have vist, at han kan sit administrative håndværk. Han har også skullet lære sig nye kompetencer, vigtigst vel nok at kunne yde kompetent politisk rådgivning.

Som sin politiske chef er han blevet mere isoleret i forhold til det øvrige samfund. Han har færre institutionaliserede relationer til verden uden for Slotsholmen. Den danske topembedsmand er blevet puritansk i forhold til erhvervslivet og organisationerne, som vi traditionelt hævder er så vigtig en del af det danske samfund. Han har få bestyrelsesposter, som ikke er en følge af hans job, eller som ikke kan gavne hans karriere. Til gengæld dyrker han mange kontakter til de øvrige embedsmænd på Slotsholmen – inden for såvel som uden for eget ministerium. I modsætning til mange af hans kolleger fra de øvrige vestlige samfund drømmer han ikke om en politisk karriere eller en blandet politisk-administrativ karriere. Derimod varetager han en vigtig rolle som politisk rådgiver uden for rampelyset. Den er blevet en vigtig del af jobbet.

KAPITEL 5

Den dømmende magts elite

Domstolene er en selvstændig statsmagt. De skal afgøre tvister mellem borgerne og idømme straf for lovovertrædelser, og de har mulighed for at afprøve lovligheden af de to øvrige statsmagters beslutninger, det vil sige lovenes overensstemmelse med grundloven og lovligheden af forvaltningens afgørelser (jf. Andersen, 1954: 562ff). Domstolene må derfor være uafhængige af de to statsmagter, som de skal kontrollere. Grundloven bestemmer da også, at dommerne skal være såvel funktionelt som personligt uafhængige. De skal alene rette sig efter lovgivningen, og har en særlig beskyttelse mod forflyttelse og afskedigelse.

Dommeres arbejde består ikke blot i abstrakte fortolkninger af gældende ret. Dommerne tager også stilling til konkrete menneskers skæbne. De er herre over liv og velfærd for mennesker fra alle dele af samfundet, ikke mindst fra samfundets skyggeside. De skal derfor være i stand til at sætte sig ind i livssituationer for mennesker, der kommer fra alle dele af samfundet. Meget tyder på, at det ikke er ligegyldigt for varetagelsen af dommerjobbet, hvilken forudgående karriere dommere har haft (Dalberg-Larsen, 1999: 180ff), og man kan rejse spørgsmålet, om det ikke også har en vis betydning, fra hvilke sociale lag dommere rekrutteres.

Kravene til uafhængighed og til at kunne vurdere mange forskellige menneskers motiver og adfærd aktualiserer spørgsmålet om, hvordan dommerstanden rekrutteres, og i hvilket omfang dommerstandens øverste repræsentanter ligner den øvrige befolkning.

Rekrutteringen til domstolseliten

Det danske domstolssystem består af Højesteret, som er den øverste domstol for hele Danmark, to landsretter – Østre og Vestre – og byretter, der er opdelt på 82 retskredse, og som er af stærkt varierende størrelse med Københavns Byret med mere end 40 dom-

mere og en række retskredse med en enkelt dommer som yderpunkterne. Alt i alt er der lidt mere end 300 dommere. Hertil kommer et tilsvarende antal stillinger som retsassessorer, dommerfuldmægtige og konstituerede dommere, der også udøver dømmende myndighed (Betænkning 1319: 21ff). Domstolene er indbyrdes hierarkisk organiserede i den forstand, at Højesteret kan prøve landsretternes domme, og disse kan prøve byretternes. Hertil kommer Sø- og Handelsretten, som behandler sager, der fordrer særlig erhvervsindsigt, ligesom retten tager sig af konkurssager. Sø- og Handelsrettens domme kan appelleres til Højesteret.

Danmark har i modsætning til en del andre vestlige lande ingen forfatnings- eller forvaltningsdomstol. I den sidste ende er det derfor de almindelige domstole, der prøver lovligheden af myndighedernes beslutning. Inden sagerne når så langt, har de i de fleste tilfælde været prøvet andre steder. I en del tilfælde blot ved, at ministeren har truffet en endelig administrativ afgørelse, som en borger ikke har villet acceptere. I andre tilfælde ved, at et af de mange domstolslignende organer har truffet en afgørelse, som ikke kan ankes videre i det administrative system, og som en borger er gået til domstolene med. De domstolslignende organer er ikke domstole, fordi de ikke har den uafhængighed, som grundloven kræver. De fleste af dem har alligevel en eller flere dommere som medlemmer. Det gælder eksempelvis Flygtningenævnet, Naturklagenævnet, Landsskatteretten og Pressenævnet.

Domstolene består af de fire retter, der er nævnt ovenfor. De positioner – 27 i alt – som indgår i eliten, og hvis rekruttering vi beskæftiger os med i det følgende, er dommere fra disse fire retter: Samtlige dommere fra Højesteret og retspræsidenterne for landsretterne, byretterne og Sø- og Handelsretten. I 1932 og 1963 er afgrænsningen foretaget, så den ligner 1999 mest muligt, jf. bilag 1.

Rekrutteringen af domstolseliten er opdelt i tre faser: Kvalifikation, ansættelse/avancement og eliteposition.

Kvalifikation

I kapitel 4 har vi beskæftiget os med de generelle vilkår for optagelse på universiteternes samfundsvidenskabelige institutter, som er rugekasserne for fremtidens embedsmænd. Vi skal her fremhæve de særlige træk, der karakteriserer den juridiske uddannelse. Man

Figur 5.1. Model for rekrutteringen af domstolseliten

Faser	Institutionelle rammer og regler	Ledvogtere og deres krav	Incitamenter for personen
Kvalifikation	Optagelse på jurastudiet i København eller Århus Eksamenssystemet	*Universitetet* Karakterer Studiepræstationer	Få en uddannelse Leve op til forventninger Mulighed for at dyrke interesse Løn, karriere
Ansættelse og avancement	Uddannelseskrav Karriereveje: 1) dommerfuldmægtig 2) Justitsministeiets departement og 3) andre veje	*Justitsministeriet, Landsretterne* Karakterer Egnethed i øvrigt	Karriere Status Mulighed for at dyrke interesse Løn ikke maksimeret på kort sigt
Elitepostion	Få formelle regler, stærke normer Prøvevotering	*Justitsministeriet, Domstolsstyrelsen, Dommerudnævnelsesrådet og Højesteret* Solid karriere, loyalitet, uplettet Dygtig jurist	Løn Magt/indflydelse Anerkendelse/prestige

kan nemlig kun blive dommer, hvis man er jurist. Den juridiske uddannelse har siden 1736 haft monopol på at levere kandidater til så at sige en hel statsmagt, og uddannelsen kan kun gennemføres på universiteterne i København og Århus. Allerede i kraft af kvalifikationskravene er dommerstanden derfor snævrere og mere ensartet socialiseret end nogen anden af bogens elitegrupper.

I mange henseender adskiller jurastudiet sig ikke fra de øvrige samfundsvidenskabelige uddannelser. Der kan alligevel være forskelle i rekruttering og socialisering, som i den sidste ende har konsekvenser for sammensætningen af domstolseliten.

Nogle af disse forskelle kan skyldes, at jurauddannelsen er indgangen til to professioner: advokater og dommere. En profession er kendetegnet ved en langvarig uddannelse, der fører frem til bestemte erhverv, som kun kan varetages af mennesker med den pågældende uddannelse og ved en intern kontrol af medlemmernes overholdelse af etiske normer (Torgersen, 1972: 10; Dalberg-Larsen, 1999: 97). Det er karakteristisk for professioner, at der sker en mere ensartet socialisering gennem uddannelsen end ved andre uddannelser, ligesom der stort set altid findes særlige professionsorganisationer, der formulerer rettigheder og krav til medlemmerne (Torgersen, 1972: 31ff). I det hele taget er det karakteristisk for professionelle, at det er medlemmerne af professionen selv, der sætter standarderne for, hvordan god professionel adfærd skal bedømmes (Day & Klein, 1987).

Professioner har en tendens til en vis selvrekruttering. Det gælder også juristerne, hvor nogle familier har en tradition for at gøre juraen til sin levevej (Holmboe, 1961: 228; Zahle, 1975: 23; Kragh, 1996: 36; Dalberg-Larsen, 1999: 109). Lignende eksempler kan findes inden for eksempelvis læge- og teologistudierne. Man skal naturligvis ikke overdrive betydningen af denne form for social arv, men den medfører alligevel en vis lukkethed i rekrutteringen.

Alle studieretninger bibringer de studerende identitet, loyalitet, fællesskabsfølelse og særlige til faget hørende måder at tænke og ræsonnere på. Det gælder i særlig grad den juridiske uddannelse. Man skal lære den *juridiske metode*. Det at tænke juridisk adskiller sig fra den måde, andre mennesker vil ræsonnere på i forhold til samme problem (Dalberg-Larsen, 1999: 110ff). Nogle vil have metoden/tankemåden med hjemmefra, andre lærer den hurtigt, andre lærer den langsomt eller knap så godt.

Der er få universitetsstudier, hvor eksamensgennemsnittet af de indviede i så høj grad accepteres som en næsten udtømmende beskrivelse af kandidatens evner og muligheder. Et stykke op i det 20. århundrede bragte *Ugeskrift for Retsvæsen* eksamensresultaterne for alle juridiske kandidater (Kragh, 1996: 64-5). I en senere periode måtte den nysgerrige bevæge sig ind på universitetet for at læse opslagene om de nye kandidaters eksaminer og karakterer. I dag offentliggøres karaktererne ikke.

Ansættelse og avancement

Også den fremtidige arbejdsgiver interesserer sig for karaktergennemsnittet. Inden for alle fag betragtes nogle stillinger som mere attraktive end andre. Folk med de bedste eksaminer har også de bedste chancer for at få de mest efterspurgte stillinger. For juristerne er disse mekanismer særligt udprægede. Kender man gennemsnittet på eksamenen, ved man også, hvilke muligheder kandidaten har og ikke har inden for de almindelige karriereveje.

Der er to hovedveje og et par mindre biveje til en karriere som dommer (jf. Haulrig, 2000). Hovedvejene er 1) ansættelse i Justitsministeriets departement med en efterfølgende karriere ved domstolene og 2) direkte karrierestart ved domstolene i form af ansættelse som dommerfuldmægtig. 33 pct. af dommerne er rekrutteret gennem Justitsministeriet og 62 pct. via dommerfuldmægtig-/retsassessorvejen, inklusive den gruppe, der er vejen omkring et startjob i et af Justitsministeriets direktorater, især Civilretsdirektoratet. Hvis man karaktermæssigt ligger „på vippen", kan man blive tilbudt ansættelse i direktoratet med udsigt til en dommerkarriere, hvis man i øvrigt gør sig heldigt bemærket. Det levner fem procentpoint til de øvrige veje, hvoraf de fire pct. går via politi og anklagemyndighed, og den sidste ene pct. er de dommere, der rekrutteres på baggrund af en universitets- eller advokatkarriere (Betænkning 1319; Haulrig, 2000). Vi skal her beskæftige os med de to førstnævnte adgangsveje.

Justitsministeriet opslår to gange om året stillinger til begge karriereveje. Ledvogterrollen varetages af Justitsministeriet, domstolene og politiet således, at der sker en koordinering af ansættelserne. Eksempelvis gennemføres samtaler med ansøgerne af et fælles udvalg for de tre organisationer. Det hedder i Domstolsudvalgets betænkning, at Justitsministeriet tillægger det vægt, hvor ansøger-

ne gerne vil gøre tjeneste, men at de også „..traditionelt (har) lagt betydelig vægt på ansøgernes teoretiske kundskaber" (Betænkning 1319: 123), hvilket i praksis vil sige ansøgernes karakterer. I 1812 indførtes et formelt krav om 1. karakter for at blive dommer. 100 år senere blødtes kravet op, således at man kunne blive dommer, selv om man havde 2. karakter, hvis man til gengæld havde udvist særlig praktisk duelighed (Kragh, 1996: 64). I dag er der ikke noget formelt karakterkrav, men karakteren spiller stadig en særdeles betydelig, ja næsten afgørende rolle.

Der har i begyndelsen af 1990'erne været i størrelsesordenen 400 ansøgere til ca. 30 stillinger pr. år i Justitsministeriet. Dobbelt så mange kvinder som mænd søgte stillingerne, og ansættelse fandt sted i nogenlunde samme forhold mellem kønnene. Efter ansættelsen gennemgår de unge fuldmægtige et uddannelsesforløb. For dommerfuldmægtigene ser en normal karriere nogenlunde således ud (Betænkning 1319: 124-138; jf. også Haulrig, 2000). Efter den fireårige grunduddannelse som dommerfuldmægtig afgives en egnethedsbedømmelse. Herefter er man ansat som dommerfuldmægtig ved tre-fem byretsembeder, inden man kan blive ansat som byretsassessor. Størstedelen af byretsassessorerne søger en dommerstilling ved en byret efter i alt 15-20 års ansættelse. Undervejs i dette forløb har nogle valgt at forlade domstolskarrieren, men de fleste finder en plads i systemet, som afhænger af de bedømmelser, de har opnået i løbet af perioden.

Sker indgangen til dommerkarrieren via Justitsministeriets departement – og det giver de bedste muligheder for at komme helt op i systemet – er forløbet lidt anderledes (jf. Betænkning 1319: 138-142). De første år gør man tjeneste i mindst to kontorer i departementet. Sideløbende hermed gør man normalt formiddags-tjeneste ca. 10 timer om ugen i funktioner uden for departementet – ofte som ekstern lektor ved Københavns Universitet. Efter nogle år gør man fuldtidstjeneste uden for departementet, typisk som dommerfuldmægtig, men virke som advokat tæller også med i karrieren. Efter ca. seks års ansættelse beskikkes man som medhjælper for en statsadvokat, og efter otte år kan man opnå konstituering som byretsdommer. Undervejs er man blevet skriftligt bedømt et antal gange. Efter 10-12 års ansættelse vil man normalt blive anset for kvalificeret til at søge en stilling som dommer. Med start i Justitsministeriet kan man altså kappe 5-8 år af den periode, det tager at opnå et dommerembede sammenlignet med dommerfuldmægtigene.

Domstolene har i mange år haft betydelig indflydelse på Justitsministeriets besættelse af dommerstillinger. Ansættelsesproceduren afhang af, hvilken stilling der var tale om (jf. Betænkning 1319: 217ff), men hovedtrækkene var indtil 1999, at det var vedkommende landsretspræsident, der afgav indstilling til Justitsministeriet om, hvem der burde udnævnes til dommer i by- og landsretterne. Indstillingen blev i de fleste tilfælde forelagt den samlede landsret, ligesom Højesterets præsident blev hørt. Samtidig hermed blev alle ansøgninger tilsendt Dommerfuldmægtigforeningen og Dommerforeningen.

Den anvendte procedure har gennem mange år været genstand for en betydelig diskussion og kritik. Kritikerne pegede på, at proceduren gav Justitsministeriet for stor indflydelse på udnævnelsen af dommere, og at en meget stor andel af dommerne i Københavns Byret, Østre Landsret og Højesteret havde haft forudgående tjeneste i Justitsministeriet (jf. Betænkning 1319: 151ff). Empiriske undersøgelser har vist, at den forudgående karriere ikke er ligegyldig for dommernes adfærd som dommere (Dalberg-Larsen, 1999: 180ff). I begyndelsen af 1990'erne førte fornyet debat til nedsættelse af Domstolsudvalget, der formulerede grundlaget for den reform af dommerrekrutteringen, som blev gennemført med virkning fra 1999.

Med reformen oprettedes Domstolsstyrelsen, som varetager administrationen af domstolene uafhængigt af konkrete instrukser fra justitsministeren. Ligeledes oprettedes Dommerudnævnelsesrådet, der afgiver indstillinger til Justitsministeriet om besættelser af dommerembeder. Rådet består af seks medlemmer, hvoraf to skal repræsentere „offentligheden" (Lov 402 1998). Fremtiden må vise, om de nye institutionelle rammer giver en anden sammensætning af dommerstanden.

Eliteposition

I betragtning af, hvor eksklusiv rekrutteringen til Højesteret traditionelt har været, er det forbavsende få formelle krav, som stilles til medlemmerne af rigets højeste og fineste domstol. Man skal selvfølgelig være jurist, men herudover kræves det blot, at man har vist sin egnethed ved at prøvevotere i mindst fire sager (Lov 402 1998). De formelle krav er selvfølgelig ikke tilstrækkelige. Man skal være landet på den rigtige side i forbindelse med de mange

vurderinger, der har fundet sted, siden den håbefulde student startede på universitetet. Er man én gang havnet i den forkerte kasse, er chancerne for at ende som højesteretsdommer små.

Formelt har ledvogteren været Justitsministeriet, men Højesteret var indtil 1999 den reelle ledvogter. Det er Højesteret, der har indstillet, hvem der skulle have tilladelse til at prøvevotere. Det er kun sket én gang – i 1907 (jf. Betænkning 1319: 221) – at en kandidat ikke har bestået prøven. Indtil 1999 var det Højesteret selv, der indstillede nye medlemmer af retten. Nu er kompetencen tillagt Dommerudnævnelsesrådet. Rekrutteringen til Højesteret vil derfor i mindre grad end tidligere have karakter af selvsupplering. Tiden vil vise, om den nye procedure ændrer rekrutteringen, så der hyppigere gøres brug af folk med alternative karriereveje end Justitsministeriet og domstolssystemet, dvs. jurister med advokat-, universitets- eller for den sags skyld helt andre karrierer. Dommerudnævnelsesrådet skal også indstille byrets- og landsretspræsidenter, mens det fortsat er Højesteret selv, der indstiller, hvem der skal være Højesterets præsident.

Højesterets medlemmer har altid været eksklusivt rekrutteret (Holmboe, 1961). De mange tilvalg og fravalg i karriereforløbet har sikret en meget nøje selektion af dem, der skulle vogte loven. Der har næppe været mange tilfældigheder undervejs. Det dokumenteres meget godt af Rudi Kraghs undersøgelse af eksamenskarakterne for den Højesteret, der sad i 1940. Ud af de 11 dommere, hvis karakter han har kunnet identificere, havde de ni haft den bedste eller næstbedste eksamen ud af de gennemsnitligt 87 kandidater fra deres kandidatår. De to sidste højesteretsdommere var nr. 5 og nr. 8 fra deres respektive kandidatår (Kragh, 1996: 64-5). Det er desværre ikke muligt at gennemføre sådanne undersøgelser i dag.

Domstolseliten

Alder og køn

Den besynderlige skik med store, grå parykker, som kendetegner nogle af dommerne i fjernsynets mange serier, der udspiller sig i en retssal, kendes ikke i Danmark. Billedligt kunne det dog godt passe. Den danske domstolselite består overvejende af ikke helt unge mænd.

Man ender ikke i domstolseliten efter en juridisk kandidateksamen suppleret med nogle få års erhvervserfaring, som der har været eksempler på inden for forvaltningen. En elitepost inden for domstolene får man først efter mange års tro tjeneste op igennem rækkerne i en af de beskrevne rekrutteringskanaler. Den danske domstolselite er da også med en gennemsnitlig alder på 59 år den ældste af alle de elitegrupper, som bogen beskæftiger sig med, jf. tabel 5.1. Det er sjældent, at højesteretsdommere udnævnes, før de er fyldt 50 år. Blandt højesteretsdommerne i 1999 var kun to udnævnt før det år, hvori de fyldte 50. Indtrykket af den meget regelrette karriere bestyrkes af den korte periode, inden for hvilken man kan udnævnes til højesteretsdommer. For højesteretsdommerne, der sad i 1993, var variationsbredden ved udnævnelse 49-54 år – og næsten halvdelen var 51 år ved udnævnelsen (Betænkning 1319, bilag: 165). Højesteretsdommerne havde i 1999 en lidt større spredning, halvdelen var 51 eller 52 år ved udnævnelsen. Den gennemsnitlige alder har ikke ændret sig siden 1932.

Tabel 5.1. Domstolseliten og køn, alder

	Antal	Pct. kvinder	Gennemsnitlig alder
1999	27	15	59
1963	22	5	59
1932	17	0	60

Note: For uoplyste se bilag 2.

Langt den overvejende del af domstolseliten er mænd, 15 pct. er kvinder. Hvad angår køn, ser vi mønstret fra den administrative elite gentaget. Der rekrutteres et stigende antal kvinder i bunden af systemet, og der kan registreres en stigende andel kvinder opad i hierarkiet – men kvindernes chefandel øges kun langsomt og med et betydeligt tidsmæssigt efterslæb. Det er i øvrigt ikke underligt, at kvindeandelen var nul i 1932. Først i 1919 fik kvinder mulighed for at blive dommere (Dalberg-Larsen, 1999: 108). Den første kvinde udnævntes til højesteretsdommer i 1953 (Holmboe, 1961).

Social baggrund

En række træk ved rekrutteringssystemet styrker tendensen til en høj social eksklusivitet. Der er elementer af social arv knyttet til kvalifikation og avancement. Hele avancementssystemet i retsvæsenet er meget elitært, ledvogterne er mere centraliserede end for andre elitegrupper, og de institutionelle regler og normer er mere veldefinerede i relation til avancement og eliteposition end i forbindelse med rekruttering af nogen anden af bogens eliter. I ingen anden elitegruppe har man været så tæt på, at rekrutteringen sker ved selvsupplering som i domstolseliten. Et så eksklusivt rekrutteringssystem vil tendere mod at favorisere ikke blot de dygtigste jurister, men også dem, der i særlig grad har evnet at tilpasse sig de regler og normer, som vogtes af ledvogterne. Det vil tendere mod at favorisere dem, der tidligt har blikket rettet opad, og dem, der hurtigt tillærer sig de normer, den adfærd og det sprog, som befordrer karrieren.

Det billede, som tegnes i tabel 5.2., er da også en meget eksklusivt rekrutteret elite. Den eneste af de andre elitegrupper, som kommer op på niveau med domstolseliten, er advokatstandens elite. At netop disse to grupper er så eksklusive, bestyrker iagttagelsen af, at der er særlige træk forbundet med rekrutteringen til de to professioner, hvortil der kræves juridisk embedseksamen.

Tabel 5.2. Domstolseliten og social baggrund. Pct.

	Far i *Kraks Blå Bog*	Far akademisk uddannelse	Far jurist	Far selvstændig	Far ansat i offentlig sektor	Født i hovedstadsområdet
1999	22	54	29	21	35	55
1963	41	58	32	24	60	50
1932	47	59	41	18	65	50

Domstolseliten har en høj andel fædre – 22 pct. – der selv var optaget i *Kraks Blå Bog*, og over halvdelen af fædrene har en akademisk uddannelse. Over tid er eksklusiviteten dog blevet betydeligt mindre. I 1932 havde 47 pct. af domstolseliten fædre, der selv var i *Kraks Blå Bog*. Fem af de 12 højesteretsdommeres fædre havde haft høje statslige positioner – nationalbankdirektør, rigsarkivar, generaldirektør, overformynder og højesteretsassessor. En havde

den stillingsmæssigt ubestemmelige titel etatsråd, tre havde haft offentlige stillinger som byfoged, stationsforstander og kommunelærer, mens de tre resterende havde været henholdsvis landskabsmaler, snedkermester og klasselotterikollektør. Eksklusiviteten er blevet væsentligt mindre siden da, men den var fortsat meget høj i 1963 og er også høj i dag, når der sammenlignes med de andre eliter. Billedet af den socialt skævt rekrutterede domstolselite støttes af, at i ingen anden elitegruppe er så mange født i hovedstaden.

Vore data kan ikke direkte understøtte en hypotese om, at den sociale skævhed øges fra kandidatuddannelsen og frem til elitepositionen. Men meget tyder på, at det er tilfældet. Jørgen Dalberg-Larsen (1999: 109) finder således, at i 1965 var 37 pct. af fædrene til alle jurister akademikere, mens vore tal viser, at 58 pct. af 1963-elitens fædre var akademikere. Tilsvarende havde 16 pct. af alle jurister en far, der var jurist, mens det samme var tilfældet for 32 pct. af eliten. Der sker således en ret høj selvreproduktion til domstolseliten.

Repræsentanterne for politi og anklagemyndighed er ikke en del af domstolseliten, men som beskrevet ovenfor har de en fælles indgang til justitsvæsenet, fordi opslag og vurdering af ansøgere finder sted i samarbejde mellem domstolene, politiet og Justitsministeriet. Eliten inden for politi og anklagemyndighed har nogle træk til fælles med domstolseliten. Også repræsentanterne for denne del af justitsvæsenet har en relativt eksklusiv social baggrund, om end den ikke er så eksklusiv som domstolselitens. 18 pct. af fædrene har været registreret i *Kraks Blå Bog*, og andelen af fædre med akademisk uddannelse er 32 pct. mod domstolselitens 54 pct.

Karriereveje

Som beskrevet ovenfor lægger ledvogterne vægt på, at den del af dommeruddannelsen, der foregår i perioden efter kandidatuddannelsen, indebærer mange forskellige erfaringer inden for den juridiske profession i almindelighed og retsvæsenet i særdeleshed. Alligevel er dommerkarrieren målrettet i den forstand, at karrieren lægges i relativt faste rammer. Til kernen i diskussionen om rekrutteringen til domstolene hører en kritik af de snævre karriereveje.

Tabel 5.3. bekræfter, at den nuværende domstolselite er den

karrieremæssigt snævrest rekrutterede af alle de elitegrupper, der indgår i bogen. Der er generelt set ikke mange veje til domstolseliten, og derfor har dommerne langt overvejende haft erfaring fra ansættelser i den offentlige sektor. Ingen i den nuværende domstolselite har haft ansættelse i sektorerne politik, organisationer eller kultur, mens 15 pct. har haft en karrierepost inden for erhvervslivet – helt overvejende som advokat eller advokatfuldmægtig – og 19 pct. har haft en ansættelse inden for videnskab. Man kan indvende, at de anvendte kategorier er så grove, at de undervurderer omfanget af domstolselitens tidligere karrierepositioner. Andre opgørelser indikerer imidlertid også, at arbejdserfaring for domstolseliten stort set er erhvervet inden for retsvæsenet. I domstolsudvalgets betænkning (1319, bilag: 171ff) er opgjort samtlige danske dommeres tidligere hovedstillinger i mere end fem år. Et helt ubetydeligt antal dommere har haft sådanne stillinger uden for Justitsministeriet eller retsvæsenet.

Tabel 5.3. Domstolseliten og erhvervskarriere. Pct. med karriere inden for

	Politik	Offentlig sektor	Organisationer	Erhvervsliv	Medier	Videnskab	Kultur	Kun i offentlig sektor
1999	0	100	0	15	0	19	0	70
1963	0	100	0	5	0	9	0	86
1932	6	100	0	24	0	6	0	71

Billedet har ikke ændret sig synderligt i den betragtede 70-årige periode. Det eneste bemærkelsesværdige er, at et fuldtidserhverv som politiker i 1932 ikke forhindrede rekruttering til domstolseliten.

Netværk

Domstolseliten er ikke uden kontakt med den øvrige del af samfundets administrative og erhvervsmæssige institutioner. Det bemærkes især af tabel 5.4, at næsten alle dommerne er medlemmer af kollegiale forvaltningsorganer, dvs. offentlige råd, nævn, udvalg, kommissioner mv. I mange tilfælde er der lovkrav om, at en eller flere af pladserne i et kollegialt forvaltningsorgan skal besættes af en dommer. Det gælder eksempelvis Flygtningenævnet og

Naturklagenævnet. Domstolsudvalget opgjorde for 1996 i en ikke-fuldstændig opgørelse, at der var 64 råd, nævn mv. med dommere som medlemmer (Betænkning 1319: 345). Nogle få dommere har bestyrelsesposter i organisationer. Det var væsentligt flere i 1932 og 1963, hvor næsten halvdelen af domstolseliten havde bestyrelsesposter i organisationer. Der var oftest tale om faglige juridiske organisationer, men også om sociale, humanitære og kulturelle organisationer. Den beskedne indsats i organisationer i dag, som i øvrigt deles med næsten alle andre elitegrupper, er koncentreret om det juridisk-faglige. Ingen af domstolselitens personer er medlem af en VL-gruppe. Tidligere højesteretspræsident Niels Pontoppidan var medlem indtil 1996, hvor han trak sig ud efter offentlig kritik. To andre dommere var medlemmer af en VL-gruppe i 1997, hvorfra vore oplysninger om medlemskab stammer, men der var i ingen tilfælde tale om embeder, der berettigede til medlemskab af domstolseliten.

Tabel 5.4. Domstolseliten og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskab af

	Politisk organ: nuværende el. tidligere	Offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.	Bestyrelse for privat virksomhed	Ledende organ i organisationer	Videnskabeligt organ	VL-gruppe
1999	0	93	4	11	15	0
1963	5	91	0	48	29	–
1932	6	75	6	44	31	–

Sammenligner vi domstolseliten med de øvrige elitegrupper, er den danske domstolselite i dag kendetegnet ved et forholdsvist begrænset antal medlemskaber, tillidsposter mv. Formaliserede relationer til det øvrige samfund er få, hvilket ikke var tilfældet i samme omfang i 1932 og 1963.

Der har været en del debat om især højesteretsdommernes indtægter ved bierhverv. En del af disse indtægter er honorarer for medlemskab, typisk formandskabet, for kollegiale forvaltningsorganer, men indtægterne herfra spiller trods alt ikke hovedrollen for de betydelige biindkomster på mere end kr. 550.000 årligt for højesteretsdommerne (Personalestyrelsen, 2000). De store biindtægter oppebæres hyppigt som syns- og skønsmand i forbindelse

med private tvister, hvor honoraret opgøres som en andel af den sum, som striden drejer sig om. De store biindtægter er medvirkende til at placere domstolselitens indtægter som de næsthøjeste i en sammenligning af elitegruppernes indtægter, jf. kapitel 11.

Konklusion

Et væsentligt træk ved domstolene i et retssamfund er, at de er tillagt en så stærk funktionel, institutionel og personlig uafhængighed, at de reelt kan beskytte borgeren mod ulovlige indgreb fra statsmagtens side. Denne uafhængighed er sikret gennem de regler og normer, der knytter sig til domstolenes institutionelle opbygning. Det var blandt andet af hensyn til uafhængigheden, at man i 1999 gennemførte en markant ændring af de regler, hvorefter dommere udnævnes. Man mente, at sammenspistheden med nogle af statsapparatets øvrige eliter var blevet for stor. Domstolenes reelle uafhængighed kunne være i fare, når rekrutteringssystemet var så tæt vævet sammen med rekrutteringen til Justitsministeriet, politiet og anklagemyndigheden. Som fremhævet ovenfor, vil man først om nogle år kunne vide, hvilke konsekvenser, om nogen, den gennemførte reform vil få.

Domstolseliten er den elitegruppe, der ligner befolkningen mindst. Ganske vist er domstolseliten blevet mindre eksklusiv gennem det 20. århundrede, men det er stadig væk i høj grad mennesker fra samfundets øverste lag, der ender i toppen af retsvæsenet. Den stærke eksklusivitet, som gælder social baggrund, karriereveje og netværk, er især forårsaget af et meget elitært og institutionelt snævert rekrutteringssystem. Og det er et rekrutteringssystem, der har bevaret stærkt eksklusive træk over meget lange perioder (Zahle, 1975; Kragh, 1996). Den gennemførte reform af rekrutteringen af dommerne har også skullet sikre, at dommere har en bred erfaring. Det betyder muligvis, at der vil komme flere højesteretsdommere, der har en baggrund på universiteterne, i advokatverdenen, i organisationsverdenen, i den offentlige forvaltning mv., men det betyder ikke, at dommerne uden videre kommer til at ligne befolkningen.

KAPITEL 6

Organisationseliten

Interesseorganisationerne spiller to væsentlige roller i det danske samfund. I den ene rolle gør organisationerne det muligt for borgerne at samles om at løfte opgaver, som de ville have svært ved at løse på egen hånd. Andelsbevægelsen og arbejderbevægelsen var i slutningen af det 19. århundrede centrale aktører i udformningen af det samfund, som vi kender i dag. I dag danner idræts- og andre frivillige organisationer rammen om mange borgeres fritidsaktiviteter. En række opgaver på samfundets bund, som den offentlige sektor ikke kan eller vil tage sig af, varetages af sociale og kirkelige organisationer. Og selv om det i dag kan være svært at forestille sig, er kreditforeningerne startet som medlemsorganisationer. Traditionelt bryster vi os da også af et stærkt civilt samfund, som er i stand til at løse væsentlige fælles opgaver (Torpe, 1998; Gundelach & Torpe, 1999; Christiansen, Nørgaard & Sidenius, 2001).

I den anden rolle er organisationerne bindeled mellem samfundets mange interesser og politiske og administrative beslutningstagere. Organisationerne samler og prioriterer medlemmernes krav, og de indgår som parter i forhandlinger med embedsmænd og politikere. Denne rolle er institutionaliseret i form af stærke normer om inddragelse af organisationerne i politiske og administrative beslutninger. Interesseorganisationerne har som sådan ikke nogen officiel plads i forestillingen om folkestyret. Ikke desto mindre er organisationerne vigtige aktører i den politiske og administrative beslutningsproces. For beslutningstagerne kan organisationerne være en betydningsfuld partner, men de kan også gøre det politiske og administrative liv meget besværligt (Christiansen, 1998).

Rekrutteringen til organisationseliten – formænd

Der er lidt mere end 2.000 landsdækkende interesseorganisationer i Danmark, afhængigt af hvordan man afgrænser en organisation. I eliteundersøgelsen 1999 indgår en broget skare på 159 organisatio-

ner, som overvejende er udvalgt på grundlag af medlemstallet, jf. bilag 1. De udvalgte organisationer kan vi hensigtsmæssigt dele op i tre grupper. Fagbevægelsens og de øvrige lønmodtageres organisationer er én gruppe. En anden gruppe er erhvervslivets organisationer, som består af arbejdsgiver- og brancheorganisationer. Disse to første grupper af organisationer benævnes traditionelt *økonomiske* organisationer, fordi deres formål primært er at varetage medlemmernes materielle interesser. Den tredje hovedgruppe af organisationer har vi af mangel på bedre kaldt *andre* organisationer. Det er en heterogen gruppe. Mange af organisationerne i gruppen har ideelle formål, eksempelvis humanitære organisationer og religiøse organisationer mv., mens andre er organisationer med et fagligt og uddannelsesmæssigt sigte, eksempelvis oplysningsforbund.

Organisationseliten er afgrænset, så den består af organisationsformænd samt direktører for de største organisationers sekretariater. Da kanalerne for rekruttering til de to positioner er meget forskellige, har vi opdelt gennemgangen af rekrutteringsfaserne i to afsnit. Formænd skal vælges og skal derfor igennem en nominerings- og valgfase på samme måde som politikerne. Direktørerne rekrutteres på en måde, der har meget til fælles med embedsmændene. Størst vægt er i kapitlet lagt på formandsgruppen.

Kvalifikation

Rekrutteringskanalerne til formandsposten i en organisation er stærkt varierende. Variationen er et resultat af forskelle i traditioner, normer og regler.

Der er få formelle krav til en formandspost. For de fleste organisationer inden for fagbevægelsen og erhvervslivet er aktiv udøvelse af faget eller erhvervet et absolut krav. Man kan ikke gøre sig håb om at ende som formand for SID uden at være eller have været arbejdsmand, som formand for Apotekerforeningen uden at være apoteker eller formand for Landboforeningerne uden at være landmand. Enhver arbejdsmand, apoteker eller landmand har mulighed for at engagere sig i fagligt arbejde, men alle kan naturligvis ikke gøre karriere i organisationssystemet.

For at komme i gang skal man demonstrere aktiv faglig politisk interesse for sit fag eller erhverv, eksempelvis ved at påtage sig opgaver for organisationen, ved at møde op til og være aktiv på medlemsmøder, tage ordet på generalforsamlingen osv. Det kræver oftest, at

Figur 6.1. Model for rekruttering af organisationselitens formænd

Faser	Institutionelle rammer og regler	Ledvogtere og deres krav	Incitamenter for personen
Kvalifikation	Få formelle rammer Ofte opfordring		Organisatorisk, fagpolitisk interesse Mulighed for at komme frem Tilfredsstillelse af ambitioner
Nominering og valg til bestyrelse	Formaliseret. Stor forskel på formelle regler og uformelle normer Organisationsstruktur, direkte/indirekte nominering	*Kongres, generalforsamling, kompetent forsamling* Ofte en vis karriere i organisationen Nyde tillid Tid Evne til at kommunikere, talegaver	Anerkendelse og prestige Magt og indflydelse Løn og fast arbejde af relativt underordnet betydning
Eliteposition	Formaliseret. Stor forskel på formelle regler og uformelle normer Kampvalg, fredsvalg Direkte, indirekte valg	*Kongres, generalforsamling, kompetent forsamling, styrelse* Sjældent kompetitivt valg *Ved valg* Performance Opbakning Politisk program Koalitioner	Anerkendelse og prestige Magt, indflydelse og autoritet Løn

man er udstyret med et minimum af selvtillid foruden så gode sociale evner, at man er i stand til at sikre sig andres tillid og opbakning.

Muligheden for en karriere gennem tillidsposter kan tiltrække flere forskellige typer af personer. Det kan være så enkelt, at en karriere tiltrækker folk med et overskud ud over det daglige arbejde, som de gerne vil bruge på at fremme fællesskabets interesser, fordi det samtidigt giver dem mulighed for at realisere evner, der rækker ud over faget. Ligesom nogen kan være eksponeret for en politisk karriere, er der også mennesker, der hjemmefra opmuntres til at varetage frivillige job i idrætsorganisationer, spejderbevægelsen og lign. Det kan også være „pampertyperne", som sætter pris på den offentlige opmærksomhed, der knytter sig til valget, muligheden for forfremmelser – en gammel myte siger, at posten som tillidsmand for djøf'erne i et ministerium kan være et godt skub på karrierevognen – og som i øvrigt sætter pris på de forskellige goder, der knytter sig til tillidshverv i form af middage, rejser mv.

Nominering og valg til bestyrelse

Nominerings- og valgfasen er i modsætning til kvalifikationsfasen stærkt formaliseret. Reglerne for valg til organisatoriske poster hører til kernen i alle organisationers vedtægter. Variationen mellem organisationerne er naturligvis enorm, hvorfor vi kun kan beskrive nogle træk, som genfindes i de fleste organisationer.

Mange organisationer har lokale afdelinger, som ofte, men ikke altid, spiller en rolle for valget af ledelse på landsniveau. De lokale afdelinger kan vælge repræsentanter til en kongres, et repræsentantskab eller lignende, der så igen vælger formand, bestyrelse, styrelse eller forretningsudvalg. I nogle tilfælde er der også et regionalt niveau.

Der er altså i de fleste af de større organisationer, som indgår i eliteundersøgelsen, langt fra bund til top. Ledelsen har naturligvis et klart demokratisk mandat i kraft af formelt frie valg, men der sker også en selektion på vej op i systemet, som kan være svær at sted- og aktørfæste. Ofte vil vigtige beslutninger blive truffet på grundlag af personlige forbindelser og netværk inden for organisationen. Hvor der i valg til kommunale råd og Folketinget altid er flere kandidater, end der er personer, der skal vælges, er graden af åben konkurrence om posterne langt mindre i organisationsverdenen. Det nu nedlagte Industriråd oplevede i perioden 1923-

1990, hvor rådets medlemmer blev valgt på den årlige generalforsamling, aldrig kampvalg om posterne (Branth, 1988: 62). Noget tilsvarende er kendt fra mange andre organisationer. Valget til ledende organer afklares typisk i korridorerne. For organisationen har det den fordel, at man ikke får udstillet uenigheder om den politiske og organisatoriske linie, og for organisationens magthavere den fordel, at det er sværere at skabe basis for en stærk opposition. Det kan derfor være berettiget at bekymre sig om medlemsdemokratiets tilstand i de danske organisationer, selv om valg af tillidsmænd kun er ét aspekt heraf (Torpe, 1998).

Der er sjældent store problemer forbundet med at betræde de første trin på organisationshierarkiets stige. Der er snarere mangel på kandidater end overflod til valgene til lokale bestyrelser, amtsbestyrelser o.l. I mange tilfælde kan „hvem som helst" derfor stille op til et bestyrelsesvalg og have gode chancer for at blive valgt. Det er, når man kommer op i toppen af organisationen, at kravene skærpes, herunder også kravet om at afsætte tid til organisationsarbejdet.

I nogle organisationer er en væsentlig andel af de valgte tillige ansatte. I en undersøgelse fra begyndelsen af 1980'erne var så mange som 44 pct. af de ansatte i LO-organisationerne valgte, mens det kun var tilfældet for 22 pct. i funktionær- og tjenestemandsorganisationerne, 24 pct. i de ikke-økonomiske organisationer og 8 pct. i erhvervsorganisationerne. Det er typisk organisationer med små sekretariater, der har en høj andel valgte ansatte. Jo større sekretariater, jo mere professionaliserede er de, hvad angår de ansattes uddannelse (Buksti, 1984: 34ff.). Muligvis kan den høje andel valgte ansatte i fagbevægelsens organisationer være med til at forklare, hvorfor fagforeningerne så ofte beskyldes for pampervælde. Når man kommer højt op i fagbevægelsen, ophører man med aktiv udførelse af sit fag, mens man i erhvervslivets organisationer i næsten alle tilfælde bevarer sin erhvervsfunktion. Tilskyndelsen til at klæbe til taburetten er betydeligt større, hvis alternativet er at miste sit job og ikke blot at miste en tillidspost, der i øvrigt varetages ved siden af et fuldtidsjob.

Eliteposition

Hvervet som formand for en af de store organisationer er prestigefyldt, og det er i mange tilfælde ganske godt aflønnet – selv om det indimellem faktisk også kan være dårligt lønnet. Det er typisk en

post, som i et samfund præget af en konsensusorienteret kultur giver mulighed for at sætte sit præg på tingene. Formanden har blandt andet sin styrke i det demokratiske mandat, selv om det nogle gange kan være svært at identificere karakteren af dette mandat. For valg til elitepositionen er de institutionelle rammer faste og veldefinerede, men også her er der stor forskel på de formelle muligheder for åben konkurrence og virkeligheden i danske organisationer. Der er flere led imellem de enkelte medlemmer og formandsvalget, og det er undtagelsen mere end reglen, at der er flere formandskandidater at vælge imellem. En endnu sjældnere undtagelse er det, at den siddende formand væltes, som det skete, da Dansk Sygeplejeråd i maj 2000 valgte Connie Kruckow i et kampvalg mod den siddende formand, Jette Søe. I erhvervslivets organisationer forekommer kampvalg også sjældent, men til gengæld er der forholdsvis hyppige formandsskift, fordi formanden som regel også passer sin virksomhed samtidig med formandsjobbet. Fagbevægelsen har hverken kampvalg eller hyppige formandsskift; tværtimod er der en tendens til, at fagbevægelsens valgte ledere bliver siddende til pensionsalderen.

I organisationer uden for fagbevægelsen og erhvervslivet er det svært at sige noget generelt, men tager man den store gruppe af sociale, humanitære og sygdomsbekæmpende organisationer, er kampvalg om formandsposten også sjældne. Her er formanden ofte en person med fuldtidsjob inden for et passende erhverv, og gerne kendt i offentligheden. Ofte er også direktøren eller generalsekretæren en fremtrædende personlighed. Og ofte er der tale om folk, som hentes udefra, og ikke folk, som har arbejdet sig hele vejen op gennem organisationen.

Rekrutteringen til organisationseliten – direktører

De store og betydningsfulde organisationer må naturligvis have et sekretariat, der er i stand til at varetage opgaverne på en tilstrækkeligt professionel vis. De store organisationers sekretariater er vokset betydeligt i løbet af det 20. århundrede. Det er en konsekvens af flere forskellige forhold. Med en stigende offentlig opgaveportefølje og med den stærke integration af organisationerne i den politiske og administrative beslutningsproces har organisationernes kollektive interessevaretagelse over for myndighederne krævet større og mere professionaliserede sekretariater. Enkelte orga-

nisationer varetager endda regulerings- eller serviceopgaver på det offentliges vegne. Også serviceopgaverne til medlemmerne er vokset meget. Endelig er det muligt, at organisationerne også bruger flere ressourcer på opgaver i forhold til offentligheden.

Ikke helt få organisationer har sekretariater, hvis størrelse kan måle sig med et mellemstort ministerium. Industriforeningen, som var forløber for Industrirådet, som igen indgik i Dansk Industris dannelse i 1990, havde ved starten i 1838 alene en ulønnet polytekniker som sekretær. Senere ansattes en lønnet sekretær, men i 1911 havde foreningen endnu kun fire ansatte. Det ændrede sig brat som følge af den stærkt voksende offentlige regulering og Industrirådets varetagelse af handelsdiplomatiske opgaver under 1. verdenskrig. Ved krigens afslutning havde Industrirådet 200 ansatte, hvoraf en stor del dog blev afskediget med afviklingen af krigens reguleringer (Fink, 1992; Christiansen & Sidenius, 2000). I dag har Dansk Industri ca. 340 ansatte. Også fagforeningerne er store organisationer. Specialarbejderne har alene i forbundet ca. 400 ansatte og valgte, hvortil kommer et betydeligt antal ansatte i de 294 lokalafdelinger. De administrative ledere af de store organisationer skal kunne varetage mange forskellige opgaver. De skal betjene den politiske ledelse, de skal varetage forholdet til medlemmerne, til den politiske omverden, til offentligheden, og endelig er de administrativt ansvarlige for store sekretariater.

En række af de træk, der kendetegner kvalifikation, ansættelse, avancement og opnåelse af eliteposition i organisationsverdenen er dækket ind af beskrivelsen i kapitel 5 af rekrutteringen til den centraladministrative elite. Nok er det anderledes at skabe sig en karriere i organisationsverdenen, men en lang række af opgaverne svarer til de opgaver, der varetages i centraladministrationen. Derfor efterspørger organisationerne ofte også mennesker med samme uddannelsesmæssige baggrund, dvs. en samfundsvidenskabelig universitetsuddannelse. I mange tilfælde efterspørges også et professionelt kendskab til den offentlige forvaltning.

Kravene til de administrative ledere er imidlertid meget forskelligartede. I fagbevægelsens organisationer skelnes der ikke mellem politiske og administrative ledere. Fagbevægelsens administrative og politiske funktioner smelter sammen, og det er muliggjort af, at de valgte ledere også er ansatte i organisationen. I funktionær- og tjenestemandsorganisationerne er andelen af valgte ansatte betydeligt lavere, men man foretrækker alligevel at rekruttere embeds-

mænd med samme uddannelse som medlemmerne selv. Således er mange af de ansatte i Danmarks Lærerforening, inklusive sekretariatschefen, læreruddannede. I disse organisationer vil kvalifikationen foruden at have den pågældende uddannelse bestå i et vist fagpolitisk engagement og aktivitet.

I de fleste andre organisationer ligner kvalifikationskravene mere de krav, der stilles til den offentlige sektors embedsmænd. Organisationerne efterspørger nemlig ved ansættelse ofte erfaring fra centraladministrationen. Det gælder især de organisationer og de funktioner, hvor arbejdsopgaverne indbefatter et tæt samarbejde med embedsmændene. Organisationerne får på den måde gode muligheder for at ansætte – i nogle tilfælde headhunte – nogle af de dygtige fuldmægtige fra centraladministrationen. Organisationerne kan tilbyde bedre lønninger, i nogle tilfælde også bedre karrieremuligheder end centraladministrationen.

Organisationseliten

Rekrutteringen til formands- og direktørposterne sker ad forskellige kanaler og gennem forskellige processer. De to grupper behandles derfor adskilt i det følgende, idet vi lægger vægten på organisationernes formænd. Organisationseliten har gennemgående vist sig mere anonym end undersøgelsens andre elitegrupper. Andelen, som vi ikke har kunnet finde oplysninger om, har derfor været større end ellers. Især har det været vanskeligt at finde oplysninger om den aktuelle organisationselites sociale baggrund. Der er derfor nogle oplysninger, hvor bortfaldet er så stort, at vi ikke har brugt dem i fremstillingen, ligesom sammenligneligheden over tid er mindre end for de øvrige eliter.

Organisationsformænd: Køn, alder, social baggrund

Som for de fleste af de andre elitegrupper er den typiske repræsentant for organisationseliten en midaldrende mand, jf. tabel 6.1. Kvindeandelen i organisationsverdenen er med sine 9 pct. en lille smule mindre end de 12 pct. i den samlede elite. Kvinderne er imidlertid meget skævt fordelt på organisationstyperne. Lønmodtagernes organisationer har 17 pct. og „andre“ organisationer 15 pct. kvinder som formænd eller direktører, mens arbejdsgiver- og

Tabel 6.1. Organisationseliten og køn, alder, uddannelse

	Antal	Pct. kvinder	Gennem-snitlig alder	Pct. med akademisk uddannelse
1999				
Formænd	160	9	55	38
Direktører	75	9	51	82
Lønmodtagerorganisationer	47	17	53	17
Arbejdsgiver- og brancheorg.	116	2	53	62
Andre organisationer	72	15	55	66
Alle	235	9	54	53
1963				
Formænd	45	4	59	31
Lønmodtagerorganisationer	27	7	58	21
Arbejdsgiver- og brancheorg.	23	0	58	52
Alle	50	4	58	36
1932				
Formænd	35	6	58	21
Lønmodtagerorganisationer	20	10	53	16
Arbejdsgiver- og brancheorg.	18	0	60	29
Alle	38	5	57	22

Note: For uoplyste se bilag 2.

erhvervsorganisationerne stort set ikke har kvindelige direktører eller formænd. Da nogle lønmodtagerorganisationer overvejende organiserer kvinder, må man da også forvente en del kvinder i denne gruppe. Kvindeligt Arbejderforbund organiserer kun kvinder – og er vist nok det eneste rent kvindelige fagforbund i verden – og må nødvendigvis have en kvindelig formand. Andre lønmodtagerorganisationer, der overvejende organiserer kvinder, har imidlertid forskellige traditioner for formandens køn. Sygeplejerskernes formand er traditionelt en kvinde, HK's traditionelt en mand, mens BUPL både har haft mandlige og kvindelige formænd.

Kvindefagforeninger er også forklaringen på, at organisationseliten sammen med den politiske elite tidligt havde kvindelige repræsentanter. Kvindeandelen er således 10 pct. blandt lønmodtagernes formænd i 1932 mod 2 pct. i hele eliten. I arbejdsgiver- og

erhvervsorganisationerne var andelen 0 i både 1932 og 1963. Hvor der trods alt kom kvinder ind i alle andre elitegrupper i perioden mellem 1932 og 1963 – selv i virksomhederne – var erhvervenes organisationer i 1963 den eneste gruppe, der alene bestod af mænd. Hverken i erhvervslivets organisationer eller i erhvervslivets virksomheder har kvinder nogensinde haft nogen nævneværdig andel af toppositionerne.

Der er en meget markant forskel i uddannelsesniveauet hos lønmodtagernes og de øvrige organisationers elite. Erhvervenes organisationer og „andre" organisationer er med 62 pct. og 66 pct. akademisk uddannede tæt på gennemsnittet for hele eliten. Lønmodtagernes lave akademikerandel på 17 pct. afspejler naturligvis, at formændene for lønmodtagernes organisationer typisk har samme uddannelse som medlemmerne.

Vi er som nævnt begrænset af, at vi kun har forholdsvis få oplysninger om 1999-elitens sociale baggrund, jf. tabel 6.2. Det kan kræve en særlig kommentar. Lønmodtagernes eliterepræsentanter er den gruppe i eliten, som i mindst omfang er optaget i *Kraks Blå Bog*. Kun 34 pct. af denne elitegruppe optræder i det fine selskab mod 59 pct. af arbejdsgivernes og erhvervenes repræsentanter. Forklaringen er næppe indlysende, da kriterierne for udvælgelse er helt parallelle. I lønmodtagernes organisationer er formanden medtaget, når organisationen har 10.000 medlemmer eller derover. Direktøren er medtaget, når organisationen har 50.000 medlemmer eller derover. For arbejdsgiver- og erhvervsorganisationerne er kriterierne, at formanden er medtaget, når medlemsvirksomhederne har 10.000 ansatte eller flere. Og parallelt til lønmodtagernes organisationer er direktøren medtaget, når virksomhederne har over 50.000 ansatte i alt. En forklaring kan være, at en del af erhvervslederne er optaget på grund af den virksomhed, som de driver. En anden forklaring kan være, at det er finere at være erhvervsrepræsentant end at være lønmodtagerrepræsentant.

I det hele taget ser det ud til, at organisationseliten ikke er helt så fin som de øvrige elitegrupper. 8 pct. af organisationselitens fædre har været optaget i *Kraks Blå Bog* mod 13 pct. af hele eliten. Og igen er det sådan, at erhvervslivets organisationer med 12 pct. fædre i *Kraks Blå Bog* ser ud til at have en mere eksklusiv social baggrund end de øvrige organisationsrepræsentanter. Klare konklusioner kan dog ikke drages om 1999-eliten på grund af de manglende data.

Tabel 6.2. Organisationseliten og social baggrund. Pct.

	Far i *Kraks Blå Bog*	Far akademisk uddannelse	Far selv-stændig	Far ansat i offentlig sektor	Far ansat i organisa-tioner	Født i hovedstads-området
1999						
Formænd	8	–	–	–	–	–
Direktører	9	–	–	–	–	–
Lønmodtagerorganisationer	–	–	–	–	–	–
Arbejdsgiver- og brancheorg.	12	17	–	–	–	–
Andre organisationer	6	–	–	–	–	–
Alle	8	–	–	–	–	–
1963						
Formænd	16	12	44	15	3	36
Lønmodtagerorganisationer	11	6	37	11	6	36
Arbejdsgiver- og brancheorg.	17	16	52	29	0	41
Alle	14	11	45	21	3	39
1932						
Formænd	3	9	54	13	0	33
Lønmodtagerorganisationer	5	–	25	25	0	50
Arbejdsgiver- og brancheorg.	11	13	73	7	0	19
Alle	8	12	52	15	0	33

Vi kan sige mere om 1932- og 1963-eliternes sociale baggrund. En fortolkning af tallene i tabel 6.3 kan være, at vi i 1932 ser toppen af bevægelsernes samfund, hvor organisationseliten er forholdsvis ny, mens vi i 1963 ser toppen af organisationernes samfund, hvor lederne af de nu modne organisationer rekrutteres fra en bredere del af befolkningen. I 1932 var der ingen, der havde en far, der havde haft fuldtidsbeskæftigelse inden for organisationsverdenen. Erhvervsorganisationseliten var født på landet eller i provinsen, dens fædre var helt overvejende selvstændige, og meget få af dem havde en akademisk uddannelse. Går man 30 år længere frem, var erhvervenes organisationselite mere bredt rekrutteret. Flere var født i hovedstaden, færre havde fædre, der var selvstændige, og næsten en tredjedel af fædrene havde haft arbejde i den offentlige sektor. Den høje andel – 50 pct. – af lønmodtagernes elite, der i 1932 er født i hovedstaden, kan være en konsekvens af, at arbejderbevægelsens mobilisering først fandt sted i København, der derfor leverede en større andel af de første arbejderledere. 30 år senere er kun en tredjedel født i Hovedstaden. Når nogle i lønmodtagereliten havde fædre, der var optaget i *Kraks Blå Bog*, skyldes det alene, at udvalget også omfattede akademikerorganisationerne.

Organisationsformænd: Karriere og netværk

Også organisationselitens karrieremønstre ændres ganske betydeligt gennem det 20. århundrede. Kun en meget lille del – 6 pct. – af formændene har kun arbejdet inden for organisationsverdenen, jf. tabel 6.3. Det er naturligt, fordi det for organisationerne på arbejdsmarkedet kræves, at man har haft karriereposter inden for det erhverv eller den sektor, som man repræsenterer. Og en stor del af formændene har heller ikke tidligere haft fuldtidsstilling inden for organisationerne.[1] Formændenes tidligere beskæftigelse

1. Udgangspunktet for kodningen af elitens karrierepositioner har været, at den aktuelle eliteposition kodes som en karriereposition også. Når man er medlem af Folketinget, har man derfor også haft politik som en karriereposition, uanset om man er helt nyvalgt. Denne fremgangsmåde har ikke været valgt, når elitepositionen ikke er vedkommendes hovederhverv. Formænd for offentlige institutioner mv. samt formænd for organisationer, som har hovederhverv et andet sted, er således ikke blevet kodet med den pågældende eliteposition som karriereposition, medmindre de tidligere har haft en anden betydelig formandspost eller arbejdet i en organisation.

Tabel 6.3. Organisationseliten og erhvervskarriere. Pct. med karriere inden for

	Politik	Offentlig sektor	Organi-sationer	Erhvervs-liv	Medier	Viden-skab	Kultur	Kun i orga-nisationer
1999								
Formænd	5	44	40	62	5	9	1	6
Direktører	1	37	100	27	5	9	0	36
Lønmodtagerorganisationer	2	57	94	38	4	4	0	15
Arbejdsgiver- og brancheorg.	4	36	46	67	4	7	1	12
Andre organisationer	7	42	63	27	8	16	0	24
Alle	4	42	60	50	5	9	0	16
1963								
Formænd	18	26	50	88	3	8	0	0
Lønmodtagerorganisationer	14	32	82	78	5	14	0	0
Arbejdsgiver- og brancheorg.	18	23	23	96	5	14	0	0
Alle	16	27	55	87	5	14	0	0
1932								
Formænd	31	16	50	97	10	3	0	0
Lønmodtagerorganisationer	13	28	85	94	13	0	0	0
Arbejdsgiver- og brancheorg.	41	18	18	94	6	6	0	0
Alle	28	23	54	94	9	3	0	0

har været inden for erhvervslivet og i den offentlige sektor, mens de øvrige sektorer spiller en meget begrænset rolle.

Billedet af organisationseliten ændres på et par væsentlige punkter op gennem det 20. århundrede. I starten var det almindeligt, at organisationseliten havde eller havde haft politiske fuldtidsjob, jf. også tabel 3.8. Som karriereforløb adskiltes imidlertid politik og organisationer fra 1932 til 1999. Mens det i 1932 helt overvejende var erhvervslivets folk, der havde haft politiske fuldtidsjob, var det i 1963 lige mange blandt lønmodtager- og erhvervsorganisationerne. Derimod har stort set ingen været beskæftiget i politik i 1999-eliten. De løsnede bånd mellem fagbevægelsen og Socialdemokratiet og mellem landbruget og Venstre (jf. Bille, 1998) kan således aflæses i organisationselitens karriereveje.

Måske kan den stigende personelle uafhængighed i forhold til det politiske apparat også fortolkes som et tegn på en stigende professionalisering. I hvert fald er det påfaldende, at der i 1932 og 1963 ikke forekom personer i organisationseliten, som kun havde haft beskæftigelse i organisationerne, mens der faktisk er en lille gruppe af formændene i 1999, der aldrig har været beskæftiget andre steder.

Det er særlig interessant at undersøge organisationsrepræsentanternes relationer til den politiske og administrative verden. Traditionen for at inddrage berørte interesseorganisationer i forberedelse og administration af offentlige politiske beslutninger blev skabt i begyndelsen af det 20. århundrede, blev konsolideret fra midten af århundredet, og er under forandring i det 20. århundredes sidste årtier (Christiansen & Sidenius, 2000). De kollegiale forvaltningsorganer, hvis medlemskab vi kan måle, har været kernen i denne integration af organisationerne i den administrative og politiske verden, og de har været en væsentlig del af de netværk, som har eksisteret mellem organisationer, embedsmænd og politikere.

Som udviklingen afspejler sig i vore data, jf. tabel 6.4, er det overordnede indtryk en betydelig stabilitet i den 70-årige periode, som bliver dækket. Den forholdsvis beskedne udvikling består i en stigning i antallet af medlemskaber fra 1932 til 1963 og et fald i perioden herefter, såvel når vi måler på samtlige offentlige råd, nævn, udvalg, bestyrelser, tilsynsråd mv., som når vi måler på de statslige, korporative organer i snæver forstand. Interessant nok kan man iagttage, at lønmodtagernes repræsentanter var væsent-

Tabel 6.4. Organisationseliten og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskab af

	Politisk organ: nuværende- eller tidligere	Nuværende tillidspost i parti	Offentligt råd, nævn, bestyrelse, mv.	Statsligt råd, nævn, udvalg mv.	Bestyrelse for privat virksomhed	Videnskabeligt organ	VL-gruppe
1999							
Formænd	15	4	56	47	53	12	8
Direktører	9	2	67	56	33	12	24
Lønmodtagerorganisationer	13	0	55	47	62	15	6
Arbejdsgiver- og brancheorg.	14	3	65	54	53	9	18
Andre organisationer	12	7	53	46	23	16	11
Alle	13	3	60	50	47	12	13
1963							
Formænd	28	3	62	54	59	15	–
Lønmodtagerorganisationer	23	0	59	55	36	14	–
Arbejdsgiver- og brancheorg.	27	5	68	59	68	18	–
Alle	25	2	64	57	52	16	–
1932							
Formænd	56	15	59	44	44	11	–
Lønmodtagerorganisationer	46	15	39	31	15	15	–
Arbejdsgiver- og brancheorg.	63	13	75	56	63	19	–
Alle	55	14	59	45	41	17	–

ligt svagere integreret i det politiske og administrative beslutningssystem i 1932 end erhvervslivets repræsentanter, mens forskellene var betydeligt mindre i 1963 og i dag.

De ganske betydelige ændringer i de korporative strukturer, der er sket op gennem det 20. århundrede, kan altså kun i begrænset grad aflæses i organisationsformændenes medlemskaber af offentlige, kollegiale organer. Forklaringen er formentlig, at organisationseliten i hele århundredet i betydelig grad har været integreret i netværk med embedsmænd og politikere, hvorimod ændringerne i omfanget af integrationen mellem organisation og den statslige sektor i højere grad har påvirket valgte og ansatte længere nede i organisationerne.

Tallene for politiske medlemskaber afspejler den markante partipolitiske afpolitisering af organisationseliten. Det viser sig, hvad enten der måles på, om de pågældende på et eller andet tidspunkt har været fuldtidsbeskæftiget på en politisk post, eller om der måles på partipolitiske tillidsposter.

Organisationsformændene har derimod et usvækket og lønmodtagernes formænd et stærkt stigende engagement som medlemmer af virksomheders bestyrelser. Især er det værd at bemærke, at mere end halvdelen af lønmodtagernes organisationselite – en større andel end af erhvervsorganisationernes – i 1999 er medlem af private virksomheders bestyrelse. I meget vidt omfang er der dog tale om virksomheder, der har tilknytning til den organisation, de repræsenterer, eksempelvis de kooperative virksomheder, pensions- og andre finansieringsvirksomheders samt offentlige og halvoffentlige virksomheders bestyrelser. Derimod er kun 8 pct. af organisationsformændene medlemmer af en VL-gruppe.

Organisationsdirektører

Direktørerne for organisationerne adskiller sig på en række punkter fra deres politiske chefer, formændene. Direktørerne er væsentligt bedre uddannede end formændene, men hvad angår køn, alder og ophav, adskiller de to grupper sig ikke væsentligt fra hinanden. Det gør de derimod, hvad angår karrieremønstre og netværk. Tegnene på professionaliseringen af organisationseliten er først og fremmest knyttet til direktørerne. Op mod en tredjedel har ikke haft beskæftigelse i andre sektorer, hvilket trods alt forekommer ret sjældent for formændenes vedkommende, og direk-

tørerne har langtfra de alsidige karriereerfaringer fra ansættelser i andre sektorer, som deres formænd har. Derimod er direktørgruppen ganske godt integreret i det politiske og administrative beslutningssystem. To tredjedele af dem har en eller andet form for medlemskab af et råd, nævn, bestyrelse, tilsynsråd eller lignende.

Konklusion

Det er ikke blevet nemmere at være interesseorganisation de seneste par årtier. Det stabile indflydelsesmønster, hvor lovgivningen forberedtes og administreredes i kommissioner, råd, nævn og udvalg, og hvor man vidste, hvem der var ens politiske venner og fjender, er erstattet med mindre forudsigelige og mindre sikre indflydelsesveje (Christiansen, 1998; Christiansen, Nørgaard & Sidenius, 2001). Interesseorganisationerne kan dog ikke af den grund dømmes ude af banen som centrale politiske aktører. Deres indflydelse er blot mindre velstruktureret end tidligere.

Organisationseliten synes i stigende grad at være kommet til at ligne de embedsmænd, med hvem det er så vigtigt at dyrke tætte kontakter. Organisationseliten, især direktørerne, er blevet langt mere veluddannet, og en mindre del af organisationseliten har erfaringer fra erhvervslivet og en større del fra den offentlige sektor. Professionaliseringen af organisationseliten betyder altså større autonomi i forhold til de organisationer, som den repræsenterer, mens den omvendt i højere grad er kommet til at ligne embedsmændene. Samtidig forekommer det sjældent, at organisationselitens repræsentanter har været fuldtidsbeskæftiget i politik. Organisationslivet er blevet partipolitisk afpolitiseret op gennem det 20. århundrede. Organisationseliten har altid skullet kigge to steder hen, dels mod medlemmerne og organisationens indre liv, dels mod organisationens omverden, herunder de vigtige politiske og administrative beslutningstagere. Noget kan tyde på, at organisationseliten i stigende grad har vægtet relationen til det politiske og administrative apparat.

KAPITEL 7

Erhvervslivets elite

Det fortælles, at Venstres statsminister, Niels Neergaard, i 1920 skal have konfereret sin ministerliste med Østasiatisk Kompagnis stifter, H.N. Andersen (Mørch, 1982: 117). Dette er formodentligt et sjældent eksempel på en erhvervsleders direkte politiske indflydelse.

Når man taler om erhvervslivets samfundsmæssige indflydelse er det primært en anden form for indflydelse, det drejer sig om. Det er den indflydelse, der følger af kontrollen over størstedelen af samfundets økonomiske produktionsmidler. Dermed har erhvervslivet stor indflydelse på såvel individers som samfundets økonomiske velfærd. Erhvervslivets topchefer har indflydelse på, hvor virksomheder skal placeres, hvilke virksomheder der skal udbygges, hvilke der skal indskrænkes, de har indflydelse på udviklingen af produkter og ydelser, på disses priser og … ja, på mange forhold vedrørende samfundets økonomiske produktion og reproduktion. Erhvervsledernes adfærd har derfor konsekvenser for beskæftigelsen, bruttonationalproduktet og betalingsbalancen.

Dansk erhvervsliv har traditionelt været karakteriseret ved fraværet af de helt store virksomheder. Derved har der også været mindre basis for de meget store koncentrationer af økonomisk magt, som kendetegner de fleste af de lande, vi ellers sammenligner os med. I mange lande har man, især tidligere, søgt at imødegå den meget koncentrerede økonomiske magt, ved at staten har ejet væsentlige dele af industrien. Det har vi ikke kendt i Danmark af den enkle grund, at vi ikke har haft disse meget store virksomheder.

Denne erhvervsstruktur med forholdsvis få meget store virksomheder udelukker imidlertid ikke, at der er danske erhvervsvirksomheder, der har en betydelig koncentreret markedsmagt. Generelt er der over tid sket en stigende koncentration i dansk erhvervsliv, således at de store virksomheder er kommet til at spille en større rolle (Thomsen, 1990: 258) – om end stadigvæk mindre end i andre lande. Nogle brancher har gennemgået en endog meget stærk koncentration af virksomheder og ejerskab, eksempelvis landbrugssektoren og den finansielle sektor.

Mens erhvervslivets ledere primært udøver deres magt gennem beslutninger, der vedrører deres virksomheders strategi og adfærd, skal man ikke se bort fra, at erhvervslivets ledere også har indflydelse på de politiske beslutninger, fordi de er medlemmer af stærke økonomiske interesseorganisationer, eller fordi de er ledere af så store virksomheder, at de har mulighed for direkte eller indirekte at påvirke politikere og embedsmænd.

En af de få undersøgelser af danske virksomheders politiske kontakter viser, at de hyppigste kontakter er et led i behandlingen af verserende sager, der vedrører virksomhedernes efterlevelse af offentlige krav. For de større virksomheder er det dog ikke helt sjældent, at de har politiske kontakter i sager, der endnu er på beslutningsplanet, eksempelvis fordi der i Folketinget eller i centraladministrationen arbejdes med lovforslag eller bekendtgørelser, der vil have konsekvenser for virksomhederne, typisk i form af udgiftsforøgelser. Det er der som oftest ikke noget illegitimt i. Det er i øvrigt vanskeligt at fastlægge grænsen for, hvornår virksomheders politiske indflydelse er legitim, og hvornår den er illegitim. Generelt kan man sige, at legitimiteten reduceres, når virksomheder søger at bruge deres økonomiske magt til direkte at påvirke politiske beslutninger (Christiansen, 1993: kap. 5).

Man må gå ud fra, at det er ganske væsentligt, *hvordan* erhvervslivets elite rekrutteres. Den hårde konkurrence og de stadige krav om resultater kan formodentligt bedst håndteres af ledere, som selv er udvalgt under konkurrenceprægede vilkår. Som ved de andre elitegrupper må vi imidlertid også vedrørende erhvervslivets elite spørge, om det betyder noget, *hvorfra* den rekrutteres. Der findes ikke et præcist svar herpå, men man må antage, at evnen til at honorere medarbejdernes, forbrugernes og samfundets krav ikke er helt upåvirket af, hvordan erhvervslivets elite er sammensat med hensyn til køn, uddannelse, oprindelse mv.

Rekrutteringen til erhvervslivets elite

Vejene til toppen af dansk erhvervsliv synes at være mere forskelligartede end vejene til i hvert fald nogle af de øvrige elitegrupper. Hvor der stort set kun findes én vej til toppen inden for centraladministrationen, er der flere veje til toppen af erhvervslivet. Man kan som eksempel tage landmanden, som blev valgt til bestyrel-

sesformand for en af de store andelsvirksomheder inden for landbrugssektoren, fordi han havde opbakning fra et flertal af andelshavere. Der er også iværksætteren, som fik en god idé og startede med at producere en vare hjemme under simple forhold, og som endte med at eje en stor eksportvirksomhed. Der er sønnen, som arvede virksomheden. Der er bankmanden, som startede helt fra bunden, og som arbejdede sig op igennem systemet for at ende som direktør for en af de store banker. Og der er den professionelle erhvervsmand, som efter mange års erfaring blev headhuntet til at være leder af en af de rigtigt store virksomheder. Og der er mange andre mulige veje til toppen.

Vejen til topposterne er afhængig af, hvordan virksomhederne er organiseret. I enkeltmandsvirksomheder giver det næsten sig selv, at ejeren og lederen er samme person, eller at ejeren i hvert fald bestemmer, hvem der er lederen. Anderledes ser det ud i aktieselskaber, hvor det kan være en kompliceret affære at rekruttere nye ledere til direktionen og især til bestyrelsen, hvis ejerskabet er spredt på mange aktionærer.

Enkeltmandsvirksomheden er den mest udbredte organisationsform i Danmark. Omkring 70 pct. (1996) af alle virksomheder er enkeltmandsvirksomheder, men de har kun knap 13 pct. af den samlede omsætning. Aktieselskaberne udgør kun 6 pct. af alle virksomheder, mens de står for næsten 60 pct. af den samlede omsætning. Den resterende fjerdedel af virksomhederne er organiseret som interessentskaber, anpartsselskaber og andelsselskaber m.m., og de har også godt og vel en fjerdedel af omsætningen. Blandt disse øvrige er det andelsselskaberne, som er mest interessante, idet de udgør mindre end 1 pct. af det samlede antal virksomheder, men står for 10 pct. af den samlede omsætning (Erhvervsministeriet, 1999).

Det er lederne af de allerstørste virksomheder, der indgår i vores undersøgelse. I 1932 er medtaget bestyrelsesformænd og administrerende direktører for virksomheder, som har en aktiekapital på mindst 4 mio. kr. eller aktiver for mindst 8 mio. kr., samt de største finansielle virksomheder, i alt godt 70 virksomheder. I 1963 har afgrænsningskriterierne været en aktiekapital på mindst 10 mio. kr. eller aktiver for mindst 25 mio. kr., hvortil igen kommer de største finansielle virksomheder. I alt er der udvalgt erhvervsledere fra de knap 140 største virksomheder. I 1999 er der udvalgt ledere fra virksomheder, som har mindst 2.000 ansatte, en

årlig omsætning på mindst 2 mia. kr. eller aktiver for mindst 10 mia. kr., samt direktører fra de største revisions- og konsulentvirksomheder. I alt indgår der bestyrelsesformænd og direktører fra knap 270 virksomheder i Danmark.

Da det alle tre år er de største virksomheder, som indgår i undersøgelsen, er de med få undtagelser alle organiseret som aktieselskaber eller andelsselskaber. De fleste større industri- og servicevirksomheder er aktieselskaber, mens andelsselskaberne findes inden for landbrugssektoren og til dels også den finansielle sektor (kreditforeninger og forsikringsselskaber). I det følgende vil vejene til erhvervseliten derfor blive beskrevet for dels formænd for aktieselskaber og andelsselskaber, dels direktører.

Formænd, aktieselskaber

Siden aktieselskabsformen vandt frem omkring århundredskiftet, har den været den helt dominerende organisationsform for de store virksomheder i Danmark. Nogle få virksomheder er startet som aktieselskaber. Det drejer sig f.eks. om De danske Sukkerfabrikker og De danske Spritfabrikker, som blev dannet under medvirken af C.F. Tietgen i begyndelsen af 1870'erne (Erhvervsministeriet, 1999). Tietgen organiserede også stiftelsen af en række andre aktieselskaber i 1870'erne, bl.a. Burmeister & Wain og Tuborgs Fabrikker. Tietgen var i det hele taget en væsentlig drivkraft bag indførelsen af aktieselskaber i Danmark (Boje, 1997).

Langt de fleste aktieselskaber er dog startet som enkeltmandsvirksomheder eller har været i familieeje, hvorefter de er blevet omdannet til aktieselskaber i forbindelse med f.eks. et generationsskifte. Ved at overgå til aktieselskabsformen har man fået mulighed for at tilføre mere kapital til virksomheden og for at få en mere professionel ledelse. Beskatningen er også lempeligere (Erhvervsministeriet, 1999).

Selv om hovedparten af de største virksomheder er aktieselskaber, er der store forskelle med hensyn til rekrutteringen af bestyrelsesformanden. Da bestyrelsesformanden bliver valgt af bestyrelsen, som er valgt af aktionærerne på en generalforsamling, er valget i sidste ende bestemt af, hvem der har aktiemajoriteten. Der findes følgende ejerkategorier i forbindelse med aktieselskaber (Strandskov et al., 1994: 26):

- Spredt ejerskab: Ingen aktionærs kapital-/stemmeandel overstiger 20 pct., eksempelvis Danisco og ISS.
- Dominerende ejerskab: En person, en familiekreds, en virksomhed eller en fond har en kapital-/stemmeandel på mellem 20 og 50 pct., eksempelvis A.P. Møller Gruppen.
- Familieejerskab: En person eller en familiekreds har en kapital-/stemmeandel på over 50 pct., eksempelvis LEGO, Eccolet Sko og FLS Industries.
- Fondsejerskab: En fond har en kapital-/stemmeandel på over 50 pct., eksempelvis Carlsberg, Grundfos, Danfoss og Novo Nordisk[1].
- Udenlandsk ejerskab: Virksomheden er et datterselskab af et udenlandsk moderselskab, eksempelvis Dansk Shell og Azko Nobel.
- Offentligt ejerskab: Staten eller kommuner har en kapital-/stemmeandel på over 50 pct., eksempelvis DONG og Københavns Lufthavn.

Blandt de 500 største virksomheder i 1996/97 målt efter antal ansatte er dominerende og familie-/fondsejerskab mest udbredt (Erhvervsministeriet, 1999: 59). Det har betydning for rekrutteringen af bestyrelsesformanden, om en virksomhed er kontrolleret af én person/familie, eller der ikke er nogen flertalsaktionær.

Kvalifikation

Der er ingen formelle krav til de kvalifikationer, man skal have for at blive en del af erhvervslivets elite. Blandt bestyrelsesformændene i den danske erhvervselite vil man derfor finde alt fra selvlærte bestyrelsesformænd, som er startet helt fra bunden, til formænd, som kommer fra økonomisk og socialt velstillede hjem og har grader fra danske og udenlandske universiteter.

Det personlige initiativ fremhæves ofte i litteraturen om erhvervsledere som en vigtig kvalifikation uafhængigt af personens sociale baggrund (Boje, 2000). Det svarer helt til erhvervsledernes selvforståelse. Blandt bestyrelsesformænd i erhvervseliten finder man da også iværksættertypen, som har fået en god idé, som

1 Ca. halvdelen af de fondsejede virksomheder har været familieejet, og har fortsat stifterfamilien i ledelsen.

Figur 7.1. Model for rekruttering af bestyrelsesformænd for aktieselskaber i erhvervseliten

Faser	Institutionelle rammer og regler	Ledvogtere og deres krav	Incitamenter for personen
Kvalifikation	Ingen formelle regler		Få en uddannelse Løn, karriere Leve op til forventninger At sætte ting i værk
Valg til bestyrelse	Få formelle krav Selskabslovgivningen	*Generalforsamling* Karriere Bestyrelseserfaring Erfaring som direktør Viden Resultater En del af „netværk"	Anerkendelse/prestige Kontakter, netværk Honorar Skabe resultater
Formand: Eliteposition	Få formelle krav Selskabslovgivningen	*Bestyrelse, reelt ejere/generalforsamling* Karriere Netværk	Magt/indflydelse Forbindelser Prestige Honorar

han forfølger med ildhu og stædighed, og hvor resultatet er en stor virksomhed med mange tusinde ansatte og eksport til mange lande. Mads Clausen, grundlæggeren af Danfoss, havde efter at have afsluttet sin uddannelse som maskiningeniør flere jobs af kortere varighed, inden han startede med at producere ventiler på sin fødegård på Als i begyndelsen af 1930'erne. 30 år senere havde virksomheden produktion i fem lande og 11.000 ansatte, heraf ca. 7.600 i Danmark (Boje, 1997: 62-5). Andre af Danmarks store virksomheder er startet på tilsvarende vis, f.eks. Eccolet Sko, FLS Industries, Grundfos og LEGO inden for fremstillingssektoren, ligesom C.F. Tietgen, H.N. Andersen og A.P. Møller har startet virksomheder inden for handel.

I forbindelse med iværksætteren, som har startet sin egen virksomhed, er der også grund til at komme ind på disse erhvervslederes sønner og i sjældne tilfælde døtre. Som allerede nævnt er familie- og fondsejede virksomheder en af de mest udbredte ejerformer blandt de 500 største koncerner i Danmark. Det betyder, at anden generation af familien har overtaget i hvert fald ejerskabet og ofte også ledelsen af virksomheden. I dag er en række af de

mest fremtrædende erhvervsledere anden generation i ledelsen af familievirksomheden. Eksempelvis har Mærsk Mc-Kinney Møller overtaget roret efter sin far, A.P. Møller; Kjeld Kirk Kristiansen har overtaget ledelsen af LEGO efter faderen, Gotfred Kirk Kristiansen; Jørgen Mads Clausen har overtaget ledelsen af Danfoss efter sin far, Mads Clausen; Niels Due Jensen er i dag leder af Grundfos efter faderen, Poul Due Jensen; Karin Arnstedt og Christian Kjær, som er i ledelsen af FLS Industries, er begge efterkommere af stifterne af virksomheden.

For kvinder synes familieskab næsten at være den eneste vej til toppen af erhvervslivet. Der er få kvinder i eliten, og stort set ingen er kommet til udefra. Hustruer til eller døtre af erhvervsledere er de kvinder, som lettest kommer til tops i erhvervslivet. Dette mønster finder man også i USA, hvor der i 1978 blot var én kvinde i top 500-virksomhederne. Det var lederen af Washington Post, som var datter af den tidligere ejer, og som afløste sin mand på posten efter hans død (Zweigenhaft & Domhoff, 1998: 43). I 1996 var der fire kvindelige ledere i USA's 1000 største virksomheder, og heraf var de to i familievirksomheder (Zweigenhaft & Domhoff, 1998: 59).

Det er nu ikke kun personligt initiativ og familieskab, som kan føre til toppen af det danske erhvervsliv. Uddannelse er kommet til at spille en stadigt større rolle. Udenlandske og danske undersøgelser har vist, at der er sket en markant vækst i andelen af erhvervsledere med først tekniske og siden handels- og økonomiske uddannelser (Boje, 2000: 82). Allerede i 1829 blev Den polytekniske Læreanstalt oprettet, hvor de første ingeniører blev uddannet, og i 1910 blev der oprettet en teknikumingeniøruddannelse, hvor håndværksuddannede kunne efteruddannes til ingeniører (Hansen, 2000). Niels Brocks Handelsskole, som blev oprettet i 1888, var blandt de første til at udbyde handelsuddannelser, i 1917 blev Handelshøjskolen i København oprettet, og i 1939 fik man også en handelshøjskole i Århus. Især HD-uddannelsen har haft betydning for erhvervslederne, da den har fungeret som et supplement til de tekniske uddannelser (Boje, 1997: 162-3). Ud over de videregående uddannelser har der inden for nogle brancher været tradition for egne uddannelser og egne skoler for medarbejderne. Det gælder især bankerne, men også shippingbranchen.

Valg til bestyrelse og eliteposition

Reglerne om bestyrelsers sammensætning findes i aktieselskabsloven. Ifølge loven skal aktieselskaber have en bestyrelse og en direktion. Direktionen varetager den daglige ledelse efter de retningslinjer, som bestyrelsen har fastlagt. I et aktieselskab skal en bestyrelse bestå af mindst tre medlemmer, og flertallet af bestyrelsesmedlemmerne skal vælges af generalforsamlingen, hvor de højest kan vælges for fire år ad gangen. Direktøren i selskabet kan vælges til bestyrelsen, men han må ikke vælges til formand, ligesom flertallet i bestyrelsen ikke må bestå af direktører i selskabet. Bestyrelsesformanden vælges af bestyrelsen, medmindre andet er bestemt i vedtægterne. Ud over de på generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer har medarbejderne i større aktieselskaber ret til at vælge medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen, og myndighederne udpeger et bestyrelsesmedlem i visse finansielle selskaber (Erhvervsministeriet, 1999: 161-7).

Ud over kravene til bestyrelsens sammensætning og valg er der krav til bestyrelsesmedlemmerne som individer. De skal være myndige, men der er ingen lovkrav om en øvre aldersgrænse. Mange selskaber har dog en øvre aldersgrænse på 70 år. Desuden skal mindst halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne have bopæl i Danmark. Der er ingen regler om, hvor mange bestyrelsesposter et bestyrelsesmedlem kan varetage, men generalforsamlingen skal gøres opmærksom på, hvilke andre bestyrelsesposter en kandidat har, før denne kan vælges (Erhvervsministeriet, 1999: 168-172).

Helge Andersen opregnede i 1939 (s. 109) følgende grunde til at vælge en bestemt person som bestyrelsesmedlem i en virksomhed: Bestyrelsesmedlemmet kan repræsentere den herskende aktionærgruppe, være repræsentant for en mindre aktionærgruppe, være repræsentant for en bankforbindelse eller anden kreditor, være ekspert eller juridisk rådgiver, være selskabets funktionær, være repræsentant for det offentlige eller have et pænt navn eller titel. Helge Andersen og senere Lennart Weber har i en række analyser af dansk erhvervsliv peget på, at man også bruger valg af bestyrelsesmedlemmer som et middel til at binde forskellige virksomheder sammen (Andersen, 1939; 1966; 1970; Andersen & Weber, 1985; Weber, 1988). Magtbytteri er det ligefrem blevet kaldt (Weber, 1988: 12). Gennem bestyrelsesmedlemskaber skabes der altså netværk og samarbejde mellem virksomheder.

En nyere, men også mere poleret, formulering af, hvem der skal

indtage pladserne rundt om mahognibordene, fremgår af ATP's kriterier for god *corporate governance*. ATP mener, at bestyrelserne skal sammensættes sådan, at de matcher virksomhedens profil, og at bestyrelserne skal ændres i takt med, at virksomheden ændres. Eksempelvis bør virksomhederne i dag sikre sig kompetence i bestyrelserne inden for internationalisering og IT (*RB-Børsen,* 5. november, 1999; *Børsens Nyhedsmagasin*, 3. april, 2000: 38ff). Også i en rapport fra PLS Consult (1998) anbefales det, at bestyrelsen sammensættes, så den kan bidrage med indsigt og vejledning af direktionen med hensyn til branche- og sektormæssige forhold, finansielle og regnskabsmæssige aspekter, strategi og organisation, forskning og udvikling samt juridiske forhold.

At ovenstående retningslinjer også spiller ind ved valget af bestyrelsesmedlemmer i praksis fremgår af et interview med Niels Due Jensen, koncerndirektør for Grundfos:

> Jeg stiller store krav til emnerne. Hvert medlem skal have sin særlige kompetence og skal kunne dække sit vidensområde virkelig kvalificeret. Ud over de faglige kompetencer forlanger jeg, at bestyrelsesmedlemmer kan og vil sætte sig godt ind i virksomhedens forhold. De skal vise ægte interesse for virksomheden og bruge tid på at sætte sig ind i dens forhold og livsbetingelser (Dragsted & Hansen, 1999: 37).

Mens mange virksomheder uden tvivl er bevidste om de krav, som de stiller til bestyrelsesmedlemmer, er der givetvis også mange virksomheder, som ikke har gjort sig disse krav helt bevidste, og som derfor ikke er i stand til at stille præcise krav til de mennesker, der skal sidde i virksomhedens bestyrelse. At det også kan være de direktører, der arbejder under ansvar over for bestyrelsen, som reelt vælger bestyrelsen, er en anden sag.

Hvem er det så, som har kvalifikationerne og tiden til at sidde i en virksomheds bestyrelse? Ifølge Erhvervsministeriet (1999: 168) er der en tendens til et forholdsvis stort antal professionelle bestyrelsesmedlemmer. Det er personer, som i kraft af deres erhverv, eksempelvis som advokat, har kendskab til relevante erhvervsforhold, og det er personer, som sidder i ledelsen af andre virksomheder, og som derfor har kendskab til ledelse og erhvervsforhold. Når en virksomhed skal rekruttere et nyt bestyrelsesmedlem, foregår søgningen da også i udstrakt grad i andre virksomheders bestyrelser og direktioner.

Udvælgelsen af bestyrelsesmedlemmer foregår på forskellige må-

der: Bestyrelsen kan finde kandidater i sit eget netværk, eksempelvis inden for familien eller gennem personlige kontakter. I nogle tilfælde får valg af bestyrelsesmedlemmer derfor mere karakter af reproduktion af den eksisterende bestyrelse end af et bevidst, strategisk valg. Man må dog gå ud fra, at jo større og jo mere konkurrenceudsatte virksomhederne er, jo mere bevidste er ejerne om bestyrelsesvalg. I nogle virksomheder bruges konsulentfirmaer til at finde egnede emner. At Memory Card Technology sammensatte sin bestyrelse efter åbent, men dog anonymt opslag (Dragsted & Hansen, 1999: 49), hører nok til undtagelserne.

Erfaring, resultater og netværk synes at være nøgleordene til at forklare, hvorfor nogen bestyrelsesmedlemmer avancerer til bestyrelsesformænd for landets største virksomheder. Inden en bestyrelsesformand er nået så langt, har han typisk en lang karriere bag sig som bestyrelsesmedlem i en eller flere virksomheder eller som direktør. Avancement til en eliteposition i erhvervslivet kræver derfor først og fremmest erfaring og resultater, men de netværk, som erhvervslederen indgår i, spiller formentlig også en betydelig rolle.

I nogle tilfælde vil der være en klar arvtager til posten som bestyrelsesformand, hvilket typisk vil være i firmaer med en familie med den bestemmende aktiemajoritet. I andre tilfælde vil valget af bestyrelsesformand være en langsommelig proces.

Formænd, andelsselskaber

Andelsbevægelsen havde sit gennembrud i 1880'erne, hvor der blev oprettet små lokale foreninger, som drev andelsvirksomheder. Siden 1880'erne har de udviklet sig til at være blandt landets største virksomheder. Andelsformen og især dens fremtrædende placering er noget særligt for dansk erhvervsliv.

Kort fortalt er princippet i andelsorganiseringen, at en gruppe personer slutter sig sammen i en andelsforening, som driver en virksomhed, eksempelvis et mejeri eller et slagteri. Ideen har været at forarbejde og sælge varer i fællesskab, hvorfor der også er leveringspligt til selskabet, ligesom selskabet har pligt til at aftage medlemmernes leverancer. Andelsselskaber består dermed både af en forening og en virksomhed. Andelsforeningens øverste myndighed er en generalforsamling eller et repræsentantskab, der vælger

en bestyrelse. Bestyrelsen er ansvarlig for at udpege virksomhedens ledelse.

Andelsselskaberne er især udbredt inden for landbruget og levnedsmiddelindustrien, hvor der dels er indkøbsandelsvirksomheder, eksempelvis grovvareselskaber som DLG, dels leverandørandelsvirksomheder, som står for forarbejdning, forædling og salg, eksempelvis Arla Foods, Danish Crown og GASA. Andelsvirksomhederne har undergået en markant udvikling i løbet af det 20. århundrede med et stærkt fald i antallet af virksomheder som følge af sammenlægninger. Eksempelvis var der knap 1.800 mejerier i 1930'erne, som blev reduceret til ca. 1.200 i 1956, til godt 400 i 1970 og til praktisk talt ét i dag, når der ses bort fra nogle små specialmejerier (Boje, 1997; Bager 1992). Slagterierne har gennemgået en tilsvarende udvikling. Fusionerne har gjort andelsvirksomhederne til nogle af landets største virksomheder.

Andelsorganiseringen finder man også i mindre udstrækning inden for finans- og forsikringssektorerne. Her har andelsselskaberne siden 1970'erne dog fået mindre betydning, da en del er blevet omdannet til aktieselskaber, eksempelvis Andelsbanken (i dag Unibank) og Topsikring (i dag Topdanmark) (Strandskov et al., 1994). Endelig tilhører også FDB med hele 1,2 millioner medlemmer andelsbevægelsen (Erhvervsministeriet, 1999).

Ud over medlemskab af andelsforeningen er der ingen formelle krav til de kvalifikationer, formændene for andelsforeningerne skal have. I princippet har alle medlemmer i en forening mulighed for at blive valgt til formand. Det har været diskuteret, om det efterhånden vil blive vanskeligt at finde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer og -formænd blandt andelshaverne, fordi andelsvirksomhederne er blevet så store. Diskussionen har specielt drejet sig om landmændene, men der er ingen undersøgelser, der kan bekræfte påstanden om, at landmænd skulle varetage opgaverne dårligere end andre bestyrelsesmedlemmer (Strandskov et al., 1994). Der vil dog nok blive længere imellem, at landmænd uden andre kvalifikationer end deres medlemskab besætter de absolutte topposter i de store andelsvirksomheder. Bent Claudi Lassen, som er formanden for Danish Crown, et af Danmarks største andelsselskaber, er nok gårdejer (og andelshaver), men han er også kandidat fra Landbohøjskolen, og har haft en karriere inden for Landbrugsrådet og Landbrugsministeriet, inden han kom helt til tops i andelsselskabet (*Jyllands-Posten*, 16. september, 1998).

I modsætning til i aktieselskaber gælder i andelsforeninger princippet om „én mand én stemme". I store andelsselskaber er det imidlertid ikke muligt at foretage direkte valg af bestyrelsen blandt alle andelshavere. I stedet er landet typisk opdelt i en række kredse og regioner. I kredsene afholdes generalforsamlinger, hvor alle medlemmer kan møde op. Her vælges repræsentanter til de regionale organer, som igen vælger repræsentanter til repræsentantskabet, som er andelsforeningens øverste myndighed. I repræsentantskabet sidder der også medarbejdervalgte medlemmer. Bestyrelsen vælges af repræsentantskabet, regionsforsamlingerne og medarbejderne. Ligesom i aktieselskaber er det bestyrelsen, som har det overordnede ansvar for ledelsen af virksomheden og ansvaret for at udnævne direktionen (Danske Andelsselskaber og Landbrugsrådet, 1993).

Personer, som tilhører erhvervslivets elite, fordi de er formænd for et andelsselskab, har nået toppen ved at blive valgt igennem alle organisationens led. Det vil typisk tage en formand for et andelsselskab en årrække at nå helt til tops. Som eksempel kan nævnes gårdejer Knud Erik Jensen, som var formand for MD Foods og senere næstformand for Arla Foods. Tre år efter, at han var blevet indvalgt i selskabets repræsentantskab, blev han valgt til formand for sin region og samtidig til medlem af hovedselskabets bestyrelse, og efter 13 år blev han valgt til formand for hovedselskabet. Ved fusionen mellem MD Foods og Arla Foods, blev den administrerende direktør en dansker, hvilket antageligt er grunden til, at formanden blev en svensker, og Knud Erik Jensen blev næstformand (*Jyllands-Posten*, 11. marts 1999; 13. april 2000).

Administrerende direktører

I både aktieselskaber og andelsselskaber er det bestyrelsen, som ansætter direktionen, og det er bestyrelsens vigtigste enkeltopgave at sørge for, at virksomheden har den rigtige direktion (Dragsted & Hansen, 1999: 139). I modsætning til bestyrelsesformænd, som er valgt af aktionærerne/andelshaverne, er direktionen altså udnævnt og ansat af bestyrelsen til at varetage den daglige ledelse efter bestyrelsens retningslinjer og anvisninger.

Som ved bestyrelsesformændene kan man finde to hovedtyper af direktører. En iværksættertype, som selv har startet virksomhe-

den, og som varetager den daglige ledelse, også efter at den har vokset sig stor. Og en karriereorienteret type, som efter endt uddannelse har haft et karriereforløb i en eller – oftest – flere virksomheder, og som ender som administrerende direktør. Den sidste type antages at være den mest udbredte blandt direktører. Der er heller ingen formelle krav til direktørernes kvalifikationer, men i dag vil de fleste direktører have en teknisk eller økonomisk uddannelse.

Den første ansættelse i en virksomhed vil typisk enten være som elev, eksempelvis som bank- eller shippingelev, eller efter endt uddannelse som ingeniør, økonom eller lignende. Udvælgelsen af nye medarbejdere vil i første omgang ske ved en vurdering af ansøgernes formelle og personlige kvalifikationer. Når personalechefer eller afdelingschefer foretager udvælgelsen, kan man tillige forestille sig, at de vælger ansøgere, hvis profil de kender og har gode erfaringer med, eksempelvis kandidater fra en bestemt uddannelsesinstitution eller med en bestemt uddannelsesretning – den såkaldte Rip, Rap og Rup-effekt.

Inden for erhvervslivet er der to hovedveje til topstillingerne. Man kan avancere inden for den samme virksomhed, hvor medarbejdere, som skaber resultater, og har ambitioner med tiden får større ansvar og flere ledelsesopgaver. Andre gør karriere inden for erhvervslivet ved jobskifte til andre virksomheder, hvor hvert stillingsskift giver større udfordringer og ansvar. Jo højere et job er placeret i hierarkiet i en virksomhed, jo mere almindeligt vil det være, at medarbejdere bliver headhuntet frem for fundet efter åbent opslag. Det er virksomhedens daglige ledelse, som er ansvarlig for forfremmelse og rekruttering af nye medarbejdere, bortset fra ansættelser i virksomhedens direktion, der er en opgave for bestyrelsen.

Når en bestyrelse skal finde en ny administrerende direktør, skal den først tage stilling til, om den vil rekruttere direktøren internt eller eksternt. En bestyrelse kan have forberedt et direktørskifte ved at køre en medarbejder i stilling til posten som direktør. En internt rekrutteret direktør vil have et indgående kendskab til virksomheden, hvilket vil være med til at sikre kontinuitet og stabilitet, og det er naturligvis hurtigere, nemmere og billigere at ansætte en intern kandidat. Intern rekruttering kan til gengæld betyde større fare for stilstand og mangel på fornyelse. Det spiller som i centraladministrationen også ind, at der vil kunne sendes et

signal i virksomheden om, at der er gode udviklingsmuligheder, hvilket vil være med til at fastholde dygtige medarbejdere (Dragsted & Hansen, 1999: 142; *Børsens Nyhedsmagasin*, 11. oktober, 1999: 50ff).

Der er da også mange eksempler på, at virksomhedernes toppost er blevet besat efter intern rekruttering. Både den forhenværende og den nuværende ordførende direktør i Den Danske Bank er fundet blandt virksomhedens egne medarbejdere, ligesom topposten hos A.P. Møller er besat med en medarbejder, som har haft hele sin erhvervskarriere inden for koncernen. En særlig type af intern rekruttering foregår i familievirksomheder, når et medlem af næste generation i familien bliver udnævnt til administrerende direktør, som det er sket i eksempelvis Danfoss og Grundfos.

Hvis en bestyrelse ikke har en egnet intern kandidat til direktørposten, eller hvis den foretrækker at få „nyt blod" ind i virksomheden, vælger den at rekruttere en ny direktør eksternt. Ud over fordelen ved at få en person med et nyt syn på virksomheden er der måske også ved ekstern rekruttering bedre muligheder for at finde en direktør med en ønsket profil.

En bestyrelse har tre muligheder, når den skal finde en direktør eksternt. Man kan slå stillingen op, man kan søge inden for sit eget netværk, eller man kan hyre et konsulentfirma til at finde egnede kandidater til direktørposten. Under alle omstændigheder er det ofte en langsommelig proces at finde en ny direktør eksternt. Inden den rigtige kandidat er fundet, forhandlingerne er afsluttet, og kandidaten er frigjort fra sit tidligere job, vil der ofte være gået et helt år (Dragsted & Hansen, 1999).

Ekstern rekruttering er blevet mere almindeligt siden 1970'erne. *Børsens Nyhedsmagasin* (11. oktober1999: 50ff) har lavet en opgørelse for 1999, der viser, at 89 ud af 159 nye administrerende direktører i store danske virksomheder var eksternt rekrutterede. Eksterne rekrutteringer til erhvervslivets top er altså forholdsvis almindeligt, men det vækker opsigt i de situationer, hvor en direktør bliver headhuntet fra en konkurrerende virksomhed, hvor en ny direktør udefra hentes ind i en familievirksomhed, eller hvor kendte personer – fra medierne eller det politiske liv – bliver udnævnt til direktører.

For at ende på en post som administrerende direktør i erhvervslivets top skal man først og fremmest have erfaring, og man

skal have leveret resultater, som giver bestyrelsen tillid til, at personen kan lede virksomheden på tilfredsstillende vis. Formentlig er det også vigtigt at være en del af de netværk, der skaber formelle og uformelle forbindelser mellem virksomhederne. Uden netværk og renommé kommer de færreste ret langt. Direktørernes kvalifikationer vil typisk være udviklet gennem en lang erhvervskarriere. Det er derfor i princippet lige så vel muligt for bankeleven at ende som direktør for en stor bank, som det er for den nyuddannede kandidat fra Handelshøjskolen at avancere til toppen af en virksomhed.

Det hører med til forestillingerne om erhvervslivets topchefer, at de lever livet farligt. Det gør nogen af dem også, mens andre er mere beskyttede, eksempelvis fordi familien sidder på en bestemmende del af aktiekapitalen. Selv, hvis der ikke er nogen beskyttelse, kan mangel på resultater nok accepteres et par år, nogle gange endda lidt længere, men begår direktøren større fejl, eller viser han sig ude af stand til at levere de ønskede resultater, kan en fyring komme hurtigt. Til gengæld får mange i en sådan situation også et gyldent håndtryk, så de ikke har indkomstproblemer i den periode, det tager at finde et nyt job. Og i mange tilfælde går det som med fodboldtrænere: Dårlige resultater kan medføre en fyring, men er man dygtig, står der snart en ny klub parat med et tilbud. Men det hænder da også, at det kan være svært selv for topledere at finde et passende job efter en fyring.

Erhvervslivets elite

Vejene til toppen af erhvervslivet er forskellige for formænd i andelsselskaber og aktieselskaber og for direktører. Vores hypotese vil derfor være, at det også er forskellige typer af personer, som beklæder disse topposter. Når datamaterialet tillader det, vil analyserne for 1932, 1963 og 1999 blive opdelt på formænd for aktieselskaber, formænd for andelsselskaber og direktører. I 1999 er det yderligere muligt at sondre mellem forskellige typer af aktieselskaber, hvorfor de vil blive opdelt i familieejede selskaber (inkl. selskaber, som er ejet af fonde kontrolleret af én familie), udenlandsk ejede selskaber og andre selskaber, hvor der er spredt, dominerende eller fondsejerskab.

Alder og køn

Midaldrende mænd er overrepræsenterede i alle danske elitegrupper, og erhvervseliten er ingen undtagelse. Gennemsnitsalderen i 1999 er 57 år, hvilket er et fald i forhold til 1963, hvor den var 62 år. I 1932 var den gennemsnitlige alder 58 år. Variationen er dog stor. Det yngste medlem af erhvervslivets elite er således i 1999 35 år, mens den ældste er 87 år. Man kan måske ikke sige, at det er *the old boys netværk*, der generelt bestemmer i erhvervslivet, men det fremgår af tabel 7.1, at 8 pct. af erhvervseliten i 1999 er over 70 år. De gamle drenge fylder dog mindre end i 1963, hvor det drejede sig om 22 pct. Mange børsnoterede virksomheder har i de senere årtier indført en øvre aldersgrænse på 70 år (*Børsens Nyhedsmagasin*, 2. oktober 1998: 75ff), og det synes at have sat sit spor i erhvervslivets top. Samtidig er direktørerne i alle tre år yngre end bestyrelsesformændene.

Tabel 7.1. Erhvervseliten og køn, alder

	Antal	Pct. kvinder	Gennemsnitlig alder	Pct. 70-årige og ældre
1999				
Familieejet, formænd	30	10	57	4
Andre A/S, formænd	102	0	62	20
Udenlandsk ejet, formænd	27	0	–	–
Andelsejet, formænd	30	0	57	0
Direktører	202	1	55	3
Revisorer m.fl.	33	0	53	0
Alle	424	1	57	8
1963				
Aktieselskaber, formænd	116	1	66	34
Andelsselskaber, formænd	19	0	–	–
Direktører	137	1	58	11
Alle	272	1	62	22
1932				
Aktieselskaber, formænd	57	0	60	16
Andelsselskaber, formænd	10	0	–	–
Direktører	67	0	56	4
Alle	134	0	58	10

Note: For uoplyste se bilag 2.

Man kunne måske med foryngelsen af erhvervslivets elite have forventet, at også flere kvinder havde fundet vej til erhvervslivets top. Det er dog ikke tilfældet. I 1932 var ingen kvinder medlem af eliten. I 1963 var der to kvinder, én bestyrelsesformand, som var enke efter grundlæggeren af virksomheden og én administrerende direktør, som havde arbejdet sig op fra bunden af virksomheden. I 1999 er der alt i alt tre kvinder, hvoraf to er bestyrelsesformænd for familieejede virksomheder og én er administrerende direktør i en udenlandsk ejet virksomhed. Kvinder i erhvervslivets elite har man altid skullet lede længe efter. Man kan dog spørge, om der ikke er tegn på, at kvinderne er på vej op i erhvervslivets top?

I 1999 har vi for de samme virksomheder, hvor bestyrelsesformanden og den administrerende direktør er udvalgt til erhvervslivets elite, undersøgt antallet af kvinder på niveauet netop under eliten, nemlig i bestyrelserne, direktionerne og blandt de ledende medarbejdere. Af tabel 7.2 fremgår det, at der blandt bestyrelsesmedlemmerne er 12 pct. kvinder, mens der blot er tre pct. i direktionerne og 7 pct. blandt de ledende medarbejdere.

Tabel 7.2. Andel kvinder med lederstilling i virksomhederne i erhvervseliten i 1999

	Pct. kvinder	Antal
Bestyrelsesformand og adm. direktør	1	424
Bestyrelsesmedlemmer	12	1766
Direktionen	3	542
Ledende medarbejdere	7	1237

Kilde: Greens 2000.

Note: Ledende medarbejdere er dem, som virksomheden har oplyst til Greens. Det er hovedsageligt funktionsdirektører, som ikke sidder i direktionen.

Da erhvervs- og selskabsstyrelsen i 1998 foretog en analyse af 50 af de største børsnoterede aktieselskaber, fandt de et tilsvarende mønster. Der var otte kvinder i direktionerne, hvilket svarer til 2 pct., og der var 10 pct. kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne. Af de kvindelige bestyrelsesmedlemmer viste godt 70 pct. sig at være medarbejdervalgte, mens det samme kun gjaldt for 25 pct. af de mandlige bestyrelsesmedlemmer (Erhvervsministeriet, 1999: 169). Hvis man på grundlag heraf beregner kvindernes andel af de ikke-medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, når man kun op på 4 pct.

Tabel 7.3. Kvindelige administrerende direktører og bestyrelsesformænd i virksomheder med mere end 50 ansatte i 1999

	Administrerende direktører		Bestyrelses-formænd	
	Pct. kvinder	Antal	Pct. kvinder	Antal
Virksomheder med 50-99 ansatte	3	1780	6	1090
Virksomheder med 100-199 ansatte	4	1064	5	783
Virksomheder med 200-499 ansatte	2	632	4	541
Virksomheder med 500-999 ansatte	2	217	1	193
Virksomheder med 1000-1999 ansatte	1	117	2	110
Virksomheder med mere end 2000 ansatte	2	122	1	124
Alle ved virksomheder m. adm.dir/formand	3	3932	5	2841

Kilde: Greens 2000.
Note: Beregningen er kun foretaget for virksomheder, hvor det fremgår, hvem der er den administrerende direktør og bestyrelsesformanden. Virksomheder, hvor kun direktionen og bestyrelsen er oplyst uden en øverste leder, er således ikke med i beregningen.

Heller ikke, hvis man udvider søgningen efter kvindelige ledere fra topvirksomhederne til alle virksomheder, finder man ret mange kvinder. Tabel 7.3 viser, at hvis man inddrager alle virksomheder med mere end 50 ansatte, når man frem til, at 3 pct. af de administrerende direktører og 5 pct. af bestyrelsesformændene er kvinder. Der er dog en svag tendens til, at der er lidt flere kvindelige direktører og bestyrelsesformænd i de mindre virksomheder end i de allerstørste.

Selv om man inddrager hele bestyrelsen og direktionen, og selv om man inddrager et langt større antal virksomheder, er kvinder i det danske erhvervsliv en sjældenhed, især som direktører. Det er ikke bare i Danmark, at toppen af erhvervslivet er en mandsverden. Det fremgår således af den svenske eliteundersøgelse, at der i 1989 var én pct. kvinder i erhvervslivets elite, og at andelen var steget til to pct. i 1996 (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990; Petersson et al., 1996). I USA var der i 1996 kun fire kvindelige administrerende direktører i de 1000 virksomheder, som er udvalgt af *Fortune*, og omkring 25-50 kvinder lige under niveauet som administrerende direktør (Zweigenhaft & Domhoff, 1998: 60). Ligesom i Danmark er der flere kvinder i bestyrelserne, knap ti pct. i de 500 største virksomheder, men kun meget få er bestyrelsesformænd eller næstformænd (Zweigenhaft & Domhoff, 1998: 45). I både Danmark og USA er det sjældent med kvindelige administrerende direktører og bestyrelsesformænd, og samtidig ud-

gør kvinderne begge steder omkring 10 procent af bestyrelsesmedlemmerne. Men i USA har man ikke som i Danmark medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvilket betyder, at der i USA er betydeligt flere kvinder, der på ordinær vis er indvalgt i virksomhedernes bestyrelser.

Erhvervselitens kønsmæssige afspejling af befolkningen kan næsten ikke være svagere. Erhvervsledere rekrutteres kun blandt den mandlige del af befolkningen, og det har da også fået flere til at fremhæve, at der er et uudnyttet potentiale af kvinder i erhvervslivet – kvinder, som ikke bryder igennem glasloftet og kommer helt til tops (*Børsens Nyhedsmagasin*, 4. oktober 1999: 14ff). Andre peger på, at kvinder har anderledes værdier og interesser end mænd, og at flere kvinder i toppen af erhvervslivet ville skabe en anden (og en bedre) ledelsesstil i virksomhederne (*Jyllands-Posten*, d. 26. november 2000).

Social baggrund

Den kønsmæssige sammensætning af erhvervslivets elite er ekstrem skæv. Spørgsmålet er, om den sociale rekruttering er tilsvarende skæv. Undersøgelsen giver mulighed for at belyse elitens sociale baggrund ved hjælp af oplysninger om deres fædre og fødested. Det har imidlertid alle tre år været svært at finde oplysningerne om netop erhvervsledernes sociale baggrund. Omstående tabel 7.4 skal derfor læses med forsigtighed.

Det er dog sikkert at konkludere, at formændene for andelsselskaberne i 1999 har en mindre eksklusiv social baggrund end formændene for aktieselskaberne. Dette svarer også meget godt til forventninger ud fra de forskellige rekrutteringsveje til erhvervslivets elite for andelsselskaber og aktieselskaber. Andelsselskabernes formænd skal findes blandt medlemmerne, og da andelsselskaberne først og fremmest findes inden for landbrugssektoren, vil formanden ofte være en landmand. Det ses da også, at det er formændene for andelsselskaberne, som har den laveste andel af fædre, som har været i *Kraks Blå Bog*. Den mest privilegerede baggrund finder man blandt formændene for familieejede aktieselskaber, hvor 40 pct. af fædrene har været i *Kraks Blå Bog*, og knap 30 pct. har en akademisk uddannelse.

Sammenligner man erhvervsledernes baggrund de tre år, vil man opdage, at det er 1963-erhvervslederne, der har den mest

Tabel 7.4. Erhvervseliten og social baggrund. Pct.

	Far i *Kraks Blå Bog*	Far akademisk uddannelse	Far selvstændig	Født i hovedstadsområdet
1999				
Familieejet, formænd	40	29	46	45
Andre A/S, formænd	17	10	42	27
Andelsejet, formænd	0	13	70	8
Direktører	11	14	–	35
Revisorer m.fl.	–	–	–	–
Alle	13	16	46	30
1963				
Aktieselskaber, formænd	35	25	55	44
Direktører	20	20	40	41
Alle	25	22	47	40
1932				
Aktieselskaber, formænd	21	22	58	42
Direktører	16	14	57	46
Alle	18	18	59	43

privilegerede baggrund og 1999's erhvervslederne den mindst privilegerede. Det gælder både for bestyrelsesformændene og direktørerne. Rekrutteringen til erhvervslivets elite er således betydeligt mindre socialt skæv i 1999, end den har været tidligere.

Direktørernes sociale baggrund er i alle årene mindre eksklusiv end bestyrelsesformændenes. Der er lidt færre, hvis fædre har været i *Kraks Blå Bog* eller har en akademisk uddannelse. Det kan muligvis tolkes som en effekt af, at direktørerne i højere grad rekrutteres på baggrund af resultater – hvor social baggrund betyder mindre – mens formændene i lidt højere grad rekrutteres på baggrund af renommé og forbindelser – hvor den sociale baggrund kan have større betydning.

Sammenlignet med andre elitegrupper i 1999 (jf. kapitel 11), fremtræder erhvervselitens familiebaggrund ikke som specielt privilegeret. Eksempelvis er det relativt få, hvis far har været i *Kraks Blå Bog*. Det tyder på, at erhvervslivets elite er forholdsvis åben, således at det er muligt at avancere fra lavere sociale lag til en position i erhvervslivets elite. Det samme resultat nåede Erik Jørgen Hansen (1964) frem til i en undersøgelse fra 1960'erne af knap

400 administrerende direktører. Vel kom kun en enkelt pct. af direktørerne fra den socialt set nederste tredjedel af befolkningen, men der var alligevel 38 pct., som havde bevæget sig et trin op ad den sociale rangstige, og 23 pct. havde bevæget sig to trin op. Social mobilitet var altså allerede muligt inden for erhvervslivet i 1960'erne. Alt tyder endvidere på, at mobiliteten siden er øget, bl.a. som en følge af uddannelsens stigende betydning.

Vore resultater harmonerer derimod dårligt med Helge Andersens og Lennart Webers (1985: 10) påstand om, at direktørerne rekrutteres fra en meget snæver kreds af kapitalejere og -bestyrere, og at magten over erhvervslivet primært er et resultat af de rigtige familierelationer.

At der sker en forholdsvis stor social mobilitet understøttes af, at en overraskende stor andel af erhvervslivets elite er født på landet, og en tilsvarende lille del er født i hovedstaden. Både bestyrelsesformændene og direktørerne nærmer sig på dette punkt befolkningsgennemsnittet og adskiller sig hermed fra de andre elitegrupper, der har et klart urbant præg. Samtidig med, at hovedstadsområdets befolkning er vokset, rekrutteres erhvervslivets elite altså i aftagende grad fra hovedstaden. Også i denne henseende er erhvervseliten i 1999 mindre skævt rekrutteret end tidligere.

En række af de store virksomheder er udenlandsk ejede. En af de måder, hvorpå ejerne opnår kontrol over disse virksomheder, er ved at besætte bestyrelsens formandspost. Omkring halvdelen af formændene for de 27 udenlandsk ejede virksomheder er udlændinge og bor permanent i udlandet.

Uddannelse

Man må gå ud fra, at der gennem det 20. århundrede har været stigende krav til de kompetencer, som en erhvervsleder skal besidde for at kunne bestride sin post. Den teknologiske udvikling, stigende internationalisering og væsentligt flere og mere komplekse offentlige krav mv. øger kompleksiteten af erhvervslederes ledelsesopgaver. En god uddannelse kan derfor være et krav, som ledvogterne lægger mere og mere vægt på. Uddannelsesniveauet blandt erhvervsledere er da også steget markant i løbet af det 20. århundrede, først med tekniske og siden hen med økonomiske uddannelser. Dette mønster fremgår også, når erhvervsledernes uddannelser analyseres i 1932, 1963 og 1999.

Ser man kun på den akademiske uddannelse, er uddannelsesniveauet inden for erhvervslivets elite dog steget overraskende lidt, idet 41 pct. havde en akademisk uddannelse i 1932 og 52 pct. i både 1963 og 1999 (tabel 7.5). Blandt aktieselskabernes bestyrelsesformænd er der endda kommet færre akademikere. Til gengæld er der sket en stor stigning i andelen af erhvervsledere med en mellemlang uddannelse, idet blot 7 pct. havde en sådan uddannelse i 1932 mod henholdsvis 13 pct. og 29 pct. i 1963 og 1999. Tilsvarende er andelen af erhvervsledere helt uden uddannelse eller med en kort uddannelse, som blandt andet omfatter de interne uddannelser inden for bank- og shippingbranchen, faldet markant fra 52 pct. i 1932 til 34 pct. i 1963 og 19 pct. i 1999. Samme tendens ses, når erhvervslederne i 1999 inddeles efter alder, idet det først og fremmest er de over 60-årige, som kun har en kort eller slet ingen uddannelse.

Som inden for den offentlige forvaltning er også juristernes placering i erhvervslivet svækket gennem det 20. århundrede. Som det fremgår af tabel 7.5, havde knap 25 pct. af erhvervslederne en juridisk uddannelse i både 1932 og 1963, mens det kun drejer sig om godt 10 pct. i 1999. Det kan bemærkes, at formændene alle tre år langt hyppigere end direktørerne er jurister. Der er en lang tradition for at benytte advokater som bestyrelsesmedlemmer og -formænd, men det er kun inden for de familieejede virksomheder, at denne tradition stadigvæk holdes ved lige. I alle andre virksomheder er juristerne på vej ud.

Mens andelen af jurister i erhvervslivets elite har været faldende siden 1932, er andelen, som har en ingeniøruddannelse (teknikum- eller civilingeniør) steget fra godt 10 pct. i 1932 til 23 pct. i 1963 og 28 pct. i 1999. Væksten i ingeniøruddannelsernes andel fra 1963 til 1999 dækker imidlertid i virkeligheden over et forestående fald: Blandt erhvervsledere under 50 år er andelen af ingeniører (11 pct.) lige så lav som andelen af jurister (10 pct.), mens ingeniørerne udgør 33 pct. blandt de over 60-årige. Meget tyder således på, at ingeniørernes fremtrædende placering i erhvervslivet vil svækkes i de kommende årtier.

Den helt store ændring i erhvervselitens uddannelse er sket med hensyn til de økonomiske uddannelser. I 1932 var der kun nogle få, som havde en økonomisk uddannelse (både akademikere og civiløkonomer), i 1963 var andelen steget til 8 pct. og i 1999 til 32 pct. Mens det ser ud til, at ingeniørerne i disse år taber ter-

Tabel 7.5. Erhvervseliten og uddannelse. Pct.

	Uddannelsens længde			Uddannelsens art[1]		
	Akademisk uddannelse	Mellemlang uddannelse	Kort el. ingen uddannelse	Jura	Økonomi	Ingeniør-uddannelse
1999						
Under 50 år	53	31	16	10	48	11
50–59 år	59	29	12	12	39	30
60 år og ældre	43	28	30	10	15	33
Familieejet, formænd	61	29	11	32	29	29
Andre A/S, formænd	50	31	20	14	25	32
Andelsejet, formænd	32	14	54	11	14	4
Direktører	49	33	18	4	34	31
Revisorer m.fl.	71	23	7	10	58	23
Alle	52	29	19	11	32	28
1963						
Aktieselskaber, formænd	59	11	30	33	5	23
Andelsselskaber, formænd	21	14	64	21	7	0
Direktører	50	15	35	13	11	25
Alle	52	13	34	23	8	23
1932						
Aktieselskaber, formænd	55	5	41	39	0	7
Direktører	29	8	63	10	0	18
Alle	41	7	52	24	1	12

1) Ved økonomerne er medtaget både akademisk uddannede økonomer og civiløkonomer og ved ingeniører er medtaget både civilingeniører og teknikum-ingeniører.

ræn i erhvervseliten, er økonomerne til gengæld på vej frem. 48 pct. af de under 50-årige er økonomer mod 15 pct. blandt de over 60-årige. At de økonomiske og ledelsesmæssige kundskaber bliver efterspurgt i erhvervseliten ses også af, at en tredjedel af ingeniørerne i 1999 har suppleret uddannelsen med en HD eller MBA.

Det er ikke kun et generationsspørgsmål, om en erhvervsleder har en teknisk eller en økonomisk uddannelse. For alle tre år gælder, at man først og fremmest finder erhvervslederne med en teknisk uddannelse inden for fremstillingsbranchen og i særdeleshed blandt direktørerne, mens det er mere almindeligt, at erhvervslederne inden for servicebranchen har en økonomisk uddannelse.

Hvis man sammenligner bestyrelsesformænd fra aktieselskaber med bestyrelsesformænd fra andelsselskaber falder det i øjnene, at uddannelsesniveauet er lavest blandt formændene fra andelsselskaberne. Dette var at forvente, fordi formændene fra andelsselskaberne er valgt blandt medlemmerne, som typisk er landmænd, der ikke har en videregående uddannelse.

Alt i alt er uddannelsesniveauet øget inden for erhvervslivets elite, men man finder stadigvæk forholdsvist få akademisk uddannede erhvervsledere i Danmark. Samtidig er der sket et skift fra jurister og ingeniører over mod økonomisk uddannede.

Karriereveje og netværk

Det er fremgået ovenfor, at erhvervslivets elite har en overraskende åben social rekruttering. Deres familiebaggrund er langtfra så eksklusiv, som de fleste andre elitegruppers. I en anden henseende fremtræder erhvervslivets elite imidlertid som forholdsvis lukket. Sammenlignet med andre elitegrupper er det en meget stor del af erhvervslivets elite, som kun har haft beskæftigelse inden for netop det private erhvervsliv, jf. kapitel 11. Som det fremgår af tabel 7.6, var der alle tre år mellem 69 og 77 pct., som kun havde haft ansættelse i denne sektor. Tendensen er særligt udbredt blandt formændene for de familieejede virksomheder, men direktørerne følger tæt efter. Formændene for de andelsejede virksomheder har noget oftere haft beskæftigelse uden for erhvervslivet.

Der er faktisk også enkelte medlemmer af erhvervseliten i 1999, som aldrig har haft et fuldtidsjob inden for erhvervslivet. Det drejer sig dels om enkelte formænd for virksomheder, som er i familiefonds/fondseje, dels om formænd for finansielle virksomheder,

Tabel 7.6. Erhvervseliten og erhvervskarriere. Pct. med karriere inden for

	Politik	Offentlig sektor	Organi-sationer	Erhvervs-liv	Medier	Viden-skab	Kultur	Kun i er-hvervslivet
1999								
Familieejet, formænd	0	7	0	97	0	7	3	87
Andre A/S, formænd	5	20	9	96	0	7	0	69
Andelsejet, formænd	4	39	18	93	0	4	0	57
Direktører	1	11	7	100	5	3	0	79
Revisorer m.fl.	3	24	6	91	0	21	0	58
Alle	2	17	8	98	3	6	0	73
1963								
Aktieselskaber, formænd	4	18	3	97	0	4	0	75
Andelsselskaber, formænd	0	8	0	100	0	0	0	92
Direktører	2	16	2	100	0	5	0	77
Alle	2	17	2	99	0	4	0	77
1932								
Aktieselskaber, formænd	9	23	13	95	2	5	0	63
Direktører	2	14	2	100	2	0	0	81
Alle	7	21	7	97	2	2	0	69

som er ejet af et andelsselskab. Og endelig er det formænd for pensionskasser, som typisk har haft en karriere inden for organisationerne.

I 1999 er det kun et par håndfulde af erhvervslederne, der nogensinde har været beskæftiget inden for politik. Det drejer sig om nogle få forhenværende borgmestre og ministre, og om en enkelt nuværende landspolitiker. Relationerne mellem politik og erhvervsliv er lige så begrænsede som mellem forvaltning og politik.

Det er ikke kun, hvad angår karrieren, at der er få relationer mellem erhvervseliten og den politiske sektor. Som det fremgår af tabel 7.7, er der i 1999 blot 5 pct. af erhvervseliten, som har eller har haft politiske tillidsposter. Til gengæld er der tætte relationer mellem erhvervseliten og de økonomiske organisationer, idet knap 40 pct. af erhvervseliten er medlem af et ledende organ i en økonomisk organisation. Dette skyldes blandt andet, at erhvervseliten er repræsenteret i arbejdsgiver- og brancheorganisationernes ledelse.

Sammenlignet med 1932 og 1963 synes erhvervseliten i 1999 at være mindre involveret i andre sider af samfundslivet end netop erhvervslivet. I 1932 var der 16 pct., som havde eller havde haft politiske tillidsposter, mens det kun er 5 pct. i 1999. Samtidig er andelen, der er medlemmer af offentlige råd og nævn, faldet fra knap en tredjedel i 1932 og 1963 til omkring en femtedel i 1999. De største ændringer er sket i forbindelse med medlemskaber af organisationer. Fra 1932 til 1963 voksede den andel af erhvervseliten, som var medlem af erhvervslivets egne organisationer, men denne andel er igen faldet fra 1963 til 1999, så der i dag er knap 40 pct. af erhvervseliten, som er medlem af en økonomisk organisation. Tilsvarende har der været et markant fald i medlemskaber af ideelle organisationer. Også Boje finder i sin undersøgelse af industriledere i Danmark i perioden 1870-1972, at den politiske aktivitet er faldet. Industrilederne finder ikke det politiske arbejde attraktivt, og erhvervslivets organisationer har i stigende grad overtaget varetagelsen af industriens interesser (1997: 167-168).

Hvis erhvervselitens relationer til andre samfundssektorer er reduceret siden 1930'erne, er det måske, fordi den i højere grad bruger tiden på at være involveret i erhvervslivets egne aktiviteter. I hvert fald er elitens gennemsnitlige antal bestyrelsesposter i private virksomheder steget markant. I 1932 havde erhvervseliten i gennemsnit 4,4 bestyrelsesposter, hvilket i 1963 var steget til 5,2 og i 1999 til 8,0. Gennemsnittet dækker i 1999 over store variatio-

Tabel 7.7. Erhvervseliten og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskaber af

	Politisk organ: nuværende eller tidligere	Offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.	Bestyrelse for offentlig virksomhed	Ledende organ for økonomiske organisationer	Ledende organ for ideelle organisationer	Akademiet for de Tekniske Videnskaber	VL-gruppe	Gns. antal bestyrelsesposter i private virksomh.
1999								
Familieejet, formænd	0	14	7	18	11	14	46	11,4
Andre A/S, formænd	7	34	12	38	12	20	48	9,0
Andelsejet, formænd	11	11	0	43	7	0	11	6,0
Direktører	3	17	2	42	5	10	45	7,8
Revisorer m.fl.	7	10	0	27	7	3	17	4,5
Alle	5	20	5	37	7	12	40	8,0
1963								
Aktieselskaber, formænd	8	35	12	55	32	22	–	6,8
Direktører	6	29	8	61	17	16	–	3,8
Alle	7	31	10	58	24	18	–	5,2
1932								
Aktieselskaber, formænd	17	38	10	31	35	–	–	5,7
Direktører	13	30	9	47	23	–	–	3,4
Alle	16	34	10	39	29	–	–	4,4

ner, idet 8 pct. af direktørerne er uden bestyrelsesposter, mens 7 pct. af både formænd og direktører har 20 eller flere bestyrelsesposter i private virksomheder. En enkelt direktør har 29 bestyrelsesposter. En del af stigningen i antallet af bestyrelsesposter skal formodentligt forklares med, at der er sket en øget anvendelse af datterselskabsformen, hvor koncernledere ofte sidder i datterselskabernes bestyrelser.

Det er formændene for de familieejede virksomheder og formændene for virksomheder med spredt, dominerende eller fondsejerskab, som gennemsnitligt har flest bestyrelsesposter, mens direktører og formænd for de andelsejede virksomheder har færre. Generelt er det dog en udbredt tendens, at både erhvervselitens bestyrelsesformænd og direktører sidder i andre virksomheders bestyrelser. En mere detaljeret analyse, foretaget af Thomas Schøtt (2000), viser, at de direktører og formænd, der tilhører erhvervslivets elite, har langt flere bestyrelsesposter i både store og små virksomheder end andre erhvervsledere.

Som et eksempel på en sådan sværvægter fra erhvervseliten, kan vi tage Ib Christensen, som indtil 2000 var administrerende direktør for Aalborg Portland Holding A/S og medlem af koncerndirektionen for FLS Industries. Han var samtidig formand for bestyrelsen for syv aktieselskaber, herunder Dansk Eternit A/S, Aalborg Portland A/S og Unicon Beton A/S. Tillige var han menigt medlem af bestyrelsen i 11 selskaber, herunder FLS Aerospace A/S, FLS Energy A/S, Pedershaab A/S, Pressalit A/S, Det Berlingske Officin A/S, De Berlingske Dagblade A/S, De Berlingske Virksomheder A/S og IndustriPension Holding A/S. Sidst, men ikke mindst var han formand for en af dansk erhvervslivs mest indflydelsesrige organisationer, Dansk Industri og formand for Rådet for Teknologisk Service under Erhvervsministeriet, og så havde han en række andre tillidsposter.

Mens Ib Christensen er en udpræget „self-made“ mand, der har arbejdet sig op til en position i toppen af dansk erhvervsliv, har bestyrelsesformanden for Aalborg Portland Holding A/S, Christian Kjær, ikke alene klaret sig på baggrund af sin juridiske uddannelse og mange års erfaringer fra en lang række bestyrelsesposter. Arven efter moderen har dannet grundlag for en solid position i F. L. Smidth koncernen samt en række andre virksomheder. Ud over formandsposten i Aalborg Portland Holding er han formand for NKT Holding A/S, A/S Segalith af 1/4-1987, Sct.

Gjertruds Stræde 10 A/S, og han er medlem af bestyrelsen for Nilfisk A/S, Aktieselskabet Potagua, FLS Industries A/S, F.L. Smidth-Fuller Engineering A/S, Ejendomsselskabet Norden A/S, A/S Højkol samt Nye Kommercielle Aktiviteter Holding A/S.

Vi har ikke kunnet registrere Ib Christensen eller Christian Kjær som medlemmer af en VL-gruppe i 1997. Men erhvervslederne er i øvrigt suverænt den gruppe, der hyppigst er medlem af en VL-gruppe. Det drejer sig om lige ved halvdelen af aktieselskabernes bestyrelsesformænd og direktører. Det er der da heller ikke noget underligt i, fordi VL-gruppernes formål er knyttet til virksomhedsledelse. Det er imidlertid interessant at bemærke, at andelsselskabernes ledere sjældent er medlem af en VL-gruppe, og det samme gælder for lederne af revisionsvirksomheder.

Udviklingen synes i de seneste årtier at være gået i retningen af en styrkelse af netværkene inden for erhvervslivet og en svækkelse af netværkene mellem erhvervslivet og andre dele af det danske samfund. Specielt er båndene mellem erhvervslivet og det politiske liv blevet svækket.

Konklusion

At der er mange veje til erhvervslivets elite blev beskrevet indledningsvist. Man kan blive medlem af erhvervseliten, hvis man er valgt til formand for et andelsselskab, har arvet bestyrelsesposten i en stor virksomhed eller har arbejdet sig op fra en elevplads til posten som administrerende direktør. På trods af denne store variation har erhvervslivets ledere nogle fælles karakteristika.

For det første rekrutteres erhvervseliten kun blandt den ene halvdel af befolkningen, nemlig mændene. Der er heller ikke mange mænd under 50 år i erhvervslivets elite, og der er også efterhånden blevet langt mellem de erhvervsledere, som ikke har en videregående uddannelse. I dag er næsten halvdelen af de yngre topchefer økonomer. Og nok er der mange veje til toppen af erhvervslivet, men de er stort set kun farbare for dem, som har været inden for erhvervslivet hele deres liv.

Til gengæld har erhvervseliten en overraskende bred social rekruttering. Relativt få er opvokset i København, og det er forholdsvist få, hvis fædre har gennemført en akademisk uddannelse

eller er portrætteret i *Kraks Blå Bog*. Erhvervslivets ledere har i betydeligt omfang været socialt mobile. Og dette er mere udpræget i 1999 end nogensinde før. Undtagelsen fra denne beskrivelse er bestyrelsesformændene i de familieejede aktieselskaber, der ofte har arvet både pengene og magten fra deres fædre.

KAPITEL 8

Medieeliten

De elitegrupper, der er analyseret i de foregående kapitler, har primært været udvalgt, fordi de har kontrol over institutionelle ressourcer. Vi har imidlertid også ønsket at medtage eliter, der påvirker meningsdannelsen i samfundet. Det gør naturligvis i et vist omfang alle elitegrupper, men man kan særligt fremhæve medierne, videnskaben og kulturen som leverandører til eliter, hvis indflydelse på samfundet i betydelig grad – men ikke alene – sker ved at påvirke den måde, hvorpå andre opfatter virkeligheden. De har med andre ord kontrol over meningsdannelsen. Vi har for disse tre grupper afgrænset en række elitepersoner ved at lade dem udpege af mennesker, som kender det pågældende område godt. Den anden del af hver af grupperne er udvalgt på baggrund af deres position inden for hver af de tre sektorer.

Det gælder i øvrigt for dette kapitel og for kapitel 10, at vi kun har data for 1999. Det er derfor ikke muligt at gennemføre sammenligninger over tid, og disse kapitler har derfor en mindre tyngde end de andre.

Medierne spiller en betydelig rolle for såvel den politiske dagsorden som for befolkningens holdninger og meninger (Siune, 1984; Page & Shapiro, 1992; Zaller, 1992; Madsen, 2000). Medierne har altid spillet en stor rolle for de politiske beslutninger, og meget tyder endog på, at denne rolle er voksende. Vi kan alle huske et antal sager – enkeltsager, beslutningsforløb, skandaler – hvor medierne har sat dagsordenen, flyttet med politikernes og borgernes holdninger, ændret vante beslutningsgange og bestemt kursen for de politiske løsninger. Det gælder eksempelvis den første vandmiljøplan fra 1987 (Andersen & Hansen, 1991), den såkaldte karlit-sag fra Århus (Riiskjær, 1988) og bløder-sagen (Albæk, 1999) for nu blot at nævne nogle af de mere spektakulære. Disse sager var aldrig blevet til store sager uden mediernes medvirken, og de viser, med hvilken kraft medierne kan flytte enkeltsager ud af vante rutiner og ud af politikeres og embedsmænds kontrol. Den slags sager kendes også

længere tilbage i tiden, men de er formentligt hyppigere og voldsommere i dag.

Til forklaringerne på mediernes stigende betydning for forløbet af en række enkeltsager hører, at medierne har kontrollen over et af de goder, som politikerne værdsætter højest: Opmærksomhed. I takt med, at industrisamfundets strukturer, værdisystemer og loyalitetsbånd er blevet erstattet af langt mindre faste relationer, har politikerne måttet sælge deres programmer og meninger på et stadigt mere frit meningsmarked. Politikerne er ikke sikre på faste tilhørere til de politiske budskaber. Og de er ikke sikre på, at vælgerne uden videre køber de udbudte synspunkter. Når parti- og organisationskanalerne har mistet betydning for politisk kommunikation og mobilisering, tilbyder pressen sig som en god mulighed i konkurrencen om at sikre sig opmærksomhed hos borgerne.

Politikerne er ikke ene om at efterspørge opmærksomhed. Det gør også andre grupper; kunstnerne kan ikke overleve uden mediernes omtale, anmeldelser mv.; interesseorganisationerne har ikke kun politiske beslutningstagere, men også offentligheden som målgruppe; erhvervslivets virksomheder efterspørger omtale af virksomheden og dens produkter osv. Mange grupper bejler til mediernes gunst. Mediernes uafhængighed i forhold til magtfulde aktører i deres omgivelser er derfor en meget væsentlig egenskab.

Normer og nedskrevne regler, som gælder for udøvende journalister, søger da også at sikre journalisternes uafhængighed i forhold til det objekt, de arbejder med. Eksempelvis må børsjournalister ikke handle med aktier, og der er regler for, hvilke gaver, middage mv. journalister må modtage fra personer eller virksomheder. Samtidig er der en stærk tradition for, at den enkelte journalist vogter sin uafhængighed i forhold til redaktionen. Det er inden for nogle forholdsvis vide rammer journalisten, der bestemmer, hvilke historier han eller hun vil gå videre med.

Medieforskerne er enige om, at medierne i de seneste 30-40 år er blevet mere selvstændiggjorte i hvert fald i forhold til det politiske system (Waldal, 1999; Cook, 1998; Hjarvard, 1999; Carlsen, 2000). Anker Brink Lund (1999: 134) føjer til frigørelse fra statsmagten og partierne, at journalisterne i disse år er ved at frigøre sig fra chefredaktørerne og publikum for til gengæld at øge afhængigheden af eksperter, interesserepræsentanter eller ofre for politiske beslutninger. Stig Hjarvard (1999: 36) finder, at pressen er blevet en „selvstændig forhandler af det offentlige samtykke til

politiske beslutninger". Politikerne må i højere grad i dag end tidligere formulere deres budskaber på mediernes præmisser. Og det politiske stof har fået en væsentlig mere fremtrædende placering i den skrevne presse i løbet af de seneste 40 år (Pedersen & Horst, 2000).

Rekrutteringen til medieeliten

Hvem er medieeliten?

Den medieelite, som indgår i undersøgelsen, er opdelt på tre grupper. Den ene er *mediepersonligheder*, som er blevet udpeget, fordi de har gjort en særlig, personlig indsats i medieverdenen. Disse mennesker antages i kraft af evnen til at kommunikere at øge kvaliteten af den offentlighed, som medierne er en del af. Og de antages i særlig grad at være meningsdannere. Gruppen omfatter 20 personer. Ved udvælgelsen er der lagt vægt på journalistisk kvalitet og betydning for den øvrige medieverden, hvorfor gruppen er noget anderledes sammensat, end hvis det eksempelvis havde været lytter-, læser- eller seertal, der var kriteriet for udvælgelse. Det billede af pressen, som tegnes af forskellige journalister ved indgangen til det 21. århundrede, er et billede af en profession i forfald, en profession, som ikke gør sin research ordentligt, som serverer ligegyldige historier om ligegyldige begivenheder, som er i lommen på eksperter, der heller ikke er for kloge, og meget mere af samme skuffe (Blak, 1998; Strand, 2000). Gruppen af mediepersonligheder, som vores analyse fokuserer på, er ikke særligt godt beskrevet gennem denne karakteristik. Mediepersonlighederne kan deres kram, og det er folk, der har et kræsent og kritisk publikum.

Den anden gruppe er også journalistiske medarbejdere, men de er udvalgt i kraft af deres positioner som redaktører af skrevne eller æterbårne medier. I de elektroniske medier bruges ikke chefredaktørtitlen, men programchef, nyhedschef eller lignende. I det følgende anvendes for nemheds skyld betegnelsen *chefredaktør* om hele gruppen. Chefredaktørerne er udvalgt, fordi de indtager en position, hvor de kan påvirke valget af nyheder og prioriteringen af stoffet med hensyn til placering og opsætning, ligesom de tilrettelægger det pågældende mediums journalistiske strategi.

Den tredje gruppe er også udvalgt, fordi den har en speciel position inden for medieverdenen. Dens opgave er ikke journalistisk eller redaktionel. Opgaven er, som generaldirektør for Danmarks Radio, som administrerende direktør for *Berlingske Tidende* eller som formand for TV2 at tilrettelægge og gennemføre virksomhedens strategi. Det kan indimellem involvere eller tangere redaktionelle beslutninger, men gruppen er først og fremmest valgt, fordi den har indflydelse på den måde, hvorpå medierne drives som virksomheder. Dermed har gruppen indflydelse på, hvorledes udbuddet af medieydelser udvikler sig, herunder for koncentration, virksomhedsnetværk mv.

Mediepersonligheder og chefredaktører: Samme kvalifikation

En journalistisk uddannelse er ikke en uomgængelig nødvendighed for at opnå en eliteposition som mediepersonlighed eller chefredaktør. Bladrer man i værket *Danske Journalister*, som udkommer hvert femte år, finder man et utal af veje til den ubeskyttede journalisttitel. Man kan have et journalistisk talent, som i kombination med en anden uddannelse giver tilstrækkelige kompetencer til ansættelse i en journalistisk funktion. En del akademikere vælger at supplere deres uddannelse med den etårige journalistiske tillægsuddannelse fra Journalisthøjskolen, som giver dem bedre muligheder for at varetage journalistiske funktioner.

Indtil slutningen af 1990'erne fandtes der én formaliseret journalistuddannelse ved Danmarks Journalisthøjskole i Århus, som er oprettet i 1962. Før den tid var journalistuddannelsen en mesterlæreuddannelse, der indebar ansættelse ved et dagblad samt en vis kursusaktivitet. Med åbningen af nye journalistuddannelser ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitetscenter har Århusuddannelsen fået konkurrence.

I mange år har der været en meget stor søgning til den århusianske journalistuddannelse. Selv om de nye konkurrenter har kostet i ansøgertal, var der i 1999 1286 ansøgere. Af dem mødte 956 op til prøven, der var en blanding af videnssspørgsmål og demonstration af skriftlig formuleringsevne. Et optagelsesnævn med deltagere fra medieverdenen afgjorde, hvem der skulle have de 225 pladser (*Politiken*, 14. maj 1999). Optagelse på Journalisthøjskolen adskiller sig fra andre videregående uddannelser ved, at det alene er resultatet af optagelsesprøven, der er afgørende. Der er ikke krav om en

adgangsgivende eksamen. Der er derfor en større spredning med hensyn til baggrund og alder blandt de journalststuderende end blandt de studerende ved de fleste andre uddannelser.

Mediepersonligheder: Avancement og eliteposition

Der er adskillige karriereveje for en mediepersonlighed. Et eksempel på en mediepersonlighed er Leif Davidsen, hvis karriere startede ret traditionelt. Han blev færdig med journalistuddannelsen som 25-årig i 1976 og var i en periode herefter freelance journalist for Danmarks Radio og forskellige dagblade. Han var fra 1978 til 1999 ansat ved Danmarks Radio, hvor han dels var udenrigsredaktør, dels udenrigskorrespondent i Moskva og senere igen redaktør af *Horisont* og andre programmer. Samtidig med den journalistiske karriere har han haft en ganske betydelig litterær produktion. Fra 1999 er han igen freelance journalist.

Leif Davidsens ti år yngre kollega, Connie Hedegaard, har haft en helt anden karriere. Hun er slet ikke journalist af uddannelse, men cand.mag. i litteraturvidenskab og historie, og hun startede sin karriere som politiker, først som landsformand for Danmarks konservative Studerende, dernæst som folketingsmedlem. Først i 1990 begyndte hun en journalistisk karriere ved *Berlingske Tidende*, senere blev hun chef for Radioavisen og siden studievært ved DR2s *Deadline*.

Der er flere ledvogtere for mediepersonlighederne. Det er selvfølgelig de ledelser, der ansætter journalister og fordeler opgaver til dem. Men der er også en markedsmekanisme knyttet til mediepersonlighedernes elitestatus. Ikke nær så udtalt som for kunstnerne, fordi seer-, læser- og lyttertal kun indgår med en vis vægt i opretholdelsen af personernes position, men dog sådan, at man må have et vist publikum.

Chefredaktører: Avancement og eliteposition

Chefredaktørerne vil have opnået deres position gennem en proces, der har involveret flere trin, og med en efterspørgsel efter andre kvalifikationer end dem, der kendetegner mediepersonlighederne. Chefredaktørens rolle er da også en helt anden. Chefredaktøren skriver sjældent meget, oftest strækker det sig ikke til mere end til nogle ledende artikler. Også i de elektroniske medier er

chefredaktørerne/programcheferne på god afstand af det journalistiske håndværk. Deres opgave er i stedet at forestå virksomhedens mediemæssige strategi og aktiviteter. Der er nok plads til journalistiske ideer og visioner, men chefredaktøren skal sjældent selv realisere dem.

Der er med årene blevet stadigt flere redaktører og chefredaktører på de fleste større dagblade, og der er sket en funktionsmæssig arbejdsdeling imellem dem. *Jyllands-Posten* og *Politiken* har hver tre chefredaktører, hvoraf den ene er ansvarshavende. I takt med, at medievirksomhederne er blevet større, er udvælgelsen af chefredaktørerne også blevet mere institutionaliseret. Chefredaktøren vil typisk have avanceret igennem det hierarkiske system som redaktionssekretær og redaktør af et afgrænset stofområde, ligesom vedkommende vil have været på et antal arbejdspladser. Man må have bevist sine ledelsesmæssige kompetencer, før man kan opnå en position i toppen af organisationen.

Som et eksempel på en karriere som chefredaktør kan vi tage *Jyllands-Postens* ansvarshavende chefredaktør *og* administrerende direktør, Jørgen Ejbøl. Han er født i 1949, journalistuddannet på Aalborg Stiftstidende, efteruddannet på School of Journalism ved Columbia University, og han fik sin første chefstilling som 27-årig på *Fyns Amtsavis*. Inden han blev ansat på *Jyllands-Posten* i 1993 som 44-årig, havde han ud over på det fynske dagblad haft ledende stillinger på *Dagbladet* i Ringsted, *Weekendavisen, Billed-Bladet, B.T., Berlingske Tidende* og *Jydske-Vestkysten*. En af hans efterspurgte kvalifikationer har været evnen til at få skrantende medievirksomheder på fode igen eller til at få pænt drevne blade gjort toptunede.

Direktører og formænd

Mediernes direktører og formænd er den tredje gruppe inden for medieeliten. Vi forventer, at de i nogen grad ligner erhvervslivets (øvrige) direktører og formænd. Der vil dog også være nogle forskelle til det øvrige erhvervsliv, bl.a. som et resultat af, at mange af medieverdenens direktører og formænd ikke ville være repræsenteret i vores elitegruppe, hvis de havde skullet honorere de samme krav, som vi har stillet til erhvervslivet i øvrigt. Dertil er de fleste medievirksomheder for små. Når de alligevel er medtaget, er det fordi de i kraft af positioner inden for medierne har kontrol over vigtige institutionelle ressourcer.

Medieeliten

Underligt nok er der en vis anonymitet over en del af medieeliten. Mens det har været forholdsvist nemt at finde oplysninger om de fleste mediepersonligheder, har især chefredaktørerne været vanskelige at finde oplysninger om. Kun 36 pct. er optaget i *Kraks Blå Bog*. Formænd og direktører har med 58 pct. i *Kraks Blå Bog* heller ikke været nemme at finde. Alternative kilder har gjort det muligt at finde en stor del af de ønskede oplysninger, men vi har på grund af datamangel måttet afholde os fra at sige noget om medieelitens sociale baggrund.

Den danske medieelite består som alle andre eliter overvejende af mænd, men de er gennemgående yngre end de øvrige elitegrupper, jf. tabel 8.1. Kønssammensætningen varierer dog betydeligt inden for den samlede gruppe med 30 pct. kvinder blandt mediepersonlighederne som det ene yderpunkt og blot 2 pct. blandt direktørerne og formændene. Hvad angår køn, er direktørerne og formændene tæt på at ligne erhvervslivets (øvrige) direktører og formænd.

Tabel 8.1. Medieeliten og køn, alder, uddannelse

	Antal	Pct. kvinder	Gennemsnitlig alder	Pct. akademisk uddannede	Pct. journalistuddannede
Mediepersonligheder	20	30	55	20	65
Chefredaktører	45	13	47	35	58
Direktører og formænd	43	2	53	45	26
Alle	108	12	51	37	48

Note: For uoplyste se bilag 2.

Med gennemsnitligt 47 år er chefredaktørerne den yngste elitegruppe – et enkelt medlem fyldte endda også kun 28 år i 1999. Mediepersonlighederne er noget ældre – 55 år i gennemsnit. I den branche kan man også blive ved et godt stykke op i alderen. Det ældste medlem af gruppen var således 74 år i 1999.

Bortset fra repræsentanterne for lønmodtagerorganisationerne er medieeliten den mindst akademisk uddannede gruppe. Til gengæld er to tredjedele af mediepersonlighederne og knap 60 pct. af chefredaktørerne journalistuddannede. En del har uafslut-

tede universitetsstudier bag sig, men er efterfølgende blevet uddannet som journalister. Et par stykker er helt uden afsluttet erhvervsuddannelse. Direktør- og formandsgruppen ligner i et vist omfang erhvervslivets elite, men er gennemgående noget yngre, og der er en del journalistuddannede iblandt. Direktør- og formandsgruppen er derfor ikke alene en gruppe, der pt. og tilfældigvis er direktør eller formand for en medievirksomhed og ikke for en anden erhvervsvirksomhed; der er tale om betydelige elementer af rekruttering fra mediebranchen selv.

En ganske stor del – 60 pct. – af mediepersonlighederne og chefredaktørerne har ikke haft fuldtidsansættelse uden for medierne. De 40 pct., som har haft erfaringer fra andre sektorer, har til gengæld spredt dem ud på de fleste af de øvrige sektorer, for chefredaktørernes vedkommende med en lille overvægt til tidligere ansættelser inden for organisationsverdenen.

Tabel 8.2. Medieeliten og erhvervskarriere. Pct. med karriere inden for

	Politik	Offentlig sektor	Organisationer	Erhvervsliv	Medier	Videnskab	Kultur	Kun i medierne
Mediepersonligheder	5	10	10	5	100	5	10	60
Chefredaktører	0	13	22	9	100	4	0	60
Direktører og formænd	12	26	14	54	70	7	2	26
Alle	6	18	17	26	88	6	3	46

Direktør- og formandsgruppen ser noget anderledes ud. Den har et langt stærkere erhvervsmæssigt islæt. Kun en fjerdedel har ikke haft en stilling uden for medierne selv. Over halvdelen har haft en fuldtidsstilling i erhvervslivet, men erfaringer er også hentet fra andre sektorer. Sammenlignet med erhvervslivet i øvrigt har mediernes direktører og formænd gennemgående en langt bredere erfaringsflade. Mediernes formænd og direktører er ikke blot repræsentanter for erhvervseliten. En del er rekrutteret fra medieverdenen selv, og en ikke helt lille del har haft erfaringer fra det politiske liv, den offentlige sektor eller organisationsverdenen. Det gælder eksempelvis Albertslunds borgmester, der er formand for Danmarks Radios bestyrelse, og det gælder administrerende direktør i DONG, Holger Lavesen, der er formand for Politikens bestyrelse.

Det billede støttes ved at se nærmere på netværkene, jf. tabel 8.3. Medieeliten er internt stærkt differentieret, hvad angår tillidsposter og medlemskaber. Mediepersonlighederne er kun i begrænset omfang involveret i de her beskrevne formaliserede netværk. 20 pct. af dem er medlemmer af et eller andet offentligt kollegialt organ, og 15 pct. af dem er medlem af et ledende organ for en organisation. Men ellers må man gå ud fra, at mediepersonlighederne skaber deres netværk ad andre veje.

Tabel 8.3. Medieeliten og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskab af

	Politisk organ: nuværende el. tidligere	Offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.	Bestyrelse for privat virksomhed	Ledende organ i organisationer	Ledende organ for medierne	VL-gruppe
Mediepersonligheder	10	20	0	15	5	0
Chefredaktører	0	10	22	22	10	10
Direktører og formænd	13	30	75	48	20	30
Alle	7	20	39	31	13	16

Chefredaktørerne har gennemgående flere medlemskaber end mediepersonlighederne, men også for dem gælder det, at kontakterne med det omgivende samfund kun i begrænset omfang skabes via formelle medlemskaber. De begrænsede medlemskaber er ret bredt fordelt bortset fra, at chefredaktørerne aldrig har involveret sig i politik.

Det helt brede netværk inden for medieverdenen skabes af direktør- og formandsgruppen. Et pænt erhvervsislæt kan aflæses af, at 75 pct. har bestyrelsesposter i erhvervsvirksomheder. Gruppen er dog også repræsenteret med andre typer af medlemskaber såvel i organisationsverdenen som i den offentlige sektor. I vidt omfang er det altså direktør- og formandsgruppen, der skaber de institutionaliserede kontakter med omverdenen.

Medlemskabet af VL-grupper er stærkt varierende inden for medieeliten. I 1997 var ingen af mediepersonlighederne medlemmer, 10 pct. af chefredaktørerne var, mens hele 30 pct. af formands- og direktørgruppen var medlemmer. Man skal næppe tillægge medlemskab af VL-grupper en helt særlig betydning, men medlemskab henleder opmærksomheden på det forhold, at de fleste medier selv er virksomheder, der skal fungere på markedsvil-

kår. De er dermed også en del af det erhvervsliv, som de må forholde sig kritisk til. Forløbet omkring A.P. Møllers salg af aktierne i Det Berlingske Officin i marts 2000 viser, at redaktionelle beslutninger ikke altid træffes uafhængigt af ejerskabsforhold. Det er vanskeligt at forstå chefredaktørens første forsøg på at stoppe artiklen om det A.P. Møller ejede Riffelsyndikats produktion af våben til Værnemagten som andet end en hensyntagen til en af avisens store ejere (*Politiken*, 3. dec. 2000). Da artiklen til sidst blev trykt, viser forløbet dog også, at det kan være svært for redaktionen at kontrollere de enkelte journalisters frihed i valg af stof.

Det er i øvrigt ikke kun store virksomheder, der ønsker indflydelse på redaktionelle beslutninger. Med et årligt driftstilskud i størrelsesordenen 60 mio. kr. til *Aktuelt* forventer LO indflydelse på de redaktionelle beslutninger. Fyringen i oktober 2000 af chefredaktør Kresten Schultz Jørgensen var bl.a. en konsekvens af utilfredshed i LO (*Politiken*, 12. okt. 2000).

Konklusion

Medieeliten består af tre forskellige grupper. Mediepersonlighederne dyrker deres fag ud fra personlige interesser og professionelle normer. Det tager en del år at skabe sig en position inden for medieverdenen. Karrieren ser ikke imponerende ud, og titlen er i sig selv heller ikke særlig prangende. Størstedelen af dem har aldrig haft andre ansættelser end i medieverdenen, og gør det i øvrigt til en dyd ikke at lade sig flette ind i magtens netværk. Vedkommende vil ofte have en bred appel og vil derfor være attraktiv som ansigt udadtil.

Chefredaktørerne har samme uddannelse som mediepersonlighederne, og de har oftest også gjort karriere alene inden for medierne. Til gengæld har de i højere grad haft blikket hævet mod formelle positioner og mod at varetage ledelsesopgaver, og de har derfor haft et karrieremæssigt forløb med flere mediearbejdspladser. Chefredaktørerne har en bred kontakt også uden for medieverdenen, men som mediepersonlighederne har de kun i begrænset omfang institutionaliserede kontakter med det omgivende samfund.

Det har til gengæld medievirksomhedernes direktører og for-

mænd, som i ganske høj grad ligner erhvervslivets (øvrige) direktører og formænd. En del er rekrutteret inden for branchen selv og har aldrig været andre steder. Gruppen er imidlertid generelt vævet tæt sammen med erhvervsliv, organisationer og offentlige institutioner. Og de er ikke bange for at være i netværk med magtens andre mænd. Det må vi gå ud fra også var tilfældet i gamle dages partipresse – til gengæld vidste man, hvem de forskellige dagblade var talerør for. I dag kan det være lidt vanskeligere at gennemskue, hvilken rolle netværk og personlige forbindelser egentlig spiller i medieverdenen.

Medierne har fået en stadigt mere fremtrædende politisk position gennem de seneste årtier, paradoksalt nok i takt med, at medierne er blevet mere uafhængige af partierne end nogensinde før. Vi har ikke data, der kan belyse konsekvenserne for rekrutteringen af medieeliten over tid. Vi gætter på, at et af de karakteristiske træk har været en stigende professionalisering af den journalistiske del af medieeliten. Med etablering af egen uddannelse med praktik – i stedet for mesterlære – og med den politiske løsrivelse har journalistprofessionen måttet danne egne normer og regler for god professionel opførsel. Professionalisering betyder også større ensartethed og dermed også mindre pluralisme i rekruttering af mediernes elite. Og derfor må man gå ud fra, at der også bliver mindre pluralisme i de journalistiske kriterier og dermed også i de journalistiske budskaber.

KAPITEL 9

Den videnskabelige elite

Der er flere begrundelser for at medtage den videnskabelige elite som en af samfundets elitegrupper. Den videnskabelige elite repræsenterer en del af samfundet, hvor opsamling, produktion og formidling af viden er kerneopgaverne. Universiteternes videnskabeligt ansatte får deres løn for at følge med i den internationale forskning, de udfører selv forskning, og de formidler deres viden til de studerende, fra hvis rækker en meget stor del af fremtidens elite vil blive rekrutteret. Universiteterne er derved med til at vedligeholde, udbygge og formidle en del af samfundets fond af viden. Universiteterne tillægges som regel også en rolle for den kritiske offentlighed. Universiteterne må være et sted, hvor den frie tanke dyrkes, og hvor magthaverne kan blive talt imod. Derfor er universiteternes uafhængighed af politiske og økonomiske magthavere også meget vigtig.

Folk fra universiteterne har indimellem også en mere direkte indflydelse på de politiske og administrative beslutninger. I kraft af en lang tradition bliver universiteternes ansatte ofte draget ind i den politiske og administrative beslutningsforberedelse som medlemmer af råd, udvalg, kommissioner mv. I denne rolle udnyttes professorers og lektorers ekspertviden som et input til forberedelsen af beslutninger, der kan have vidtrækkende samfundsmæssige konsekvenser.

Endelig bruges videnskabelighed som led i den bredere offentlige debat. Tiden synes at dyrke eksperterne, og synspunkter synes tillagt ekstra vægt, når de fremføres af forskere.

Rekrutteringen af den videnskabelige elite

Det er – sådan siger i hvert fald ideologien – viden og argumenter, der tæller i den videnskabelige verden. Hverken penge, stemmer, personlige forbindelser eller fedteri for institutternes magthavere skulle kunne gøre det. Det er derfor også på basis af vurderingen af

faglig indsigt og viden, at man bliver ansat på et universitet og rykker opad i universitetets hierarki. Rekrutteringen af den videnskabelige elite adskiller sig i øvrigt på et par punkter fra bogens øvrige eliter (jf. også Eliassen & Kristensen, 1977): (1) Kriteriet for udvælgelse er usædvanligt klart: Det afgørende er den videnskabelige produktions mængde og kvalitet. Der indgår også andre vurderinger ved bedømmelser og ansættelser, eksempelvis undervisningserfaring, men publikationerne er afgørende. (2) Også procedurereglerne er usædvanligt klare. Stillinger skal besættes efter konkurrence, og det skal i princippet være muligt for ansøgerne at gennemskue de anvendte kriterier. Vi har altså som udgangspunkt et rekrutteringssystem, der bygger på konkurrence om elitepositioner på et veldefineret grundlag og på baggrund af i princippet gennemskuelige procedurer. Virkeligheden ser indimellem lidt anderledes ud.

Kvalifikation og ansættelse

Der er ikke grund til at tro, at de træk, der karakteriserer kvalifikationen af den videnskabelige elite, adskiller sig markant fra kvalifikationsfasen til de øvrige eliter, hvor der kræves en akademisk uddannelse. Den eneste forskel kan være, at det kræver en særlig motivation at indlede en videnskabelig karriere.

Over tid har reglerne for rekruttering til universiteterne ændret sig betydeligt. Går man et stykke tilbage i det 20. århundrede, var den slagne vej for mennesker med en professor i maven, at de måtte undervise på et gymnasium eller have anden ansættelse uden for universiteterne, før en tilbagevenden var mulig. 47 pct. af ansøgerne til professorater ved Aarhus Universitet i perioden 1928-1949 havde således ansættelse uden for universiteterne. I begyndelsen af 1970'erne var andelen faldet til 15 pct. (Eliassen & Kristensen, 1977: 84). En del af de kommende professorer måtte tillige forfatte deres doktorafhandling uden for deres almindelige arbejdstid, og i mange tilfælde var deres arbejde ikke direkte relateret til emnet for deres afhandling. Årsagen var den enkle, at der kun var få faste stillinger ved universiteterne. I 1938 var 95 af Københavns Universitets 200 faste forskerstillinger professorater. I 1971 var antallet af professorater lidt mere end fordoblet, mens antallet af øvrige faste videnskabelige stillinger var blevet ottedoblet (Thomsen, 1986: 100).

I 1960'erne sidste og 1970'ernes første halvdel var væksten på

Figur 9.1. Model for rekruttering af den videnskabelige elite

Faser	Institutionelle rammer og regler	Ledvogtere og deres krav	Incitamenter for personen
Kvalifikation	Læreanstalternes optagelsessystem Eksamenssystemet Favorabel uddannelsesstøtte	*Universitetet* Karakterer Studiepræstationer	Få en uddannelse Leve op til forventninger Mulighed for at dyrke interesse
Ansættelse	Uddannelseskrav Bedømmelsesregler God eksamen	*Bedømmelsesudvalg, dekan* God eksamen, høj specialekarakter Godt forskningsprojekt	Mulighed for fordybelse Mulighed for at dyrke interesse Løn af relativt underordnet betydning Gode arbejdsbetingelser
Avancement	Formelle, men ikke helt præcise krav Åbne og kompetitive regler for stillingsbesættelse. Fra 1999 større lukkethed	*Bedømmelsesudvalg, dekan* Videnskabelige publikationer Netværk	Anerkendelse/prestige Mulighed for at dyrke interesse Autonomi Løn og arbejdstid af begrænset betydning

universiteterne massiv og ansættelserne af unge kandidater mange. De opnåede hurtigt fast stilling, nogle endda før de var helt færdige med deres kandidateksamen. I dag sker der en kraftigere sortering tidligt. Forskerrekrutteringen er blevet successivt formaliseret fra midten af 1980'erne, kulminerende i 1993 med reformen af forskeruddannelsen. For at opnå fast ansættelse på en højere læreanstalt i dag, må man have en forskeruddannelse i form af en $2^1/_2$-3-årig ansættelse som ph.d.-stipendiat. Det gamle „mesterlæresystem" er afløst af en uddannelse, hvori der foruden udarbejdelse af en ph.d.-afhandling indgår kurser, erfaringer som underviser og ophold i et fremmed – helst udenlandsk – forskningsmiljø. Stipendiet søger man i princippet som enhver anden stilling. Konkurrencen om disse stillinger er stærkt varierende over tid og mellem fag og universiteter. Der lægges ved ansættelsen typisk vægt på en blanding af ansøgernes generelle kvalifikationer, som de kan måles ved kandidatens eksamenskarakterer, og det konkrete forskningsprojekt, som ansøgeren angiver at ville arbejde med i stipendieperioden. Under forskeruddannelsen sker der en løbende vurdering af stipendiaten, men lakmustesten er ph.d.-afhandlingen.

Den nye forskeruddannelse har formentligt haft konsekvenser for rekrutteringen til universiteterne. I den positive retning taler, at man har fået bedre sorteringsmuligheder ved indgangen til stillingerne på universiteterne. De unge forskerspirer skal ret hurtigt vise, om de er egnede til at være på et universitet, mens deres ældre kolleger i en del tilfælde fik en noget længere snor, fordi de ikke blev mødt med klare krav til publicering. Da kravene er store, må motivationen for at gennemgå forskeruddannelsen være tilsvarende høj. Samtidig er det blevet lettere at skifte til en anden karrierevej end forskerkarrieren, eksempelvis efter endt forskeruddannelse. På den negative side tæller, at rekrutteringen til universiteterne kan forekomme så formaliseret og systematiseret, at der kan være en tendens til at rekruttere de lidt konforme. Eller i hvert fald, at de ikke-konforme kan have sværere ved at klare sig i konkurrencen.

Heine Andersen (1997: 12f) har undersøgt motiverne til at vælge en forskerkarriere blandt samfundsvidenskabelige forskere. Det altdominerende motiv, som nævnes af 87 pct. af alle, er at forskning er interessant i sig selv. Dernæst, at man har gode arbejdsbetingelser. Løn, anseelse og karrieremuligheder nævnes af meget få

som begrundelser for at vælge at gå forskervejen. Selv om der kan være en tendens til at forskønne egne motiver, er det næppe forkert at tolke resultatet som en tilkendegivelse af ægte interesse for forskningen. På en række punkter er forskervejen nemlig ikke specielt attraktiv. Det gælder den mindst seks år lange periode efter kandidatuddannelsen som ph.d.-stipendiat og adjunkt, indtil man eventuelt kan få fast ansættelse som lektor, og det gælder lønnen, der for professorernes vedkommende er forholdsvis lav sammenlignet med de andre elitegrupper, jf. figur 11.18.

Avancement og eliteposition

En gammel akademisk vittighed siger, at stillinger på universiteterne bør tildeles ved lodtrækning, for så vil også de dygtige have en mulighed for at komme i betragtning. Bag den vittige formulering gemmer der sig et system for avancementer, som helt overvejende er baseret på faglige og saglige hensyn, men som også går tæt på de mennesker, som er genstand for bedømmelse, og som indimellem også iblandes elementer af venskab og fjendskab, kampe mellem videnskabelige paradigmer, beskyttelse af interne mod udefra kommende ansøgere osv. Alle bogens elitegrupper har været genstand for en række vurderinger, og der er nødvendigvis mange, der vælges fra, inden toppositionerne nås. Der er imidlertid ingen af de andre elitegrupper, hvor bedømmelserne af den enkelte går så tæt på og på skrift fælder en dom over en måske mangeårig videnskabelig produktion.

Universiteternes videnskabelige hierarki er formelt set ganske kort. I dag er der følgende ordinære stillinger: Stipendiat, adjunkt, lektor og professor. Hertil kommer nogle midlertidige stillingsbetegnelser samt nogle titler, som ikke længere tildeles, eksempelvis docent. Den nuværende videnskabelige elite har kvalificeret sig inden for en stillingsstruktur, som var lidt anderledes end den nuværende, men hovedtrækkene er de samme, når man ser bort fra startstillingen, stipendiatet. For hvert niveau er der i princippet veldefinerede, men alligevel ikke præcise krav, som en ansøger må honorere for at blive erklæret kvalificeret. En adjunktstilling kræver, at man har en ph.d.-grad eller tilsvarende kvalifikationer inden for området; en lektorstilling forudsætter foruden ph.d.-graden et antal publikationer af høj videnskabelig kvalitet; en professorstilling yderligere et antal publikationer, samt at man har de-

monstreret forskning på højt internationalt niveau. Figur 9.1 viser faserne til og med avancement. Om man kommer helt op i eliten, som vi har defineret den, vil først og fremmest afhænge af individuelle egenskaber hos de enkelte personer, herunder deres faglige dygtighed og deres evne til at skabe kontakter og netværk.

Er kvalifikationskravene ikke helt præcise, er procedureregler til gengæld detaljerede. De definerer præcist, hvem der er ledvogtere, og hvordan indstillinger og beslutninger fremkommer. De regler, der gjaldt for den nuværende videnskabelige elites rekruttering, er i hovedtræk følgende: Stillinger blev opslået som alle andre stillinger i det offentlige, der blev nedsat et bedømmelsesudvalg, der skulle bestå af medlemmer på et videnskabeligt niveau, der var mindst på højde med det til stillingen krævede. Der fastsattes som regel en tidsfrist for bedømmelsen – fra et par måneder op til et år – stigende med stillingsniveau og antallet af ansøgere. Bedømmelsen redegjorde udførligt for ansøgerens videnskabelige kvalifikationer og konkluderede med at erklære den enkelte ansøger for kvalificeret eller ikke-kvalificeret til den pågældende stilling, ligesom udvalget foretog en prioritering blandt de kvalificerede ansøgere. Hvis der var tale om en enstemmig indstilling, var den først prioriterede for alle praktiske forholds skyld at betragte som ansat, mens det kunne være lidt mere kompliceret i de – ret sjældne – tilfælde, hvor der var tale om en delt indstilling. Da alle ansøgere fik tilsendt bedømmelserne af alle ansøgerne, var der et vist check på de vurderinger, som bedømmelsen anlagde. Den reelle ledvogter var bedømmelsesudvalget. Nye regler fra slutningen af 1990'erne har mudret billedet noget, jf. nedenfor.

Så langt lyder det, som om den videnskabelige elite alene er udvalgt gennem et åbent og stærkt kompetitivt rekrutteringssystem, og at man derfor ender med en videnskabelig top, som alene er valgt på faglige kvalifikationer. Mens det faktisk langt hen ad vejen er tilfældet, er der også nogle træk, der peger i en anden retning. Der synes at være en tendens til, at universitetsinstitutter i almindelighed foretrækker ansøgere fra eget institut. Som andre steder i samfundet hyldes konkurrence generelt, mens konkurrencebegrænsning praktiseres, når det kan tjene kortsigtede interesser. Eksterne ansøgere kan forfordeles på flere forskellige måder: Opslaget kan blive formuleret så snævert, at kun én ansøger falder inden for opslagets rammer. Bedømmelsesudvalget kan blive sammensat på en måde, der antages at ville favorisere bestemte

ansøgere. Eller bedømmelsen kan ganske simpelt forfordele eksterne og favorisere interne ansøgere.

Man skal ikke overdrive omfanget af de tilfælde, hvor interne ansøgere er blevet favoriseret. Mange forhold har trukket i retning af et forfremmelsessystem, som overvejende var baseret på sagligt videnskabelige kriterier. Til dem hører klagemuligheder og åbenhed i processen. Netop derfor kan det undre, at der inden for de seneste år er gennemført nogle ændringer af ansættelsesprocedurerne, som gør processen mindre gennemskuelig. De vigtigste er, at der ikke længere kan klages over bedømmelsesudvalgets sammensætning, at ansøgerne ikke længere får oplyst navnene på de øvrige ansøgere, at ansøgerne ikke længere har adgang til at se bedømmelserne af de øvrige ansøgere, og at bedømmelsesudvalgene som udgangspunkt kun skal indstille, om hver enkelt ansøger er kvalificeret til stillingen eller ej. Det overlades dekanen, som er den øverste videnskabeligt uddannede administrator på det enkelte fakultet, at vælge, hvem der skal ansættes. Dekanen vil imidlertid sjældent have mulighed for at foretage en faglig vurdering af ansøgerne, fordi hans eget speciale ligger inden for et lille område af de mange faglige emner, et fakultet dækker.

Hensynet har vistnok været at reducere det administrative besvær samt at styrke ledelsen på universiteterne, men prisen er en større uigennemsigtighed og dermed også en mindre effektiv konkurrence ved rekrutteringen til den videnskabelige top. Spillereglerne er mindre klare, og dekanen har fået en mere fremtrædende rolle som ledvogter på et grundlag, som er mindre klart end tidligere. Nogle steder – men langtfra alle – løses problemet ved, formentligt i strid med reglerne, at bedømmelsesudvalget anmodes om at afgive en prioriteret indstilling.

Hverken den ene eller den anden procedure kan imidlertid hindre, at bedømmelser eller stillingsbesættelser kan blive kontroversielle. Gennem hele det 20. århundrede har man kendt til kontroversielle ansættelsessager. Thomsen (1986: 117) henviser til den såkaldte historikerfejde i 1930'erne, hvor en retssag om injurier var en udløber af to professoratsbedømmelser. En sag fra 2000 er besættelsen af et lektorat i filosofi på Københavns Universitet, hvor en betydelig del af universitetsoffentligheden fandt, at de almindelige bedømmelsesregler var overtrådt (*Forskerforum*, nr. 137, sept. 2000: 6). De kontroversielle bedømmelsessager er konsekvenser af en kompliceret institutionel struktur kombineret med

en verden, hvor forskere trænges om et begrænset antal lektorater og professorater.

Det er vanskeligt at sige noget præcist om graden af konkurrence over tid. Der er variationer mellem fag og mellem universiteter, og det er ikke enkelt at opgøre, hvad konkurrenceniveauet egentligt er. I en af de få opgørelser, der dækker en længere periode, viser Eliassen & Kristensen (1977: 82-85), at det samlede antal ansøgere pr. professorat ved Aarhus Universitet ikke har ændret sig markant fra 1928 til 1973, men at der til gengæld over hele perioden er større konkurrence – stadig målt ved antallet af ansøgere pr. professorat – inden for naturvidenskab og humaniora end inden for samfundsvidenskaberne. Fornemmelsen siger, at denne relative konkurrencesituation stadig er gældende.

Den videnskabelige elite

Hvem er det så, der under disse konkurrenceprægede betingelser ender som en del af den videnskabelige elite? Inden vi begiver os ud i at besvare dette spørgsmål, skal datamaterialet kort kommenteres. Tabellerne 9.1, 9.2, 9.5 og 9.6 indeholder data for *administratorer* (rektorer og direktører for sektorforskningsinstitutioner, 27 positioner i alt) og for *forskere* (udvalgt for deres videnskabelige indsats, 119 personer i alt). For at skabe størst mulig tidsmæssig sammenlignelighed angiver vi også for 1999 de samlede tal for forskere og rektorer, fordi tallene for 1963 og 1932 både indeholder universitetsrektorer og forskere.

Der resterer imidlertid et sammenlignelighedsproblem, som vi ikke kan gøre noget ved. 1999-forskerne er udvalgt af andre forskere fra en bruttoliste over primært alle danske professorer, jf. bilag 1. Kriteriet har været, at de udvalgte skulle være særligt fremtrædende videnskabelige personligheder. I 1932 og 1963 har vi udvalgt den videnskabelige elite ved lodtrækning blandt alle professorer i de pågældende år. 1999-tallene dækker altså over en mere snævert udvalgt gruppe end de to øvrige år. De historiske sammenligninger må derfor foretages med varsomhed. Datamaterialet har en svaghed mere, da det helt overvejende omfatter den offentlige sektors videnskabelige elite.

Alder, køn og social baggrund

Den typiske repræsentant for den videnskabelige elite er en mand, som er født midt under 2. verdenskrig. Han er derfor startet på universitetet i første halvdel af 1960'erne og typisk ansat 10 år senere. Han har derfor også oplevet – og måske også været en del af – oprøret mod professorvældet i slutningen af 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne (jf. Fog & Lassen, 1986: 302ff.). Kvinder udgør kun otte pct. af den videnskabelige elite. Kønssammensætningen blandt universiteternes videnskabelige personale har længe været genstand for interesse (Borchorst et al., 1992; Jensen, 1997b; Ståhle, 1998). Det har blandt andet været diskuteret, om den lave kvindeandel skyldes forskellige former for direkte diskrimination, eller om den er en konsekvens af, at lange arbejdstider og hård stillingskonkurrence gør universiteterne til mindre attraktive arbejdspladser for kvinder, eller stiller dem svagere i konkurrencen med mændene.

Tabel 9.1. Den videnskabelige elite og køn, alder

	Antal	Pct. kvinder	Gennemsnitlig alder
1999			
Administratorer	27	7	56
Forskere	119	8	57
Alle	146	8	57
Forskere og rektorer			
1999	134	9	57
1963	105	1	55
1932	99	0	53

Note: For uoplyste se bilag 2.

Kvindeandelen er lav blandt professorerne i Danmark (7 pct.) sammenlignet med Norge (10 pct.) og Finland (17 pct.), men på niveau med Sverige (8 pct.)(Ståhle, 1998: 81). Variationen mellem de videnskabelige hovedområder i Danmark er betydelig. Ingen kvindelige professorer var repræsenteret i naturvidenskab i vort udvalg, mens andelen var 12 pct. i medicin og samfundsvidenskab (tallene ikke vist).

Den videnskabelige elite udvælges gennem en række bedømmelser, hvor der lægges vægt på forskningspræstationer. Evner,

flid og målrettethed er de efterspurgte egenskaber. Som for mange andre elitegrupper kan det imidlertid være en hjælp, at man hjemmefra og igennem opvækst og uddannelse er blevet fortrolig med universiteternes normer og værdier. En universitetskarriere vil fremstå som en mere selvfølgelig mulighed, hvis man er opvokset i et akademisk miljø. En empirisk undersøgelse viser, at forskere med en eksklusiv social baggrund sjældnere henviser til tilskyndelser eller opfordringer udefra som begrundelse for at vælge en forskerkarriere (Andersen, 1997: 12). Den viser i øvrigt også, at forskerne generelt mener, at „gode forbindelser" har betydning for anerkendelse og karriere (Andersen, 1997: 20ff).

Vi finder da også i tabel 9.2. en betydelig overvægt af folk, der har en forholdsvis eksklusiv social baggrund. 14 pct. af fædrene er opført i *Kraks Blå Bog*, hvilket svarer til den andel, der gælder for eliterne under ét. Til gengæld er fædrene væsentligt bedre uddannet end de øvrige elitegruppers fædre. Det befordrer altså en videnskabelig karriere, hvis man kommer fra et hjem med veluddannede forældre.

Resultatet svarer helt til en undersøgelse af rekrutteringen af forskere til de samfundsvidenskabelige institutter. Den viser, at forskerne i langt højere omfang end befolkningen har en privilegeret social baggrund. Den skæve sociale rekruttering til universiteterne forstærkes ved overgangen til ansættelse på et universitet, således, at de universitetsansatte har en mere eksklusiv social baggrund end de universitetsuddannede generelt. Tilmed sker der yderligere en selektion fra ansættelse på universitetet til professorstillingen, således at sandsynligheden for at ende som professor øges, jo højere socialgruppe man kommer fra (Andersen, 1997: 10-11, 26-27).

Der viser sig at være en ret betydelig forskel mellem universiteterne med hensyn til den videnskabelige elites sociale baggrund, jf. tabel 9.3. Væsentlig flere af fædrene til den videnskabelige elite, som er ansat på Københavns Universitet, har en akademisk uddannelse sammenlignet med de øvrige universiteter. Også hvad angår fædrenes optagelse i *Kraks Blå Bog*, ligger forskerne på Københavns Universitet væsentligt over de andre universiteter. Jo ældre universitetet er, jo stærkere tendens er der til en eksklusiv social rekruttering, når man ser bort fra gruppen af andre højere læreanstalter, som er en blandet gruppe af Danmarks Tekniske Universitet, Landbohøjskolen, Handelshøjskolerne mv.

Tabel 9.2. Den videnskabelige elite og social baggrund. Pct.

	Far i *Kraks Blå Bog*	Mor i *Kraks Blå Bog*	Far akademisk uddannelse	Far ansat i offentlig sektor	Far ansat inden for videnskab	Født i hovedstadsområdet
1999						
Administratorer	4	0	19	–	–	27
Forskere	17	3	43	36	5	41
Alle	14	2	39	35	5	39
Forskere og rektorer						
1999	16	2	40	36	5	40
1963	22	–	29	45	6	45
1932	21	–	23	22	4	34

Tabel 9.3. Forskere og social baggrund fordelt på ansættelsessted, 1999. Pct.

	Far i *Kraks Blå Bog*	Far akademisk uddannelse	Født i hovedstadsområdet	Selv i *Kraks Blå Bog*	Antal
Københavns Universitet	28	61	61	86	36
Aarhus Universitet	19	39	27	90	29
Universiteter i Aalborg, Odense og Roskilde	12	17	13	89	18
Andre højere læreanstalter*	10	27	35	88	24
Andre forskningsinstitutioner	–	–	–	–	12
Alle	19	43	38	87	119

* Danmarks Tekniske Universitet, Landbohøjskolen, Farmaceutisk Højskole og handelshøjskolerne.

Også den geografiske rekruttering til den videnskabelige elite er skæv. En langt større andel af forskerne ved Københavns Universitet end ved de andre universiteter er født i hovedstaden. En del af de sociale forskelle er en konsekvens af en skæv geografisk rekruttering til universiteterne. Universiteterne kommer i noget omfang til at afspejle befolkningssammensætningen i de områder, hvor de er placeret. De flere højtuddannede i og omkring hovedstaden smitter altså af på Københavns Universitets ansatte. Den sociale baggrund synes i øvrigt ikke at have konsekvenser for den andel af forskerne, der selv er optaget i *Kraks Blå Bog*.

Det kan tilføjes, at der også er forskel mellem fagene (tallene ikke vist) således, at humanisternes fædre ca. dobbelt så hyppigt som de øvrige hovedområders fædre har været optaget i *Kraks Blå Bog*.

Vi har gennemført en analyse af samtlige juridiske professorers sociale baggrund, inklusive professorer, der ikke indgår i eliten. Derved får vi mulighed for at sammenligne med rekrutteringen til domstolseliten. Begge grupper opnår høje positioner inden for juraen og inden for institutionelle rammer, som er formet gennem århundreder, men som er ganske forskellige, hvorfor det kan være interessant at se forskelle og ligheder i rekrutteringen. Adgangen til domstolseliten er lukket og centraliseret i Justitsministeriet, mens adgangen til den videnskabelige elite er fordelt på de to ansættelsessteder ved universiteterne i København og Århus, og yderligere decentraliseret fordi den reelle beslutning oftest ligger hos bedømmelsesudvalgene, ligesom processen i princippet er gennemskuelig for ansøgerne. Resultaterne af analysen fremgår af tabel 9.4.

Mens de juridiske professorer som helhed har en social baggrund, der er lige så eksklusiv som domstolselitens, er der stor forskel mellem de københavnske og århusianske professorer. De københavnske juridiske professorer har en social baggrund, der endog er mere eksklusiv end domstolselitens – selv om forskellene kun er marginale – mens deres århusianske kolleger til gengæld har en noget jævnere social baggrund.

Sammenligner man tilbage i tiden, ændrer den sociale baggrund for de københavnske, juridiske professorer sig ikke på samme måde som domstolselitens. Domstolselitens eksklusivitet aftager fra 1932 til 1999, mens de københavnske professorers sociale baggrund snarere bliver mere eksklusiv set over hele perioden – i øvrigt modsat alle andre elitegrupper. Bemærkelsesværdigt er det,

Tabel 9.4. Juridiske professorers og dommeres sociale baggrund. Pct.

	Far i *Kraks Blå Bog*	Far akademisk uddannelse	Far jurist	Født i hovedstadsområdet	Født på landet	Antal
1999						
Kbh.s Universitet	38	60	27	64	13	18
Aarhus Universitet	0	36	27	17	33	13
Alle juridiske prof.	21	52	26	43	21	31
Domstolseliten	22	54	29	55	18	27
1963						
Kbh.s Universitet	10	40	20	40	10	10
Aarhus Universitet	–	–	–	–	–	4
Alle juridiske prof.	14	29	14	36	21	14
Domstolseliten	41	58	32	50	25	22
1932						
Kbh.s Universitet	30	30	0	50	30	10
Domstolseliten	47	59	41	50	13	17

at mens 41 pct. af domstolselitens fædre var jurister i 1932, havde ingen af de juridiske professorer samme år en far, der var jurist. Til gengæld blev nogle af de juridiske professorer i 1932 stamfædre til senere generationer af velrenommerede jurister.

Karriereveje

Der er naturligvis mange, der forlader universitetet en kortere eller længere periode, men det er i dag sjældent befordrende for den videnskabelige karriere at have været borte alt for længe. Der vil være nogle, der har karriereposter i erhvervslivet eller i den offentlige sektor i nogle år, men det kan være vanskeligt at meritere sig videnskabeligt, mens man er uden for universitetets mure. Denne tendens må forventes at blive endnu stærkere i fremtiden, hvor den videnskabelige elite skal rekrutteres blandt de mennesker, der er kommet ind på universiteterne via den formaliserede forskeruddannelse.

Resultaterne, som fremgår af tabel 9.5, stemmer ganske godt overens med, hvad man kan ræsonnere sig frem til på baggrund af rekrutteringssystemets institutionelle rammer og ledvogternes præ-

Tabel 9.5. Den videnskabelige elite og erhvervskarriere. Pct. med karriere inden for

	Politik	Offentlig sektor	Organi-sationer	Erhvervs-liv	Medier	Viden-skab	Kultur	Kun i videnskab
1999								
Administratorer	0	33	4	7	0	100	7	56
Forskere	0	20	1	11	0	99	2	71
Alle	0	23	1	10	0	99	3	68
Forskere og rektorer								
1999	0	19	2	10	0	99	3	71
1963	0	55	6	20	7	100	4	25
1932	4	50	6	19	3	100	3	33

Tabel 9.6. Den videnskabelige elite og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskab af

	Politisk organ: nuværende eller tidligere	Offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.	Bestyrelse for privat virksomhed	Ledende organ i organi-sationer	VL-gruppe	Videnska-beligt organ	Akademiet for de Tekniske Videnskaber	Videnska-bernes Selskab
1999								
Administratorer	0	96	37	44	7	74	26	7
Forskere	0	43	21	37	3	54	21	40
Alle	0	53	24	38	4	58	22	33
Forskere og rektorer								
1999	0	50	24	40	4	60	19	36
1963	1	48	11	62	–	71	30	19
1932	8	56	14	70	–	81	–	28

ferencer. To tredjedele af den videnskabelige elite har aldrig haft karrierepositioner andre steder, endda lidt flere, når vi alene betragter forskerne. En fjerdedel af den samlede gruppe har haft en stilling i den offentlige sektor og hver tiende i erhvervslivet, hvorimod de øvrige sektorer ikke fungerer som en del af universiteternes rekrutteringssystem. Der er en relativ stor forskel mellem forskerne og administratorerne med hensyn til forudgående beskæftigelse. Det skyldes i vidt omfang, at de fleste direktører for sektorforskningsinstitutioner langt hyppigere end forskerne har været beskæftiget andre steder end inden for videnskab.

Over tid er der sket markante ændringer i omfanget af erfaringer fra andre dele af samfundet. De videnskabelige eliter i 1932 og 1963 blev rekrutteret på et tidspunkt, hvor langt de fleste måtte starte deres erhvervskarriere uden for universiteterne, fordi der kun var få faste videnskabelige stillinger. De fleste kunne først gøre sig håb om en fast stilling, når der blev et professorat ledigt, eller hvis der en sjælden gang blev oprettet et særligt professorat. Derfor var det i 1932 kun en tredjedel og i 1963 kun en fjerdedel af den videnskabelige elite, der ikke havde haft beskæftigelse uden for universitetet mod to tredjedele af den nuværende elite. Selv om der ikke er fuld sammenlignelighed over tid, synes det holdbart at konkludere, at der målt ved arbejdserfaringer uden for universitetet er kommet mere elfenbenstårn over den nuværende videnskabelige elite, end der var tidligere i det 20. århundrede.

Netværk

Det er ikke alle medlemmer af den videnskabelige elite, for hvem livet uden for hjemmet alene leves på kontoret eller i laboratoriet. Ganske mange af den videnskabelige elites medlemmer varetager gøremål i det omgivende samfund, jf. tabel 9.6. Det politiske liv har de dog ikke megen personlig erfaring med. Ingen blandt 1999-eliten har eller har haft en politisk tillidspost. Til gengæld stifter de indirekte bekendtskab med den politiske verden, fordi mere end halvdelen af dem er medlemmer af offentlige udvalg, råd, nævn eller lignende. Og kontakterne med den omgivende verden strækker sig ikke kun til at dele ud af ekspertviden eller være interessevaretager i relation til de politiske og administrative beslutningstagere. En betydelig del af den videnskabelige elite er medlemmer af private virksomheders bestyrelse (24 pct.) eller medlem af ledende orga-

ner for organisationer, som kan strække sig fra humanitære og sygdomsbekæmpende organisationer til erhvervslivets brancheorganisationer. At den videnskabelige elite også er medlem af videnskabelige selskaber som Akademiet for de Tekniske Videnskaber og Videnskabernes Selskab følger af sig selv.

Samfundsvidenskaberne er de flittigste leverandører af medlemmer til offentlige nævn og råd – især på grund af økonomers og juristers mange medlemskaber – ligesom de langt hyppigere sidder i private virksomheders bestyrelser end deres kolleger fra andre områder (tallene ikke vist).

Der er også forholdsvis stor forskel på administratorernes og forskernes medlemskaber: Næsten alle de 27 administratorer er medlem af et offentligt kollegialt organ. Rektorer og direktører indgår i et eller flere politisk-administrative netværk, hvor kontakter til lokalsamfundets vigtige institutioner, kontakter til centraladministrationens bureaukrater og indbyrdes kontakter er en væsentlig del af deres opgaver. En markant forskel er også medlemskabet af Videnskabernes Selskab, hvor man kun bliver medlem efter anbefaling, det vil sige via reputation og netværk. Æren overgår langt hyppigere forskerne end administratorerne.

Selv om man igen skal være varsom med sammenligninger over tid, synes det muligt at drage nogle konklusioner vedrørende udviklingen af netværk. Ligesom karrierevejene er blevet snævrere over tid, er andelen af den videnskabelige elite med formelle medlemskaber uden for videnskabens egen verden blevet noget mindre. Der er nyere eksempler på folk med såvel en politisk som en videnskabelig karriere, men de er undtagelser fra et billede af ret adskilte videnskabelige og politiske karrierer. Dog er der en del af politikerne, der som unge har startet deres erhvervskarriere på universiteterne. Går man tilbage til 1932, var det lidt mere hyppigt at finde professorer, der også havde eller havde haft en politisk karriere.

Derimod synes der ikke at være nogen betydelig forskel mellem dengang og nu med hensyn til den videnskabelige elites medlemskaber af offentlige råd og nævn. Til gengæld havde professorer tidligere væsentligt færre poster i private virksomheders bestyrelser, men flere tillidsposter i organisationer og videnskabelige organer. Mens det er svært at se, at disse forskelle skulle kunne forklares ved forskellene i udvælgelsesmetoder, kan det tilfældighedsprincip, der er brugt i 1932 og 1963, formentlig forklare, hvorfor der i 1999 er flere, der er medlem af Videnskabernes Selskab.

Konklusion

Universiteterne har i den 70-årige periode, som vore data dækker, udviklet sig fra små til store statslige institutioner med tusindvis af ansatte og studerende. I 1932 var universitetet forbeholdt borgerskabets unge og nogle få af de begavede børn fra andre klasser. I dag er universiteterne store statslige organisationer med tusindvis af ansatte og hen mod 100.000 studerende på de institutioner, der hører under Rektorkollegiet. Universiteterne er på en række punkter langt mere åbne end tidligere. Universiteterne er blevet folkets universiteter. Men ikke lige meget for alle dele af folket. Der er stadig en væsentlig skævere social rekruttering til universiteterne, end efterkrigstidens samfundsplanlæggere havde forestillet sig. Og skævhederne vokser, jo højere man kommer op i universiteternes hierarki, fra studerende til lektor til professor.

Det er ikke helt indlysende, hvorfor det forholder sig sådan. På universiteterne tæller kundskab og formidling, mens den sociale baggrund skulle være uden betydning for karrieren. Alligevel reproducerer universiteterne samfundets eksisterende skævheder. Chancen for at gøre sig gældende på universitetet stiger jo mere eksklusiv social baggrund, man har, og det er fortsat svært for kvinder at gøre sig gældende i toppen af den akademiske rangstige. De mange vurderinger og det meritbestemte avancementssystem favoriserer børn af forældre, der selv er højt uddannede. Man kan sagtens komme til tops som kvinde og arbejderbarn, men det kræver flid, vilje og tilpasningsduelighed at tilegne sig det sprog og de normer, som er herskende i et akademisk miljø. Hertil kommer naturligvis, at man fagligt skal klare sig mindst lige så godt som de øvrige forskere.

Selv i et egalitært land som Danmark har en gang etablerede rekrutteringsmønstre konsekvenser et pænt stykke ud i fremtiden. Men der er også markante brud på disse mønstre. Nye universiteter – måske blot nye uddannelser – giver nye grupper mulighed for at etablere sig og komme til tops i universitetssystemet. Da det københavnske universitetsmonopol blev brudt, rekrutteredes nye grupper til universitet i Århus. Det var måske ikke helt så fint. Den juridiske uddannelse skulle skabe duelige praktikere til brug i Jylland. Men det gav åbninger for nye grupper, der havde forudsætningerne for at klare sig på universitetet. Senere har universiteterne i Aalborg, Odense og Roskilde åbnet atter nye muligheder.

Vi så den samme udvikling med de kommunale topembedsmænd, hvor den stærke kommunale opgavevækst efter 1970'ernes kommunalreformer gav muligheder for etableringen af nye elitepositioner, hvis indehavere var rekrutteret fra andre grupper end statens embedsmandselite.

Kapitel 10

Kultureliten

Billedkunstnere, forfattere og skuespillere var ikke en del af den magtelite, C. Wright Mills (1956) skrev om i USA. For ham drejede det sig om politikere, erhvervsfolk og officerer. Når vi alligevel i denne undersøgelse af den danske elite har medtaget kunstnere og kulturpersonligheder, skyldes det, at magten ikke blot udspringer af kontrol over organisationer og institutioner, men at der også ligger magtudøvelse i vores brug af begreber og forestillinger. Den måde, vi taler om livet og verden på, afgrænser vores handlemuligheder og løsningsforlag. Når vi gennem sprog og forestillinger overskrider sædvanebestemte grænser, skabes der også muligheder for at ændre på verden.

Det er det, der sker, når der skabes god kunst eller nybrydende videnskab. De udøver en form for symbolsk eller diskursiv magt, der ikke uden videre kan sammenlignes med den magt, der udøves af departementschefer eller formænd for aktieselskabers bestyrelser, men den må inddrages, når man vil beskrive magteliten.

Samtidig har vi valgt at definere kultureliten forholdsvis bredt, som det fremgår af tabel 10.1. Vi har ikke blot medtaget forfattere, instruktører og kulturdebattører, hvis diskursive ressourcer må anses for forholdsvis indlysende, men også f.eks. skuespillere, hvis magtressourcer måske er mere diskutable. Men vi har ment, at en grænsedragning ville blive forholdsvis arbitrær og har derfor valgt at medtage alle former for kunst og kultur.

Kunstnerne er antageligt dem, der af alle elitegrupper er mest afhængige af markedsmekanismerne. De tilhører eliten, så længe deres værker er efterspurgte og højt vurderede af anmeldere, museumsdirektører og befolkning, og de forsvinder ud af eliten, når deres værker er glemte. Det betyder ikke, at det nødvendigvis er eliten, der tjener flest penge på deres virksomhed, men det gør de nok i et vist omfang, hvis man ser på hver enkelt gruppe for sig. En højt estimeret lyriker som Pia Tafdrup vil ikke have en indkomst, der kan måle sig med Per Kirkebys, der er vores bedst sælgende billedkunstner. Men der står mange bøger af Pia Tafdrup

Tabel 10.1. Hvem er eliten inden for kultur og kunst?

Kunstnere og kultur-personligheder	Antal	Administrative ledere af kulturelle institutioner	Antal
Bildende kunstnere	13	Forlagsdirektører	4
Musikere og komponister	14	Museumsdirektører	14
Skønlitterære forfattere	24	Filmdirektører	3
Scenekunstnere	21	Teaterdirektører	10
Instruktører m.m.	13	Biblioteksdirektører	4
Arkitekter	4		
Kunsthåndværkere	3		
Kulturdebattører	7		
I alt	99	I alt	35

på bibliotekerne, og der hænger mange billeder af Per Kirkeby på museerne, de er begge medlemmer af Det danske Akademi, de har begge modtaget et hav af legater og priser, de bliver begge grundigt portrætteret i dagspressen i forbindelse med runde fødselsdage, og der skrives artikler og afhandlinger om deres produktion. Og så tjener Pia Tafdrup nok mere end de fleste andre lyrikere.

Der indgår i undersøgelsen to forskellige former for kulturel elite. Den ene er de udøvende kunstnere og kulturpersonligheder, dvs. malere, musikere, forfattere, skuespillere, instruktører og kulturdebattører. Vi har ikke kunnet formulere generelle regler for udvælgelsen af denne gruppe, men har måttet bygge på vurderinger fra folk, der kender området. Den anden gruppe består af dem, der administrerer kultur og kunst, og de er udvalgt på grundlag af deres positioner. Begge grupper vil blive omtalt i dette kapitel. Den konkrete sammensætning af de to grupper fremgår af tabel 10.1. Der er ikke kun tale om repræsentanter for det, man plejer at kalde finkulturen, f.eks. er der også et antal rockmusikere med, men finkulturen er nok i overtal. På grund af udvælgelsesmetoden har vi ikke været i stand til at indsamle oplysninger om de kulturelle eliter i 1932 og 1963.

Rekrutteringen til kultureliten

Kunstnerne: Kvalifikationen

For kunstnerne er debuten det afgørende led, de skal igennem. Først derefter er de at regne som egentlige kunstnere. For forfat-

terne drejer det sig om publiceringen af den første bog, for billedkunstnerne om den første udstilling, for skuespillerne om den første rigtige rolle. Men for de fleste er det ikke debuten, der er den største hurdle, men derimod optagelsen på en af de skoler, der uddanner henholdsvis billedkunstnere, musikere eller skuespillere.

Ikke alle kunstnere har inden deres debut gennemgået en formaliseret kunstnerisk uddannelse, men de fleste har. Undtagelsen er dog de skønlitterære forfattere, for hvem der kun i kort tid har eksisteret en anerkendt skole. Og så tilsiger forfattermyten, at talentet udvikler sig bedst i ensomhed. At have gået på Forfatterskolen er ikke nødvendigvis en fordel, hvis man vil have et forlag til at udgive en skønlitterær bog.

Konkurrencen mellem kunstnerne er stor. Der er uendelig mange, der drømmer om at gøre karriere som musiker, skuespiller eller digter. Men der er meget få, der kan leve af deres kunstneriske frembringelser. Samtidig er der voldsomme forskelle i de indtægter, der opnås af de få, og de indtægter de fleste kunstnere oppebærer. Michael Møller og Niels Chr. Nielsen, der har skrevet en meget omdebatteret bog om pengene i kunstverdenen, skriver, at professionel sport, underholdning og kunst er erhverv, der er præget af en meget skæv indkomstfordeling. De kalder dem „winner takes it all-erhverv". Dette er en følge af den store afhængighed af markedsmekanismen (1999: 25).

Når der alligevel er så mange, der stræber efter at blive kunstnere, skyldes det, at i disse brancher er selve arbejdet en del af lønnen, hævder Møller og Nielsen:

> I det enkelte menneskes valg af livsstilling inddrager han/ hun mange forhold: Interesse, arbejdsforhold, frihedsgrader i jobbet, status, forventet indtjening. Personer med små børn vil inddrage i deres overvejelser, at lærere på højere læreanstalter har friere arbejdsforhold end ansatte i vekselererfirmaer, men til gengæld også en lavere løn. Der er nogle jobs, der virker meget tiltrækkende på mange, og andre, der er mindre tiltrækkende. De mindre tiltrækkende job må betale en højere løn. Hvis lønnen for en tandlæge blev sat på samme niveau som en småbørnspædagog, ville vi antagelig have mangel på tandlæger ... Beskæftigelse i de „kunstneriske" fag – teater, musik, kunst – kan selv med en lav indtægt tiltrække mange mennesker, fordi disse fag af mange anses for personligt mere tilfredsstillende … Denne jobtilfredsstillelse må man betale for (Møller & Nielsen, 1999: 19-20).

Den lige vej til en kunstnerisk karriere går over de særlige uddannelsesinstitutioner, der uddanner kunstnere. Både Kunstakademiet og musikkonservatorierne er højere læreanstalter, og uddannelserne varer fem-seks år. Det Kongelige Danske Kunstakademi blev oprettet allerede i 1754 af Frederik V og Det Kongelige Danske Musikkonservatorium er fra 1867. Siden er der oprettet en række yderligere uddannelsesinstitutioner, der dog ikke har karakter af højere læreanstalter, og hvor uddannelsestiden er kortere, eksempelvis Danmarks Designskole, Den Danske Filmskole, Statens Teaterskole, provinsteatrenes elevskoler, Rytmisk Musikkonservatorium og Forfatterskolen. Dertil kommer en række andre private uddannelsesinstitutioner.

Det afgørende nåleøje at komme igennem er at blive optaget ved den ønskede uddannelse. Og det er svært. Som oftest vil der ske en bedømmelse af den kunstneriske formåen ved en slags optagelsesprøve. *Politiken* skildrede i 1994 årets optagelse til Kunstakademiets Billedskoler. Der var 592 ansøgere, og man regnede med at besætte 30 pladser. Hver ansøger havde lov til at indlevere fem malerier eller tre skulpturer. Udvælgelsen blev foretaget af et bedømmelsesudvalg på 18 personer, deriblandt Kunstakademiets ni professorer. Udvælgelsen foregik over tre runder. I første omgang reduceredes antallet af ansøgere til 100, derefter til 50 og endelig til sidst fandt man de 30 ansøgere, der fik lov at påbegynde uddannelsen. Bliver man ikke optaget det første år, man søger, kan man forsøge sig igen næste år og næste år og ... (*Politiken*, 24. april 1994). 1994 var ikke et år med specielt mange ansøgere.

Det samme system med optagelsesprøver, mange ansøgere og mange gentagne forsøg kendes fra de andre kunstneriske uddannelser. I et interview fra 1998 fortæller Paprika Steen om, hvorledes hun over en periode på fem år tolv gange gik til optagelsesprøve ved en af teaterskolerne og hver gang fik nej, for endelig den 13. gang at blive optaget på Odense Teaters elevskole (*Politiken*, 26. december 1998).

Er man først blevet optaget på en af de anerkendte skoler, når man som regel også frem til debuten. Men hermed er man ikke garanteret et levebrød. En afsluttet uddannelse er ikke nogen garanti for, at man kan sælge sine billeder, eller at man får engagementer til forestillinger eller koncerter. Det siges, at af et afgangshold fra Kunstakademiets Billedskoler, vil der højst blive et par stykker ud af de 20-30 færdiguddannede, der vil komme til at leve af deres kunst.

Van Gogh solgte ikke mere end et enkelt billede, mens han levede, men hans billeder sælges i dag for svimlende summer. Van Gogh er imidlertid undtagelsen, der bekræfter reglen. Der findes meget få eksempler på den slags miskendte genier, der bliver berømte efter deres død. Det betyder på den anden side ikke, at det altid går kunstnerne efter fortjeneste. Kortvarige modebølger kan give enkelte kunstnere en placering, som forundrer eftertiden. Landets kunstmuseer har magasinerne fulde af tidligere generationers fejlindkøb. Salg og efterspørgsel er ikke ensbetydende med kvalitet, men det vil i de fleste tilfælde være betingelsen for, at kunstneren kan leve af sin kunst, at kunsten kan blive en karriere.

Da også de fleste af de mere anerkendte kunstnere har vanskeligt ved at leve af at sælge deres kunst, træder staten til. Ifølge Peter Duelund har de fleste demokratiske lande i Europa – også Danmark – siden 2. verdenskrig ladet den offentlige kulturpolitik være styret af det såkaldte „arm's length principle". Princippet om en arms afstand „indebærer, at et lands regering og de offentlige kulturmyndigheder politisk fastlægger de økonomiske rammer for offentlig kulturstøtte, men overlader det til uafhængige råd og komiteer at fordele støtten" (1994: 14). Samtidig indebærer princippet, „at medlemmer i de forskellige råd og komiteer udpeges efter deres ekspertise og ikke efter deres politiske disposition" (s. 14). Om specielt den danske kulturstøtte siger Duelund, at det er en korporativ udgave af princippet, idet der i råd og komiteer sidder repræsentanter for både staten og kulturlivet, ligesom det fortrinsvis er det organiserede kulturliv – dvs. de offentlige kulturinstitutioner og de godkendte kulturorganisationer, der er repræsenteret (s. 15). Ifølge Duelund er overholdelsen af princippet om en arms afstand et godt barometer på et samfunds frihedsgrad i kulturpolitikken (s. 14).

Statens Kunstfond uddeler hvert år en række treårige arbejdslegater til yngre kunstnere, som skal sikre dem arbejdsro i en sammenhængende periode. I år 2000, hvor legaterne var på 240.000 kr. om året, blev der uddelt legater til fem arkitekter, tolv billedkunstnere, tre dramatikere, ni kunsthåndværkere, otte forfattere og fire musikere. For de lidt mere modne kunstnere er der muligheden for at komme „på finansloven". Der findes i alt 275 livsvarige ydelser, der kan variere mellem 12.000 og 110.000 kr. årligt, alt afhængigt af kunstnerens øvrige indkomst. I 2000 blev beløbet

reduceret til minimumsydelsen ved en årlig indkomst på mere end 275.000 kr. For forskellige grupper af kunstnere er der så yderligere biblioteksspenge, Copy-Dan og KODA-afgifter.

Legater og prisbelønninger er i øvrigt nok det bedste tegn på, at det går godt med karrieren. Vi kan som eksempel tage Pia Tafdrup. Hun debuterede i 1981 med digtsamlingen *Når der går hul på en engel* og har siden udgivet en række digtsamlinger, teaterstykker og tidsskriftsartikler. Hun modtog i 1999 Nordisk Råds Litteraturpris for digtsamlingen *Dronningeporten*. Men inden da havde hun modtaget Statens Kunstfonds 3-årige arbejdslegat, Holger Drachmanns legat, Henri Nathansens Fødselsdagslegat, Otto Rungs Forfatterlegat, Tagea Brandts rejselegat, Edith Rodes Legat, Legat fra Einar Hansens Forskningsfond, Direktør N. Bangs og Hustru Camilla Bangs legat, Det Ancherske Legat, Weekendavisens Litteraturpris, Morten Nielsens mindelegat og Emil Aarestrup medaljen, og så er hun medlem af Det danske Akademi. En tilsvarende liste ville kunne opregnes for de førende billedkunstnere. Her vil det dog også være et vigtigt tegn, at ens billeder eller skulpturer bliver købt af de store kunstmuseer, Statens Kunstfond eller Carlsbergfondet.

For at komme til at høre til de rigtigt store og til dem, der her er udpeget som den kunstneriske elite, kræves det antageligt, at man både besidder en høj kunstnerisk kvalitet og en betydelig folkelig appel. Man skal både få gode anmeldelser og sælge godt. Det kræves nok også, at produktionen har en vis stabilitet. En enkelt bestseller er ikke tilstrækkeligt til at give elitestatus.

De administrative ledere af museer, forlag og teatre

Mens det kan være vanskeligt for de udøvende kunstnere at leve af deres kunst, er der til gengæld mange, der lever udmærket af at administrere og formidle kunsten som ansatte på museer, gallerier, biblioteker, forlag, teatre, aviser og universiteter.

Der er mange veje til topposterne i disse kulturelle institutioner. Nogle gange er de administrative ledere startet som udøvende kunstnere. Det gælder som regel for teaterdirektører og indimellem for forlagsdirektører. Andre gange er der tale om akademikere, der er uddannet inden for humanistiske fag, som kunsthistorie, litteratur, historie eller musik. Og endelig møder man også bureaukrater, der ligner de bureaukrater, der er ansat alle andre steder i den offentlige administration.

Som for kunstnerne gælder det nok også for de fleste af de administrative ledere, at de har haft en særlig motivation til at gå ind i netop denne branche. Det er sjældent tilfældigt, at man ender i spidsen for en kulturinstitution i stedet for som chef for Told og Skat. Uanset vejene til denne toppost, må man forvente, at de administrative ledere af kulturinstitutionerne deler egenskaber med dels udøvende kunstnere, dels statslige embedsmænd.

Kultureliten

Hvem er det så, der under disse vilkår kommer til at udgøre eliten blandt malere, musikere, forfattere og skuespillere? Og hvem er det, der styrer de kulturelle institutioner? Inden tallene kommenteres, er der grund til at erindre om, at grupperne er meget små. Eksempelvis indgår der kun 13 bildende kunstnere i undersøgelsen og tilsvarende få af de andre grupper. Man skal derfor ikke overdrive forskellene mellem grupperne. Det ville nok have været metodisk mest forsvarligt kun at vise de to nederste rækker i hver tabel, der viser alle de udøvende kunstnere og alle administrative ledere. Men forskellene mellem grupperne er så tilpas interessante, at vi alligevel bringer dem, vel vidende at vi overtræder nogle metodiske konventioner. Tabel 10.2 viser først køns- og aldersfordelingen.

Både blandt de udøvende kunstnere og de administrative ledere, er der i forhold til andre elitegrupper relativt mange kvinder. Det gælder specielt de administrative ledere. Blandt de udøvende kunstnere er der stor variation mellem grupperne. Der er således ingen af de udpegede bildende kunstnere, der er kvinder, mens der er 21 pct. blandt de skønlitterære forfattere og 33 pct. blandt skuespillere, operasangere og balletdansere. For flere af gruppernes vedkommende må man faktisk undre sig over, at andelen er så lille, specielt når man tager i betragtning, at markedsmekanismen skulle muliggøre en forholdsvis hurtig udskiftning.

Da Theodor Geiger beskrev den danske elites udvikling op til begyndelsen af det 20. århundrede, undrede han sig over, at der var så få kvinder, og specielt så få kvindelige scenekunstnere. Kvinderne udgjorde nemlig mindre end en tredjedel af scenekunstnerne (1949: 148). Man skulle umiddelbart tro, at der var nogenlunde lige mange store mands- og kvinderoller. 100 år efter

Tabel 10.2. Den kulturelle elite og køn, alder. Pct.

	Antal	Kvinder	Under 40 år	40-49 år	50-59 år	60 år og ældre
Bildende kunstnere	13	0	0	39	31	31
Musikere og komponister	14	14	0	36	43	21
Skønlitterære forfattere	24	21	8	29	21	42
Scenekunstnere	21	33	14	33	29	24
Instruktører	13	15	8	23	23	46
Alle kunstnere og kulturpers.	99	18	8	28	25	38
Administrative ledere	35	26	9	18	49	24

Note: For uoplyste se bilag 2.

Tabel 10.3. Den kulturelle elite og social baggrund. Pct.

	Far i *Kraks Blå Bog*	Mor i *Kraks Blå Bog*	Far akademisk uddannelse	Far eller mor inden for kultur	Født i hovedstadsområdet*
Bildende kunstnere	0	0	44	0	55
Musikere og komponister	21	0	30	40	78
Skønlitterære forfattere	0	4	13	0	41
Scenekunstnere	14	5	18	40	65
Instruktører	31	0	42	8	62
Alle kunstnere og kulturpers.	13	2	27	17	56
Administrative ledere	26	3	37	17	61

* Blandt dem, der er født i Danmark

er skævheden stadig den samme. Det er blandt scenekunstnerne, man finder den største andel af kvinder, men kvinderne udgør alligevel kun en tredjedel. Og så er det i øvrigt den første gruppe, vi er stødt på, hvor kvindeandelen nærmer sig politikernes.

Tabellen viser tydeligt, at markedskræfterne ikke uden videre skaber en ligelig kønsfordeling. Det kan der så være to forklaringer på. Enten foregår der – stadigvæk – en diskriminering af kvindelige kunstnere, eller også er kvinder ikke så gode kunstnere som mænd. Måske er der ændringer undervejs. 40 pct. af modtagerne af Statens Kunstfonds arbejdslegater i 2000 var kvinder. Og i den netop udgivne bog om danske forfattere i perioden 1970-99 var 34 pct. af de portrætterede kvinder (Mai, 2000).

Tabellen viser yderligere, at der er en ganske betydelig alderspredning blandt kunstnerne. Faktisk er det kunstnerne af alle grupper, der har den største alderspredning. Den aldersmæssigt mest lige fordeling finder man blandt scenekunstnerne, der nærmer sig aldersfordelingen i befolkningen. Aldersfordeling blandt de administrative ledere af kulturinstitutionerne minder til gengæld meget om andre bureaukraters, dvs. at der er en stor koncentration i aldersgruppen 50-59 år.

Trods den store spredning, er der kun få af medlemmerne af den kunstneriske og kulturelle elite, der er under 40 år. I almindelighed gælder det, at man skal have været aktivt udøvende kunstner i en længere periode for at blive regnet til eliten. Men man kan beholde denne position også lang tid efter, man er ophørt med at producere. Det gælder i hvert fald både de bildende kunstnere og de skønlitterære forfattere. Men i øvrigt er der mange, der fortsætter med at være produktive til langt op i årene.

Tabel 10.3 viser den kulturelle elites sociale baggrund, dvs. hvor og af hvem, de er født. Kunstnerne og lederne af de kulturelle institutioner har det til fælles, at de fortrinsvist stammer fra København, ligesom i øvrigt dommerne og officererne. Sådan var det også i Geigers undersøgelse, blot i endnu højere grad (1949: 100ff). Der har altid været et præg af hovedstad over den kulturelle elite. Den eneste gruppe, om hvem dette ikke gælder i større omfang, er de skønlitterære forfattere. Interessant nok finder Geiger også, at de skønlitterære forfattere i mindre grad end andre kunstnere har haft deres opvækst i hovedstaden. Dette synes altså at være et generelt mønster. Derfor behøver man ikke nødvendigvis at godtage Geigers bemærkning om, at „den til landlivet sva-

rende, stærkt indadvendte og kontemplative holdning passer vist også særlig godt til skønlitterært forfatterskab" (1949: 105).

Geiger fandt videre, at der blandt kunstnerne var særlig mange, der var født og opvokset i udlandet. Det gælder til gengæld ikke længere, idet kun 6 pct. af kunstnerne er født i udlandet.

Lederne af kulturinstitutionerne er ikke blot født i København, de har også sammenlignet med de fleste andre elitegrupper en meget privilegeret baggrund. Deres fædre har forholdsvis ofte været portrætteret i *Kraks Blå Bog*, har relativt ofte haft en akademisk uddannelsesbaggrund og har relativt ofte været beskæftiget i den kulturelle sektor. Det er børnene af Københavns pæne familier, der er blevet opdraget med finkulturen, og som har gjort finkulturen til deres arbejdsfelt.

De udøvende kunstnere har gennemgående en mere forskelligartet baggrund. Derudover ser der ud til at være en betydelig variation mellem grupperne. Musikere og skuespillere kommer i stort omfang fra familier af kunstnere. Og de skønlitterære forfattere udmærker sig igen ved at have en mindre privilegeret baggrund end de andre grupper.

Tabel 10.4 viser dernæst den kulturelle elites egen uddannelse. Blandt både de udøvende kunstnere og den administrative elite finder man andre uddannelser end i de andre elitegrupper. Men man finder også i nogle af grupperne en forholdsvis stor andel, som slet ingen uddannelse har fået ud over folkeskole eller gymnasium. Der er mange „drop outs" fra det traditionelle uddannelsessystem.

Mange har gennemført en af de særlige kunstneriske uddannelser på kunstakademierne, musikkonservatorierne og skuespillerskolerne. Men der er også overraskende mange, som ikke har det. Blandt scenekunstnerne har omkring 80 pct. gennemført en kunstnerisk uddannelse. Men det gælder kun 70 pct. af billedkunstnerne, 46 pct. af instruktørerne, 41 pct. af musikerne og 8 pct. af de skønlitterære forfattere. Selv om man ser bort fra forfatterne, kan man ikke sige, at det er en nødvendig forudsætning for at nå den kunstneriske elite, at man har gennemført den autoriserede uddannelse. Faktisk sker det ikke sjældent, at der udnævnes en professor på Kunstakademiet, som ikke selv har gennemført akademiets eller en tilsvarende institutions uddannelse.

De skønlitterære forfattere skiller sig igen ud. Der er forholdsvis mange, der slet ingen erhvervsuddannelse har, men der er også

Tabel 10.4. Den kulturelle elite og uddannelse. Pct.

	Anden akademisk uddannelse	Humanistisk, akademisk uddannelse	Kunstnerisk, akademisk uddannelse	Andre kunstneriske uddannelser	Private skoler	Anden uddannelse	Kun folke-skole eller gymnasium
Bildende kunstnere	8	8	62	8	8	0	8
Musikere og komponister	0	8	33	8	25	8	17
Skønlitterære forfattere	0	33	0	8	0	25	33
Scenekunstnere	0	0	10	70	5	10	5
Instruktører	8	8	0	46	0	0	39
Alle kunstnere og kulturpers.	3	17	19	29	5	9	18
Administrative ledere	9	36	3	24	0	15	12

Tabel 10.5. Den kulturelle elite og bopæl. Pct.

	I udlandet	På Frederiksberg, København Ø og Nordsjælland	I den øvrige del af hovedstads-området	Andre steder i landet
Bildende kunstnere	9	55	36	0
Musikere og komponister	10	50	10	30
Skønlitterære forfattere	5	25	35	35
Scenekunstnere	5	47	37	11
Instruktører	17	33	42	8
Alle kunstnere og kulturpers.	7	40	35	18
Administrative ledere	0	60	17	23

mange, der har en humanistisk universitetsuddannelse eller en uddannelse, som hverken har med kunst eller kultur at gøre. Antageligt er der et generationsskifte på vej. Der kommer stadig flere akademikere og stadig færre med blot en skoleuddannelse.

Ligesom den kulturelle elite i stort omfang er født og opvokset i København, er der også mange, der har deres virksomhed her. Det er, som tabel 10.5 viser, ikke nogen stor andel af den kulturelle elite, der bor i provinsen. Både avantgarden og finkulturen hører hovedstaden til. Men kunstnerne bor oftere i de mindre fine dele af København, mens de administrative ledere af kulturinstitutionerne bor i Gentofte og Nordsjælland.

Det er et interessant spørgsmål, om man også af den kulturelle elite kan kræve en betydelig grad af afspejling af den almindelige befolkning. I det omfang, man kan påvise, at der foregår direkte diskrimination – f.eks. af kvindelige kunstnere – er det naturligvis både moralsk forkasteligt og uhensigtsmæssigt, fordi vi som publikum afskæres fra værdifulde kunstoplevelser. Men man kan vel endvidere sige, at i det omfang kvindelige kunstnere bearbejder andre erfaringer end mandlige, er det et fattigere kulturliv, der fortrinsvis præsenterer os for mandlige kunstneres produkter. Den stærke placering, kvindelige forfattere har fået i de senere års danske litteratur, er en god demonstration af betydningen af at inddrage livserfaringer fra begge køn.

Endelig viser tabel 10.6 nogle af de formelle netværk, som kunstnerne og den øvrige kulturelle elite indgår i. På dette områder er der store forskelle mellem de udøvende kunstnere og dem, der administrerer kulturinstitutionerne. De administrative ledere sidder i næsten lige så mange råd, nævn og bestyrelser som ledere af offentlige institutioner, når man lige ser bort fra, at ingen af dem har politiske tillidsposter. De sidder i offentlige nævn og råd, i bestyrelser i det private erhvervsliv, og de har ledende poster i organisationer og fonde. De administrative ledere er til stede, hvor pengene deles ud. Der er også forholdsvis mange, der er medlem af en VL-gruppe.

Kunstnerne sidder til gengæld ikke ret mange steder. Godt nok er der nogen, der har sæde i forskellige organer under Statens Kunstfond, men det er stort set alt. Kunstnerne er uden for både de formelle og uformelle netværk, der forener de andre elitegrupper, herunder de administrative ledere af kulturinstitutionerne.

Tabel 10.6. Den kulturelle elite og tillidsposter, medlemskaber mv. Pct. med medlemskab af

	Politisk organ: nuværende eller tidligere	Offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.	Bestyrelse for privat virksomhed	Ledende organ i organisationer	VL-gruppe	Det Danske Akademi
Bildende kunstnere	0	31	0	15	0	8
Musikere og komponister	0	10	0	0	0	0
Skønlitterære forfattere	0	9	5	0	0	36
Scenekunstnere	0	0	0	5	0	0
Instruktører	0	8	0	8	0	0
Alle kunstnere og kulturpers.	0	13	2	9	0	11
Administrative ledere	0	42	27	42	33	0

Konklusion

Hvis kunstnerne har magt, er det en anden form for magt end den, der definerer de andre elitegrupper. Kunstnerne træffer ikke beslutninger med store økonomiske konsekvenser, de udøver ikke myndighed over tusindvis af andre mennesker, og de indgår ikke i de netværk, der forbinder de andre magtfulde personer i det danske samfund. Men de gode kunstnere har magt over vores tanker og forestillinger. De kan herved udgøre en modmagt over for samfundets øvrige autoriteter. Men de kan også, hvad historien rummer mange eksempler på, bidrage med at retfærdiggøre undertrykkelse og forskelsbehandling og med at kaste glans over magthaverne.

Kunstnerne repræsenterer en anden form for magt og samtidig en anden type af mennesker end de andre eliter. Deres veje til eliten har også adskilt sig fra de andre eliters. Nogle har gennemgået lange og krævende uddannelser, andre har slet ingen formaliseret uddannelse. Nogle er helt unge, andre er efterhånden ret gamle. Nogle få tjener styrtende med penge, mens de fleste har problemer med at få pengene til at slå til. De har deres egne kunstneriske og sociale netværk, der kun sjældent strejfer de andre elitegruppers netværk. De ligner ikke de andre eliter, men de ligner heller ikke den øvrige befolkning.

KAPITEL 11

På tværs af eliterne

Begrebet elite giver kun mening som en modstilling til begrebet masse. Der er indbygget en forestilling om, at eliten adskiller sig fundamentalt fra massen både med hensyn til social baggrund, livsvilkår, ressourcer og netværk. De foregående kapitler har vist, at det også i store træk er rigtigt. Spørgsmålet er imidlertid, om det i lige stort omfang gælder alle elitegrupper. Vi vil derfor i dette kapitel sammenligne dels de forskellige elitegrupper indbyrdes, dels den samlede elite med resten af befolkningen. Der vil i dette kapitel blive inddraget elitegrupper, der ikke har været omtalt i de foregående kapitler. Det drejer sig bl.a. om officerer, advokater og kommunalpolitikere.

Til forskel fra klassisk eliteteori har vi i denne bog taget udgangspunkt i den forestilling, at den enkelte elites karakteristika afhænger af den rekrutteringsproces, hvorigennem gruppen er udvalgt. Rekrutteringsprocessen er blevet skildret som et forløb med flere faser, hvor der i hver fase er et udbud af villige kandidater og en efterspørgsel efter kandidater fra de ledvogtere, som har ansvaret for udvælgelsen af sejrherrerne i netop denne fase og for denne elitegruppes vedkommende. Da disse forløb skifter fra elitegruppe til elitegruppe, vil vi også forvente en betydelig variation i sammensætningen af de forskellige eliter.

Hvem der rekrutteres til de forskellige elitepositioner, kommer således bl.a. til at afhænge af de formelle rammer for udvælgelsen: Hvem udgør de centrale ledvogtere, hvor frie er de i deres valg mellem konkrete personer, og hvor mange og hvilke personer kan de vælge imellem? Der er i de foregående kapitler beskrevet tre principielt forskellige udvælgelsesmekanismer, nemlig markedet, offentlige valg og udnævnelser med hver deres konsekvenser for elitens sammensætning. Figur 11.1 giver et skematisk overblik over de rekrutteringssystemer, der gælder for udpegningen af de forskellige elitegrupper. Derudover er der oplysninger om processens åbenhed, hvorved vi forstår dels graden af offentlighed omkring udvælgelsen, dels muligheden for at der er eksterne kandidater til posterne.

Alt andet lige ser det ud til, at offentlige valg, hvor hele befolkningen har valgret, fører til den største overensstemmelse mellem befolkning og elite. Dernæst ser det ud til, at alle former for udnævnelsessystemer har en tilbøjelighed til at skabe en Rip, Rap og Rup-effekt, hvor nye elitemedlemmer ligner de afgående. Og dette er antageligt mere udpræget, jo mere lukket processen er. Den enkelte elites sammensætning vil dermed kun ændre sig langsomt, men sammensætningen kan variere fra gruppe til gruppe. Det er lidt vanskeligere at vurdere, hvad resultatet bliver, når markedskræfterne spiller en afgørende rolle, som de f.eks. gør for kunstnerne, som er helt afhængige af, at nogen efterspørger deres værker. Formodentligt kan elitens sammensætning i sådanne tilfælde skifte meget hurtigt, uden at den derfor nødvendigvis kommer til at ligne befolkningen mere.

Generelt må man endvidere formode, at større offentlighed omkring udvælgelserne og større konkurrence om posterne øger variationen blandt elitepersonerne.

Hvem der udpeges til de forskellige elitepositioner vil som nævnt også afhænge af, hvilke og hvor mange kandidater der byder sig til. Udbudet af kandidater vil være bestemt af to hovedfaktorer. Den ene er de materielle og immaterielle goder, der følger med den enkelte eliteposition: penge, indflydelse, udfoldelsesmuligheder og berømmelse. For at bruge en mere økonomisk sprogbrug, kan man sige, at forskellige elitepositioner har forskellige former for incitamenter tilknyttet. Den anden er den enkelte persons egne ønsker eller præferencestruktur: Hvad er det, man vil med sit liv, og hvad vil man bruge sine evner til? Disse drømme og ønsker kan blandt andet være formet af opvæksten.

Vi vil på denne baggrund sammenligne de forskellige elitegrupper med hinanden og med hele befolkningen med hensyn til køn, alder, social baggrund, uddannelse, karriereveje og netværk. Vi vil dels se på variationen mellem de forskellige elitegrupper i 1999, dels på udviklingen fra 1932 over 1963 til 1999.

Køn

I langt de fleste eliteundersøgelser har man slet ikke interesseret sig for, hvor mange kvinder der var. Det har været betragtet som en selvfølge, at eliten bestod af mænd. Og der var heller ikke me-

Figur 11.1. Oversigt over rekrutteringssystemerne

Elitegruppe	Dominerende udvælgelsesmetoder	Processens åbenhed
Regeringen	Offentlige valg + udnævnelse efter frie kriterier	Ingen offentlighed. Større åbenhed i koalitionsregeringer end i enkeltpartiregeringer. Mulighed for eksterne kandidater
Folketingsmedlemmer	Valg blandt medlemmerne + offentlige valg	Processen meget åben
Kommunalpolitikere	Valg blandt medlemmerne + offentlige valg	Processen meget åben
Centraladministrationen	Udnævnelse gennem mange led af de bedst kvalificerede. Uddannelseskrav	Ingen offentlighed. Topudnævnelser skal konfirmeres politisk. Sjældent eksterne kandidater
Offentlige institutioners bestyrelsesformænd	Udnævnelse efter forholdsvis frie kriterier	Ingen offentlighed, men udnævnelsen skal konfirmeres politisk. Eksterne kandidater er reglen
Officerer	Udnævnelse gennem mange led af de bedst kvalificerede	Ingen offentlighed. Ingen eksterne kandidater
Domstole	Udnævnelse gennem mange led af bedst kvalificerede. Formelle uddannelseskrav	Ingen offentlighed. Større mulighed for eksterne kandidater
Formænd for lønmodtagerorganisationer	Indirekte valg i flere led blandt medlemmer	Sjældent åben konkurrence mellem flere kandidater
Formænd for arbejdsgiver- og brancheforeninger	Indirekte valg i flere led blandt medlemmer	Sjældent åben konkurrence mellem flere kandidater

Figur 11.1. (fortsat)

Elitegruppe	Dominerende udvælgelsesmetoder	Processens åbenhed
Bestyrelsesformænd: Familie-foretagender	Valg efter aktiernes fordeling, men familierela-tioner vigtige	Ingen offentlighed, men ofte medieinteresse
Bestyrelsesformænd: Andels-foreninger	Indirekte valg i flere led blandt medlemmer	Sjældent åben konkurrence mellem flere kandidater
Direktører	Udnævnelse efter forholdsvis frie kriterier: faglig dygtighed og økonomiske resultater er vigtige	Ingen offentlighed, men ofte medieinteresse. Mulighed for eksterne kandidater
Advokater	Udnævnelse efter forholdsvis frie kriterier: For-melle uddannelseskrav, faglig dygtighed og re-sultater er vigtige	Processen lukket. Sjældent eksterne kandidater
Chefredaktører	Udnævnelse efter forholdsvis frie kriterier, men oplagstallene/seertallene er vigtige	Ingen offentlighed, men ofte medieinteresse. Ikke nødvendigvis virksomhedens egen mand
Forskere	Udnævnelse af de formelt bedst kvalificerede, her-under formelle uddannelseskrav	Tidligere stor åbenhed om processen, i dag fjernet. Mulighed for eksterne kandidater
Kunstnere	Markedskræfterne	Konkurrencen stor og ubegrænset

get at skrive om, fordi stort set alle medlemmer af eliten jo også rent faktisk var mænd. I sin bog om den danske intelligens fra reformationen og frem til begyndelsen af det 20. århundrede, vier Theodor Geiger (1949) dog et helt afsnit til spørgsmålet om kvindernes placering. Resultaterne kommenterer han således:

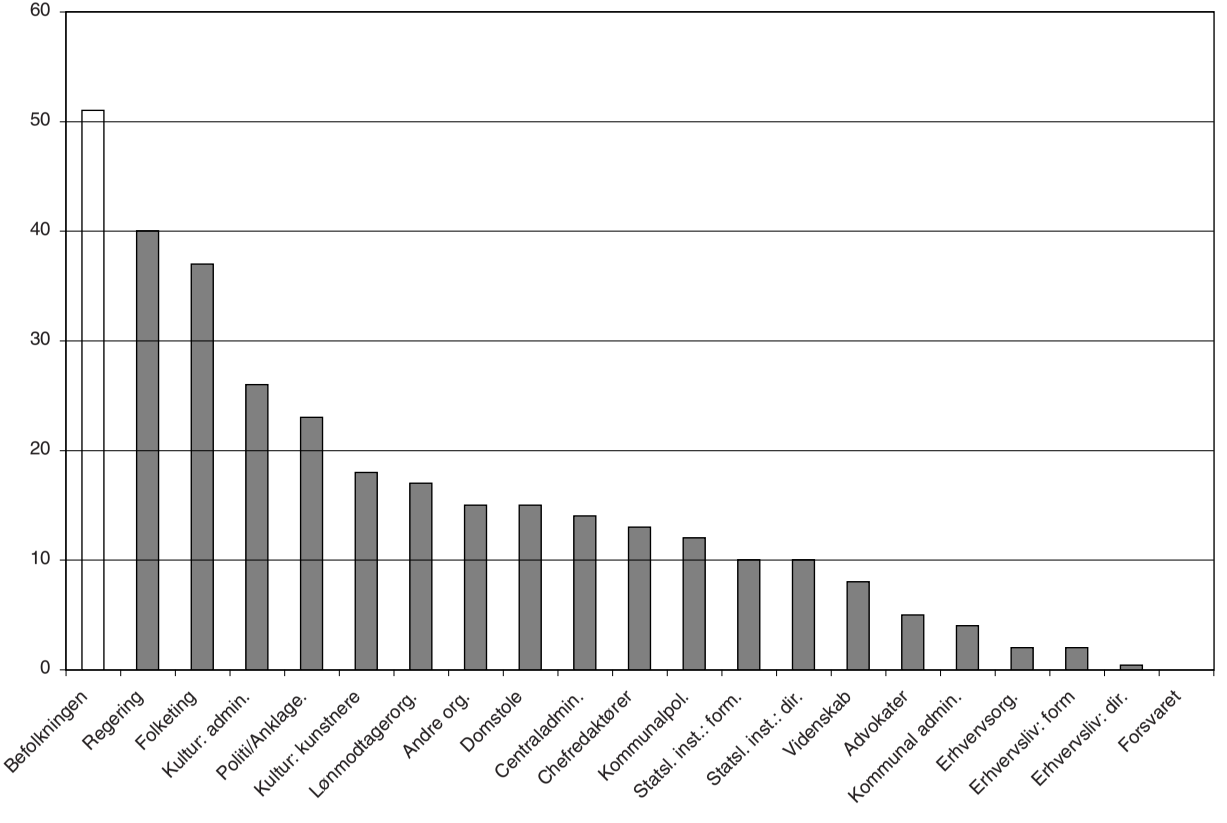
> Kvinderne kan ikke ventes at være videre stærkt repræsenteret i vort talmateriale, men jeg må erkende, at de fundne og i foranstående tabel opstillede tal har været en fuldstændig overraskelse for mig.
>
> Så lidt havde jeg alligevel ikke ventet, eftersom kvindernes emancipationsbevægelse dog går tilbage til midten af 1800-tallet. Ved nærmere eftertanke kan man dog forstå, at det virkelige skred formodentlig først vil vise sig i den lige efter slutpunktet for vor undersøgelse følgende generation, den omkring eller efter 1900 fødte.

Det skulle komme til at vare meget længere, end Geiger forudså. Set i bakspejlet kan man tværtimod undre sig over, at Geiger når frem til at op imod syv pct. af de elitepersoner, der var aktive omkring århundredskiftet, var kvinder. Men det drejede sig også primært om kvindelige kunstnere, forfattere og skuespillere.

Det er stadigvæk sådan, at kvinder er voldsomt underrepræsenterede. Sammenlagt udgør kvinderne i 1999 12 pct. af den samlede elite. Figur 11.2 viser kvindeandelen for en række af de centrale elitegrupper. Variationen er stor og udviser et forholdsvist klart mønster. Blandt landspolitikerne nærmer kvindeandelen sig så småt kvindernes andel af befolkningen. 40 pct. af regeringens medlemmer og 37 pct. af folketingsmedlemmerne er kvinder. I den modsatte ende finder man foruden officererne repræsentanter for det private erhvervsliv: direktører, bestyrelsesformænd, formænd og direktører for arbejdsgiver- og brancheorganisationer og advokater. Blandt erhvervsfolkene udgør kvinderne mellem 1 og 2 pct. Denne markante forskel på kønsandelen må nok først og fremmest forklares af forskelle i udvælgelsesprocedurer: De åbne offentlige valg af politikere og de lukkede, diskretionære udnævnelser af erhvervslivets ledere.

Der er påfaldende store forskelle i kønssammensætningen mellem elitegrupper, der i andre henseender ligner hinanden. Eksempelvis er kvindeandelen blandt de ledende lokalpolitikere (12 pct.) langt lavere end blandt regeringens medlemmer (40 pct.), ligesom andelen er lavere blandt lokaladministratorerne (4 pct.) end blandt embedsmændene i centraladministrationen (14 pct.). Blandt juri-

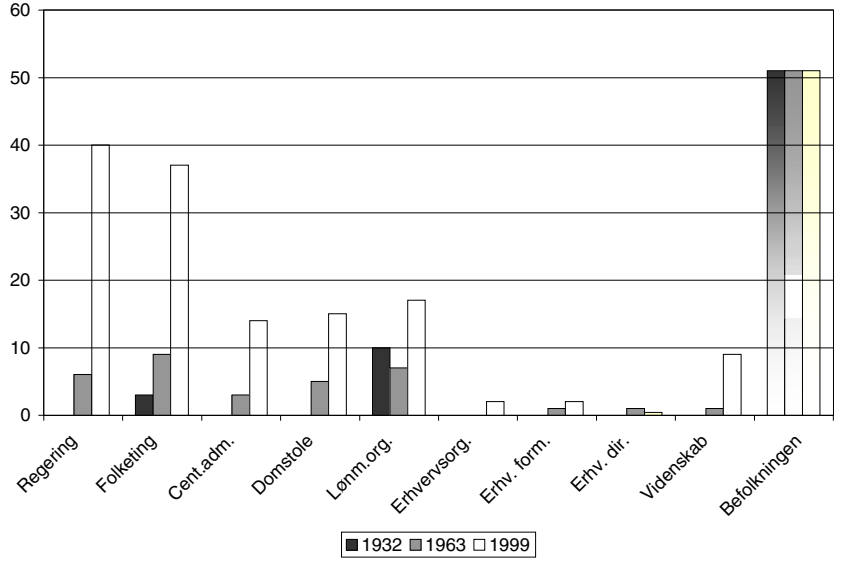
Figur 11.2. Andel kvinder i eliterne, 1999. Pct.



sterne varierer kvindeandelen fra advokater (5 pct.) over dommere (15 pct.) til politi- og anklagemyndighed (23 pct.). Forklaringen er antageligt både arbejdsvilkårene i de forskellige sektorer og udvælgelsesprocesserne. Overraskende få kvinder er der i øvrigt inden for videnskaben (8 pct.).

Figur 11.3 viser dernæst kvindeandelens udvikling fra 1932 over 1963 til 1999 for alle de elitegrupper, hvor vi har sammenlignelige data. Alle steder, undtagen i erhvervslivet, er kvindeandelen steget – og ofte forholdsvist markant. Og langt de største ændringer er sket siden 1963. Blandt erhvervslivets topledere er der i dag så at sige ingen kvinder, og der har heller aldrig været nogen. Det gælder også erhvervslivets organisationer. Omvendt har der altid været en vis andel kvinder blandt fagforeningslederne, fordi kvinderne har haft deres egne fagforbund. Her er kvindeandelen til gengæld ikke steget så meget siden 1932. Figur 11.3 kan give anledning til dels meget optimistiske, dels meget pessimistiske kommentarer. Det optimistiske syn hæfter sig ved, at der trods alt er sket store ændringer gennem det 20. århundrede. Udviklingen skete ikke, som Geiger forventede, i første halvdel af århundredet, men til gengæld i den sidste tredjedel. Kvinder er stadigvæk stærkt underrepræsenterede, men det er ved at ændre sig. Det pessimi-

Figur 11.3. Andel kvinder i eliterne 1932, 1963 og 1999. Pct.



stiske syn hæfter sig ved, at man ikke er nået videre, og at der ikke er sket noget inden for det private erhvervsliv.

Det er muligt at sammenligne Danmark med Sverige og USA. I Sverige har der længe været flere kvinder i politik end i Danmark – det samme gælder i øvrigt også Norge og Finland. Efter valget i 1998 var 43 pct. af medlemmerne af den svenske Rigsdag og 50 pct. af den svenske regering kvinder. Generelt er kvindeandelen inden for alle sektorer i Sverige højere end i Danmark. Der blev i 1989 foretaget en svensk eliteundersøgelse, hvor eliten blev afgrænset på samme måde som i den danske. Her var 16 pct. af den svenske elite kvinder. Denne andel var imidlertid i 1996 steget til 23 pct. Til sammenligning udgjorde kvinderne kun 12 pct. af den danske elite i 1999. Rangering af elitegrupperne er nogenlunde den samme i Sverige og Danmark. Der er flest kvinder i politik og færrest inden for erhvervslivet. Faktisk står det nogenlunde lige så ringe til med kvinderepræsentationen i det svenske erhvervsliv som i det danske. Og i både Sverige og Danmark kommer universiteterne tæt mod bunden i den indbyrdes rangering af grupperne (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990).

Derimod er forholdene i USA meget forskellige fra de danske. Der er langt færre kvinder i politik i USA og specielt langt færre på fremtrædende pladser. Til gengæld er der flere kvinder i amerikansk videnskab og faktisk også flere på ledende poster i erhvervslivet (Zweigenhaft & Domhoff, 1998: kap. 2). Det skyldes, at der i USA gennem en årrække har været større offentlig opmærksomhed omkring ligestillingsspørgsmål. Vil universiteter eller virksomheder fremstå som dynamiske, må de kunne fremvise en vis andel kvinder blandt universitetets professorer eller blandt virksomhedens bestyrelsesmedlemmer. Det mindsker legitimiteten, hvis der ikke er tilstrækkeligt mange kvinder – og tilstrækkeligt mange farvede. De institutionelle rammer er også forskellige. I USA vælges kongressens medlemmer gennem flertalsvalg i enkeltmandskredse, mens man i de skandinaviske lande anvender forholdstalsvalg. Og det er lettere for nye grupper at trænge igennem i systemer, der anvender forholdstalsvalg. Omvendt er ansættelsesprocedurerne ved universiteterne i USA mindre formaliserede og i nogle henseender mere åbne end procedurerne på danske universiteter. Det muliggør en øget ændringshastighed.

Vi bryster os i de nordiske lande af, at vi er kommet langt, hvad angår ligestilling mellem kønnene. Det er også rigtigt, hvad angår

kvinderepræsentationen i politiske organer. Det er også rigtigt, hvad angår kvinders erhvervsfrekvens og børnepasningsmuligheder for unge forældre. Men det er ikke rigtigt, når man betragter kvinders deltagelse i andre eliter end den politiske. Og det er slet ikke rigtigt, hvad angår de ledende poster i det private erhvervsliv.

Alder

Det giver næsten sig selv, at den danske elite aldersmæssigt vil afvige fra befolkningen i øvrigt. Som hovedregel varer det nogle år, inden man har bevæget sig så langt op i graderne, at man kan indtage en af de positioner, der gør én til medlem af eliten. Ifølge Svalastoga og Wolfs undersøgelse (1961: 128ff.) fra 1950'erne når de fleste mennesker først deres karrieremæssige højdepunkt i 50-års alderen. Gennemsnitsalderen for alle medlemmer af de undersøgte eliter er 55 år.

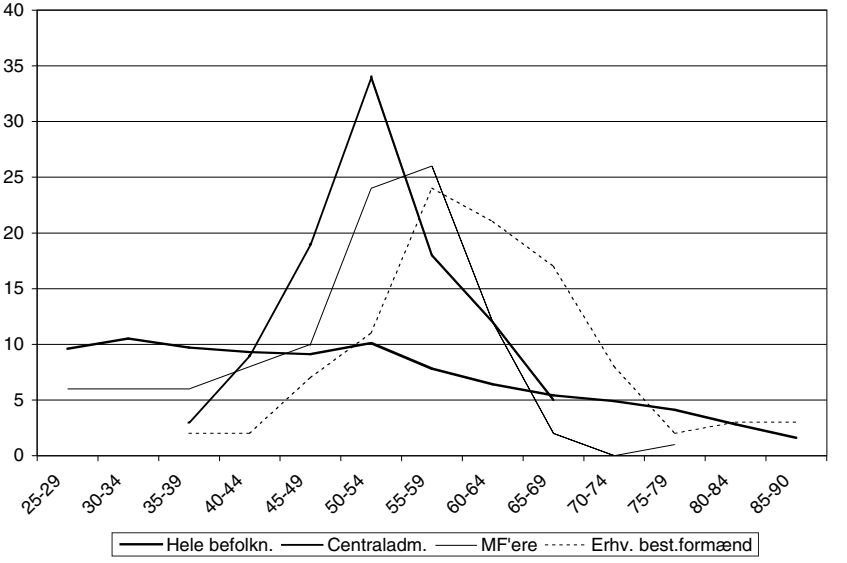
Den laveste gennemsnitsalder, nemlig 47 år, finder man blandt mediernes redaktionelle ledere. Derefter følger landspolitikerne, idet gennemsnitsalderen i både Folketing og regering er 50 år. Den højeste gennemsnitsalder – 61 år – finder man blandt bestyrelsesformændene for de store aktieselskaber.[1]

Disse gennemsnitstal dækker over meget forskellige aldersprofiler. I figur 11.4 er befolkningens aldersprofil vist sammen med aldersprofilen for tre karakteristiske elitegrupper: folketingsmedlemmerne, centraladministrationens topfolk og bestyrelsesformændene for de store aktieselskaber. I den politiske elite er der forholdsvis mange unge, dvs. under 40 år. I erhvervslivets elite er der til gengæld en del, der er ældre end 70 år. Men både politikere og erhvervsfolk spreder sig over et stort aldersspektrum. Alderskurven for centraladministrationens topfolk er mere spids. Næsten alle topembedsmænd er mellem 45 og 65 år. En endnu mere snæver aldersprofil finder man inden for forsvaret, hvor alle topfolk er mellem 52 og 59 år. Omvendt spreder kunstnerne sig over hele aldersspekteret. Der er en del helt unge, men også mange gamle.

De forskellige aldersprofiler må ses som et resultat af forskellige rekrutteringssystemer. Man får en meget snæver aldersprofil inden

1. Også advokaternes gennemsnitsalder er 61 år, men det anvendte princip for udvælgelse af advokaterne har skabt en vis aldersmæssig bias.

Figur 11.4. Aldersfordelingen for tre elitegrupper og hele befolkningen, 1999. Pct.



for forsvaret, hvor rekrutteringen foregår gennem et hierarkisk system, der ikke indeholder mange muligheder for springavancementer, og hvor den tvungne pensionsalder er 60 år. Markedskræfterne har til gengæld skabt en meget flad aldersprofil for kunstnerne. De kan indtræde i eliten allerede som 25-årige, og de kan blive der, til de dør godt oppe i 90'erne. Alderen er uden betydning i denne sammenhæng. Erhvervslederne skal som regel have arbejdet sig op igennem systemet, og de er derfor sjældent helt unge, til gengæld kan de blive ved langt ud over den almindelig pensionsalder.

De forskellige elitegrupper kommer dermed delvist til at tilhøre forskellige generationer. 57 pct. af chefredaktørerne, 43 pct. af de lokale administratorer, 36 pct. af folketingsmedlemmerne og kunstnerne er under 50 år, mens der er meget få under 50 år blandt dommerne, officererne, politifolkene og aktieselskabernes bestyrelsesformænd. Til gengæld er 64 pct. af politifolkene, 53 pct. af bestyrelsesformændene for aktieselskaberne, 51 pct. af formændene for de offentlige institutioner og 44 pct. af dommerne over 60 år. Faktisk er 16 pct. af bestyrelsesformændene i Danmarks største aktieselskaber over 70 år.

Sammenligner man eliterne i 1932, 1963 og 1999, tegner der sig et gennemgående mønster. For stort set alle grupper steg gennemsnitsalderen fra 1932 til 1963, men den er derefter faldet, så-

ledes at gennemsnitsalderen i 1999 er lavere end i 1932. Eksempelvis var gennemsnitsalderen for bestyrelsesformændene for aktieselskaberne i 1963 så høj som 66 år.

Der har altid været aldersmæssige forskelle mellem eliterne. Politikerne har gennemgående været de yngste, erhvervslederne de ældste. Det samme resultat fandt man i den eliteundersøgelse, der blev foretaget i Norge i midten af 1960'erne (Higley et al., 1976: 169ff). Så selv om man blandt politikerne finder en tendens til, at de siddende medlemmer ofte bliver genvalgt, er udskiftningen større i den politiske elite, der sammensættes ved offentlige valg, end f.eks. i erhvervslivet. Der er også bedre muligheder for at blive valgt i en ung alder.

Fødested

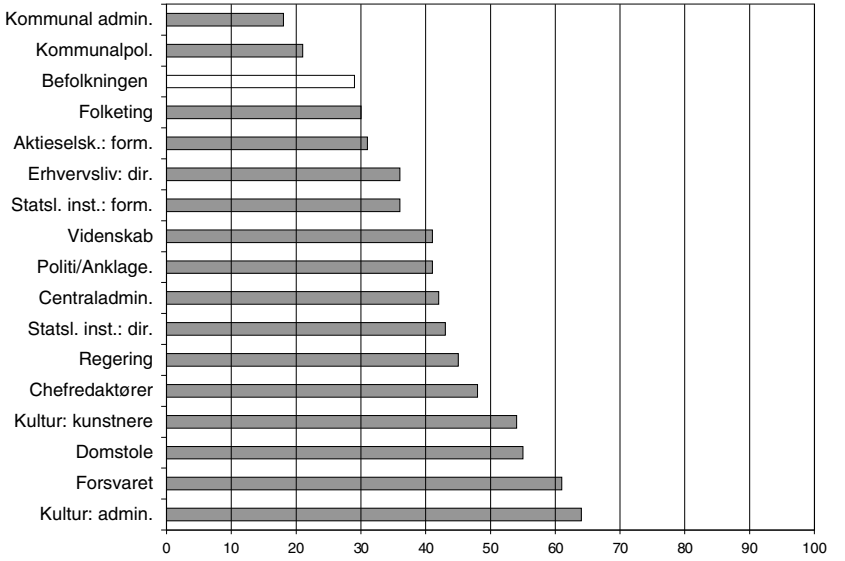
Geiger viser i sin analyse af den danske intelligens' udvikling, at eliten til alle tider er kommet fra byerne og specielt fra hovedstaden. Dette skyldtes elitens selvreproduktion, idet eliten var koncentreret i hovedstaden, men også at storbykulturen har indeholdt stærkere „impulser til åndelig produktivitet" (1949: 93). Også 1999-eliten er oftere end den øvrige befolkning født i hovedstaden. Det gælder dog ikke i lige stort omfang for alle dele af eliten.

Figur 11.5 viser, hvor stor en andel af eliten der er født i hovedstadsområdet. Et sted mellem 25 og 30 pct. af den samlede befolkning skønnes at være født i hovedstadsområdet.[2] Til sammenligning gælder det for 38 pct. af den samlede elite.[3] Der er således ikke tale om nogen overvældende overrepræsentation. Men variationen er interessant. Således kommer både kunstnerne og dem, der administrerer kulturinstitutionerne, primært fra hovedstaden, og det samme gælder officererne og dommerne. Omvendt er både politikerne og erhvervslivets ledere langt oftere født uden for København. Denne fordeling mellem grupperne svarer til, hvad man finder hos Geiger (1949). Det er finkulturen, der primært har sin oprindelse i København.

Forholdene er nogenlunde de samme i Sverige. Også her er der

2. Skønnet på grundlag af befolkningsfordelingen 40 år før undersøgelsestidspunktet.
3. Ikke alle elitegrupper er medtaget i denne figur, da vi for en del grupper ikke har tilstrækkeligt mange oplysninger om fødested.

Figur 11.5. Andel af eliterne, der er født i hovedstadsområdet, 1999. Pct.

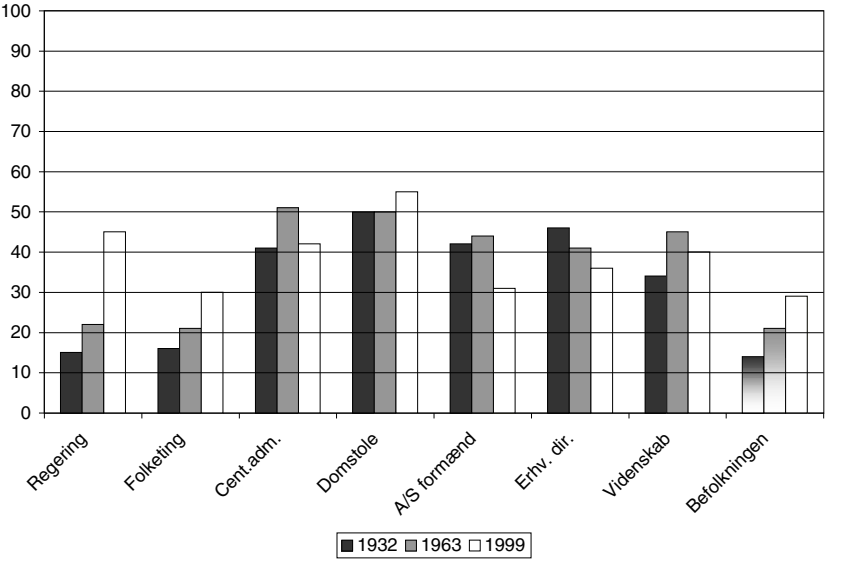


en klar overrepræsentation af personer, der er født i de store byer, og overrepræsentationen er også størst blandt repræsentanterne for kulturlivet (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990).

Figur 11.6 viser udviklingen gennem det 20. århundrede. Ved tolkningen af figuren er det vigtigt først at bemærke, at udviklingen er gået i retning af, at en stadig større del af befolkningen bor i hovedstaden og dens omegnskommuner. Og sammenligner man med befolkningsudviklingen, bliver København stadigt mindre dominerende som fødested for eliten. Kun i regeringen er københavnerandelen steget. Folketinget har i store træk fulgt befolkningsudviklingen. For domstolenes, centraladministrationens og videnskabens vedkommende er andelen steget mindre end befolkningsudviklingen, og for erhvervslivets bestyrelsesformænd er den ligefrem faldet. Det er stadigvæk lettere at komme i eliten, hvis man er født i København, men fordelen er mindsket. Og overrepræsentationen er i dag langt mindre end i de perioder, Geiger skildrer.

En del af den danske elite er imidlertid ikke født i Danmark, men i udlandet. Det drejer sig dels om udenlandske statsborgere, der indtager elitepositioner i Danmark, dels om danske statsborgere, hvis forældre på dette tidspunkt har været bosat i udlandet. Alt i alt drejer det sig om omkring 5 pct. af alle elitepersoner i 1999. De er imidlertid meget skævt fordelt. Omkring 11 pct. af erhvervslivets

Figur 11.6. Andel af eliterne, der er født i hovedstadsområdet, 1932, 1963 og 1999. Pct.



ledere – både bestyrelsesformænd og direktører – er født i udlandet, og det samme gælder for 9 pct. af universitetsprofessorerne og 5 pct. af de udøvende kunstnere. Andre er der stort set ikke. Og der er næppe en eneste af disse elitepersoner, der hører til dem, der i de senere år er kommet til Danmark som indvandrere eller flygtninge.

Der er sket en vis udvikling på dette område, men den er egentlig ikke stor. I 1932 var 6 pct. af erhvervslivets ledere født i udlandet, i 1963 8 pct., og i 1999 11 pct. Større har udviklingen været for professorernes vedkommende, nemlig fra 1 pct. i 1932 til 7 pct. i 1963 og 9 pct. i 1999. De fleste af de nævnte erhvervsledere er udenlandske statsborgere, mens det samme ikke er tilfældet for professorernes vedkommende. De er snarere opvoksede i mere kosmopolitiske familier.

Social baggrund

I traditionelle samfund bliver man født til at varetage politiske og administrative embeder. Endnu i det 18. århundrede havde mellem en tredjedel og halvdelen af de mænd, der styrede Danmark, adelig baggrund. Men i løbet af det 19. århundrede forsvandt den

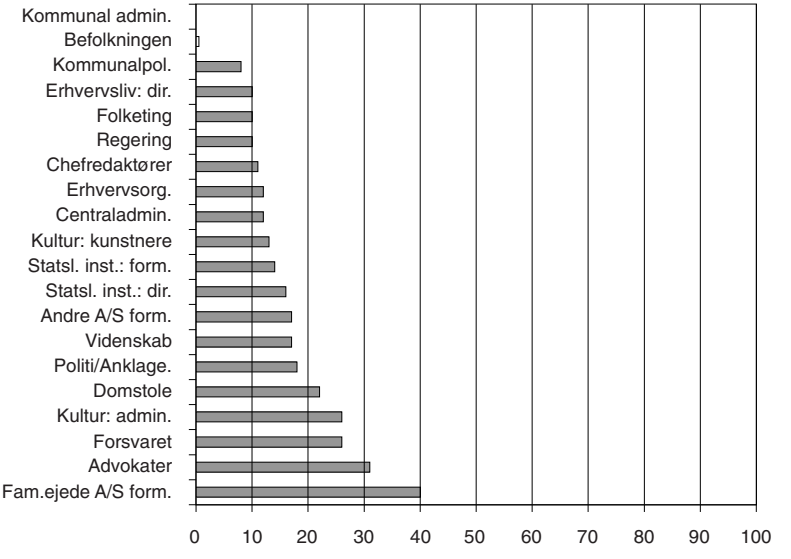
danske adel meget hurtigt ud af billedet (Geiger, 1949). I undersøgelsen fra 1932 havde kun lidt mere end 2 pct. af de undersøgte adelige aner, dog gjaldt det for 8 pct. af topembedsmændene i centraladministrationen.

I 1999 er det svært at finde spor af den danske adel. Alt i alt har tre personer eller mindre end 2 promille af alle elitepersoner adelig baggrund. Det er i øvrigt langt mindre end i Sverige, hvor den svenske magtudredning viste, at 2 pct. af eliten var af adelig slægt (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990: 319).

Det betyder imidlertid ikke, at fødsel og herkomst ingen rolle spiller for chancen for at blive medlem af den danske elite. Også i Danmark er chancen for at blive medlem af eliten større, langt større, hvis ens forældre også har tilhørt eliten. Dette kan illustreres af figur 11.7, der viser, hvor stor en andel af de forskellige elitegrupper, der har fædre,[4] der har tilhørt eliten i den forstand, at de har været portrætteret i *Kraks Blå Bog*.

Alt i alt er omkring 8.000 mennesker portrætteret i *Kraks Blå Bog*, hvilket vil sige to promille af den voksne befolkning. Det

Figur 11.7. Andel af eliternes fædre, der er i *Kraks Blå Bog*, 1999. Pct.



4. Når der kun ses på, om faderen har været portrætteret i *Kraks Blå Bog*, og ikke moderen, skyldes det, at de datakilder, vi har betjent os af, gennemgående har indeholdt meget få oplysninger om mødrene. Det gælder specielt de to ældre undersøgelser.

fremgår af figuren, at der i alle elitegrupper, bortset fra lederne af den kommunale administration, er en overrepræsentation af fædre, der har været portrætteret i *Kraks Blå Bog*. Men i nogle grupper har fædrene oftere elitebaggrund end i andre. Flest fædre i *Kraks Blå Bog* har bestyrelsesformænd for de familieejede aktieselskaber, advokater, officerer, ledere af kulturinstitutioner og dommere. Rækkefølgen er nogenlunde den samme, hvis man ser på, om fædrene har en akademisk uddannelse. Flest fædre med en akademisk uddannelse har dommere, advokater, forskere og ledere af kulturinstitutioner. Her er tilsammen op mod 50 pct. af fædrene akademikere. Og det er i øvrigt de samme grupper, der har haft deres primære opvækst i København. Der er ingen tvivl om, at det er i de netop nævnte grupper, man finder flest med en socialt og kulturelt privilegeret opvækst.

Bestyrelsesformændene for de store familieejede aktieselskaber udmærker sig ved at have fædre, der meget ofte har været portrætteret i *Kraks Blå Bog*, men ikke så ofte har haft en akademisk uddannelse. Blandt dem finder vi nogle af sønnerne af de store iværksættere. De øvrige erhvervsledere har gennemgående en mere beskeden baggrund. Deres fædre har sjældent en akademisk uddannelse og optræder sjældent i *Kraks Blå Bog*.

Alle elitegrupper har en mere privilegeret baggrund end befolkningen i almindelighed. Mindst gælder dette dog de administrative ledere i kommuner og amter, kommunalpolitikerne og fagforeningslederne. Heller ikke folketingsmedlemmerne kommer i større omfang fra den sociale overklasse, hvis man ser bort fra, at relativt mange kommer fra gamle politikerfamilier.

Man kan så spørge, hvad der er forklaringen på disse forskelle i social baggrund. Nogle af dem kan forklares af rekrutteringssystemerne. Folketingsmedlemmer og kommunalpolitikere, der er valgt af hele befolkningen, kommer til at ligne befolkningen mere end andre elitegrupper. Og formændene for lønmodtagerorganisationerne, der er valgt blandt organisationernes medlemmer, kommer naturligvis til at ligne disses medlemmer. Men ikke alle forskelle kan forklares på denne måde. Det er heller ikke sådan, at forskellene kan forklares af incitamenter eller af graden af konkurrence. Formodentligt ser man her resultaterne af den sociale arv. De erhverv, der er koncentreret i hovedstaden, og som forudsætter en akademisk uddannelse, vil i uforholdsmæssig grad tiltrække unge, der er vokset op i hovedstaden i familier med akademiske

traditioner. De erhverv, hvortil der kræves en juridisk uddannelse, vil i uforholdsmæssig grad tiltrække børn af jurister. Dygtige og ambitiøse unge tiltrækkes altså af forskellige erhverv, afhængigt af deres familiemæssige baggrund.

Vi har flere gange været inde på, at der i visse elitegrupper sker en mere direkte form for selvreproduktion, hvor børn efterfølger fædrene i tilsvarende elitepositioner (jf. Svalastoga & Wolf, 1961; Hansen, 1990, p. 78). Vi har derfor i tabel 11.1 opregnet nogle af de grupper, hvor dette fænomen gør sig kraftigst gældende. I nogle grupper – blandt dommere, advokater, politifolk, officerer, bestyrelsesformænd for aktieselskaber og nogle videnskabelige faggrupper – er det omkring 20 pct. af fædrene, der ser ud til at have haft nogenlunde samme erhverv og samtidig en form for elitestatus. Det er på den ene side en betydelig del, men det er på den anden side ikke så mange, at man kan tale om en lukket elite.

Man kan dernæst spørge, hvorledes elitens opvækstvilkår har ændret sig over tid. Er elitens familiemæssige baggrund blevet mere eller mindre eksklusiv gennem det 20. århundrede? Figur 11.8 giver et meget klart svar på dette spørgsmål. For stort set alle grupper gælder, at rekruttering er blevet mindre eksklusiv. Tydeligst kommer dette til udtryk blandt dommerne og centraladministrationens topembedsmænd. Eliten rekrutteres i mindre grad fra den foregående generation af eliter. Undtagelsen fra denne regel er Folketingets og regeringens medlemmer, men det skyldes det særlige fænomen, der er omtalt i kapitel 3, nemlig at en stigende del af politikerne kommer fra familier, hvor også forældrene var fremtrædende politikere. Gennemgående finder man den mest eksklusive rekruttering i 1963 og den mindst eksklusive i 1999. Stort set gælder det, at rekrutteringen til eliten er bredere og mere åben ved årtusindskiftet end på noget tidligere tidspunkt i Danmarkshistorien.

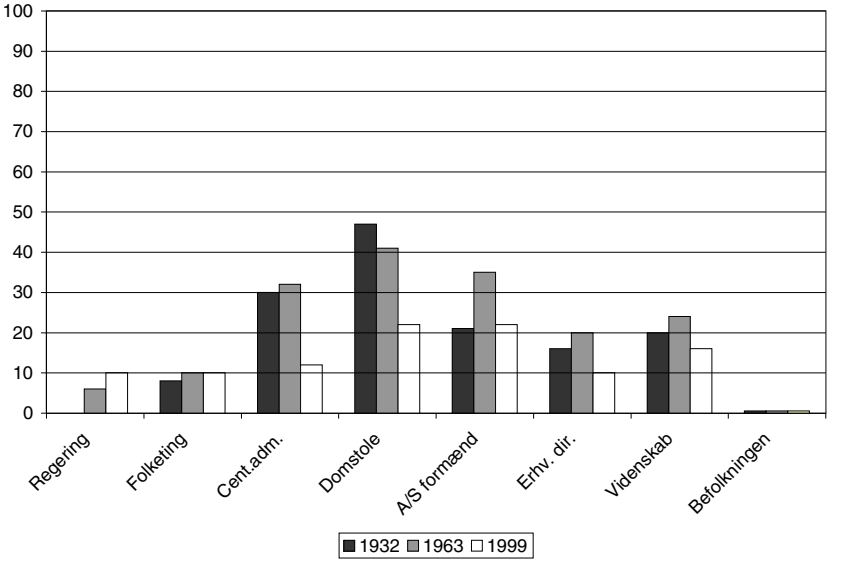
Eliten er i alle lande opvokset i mere privilegerede miljøer end den øvrige befolkning. Om dette er mere udpræget i nogle lande end i andre, er vanskeligt at sige noget præcist om, da hvert land anvender sine egne sociale opdelinger. Men formodentligt er konklusionen i Danmark, som den var i Sverige (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990), at eliten er mindre skævt rekrutteret end i de fleste andre lande.

Mere præcist kan man til gengæld sige noget om den indbyrdes rangering af de forskellige elitegrupper i Danmark, Sverige og Finland. I Sverige finder man, som i Danmark, at fagforeningsle-

Tabel 11.1. Eksempler på eliternes selvreproduktion, 1999

	Forældres uddannelse og erhverv	**Forældres erhverv og eliteposition**
Advokater	37 pct. af fædrene jurister	30 pct. af fædrene jurister og i *Kraks Blå Bog*
Bestyrelsesformænd i aktieselskaber		26 pct. af fædrene var selvstændige og i *Kraks Blå Bog*. 35 pct., hvis det drejer sig om familieejede selskaber
Naturvidenskabelige professorer	41 pct. af fædrene naturvidenskabelige, medicinske eller tekniske kandidater	24 pct. af fædrene naturvidenskabelige, medicinske eller tekniske kandidater og i *Kraks Blå Bog*
Officerer	31 pct. af fædrene officerer	23 pct. af fædrene officerer og i *Kraks Blå Bog*
Dommere	29 pct. af fædrene jurister	21 pct. af fædrene jurister og i *Kraks Blå Bog*
Politi og anklage	18 pct. af fædrene jurister	18 pct. af fædrene jurister og i *Kraks Blå Bog*
Toppolitikerne, inkl. regeringen		18 pct. af en af forældrene politikere
Humanistiske professorer	26 pct. af fædrene humanistiske kandidater	17 pct. af fædrene humanister og i *Kraks Blå Bog*
Medicinske professorer	36 pct. af fædrene medicinske kandidater	9 pct. af fædrene medicinere og i *Kraks Blå Bog*.
Kunstnere	16 pct. af fædrene kunstnere	7 pct. af fædrene kunstnere og i *Kraks Blå Bog*
Chefredaktører	8 pct. af fædrene mediefolk	0 pct. af fædrene mediefolk og i *Kraks Blå Bog*.

Figur 11.8. Andel af eliternes fædre, der er i *Kraks Blå Bog* 1932, 1963 og 1999. Pct.

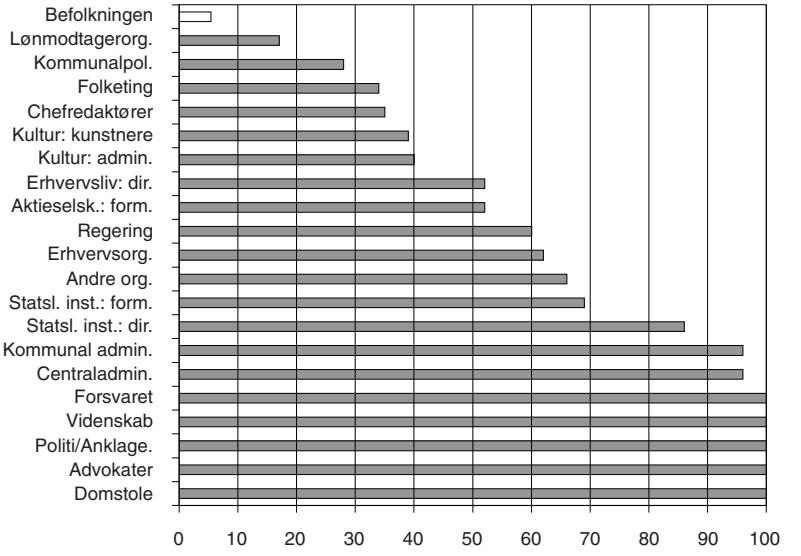


dere og politikere har den mest folkelige baggrund, mens dette ikke gælder for finske politikere. Størst forskel er der imidlertid på erhvervsledernes baggrund. I Finland er det erhvervslederne, der af alle grupper har den mest privilegerede familiebaggrund, i Sverige placerer de sig nogenlunde i midten af spektret, mens de i Danmark placerer sig relativt lavt. Til trods for de mange familieforetagender og aktieposter, der går i arv, synes den danske erhvervselite således relativt set at være ret åben (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990; 1996; Roustetsaari, 1993).

Uddannelse

Til nogle erhverv er knyttet krav om bestemte uddannelser. Man skal således have en juridisk embedseksamen for at blive dommer, advokat eller statsadvokat. I andre erhverv er det om ikke et formelt, så dog et reelt krav, at potentielle kandidater har en akademisk uddannelse. Det gælder f.eks., hvis man skal gøre karriere i centraladministrationen. Her er da også 96 pct. af alle medlemmer af eliten akademikere (figur 11.9). Andre steder er der ingen krav om bestemte uddannelser, men alligevel er det en meget stor del, der har en akademisk uddannelse.

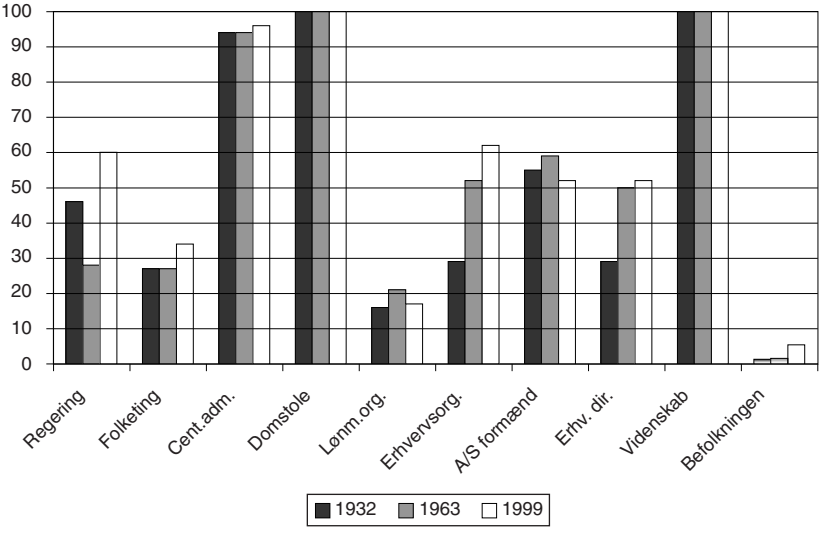
Figur 11.9. Andel af eliterne med akademisk uddannelse, 1999. Pct.



Der er stor variation mellem elitegrupperne, hvad uddannelsen angår. Hvis man ser bort fra mediefolkene, der er lidt specielle, fordi de har deres egen uddannelse, som ikke er akademisk, er det blandt fagforeningsledere og politikere, man finder færrest akademikere. Sådan er det også i de andre nordiske lande, men der er færre akademikere blandt danske folketingsmedlemmer end blandt de tilsvarende norske og svenske medlemmer (Higley et al., 1976; Eliassen & Pedersen, 1978; *Demokrati och makt i Sverige*, 1990).

Det er også en overraskende lille del af erhvervslivets ledere, der har en akademisk uddannelse, nemlig omkring 50 pct. Det er mindre end i vore nabolande. I den svenske eliteundersøgelse fra 1989 havde 75 pct. af erhvervslederne en akademisk uddannelse, og det samme havde 70 pct. af erhvervslederne i den norske undersøgelse fra 1967. Det er heller ikke, fordi der gennem årene er blevet færre akademikere i dansk erhvervsliv (figur 11.10). Men der er heller ikke kommet ret mange flere i de seneste 35 år. Det ser ud til at være noget ganske specielt for Danmark, at erhvervslederne ikke har tradition for at gennemføre en længerevarende videregående uddannelse. I stedet har mange gennemført en mellemlang teknisk eller økonomisk uddannelse (HA, HD, teknikuminganiør) eller en intern uddannelse inden for virksomheden. Dog

Figur 11.10. Andel af eliterne med akademisk uddannelse 1932, 1963 og 1999. Pct.



ser det ud til, at de yngste af direktørerne har et højere uddannelsesniveau end de ældre (jf. kapitel 7). Så måske er der ændringer undervejs.

Overhovedet synes det at være et karakteristisk træk ved det danske samfund, at det ikke er nødvendigt med en akademisk uddannelse for at nå eliten. Der er andre veje til topposterne end universiteterne. Så selv om akademikernes andel af befolkningen er blevet næsten firedoblet siden 1963, er der ikke sket ret store ændringer i akademikernes andel af elitepositionerne. Det er faktisk kun i regeringen og blandt arbejdsgiver- og brancheorganisationernes topfolk, at der i denne periode er sket en væsentlig forøgelse af uddannelsesniveauet. Gennemgående steg elitens uddannelsesniveau mere i perioden fra 1932 til 1963, hvor der stort set ingen ændring skete i akademikernes andel af den samlede befolkning.

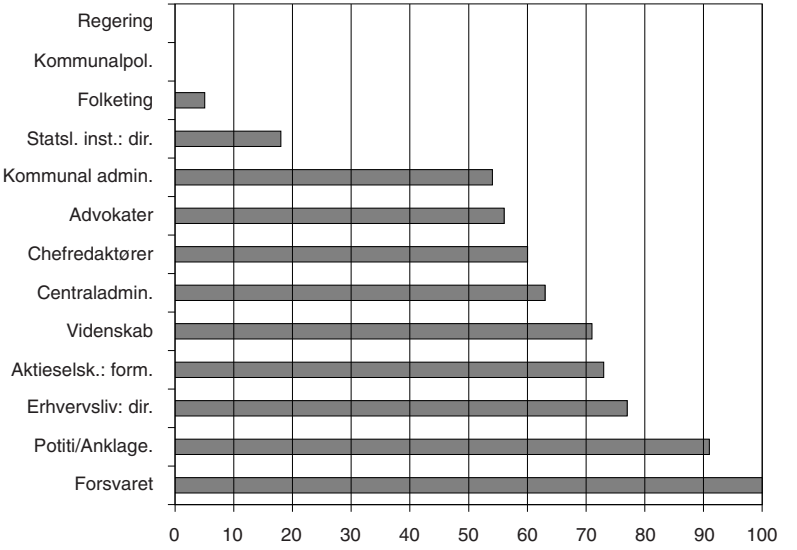
Hvorfor Danmark på denne måde adskiller sig fra andre lande, og hvorfor både danske erhvervsfolk og politikere oftere klarer sig uden en akademisk uddannelse, er vanskeligt at svare på. De faglige krav til eliten er antageligt de samme som andre steder, udbudet af akademikere er også nogenlunde det samme. En mulig forklaring kan være, at de danske ikke-akademiske uddannelser har en højere kvalitet end i de fleste andre lande. Der kan også blot være tale om årelange traditioner for, hvilke krav man stiller.

I mange lande har eliten ikke blot en højere uddannelse, de har også frekventeret de samme få uddannelsesinstitutioner. Således er en uforholdsmæssig stor del af den britiske elite uddannet i Oxford eller Cambridge, og i Frankrig er de uddannet på de store skoler i Paris (f.eks. École Nationale d'Administration). Andre steder ser man, at folk med en juridisk embedseksamen har en dominerende placering. Vi har ikke i Danmark noget, der svarer til Oxford og Cambridge, men der har tidligere været en betydelig overvægt af jurister blandt elitens medlemmer. Bortset fra, at alle dommerne naturligvis var jurister, gjaldt det i 1932 for 65 pct. af topembedsmændene i centraladministrationen og for 37 pct. af bestyrelsesformændene for de store virksomheder. Med tiden er denne juristdominans mindsket. I 1999 er „kun" 45 pct. af embedsmandseliten jurister og 19 pct. af bestyrelsesformændene. Blandt embedsmændene er juristerne blevet erstattet af andre samfundsvidenskabelige kandidater, først og fremmest økonomer, mens de i erhvervslivet er blevet erstattet af økonomer og ingeniører. I modsætning til de fleste andre lande har der aldrig været mange jurister i det danske Folketing (Pedersen, 1972). Men også her, er der blevet endnu færre.

Karriereveje

Til nogle elitepositioner findes der kun en enkelt rekrutteringsvej. Man starter i bunden af organisationen og arbejder sig opad. Det mest udprægede eksempel herpå er forsvaret, og derfor gælder det også om alle officerer, bortset fra chefen for Forsvarets Sundhedstjeneste, at de udelukkende har været beskæftiget inden for forsvaret. I andre elitepositioner er der typisk tale om, at man er startet med at være beskæftiget enten i det private erhvervsliv eller i det offentlige, og så springer man på et måske forholdsvist sent tidspunkt i karrieren til noget helt andet, f.eks. ved at man bliver indvalgt i Folketinget, eller bliver formand for en arbejdsgiverforening. For dommere gælder det særlige, at de nødvendigvis må starte deres erhvervskarriere et andet sted – typisk som embedsmand i Justitsministeriet – og først med en vis erfaring kan få et dommerembede. I de fleste erhverv vil der være mulighed for at skifte spor undervejs, men det sker sjældent, når man først er kommet op på eliteniveauet.

Figur 11.11. Andel af eliterne, der kun har haft karrierepost i nuværende sektor, 1999. Pct.



En af flere måder, hvorpå man kan måle elitens åbenhed, er ved at se på hyppigheden af karriereskift mellem bogens otte hovedsektorer. Figur 11.11 viser, hvor stor en andel af elitepositionerne der er besat med personer, der kun har haft deres hovedbeskæftigelse inden for den samme sektor bortset fra dommerne, der nødvendigvis har været beskæftiget i en anden sektor, samt personer hvis eliteposition ikke er deres hovedbeskæftigelse, eksempelvis organisationsformændene. Variationen er meget stor med officererne som det ene yderpunkt, hvor alle kun har været ansat i den offentlige sektor, og kommunalpolitikerne og regeringens medlemmer som det andet yderpunkt, hvor alle tidligere har været ansat i en anden sektor. I de fleste grupper har mellem 30 og 45 pct. i større eller længere tid været ansat i andre sektorer. De fleste mennesker har dog kun gjort karriere i enten den offentlige eller den private sektor. Det er kun få, der krydser denne linje. Undtagelsen er direktørerne for de offentlige institutioner, der ret ofte har en fortid i det private erhvervsliv. De nævnte forskelle må primært forklares af forskelle i rekrutteringssystemerne.

Man vil kunne se af bilag 2, at rekrutteringssystemerne gennemgående er blevet mere åbne i løbet af det 20. århundrede. Flere elitepersoner har i 1999 erfaringer fra andre sektorer end i

1963 og 1932. Det er en udbredt opfattelse, at der i dag er mange, der skifter sektor, også efter at de har nået den egentlige elite. Reelt er der dog ikke tale om særlig mange. Der er nogle stykker, der er hoppet fra Folketinget til topposter i det offentlige eller private erhvervsliv, f.eks. Knud Heinesen og Henning Dyremose. Johannes Due er hoppet fra en stilling som departementschef i Socialministeriet til at være direktør for Sygesikringen Danmark, og Kurt Bligaard Pedersen er hoppet fra en stilling som administrerende direktør, dvs. kommunaldirektør i Københavns Kommune til administrerende direktør for Falck Danmark. Men eksemplerne er faktisk få.

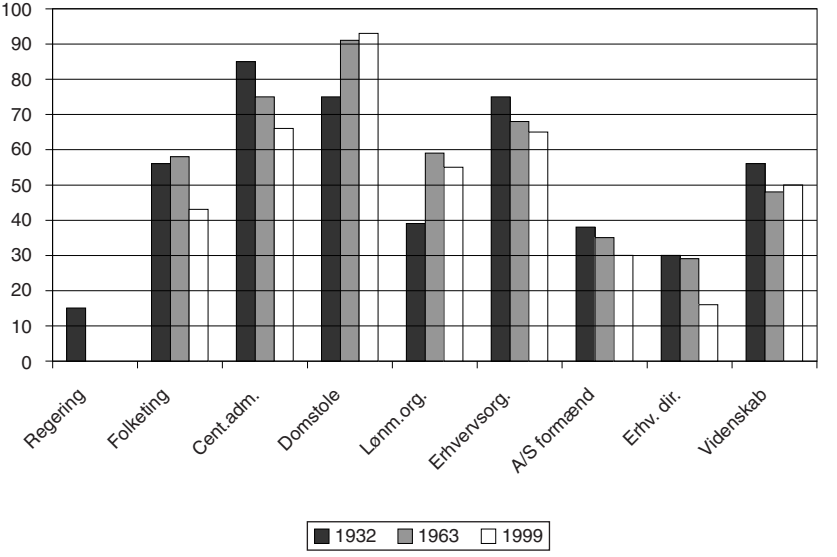
Den eneste undtagelse fra dette billede af øget åbenhed er universiteterne. Her finder man, at en stigende andel af forskerne har været ansat på et universitet hele deres arbejdsliv. Dette afspejler den ændrede stillingsstruktur på universiteterne. Tidligere havde universiteterne meget få ansatte ud over professorerne. Man skrev sin disputats, mens man arbejdede som embedsmand i et ministerium, som gymnasielærer eller som præst, og så blev man i tidens fylde professor. I dag er der på universiteterne indført et rekrutteringssystem, der minder om forsvarets: Man må starte i bunden, hvis man vil ende i toppen. Så søjlen for forskerne vil antageligt fortsætte med at vokse i de kommende år. I denne henseende er universiteterne blevet mere lukkede.

Netværk

Der indgår i de klassiske forestillinger om en magtelite, at de forskellige elitegrupper er tæt sammenvævede, således at der er tale om en enkelt magtelite og ikke om flere eliter. Disse forestillinger om elitens enhed indeholder mindst tre elementer. For det første at elitens medlemmer har en fælles social baggrund, for det andet at de tvangfrit bevæger sig frem og tilbage mellem forskellige elitepositioner, og endelig for det tredje at de har udbyggede formelle og uformelle netværk, der binder enkeltpersonerne sammen. Når netværkene er så vigtige, skyldes det, at de skaber en gensidig tillid og skyldighed. Man gør hinanden tjenester, man udveksler informationer, og der skabes en følelse af fællesskab.

Vi kan ikke i denne undersøgelse sige ret meget om de uformelle netværk, der bygger på venskaber og fælles oplevelser. Men vi

Figur 11.12. Andel af eliterne, der er medlem af offentlige organer 1932, 1963 og 1999. Pct.



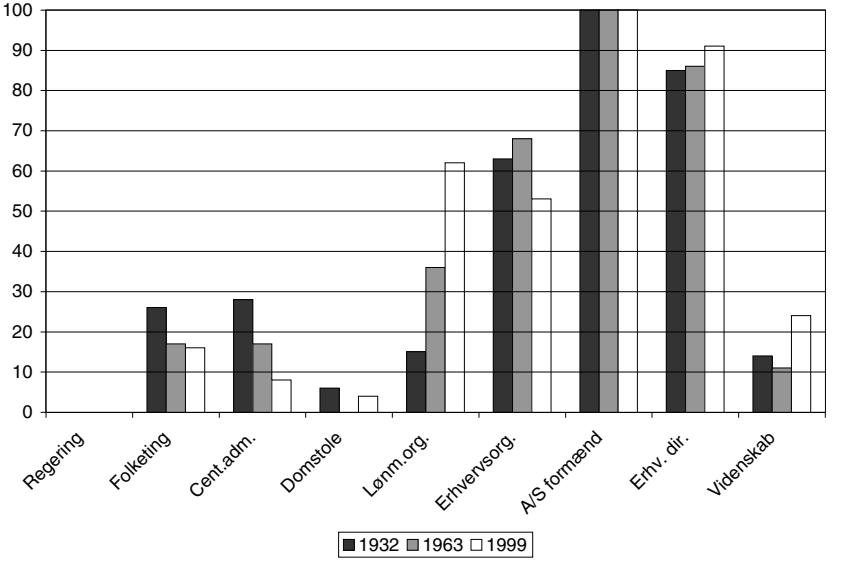
kan sige noget om de formelle netværk, der skabes af medlemskaber af bestyrelser og foreninger. Vi har blandt andet opgjort, hvor stor en del af eliten, der er medlemmer af offentlige råd og nævn (figur 11.12), og hvor stor en del, der sidder i virksomhedsbestyrelser i det private erhvervsliv (figur 11.13).

Flest offentlige medlemskaber i 1999 har dommerne, derefter kommer centraladministrationens repræsentanter og derefter organisationsrepræsentanterne. Først længere nede i rækkerne kommer folketingsmedlemmerne og til sidst erhvervsrepræsentanter. Specielt er der ikke ret mange af direktørerne for de store virksomheder, der er medlemmer af offentlige organer.

Udviklingen over tid har været forskellig for de forskellige elitegrupper. Blandt dommerne er andelen med medlemskaber af offentlige organer steget, mens den er faldet for folketingsmedlemmer, embedsmænd i centraladministrationen, arbejdsgiverrepræsentanter og erhvervsfolk. Havde vi i stedet set på det gennemsnitlige antal medlemskaber, ville reduktionen i medlemskaber have fremstået endnu tydeligere. Her har alle grupper et fald.

Dernæst viser figur 11.13, at det er en aftagende del af politikerne og centraladministrationens topfolk, der har bestyrelsesposter i det private erhvervsliv, mens der til gengæld er en stigende

Figur 11.13. Andel af eliterne, der er medlem af bestyrelser i det private erhvervsliv 1932, 1963 og 1999. Pct.



andel af lønmodtagernes ledere, der har det. Dette drejer sig dog mest om virksomheder med en vis tilknytning til arbejderbevægelsen. Der er også en stigende andel af direktørerne og bestyrelsesformændene, som har bestyrelsesposter i andre virksomheder. Dette sidste ville være fremtrådt endnu tydeligere, hvis vi havde set på det gennemsnitlige antal poster og ikke blot på forekomsten af poster. Eksempelvis havde direktørerne i 1932 og 1963 knap 4 bestyrelsesposter i gennemsnit, mens de i 1999 havde tæt på 8 bestyrelsesposter. Nogle af disse er dog i virksomhedernes datterselskaber.

Hertil kan man så lægge (tallene ikke vist), at det om alle de store elitegrupper gælder, at det er en aftagende andel, der har poster i organisationernes ledelse. Det gælder for erhvervsfolkene, embedsmændene, dommerne, politikerne og forskerne. Og man kan endvidere tilføje, hvad der blev vist i kapitel 3, at en stadigt mindre andel af de andre eliters medlemmer har eller har haft politiske tillidsposter. De politiske netværk er i 1999 meget snævre. Selv om vi medtager tidligere medlemskaber af politiske organer, er det kun blandt formændene for de offentlige institutioner, at man finder forholdsvis mange, der på et eller andet tidspunkt har haft politiske tillidsposter. Det har repræsentanterne for lønmodtageror-

ganisationerne og arbejdsgiver- og brancheforeninger ikke længere. Hvor 56 pct. havde haft politiske tillidsposter i 1932 og 30 pct. i 1963, er det kun 13-14 pct. i 1999.

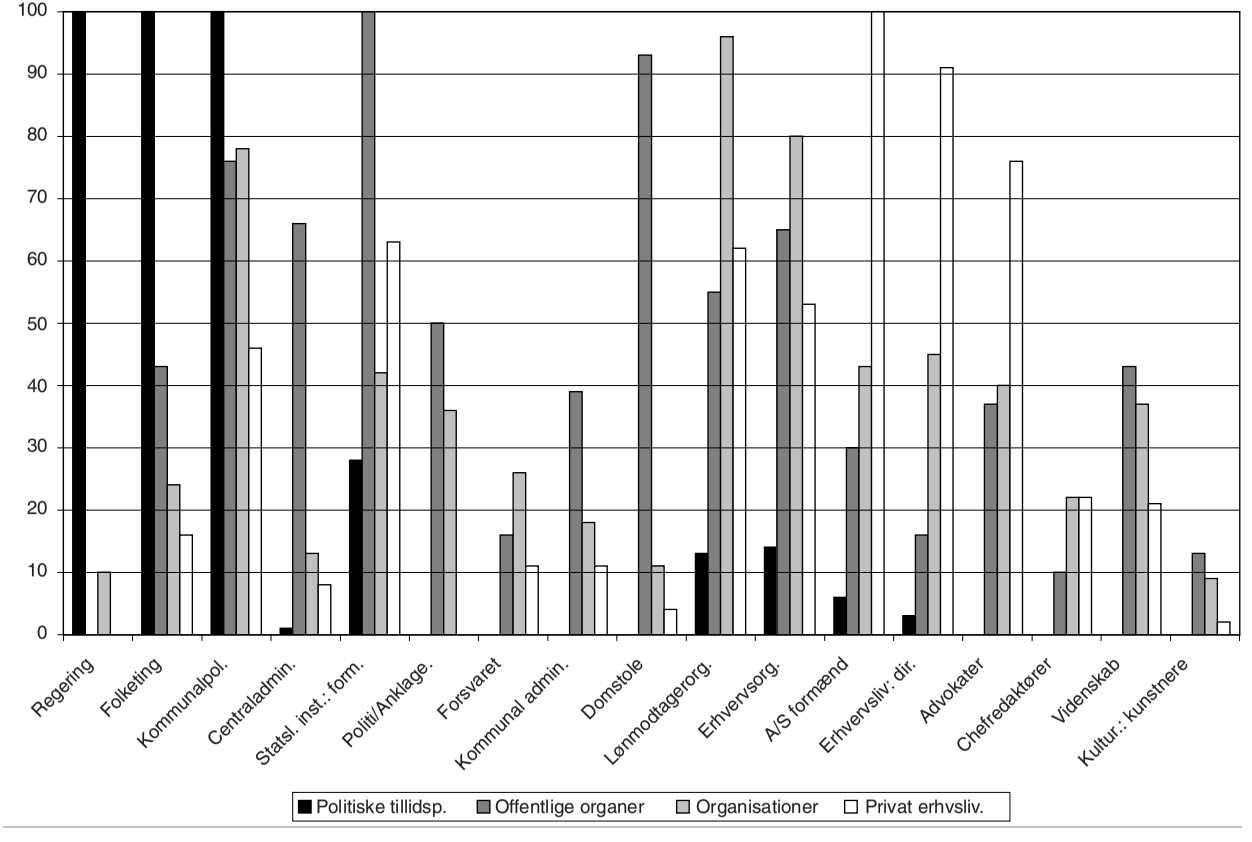
Disse forskellige beregninger tegner således et klart billede af, at de forskellige elitegrupper specielt siden 1960'erne har bevæget sig væk fra hinanden. Der sidder færre erhvervsfolk i politiske og administrative organer, og der er færre administratorer, der har politiske tillidsposter eller bestyrelsesposter i erhvervslivet. Og politikerne har gennemgående ikke sæde særligt mange steder.

Situationen i 1999 kan illustreres af figur 11.14, hvor eliternes forskellige medlemskaber er vist i samme figur. Om de fleste elitegrupper gælder, at de er stærkt repræsenteret i et enkelt af disse netværk, men svagt i de fleste andre. Sådan er det for landspolitikerne, embedsmændene, dommerne og erhvervsfolkene. Kun en enkelt gruppe, kommunalpolitikerne, er stærkt repræsenteret i alle netværk. I mindre grad gælder det også for formændene for de offentlige institutioner og for repræsentanterne for de store interesseorganisationer. Endelig er der nogle grupper, der er svagt repræsenteret i alle netværk. Det er kunstnere og officerer, men egentlig også chefredaktører og kommunale embedsmænd.

Specielt kommunalpolitikerne er interessante. De har ikke tidligere indtaget nogen særligt fremtrædende placering i denne fremstilling. Men det er tydeligvis dem, der har flest medlemskaber på tværs af sektorer. Ikke blot har de mange pladser i såvel offentlige organers som private virksomheders bestyrelser, de har også mange politiske tillidsposter, og de har mange tillidsposter i organisationslivet. Hvad netværksrelationer angår, er det kommunalpolitikerne, der bedst lever op til den klassiske eliteteoris beskrivelse af en magtelite.

Hvem er så disse kommunalpolitikere? Der er ikke særligt mange kvinder (12 pct.), ikke voldsomt mange med akademisk uddannelse (28 pct.), og de bor jo ikke i de finere dele af København og Nordsjælland (8 pct.). En mindre del (12 pct.) har tidligere siddet i Folketinget. Deres karriere ligner i øvrigt meget folketingsmedlemmernes. Den eneste afgørende forskel mellem de to grupper synes at være, at hvor man i staten opretholder en forholdsvis klar arbejdsdeling mellem offentligt og privat og mellem politik og administration, er det hele blandet sammen i kommunerne. Det ser ud til, at det er på det kommunale niveau, og ikke på det nationale niveau, at man skal lede efter en sammenhængende magtelite.

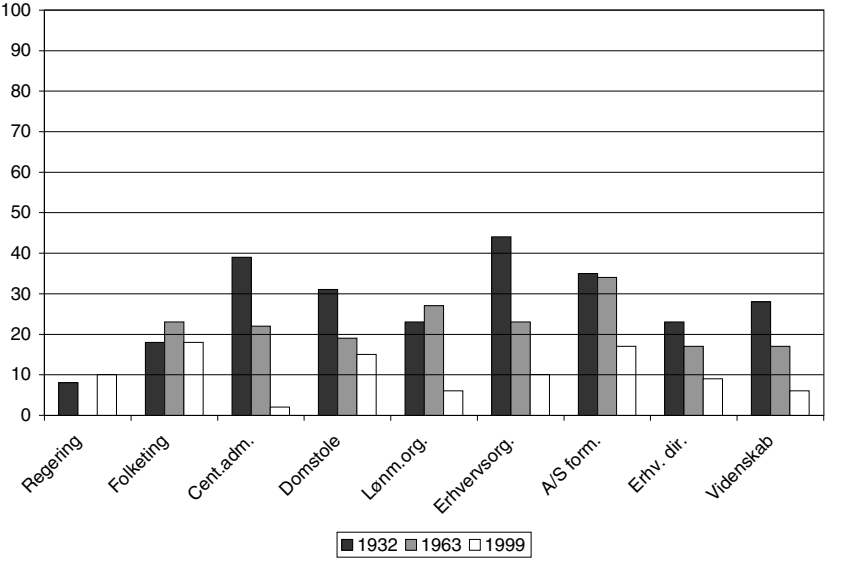
Figur 11.14. Andel af eliterne med forskellige typer af medlemskaber, 1999. Pct.



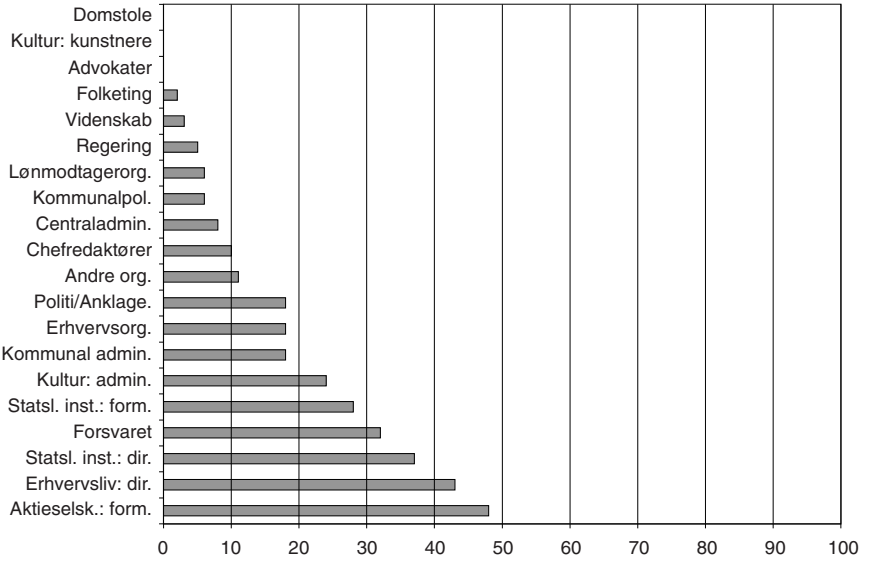
De fleste af de ovenfor viste medlemskaber er led i en meget målrettet interessevaretagelse fra elitepersonernes side. Traditionelt har eliten imidlertid også ment, at den havde et ansvar for at støtte kulturen, samfundets svage og andre formål, der lå uden for deres professionelle interessefelt. De har derfor også siddet i bestyrelsen for forskellige velgørende foretagender. Dette har så samtidig været en måde at skabe netværk på tværs af elitegrupper og mellem eliten og andre dele af samfundet. For at belyse omfanget af dette fænomen har vi specielt optalt, hvor stor en del af de forskellige elitegrupper, der sidder i bestyrelsen for sådanne almennyttige organisationer eller for fonde med tilsvarende formål. Som figur 11.15 viser, er nedgangen i aktiviteten slående. Med undtagelse af politikerne er der for alle de viste elitegrupper sket et voldsomt fald i engagementet i organisationer, hvis formål ligger ud over de helt snævre erhvervsmæssige interesser. Ansvaret for kunst, kultur og samfundets svage, er åbenbart i dag noget, man overlader til staten. Dette kan opfattes som en svækkelse af sammenhængskraften i det danske samfund.

En anden slags netværk, der formodes at gå på tværs af sektorer, er de meget omtalte VL-grupper, der er klubber for virksomhedsledere, men hvor også andre fremtrædende personer i det

Figur 11.15. Andel af eliterne i ledelsen af organisationer og fonde med almennyttige formål 1932, 1963 og 1999. Pct.



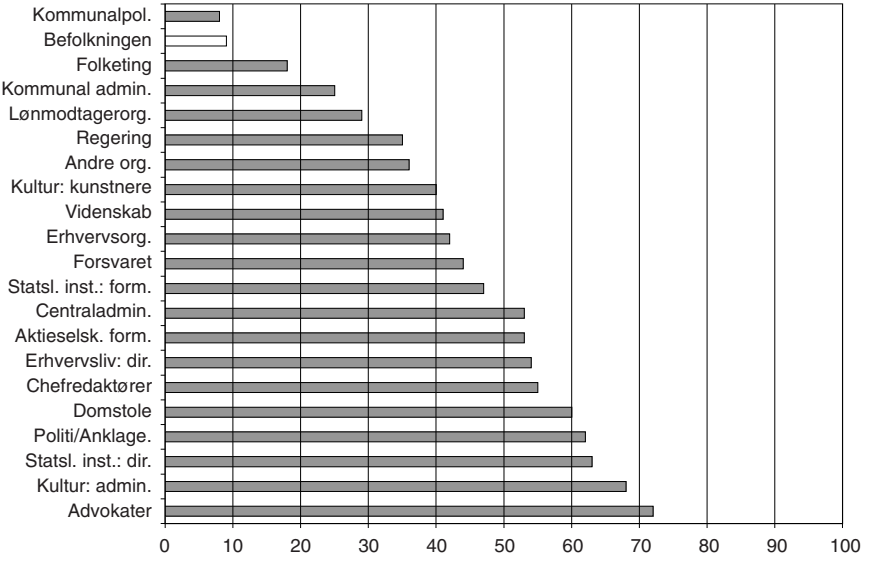
Figur 11.16. Andel af eliterne, der er medlemmer af VL-grupper, 1999. Pct.



danske samfund er medlemmer. Figur 11.16 viser en betydelig variation med erhvervslivets repræsentanter som de mest hyppige medlemmer sammen med lederne af offentlige institutioner. Nogle elitegrupper glimrer helt ved deres fravær. Det gælder kunstnere, dommere og advokater. Der er heller ikke mange folketingsmedlemmer eller forskere. Det er mest det offentlige og private erhvervsliv, der samles i VL-grupperne, og der er også en pæn repræsentation af officerer. Man kan diskutere, hvor interessante disse VL-grupper egentlig er (jf. *Politiken,* 13. august 1997). At virksomhedsledere mødes med hinanden under mere afslappede forhold og diskuterer emner af fælles interesse, er der vel næppe nogen, der kan have ondt af. Mere problematisk kan det blive, hvis der ved disse venskabelige sammenkomster også deltager repræsentanter for institutioner i det danske samfund, som blandt andet har til opgave at kontrollere nogle af de andre elitegruppers aktiviteter, f.eks. dommere og chefredaktører. I nogle tilfælde vil også embedsmænds medlemskab kunne være et problem.

Det skaber også netværk at bo de samme steder som den øvrige elite. Hvis børnene går i de samme skoler og frekventerer de samme rideskoler og tennisklubber, hvis man har båden liggende i samme lystbådehavn, og hvis man i øvrigt mødes, når man er ude at lufte hunden eller købe ind til middag. Det skaber kontakter og

Figur 11.17. Andel af eliterne med bopæl på Frederiksberg, på Østerbro, i Gentofte og Nordsjælland, 1999. Pct.



uformelle netværk at bo de rigtige steder. Vi har derfor lavet en optælling af, hvor stor en del af eliten, der bor i de „rigtige" områder i København og omegn, dvs. hvor mange der bor på Frederiksberg, Østerbro, i Gentofte og de nordsjællandske kystkommuner. Figur 11.17 viser, at det gør faktisk en stor del af elitepersonerne. Det drejer sig alt i alt om 43 pct. mod 9 pct. af hele befolkningen. At der er en koncentration af folk i elitepositioner i hovedstadsområdet, kan ikke undre, da en meget stor del af de institutioner eller organisationer, som udgør elitens basis, er placeret i København. Men eliten bor i en meget lille del af det samlede hovedstadsområde.

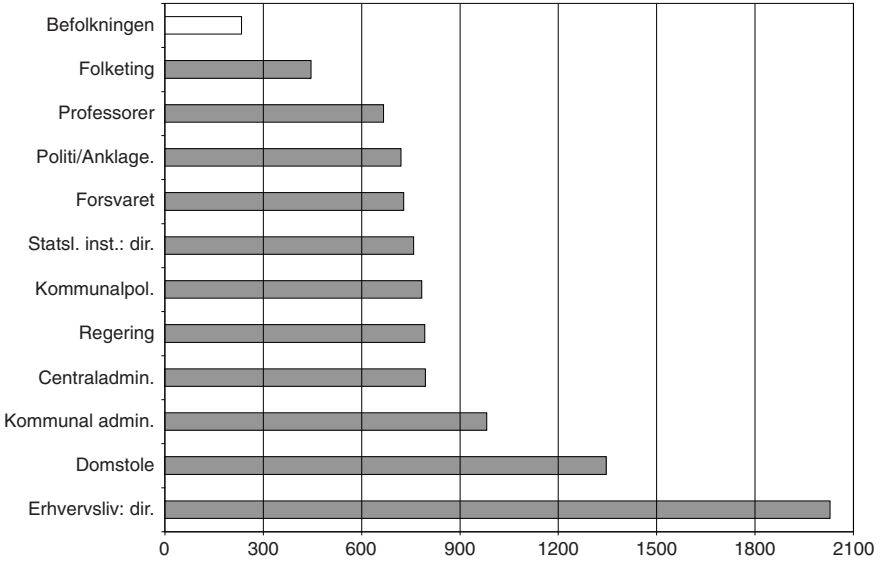
Igen er der betydelig variation. At have bopæl i disse områder er mest udbredt blandt advokater, ledere af kulturinstitutioner, direktører for offentlige institutioner, politifolk, dommere, erhvervsledere, embedsmænd og chefredaktører. Derimod bor der ikke mange lokalpolitikere (af gode grunde) og folketingspolitikere. De uformelle netværk, der knytter sig til bopælen, forener således de elitegrupper, der ellers ikke særligt ofte støder på hinanden i de formelle netværk. Kun politikerne synes ikke i større omfang at have del i disse uformelle relationer.

Indtægt

Der er ikke i forbindelse med dette projekt blevet indsamlet oplysninger om de enkelte elitepersoners indtægter, fordi disse oplysninger i de færreste tilfælde er offentligt tilgængelige. Men det er for mange af gruppernes vedkommende muligt på grundlag af tilgængelige oplysninger at fastlægge gennemsnitslønningerne rimeligt præcist. Figur 11.18 viser gennemsnitsindtægterne for nogle centrale elitegrupper (beregningerne fremgår af bilag 3). Oplysningerne gælder indtægterne i hovedstillingen. Dog er der for professorer og højesteretsdommere, hvor der findes dokumentation for biindkomsterne, og hvor biindkomster antageligt udgør en højere del af lønnen end for andre grupper, medtaget disse biindkomster. Der er også medregnet indtægter fra et antal bestyrelsesposter for virksomhedsdirektørerne.

Alle elitegrupper tjener mere end den gennemsnitlige lønmodtager. Variationerne mellem elitegrupperne er imidlertid meget stor. Direktørerne i det private erhvervsliv har langt højere indkomster end andre grupper. Og deres indkomst – som hører til dem, der er svære at bestemme – har vi endda sat i underkanten af de faktiske indkomster. Man ved, at de administrerende direktører for de store banker har indkomster, der overstiger 5 mio. kr. Der-

Figur 11.18. Eliternes gennemsnitlige indtægter, 1999. 1000 kr.



til kommer honorarerne for bestyrelsesposter i andre virksomheders bestyrelser, som hver enkelt i gennemsnit har syv-otte stykker af, som dog ikke alle er honoreret. Aktieoptioner m.m. – som for nogle direktørers vedkommende kan øge indtægterne betydeligt – er ikke medregnet. Det er i høj grad indkomsterne, som adskiller det private erhvervslivs ledere fra de øvrige elitegrupper. De har langt større indkomster og derfor også helt andre levevilkår end andre elitegrupper – for slet ikke at tale om den øvrige befolkning.

Et par andre træk ved eliternes indkomster fremgår også af figuren. Hvor det traditionelt har været sådan, at den offentlige sektor var lønførende for de lavestlønnede og havde et lønefterslæb for de bedst uddannede, har nogle af de højtuddannede offentlige grupper øget deres løn betydeligt i de senere år. I figuren er dommerne den elitegruppe, der tjener næstmest, hvilket i vidt omfang er et resultat af deres betydelige biindtægter, men også kommunernes og amternes topembedsmænd er kommet godt med.

Den allerøverste top

Det er en almindelig antagelse, at den sociale skævhed er stigende, jo højere man kommer op i magteliten (Putnam, 1976). På samme måde har det også traditionelt vist sig, at kvindeandelen falder, jo mere man nærmer sig toppen. Vi har derfor i tabel 11.2 opdelt de tre store og centrale elitegrupper, folketingspolitikerne, centraladministrationens embedsmænd og erhvervslederne i to dele, nemlig det øverste lag, som vi kalder „topeliten“ og så den resterende elite. Er de sociale skævheder større i topeliten end i den øvrige elite, og er netværkene stærkere?

Ja! Ikke på alle områder for alle grupperne, men i mange tilfælde. Blandt toppolitikerne finder man flere mænd, flere akademikere, flere der bor i de fine kvarterer i Københavnsområdet, flere hvis far var akademiker eller politiker, og færre hvis far var selvstændig. Der er flere, der har haft centrale tillidsposter i partierne og færre, der har været kommunalpolitikere. Derimod sidder toppolitikerne ikke i flere offentlige og private bestyrelser end andre politikere, men det skyldes først og fremmest, at regeringens medlemmer frasiger sig sådanne poster.

Blandt topembedsmændene er der flere mænd, flere der er født i København, flere der bor i de fine boligkvarterer, flere hvis fædre

Tabel 11.2. Topeliten versus resten af eliten[1], 1999. Pct.

	Folketing og regering		Centraladministrationen		Det private erhvervsliv	
	Toppen[2]	Andre	Toppen[3]	Andre	Toppen[4]	Andre
Kvinder	32	41	6	17	2	1
Over 60 år	15	15	15	18	35	34
Far akademiker	21	15	38	30	11	–
Far selvstændig	35	48	24	32	52	–
Far i *Kraks Blå Bog*	15	7	15	11	21	–
Forældre politikere	19	6	0	0	0	–
Født i hovedstadsområdet	35	27	52	36	22	33
Akademikere	51	26	96	97	62	58
Bor i Nordsjælland, m.m.	28	12	66	48	53	51
Nuværende eller tidligere MF	95	100	2	0	6	2
Nuv. eller tidl. tillidspost i parti	63	36	2	0	4	0
Nuv. eller tidl. lokalpolitikere	35	54	0	1	6	2
En eller anden politisk tillidspost	100	100	2	1	9	4
Medlem af offentlige råd og nævn	35	44	70	64	30	18
Medlem af 3 eller flere	8	4	17	27	8	3
Bestyrelsesmdl., priv. erhvervsliv	15	15	10	6	96	91
Medlem af 5 eller flere	3	2	0	0	51	58
Medlem af 10 eller flere	0	0	0	0	32	38
Medlem af VL-gruppe	5	0	21	3	49	26
Medlem af ATV	0	0	4	1	11	7
Antal	65	117	47	114	53	301

1) I denne beregning er der anvendt personer og ikke positioner.
2) Regeringen, partilederne og medlemmerne af følgende udvalg: Finansudvalget, Det udenrigspolitiske Nævn og Udvalget for Forretningsordenen.
3) Departementschefer, direktører for udvalgte styrelser m.fl.
4) Lederne af de 25 største virksomheder.

var akademikere, og færre hvis fædre var selvstændige. Og topembedsmændene sidder oftere i bestyrelser inden for det private erhvervsliv, og de er oftere medlem af en VL-gruppe.

Blandt toppen af det private erhvervsliv er der flere, hvis fædre var selvstændige, flere hvis fædre har været portrætteret i *Kraks Blå Bog*, men samtidig færre hvis fædre var akademikere og færre, der var født i København. Erhvervslivets top har oftere haft politiske tillidsposter, de er oftere medlem af offentlige råd og nævn, og de er oftere medlem af både VL-grupper og af Akademiet for de Tekniske Videnskaber.

Alt i alt har de mennesker, der er indehavere af de allerøverste toppositioner i det danske samfund en mere privilegeret baggrund end den øvrige elite, og de indgår i flere formelle og uformelle netværk end de øvrige, som dog stadigvæk er både mere privilegerede og indgår i langt flere netværk end resten af befolkningen. Så selv om forskellene ikke er voldsomme, er det alligevel rigtigt, som Putnam hævder, at der gælder en „law of increasing disproportion" (Putnam, 1976: 33).

Elite og folk

Sammenligner man den samlede elite med hele befolkningen, er der betydelige forskelle. Eliten består i overvejende grad af halvgamle mænd med en akademisk uddannelse, der er højt lønnede og bor i de finere dele af København og Nordsjælland.

Nogle elitegrupper afviger imidlertid mere fra befolkningen end andre. Dommerne nok mest. De har en høj gennemsnitsalder, en juridisk embedseksamen, høje lønninger, den rette bopæl, og de er ofte født i København og har fædre, der selv har tilhørt eliten. Dem, der minder mest om dommerne, er de andre grupper af jurister, advokaterne og repræsentanterne for politiet og anklagemyndigheden, men også officererne, forskerne og dem, der leder landets kulturinstitutioner. Alle disse grupper afviger stærkt fra den almindelige befolkning. De grupper, der minder mest om befolkningen, er fagforeningslederne, de lokale embedsmænd, lokalpolitikerne og folketingspolitikerne.

Erhvervslivets topfolk placerer sig i mange henseende mellem de to nævnte grupper. De har et mindre klart elitepræg, end man umiddelbart kunne forestille sig. Men de er alle mænd, og specielt

bestyrelsesformændene har en høj gennemsnitsalder. Og så har de indtægter og formuer, der langt overgår det, man kan opnå i den offentlige sektor. Hermed følger antageligt også et forbrug, der i mange henseender adskiller sig også fra de andre elitegruppers.

Set over tid er afstanden mellem befolkningen og eliten mindsket. Det gælder med hensyn til køn, alder og familiebaggrund. Og man kan diskutere, om det ikke også gælder med hensyn til uddannelse. Under alle omstændigheder er juristerne blevet mindre dominerende. Afstanden mellem elite og befolkning er stadigvæk stor, men den er blevet mindre.

KAPITEL 12

Én sammenhængende elite?

I den klassiske eliteteori interesserede man sig ikke for den enkelte elitegruppes egenskaber og rekruttering, men for *magteliten*. Forestillingen var, at der eksisterede en enkelt, ensartet og sammenhængende elite, der adskilte sig fra den øvrige befolkning.

Med udgangspunkt i analyserne i de foregående kapitler stiller vi afslutningsvist spørgsmålet, om Danmark i 1999 styres af én magtelite, som den traditionelle eliteteori hævder. Mere konkret spørger vi, om de forskellige undersøgte elitegrupper udgør én sammenhængende magtelite, eller om der er flere mere eller mindre uafhængige eliter, og vi spørger om, hvor åben eliten er.

Disse spørgsmål er vanskelige at besvare helt abstrakt. Vi mangler en målestok, der kan fortælle os, hvor grænsen går med hensyn til lighed og sammenhæng, for at man kan tale om en enkelt elite. Vi vil derfor primært forsøge at besvare disse spørgsmål ved at sammenligne over tid og mellem eliter.

Spørgsmålet er altså, om der eksisterer én sammenhængende elite eller flere mere eller mindre af hinanden uafhængige eliter. Når man har diskuteret dette spørgsmål, har man som regel set på tre forskellige egenskaber, nemlig hvor meget de forskellige elitegrupper ligner hinanden, om de har samme ideologi, og hvorledes de indbyrdes er forbundet gennem netværk. Ideologien kan vi ikke belyse på baggrund af denne undersøgelse, men vi kan komme tæt på et svar på grundlag af de to andre elementer.

I 1999 finder man det største fællespræg blandt de elitegrupper, som består af de klassiske statslige embedsmænd. Dommerne, politiet og anklagemyndigheden, centraladministrationens topfolk og professorerne. De er bundet sammen af uddannelse, ansættelsesvilkår, lønvilkår, karriereforløb, tilknytningen til bestemte kvarterer i Storkøbenhavn og en forholdsvis privilegeret familiebaggrund. Derudover sidder de ofte i offentlige råd og nævn, men sjældent i det private erhvervslivs bestyrelser, sjældent i organisationerne og aldrig i egentlige politiske organer. En stor del af statens embedsmænd deler altså en række fælles træk.

En anden klart identificerbar gruppe er erhvervsfolkene. De er alle mænd, de er gennemgående forholdsvis gamle, og de fleste har haft hele deres karriere inden for det private erhvervsliv. Dertil kommer, at de alle er højt lønnede og antageligt også har en pæn formue. Og så indgår de i et omfattende netværk af bestyrelsesposter i det private erhvervsliv. I andre henseender har de forholdsvis forskellige egenskaber. De har ikke nødvendigvis en særlig privilegeret baggrund, de har ikke nødvendigvis en stærk tilknytning til Københavnsområdet, og de har en forholdsvis varieret uddannelsesbaggrund. Det ensartede karriereforløb og de stærke netværk gør dem imidlertid til en relativt sammenhængende gruppe, der samtidig er klart adskilt fra andre elitegrupper.

Politikerne er den af de store og centrale elitegrupper, der ligner befolkningen mest. Politikerne har samtidig en forholdsvis varieret baggrund, familiemæssigt, uddannelsesmæssigt og karrieremæssigt. Politikerne indgår i mange forskellige formelle og uformelle netværk, men de er alligevel overraskende svagt integreret i andre netværk end de politiske, og der er ingen indikatorer for, at de er stærkt integreret i de uformelle sociale netværk, der omfatter de andre elitegrupper. Den politiske elite er centralt placeret, men forholdsvis isoleret.

Der er dog nogle mindre elitegrupper, der ser ud til at bygge bro mellem de tre store og forholdsvis isolerede grupperinger. Den første består af toppolitikere i amter og kommuner. De ligner en egentlig magtelite, blot på lokalt plan. De indgår med stor vægt i alle de typer af formelle netværk, vi har identificeret i denne undersøgelse, nemlig dem, der knytter sig til politiske organer, offentlige institutioner, det private erhvervsliv og organisationerne. De skaber også bro mellem statslige og lokale myndigheder.

Formændene og direktørerne for de offentlige institutioner er en anden gruppe med stærke relationer på tværs af de øvrige dominerende elitegrupper. Også de er stærkt placeret i alle de identificerede netværk. De har ofte haft en karriere, der spænder over både den offentlige sektor og det private erhvervsliv, og de har ofte været ansat enten i organisationerne eller videnskaben. De vil ofte have uddannelsesmæssige netværk til andre elitepersoner i den offentlige sektor, ligesom de er bosat sammen med de andre privilegerede grupper i de finere dele af København og omegn.

En tredje gruppe med stærke bånd på tværs er advokaterne. Først og fremmest er advokaterne medlemmer af et stort antal be-

styrelser i det private erhvervsliv, men de har også pladser i både offentlige råd, nævn og bestyrelser og i ledelsen af store organisationer. Samtidig har advokaterne både opvækstvilkår og uddannelsesforløb til fælles med de offentligt ansatte grupper af jurister, og de har bolig- og indtægtsforhold til fælles med de andre elitegrupper, der bor i Københavns nordlige omegn. Kun til politikerne synes advokaterne at mangle tætte kontakter.

Endelig er der nogle grupper, der synes helt at mangle såvel formelle som uformelle relationer til de øvrige elitegrupper. Det gælder først og fremmest kunstnerne. De har haft deres helt egne uddannelses- og karriereforløb, de indgår ikke med større vægt i nogen af de beskrevne formelle netværk, og kun få af dem har indkomster, der kan konkurrere med de andre elitegruppers. Mere overraskende er det måske, at denne beskrivelse også – om end i afsvækket grad og slet ikke hvad angår indkomst – gælder for de fleste af chefredaktørerne for de ledende medier. I mange henseender gælder det også officererne. De har deres eget lukkede uddannelses- og karriereforløb, de indgår kun i ringe omfang i de formelle netværk, og deres øvrige sociale netværk må være begrænset af de hurtigt skiftende tjenestesteder. De skifter heller ikke til andre elitepositioner i forbindelse med tidlig pensionering. Man kan derfor ikke, som C. Wright Mills gjorde det i USA, udpege officererne som en del af en dominerende magtelite i det danske samfund i 1999.

Generelt må man konkludere, at eliterne gennem det 20. århundrede er vokset fra hinanden. Eliterne ligner hinanden mindre og befolkningen mere, end de gjorde tidligere i århundredet, og de formelle netværk mellem personer i forskellige elitegrupper er svækket. Eliten har stadigvæk mange fællestræk, og der findes relationer på tværs af de fleste eliter, men udviklingen er specielt siden 1960'erne gået i retning af en større selvstændiggørelse af de enkelte elitegrupper. Der findes ikke én magtelite i Danmark i 1999, men flere mere eller mindre autonome eliter.

Forestillingen om forekomsten af én elite har i vidt omfang karakter af en strømand. Det er svært at forestille sig, at det danske samfund skulle have én sammenhængende elite. Den næsten mytiske og vedvarende karakter, som forestillingen om en enkelt elite har, skyldes vel den almindelige trang til at se sammensværgelser.

Spørgsmålet om relationerne mellem elitegrupperne er imidlertid langt fra trivielt. Grundlæggende er det demokratisk sundt, at

der er uafhængighed mellem eliterne. Det giver magtdeling, sikrer mod magtfuldkommenhed og indspisthed. Men skal uafhængigheden nødvendigvis være maksimal? Må der ikke, i hvert fald for nogle elitegruppers vedkommende, være en vis interaktion med de andre elitegrupper for, at de på en hensigtsmæssig og effektiv måde kan varetage deres opgaver? Behovet er uden tvivl stærkt forskelligt for de forskellige elitegrupper. Højesterets dommere bør gøre en dyd af ikke at dyrke tættere relationer til de øvrige elitegrupper, end varetagelsen af hovedopgaven tilsiger. Personlig og funktionel uafhængighed hører til Højesterets væsentligste egenskaber. Omvendt vil organisationselitens medlemmer have svært ved at varetage deres opgaver uden omgang med i hvert fald nogle af de øvrige elitegrupper. Organisationsformænd skal selvfølgelig have god føling med medlemmerne, men det hører også til deres kerneopgaver at være i kontakt med politikere og erhvervsledere. Andre forhold må så sikre, at samspillet mellem organisationsfolk og eksempelvis politikere ikke bliver *for* tæt.

Især politikernes placering er af betydning. Politikerne har relativt svagt institutionaliserede relationer til de andre elitegrupper og de øvrige sektorer. Det er blevet sværere at hævde, at politikerne er i lommen på bestemte interesser. De institutionelle bindinger mellem politikere og det omgivende samfund er mindre i dag end tidligere. Det gælder relationerne til de øvrige elitegrupper, og det gælder relationerne til vælgere og organisationer. Det betyder samtidig, at der levnes den moderne politiker anno 2000 flere frihedsgrader i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af de politiske beslutninger end formentligt nogensinde tidligere, i hvert fald når sammenligningsgrundlaget er det 20. århundrede.

Det må langt hen ad vejen bedømmes positivt. Det billede, som vore analyser tegner af politikerne, svarer ganske godt til den ideologi, som er blevet mere markeret gennem de senere år. Politikerne skal træffe overordnede beslutninger, og embedsmændene skal føre dem ud i livet. Politikerne skal fastlægge rammerne for den offentlige driftssektor og overlade driftsbeslutningerne til institutionernes ledelse og ansatte. Politikerne skal ikke blande sig i enkeltsagers afgørelser, for det forhindrer dem i at varetage overordnede og tværgående opgaver.

Mens det utvivlsomt er væsentligt at disse normer for politikernes rolle efterleves i et moderne samfund, forekommer den autonome og isolerede politiker samtidig at være en folkets repræsen-

tant uden megen føling med folket og dets problemer. Jo mere isoleret den politiske elite er, jo sværere vil den have ved at bringe erfaringer fra andre samfundssektorer ind i overvejelserne om løsningen af små og store politiske problemer. Et resultat kan være, at hverken eksperten eller den almindelige vælger finder politikerne i stand til at forstå endsige reagere adækvat på politiske problemer. Politikeren vokser fra såvel eliten som folket. Der synes at være et ganske stort behov for en diskussion om den moderne politikers rolle.

Et andet væsentligt aspekt ved eliterne, er deres åbenhed over for nyrekruttering. I hvilket omfang reproducerer eliterne sig selv fra generation til generation, og i hvilket omfang er de åbne for social mobilitet? I hvilket omfang stilles der meget præcise uddannelses- og karrierekrav? I hvilket omfang er det muligt at skifte fra sektor til sektor og dermed fra elite til elite? Og hvor hurtigt sker den faktiske udskiftning i toppen af pyramiden?

Der findes en betydelig grad af selvreproduktion i den danske elite. Chancen for at slutte i en eliteposition øges betydeligt, hvis ens forældre har haft elitestatus. I nogle elitegrupper er det i dag op imod 20 pct. hvis forældre har haft den helt samme eller tilsvarende eliteposition. Men for langt de fleste af vores elitepersoner gælder det, at de har været opad mobile, og har nået positioner i samfundet, der overgår deres forældres. Hvor der i nogle lande er ret snævre adgangsveje – i det britiske samfund er der en række toppositioner, det er vanskeligt at opnå uden en eksamen fra Oxford eller Cambridge, for nu bare at tage et enkelt eksempel – må den danske elite trods alt siges at være forholdsvis åben.

Til gengæld har det i de fleste tilfælde krævet et forholdsvist målrettet karriereforløb at nå op i eliten. Ved mange elitepositioner er der krav om, at man har gennemført en bestemt uddannelse, eller at man er startet i bunden af organisationen og gradvist har arbejdet sig op måske med et skift til en beslægtet organisation/virksomhed. Det er sjældent muligt at springe fra den ene type eliteposition til den anden. Beslutningerne i starten af karriereforløbet er afgørende for, hvor karrieren kan ende. Først og fremmest må man hurtigt beslutte sig for, om man satser på en karriere i det private eller det offentlige. I denne forstand er de enkelte elitegrupper forholdsvis lukkede, om end i dag nok mere åbne end tidligere. Undtagelsen fra dette mønster er politikerne, hvis veje til f.eks. Folketinget må siges at være mangfoldige.

Man kan endelig spørge, hvor stor elitens faktiske udskiftning er. Dette har vi ikke nogen præcise oplysninger om, men det er muligt at foretage nogle forsigtige ræsonnementer. Meget formaliserede karriereforløb kombineret med en tidlig, tvungen pensionsalder giver en stor udskiftning. Det bedste eksempel herpå er officersgruppen. Sammenlignet hermed giver centraladministrationen og universiteterne bedre muligheder for at udnævne meget unge chefer og samtidig mulighed for en forholdsvis sen pensionering. Udskiftningen kan tage lang tid. Dog er man i centraladministrationen begyndt at ansætte chefer på åremål, netop for at øge udskiftningen i chefgruppen. Den høje gennemsnitsalder blandt aktieselskabernes bestyrelsesformænd og fraværet af formelle pensionsregler tyder på, at udskiftningen på disse poster går meget langsomt. Blandt politikerne er udskiftningen forholdsvis stor som følge af de regelmæssige valg. Til gengæld viser erfaringen, at når en politiker først har overlevet sit andet valg, bliver faren for udskiftning forholdsvis lille. I mange elitepositioner er der formentligt mindre ansættelsessikkerhed i dag end der var tidligere. Cheferne udskiftes, hvis de ikke leverer varen. Alt i alt må man dog nok konstatere, at med officererne som en interessant undtagelse sker udskiftningen i eliten forholdsvis langsomt.

Den danske elite er åben i den forstand, at der kun er få sociale barrierer for, hvem der kan starte et karriereforløb, der kan føre til en placering i eliten. Men den er lukket i den forstand, at der som regel i praksis kræves et karriereforløb uden for mange svinkeærinder, hvorfor der sker en meget systematisk socialisering til ganske bestemte erhvervsmæssige normer. Der kommer nye personer på posterne, men de ligner forgængerne til forveksling.

Alt i alt består den danske elite i 1999 af en række forholdsvis adskilte og forskellige elitegrupper med hvert sit funktionsområde og hvert sit rekrutteringssystem. Eliterne er forbundet gennem både formelle og uformelle netværk, men de formelle netværk er ikke voldsomt stærke, og der er heller ikke meget, der tyder på, at det skulle være tilfældet for de uformelle netværks vedkommende. Specielt er folketingsmedlemmerne kun i begrænset omfang forbundet med de øvrige eliter. Om en magtelite i klassisk forstand er der ikke tale. Der er heller ikke to konkurrerende magteliter, sådan som den svenske eliteundersøgelse konkluderede (*Demokrati och makt i Sverige, 1990)*. Der er heller ikke fundet stærke tegn på den segmentering, der blev beskrevet i den norske magtudredning

(Egeberg m.fl., 1978), selv om korporative organer stadigt i noget omfang udgør et forum, hvor erhvervsliv, organisationer og embedsmænd mødes. Eliterne virker alt i alt forholdsvis atomiserede.

Sådan har det ikke været i hele den periode, som vores studie dækker over. Faktisk er der tale om ret forskellige samfund, som man kan tegne på baggrund af vor viden om eliterne.

1932 var et klassesamfund og bevægelsernes samfund. Andelsbevægelsen havde for en del år siden mobiliseret bønderne, og systemskiftet havde banet vejen for bønderne til magtens bonede gulve. Arbejderbevægelsen havde mobiliseret arbejderne, „arbejderspørgsmålet" var blevet løst fredeligt, og også arbejderne havde fået del i magten – i 1932 så meget, at statsministeren var gammel tobaksarbejder. Den gamle adel og godsejerne var hastigt på vej til at miste de sidste positioner. En økonomisk drivende kraft var det nye industriborgerskab. Bønderne, arbejderne og industriborgerskabet var på vej mod en stadig stærkere position i det politiske system.

Eliterne reflekterede det samfund, der var ved at bryde frem. De nye industrielle klasser og de nye sociale bevægelser gjorde det muligt for nye grupper at indtræde i den politiske elite og organisationseliten. En ganske pæn del af eliten havde fædre, der var arbejdere og bønder, og en del havde selv været det. Netværk mellem gamle og nye elitegrupper var ved at blive etableret på grænsen mellem den offentlige og den private sektor og mellem den offentlige sektor og det civile samfund. Men der var samtidig tale om et opdelt samfund, hvor adgangen til nogle eliter – domstolene, centraladministrationen, videnskaben – var meget restriktiv. Her reproduceredes det gamle samfunds eliter, og det var svært for udefrakommende at få fodfæste. Kvinderne var der ikke plads til i eliten. De få muligheder, der bød sig, var inden for politik og fagbevægelse.

30 år senere – i 1963 – var samfundet ganske forandret. Det var det velsmurte industrisamfund med damp på kedlerne, kvinderne var fortsat i køkkenet, men snart på vej ud af døren. Diskussioner om klassekompromiser var overståede. Der var stadig medlemmer af Folketinget, der havde været rigtige arbejdere og rigtige bønder. Det var det stærke korporative samfund, hvor politikere, administration, organisationer og erhvervsliv sammen løftede samfundsmæssige opgaver.

Det modne industrisamfund i 1963 smittede også af på eliten.

Det gav muligheder for nye alliancer og muligheder for nye grupper. De stadigt stærkere organisationer på arbejdsmarkedet og i erhvervslivet befordrede en professionalisering af organisationseliten. Og den udgjorde en central del af de netværk, som bandt eliten sammen. Eliten var mere sammenhængende og ensartet i 1963 end i både 1932 og 1999. Det var en aldersmæssigt moden elite – ældre end i både 1932 og 1999. Eliten var selv oftere optaget i *Kraks Blå Bog* end i 1932 og i 1999, og det samme gjaldt dens fædre. Mulighederne for social mobilitet var klassebestemte. Selv om nye grupper – eksempelvis kvinderne – langsomt var på vej ind i eliten, var der fra 1932 til 1963 ikke nogen generel ændring mod større lighed mellem elite og folk.

1999 er atter igen et andet samfund. Post-moderne eller postindustrielt. I hvert fald er nogle af de veldefinerede strukturer, der kendetegnede det moderne industrisamfund, forsvundet eller under hastig forandring. Kendte fællesskaber nedbrydes, og konturerne af de nye er uklare. Klasser, partier, vælgere, ideologier er ikke, hvad de har været. Befolkningen bliver mere forskellig og mange sociale strukturer mere differentierede. Det postmoderne samfund er også et samfund uden en samlende og fælles historie.

Disse træk har konsekvenser for elitens udseende. Chancen for succesfuld opstigen til en eliteposition er forøget for de fleste samfundsgrupper, om end ikke for alle. Der er kommet flere kvinder i eliten og flere yngre, en eksklusiv social baggrund er mindre afgørende i dag end tidligere, en langt større andel af befolkningen kan honorere de uddannelseskrav, der også gælder for eliten, og hovedstaden er mindre dominerende som leverandør af eliten.

1999-eliten er mere differentieret, men det er også karakteristisk for det postmoderne samfunds eliter, at de lever hver for sig. Der er få netværk mellem elitegrupperne. Og der er færre netværk mellem eliten og det øvrige samfund. Der er nok flere veje til nogle af elitepositionerne, men de går sjældent på tværs af samfundets forskellige sektorer. Elitegrupperne er blevet mere autonome.

Selv om eliten med tiden er kommet til at ligne befolkningen mere, adskiller den sig alligevel meget fra den almindelige befolkning. Og selv om eliten er blevet mere åben, er rekrutteringen fortsat lukket.

Bilag 1

Data og dataindsamling

For at kunne vurdere undersøgelsens resultater, må man vide noget om datagrundlaget. Vi gør her rede for de data, som bogen bygger på, herunder også de problemer, der er forbundet med at sammenligne de tre undersøgelsesår – 1932, 1963 og 1999.

Udvælgelsen af positioner

1999-undersøgelsen medtager de højeste positioner inden for samfundssektorerne politik, forvaltning, domstole, organisationer, erhvervsliv, medier, videnskab og kultur. To hovedhensyn har ligget bag udvælgelsen af disse otte sektorer. For det første har vi bestræbt os på, at de væsentligste samfundssektorer er repræsenteret i undersøgelsen. For det andet er sektorerne udvalgt, så de kan sammenlignes med den eliteundersøgelse, som blev gennemført i forbindelse med den svenske magtudredning i slutningen af 1980'erne (*Demokrati och makt i Sverige*, 1990).

Der er dog en række mindre afvigelser i forhold til den svenske eliteundersøgelse, som dels skyldes forskelle mellem den danske og svenske samfundsstruktur, dels vort eget valg af fokus. For det første indgår der i sektorerne politik og forvaltning i den danske undersøgelse en række kommunale positioner. For det andet har vi udskilt domstolene som en selvstændig sektor, men ladet politi- og anklagemyndighed forblive som en del af forvaltningen. For det tredje er de danske virksomheder, som følge af den forskellige erhvervsstruktur i de to lande, mindre end de svenske. En sidste forskel til den svenske undersøgelse er, at vi har gjort mere brug af det, man kalder reputationsmetoden. Eksempelvis er en del af kultureliten i 1999 blevet udpeget af kulturredaktører ved nogle af de store dagblade. På tilsvarende vis har vi fået udpeget en række fremtrædende mediepersonligheder og forskere. Der er dog også positionsudpegede personer i disse tre sektorer.

Udvælgelsen af positioner i 1932 og 1963 adskiller sig fra udvælgelsen i 1999 på tre måder. For det første indgår kun sektorerne politik, forvaltning, domstole, erhvervsliv, organisationer og videnskab i de to undersøgelser. For det andet er der udvalgt færre positioner inden for sektorerne politik, forvaltning, erhvervsliv og organisationer, og for det tredje er positionerne inden for videnskab ikke udvalgt ved reputationsmetoden som i 1999.

Disse forskelle i udvælgelsen har ingen betydning for sammenligninger mellem de tre år for sektorerne politik og forvaltning, idet de samme positioner, som er udvalgt for 1932 og 1963, kan afgrænses i 1999-undersøgelsen. Det er lidt sværere at vurdere, hvilke sammenligningsproblemer der opstår i forbindelse med erhvervslivet, da erhvervsstrukturen har ændret sig fra 1932 til i dag. Under

alle omstændigheder har vi dog for alle tre år udvalgt de største virksomheder inden for erhvervslivets forskellige brancher med det forbehold, at vi ikke har haft oplysninger om antallet af ansatte eller omsætningen for 1932 og 1963, hvilket kan have været en lille fejlkilde. Selv om der er udvalgt færre positioner inden for erhvervslivet i 1932 og 1963 end i 1999, skal det ikke nødvendigvis tages som et udtryk for, at kriterierne for at komme med i undersøgelsen er strammere i de to første år. Inden for organisationsområdet kan der kun gennemføres egentlige sammenligninger mellem henholdsvis lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiver- og brancheorganisationer, da det har været vanskeligt at gennemføre en tilfredsstillende udvælgelse af „andre organisationer" i 1932 og 1963. Endelig er udvælgelsen af positionerne inden for videnskab foretaget på en anden måde i 1932 og 1963 end i 1999, fordi det ikke er muligt at bruge reputationsmetoden tilbage i tiden. I stedet er henholdsvis en fjerdedel og halvdelen af alle professorer udvalgt tilfældigt i 1932 og 1963. Hvor vi således i 1999 har søgt at udvælge de mest fremtrædende forskere inden for dansk videnskab, er der i 1932 og 1963 blot tale om et repræsentativt udsnit af alle professorer. De udvalgte positioner for de tre år fremgår af figur B1.1.

Positioner og personer

Undersøgelsen er i alle tre år gennemført som en totalundersøgelse. Efter afgrænsning af de relevante positioner er alle personerne, som beklæder disse positioner, blevet udvalgt. At udvælgelsesenheden er positionen, betyder, at nogle personer vil være med i undersøgelsen flere gange, idet de beklæder flere af de udvalgte positioner. Et eksempel er en minister, der samtidig sidder i Folketinget. Et andet eksempel kan være en direktør for en stor virksomhed, der samtidig er formand for en større erhvervsorganisation.

I tabel B1.1 kan man se, hvor mange positioner og personer der er med i undersøgelsen i de tre år, og hvordan personer med flere positioner er fordelt på sektorer. I 1932 indgår 605 positioner i undersøgelsen, som beklædes af 555 personer. 41 personer har mere end én position. I 1963 er der udvalgt 753 positioner, der beklædes af 673 personer, og 66 personer har mere end én position. De tilsvarende tal for 1999 er 1.771 positioner og 1.540 personer, hvoraf 178 personer har mere end én position. Langt de fleste personer med mere end én position har to positioner, men der er dog nogle enkelte, som har op til en håndfuld positioner. Det er især tilfældet inden for erhvervslivet, hvor den samme person kan være bestyrelsesformand for flere store virksomheder samtidigt.

De fleste personer med flere positioner har kun positioner inden for den samme samfundssektor. Det ses af tabel B1.1, at det i alle tre år især er inden for sektorerne politik og erhvervsliv, at der er personer med flere positioner. I 1932 og 1963 er det kun meget få, som har positioner i flere sektorer, mens der er lidt flere i 1999. Det er først og fremmest personer inden for organisationerne, som har positioner inden for to sektorer, fordi organisationernes formænd ofte har et hovederhverv inden for en anden sektor. Af de i alt 50 personer, som har positioner i to sektorer i 1999, har godt halvdelen den ene position inden for organisationerne. Den hyppigste kombination er at have en position inden for både organisationer og erhvervsliv. Endelig er der i alle tre år en enkelt person, som har po-

Figur B 1.1. Elitepositioner, som er udvalgt til eliteundersøgelsen

	1932	1963	1999
Politik	• Medlemmer af Folketinget • Ministre • Medlemmer af Landstinget	• Medlemmer af Folketinget • Ministre	• Medlemmer af Folketinget • Ministre • Statsrevisorer • Amtsborgmestre • Borgmestre i byer med over 50.000 indbyggere • Rådmænd i byer med magistratstyre eller tilsvarende • Medlemmer af Europa-Parlamentet • Danmarks EU-kommissær • Partiformænd
Forvaltning	*Centraladministrationen* • Departementschefer • Afdelingschefer i departementerne • Direktører for direktorater og styrelser • Amts- og stiftsamtmænd • Ambassadørerne i Frankrig, Italien, Norge, Sverige, Tyskland, UK og USA	*Centraladministrationen* • Departementschefer • Afdelingschefer i departementerne • Direktører for direktorater og styrelser • Amts- og stiftsamtmænd • Ambassadørerne i Canada, Frankrig, Italien, Japan, Norge, Sovjetunionen, Sverige, Tyskland, UK, USA og de faste repræsentationer ved FN og NATO	*Centraladministrationen* • Departementschefer • Afdelingschefer i departementerne • Direktører for direktorater og styrelser • Stats- og stiftsamtmænd • Ambassadørerne i Canada, Frankrig, Italien, Japan, Kina, Norge, Rusland, Sverige, Tyskland, UK, USA og for de faste repræsentationer i EU, FN og NATO *Offentlig forvaltning i øvrigt* • Direktører for store statslige institutioner og deres formænd, hvis de har en bestyrelse • Ombudsmand • Rigsrevisor • Direktører og formænd for store fonde • Kollegiale organers formænd, når de pågældende organer 1) har en særlig og tværgående rolle, eller 2) spiller en fremtrædende rolle inden for en sektor

Figur B 1.1. (fortsat)

	1932	1963	1999
Forvaltning			• Forsvaret: Alle personer med titel af generalmajor eller derover • Politiet: Rigspolitichefen, chefen for PET og politimestrene i lønramme 39 eller derover. Rigsadvokaten samt de 8 statsadvokater • Biskopperne • Repræsentanter for kongehuset og hoffet • Amtskommunaldirektører • Amtssundhedsdirektører i amter med over 300.000 indbyggere og direktøren for HS • Direktørerne for Odense Universitetshospital, Rigshospitalet og Skejby Sygehus • Kommunaldirektører i kommuner med over 100.000 indbyggere
Domstole	• Højesteretsdommere • Retspræsidenterne for Østre- og Vestre Landsret, Sø- og Handelsretten og Københavns Byret	• Højesteretsdommere • Retspræsidenterne for Østre og Vestre Landsret, Sø- og Handelsretten og Københavns Byret, dommeren med største anciennitet fra byretterne i Aalborg, Odense og Århus	• Højesteretsdommere • Retspræsidenterne for Østre- og Vestre Landsret, Sø- og Handelsretten samt retterne i Aalborg, København, Odense, Roskilde og Århus
Organisationer	• Lønmodtagerorganisationer: Formanden for organisationer med 5000 medlemmer eller derover • Arbejdsgiverorganisationer: Formanden for de største arbejdsgiver- og brancheorganisationer, direktøren kun for de allerstørste organisationer	• Lønmodtagerorganisationer: Formanden for organisationer med 7.500 medlemmer eller derover • Arbejdsgiverorganisationer: Formanden for de største arbejdsgiver- og brancheorganisationer, direktøren kun for de allerstørste organisationer	• Lønmodtagerorganisationer: Formanden for organisationer med 10.000 medlemmer eller derover. Direktøren for organisationer med mere end 50.000 medlemmer. Kartelformænd • Arbejdsgiver- og brancheorganisationer: Formanden for arbejdsgiver- og brancheorganisationer med virksomheder med mere end

Figur B 1.1. (fortsat)

	1932	1963	1999
Organisationer			10.000 ansatte. Direktøren når virksomhederne har over 50.000 ansatte i alt • Formænd og direktører for andre organisationer, når 1) Organisationen indstiller eller udpeger 5 eller flere medlemmer til statslige råd, nævn, bestyrelser mv. 2) Folkelige organisationer med mere end 10.000 medlemmer eller 3) "Hovedorganisationer" inden for en betydende samfundssektor
Erhvervsliv	• Direktører og bestyrelsesformænd for virksomheder, der opfylder et af følgende kriterier: 1) aktiekapital på 4 mio. kr. eller derover eller 2) aktiver for 8 mio. kr. eller derover • Kredit-/hypotekforeninger med cirkulerende obligationsmasse på 250 mio. kr. eller derover • Banker og sparekasser med aktiver for 50 mio. kr. eller derover • Forsikrings- og pensionsforsikringsselskaber med aktiver for 50 mio. kr. eller derover • Trafikaktieselskaber, ejendoms- og byggeselskaber med aktiekapital på 10 mio. kr. el. derover	• Direktører og bestyrelsesformænd for virksomheder, der opfylder et af følgende kriterier: 1) aktiekapital på 10 mio. kr. eller derover eller 2) aktiver for 25-50 mio. kr. eller derover • Kredit-/hypotekforeninger med cirkulerende obligationsmasse på 1 mia. kr. eller derover • Banker og sparekasser med aktiver for 500 mio. kr. og derover • Forsikrings- og pensionsforsikringsselskaber med aktiver for 200 mio. kr. og derover • Rederier, telegraf- og telefonselskaber med aktiver for 50 mio. kr eller derover	• Direktører og bestyrelsesformænd for virksomheder, der opfylder et af følgende kriterier: 1) mindst 2000 ansatte, 2) årlig omsætning på mindst 2 mia. kr. eller 3) balance på mindst 10 mia. kr. • Direktøren for Danmarks ti største revisionsvirksomheder og ti største konsulentfirmaer målt efter omsætning • Advokater udvalgt efter to kriterier: 1) For hver af de 10 største advokatvirksomheder i Danmark – målt ved antallet af jurister – er der medtaget et antal partnere proportionalt med det pågældende firmas størrelse. Inden for hvert advokatfirma er der blandt partnere med møderet for Højesteret medtaget dem, der har haft beskikkelse i længst tid. 2) De syv mest omtalte forsvars- og skatteadvokater ud fra antallet af personomtalende artikler i Polinfo

Figur B 1.1. (fortsat)

	1932	1963	1999
Medier			• Direktører og chefredaktører for landsdækkende aviser og regionale dagblade med hverdagsoplag på 50.000 eller derover • Formand, direktør og chefredaktører for ugeblade med et oplag på 200.000 eller derover • Direktør og chefredaktør for Børsens Nyhedsmagasin samt udgiver og chefredaktør for Ugebrevet Mandag Morgen • Formænd og direktører eller tilsvarende for DR, TV2, TV3 og TV Danmark • Mediepersonligheder udvalgt efter reputationsmetoden[1]
Videnskab	• Rektorer for de højere læreranstalter • Halvdelen af samtlige professorer ved højere læreranstalter ved tilfældig udvælgelse	• Rektorer for de højere læreranstalter • En fjerdedel af samtlige professorer ved højere læreranstalter ved tilfældig udvælgelse	• Direktører for større sektorforskningsinstitutioner • Rektorkollegiets medlemmer • Videnskabelige personligheder udvalgt efter reputationsmetoden[2]
Kultur			• Ledere af større kulturinstitutioner • Kunstneriske personligheder udvalgt efter reputationsmetoden[3]

1) Personer med stort kendskab til medierne har udpeget de 20 største mediepersonligheder.
2) Der er konstrueret en bruttoliste med alle professorer ved de højere læreranstalter opdelt på hovedområderne humaniora, teologi, samfundsvidenskab, naturvidenskab, teknisk videnskab og sundhedsvidenskab (inden for humaniora er også medtaget docenter og doktorer). Inden for hvert hovedområde har erfarne professorer fra bruttolisten udpeget de professorer, som de mener har den højeste kvalitet i deres videnskabelige arbejde, stor betydning for det videnskabelige miljø inden for deres område og er anerkendt uden for deres eget område. De professorer fra bruttolisten, som er blevet udpeget flest gange, indgår i undersøgelsen.
3) Der er konstrueret en bruttoliste med en lang række kulturpersonligheder, som er bildende kunstnere, forfattere, komponister, kunsthåndværkere, arkitekter, instruktører inden for film og teater, teaterdirektører, musikere, operasangere, balletdansere og skuespillere. Kulturanmeldere har ud fra bruttolisten udvalgt kulturpersonligheder ud fra kvaliteten af deres kunstneriske arbejde og deres betydning for dansk kulturliv. Kulturpersonlighederne, som er blevet udpeget flest gange, indgår i undersøgelsen.

Tabel B 1.1. Antal positioner, som indgår i undersøgelserne opdelt på sektorer og personer

	1932	1963	1999
Antal positioner	605	753	1.771
Positioner fordelt på personer:			
Antal personer med 1 position	514	607	1.362
Antal personer med 2 positioner	35	56	142
Antal personer med 3 positioner	4	7	24
Antal personer med 4 positioner	0	2	9
Antal personer med 5 positioner	2	1	1
Antal personer med 6 positioner	0	0	2
Antal personer med mere end 1 position	41 (7 pct.)	66 (10 pct.)	178 (12 pct.)
Antal personer i alt	555	673	1.540
Personer med flere positioner i samme sektor :			
Politik	11	16	24
Forvaltning	1	3	11
Organisationer	0	0	8
Erhverv	11	35	77
Medier	–	–	7
Videnskab	4	2	0
I alt personer med flere positioner i samme sektor	27	56	127
Personer med positioner i 2 sektorer:			
Politik/forvaltning	0	0	2
Politik/domstol	1	0	0
Politik/organisationer	5	2	5
Politik/erhverv	3	2	2
Politik/videnskab	1	0	0
Forvaltning/domstole	0	0	5
Forvaltning/organisationer	0	1	9
Forvaltning/erhverv	0	2	4
Forvaltning/medier	–	–	2
Forvaltning/videnskab	0	0	3
Organisationer/erhverv	2	1	12
Organisationer/videnskab	0	1	1
Erhverv/medier	–	–	3
Erhverv/videnskab	1	0	0
Medier/kultur	–	–	1
Videnskab/kultur	–	–	1
I alt personer med position i 2 sektorer	13	9	50
Personer med positioner i 3 sektorer:			
Politik/erhverv/organisationer	1	1	0
Forvaltning/erhverv/medier	–	–	1
I alt personer med position i 3 sektorer	1	1	1

sitioner inden for tre samfundssektorer. Nok er der i alle tre år omkring 10 pct. af personerne, som har mere end én position, men det er et fåtal, som er tilknyttet flere samfundssektorer, hvilket antyder, at samfundssektorerne er forholdsvis afgrænsede enheder. I alle analyser er analyseenheden *positioner* og ikke personer.

Tabel B1.2 viser, hvor mange positioner der er udvalgt inden for hver af de elitegrupper, som de otte sektorer er opdelt i. Opdelingen er foretaget således, at de enkelte grupper er klart afgrænset i forhold til hinanden.

Datakvaliteten

Oplysningerne om de udvalgte personer er fundet i offentligt tilgængelige kilder, eksempelvis *Hof og Stat*, *Kraks Blå Bog* og fortegnelser over kandidater fra de akademiske fagområder (*Juridisk-økonomisk Stat*, *Læge-Stat, Magister-Stat* osv.). Hertil kommer artikler i dagblade m.v. Der er dog registreret en enkelt ikke almindelig offentligt tilgængelig oplysning, nemlig om elitepersonerne er medlem af en VL-gruppe. Denne oplysning er fundet i *Politiken* den 13. august 1997.

For hver position er registreret oplysninger om personens køn, alder, fødested, bopæl, faderens uddannelse, egen uddannelse, karriere, medlemskaber af offentlige råd og nævn, bestyrelsesposter i erhvervslivet osv. I bilag 2 kan ses, hvilke oplysninger der indgår i undersøgelsen.

Da alle vore oplysninger kommer fra offentligt tilgængelige kilder, er vi naturligvis afhængige af, at de udvalgte personer optræder i de eksisterende opslagsværker, og at disse indeholder alle de oplysninger, vi er interesserede i. Nogle få personer har det ikke været muligt at finde oplysninger om, mens det for andre personer har været muligt at finde nogle, men ikke alle de oplysninger, som vi skulle bruge. Det betyder, at man ikke som i en surveyundersøgelse kan beregne én svarprocent, da vi har forskellige „svarprocenter" for de forskellige oplysninger. Det har for eksempel for alle personerne været muligt at afgøre kønnet, mens det for en del personer har været svært at finde oplysninger om forældrene. Det har været særligt svært at finde oplysninger om mødrene, specielt i 1932 og 1963. Se bilag 2 for frafaldet på de enkelte oplysninger.

Det har været sværere at finde oplysninger om personer inden for nogle elitegrupper end andre. For at få en fornemmelse af omfanget af de manglende oplysninger inden for de enkelte elitegrupper er frafaldet for henholdsvis alder og fars uddannelse vist i tabel B1.2. Alder og fars uddannelse er gode indikatorer for frafaldet for også de fleste øvrige oplysninger om henholdsvis personen selv og hans eller hendes forældre. Hvis det har været muligt at finde oplysninger om alder, har det som regel også været muligt at finde de fleste øvrige oplysninger om personen selv, mens oplysningerne om faderens uddannelse også er dækkende for de øvrige forældreoplysninger.

Som det fremgår af tabel B1.2, har det i alle tre år været forholdsvis uproblematisk at finde oplysninger om personer, som beklæder positioner inden for politik, forvaltning og videnskab, mens det har været betydeligt vanskeligere at finde oplysninger om personer inden for erhvervslivet og organisationerne. Alt i alt mangler vi oplysninger om alder for 6 pct. i 1932, 7 pct. i 1963 og 5 pct. i 1999. Det har i alle tre år og for alle elitegrupper været sværere at finde oplysninger om

Tabel B 1.2. Frafald opdelt på elitegrupper, beregnet som pct. uoplyste ved alder og fars uddannelse

	1932			1963			1999		
	Pct. uoplyste alder	Pct. uoplyste fars udd.	Antal i gruppen	Pct. uoplyste alder	Pct. uoplyste fars udd.	Antal i gruppen	Pct. uoplyste alder	Pct. uoplyste fars udd.	Antal i gruppen
Politik									
Regeringen	0	0	13	0	0	18	0	0	20
Medlemmer af Folketinget	1	3	149	0	6	179	0	12	179
Kommunalpolitikere	–	–	–	–	–	–	0	33	51
EU-pol./partiform./statsrev.	–	–	–	–	–	–	0	19	32
Medlemmer af Landstinget	0	5	76	–	–	–	–	–	–
Forvaltningen									
Centraladministrationen	0	5	79	2	8	107	0	30	161
Off. institutioner: formænd	–	–	–	–	–	–	3	24	71
Off. institutioner: direktører	–	–	–	–	–	–	0	32	62
Politi/anklagemyndigheden	–	–	–	–	–	–	0	0	22
Forsvaret	–	–	–	–	–	–	0	16	19
Kongehuset og kirken	–	–	–	–	–	–	0	12	26
Kommunaladministrationen	–	–	–	–	–	–	0	36	28
Domstolene	0	0	17	0	14	22	0	11	27
Organisationerne									
Lønmodtagerorganisationer	30	45	20	11	37	27	11	79	47
Arbejdsgiver- og brancheorg.	6	17	18	4	17	23	13	38	116
Andre organisationer	–	–	–	–	–	–	17	51	72

Tabel B 1.2. (fortsat)

	1932			1963			1999		
	Pct. uoplyste alder	Pct. uoplyste fars udd.	Antal i gruppen	Pct. uoplyste alder	Pct. uoplyste fars udd.	Antal i gruppen	Pct. uoplyste alder	Pct. uoplyste fars udd.	Antal i gruppen
Erhvervslivet									
Formænd	19	19	67	17	22	135	13	34	194
Direktører	19	25	67	18	20	137	6	44	230
Advokater	–	–	–	–	–	–	0	31	39
Medierne									
Formænd/direktører	–	–	–	–	–	–	5	45	38
Chefredaktører	–	–	–	–	–	–	2	44	45
Mediepersonligheder	–	–	–	–	–	–	0	25	20
Videnskaben									
Adm. af videnskab	0	0	8	0	0	10	0	22	27
Forskere	0	0	91	1	3	95	1	24	119
Kulturen									
Adm. af kulturinstitutioner	–	–	–	–	–	–	7	30	27
Kunstnere	–	–	–	–	–	–	0	22	99
I alt	6	9	605	7	13	753	5	31	1.771

faderens uddannelse. Her mangler vi oplysninger om 9 pct. i 1932, 13 pct. i 1963 og 31 pct. i 1999. Sammenlignes „svarprocenterne“ med den svenske eliteundersøgelse, som har oplysninger om 58 pct. af positionerne (*Demokrati och makt i Sverige*, 1999: 315), er der dog tale om høje „svarprocenter“.

Oplysningerne om en elitegruppe er kun blevet analyseret, når der er oplysninger om mindst 60 pct. af positionerne, og der er mindst ti positioner tilbage i elitegruppen.

Yderligere et usikkerhedsmoment ved indsamlingen af oplysninger er kvaliteten af oplysningerne i kilderne. Det varierer således, om oplysningerne bygger på personens egne oplysninger, eller om de er indsamlet af udgiveren. Det kan også være usikkert, hvornår oplysningerne er opdateret. Dette er naturligvis især et problem for de oplysninger, som varierer over tid, eksempelvis personernes karriere og medlemskaber af diverse råd, nævn og bestyrelser, mens det har mindre betydning for eksempelvis alder og uddannelse.

Bilag 2

Tabel B 2.1. Grundtabel for elitegrupperne i 1932. Pct.

	Antal positioner	Kvinder	Gennemsnitlig alder[1]	Akademisk uddannelse[2]	Jurister[2]	Bopæl i Fr.berg, Kbh.Ø og Nordsj.[3]	Født i hovedstadsområdet[4]	I *Kraks Blå Bog*	Far i *Kraks Blå Bog*[5]	Far akademisk uddannelse[6]	Far selvstændig[7]	Far i politik[8]
Politik												
Regeringen	13	0	59	46	15	62	15	100	0	8	69	0
Medlemmer af Folketinget	149	3	53	27	5	18	16	62	8	6	53	3
Medlemmer af Landstinget	76	4	59	25	12	10	11	62	4	4	69	1
Centraladministrationen	79	0	55	94	68	37	41	100	30	47	29	0
Domstolene	17	0	60	100	100	65	50	100	47	59	18	0
Organisationerne												
Lønmodtagerorganisationer	20	10	53	16	5	–	35	35	5	–	25	0
Arbejdsgiver- og brancheorg.	18	0	60	29	0	25	19	89	11	13	73	7
Erhvervslivet												
Formænd	67	0	60	53	37	34	40	82	19	22	60	2
Direktører	67	0	56	29	10	50	46	79	16	14	57	2
Videnskaben	99	0	53	100	8	58	34	100	20	24	52	1
I alt	605	2	56	54	22	34	29	79	16	19	52	2

Noterne til tabellen, se s. 270

Tabel B 2.1. (fortsat). 1932. Pct.

	Politisk karriere[9]	Karriere inden for den offentlige sektor[10]	Karriere inden for organisationerne[11]	Karriere inden for erhvervslivet[12]	Karriere inden for medierne[13]	Karriere inden for videnskaben[14]	Kun karriere i egen sektor	Medlem af amtsråd eller kommunalbestyrelse[15]	Tillidspost i parti[15]	Nuværende eller tidligere MF'er[15]	Nuværende eller tidligere kommunalpolitiker[15]	Nuværende eller tidligere tillidspost i parti[15]	Mindst et nuværende el. tidl. politisk medlemskab[15]
Politik													
Regeringen	100	39	23	69	46	15	0	0	46	100	77	54	100
Medlemmer af Folketinget	100	28	17	77	20	4	2	30	16	100	63	20	100
Medlemmer af Landstinget	100	28	12	83	18	4	1	36	17	100	61	19	100
Centraladministrationen	3	100	0	15	1	6	76	0	0	3	3	2	5
Domstolene	6	100	0	24	0	6	0	0	0	6	0	0	6
Organisationerne													
Lønmodtagerorganisationer	13	28	85	94	13	0	0	31	15	15	39	15	46
Arbejdsgiver- og brancheorg.	41	18	18	94	6	6	0	19	13	38	38	13	63
Erhvervslivet													
Formænd	12	28	13	94	2	5	57	4	2	6	11	6	19
Direktører	2	14	2	100	2	0	81	2	2	2	9	2	13
Videnskaben	4	50	6	19	3	100	33	0	0	3	1	1	8
I alt	45	42	12	64	10	20	–	15	9	48	33	11	53

Tabel B 2.1. (fortsat). 1932. Pct.

	Medlem af statslige råd, nævn og udvalg[16]	Medlem af ledende organer for statslige institutioner[16]	Bestyrelsesmedlem i offentlige virksomheder[16]	Medlem af statslige fonde[16]	Medlem af mindst et offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.[16]	Medlem af ledende organ i økonomiske organisationer[16]	Medlem af ledende organ i ideelle organisationer[16]	Medlem af ledende organ i andre organisationer[16]	Bestyrelsesmedlem i private virksomheder[16]	Medlemskab inden for videnskab[16]	Medlem af ikke-statslige fonde[16]	Medlem af ATV[16]	Gennemsnitligt antal medlemskaber[16]
Politik													
Regeringen	0	0	0	15	15	23	8	39	0	31	0	0	2,8
Medlemmer af Folketinget	29	17	8	5	56	33	18	22	26	12	2	0	4,7
Medlemmer af Landstinget	19	17	7	1	59	39	21	23	40	4	4	0	5,3
Centraladministrationen	57	28	25	17	85	25	39	22	28	22	15	0	4,9
Domstolene	63	38	0	6	75	25	25	19	6	31	19	0	3,4
Organisationerne													
Lønmodtagerorganisationer	31	23	0	0	39	100	23	31	15	15	15	0	5,2
Arbejdsgiver- og brancheorg.	56	25	19	0	75	81	44	25	63	19	13	0	9,3
Erhvervslivet													
Formænd	15	6	11	0	37	32	35	20	100	17	15	0	8,8
Direktører	8	9	9	0	30	47	23	11	85	9	9	0	5,9
Videnskaben	39	17	3	19	56	28	29	48	14	81	22	0	5,8
I alt	30	17	9	7	55	36	26	25	39	24	10	0	5,6

Bilag 2

Tabel B 2.2. Grundtabel for elitegrupperne i 1963. Pct.

	Antal positioner	Kvinder	Gennemsnitlig alder[1]	Akademisk uddannelse[2]	Jurister[2]	Bopæl i Fr.berg, Kbh.Ø og Nordsj.[3]	Født i hovedstadsområdet[4]	I *Kraks Blå Bog*	Far i *Kraks Blå Bog*[5]	Far akademisk uddannelse[6]	Far selvstændig[7]	Far i politik[8]
Politik												
Regeringen	18	6	55	28	6	28	22	100	6	6	44	12
Medlemmer af Folketinget	179	9	56	27	10	23	21	60	10	8	52	4
Centraladministrationen	107	3	58	94	70	49	51	96	32	37	31	1
Domstolene	22	5	59	100	100	68	50	100	41	58	24	0
Organisationerne												
Lønmodtagerorganisationer	27	7	58	21	8	24	36	63	11	6	37	0
Arbejdsgiver- og brancheorg.	23	0	58	52	22	50	41	91	17	16	52	0
Erhvervslivet												
Formænd	135	1	66	55	32	50	40	82	31	24	54	1
Direktører	137	1	58	50	13	53	41	82	20	20	40	2
Videnskaben	105	1	55	100	3	58	45	96	24	30	31	0
I alt	753	4	58	59	25	44	37	81	22	22	43	2

Noterne til tabellen, se s. 270

Tabel B 2.2. (fortsat). 1963. Pct.

	Politisk karriere[9]	Karriere inden for den offentlige sektor[9]	Karriere inden for organisationerne[10]	Karriere inden for erhvervslivet[11]	Karriere inden for medierne[9]	Karriere inden for videnskaben[9]	Kun karriere i egen sektor	Medlem af amtsråd eller kommunalbestyrelse[12]	Tillidspost i parti[12]	Nuværende eller tidligere MF'er[12]	Nuværende eller tidligere kommunalpolitiker[12]	Nuværende eller tidligere tillidspost i parti[12]	Mindst et nuværende el. tidl. politisk medlemskab[12]
Politik													
Regeringen	100	39	50	61	22	6	0	0	11	89	39	28	100
Medlemmer af Folketinget	100	35	19	79	13	2	1	31	26	100	56	32	100
Centraladministrationen	0	100	5	18	1	3	76	0	0	0	0	0	0
Domstolene	0	100	0	5	0	9	0	0	0	0	5	0	5
Organisationerne													
Lønmodtagerorganisationer	14	32	82	78	5	14	0	0	0	14	9	0	23
Arbejdsgiver- og brancheorg.	18	23	23	96	5	14	0	14	5	18	23	5	27
Erhvervslivet													
Formænd	3	17	2	97	0	4	77	1	2	4	6	2	8
Direktører	2	16	2	100	0	5	77	1	1	2	4	2	6
Videnskaben	0	55	6	20	7	100	25	0	0	0	0	1	1
I alt	29	42	12	67	5	18	–	9	8	30	19	10	33

Tabel B 2.2. (fortsat). 1963. Pct.

	Medlem af statslige råd, nævn og udvalg[13]	Medlem af ledende organer for statslige institutioner[13]	Bestyrelsesmedlem i offentlige virksomheder[13]	Medlem af statslige fonde[13]	Medlem af mindst et offentligt råd, nævn, bestyrelse mv.[13]	Medlem af ledende organ i økonomiske organisationer[13]	Medlem af ledende organ i ideelle organisationer[13]	Medlem af ledende organ i andre organisationer[13]	Bestyrelsesmedlem i private virksomheder[13]	Medlemskab inden for videnskab[13]	Medlem af ikke-statslige fonde[13]	Medlem af ATV[13]	Gennemsnitligt antal medlemskaber[13]
Politik													
Regeringen	0	0	0	0	0	17	0	0	0	6	0	6	1,5
Medlemmer af Folketinget	31	18	7	3	58	32	22	24	17	7	5	1	5,4
Centraladministrationen	54	28	19	6	75	12	22	10	17	14	10	4	4,7
Domstolene	71	24	0	10	91	24	19	19	0	29	14	0	3,9
Organisationerne													
Lønmodtagerorganisationer	55	14	14	0	59	100	27	27	36	14	9	9	7,0
Arbejdsgiver- og brancheorg.	59	9	5	0	68	73	23	41	68	18	23	23	8,7
Erhvervslivet													
Formænd	11	6	12	4	34	54	31	20	100	20	41	20	10,7
Direktører	13	7	8	0	29	61	17	13	86	14	24	16	6,7
Videnskaben	43	8	1	6	48	33	15	52	11	71	12	30	5,3
I alt	32	13	8	4	50	41	21	23	43	22	17	12	6,4

Bilag 2

Tabel B 2.3. Grundtabel for elitegrupperne i 1999. Pct.

	Antal positioner	Kvinder	Gennemsnitlig alder[1]	Akademisk uddannelse[2]	Jurister[2]	Bopæl i Fr.berg, Kbh.Ø og Nordsj.[3]	Født i hovedstadsområdet[4]	I *Kraks Blå Bog*	Far i *Kraks Blå Bog*[5]	Mor i *Kraks Blå Bog*[6]	Far akademisk uddannelse[7]	Far selvstændig[8]	En af forældrene politiker[9]
Politik													
Regeringen	20	40	50	60	10	35	45	100	10	15	25	32	15
Medlemmer af Folketinget	19	37	50	34	6	18	30	39	10	5	18	42	10
Kommunalpolitikere	51	12	54	28	8	8	21	69	8	0	6	33	12
EU-pol./partiform./statsrev.	32	25	53	50	9	52	35	75	9	0	27	33	4
Forvaltningen													
Centraladministrationen	161	14	53	96	45	53	42	71	12	1	33	29	0
Statsl. institutioner: formænd	71	10	59	69	28	47	36	79	14	0	30	36	2
Statsl. institutioner: direktører	62	10	54	86	8	63	43	66	16	0	33	32	2
Politi/anklagemyndighed	22	23	60	100	100	62	41	100	18	0	32	39	5
Forsvaret	19	0	55	100	0	44	61	95	26	0	38	7	–
Kongehuset og kirken	26	23	56	77	12	8	48	89	39	19	48	19	0
Kommunalforvaltning	28	4	51	96	21	25	18	79	0	0	11	60	0
Domstolene	27	15	59	100	100	60	55	89	22	0	54	21	0
Organisationerne													
Lønmodtagerorganisationer	47	17	53	17	2	29	–	34	–	–	–	–	–
Arbejdsgiver- og brancheorg.	116	2	53	62	14	42	–	59	12	1	17	–	–
Andre organisationer	72	15	55	66	23	36	–	46	–	–	–	–	–

Noterne til tabellen, se s. 270

Tabel B 2.3. (fortsat). 1999. Pct.

	Antal positioner	Kvinder	Gennemsnitlig alder[1]	Akademisk uddannelse[2]	Jurister[2]	Bopæl i Fr.berg, Kbh.Ø og Nordsj.[3]	Født i hovedstadsområdet[4]	I *Kraks Blå Bog*	Far i *Kraks Blå Bog*[5]	Mor i *Kraks Blå Bog*[6]	Far akademisk uddannelse[7]	Far selvstændig[8]	En af forældrene politiker[9]
Erhvervslivet													
Formænd	194	2	60	52	19	44	25	70	17	0	16	47	0
Direktører	230	0	55	52	5	54	–	57	10	0	–	–	–
Advokater	39	5	61	100	100	72	–	59	31	0	52	33	4
Medierne													
Formænd/direktører	38	3	53	42	6	56	39	58	5	0	–	–	–
Chefredaktører	45	13	47	35	0	55	48	38	11	0	–	–	–
Mediepersonligheder	20	30	55	20	5	56	47	70	15	0	13	38	0
Videnskaben													
Administratorer, videnskab	27	7	56	100	0	58	27	82	4	0	19	41	–
Forskere	119	8	57	100	7	41	41	87	17	3	43	31	0
Kulturen													
Adm. af kulturinstitutioner	27	26	53	40	4	68	64	78	26	4	42	–	–
Kunstnere	99	18	57	39	0	40	54	88	13	2	27	25	0
I alt	1771	12	55	62	18	43	38	66	13	2	26	38	3

Tabel B 2.3. (fortsat). 1999. Pct.

	Politisk karriere[10]	Karriere inden for den offentlige sektor[10]	Karriere inden for organisationerne[10]	Karriere inden for erhvervslivet[10]	Karriere inden for medierne[10]	Karriere inden for videnskaben[10]	Kun karriere i egen sektor	Medlem af amtsråd eller kommunalbestyrelse[11]	Tillidspost i parti[11]	Nuværende eller tidligere MF'er[11]	Nuværende eller tidligere kommunalpolitiker[11]	Nuværende eller tidligere tillidspost i parti[11]	Mindst et nuværende el. tidl. politisk medlemskab[11]
Politik													
Regeringen	100	40	30	30	10	20	0	0	40	85	20	65	100
Medlemmer af Folketinget	100	58	27	42	8	6	5	21	27	100	48	44	100
Kommunalpolitikere	100	55	26	43	6	8	0	100	18	12	100	28	100
EU-pol./partiform./statsrev.	88	59	34	53	19	9	0	3	56	53	16	66	100
Forvaltningen													
Centraladministrationen	1	100	8	18	1	16	63	0	1	1	1	1	1
Statsl. institutioner: formænd	24	57	20	54	3	23	11	9	6	16	17	16	28
Statsl. institutioner: direktører	0	100	18	41	5	42	16	0	3	0	0	3	3
Politi/anklagemyndighed	0	100	0	5	0	5	91	0	0	0	0	0	0
Forsvaret	0	100	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Kongehuset og kirken	0	100	4	4	0	0	65	0	0	0	0	0	0
Kommunalforvaltning	0	100	29	7	0	27	54	0	0	0	0	0	0
Domstolene	0	100	0	15	0	19	0	0	0	0	0	0	0
Organisationerne													
Lønmodtagerorganisationer	2	57	94	38	4	4	15	6	0	2	11	0	13
Arbejdsgiver- og brancheorg.	4	36	46	67	4	7	12	4	3	5	8	6	14
Andre organisationer	7	42	63	27	8	16	24	4	7	0	4	9	12

Tabel B 2.3. (fortsat). 1999. Pct.

	Politisk karriere[10]	Karriere inden for den offentlige sektor[10]	Karriere inden for organisationerne[10]	Karriere inden for erhvervslivet[10]	Karriere inden for medierne[10]	Karriere inden for videnskaben[10]	Kun karriere i egen sektor	Medlem af amtsråd eller kommunalbestyrelse[11]	Tillidspost i parti[11]	Nuværende eller tidligere MF'er[11]	Nuværende eller tidligere kommunalpolitiker[11]	Nuværende eller tidligere tillidspost i parti[11]	Mindst et nuværende el. tidl. politisk medlemskab[11]
Erhvervslivet													
Formænd	4	23	9	94	0	6	68	2	0	3	3	1	7
Direktører	1	12	7	100	4	5	77	0	1	2	1	1	3
Advokater	0	33	5	100	0	10	56	0	0	0	0	0	0
Medierne													
Formænd/direktører	8	21	13	55	71	5	29	6	3	6	6	6	9
Chefredaktører	0	13	22	9	100	4	60	0	0	0	0	0	0
Mediepersonligheder	5	10	10	5	100	5	60	0	0	5	0	5	10
Videnskaben													
Administratorer, videnskab	0	33	4	7	0	100	56	0	0	0	0	0	0
Forskere	0	20	1	11	0	99	71	0	0	0	0	0	0
Kulturen													
Adm. af kulturinstitutioner	–	–	–	–	–	–	–	0	0	0	0	0	0
Kunstnere	–	–	–	–	–	–	–	0	0	0	0	0	0
I alt	18	45	18	47	9	19	–	6	6	15	11	9	21

Tabel B 2.3. (fortsat). 1999. Pct.

	Medlem af statslige råd, nævn og udvalg[11]	Medlem af ledende organer for statslige institutioner[11]	Bestyrelsesmedlem i offentlige virksomheder[11]	Medlem af statslige fonde[11]	Medlem af mindst et offentligt råd, bestyrelse mv.	Medlem af ledende organ i økonomiske organisationer[11]	Medlem af ledende organ i ideelle organisationer[11]	Medlem af ledende organ i andre organisationer[11]	Bestyrelsesmedlem i private virksomheder[11]	Medlemskab inden for videnskab[11]	Medlem af ikke-statslige fonde[11]	Medlem af ATV[11]	Medlem af VL-gruppe [11]	Gennemsnitligt antal medlemskaber[11]
Politik														
Regeringen	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	5	1,6
Medlemmer af Folketinget	35	16	2	1	43	4	17	5	16	1	8	0	2	3,5
Kommunalpolitikere	52	56	50	10	76	60	22	42	46	14	48	0	6	9,2
EU-pol./partiform./statsrev.	22	3	3	0	28	6	19	19	28	9	13	3	16	4,7
Forvaltningen														
Centraladministrationen	59	13	9	5	66	9	1	5	8	15	11	2	8	2,6
Statsl. institutioner: formænd	56	47	37	32	100	20	10	20	63	11	28	11	28	8,3
Statsl. institutioner: direktører	42	8	18	7	58	20	5	17	42	25	22	13	37	4,6
Politi/anklagemyndighed	50	5	0	0	50	5	14	27	0	27	23	0	18	2,3
Forsvaret	16	5	0	0	16	5	0	21	11	21	5	0	32	1,4
Kongehuset og kirken	23	39	0	4	42	4	35	19	8	19	42	0	8	4,1
Kommunalforvaltning	14	4	7	4	39	0	4	14	11	18	11	4	18	2,1
Domstolene	85	33	0	4	93	4	4	4	4	15	22	0	0	3,1
Organisationerne														
Lønmodtagerorganisationer	47	21	4	32	55	96	5	13	62	15	19	0	6	8,6
Arbejdsgiver- og brancheorg.	54	16	4	19	65	76	8	10	53	9	19	2	18	6,3
Andre organisationer	46	16	11	7	53	16	56	19	23	16	16	2	11	4,9

Tabel B 2.3. (fortsat). 1999. Pct.

	Medlem af statslige råd, nævn og udvalg[11]	Medlem af ledende organer for statslige institutioner[11]	Bestyrelsesmedlem i offentlige virksomheder[11]	Medlem af statslige fonde[11]	Medlem af mindst et offentligt råd, bestyrelse mv.	Medlem af ledende organ i økonomiske organisationer[11]	Medlem af ledende organ i ideelle organisationer[11]	Medlem af ledende organ i andre organisationer[11]	Bestyrelsesmedlem i private virksomheder[11]	Medlemskab inden for videnskab[11]	Medlem af ikke-statslige fonde[11]	Medlem af ATV[11]	Medlem af VL-gruppe[11]	Gennemsnitligt antal medlemskaber[11]
Erhvervslivet														
Formænd	11	8	8	10	25	33	10	7	100	8	55	15	37	11,8
Direktører	11	2	2	5	16	41	6	6	91	6	23	9	43	9,6
Advokater	34	3	0	3	37	18	3	29	76	34	63	0	0	9,4
Medierne														
Formænd/direktører	11	6	9	6	29	43	11	14	77	14	29	3	31	8,4
Chefredaktører	7	0	0	0	10	15	2	15	22	15	17	0	10	1,9
Mediepersonligheder	15	10	0	0	20	5	10	10	0	10	0	0	0	0,8
Videnskaben														
Administratorer, videnskab	93	48	0	15	96	30	0	19	37	74	33	26	7	7,1
Forskere	37	7	1	4	43	25	4	13	21	54	19	21	3	4,0
Kulturen														
Adm. af kulturinstitutioner	12	12	0	0	24	16	24	4	28	8	32	0	24	3,6
Kunstnere	9	2	0	2	13	2	4	2	2	4	9	0	0	0,6
I alt	33	13	7	7	43	26	10	11	43	15	23	6	18	5,9

Noter til tabel B 2.1.

– Procentberegningen er ikke gennemført, når der er mere end 40 pct. uoplyste eller under 10 positioner i kategorien.

1) Uoplyste: 6 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 30 pct.
2) Uoplyste: 7 pct. Højeste uoplystandel: formænd og direktører i erhvervslivet 27 pct.
3) Uoplyste: 9 pct. Højeste uoplystandel: direktører i erhvervslivet 19 pct.
4) Uoplyste: 7 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 30 pct.
5) Hvis faderen er uoplyst, kodes han som ikke optaget i *Kraks Blå Bog* 6 pct.
6) Uoplyste: 9 pct. Højeste uoplystandel: direktører i erhvervslivet 25 pct.
7) Uoplyste: 8 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 40 pct.
8) Uoplyste: 9 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 40 pct.
9) Uoplyste: 3 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 25 pct.
10) Uoplyste: 2 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 10 pct.
11) Uoplyste: 2 pct. Højeste uoplystandel: formænd i erhvervslivet 9 pct.
12) Uoplyste: 1 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 15 pct.
13) Uoplyste: 3 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 25 pct.
14) Uoplyste: 0 pct. Højeste uoplystandel: arbejdsgiver- og brancheorganisationer 6 pct.
15) Uoplyste: 12 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 35 pct.
16) Uoplyste: 12 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 35 pct.

Noter til tabel B 2.2.

1) Uoplyste: 7 pct. Højeste uoplystandel: direktører i erhvervslivet 18 pct.
2) Uoplyste: 6 pct. Højeste uoplystandel: direktører i erhvervslivet 17 pct.
3) Uoplyste: 7 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 37 pct.
4) Uoplyste: 9 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 19 pct.
5) Hvis faderen er uoplyst, kodes han som ikke optaget i *Kraks Blå Bog* 9 pct.
6) Uoplyste: 13 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 37 pct.
7) Uoplyste: 12 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 30 pct.
8) Uoplyste: 15 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 33 pct.
9) Uoplyste: 4 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 19 pct.
10) Uoplyste: 3 pct. Højeste uoplystandel: direktører i erhvervslivet 7 pct.
11) Uoplyste: 2 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 15 pct.
12) Uoplyste: 8 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 19 pct.
13) Uoplyste: 8 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 19 pct.

Noter til tabel B 2.3.

– Procentberegningen er ikke gennemført, når der er mere end 40 pct. uoplyste eller under 10 positioner i kategorien.

1) Uoplyste: 5 pct. Højeste uoplystandel: andre organisationer 17 pct.
2) Uoplyste: 5 pct. Højeste uoplystandel: andre organisationer 22 pct.
3) Uoplyste: 8 pct. Højeste uoplystandel: lønmodtagerorganisationer 34 pct.
4) Uoplyste: 28 pct. Højeste uoplystandel: formænd og direktører inden for medierne 40 pct.
5) Hvis faderen er uoplyst, kodes han som ikke optaget i *Kraks Blå Bog* 18 pct.
6) Hvis moderen er uoplyst, kodes hun som ikke optaget i *Kraks Blå Bog* 20 pct.
7) Uoplyste: 31 pct. Højeste uoplystandel: arbejdsgiver- og brancheorganisationer 38 pct.
8) Uoplyste: 35 pct. Højeste uoplystandel: advokater 39 pct.
9) Uoplyste: 36 pct. Højeste uoplystandel: formænd i erhvervslivet 39 pct.
10) Uoplyste: 2 pct. Højeste uoplystandel: andre organisationer 14 pct.
11) Uoplyste: 5 pct. Højeste uoplystandel: andre organisationer 21 pct.

BILAG 3

VARIABELBESKRIVELSER

Figur B 3.1. Variabelbeskrivelser

Navn på variablen i tabellerne	**Beskrivelse af variablen**
Akademisk uddannelse	Kandidatgrad fra højere læreanstalter eller højeste uddannelsesniveau inden for forsvaret
Bopæl på Frederiksberg, i København Ø og Nordsjælland	Bopæl i postdistrikterne Frederiksberg, København Ø, Bagsværd, Birkerød, Charlottenlund, Espergærde, Fredensborg, Allerød, Gentofte, Hellerup, Holte, Humlebæk, Hørsholm, Kokkedal, Kongens Lyngby, Klampenborg, Kvistgård, Nivå, Nærum, Rungsted Kyst, Skodsborg, Snekkersten, Tikøb, Vedbæk og Virum
Født i hovedstadsområdet eller på landet	Hovedstadsområdet: Hovedstaden og dens forstæder og omegnskommuner. Landet: Sognekommuner og byer, som ikke er købstæder. Kategoriseringen af hovedstadens forstæder og omegnskommuner, købstæder mv. følger Danmarks Statistiks kategorisering på det gennemsnitlige fødselstidspunkt for eliten i de tre år
Far akademisk uddannelse	Faderen har en kandidatgrad fra højere læreanstalter eller højeste uddannelsesniveau inden for forsvaret
Far selvstændig	Faderen har været selvstændig erhvervsdrivende
En af forældrene (faderen) politikere	En af forældrene (faderen i 1932 og 1963) har været minister, medlem af Folketinget, Landstinget, amtsborgmester, borgmester, rådmand eller været ansat i et parti
Faderens sektor	Faderen har været ansat inden for den offentlige sektor, organisationerne, erhvervslivet, medierne, videnskab eller kultur. Se beskrivelsen af sektorerne nedenfor ved elitepersonernes egen karriere
Politisk karriere	Er eller har været minister, medlem af Folketinget, Landstinget, medlem af Europaparlamentet, amtsborgmester, borgmester, rådmand, ansat i et parti eller EU-kommissær

Navn på variablen i tabellerne	Beskrivelse af variablen
Karriere inden for den offentlige sektor	Er eller har været ansat inden for den statslige sektor (ministerier, styrelser og institutioner, som hører under ministerierne, offentlige virksomheder, nationalbanken, Danmarks repræsentationer ved EU, FN, NATO, OSCE, OECD, retsvæsen, politi- og anklagemyndigheden, forsvaret, kirken, kongehuset), den amtskommunale sektor og den primær kommunale sektor
Karriere inden for organisationerne	Er eller har været ansat i en lønmodtagerorganisation, arbejdsgiver- eller brancheorganisation eller andre organisationer
Karriere inden for erhvervslivet	Er eller har været ansat i en privat virksomhed
Karriere inden for medierne	Er eller har været ansat ved en avis, et elektronisk massemedium, nyhedsbureauer, tidsskifter, blade, magasiner mv.
Karriere inden for videnskab	Er eller har været ansat som forsker eller i en administrativ stilling ved en videregående uddannelses- eller forskningsinstitution
Karriere inden for kultur	Er eller har været ansat i en administrativ stilling ved en kulturinstitution, museer, statslige biblioteker eller arkiver, teatre, teknisk eller back stage-stilling eller er udøvende kunstner
Kun karriere i egen sektor	Har kun været ansat i den sektor, som elitepersonen er ansat i ved udvælgelsestidspunktet (politik, den offentlige sektor, organisationerne, erhvervslivet, medierne, videnskab eller kultur)
Tillidspost i parti	Er formand, næstformand eller medlem af hovedbestyrelsen for et parti
Nuværende eller tidligere medlem af Folketinget	Er eller har været medlem af Folketinget og/eller Landstinget
Nuværende eller tidligere kommunalpolitiker	Er eller har været medlem af amtsråd eller kommunalbestyrelse (byråd/sogneråd)
Nuværende eller tidligere tillidspost i et parti	Er eller har været formand, næstformand eller medlem af hovedbestyrelsen for et parti
Alle nuværende eller tidligere politiske medlemskaber	Er eller har været medlem af Folketinget/Landstinget, Europaparlamentet, amtsråd, kommunalbestyrelse (byråd/sogneråd), formand, næstformand eller medlem af hovedbestyrelsen for et parti eller statsrevisor
Medlem af statslige råd, nævn og udvalg	Medlem af statslige råd, nævn, udvalg og kommissioner som eksempelvis Erhvervsudviklingsrådet, Statens Humanistiske Forskningsråd og Flygtningenævnet.

Navn på variablen i tabellerne	Beskrivelse af variablen
Medlem af ledende organer for statslige institutioner	Medlem af bestyrelse for statslige institutioner som eksempelvis Forligsinstitutionen, Dansk Brandteknisk Institut eller en af statens erhvervsskoler
Medlem af statslige fonde	Medlem af ledende organer for statslige fonde, eksempelvis i forbindelse med arbejdsmarkedet, erhvervslivet, boligområdet, natur og miljø, det sociale- og humanitære område, uddannelse, videnskab og forskning eller kultur
Medlem af alle offentlige råd, nævn, bestyrelser mv.	Medlem af mindst et af de statslige råd, nævn, udvalg, bestyrelser for offentlige virksomheder, fonde mv.
Medlem af ledende organer i økonomiske organisationer	Medlem af ledende organer for fagforeninger, funktionær-, tjenestemands- eller akademikerorganisationer, arbejdsgiverorganisationer, liberale erhvervsorganisationer, brancheorganisationer eller medlem af ledende organer for internationale lønmodtager-, arbejdsgiver- og brancheorganisationer
Medlem af ledende organer i ideelle organisationer	Medlem af ledende organer for kunstneriske og kulturelle organisationer, sociale og humanitære organisationer, ungdoms-, fritids- og idrætsorganisationer, kirkelige og religiøse organisationer, miljø- og naturorganisationer eller internationale og venskabsorganisationer
Medlem af ledende organer i andre organisationer	Medlem af ledende organer for boligorganisationer, kommunale organisationer, organisationer inden for skole-, uddannelses- og oplysningsområdet, faglige og videnskabelige organisationer, politiske organisationer mv.
Bestyrelsesmedlem i privat virksomhed	Bestyrelsesmedlem i privat virksomhed
Medlemskab inden for videnskab	Medlem af ledende organer for undervisnings- og forskningsinstitutioner, redaktionsmedlem for fagtidsskrifter, medlem af internationale videnskabelige organisationer
Medlemskab af ikke-statslige fonde	Medlem af ledende organ for ikke-statslige fonde, eksempelvis inden for arbejdsmarkedet, erhvervslivet, boligområdet, natur og miljø, det sociale og humanitære område, uddannelse, videnskab og forskning eller kultur
Gennemsnitligt antal medlemskaber	Det gennemsnitlige antal medlemskaber beregnet ud fra alle registrerede medlemskaber

Figur B 3.2. Grundlaget for indtægtsoplysningerne i figur 11.18

Befolkningen	Gennemsnitsindkomsten for de erhvervsaktive 40-64-årige, 1998. *Statistisk tiårsoversigt.*
Folketing	Vederlag inklusive skattefrit tillæg. Tillægget er vejet med folketingsmedlemmernes bopæl. Folketingets lønkontor.
Professorer	Løn i hovedstilling samt biindkomster. Finansministeriet: *Statens biindtægter.*
Politi/anklagemyndighed	Gennemsnit for de stillinger, der indgår i undersøgelsen. Finansministeriet: *Lønstatistik 1999* og *Hof & Stat.*
Forsvaret	Gennemsnit for de stillinger, der indgår i undersøgelsen. Finansministeriet: *Lønstatistik 1999* og *Hof & Stat.*
Direktører i statslige institutioner	Gennemsnit for de stillinger, der indgår i undersøgelsen. Finansministeriet: *Lønstatistik 1999* og *Hof & Stat.* For nogle stillinger er tillæg skønnet.
Kommunalpolitikere	Gennemsnit af vederlaget til de borgmestre og rådmænd, som indgår i undersøgelsen. *Bekendtgørelse om vederlæg, diæter, pension mv. for varetagelsen af kommunale erhverv af 21. nov. 1997.*
Regering	Vederlag inklusive skattefrit tillæg. Folketingets lønkontor.
Centraladministration	Gennemsnit for de stillinger, der indgår i undersøgelsen. Finansministeriet: *Lønstatistik 1999.*
Kommunal administration	Gennemsnit for de stillinger, der indgår i undersøgelsen. Forespørgsler til KL, ARF samt en række amter og kommuner. For nogle stillinger er tillæg skønnet.
Dommere	Løn i hovedstilling samt biindkomster for de stillinger, der indgår i undersøgelsen. Finansministeriet: *Statens biindtægter.*
Direktører i erhvervslivet	Der foreligger ikke dækkende oplysninger om erhvervsledernes indkomstforhold. Vi har i mangel af bedre betjent os af en model udarbejdet af *Børsens Nyhedsmagasin* (16. august 1999: 42ff), hvor man kan beregne en direktørløn på grundlag af viden om direktørens alder, anciennitet, uddannelse, antallet af ansatte mv. Modellen er beregnet til brug for virksomheder med op til 1000 ansatte. Vi har ved at variere på modellens parametre udarbejdet et skøn over vores erhvervselites løn. Til dette beløb har vi så yderligere lagt 200.000 kr. for honorarer for bestyrelsesposter i andre virksomhedsbestyrelser. Såvel løn som honorarer er antageligt et lavt skøn.

Litteratur

Aberbach, Joel, Robert D. Putnam & Bert A. Rockman (1981). *Bureaucrats and Politicians in Western Democracies*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

AIM-nyt, 9.1.1987

Albæk, Erik (1999). „The Never Ending Story? HIV and the Blood Supply in Denmark", pp. 61-189 i Eric A. Feldmand & Ronald Bayer (red.). *Blood Feuds: AIDS, Blood, and the Politics of Medical Disaster*. New York & Oxford: Oxford University Press.

Andersen, Heine (1997). *Forskerrekruttering og social baggrund*. Sociologisk rapportserie, nr. 2, 1997. København: Sociologisk Institut.

Andersen, Helge (1939). *Hvem ejer Danmark?* København: Mondes Forlag.

Andersen, Helge (1966). *Hvem ejer Danmark?* København: Fremad.

Andersen, Helge (1970). *Hvem ejer Danmark nu?* København: Fremad.

Andersen, Helge & Lennart Weber (1985). *Magtens mange mænd*. København: Fremad.

Andersen, Mikael Skou & Michael Hansen (1991). *Vandmiljøplanen. Fra forhandling til symbol*. Harlev: Niche.

Andersen, Poul (1954). *Dansk statsforfatningsret*. København: Gyldendal.

Anderson, Lene & Mogens N. Pedersen (1998). „Rekrutteringen af kommunale chefer. En administrativ elite under forandring". *Politica*, 30: 298-307.

Bachrach, Peter & Morton S. Baratz (1962). „Two Faces of Power". *American Political Science Review*, 56: 947-52

Bager, Torben (1992). *Andelsorganisering. En analyse af danske andelsorganisationers udviklingsprocesser*. Esbjerg: Sydjysk Universitetsforlag.

Bentzon, Karl-Henrik (1981). *Kommunalpolitikerne*. København: Samfundsvidenskabeligt Forlag.

Betænkning 1319 (1996). *Domstolsudvalgets betænkning*. København: Statens Information.

Betænkning 1354 (1998). *Forholdet mellem minister og embedsmænd. Betænkning fra Udvalget om forholdet mellem minister og embedsmænd*. København: Statens Information.

Bille, Lars (1998). „Partier og interesseorganisationer", pp. 85-118 i Karsten Ronit (red.). *Interesseorganisationer i dansk politik*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Blak, Poul (1998). *Journalistik – håndværk og hærværk*. Højbjerg: Forlaget Hovedland.

Boje, Per (1997). *Ledere, ledelse og organisation 1870-1972*. Odense: Odense Universitetsforlag.

Boje, Per (2000). „Ledelse og ledere i dansk industri 1870-1970", i Marianne

Rostgaard & Michael F. Wagner (red.). *Lederskab i dansk industri og samfund 1880-1960*. Aalborg: Historiestudiet, Aalborg Universitet.
Borchorst, Anette, Ann-Dorthe Christensen & Palle Rasmussen (1992). *Kønsprofilen i videnskabelige stillinger ved de videregående uddannelser*. København: Styringsgruppen for Kvindeforskning.
Bottomore, T. B. (1967). *Elite og Samfund*. København: Arnold Busck.
Bourdieu, Pierre ([1984]/ 1988). *Homo Academicus*. Cambridge: Polity Press.
Branth, Thore (1988). *Strejflys over Industrirådets historie. Industriforeningen og Industrirådet 1938-1988*. København: Industrirådet.
Brudney, Jeffrey, F. Ted Hebert & Deil S. Wright (2000). „From Organizational Values to Organizational Roles: Examining Representative Bureaucracy in State Administration". *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10, 3:491-512.
Buksti, Jacob (1984). *Organisationernes folk*. Århus: Politica.
Burton, Michael G. & John Higley (1987). „Invitation to Elite Theory. The Basic Contentions Reconsidered", pp. 219-238 i William Domhoff & Thomas Dye. *Power Elites and Organizations*. Newbury Park: Sage.
Carlsen, Erik Meier (2000). „Den politiske journalistik – forandring med perspektiv", pp. 7-24 i Ove K. Pedersen, Peter Kjær, Anders Esmark, Maja Horst & Erik Meier Carlsen, *Politisk Journalistik*. Århus: Forlaget Ajour.
Christensen, Jørgen Grønnegård (1980). *Centraladministrationen: Organisering og politisk placering*. København: Samfundsvidenskabeligt Forlag.
Christensen, Jørgen Grønnegård, Peter Munk Christiansen & Marius Ibsen (1999). *Politik og forvaltning*. Århus: Systime.
Christiansen, Peter Munk (1993). *Det frie marked – den forhandlede økonomi*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
Christiansen, Peter Munk (1998). „Interesseorganisationer, centraladministration og udviklingen af nye indflydelsesstrategier", pp. 119-154 i Karsten Ronit (red.). *Interesseorganisationer i dansk politik*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
Christiansen, Peter Munk, Asbjørn Sonne Nørgaard & Niels Chr. Sidenius (2001). „Dänemark: Verbände und Korporatismus auf Dänish", i Werner Reutter & Peter Rütters (Hrsg.). *Verbände und Verbandssysteme in Westeuropa*. Leverkusen: Leske + Budrich (Under udgivelse).
Christiansen, Peter Munk & Niels Chr. Sidenius (2000), „Interesseorganisationerne", pp. 305-330 i Tim Knudsen (red.). *Regering og embedsmænd. Om magt og demokrati i staten*. Århus: Systime.
Christoffersen, Henrik (1992). „Udviklingen i selektionen af Folketingspolitikere 1966-1988", pp. 342-67 i Jørgen Goul Andersen et al. *Vi og vore politikere*. København: Rockwool fonden.
Christoffersen, Mogens Nygaard (1987). „Magtens mænd – om rekrutteringen til magtfulde poster". *Samfundsøkonomen*, 5: 4-9.
Cook, Timothy E. (1998). *Governing With the News. The News Media as a Political Institution*. Chicago: University of Chicago.
Dahl, Robert A. (1958). „A Critique of the Ruling Elite Model". *The American Science Review*, 58: 463-69.
Dahl, Robert A. (1961). *Who Governs?* New Haven: Yale University Press.

Dahl, Robert A. (1963). *Modern Political Analysis*. Inglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Dalberg-Larsen, Jørgen (1999). *Lovene og livet*. København: GreensJura.

Damgaard, Erik (1977). *Folketinget under forandring*. København: Samfundsvidenskabeligt Forlag.

Damgaard, Erik (1990). „Parlamentarismens danske tilstande", pp. 15-44 i Erik Damgaard (red.), *Parlamentarisk Forandring i Norden*. Oslo: Universitetsforlaget.

Danske Andelsselskaber & Landbrugsrådet (1993). *Danske landmænd og deres andelsvirksomheder*.

Day, Patricia & Rudolf Klein (1987). *Accountabilities*. London & New York: Tavistok Publications.

Demokrati och makt i Sverige (1990). Maktutredningens huvudrapport, SOU 1990: 44.

Dragsted, Åge & Jens Otto Kjær Hansen (1999). *Bestyrelse for fremtiden*. Århus: Jyllands-Postens Erhvervsbogklub.

Duelund, Peter (1994). *Kunstens vilkår – om de kulturpolitiske tendenser i Danmark og Europa*. København: Akademisk Forlag.

Duverger, Maurice (1951). *Les Partis Politiques*. Paris: Armand Colin.

Egeberg, Morten, Johan P. Olsen & Harald Sætren (1978). „Organisasjonssamfundet og den segmenterte stat", pp. 115-142 i Johan P. Olsen (red.). *Politisk organisering*. Bergen mv.: Universitetsforlaget.

Elberling, Victor (1949). „Rigsdagsmændenes Livsstilling", pp. 351-392 i *Den Danske Rigsdag*, bind IV. København.

Eliassen, Kjell A. & Ole P. Kristensen (1977). „Det akademiske marked: En studie af rekrutteringen af videnskabelige medarbejdere til Aarhus Universitet 1928-73". *Økonomi & Politik*, 51: 76-101.

Eliassen, Kjell A. & Mogens N. Pedersen (1978). „Professionalization of Legislatures: Long-Term Change in Political Recruitment in Denmark and Norway". *Comparative Studies in Society and History*, 20: 286-318.

Elklit, Jørgen (1984). „Det klassiske danske partisystem bliver til", pp. 21-38 i Jørgen Elklit & Ole Tonsgaard (red.). *Valg og vælgeradfærd. Studier i dansk politik*. Århus: Forlaget Politica.

Erhvervsministeriet et al. (1999). *Debatoplæg om aktivt ejerskab*. København: Finansministeriet.

Etzioni-Halevy, Eva (1993). *The Elite Connection, Problems and Potential of Western Democracy*. Cambridge: Polity Press.

Field, Lowell & John Higley (1980). *Elitism*. London, Boston and Henley: Routledge & Kegan Paul.

Finansministeriet (1981). *Delredegørelse om de administrative uddannelser – rekruttering & arbejdsfunktioner – III*. København: Administrationsdepartementet.

Fink, Jørgen (1992). „Industrirådet". *Erhvervshistorisk Årbog 1992. Meddelelser fra Erhvervsarkivet,* 42: 183-207. Århus: Erhvervsarkivet.

Fog, Mogens & Elsebeth Lassen (1986). „Københavns Universitet 1966-1979", pp. 289-350 i Svend Ellehøj & Leif Grane (red.). *Københavns Universitet 1479-1979. Bind III*. København: G.E.C. Gads Forlag.

Foverskov, Peter (1979). „Den politiske rekrutteringsproces omkring folketingsvalget 1973“, pp. 206-23 i Mogens N. Pedersen (red.), *Dansk politik i 1970'erne. Studier og arbejdspapirer*. København: Samfundsvidenskabeligt Forlag.

Geiger, Theodor (1949). *Den danske intelligens fra reformationen til nutiden*. Aarhus: Acta Jutlandica.

Giddens, Anthony (1974). „Elites in the British Class Structure“, pp. 1-21 i Phillip Stanworth & Anthony Giddens (red.). *Elites and Power in British Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Giddens, Anthony (1985). *The Nation-State and Violence*. Oxford: Polity Press.

Giddens, Anthony (1986). *The Constitution of Society*. Oxford: Polity Press.

Goul Andersen, Jørgen (1992). „Politikerleden – Myte eller realitet? “, pp. 127-160 i Jørgen Goul Andersen et al., *Vi og vore politikere*. København: Rockwool Fonden.

Greens (2000). *Opslagsværk om dansk erhvervsliv*. Greens Erhvervsinformation A/S.

Gundelach, Peter & Lars Torpe (1999). „Befolkningens fornemmelser for demokrati: Foreninger, politisk engagement og demokratisk kultur“, pp. 70-91 i Jørgen Goul Andersen, Peter Munk Christiansen, Torben Beck Jørgensen, Lise Togeby & Signild Vallgårda (red.). *Den demokratiske udfordring*. København: Hans Reitzels Forlag.

Gundelach, Peter & Ole Riis (1992). *Danskernes værdier*. København: Forlaget Sociologi.

Guttsman, W.L. (1974). „The British political elite and the class structure“. I: Phillip Stanworth & Anthony Giddens (eds.). *Elites and Power in British Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hansen, Ditte Reinholdt (2000). „Ingeniørprofessionens udvikling siden 1945“, i Marianne Rostgaard & Michael F. Wagner (red.). *Lederskab i dansk industri og samfund 1880-1960*. Aalborg: Historiestudiet, Aalborg Universitet.

Hansen, Erik Jørgen (1964). „De administrerende direktørers sociale oprindelse“. *Sociologiske Meddelelser*, 9. serie, 95-124.

Hansen, Erik Jørgen (1990). *Den maskerede klassekamp*. København: Hans Reitzels Forlag.

Hansen, Erik Jørgen (1995). *En generation blev voksen*. Rapport 95:8. København: Socialforskningsinstituttet.

Haulrig, Kurt (2000). „Rekruttering og uddannelse“, pp. 273-292 i Peter Garde, Claus Larsen & Bjarne Pedersen. *Dommeren i det 20. århundrede*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hellesen, Jette Kjærulff & Ole Tuxen (1986). „Studenterne ved Københavns Universitet 1760-1967„, pp. 351-446 i Svend Ellehøj & Leif Grane (red.). *Københavns Universitet 1479-1979. Bind III. Almindelig historie 1936-1979. Studenterne 1760-1967*. København: G.E.C. Gads Forlag.

Hernes, Helga (1987). *Welfare States and Women Power. Essays in State Feminism*. Oslo: Norwegian University Press.

Higley, John, G. Lowell Field & Knut Grøholt (1976). *Elite Structure and Ideology*. Oslo: Universitetsforlaget.

Higley, John, D. Deacon & D. Smart (1979). *Elites in Australia*. London and Boston: Routledge & Kegan Paul.

Higley, John & Michael G. Burton (1989). „The Elite Variable in Democratic Transitions and Breakdowns". *American Sociological Review*, 54: 17-32.

Higley, John et al. (1991). „Elite Integration in stable democracies: a reconsideration". *European Sociological Review*, 7: 35-53.

Hjarvard, Stig (1999). „Politik som mediemontage. Om mediernes forandring af den politiske kommunikation", pp. 30-51 i Jørgen Goul Andersen, Peter Munk Christiansen, Torben Beck Jørgensen, Lise Togeby & Signild Vallgårda (red.). *Den demokratiske udfordring*. København: Reitzels Forlag.

Hoffmann-Lange, Ursula (1989). „Positional Power and Political Influence in the Federal Republic of Germany". *European Journal of Political Research,* 17: 51-76.

Holmboe, Tage (1961). „Rekruttering af retten m.v.", pp. 202-30 i Povl Bagge, Jep Lauesen Frost & Bernth Hjejle (red.). *Højesteret 1661-1961*. København: G.E.C. Gads Forlag.

Hunter, Floyd (1953). *Community power structure: A study of decision makers*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.

Hvidt, Kristian (1960). *Venstre og forsvarssagen 1879-1901*. Århus: Universitetsforlaget.

Ibsen, Marius (1979). „Danske ministres parlamentariske baggrund i perioden 1848-1978", *Nordisk Administrativt Tidsskrift*, 60.

Ibsen, Marius (1980). „Danske Ministres sektortilknytning", *Nordisk Administrativt Tidsskrift*, 61: 27-78.

Jensen, Hanne Nexø (1997a). „Feminiseringen af centraladministrationen?". *Nordisk Administrativt Tidsskrift*, 78: 16-31.

Jensen, Hanne Nexø (1997b). *Det forskningspolitiske system. En kønsprofilerende beskrivelse af organisering, regler, økonomi og personale*. København: Institut for Statskundskab. Arbejdspapir nr. 1 fra projektet „Køn i den akademiske organisation".

Jensen, Hanne Nexø & Pernille Lind Olsen (2000). „De nye topembedsmænd: Topchefers karriereforløb og ministeriers rekrutteringsmønstre i centraladministrationen", pp. 151-178 i Tim Knudsen (red.) *Regering og embedsmænd i centraladministrationen*. Århus: Systime.

Jensen, Torben (1981). *Kvinders rekruttering, placering og avancement i centraladministrationen 1945-1979*. Nordisk Statskundskabskongres, Åbo, 17.-19. august, Århus: Institut for Statskundskab.

Jensen, Torben K. (2001). „Denmark: Professional politicians in an egalitarian culture". I: Jens Bochart. *Politics as a Vocation: The Political Class in Western Democracies*. (Under udgivelse).

Johansen, L.N. & O.P. Kristensen (1979). „Sikre kredse og personlig stemmeafgivning ved folketingsvalgene i 1960'erne og 1970'erne", pp. 151-205 i Mogens N. Pedersen (red.). *Dansk politik i 1970'erne: Studier og arbejdspapirer*. København: Samfundsvidenskabeligt Forlag.

Kjær, Ulrik (2000). *Kommunalbestyrelsernes sammensætning – rekruttering og repræsentation i dansk kommunalpolitik*. Odense: Odense Universitetsforlag.

Knudsen, Tim (2000a). „Ministerialsystemet", pp. 465-552 i Leon Jespersen & E. Ladewig Petersen. *Dansk Forvaltningshistorie I. Stat, forvaltning og samfund*. København: Jurist- og Økonomforbundet.

Knudsen, Tim (2000b). „Forvaltningen og folkestyret“, pp. 1-197 i Tim Knudsen (red.). *Dansk forvaltningshistorie II. Stat, forvaltning og samfund*. København: Jurist- og Økonomforbundet.

Knudsen, Tim & Hanne Nexø Jensen (1999). „Senior Officials in the Danish Central Administration: From Bureaucrats to Policy Professionals and Managers“, pp. 229-248 i Edward C. Page & Vincent Wright (eds.), *Bureaucratic Élites in Western European States. A Comparative Analysis of Top Officials*. Oxford etc.: Oxford University Press.

Korpi, Walter (1987). „Maktens isberg under ytan“, pp. 83-117 i Olof Petersson (red.). *Maktbegrebet*. Stockholm: Carlssons.

Kragh, Rudi Rushfort (1996). *Efter Guldalderen. Den juridiske profession i perioden 1880-1940*. Roskilde: Roskilde Universitetscenter (upubliceret specialeafhandling).

Kraks Blå Bog, diverse årgange. København: Kraks Forlag.

Levevilkår i Danmark (1976). København: Danmarks Statistik.

Lewin, Leif (1970). *Folket och Eliterna. En studie i modern demokratisk teori*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.

Lukes, Steven (1974). *Power: A Radical View*. London: Macmillan.

Lund, Anker Brink (1999). „Journalistroller i det redigerede samfund“. *Politica*, 31:2 117-132.

Lægreid, Per & Johan P. Olsen (1978). *Byråkrati og beslutninger. En studie av norske departement*. Bergen etc.: Universitetsforlaget.

Madsen, Jacob Gaarde (2000). *Mediernes konstruktion af flygtninge- og indvandrerspørgsmålet*. Århus: Magtudredningen.

Mai, Anne-Marie (2000). *Danske digtere i det 20. århundrede, bind III*. København: Gads Forlag.

March, James & Johan P. Olsen (1989). *Rediscovering Institutions*. New York: Free Press.

Meisel, James H. (1958). *The myth of the ruling class: Gaetano Mosca and the „Elite“*. Ann Arbor.

Michels, Robert (1911). *Zur Sociologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie*. Leipzig: Philosophisch-soziologische Bücherei.

Moore, Gwen (1979). „The Structure of a national elite network“. *American Sociological Review*, 44: 673-92.

Mosca, Gaetano ([1883]/1939). *The Ruling Class*. New York: McGraw-Hill.

Møller, Michael & Niels Chr. Nielsen (1999). *Kunst økonomisk set*. København: Gyldendal.

Mørch, Søren (1982). *Den ny Danmarkshistorie. 1880-1960*. København: Nordisk Forlag.

Narud, Hanne Marthe & Henry Valen (2000). „Does Social Background Matter?“, pp. 83-106 i Peter Esaiasson & Knut Heidar, *Beyond Westminster and Congress: The Nordic Experience*. Ohio State University.

Norris, Pippa (1985). „Women's Legislative Participation in Western Europe“. *West European Politics*, 8: 90-101.

Norris, Pippa (1997). „Introduction: theories of recruitment“, pp. 1-14 i Pippa Norris. *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Olesen, Jens E. (2000). „Middelalderen til 1536: Fra rejsekongedømme til administrationscentrum“, pp. 3-94 i Leon Jespersen & E. Ladewig Petersen. *Dansk Forvaltningshistorie I. Stat, forvaltning og samfund*. København: Jurist- og Økonomforbundet.

Ostrom, Elinor (1986). „An Agenda for the Study of Institutions“. *Public Choice*, 48: 3-25.

Page, Benjamin I. & Robert Y. Shapiro (1992). *The Rational Public – Fifty Years of Trends in American's Policy Preferences*. Chicago: The University of Chicago Press.

Pareto, Vilfredo ([1901]/1968). *The Rise and Fall of the Elites*. Totowa, N.J.: The Bedminster Press.

Pedersen, Mogens N. (1966). „Preferential Voting in Denmark: The Boters' influence on the Elections of Folketing Candidates“. *Scandinavian Political Studies*, 1: 167-87.

Pedersen, Mogens N. (1972). „Lawyers in Politics: The Danish Folketing and United States Legislatures“, pp. 25-63 i Samuel C. Petterson & John C. Wahlke, *Comparative Political Behavior: Frontiers of Research*. New York: Wiley-Interscience.

Pedersen, Mogens N. (1975). „The Geographical Matrix of Parliamentary representation: A Spatial Model of Political Recruitment“. *European Journal of Political Research*, pp. 1-19.

Pedersen, Mogens N. (1976). *Political Development and Elite Transformation in Denmark*. London: Sage Publications.

Pedersen, Mogens N. (1977). „The Personal Circulation of a Legislature: The Danish Folketing, 1849-1968“, pp. 63-101 i William O. Aydelotte (ed.), *The History of Parliamentary Behavior*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Pedersen, Mogens N. (1994). „Incumbency Success and Defeat in Times of Electoral Turbulences: Patterns of Legislative Recruitment in Denmark 1945-1990“, pp. 218-250 i Albert Somit et al. (eds.). *The Victorious Incument: A threat to Democracy?*. Aldershot: Dartmouth.

Pedersen, Mogens N. (2000). „The Incremental Transformation of the Danish Legislative Elite: The Party System as Prime Mover“, pp. 29-49 i Heinrich Best & Mauritzio Cotta. *Parliamentary Representatives in Europe 1848-2000, Legislative Recruitment and Careers in Eleven European Countries*. Oxford: Oxford University Press.

Pedersen, Mogens N. (2001). „The Interplay of Nominations and Elections in Danish Politics“. (Under udgivelse).

Pedersen, Ove Kaj & Maja Horst (2000). „Den selvstændige journalistik. Udviklingen af den politiske journalistik fra 1958 til 1998“, pp. 145-168 i Ove Kaj Pedersen et al., *Politisk Journalistik*. Århus: Forlaget Ajour.

Personalestyrelsen (2000). *Statsansattes biindtægter*. København: Personalestyrelsen.

Petersson, Olof, Jörgen Hermansson, Michele Micheletti & Anders Westholm (1996). *Demokrati och lederskap. Demokratirådets rapport 1996*. Stockholm: SNS Förlag.

Phillips, Anne (1995). *The Politics of Presence*. Oxford: Clarendon Press.

Pitkin, Hanna F. (1967). *The Concept of Representation*. Berkeley: The University of California Press.
PLS Consult (1998). *Corporate Governance. Udvikling i børsnoterede virksomheders shareholder value set i forhold til deres Corporate Governance praksis*.
Prewitt, Kenneth (1970). *The recruitment of political leaders: A study of citizen-politicians*. Indianapolis, New York : Bobbs-Merrill.
Prewitt, Kenneth & Alan Stone (1973). *The Ruling Elites: Elite Theory, Power, and American Democracy*. New York: Harper and Row.
Putnam, Robert D. (1976). *The Comparative Study of Political Elites*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
Riiskjær, Erik (1982). *Kommunale forvaltningschefer*. Århus: Forlaget Politica.
Riiskjær, Erik (1988). *Når lofterne drysser i kommunen*. Århus: Forlaget Politica.
Ruostetsaari, Ilkka (1993). „The Anatomy of the Finnish Power Elite". *Scandinavian Political Studies*, 16: 305-337.
Rule, Wilma (1987). „Electoral Systems, Contextual Factors and Women's Opportunity for Election to Parliament in Twenty-Three Democracies". *Western Political Quarterly*, 50: 477-98.
Schmidt, Erik Ib (1993). *Fra psykopatklubben*. København: Gyldendal.
Schumpeter, Joseph A. (1943/1976). *Capitalism, Socialism and Democracy*. London: George Allen & Unwin.
Schøtt, Thomas (2000). *Den økonomiske elites netværk*. Arbejdspapir.
Statistisk tiårsoversigt (1988). København: Danmarks Statistik.
Siune, Karen (1984). *Politik og medier*. Århus: Forlaget Politica.
Stjernquist, Henry (1948). „Centraladministrationens embedsmænd 1848-1946. En Statistisk Analyse", pp. 145-178 i *Centraladministrationen 1848-1948*. København: Ministerialforeningen, Nyt Nordisk Forlag, Arnold Busck.
Strand, Kurt (2000). *Journalismens meningsløse ulidelighed*. København: Høst & Søn.
Strandskov, Jesper, Steen Thomsen & Torben Pedersen (1994). *Ejerforhold og konkurrenceevne*. København: Erhvervsfremmestyrelsen.
Ståhle, Bertel (1998). *Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne*. København: Undervisningsministeriet.
Svalastoga, Kaare (1959). *Prestige, Class and Mobility*. København, 1959.
Svalastoga, Kaare & Preben Wolf (1961). *Social Rang og Mobilitet*. København: Gyldendal.
Thomsen, Jens Peter Frølund (2000). *Magt og indflydelse*. Århus: Magtudredningen.
Thomsen, Niels (1986). „Københavns Universitet 1936-1966", pp. 1-288 i Svend Ellehøj & Leif Grane (red.). *Københavns Universitet 1479-1979. Bind III*. København: G.E.C. Gads Forlag.
Thomsen, Steen (1990). „De største danske industrifirmaer 1904-1987", pp. 221-263 i Ole Feldbæk & Erik Lund (red.). *Presse og historie. Festskrift til Niels Thomsen*. Odense: Odense Universitetsforlag.
Torgersen, Ulf (1972). *Profesjonssosiologi*. Oslo mv.: Universitetsforlaget.
Torpe, Lars (1998). „Lokal organisationsdeltagelse og demokrati. Mellem individ og fællesskab, borger og styre", pp. 49-83 i Karsten Ronit (red.). *Interesseorganisationer i dansk politik*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Waldal, Ragnar (1999). „Medier, meningsdannelse og den politiske dagsorden". *Politica*, 31:2 117-132.
Weber, Lennart (1988). *Hvem ejer Danmark?* København: Fremad.
Weber, Max ([1922]/1971). *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal.
Waaben, Ebba (1948). „Træk af Embedsstandens Stilling 1848-1948", pp. 105-143 i *Centraladministrationen 1848-1948*. København: Ministerialforeningen, Nyt Nordisk Forlag, Arnold Busck.
Wright Mills, C. ([1956]/1965). *The Power Elite*. London: Oxford University Press.
Zahle, Henrik (1975). *Kritisk proces, 1. hæfte*. København: Det Retsvidenskabelige Institut.
Zaller, John R. (1992). *The nature and Origins of Mass Opinion*. Cambridge: Cambridge University Press.
Zangenberg, Carsten U. & Hans E. Zeuthen (1997). *Den hvide hue. Hvad fører den til? Uddannelses- og erhvervskarrierer for studenter- og HF-årgangene 1975-1993*. København: Danmarks Statistik.
Zweigenhaft, Richard L. & G. William Domhoff (1998). *Diversity in the Power Elite*. New Haven & London: Yale University Press.
Østergaard, Hans Henrik H. (1998). *At tjene og forme den nye tid. Finansministeriet 1848-1998*. København: Finansministeriet.

Udgivelser fra Magtudredningen

Bøger

Jørgen Goul Andersen, Peter Munk Christiansen, Torben Beck Jørgensen, Lise Togeby & Signild Vallgårda (red.) (1999). *Den demokratiske udfordring*. København: Hans Reitzels Forlag.

Peter Munk Christiansen, Birgit Møller og Lise Togeby (2001). *Den danske elite*. København: Hans Reitzels Forlag.

Skrifter

Erik Oddvar Eriksen (1999). *Is Democracy Possible Today?* Århus: Magtudredningen.

Ole Hammer & Inger Bruun (2000). *Etniske minoriteters indflydelseskanaler*. Århus: Magtudredningen.

Jens Peter Frølund Thomsen (2000). *Magt og indflydelse*. Århus: Magtudredningen.

Jørgen Elklit, Birgit Møller, Palle Svensson & Lise Togeby (2000). *Hvem stemmer – og hvem stemmer ikke?* Århus: Magtudredningen.

Jacob Gaarde Madsen (2000). *Mediernes konstruktion af flygtninge- og indvandrerspørgsmålet*. Århus: Magtudredningen.

Karsten Vrangbæk (2001). *Ingeniørarbejde, hundeslagsmål eller hovedløs høne? Ventetidsgarantier til sygehusbehandling*. Århus: Magtudredningen.