

# ANMELDELSER

*Sharon Beder:*

## **Selling the Work Ethic. From Puritan Pulpit to Corporate PR**

Zed Books, London 2000, 292 s. ISBN: 1856498840

Sharon Beder, ingeniøruddannet australier, har i flere bøger diskuteret bæredygtighedsprincipper og social ansvarlighed, og også i denne bog leverer hun en hæsblæsende kritik af vestlige udviklingsstrategier og udviklingsforløb og af de mekanismer, der ligger bag denne udvikling. Her er det arbejdsmoral som et underliggende princip for snart sagt al adfærd, der er på dagsordenen. Beder gør sig mange etiske overvejelser over de moralske normer for menneskelig handling og den praksis, der afspejler disse normer, og i det følgende vil jeg anvende begrebet arbejdsmoral, og ikke, som i bogen, arbejdsetik. Bogens hovedspørgsmål er, hvordan en arbejdsmoral, der giver sig udslag i mere og mere lønorienteret arbejde i et opskruet tempo, er blevet så dominerende i den vestlige kulturkreds i dag. Det er arbejdskulturen, hun vil indkredse, en arbejdskultur, der sætter rigdom lig med status og indflydelse, og som retfærdiggør de sociale uligheder i samfundet. Hendes fokus på kultur er valgt for at fremhæve, at det er menneske- og ikke naturskabte fænomener, og at de derfor kan ændres. Det er en kultur, der i tidens løb er blevet fremmet gennem religiøse påbud, via arbejdsgiverorganisationer, via uddannelsessystemet, og som et generelt underliggende socialiseringsimperativ.

Sharon Beder anser disse værdier for at være patologiske, og hun spørger, hvordan det kan være, at vi i den vestlige kulturkreds underkaster os en livsstil og nogle adfærdsmønstre, der ødelægger vores eget helbred og forpester miljøet omkring os. Hvordan blev lønarbejdet en så central omdrejningsfaktor for vores liv, at alt

lønarbejde er bedre end intet lønarbejde og at være uden for arbejdsmarkedet?

Bogen slutter, hvor alternativerne til udviklingen kunne være ridset op. Den er en forrygende og fragmentarisk tour de force igennem forskellige tidsepoker og forskellige geografiske rum. Vi kastes rundt mellem anekdoter og udsagn fra antikkens Grækenland, middelalderens Europa, moderne japansk virksomhedskultur m.v., og mens læseren roterer rundt mellem de mange udsagn, aflejres det budskab, der er essensen af den store fortælling. At arbejdsmoralen er socialt konstrueret, og at forestillingen om hårdt arbejde som en dyd således ikke er en universel konstruktion.

I det antikke Grækenland tillagdes arbejdet ikke moralsk værdi. Det var en uvelkommen nødvendighed for de fattige. De heldige (mænd) gik i stedet rundt og filosoferede over livets store spørgsmål. Det latinske ord for arbejde, labor, betyder 'ekstrem anstrengelse forbundet med smerte', og også i nutiden finder vi en sådan arbejdsopfattelse og et tilsvarende arbejdsbegreb i mange andre kulturer. Et antropologisk vue over verdens mangfoldige kulturer viser, at det er et kendt fænomen, at arbejde forbindes med anstrengelser, der absolut ikke er attråværdige. I middelalderens og senere tiders europæiske klostre var religiøst arbejde mere værdsat end arbejde, der forøgede klostrets økonomiske værdi. I Europas middelalder forlod man arbejdet, så snart man kunne. Man arbejdede ikke mere end det var højst nødvendigt. Med Max Webers ord, så var mulighederne for at tjene mere mindre attraktive end mulighederne for at arbejde mindre. Man ønskede at minimere arbejdsindsatsen for at få tid til andre gøremål, der ikke var forbundet med livets materielle goder. Først med den tidlige kapitalisme og dens tvilling, den protestantiske etik, hvor arbejdet blev et reli-

giøst kald, nærmer vi os nutidens arbejdsmoralbegreber. I følge denne religiøse opfattelse tjente man gud ved at udføre hårdt arbejde, og spildtid var en synd. En respektabel samfundsborger var hårdtarbejdende, og arbejde var blevet et gode i sig selv. Det udgjorde kernen i det moralsk påskønnede liv, ('The Core of Moral Life'). Som en følge af denne indstilling udgjorde arbejdsløshed modpolen, roden til alt ondt. Lediggang var en last, og de ledige var samfundsnassere. Tankegangen, og her begynder vi at nærme os vores egen tid og vore egne kulturbegreber, er, at man er fattig, fordi man er umoralsk og ikke gider arbejde. Heraf følger initiativer som arbejdshuse og forbedringshuse, hvor de ledige skal opdrages til at udføre deres arbejdspligt.

I den tidlige kapitalisme var en asketisk livsstil en dyd. Man skulle ikke arbejde for personlig vindings skyld. Man skulle leve spartansk og investere de opsparede midler i nye arbejdsaktiviteter. En sådan adfærd gav høj status. Den mest kendte fortæller for disse synspunkter var amerikaneren Benjamin Franklin, der i midten af 1700-tallet advokerede for tankegangen, at tid er penge. Og USA blev den moralske højborg for et sådant tankesæt i hele perioden frem til i dag under den fuldt udviklede kapitalisme. I bogen er der derfor også flest eksempler fra amerikanske forhold.

Beder nævner utallige amerikanske (og australske og engelske) eksempler på tankegangen, at rigdom opnås ved hårdt arbejde, og at man selv er skyldig, hvis man ikke lykkes i arbejdslivet.

Via selvhjælpsbøger om, hvordan man får succes i erhvervslivet, og bøger, som giver psykologisk indsigt i egne problemer, individualiseres alle problemer, og rigdom retfærdiggøres som et resultat af egne initiativer og virkelyst. Hele fokus er på individerne og ikke på de bagvedliggende økonomiske og politiske strukturer. I nutiden er det ikke Franklins positive historier om asketisk livsførelse, men historier om superforbrugere, der er i rampelyset.

Beders hovedspørgsmål til nutiden og fremtiden er, om denne arbejdsmoral er i krise. Øko-

nomisk vækst går i dag hånd i hånd med, at færre kommer i arbejde. Der er færre faste jobs og flere løse ansættelser, og et voldsomt opskruet arbejdstempo. Underminerer denne udvikling på arbejdsmarkedet arbejdsmoralen, og er det nødvendigt med flere og flere kontrolmekanismer for at dæmme op for nye adfærdsmønstre, spørger Beder.

Hun hudfletter de initiativer, som hun opfatter som mere eller mindre skjulte kontrolmekanismer. Human Relationstankegangen og tankerne bag Human Ressource Management opfatter hun som pseudodemokratiske foranstaltninger, der nok engang understreger det moralske imperativ: arbejd til du segner. Samtidig ændres der ikke på magtrelationerne, og hierarkierne i arbejdslivet består i nye, mere skjulte ikklædninger. Hvis der høres røster, der taler for en anden arbejdsmoral, så slås der hårdt ned. Alle skal være parate til at arbejde. Er man for tyk, må man gå på slankekursus, er man for grim, må man købe sig noget nyt tøj og gå til hudanalyse, osv. I velfærdsstaterne, hvor der bliver taget hånd om alle, også de, der ikke kan (vil?) arbejde, sættes der mere og mere på, at alle på en eller anden måde skal bidrage til samfundet med en eller anden form for arbejdsindsats. Det ligger i tankegangen 'workfare' (og ikke welfare), og i det danske samfund har vi utallige eksempler på, hvordan denne linie i dag slår igennem i forhold til alle de personer, der p.t. er uden for det danske arbejdsmarked.

Men hvorfor finder vi os i det? Er det fordi vi har en ubetvingelig lyst til at arbejde? At vi netop ikke vil arbejde mindre (nedsat arbejdstid), men vil arbejde mere (længst tid på jobbet)?

Vil vi have arbejdet til at fylde mere og mere af vores livstid? Er arbejdsfri perioder lig med spildtid? Er vi på vej mod japanske idealer om en altomfattende arbejdstid (til især mænd)? Er det fordi vi er hoppet på forbrugsvognen og tror, at jo mere vi forbruger, jo mere lever vi og har det sjovt? Eller handler det slet ikke om at have det sjovt? Eller er arbejdet det sjove indhold i livet? Beder vil diskutere den store udviklingsfortælling med os. Hun diskuterer ikke forskelligheder og modsatrettede livsformer. Hun går

efter at åbne alle øjne for, at denne livsstil og den bagvedliggende arbejdsmoral er ødelæggende for vores hverdag og for vores fælles klodes fremtid.

Hvad skal man mene om en sådan bog? Den er forrygende, irriterende og tankevækkende. Den er fuld af anekdoter, flyvsk at læse, ret så rodet, og anbefales i mindre doser. Til tilhængerne af teorierne om 'det udviklende arbejde', teamorganisering, arbejdet som et imperativ for alle, osv. vil jeg sige: I kan ikke lide denne bog. Den er for pessimistisk, for borgerlønsorienteret, for naiv, og alt muligt. Men læs den alligevel.

Anmeldt af **Bodil Bjerring**, ekstern lektor, Aalborg Universitet.  
e-mail: bjerring@humsamf.auc.dk

---

*Ståle Einarsen og Anders Skogstad (red.):*

**Det gode arbejdsmiljø:  
Krav og udfordringer. Et festskrift til  
Odd Hellestøl**

Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS 2001. 414 sider. ISBN 82-7674-497-4

*Det gode arbejdsmiljø* er en god og nyttig bog. Der er i rigt mål information, viden og inspiration at hente for dem, der interesserer sig for psykologiske og andre forhold, der har betydning for menneskelig kvalitet i arbejdslivet.

I alt har atten forfattere – sytten nordmænd og en svensker – bidraget med i alt atten kapitler, som er opdelt i fem afsnit med overskrifterne: »Individet i organisasjonen«, »Samspil i organisasjonen«, »Organisasjon og samfunn«, »Helse i organisasjonen« og »Organisationens hjelpere«.

Det gælder for antologiformen, at det kan være svært at finde den rigtige balance mellem mangfoldighed og frit slag i bolledejen på den ene side, og helhed, sammenhæng og integration på den anden. Redaktionen af denne antologi synes at have fundet et rimeligt kompromis mellem de to yderpunkter. Der er en med lidt god vilje sammenhæng mellem bidragene sam-

tidig med, at hvert bidrag kan læses for sig. Dog kan man ikke undgå at støde på overlapninger, ligesom den røde tråd, der binder de enkelte tekster sammen er temmelig spinkel. Men måske gør det ikke noget, at nogle af kapitlerne, som f.eks. kapitlet om kreativitet, står og flagrer lidt for sig selv i landskabet. Så længe der er gods og pointer i de enkelte bidrag, er de nok værd at læse endda.

Det første kapitel af Anders Skogstad om psykosociale faktorer i arbejdsmiljøet synes præget af redaktionens ønske om at fremlægge en bred tilgang til temaet. Det kan ikke undgå at give kapitlet et overfladisk præg. Kapitlet er i øvrigt det eneste, der nævner Thorsrud og Emery og de psykologiske jobkrav, som man ellers kunne forvente nærmere omtalt i et norsk værk.

»Hvor ble det av individet i organisasjonen«? spørger Astrid Kaufmann i kapitel 2 og giver læseren smagsprøver på de mest gængse personlighedsteorier og deres mulige anvendelse i organisationspsykologiske problemstillinger. I det følgende kapitel giver Haukedal en oversigt over arbejdsrelevante motivationsmodeller, men anmelderen skulle hen til kapitel 4, før han kom frem på kanten af stolen. Kapitlet (af Geir Kaufmann) handler om kreativitet og er spændende og underholdende læsning.

De to første kapitler i Del 2 om samspil i organisationen fanger ikke rigtigt, da de – i lighed med flere andre kapitler i øvrigt – holder sig på et mekanistisk modelplan. I det efterfølgende kapitel om mellem menneskelige konflikter af Niels Sortland og Ståle Ejnarsen skabes lidt mere liv gennem inddragelse af forfatterens egen empiri. Også anvendelsen af de Vliert og Argyris & Schön som teoretisk ramme giver kapitlet et løft.

Det sidste kapitel i Del 2 om samspil i organisationen handler om mobning og er skrevet af Ståle Ejnarsen, som der naturligt stilles særlige forventninger til, da han er vores fremmeste ekspert på området. Han svigter da heller ikke forventningerne, men jeg savner stadig i forskningslitteraturen en behandling af, hvilken funktion mobning grundlæggende har for mobberen.