

Teser om arbejdsmoral og samfundsudvikling

Hvid, Helge

Publication date:
1991

Citation for published version (APA):
Hvid, H. (1991). *Teser om arbejdsmoral og samfundsudvikling*. Roskilde Universitet. Forskningsrapportserien Nr. 21

General rights

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

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

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@ruc.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

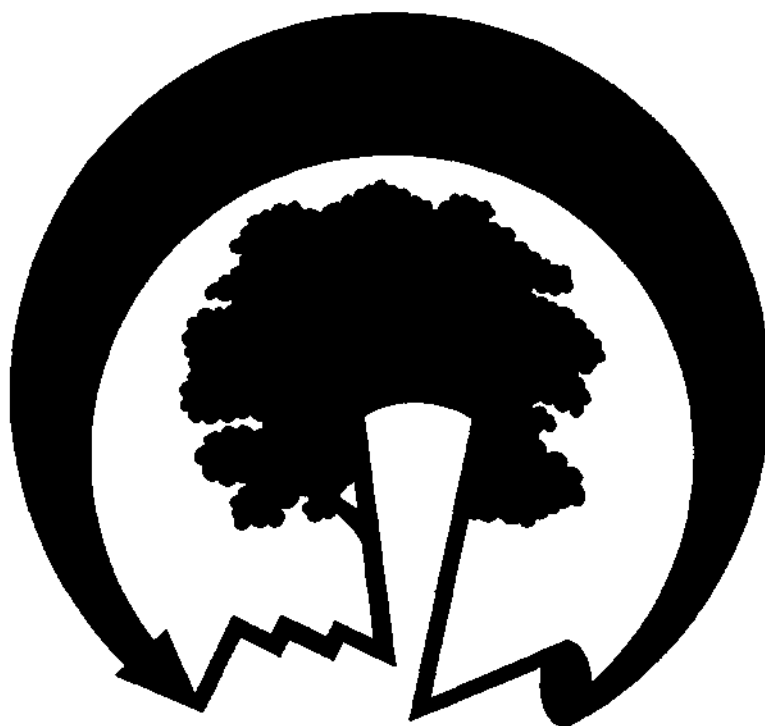
TESER OM ARBEJDSMORAL OG SAMFUNDSUDVIKLING

*Min kasse
selges!*

AF: HELGE HVIL



TEK SAM - FORLAGET
Roskilde Universitetscenter
Hus 12.1.
4000 Roskilde



FORSKNINGSRAPPORTSERIEN NR. 21.

APRIL 1991.

INSTITUT FOR MILJØ, TEKNOLOGI OG SAMFUND
ROSKILDE UNIVERSITETCENTER
TEK-SAM - FORLAGET

ISBN.NR. 87-7753-016-0

Institut for miljø, teknologi og samfund
Roskilde universitetscenter
Postbox 260
4000 Roskilde

november 1990

Teser om
ARBEJDSMORAL OG SAMFUNDSUDVIKLING.
Helge Hvid

Paper fremlagt ved
CVS-konferencen i Ålborg
November 1990

I. Problemstilling.

Der sker i disse år radikale ændringer af arbejdsforholdene. Ny teknologi (Projektgruppe Automation und Qualifikation), ændrede markedsforhold for industri og privat service (Piore og Sabel). Nye krav til den offentlige sektor (Simonsen). Nye holdninger (Inglehart) og nye forventninger til arbejdet (Madsén)

Dette bevirker tilsammen, at der sker ændringer i rationalitetsopfattelsen i samfundet. Der udvikler sig en ny forståelse af hvad der er rationelt når organisationer konstrueres og udvikles, og dermed udvikler der sig også en ny forståelse af hvad der er rationelt arbejde.

Vi bevæger os fra en arbejdsorganisation, hvor det der anses for at være rationelt er

- den centralistiske planlægning,
- det bureaukratisk organiserede styringssystem
- den tayloristiske arbejdsorganisation,
- den standardiserede materielle og immaterielle produktion.

Vi bevæger os hen imod en arbejdsorganisation, hvor de rationelle er

- en organisation uden planer, men med mål og visioner,
- en organisation uden hierarkier, men med forskellige kompetencer,
- en organisation præget af fleksibilitet, hvor produktet tilpasses kunden,
- en organisation, hvor individet skal bruge sine evner mere alsidigt.

(Naisbitt, Österberg, Sundbo)

Denne udvikling kan vurderes forskelligt. Jeg vil her skitsere et positivt og et negativt fremtidsbillede:

Det positive fremtidsbillede:

Industrisamfundets (Det kapitalistiske samfunds) rationalitet er brudt sammen. Taylorismen er død. Umyndiggørelsen i arbejdet, på institutionerne og i forbrugsvalget er overvundet. Vi går mod et samfund præget af decentralisering, indflydelse over egne levevilkår, et samfund i balance med sig selv. Et samfund hvor kultur, sundhed og balance med naturen prioriteres højt. (Naisbitt, Tofler, Österberg, og mere moderate optimister: Kern og Schumann, Svenska Metalindustriarbetareförbundet).

Det negative fremtidsbillede:

- Decentraliseringen er blændværk. Den virkelige ledelse findes udenfor de decentraliserede enheder. Den er blevet anonymiseret, og dermed urørlig. De decentraliserede enheder må nu ikke blot følge markedets usynlige hånd, men også koncernledelsens usynlig hånd (der udvikler sig nu koncerner både i privat og offentlig regi).

- Nogle vil opleve positive sider ved de nye organisationsprincipper i form af større indflydelse over eget arbejde, spændende arbejde, god løn. Men for mange vil de positive sider ved de nye organisationsprincipper være midlertidige. Når den nye teknologi og den nye organisation er kørt ind, vil der etablere sig en nye, og ofte barske kontrolformer (Altmann). Nogle vil nok stadig bevare de personligt krævende sider i arbejdet, men de vil samtidig blive tvunget til at udslette deres personlighed til virksomhedens bedste. De skal hele tiden tænke og handle i overensstemmelse med virksomhedens mål, og de skal psykisk og fysisk stå til rådighed for virksomheden i alle døgnets timer (Bronsberg & Vesterlund, Stjernø).

- Arbejdsmarkedet vil blive differentieret. Der vil udvikle sig store forskelle i ansættelsesvilkårene for de der arbejder i vækstområdernes kernevirkomheder, og de der arbejder i stagnerende sektorer eller hos klemte underleverandører (Kern og Shumann, Drewes Nielsen). Ved siden af denne "privilegerede" gruppe vil der etablere sig en stor gruppe med en løs tilknytning

til arbejdsmarkedet. Løn- og arbejdsforhold vil være ringe. Mange vil være midlertidigt ansatte eller deltidsbeskæftigede.

- Endelig vil solidariteten i samfundet smuldre, fordi lønarbejdernes levevilkår vil blive meget forskelligartede. Dette vil forringe forholdene markant for de, der ikke kan sælge deres arbejdskraft på arbejdsmarkedet. (Hornemann Møller).

Både det positive og den negative fremtidsbillede kan efter min opfattelse kritiseres for sin deterministiske forståelse. Man går ud fra, at produktionsforholdene og de givne magtforhold nødvendigvis vil have nogle givne konsekvenser. Dermed overses det, at samfundsudviklingen er overordentlig modsætningsfyldt, og det overses, at den fremtidige samfundsudvikling er afhængig af aktørernes aktuelle handlinger. Ved aktører forstår jeg her både individerne som arbejdende og som politiske subjekter, og virksomheder, organisationer, partier og bevægelser.

Vi står netop nu i en åben situation, hvor der er åbnet muligheder for et opgør med de inhumane og naturødelæggende sider af det kapitalistiske samfunds rationalitet. Om dette opgør vil finde sted, eller om der tværtimod vil ske en cementering af den kapitalistiske rationalitet, bliver afgjort i disse år.

Der bliver ofte peget på to politiske strømninger, som har betydning for samfundets fremtid: Den nyliberale bevægelse, overfor de nye sociale bevægelser.

Det væsentligste mål for den nyliberale bevægelse er at fjerne alle hindringer for den enkeltes udfoldelsesmuligheder på markedet. Relationerne mellem mennesker skal så vidt muligt være af formel økonomisk karakter. Denne nyliberale bevægelse står i modsætning til arbejderbevægelsens institutionalisering af de sociale relationer og i modsætning til de konservatives betoning af nogle faste værdier omkring den rette livsførelse og familien som samfundets kerne.

Overfor og i skarp kontrast til den nyliberale bevægelse står de nye sociale bevægelser, som har miljø, sundhed, demokrati, ligestilling mellem køn og racer på programmet. Disse nye sociale bevægelser har et idémæssigt udgangspunkt, i modsætning til de gamle sociale bevægelser, der havde deres udgangspunkt i materielle interesser. Dette bringer dem i overensstemmelse med den nye individualistiske tidsånd, og på kant med de gamle sociale bevægelser, først og fremmest arbejderbevægelsen og bondebevægelsen (Gundelach).

Arbejderbevægelsen, og herunder fagbevægelsen, anses nu af mange samfundsforskere for at være en forældet organisationsform, som hørte det tidligere industrielle samfund til (Gundelach, Høgsbro). Arbejderbevægelsen havde i perioden fra 30erne til midten af 70erne initiativet, når det gjaldt visioner om fremtiden, og når det gjaldt konkrete reformforslag. Men specielt i 80erne har arbejderbevægelsen ikke kunnet fremlægge noget overbevisende og tiltrækkende billede af det fremtidige samfund. Arbejderbevægelsens primære projekt har været at bevare de bastioner, der var indtaget.

Som jeg kommer ind på senere, kan nyliberalismen ikke skabe fundamentet for et fremtidigt stabilt samfund. Et samfund kan ikke funderes udelukkende på udveksling af økonomiske værdier uden nogen underliggende menneskelige værdier. De nye værdier, der knytter sig til de nye sociale bevægelser er langt mere bæredygtige for et fremtidigt samfund.

Problemet er blot, at de nye sociale bevægelser ikke kan undvære arbejderbevægelsen - i hvert fald ikke fagbevægelsen - som de nye sociale bevægelser nu er adskilt fra. Hvis de værdier, de nye sociale bevægelser står for, skal have succes, må de nødvendigvis funderes i arbejdets og produktionens udvikling. De nye sociale bevægelser må forbindes med de sociale bevægelser, der er funderet i arbejdets og arbejdsmarkedets udvikling.

Problemerne i at de nye sociale bevægelser er adskilt fra de

sociale bevægelser, der beskæftiger sig med udviklingen i arbejdet og på arbejdsmarkedet viser sig på mange måder:

- Miljøpolitik bliver i meget høj grad til et spørgsmål om statslig fastsatte begrænsninger af virksomhedernes udledninger til miljøet og til en vis grad en statslig regulering af ressourceforbruget. Men miljøbevægelsen har ikke mulighed for direkte at påvirke produktionsudviklingen (Georg & Plougmann & Drewes Nielsen).

- I de nye sociale bevægelser bliver demokratispørgsmålet i høj grad et spørgsmål om udvikling af demokratiet i lokalområdet. Men denne orientering mod lokalområderne stemmer dårlig overens med den stigende betydning arbejdet udenfor lokalområdet får for individet. Jeg tænker her både på lønarbejde og fritidsarbejde (Sjørup).

- Sundhedspolitik bliver et spørgsmål om et andet forbrug af dagligvarer og behandlingsmetoder. "Græsrodderne" kan vanskeligt påvirke arbejdstiden, transporten, fødevarerproduktionen, boligproduktionens udvikling og andre forhold, som har afgørende indflydelse på sundhedsforholdene, fordi bevægelsen er løsrevet fra arbejdet og arbejdsmarkedet.

- Hvorvidt den enkelte føler sig tilknyttet de nye sociale bevægelser idgrundlag er i meget høj grad afhængig af arbejdsmæssig placering og erfaring. Det er således primært mellem-lagene, med den uddannelses- og arbejdsmæssige erfaring disse grupper har, der indgår aktivt i de nye sociale bevægelser (Goul Andersen). Fagbevægelsen har indflydelse på hvilke arbejds-erfaringer der gøres, og fagbevægelsen er derfor en væsentlig indgang til udviklingen af de nye værdier.

- Endelig er de nye sociale bevægelser svækket af, at de ikke har noget effektivt forsvarssystem overfor deres værste modstander, den nyliberale bevægelse. Kun en arbejds-, arbejdsmarkeds- og socialpolitik, funderet på solidariske principper, kan sejle op

mod nyliberalismen. Hvis markedsrelationerne dominerer alle sociale relationer, bliver den liberalistiske tankegang den naturlige tankegang. Hvis derimod hverdagslivet er præget af sociale relationer fastlagt efter andre kriterier end markedets, får politiske anskuelser, der ikke bygger på markedets logik, bedre vækstbetingelser.

Min overordnede intention er derfor at undersøge, hvorledes menneskers værdigrundlag påvirkes af, men også påvirker deres arbejdssammenhæng. Begrebet arbejdsmoral bliver derfor det centrale begreb. Hvordan udvikler arbejdsmoralen sig? Hvilke faktorer er afgørende for denne udvikling? Perspektivet er at etablere et grundlag for at vurdere hvorledes forskellige fagforeningsmæssige og statslige indgreb i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet, og forskellige managementstrategier påvirker arbejdsmoralens udvikling, og dermed samfundets værdigrundlag.

Mere alment kan problemstillingen udtrykkes således:

Vi står i en situation, hvor menneskets inderste sjæl er blevet af afgørende økonomisk og politisk betydning, og hvor "det private" er blevet gjort tilgængeligt i offentlig debat og regulering. Vil dette sammenstød mellem det menneskelige og det økonomiske føre til en humanisering af økonomien og samfundet i øvrigt, eller vil dette sammenstød resultere i, at menneskets inderste sjæl og allermost private underlægges en instrumentel og økonomisk rationalitet?

Vil den instrumentale rationalitet, der har præget det kapitalistiske samfund, blive afløst af en ny værdimæssig rationalitet, med udgangspunkt i holdninger og moralbegreber, som vi kan finde spirerne til i de nye sociale bevægelser? (Erik Christensen). Vil produktionens afhængighed af menneskelig engagement og kreativitet give et gennemslag for nye værdier? Vil økonomiens nye afhængighedsforhold til den menneskelige sjæl føre til en humanisering af økonomien og samfundet?

Eller!

Vil de sociale relationer og moralbegreber udvikle sig således, at det ikke kun er den enkeltes arbejdshandlinger, der underlægges kapitalismens rationalitet, men også relationerne til kolleger, livsperspektiv, fritidsaktiviteter, venskabskreds og valg af livsledsager. (jf. Højrup, beskrivelsen af karrierelivsformen). Vil sjælens nye økonomiske betydning medføre, at selv menneskenes inderste sjæl underlægges kapitalismens rationalitet?

Mit udgangspunkt er en antagelse om, at svaret på dette spørgsmål i meget høj grad er afhængig af, om det kan lykkes at indføre de nye værdier, de nye sociale bevægelser står for, i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet. Jeg vil derfor her undersøge hvad det er for værdier, der gør sig gældende i relation til arbejdet. Jeg vil undersøge arbejdsmoralens udvikling.

II. Arbejde og arbejdsmoral.

De neoklassiske økonomer formulerede i slutningen af 18-tallet en økonomisk teori, der indebærer at "det gode arbejde" er det arbejde, der er befriet for enhver moralsk betragtning, og som er styret af individets egeninteresse. Ifølge denne liberalistiske teori styres mennesket af to konfliktende kræfter: et umætteligt behov for at konsumere og en uendelig dovenskab. Hvis markedsforholdene gives frie, hvis alle regler og moralske bindinger ophæves, vil den enkelte søge at opnå de størst mulige konsumtionsmuligheder med den mindst mulige arbejdsindsats. Dermed vil den enkelte opnå sin optimale behovstilfredsstillelse, og samtidig vil den enkeltes arbejdsaktiviteter bidrage til alle andres optimale behovstilfredsstillelse. Denne neoklassiske model har ligget som grundforståelse for en stor del af samfundsdebatten i de sidste 100 år, og det er også denne neoklassiske model, der er den begrebslige baggrund for scientific management som Taylor formulerede det (Taylor), og hovedstrømningen i managementvidenskab og organisationsforståelse i dette år-

hundrede.

Men i realiteten kan intet samfund fungere uden et moralsk grundlag, og intet arbejde kan fungere uden en arbejdsmoral.

Adam Smidt vidste dette. "For Adam Smith var det klart, at markedet ikke kunne opretholde sig selv. Han, som var professor i moralfilosofi, gjorde opmærksom på institutionernes og samfundsmoralens betydning for, at man kunne opretholde et velfungerende marked" (Erik Christensen).

Durkheim, der var optaget af at finde de faktorer, der kunne holde samfundet sammen, vidste, at intet samfund kan baseres på det fri marked (Durkheim, Giddens).

Ifølge 80ernes institutionelle økonomer er det der fremstår som individernes egeninteresse ikke noget individerne selv har skabt. Individernes "egeninteresse" udspringer derimod af de sociale sammenhænge, individet indgår i. Dermed bliver vaner, rutiner og værdier, eller kulturen i bred forstand, en afgørende betydning for hvordan økonomien udvikler sig (Hodgson).

I de moderne management-teorier har man også opdaget de menneskelige værdiers betydning. Der bliver lagt større vægt på virksomhedens kultur, værdier og normer end på detaljeret planlægning og kontrol.

Store dele af socialvidenskaben bekræfter altså det, som vel også er almindelig hverdagsviden: arbejdsmoral er en nødvendig og integreret del af ethvert arbejde.

Man kan nærme sig en erkendelse af arbejdsmoralens inderste væsen ved at distancere sig lidt fra det kendte lønarbejderforhold og de kendte organisationsprincipper, og i stedet betragter det menneskelige arbejdes natur (Helge Hvid):

Arbejdet er fundamentalt for både individets og samfundets

udvikling. Arbejdet skaber individet og samfundet, men individet og samfundet skaber også arbejdet.

Det er igennem arbejdet de materielle ting, der omgiver os, er skabt - madvarer, møbler, huse, byer og landskaber er skabt gennem arbejdet. Men også de sociale institutioner, som vi er så afhængige af, er skabt gennem arbejdet - socialkontoret, værtshuset, banken og fængslet er skabt gennem arbejdet. Familiens etablering og opretholdelse forudsætter en stor arbejdsindsats. Menneskets erfaringer, identitet og aspirationer er i høj grad skabt gennem arbejdet.

Men arbejdet er omvendt skabt af bevidste og målrettede mennesker. Ethvert arbejde har til formål at tilfredsstille et behov. Ethvert arbejde er gennemført i tanken før det igangsættes i praksis. Ethvert arbejde er socialt orienteret. Ingen arbejder kun for sig selv.

Der ligger dermed nødvendigvis nogle normer, holdninger og værdier bag arbejdsaktiviteterne, som for den arbejdende begrundes

1. hvilke behov der skal tilfredsstilles,
2. hvordan behovene skal tilfredsstilles,
3. hvordan arbejdet skal udføres
4. hvordan arbejdsopgaverne og arbejdsbelastningen skal fordeles mellem de arbejdende.
5. hvilken plads arbejdet har i den samlede livsudfoldelse.

Disse normer, holdninger og værdier kalder jeg her arbejdsmoral. De tre første, af de ovennævnte punkter, vil jeg sammenfatte under begrebet "det gode arbejdes moral". Her er det moralske spørgsmål knyttet til kvaliteten, nytten, brugbarheden af det produkt, der kommer ud af arbejdet.

De to sidste punkter vil jeg kalde "arbejdslivs-moralen". Her er det moralske spørgsmål knyttet til hvilken plads arbejdet skal have i den samlede livssammenhæng, og hvad der er moralsk rigtig

adfærd i arbejdet.

Den første form af arbejdsmoral er knyttet til produktet, og påvirkes bl.a. af om der produceres til familien, lokalsamfundet eller verdensmarkedet. Ligeledes er styrken af "det gode arbejdes moral" naturligvis afhængig af den arbejdendes indflydelse på produktet. "Arbejdslivs-moralen" er knyttet til de sociale relationer i arbejdet og på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmoralen er en integreret del af samfundsstrukturen. Men dette betyder ikke, at der til en samfundsstruktur hører en og kun en arbejdsmoral. Tværtimod vil der i et komplekst samfund findes forskellige konkurrerende arbejdsmoraler.

III. Det 20 århundredes arbejdsmoral.

I det 20. århundrede, hvor den kapitalistiske samfundsstruktur har udfoldet sig, har der eksisteret tre former for arbejdsmoral ved siden af hinanden:

1. Den borgerlige arbejdsmoral, som har været dominerende. Den har eksisteret i to adskilte former, nemlig i en unionistisk form og i en konservativ form.
2. Den småborgerlige arbejdsmoral, der har stærke rødder i de førkapitalistiske samfundsforhold.
3. Det gode arbejdes moral, som har domineret hjemmearbejdet (det reproduktive arbejde), men også præget alt andet arbejde.

I den småborgerlige arbejdsmoral, i hvert fald som den kom til udtryk blandt bønderne, er arbejde ikke nogen abstrakt pligt, men overhovedet livets mening. I arbejdet gøres de nødvendige indgreb i naturens kredsløb, så familiens forsørgelse er sikret. Man arbejder ikke for sig selv, men for sin familie. Gården skal ikke alene give grundlag for det daglige brød her og nu, men for slægtens videreførelse. Samtidig indgår familien i et menings-

fyldt og demokratisk fællesskab med andre familier i lokalområdet. Familien bliver en helt suveræn enhed, som indgår kontrakter med andre familier omkring andelsmejeriet, brugsen, forsamlingshuset o.s.v. (Christiansen). Også fiskere, småhandlende og småhåndværkere har været præget af denne arbejdsmoral.

Denne arbejdsmoral har været forbundet med en liberal politisk bevægelse, hvor en individualistisk orienteret åndsfrihed - formuleret som det folkelige fællesskab - har været sat i højsædet. Denne småborgerlige arbejdsmoral havde i Danmark på det politiske plan sin storhedstid i årtierne omkring århundredeskiftet. Men op til i dag er store dele af befolkningen stadig tilknyttet denne arbejdsmoral. Og dertil kan man sige, at mange lønarbejdere, som har arbejdsforhold, der ikke ligner småborgerenes arbejdsforhold, har bevaret elementer af den småborgerlige arbejdsmoral. Den udbredte drøm om at blive selvstændig viser dette (Helby). Der er tegn på at elementer af den småborgerlige arbejdsmoral vender tilbage med stor styrke i disse år.

Max Weber har lagt grunden til analysen af den borgerlige arbejdsmoral (Weber: Den protestantiske etik). Det moderne kapitalistiske samfund udsprang efter hans opfattelse af en arbejdsmoral, hvor arbejdet som sådan bliver en hellig pligt. Det at underkaste sig sit arbejde er en værdi i sig selv. Til denne arbejdsmoral svarer et økonomisk system, hvor værdiøgning bliver et mål i sig selv - altså et kapitalistisk samfund. Denne opfattelse af, at arbejde er en moralsk pligt, noget i sig selv helligt, har været overordentlig udbredt i dette århundrede. Ikke blot i borgerlige kredse, altså blandt arbejdsgivere og funktionærer, men også blandt arbejderne (Herman Knudsen).

Denne borgerlige arbejdsmoral passede godt til det kapitalistiske samfund, hvor arbejdet bliver abstrakt og underlagt en umættelig stræben efter økonomisk vækst. Men hvorfor tog de arbejdende denne absurde arbejdsmoral til sig? Fordi denne moral var en overlevelsesbetingelse. Den der ikke ville underkaste sig den kapitalistiske produktions tidsstruktur og abstrakte produktions-

normer, var henvist til den absolutte sociale elendighed, uden familie, uden mad og uden bolig.

Denne borgerlige arbejdsmoral har eksisteret i to versioner: I en socialistisk/unionistisk version og i en konservativ/funktio-nærorienteret version.

Marx har her beskrevet den materielle baggrund for den unionistiske arbejdsmoral (Karl Marx. Kapitalen 1. bog 2 og 3). Under kapitalismen bliver arbejde i stigende grad til abstrakt, værdiskabende arbejde. Den individuelle og samfundsmæssige nytte, der ligger i produktet, bliver ligegyldig. Det der tæller, er den værdiøgning, der er sket i arbejdet.

Den afgørende samfundsmæssige konflikt kommer til at dreje sig om fordelingen af værdiproduktet. Her står kapitalens uindskrænkede akkumulationsbehov over for arbejdernes reproduktionsinteresser. Der findes intet gyldigt fordelingskriterium. Kapitalens magt, som bygger på ejendommen til produktionsmidlerne, står overfor arbejdernes magt, som bygger på deres enhed .

Den unionistiske arbejdsmoral, som er klart beskrevet i Svera Lysgårds klassiske undersøgelse (Lysgård), får derfor følgende indhold:

- Præster ikke mere end du er betalt for.
- Læg en dæmper på din arbejdspræstation. Du skal kun arbejde i et tempo, hvor alle kan være med.
- Vær solidarisk med lønarbejdere, der er i samme situation som dig selv på andre arbejdspladser.
- Tag ikke arbejde, der lønnes under tariffen.
- Blokker arbejdsgivere, der ikke vil følge aftaler på arbejdsmarkedet.
- Gå i givet fald i strejke for at sikre aftaler om løn og arbejdsforhold.

Denne arbejdsmoral lå bag, og blev samtidig styrket af arbejderbevægelsens heroiske kamp i dette århundrede. Millioner af

mennesker har mistet alle deres ejendele i denne kamp, fordi de er indgået i strejkekampe, der ofte ikke direkte berørte deres egne forhold. Tusinder har måttet gå i fængsel, og mange har måttet lade livet i denne kamp. Disse kampe har ofte været båret af en uegennyttig interesse i at forbedre levevilkårene for underklassen. Kapitalismen og det moralløse marked har altså affødt nogle sociale konflikter, som har skabt en stærk moralsk forpligtelse i underklassen. I hvor høj grad denne arbejdsmoral slog igennem afhæng af styrkeforholdet mellem arbejdernes organiseringer og borgerskabets organiseringer.

Den konservative/funktionørorienterede borgerlige arbejdsmoral har jeg ikke noget større kendskab til, og den er mig bekendt i det hele taget ikke studeret særlig grundigt (xy Henrik Søborg, Karlsson 1983). Men jeg vil mene, at den kan karakteriseres ved følgende:

Funktionæren eller tjenestemanden udfører jobs, der forudsætter, at den arbejdende identificerer sig med arbejdsgiverens interesser. Den funktionær, der sørger for lønudbetalingerne til de arbejdende, laver måske nok et temmelig rutinepræget arbejde. Men for arbejdsgiveren er det vigtigt, at han identificere sig med arbejdsgiverens mål om at spare på lønkontoen. Den bankfunktionær, der skal afgøre om en kunde kan få et lån i banken, skal identificere sig med bankens mål. I den tidlige kapitalisme blev dette i høj grad sikret gennem familiemæssige bånd. Funktionærerne i de private virksomheder var meget ofte familiemedlemmer til ejerne (Bravermann). Tjenestemændene i det offentlige blev rekrutteret fra en særlig tjenestemandstand (Weber).

Efterhånden som funktionær-funktionerne voksede i omfang blev funktionerne organiseret i bureaukratiske systemer opbygget som et hierarki af kompetence, ansættelsessikkerhed og aflønning. I dette bureaukratiske system blev loyalitet overfor arbejdsgiveren og overordnede i øvrigt værdsat, fordi loyalitet var en nødvendighed for arbejdets udførelse. Derfor blev loyalitet belønnet med en skridtvis opstigning i hierarkiet.

Set fra den arbejdendes synspunkt var loyalitet overfor arbejdsgiveren det middel hvorigennem han eller hun på en gang bedst sikrede både arbejdsgiverens interesser, egne interesser, og kollegernes interesser. Hvis alle viser loyalitet, hvis alle kender deres plads, hvis alle respekterer, at de ældre har mere at skulle have sagt end de yngre, så vil alle også på et tidspunkt kunne høste frugterne af systemet. Eleven, der opførte sig pænt, var sikker på at få en stilling i virksomheden efter elevtidens udløb. Hvis den unge funktionær så herefter udfyldte sin plads nederst i hierarkiet på en loyal og anonym måde i en årrække, ville han blive rykket et trin opad i hierarkiet. Hvis den unge funktionær derimod snævert kørte efter sin egen interesse i avancement og karriere, så vil han true alle andres karrieremuligheder, og dermed vise illoyalitet overfor sine kolleger.

Men ud over den borgerlige arbejdsmoral, har der i det borgerlige samfund været en anden og i nogen grad konfliktende arbejdsmoral, nemlig det gode arbejdes moral. Hvor den borgerlige arbejdsmoral har bygget på loyalitet enten med arbejderkollektivet eller med arbejdsgiveren, så er det gode arbejdes moral funderet i den arbejdendes egen forestilling om hvad der er et nødvendigt, nyttigt og godt produkt.

Denne arbejdsmoral er helt dominerende i hjemmearbejdet (det reproduktive arbejde). Den måde man hjemme laver mad, vasker op, gør rent eller passer have, sker ud fra ens egne holdninger og normer om hvad der er lækkert og sundt at spise, hvad der er en rimelig rengøringsstandard, og hvordan en smuk og nyttig have ser ud.

De normer og holdninger der er styrende i det gode arbejdes moral er naturligvis i høj grad præget af det samfund, man lever i. Ens egen opfattelse af hvad der er en rimelig rengøringsstandard er afhængig af hvor rent, der skal være i et respektabelt hjem ifølge den almindelige mening. Ens egen opfattelse af hvad der er lækkert og nærende mad er afhængig af den almindelige madkultur.

Ens udfoldelser i haven er præget af hvad andre mennesker synes er en smuk og nyttig have. Men den enkelte tager disse normer til sig på en aktiv måde, og giver dem sit personlige præg. Nogle formidler stabilitet og tradition i deres madlavning ved at holde sig til de kendte retter. Andre formidler kreativitet og nyskabelse ved hele tiden at lave mad på nye måde. Nogle udtrykker orden og stabilitet gennem deres rengøring, mens rengøring for andre er en nødvendig aktivitet for at få hjemmet til at fungere. Nogle koncentrerer sig om den enkelte busk og den enkelte blomst i deres havearbejde, andre lægger vægt på helhedsindtrykket.

Nok er det gode arbejdes moral skabt samfundsmæssigt, men denne moral er funderet i det enkelte individ, og den enkelte vil altid give denne arbejdsmoral sit personlige præg. Det er individets egen overbevisning om hvad der er nødvendigt, nyttigt og godt, der er styrende for arbejdshandlingerne. Samtidig vil den enkelte, gennem sit arbejde, påvirke arbejdsmoralen hos andre.

Også i lønarbejdet har "det gode arbejdes moral" haft sin plads. De arbejdende har ikke kun set deres arbejde som et middel til at skabe værdi og aflønning af dem selv. Lønarbejdet ses også som en proces, hvori der skabes brugsværdier, der er nyttige for andre. Lønarbejde under kapitalismen er på en gang konkret arbejde af brugsværdier og abstrakt arbejde af bytteværdi, som Marx udtrykte det. Og således er arbejdsmoralen også opdelt i én arbejdsmoral, der er knyttet til bytteværdisiden, nemlig den unionistiske moral, og en arbejdsmoral, der er knyttet til brugsværdisiden, nemlig det gode arbejdes moral.

På trods af de arbejdendes umiddelbare materielle interesser i at opnå den størst mulige løn på kortest mulig tid, gør de arbejdende en indsats for at gøre et - i brugsværdimæssig forstand - godt arbejde. Bygningsarbejdere flygter fra byggepladser, hvor der laves boliger af for ringe kvalitet. Rengøringsassistenter kan ikke bære at aflevere kontorerne i en usober tilstand, og vælger derfor at arbejde i længere tid end hun er betalt for. Folkesko-

lelæreren står i et skisma mellem på den ene side at følge fagforeningens pålæg om at overholde arbejdstidsregler og aftaler i øvrigt og lærerens egen personlige ambition om at få etableret et godt forældresamarbejde.

I hvor høj grad den enkelte er styret af det gode arbejdes moral afhænger primært af selve arbejdets karakter - hvor vidt arbejdet giver rum for det gode arbejdes moral. For den der laver et standardiseret industrielt produkt i meget store serier, er det gode arbejdes moral vanskelig at opretholde. For socialrådgiveren, skolelæreren og for hjemmehjælperen er det gode arbejdes moral en absolut nødvendighed, både for den arbejdendes selvrespekt og for arbejdets udførelse.

Den socialiseringsmæssig baggrund har også betydning for hvor dominerende det gode arbejdes moral bliver. Mennesker med en socialiseringsmæssig baggrund i småborgerlige miljøer vil nok ofte være stærkt påvirket af det gode arbejds moral, fordi denne form for arbejdsmoral er meget stærk i disse miljøer. Ligeledes er kvinder, som socialiseringsmæssigt er præget af de husmoderlige pligter, nok også stærkt påvirket af det gode arbejds moral, fordi denne arbejdsmoral dominerende hjemmearbejdet.

Arbejdets placering i livssammenhængen har også betydning for hvor dominerende det gode arbejdes moral er for den enkelte. Har den arbejdende personlige relationer til de, der aftager produktet, vil det gode arbejdes moral naturligvis fremmes. Omvendt, hvis arbejdets mål for den enkelte er hurtigst muligt at tjene penge til en rejse, til at gennemføre et studie eller til at afbetale en skattegæld, så vil det gode arbejdes moral træde i baggrunden.

Ifølge den traditionelle marxistisk tænkning vil det gode arbejdes arbejdsmoral være aftagende i omfang. Dels fordi den traditionelle sektor svinder ind. Kvinder opbygger lønarbejdertraditioner på lige fod med mændene. Produktionen bliver specialiseret, og produkterne spredt ud over verdensmarkedet. De

personlige relationer mellem producenter og forbruger forsvinder dermed. Og endelig er der i kapitalismens udvikling en bevægelse mod at det abstrakte arbejde i stadig højere grad kommer til at dominere over det konkrete arbejde. Det tayloristiske arbejdsprincip er udtryk for værdilogikkens gennemslag i arbejdsprocessen, og så længe produktionen er kapitalistisk, vil arbejdsprocessen i stigende grad blive præget af dette princip. Kort sagt: kapitalismens subsumtionsproces vil give stadig mindre plads til det gode arbejds moral.

I disse år er der imidlertid udviklingstendenser, der peger i en anden retning. Nok sker der en internationalisering af økonomien, men samtidig sker der en fleksibilisering af produktionen, med henblik på at tilpasse produktionen til den enkelte forbruger, både indenfor fremstilling og service. Dermed sker der en opprioritering af bruger-producentrelationerne.

De principper, der hidtil har ligget til grund for kapitalens subsumtionsproces i produktionssfæren har stødt på sine grænser, og er, i hvert fald sine steder, på tilbagetog. Til gengæld søger management at øge de arbejdendes forståelse af det produkt de laver, at indgyde de arbejdende en større kvalitetsbevidsthed o.s.v. Kort sagt søger management at styrke det gode arbejds moral - og samtidig at styre denne moral.

IV. Nye værdier.

Mange forskere, med vidt forskellig tradition og teoretisk baggrund, hævder, at der i de højtudviklede industrilande i disse år er ved at ske et skift i de værdier, der ligger til grund for menneskelig handling. (Zetterberg, Inglehart, Ziehe, Bertl m.fl., Mørkeberg, Toffler, Lyttkens, Goul Andersen, Erik Christensen).

"I de sidste få årtier har økonomi, teknologi og sociopolitiske forandringer ændret kulturen i de højtudviklede industrilande på en afgørende måde. De incitament, der får folk til at arbejde, de spørgsmål, der giver anledning til politiske konflikter, folks

religiøse overbevisning, deres holdning til skilsmisse, abort og homoseksualitet, den betydning de tillægger at have børn og etablere familie - alt dette har forandret sig. Man kan sige, at det folk ønsker at få ud af deres liv er under forandring i alle højtudviklede industrilande". (R. Inglehart, 1990. Egen oversættelse).

På baggrund af den litteratur jeg har kendskab har jeg foretaget en kortfattet karakteristik af de nye værdier, der er ved at sætte sig igennem med stor styrke i vores samfundet:

A. Tradition, moralbegreber og privatlivets organisering er under opløsning. Overleveret tradition og levereregler bliver mindre fast forankret i personerne. I stedet står den enkelte i en situation, hvor hun kan vælge mellem forskellige værdier, livsperspektiver og livsstile. Dette skaber på den ene side stor frihed, men samtidig skaber denne situation usikkerhed og angst.

Samtidig med at det private tømmes for traditioner og moralbegreber, bliver det begrebsliggjort i psykologiske og socialpsykologiske termer. Dette betyder på den ene side, at patriarkalske undertrykkelsesformer opløses, og den enkelte står ikke så alene med sine private problemer. Men samtidig bevirker denne gennemlysning af privatlivet, at privatlivet hele tiden stilles overfor krav om at tilpasse sig det offentlige liv - arbejdsmarkedet, økonomiens krav, de givne prestigestrukturer.

Relationen mellem børn og forældre diskuteres som aldrig før, og perspektivet i denne diskussion er gennemgående hvordan børnene skal klare sig som voksne. Børn er kun interessante som kommende voksne samfundsborgere (Qvortrup).

Et privatliv uden for mange problemer er en forudsætning for en god arbejdspræstation. Derfor gives der, bl.a. i lederuddannelserne, men også i ugeblade, aviser, og i bøger om samliv og familieliv mange råd og vink om hvordan man får planlagt privatlivet således, at den maksimale arbejdspræstation kan opnås.

B. Selvrealisering bliver livets endegyldige mål. Den enkeltes liv er et projekt, hvis succes er afhængig af den selvrealisering, der er sket i livsforløbet. At udfylde sin plads i en given social sammenhæng (i familien, i et landsbyfællesskab eller på en arbejdsplads) kan ikke udgøre noget livsperspektiv, fordi alle sociale sammenhænge er flygtige. At anlægge et vegetativt livsperspektiv, hvor venskab og umiddelbar oplevelse er det væsentligste livsindhold er ikke muligt for de fleste. Dette skyldes vel tildels den kulturelle tradition vi lever i, men vel også, at en oplevelsesorienteret livsstil bliver meningsløs, hvis man står helt alene med sine oplevelser.

Selvrealiseringen, som er den eneste meningsgivende aktivitet, sker primært gennem arbejdet, og det både det lønnede og det ulønnede arbejde. Men selvrealiseringen kan også ske gennem et eksklusivt forbrug - det kan være af specialiseret fritidsudstyr, særlige vine eller andet.

C. En stærk tro på egne kræfter. Individernes opfattelse af deres egen stilling i forhold til omverdenen er præget af en bevægelse fra "ekstern kontrolbevidsthed" til "intern kontrolbevidsthed". Hvor individerne tidligere havde en forståelse af, at deres livsbetingelser blev formet af kræfter udenfor dem selv - arbejdsgiveren, bolig-udlejer, myndighederne, fagforeningen. Så har individerne nu i langt højere grad en opfattelse af, at de selv er i stand til at kontrollere deres livsbetingelser. Autoritetstroen smuldrer dermed - og det både overfor arbejdsgivere, fagforeninger og myndigheder.

D. Omgangsformer bliver mere uformelle og mindre gruppe- og klassespecifikke. Den mangel på konvention, der dermed kommer til at præge omgangsformerne, fordrer en ny social kompetence, som bygger på psykologisk og socialpsykologisk indsigt. Denne nye sociale kompetence skal på den ene side gøre det muligt at sætte sig ind i andres følelser, intentioner og reaktioner. På den anden side skal den sociale kompetence gøre den enkelte i stand til selv at styre sin verbale og kropslige kommunikation, så den

bliver rationel ud fra de mål individet har med kommunikationen. Den nye sociale kompetence er indlevende, men kan samtidig være distancerende. Den sociale kompetence har meget stor betydning i kundekontakten i den voksende servicesektor. Men den sociale kompetence spiller også en stigende rolle i den øvrige del af arbejdslivet, i uddannelsessektoren og i fritidslivets sociale omgang.

E. Det politiske engagement ændrer karakter. Partierne mister medlemmer og opbakning. Befolkningens politiske holdninger er i mindre grad styret ud fra gruppespecifikke eller klassespecifikke materielle interesser, som tidligere har været det strukturerende princip i det politiske liv. Derimod har idé-baserede politiske bevægelser fået større tilslutning - spørgsmål om miljø, demokrati, ligestilling og kulturelle forhold har fået større betydning i det politiske billede.

V. Ny arbejdsmoral.

Disse nye værdier skaber også en ny individualistisk arbejdsmoral:

- Pligtmoralen er overvundet. En forudsætning for at det enkelte individ vil arbejde er, at det har en mening for individet selv.
- Arbejdets væsentligste mening bliver selvrealisering. Selvrealiseringen kan ligge i de produkter, der laves i arbejdet. Man realiserer sig selv ved at lave nogle gode (materielle eller immaterielle) produkter. Men selvrealiseringen kan også ligge i den respekt og prestige, man opnår gennem arbejdet. Og endelig kan selvrealiseringen ske gennem et ekstraordinært og ekstravagant forbrug, som arbejdets aflønning giver mulighed for.
- Autoriteter i arbejdslivet får mindre betydning. Den "interne kontrolbevidsthed" gør det umuligt at holde en virksomhed sammen ved hjælp af autoritære ledelsesformer. Ligeledes bliver fagforeningernes autoritet undermineret - de arbejdende handler ikke som en samlet masse, bare fordi fagforeningen siger de skal.

Arbejdspladsens dagligdag bliver derimod holdt sammen af de arbejdende selv. Dermed kommer den sociale kompetence i fokus.

- Produktets kvalitet som brugsværdi får en stigende betydning som motivationsfaktor. Dette gælder klart for den voksende gruppe lønmodtagere, der arbejder med mennesker - sundhedspersonale, undervisere, socialrådgivere og forsikringsagenter. Men også indenfor andre områder slår denne nye ideorientering igennem i arbejdsmoralen, således at arbejdets brugsværdimæssige og miljømæssige kvaliteter har betydning for arbejdsmotivation, stabilitet og arbejdsglæde.

Der udvikler sig to modsatstående poler i den nye individualistiske arbejdsmoral, som svarer til polariseringen mellem de nye sociale bevægelser og den nyliberale bevægelse.

På den ene side har vi en arbejdsmoral, der bygger på solidarisk individualisme og samfundsmæssig ansvarsbevidsthed. Her opfattes selvrealisering som noget der sker med andre. Selvrealiseringen bygger på demokrati, ligestilling og udviklingsmuligheder for alle. Selvrealiseringen sker i en kooperativ sammenhæng, hvor alle bidrager med deres særlige evner og kompetencer, og hvor "den enkeltes frie udvikling er forudsætning for alles frie udvikling" (Marx, Engels: Det kommunistiske partis manifest).

Det gode arbejdes moral får en større betydning her, og også en anden og mere politisk betydning. Vurderingen af produktets kvalitet udvides fra at være en vurdering af hvorvidt produktet lever op til den enkelte forbrugers forventninger til produktet, til også at indeholde en vurdering af produktets betydning for samfundsmæssige forhold og miljøforhold. Sundhedspersonalet tager ikke kun stilling til behandlingen af den enkelte patient, men også til sundhedspolitiske forhold. Socialarbejderen tager ikke kun stilling til den enkelte klients behov, men til udstødningsmekanismer i samfundet. Bygningsarbejdere tager stilling til boligsektorens udvikling, og arbejdere indenfor levnedsmiddelsektoren tager stilling til ernæringsforholdene i samfundet.

Det er indlysende, at der ikke af sig selv vil opstå en harmonisk enighed om hvad det gode arbejde og hvad det gode produkt er. De ansatte på slagterierne vil sikkert være uenige med de ansatte på gartnerierne om hvad der er gode levnedsmidler. Der vil være uenigheder om hvilke miljømæssige løsninger, der skal satses på, hvor meget energiforbruget skal mindskes pr. år o.s.v. Det gode arbejdes moral skaber altså ikke et mindre konfliktfyldt samfund - nok tværtimod. Men konflikterne vil ikke udelukkende (eller primært) være funderet i materielle modsætninger, men også (og måske primært) i forskellige holdninger til det fremtidige samfund, der står i konkurrence med hinanden.

Denne form for arbejdsmoral åbner muligheder for at den enkelte har et værdimæssigt og moralsk grundlag for sit liv og sin orientering mod andre mennesker. Der åbnes mulighed for udvikling af et samfund, hvor menneskers handlinger er moralsk funderede, uden at der findes en totalitær magt til at fastholde og gennemtvinge samfundsmoralen. Der åbner sig mulighed for udvikling af et samfund, hvor der findes mange forskellige holdninger, værdier og ønsker til det fremtidige samfund ved siden af hinanden og i konkurrence med hinanden.

Den væsentligste barriere for udviklingen af den solidariske individualismens arbejdsmoral er, at den står i et konfliktforhold til samfundets økonomiske grundstruktur, og de produktionsrelationer, der udspringer deraf. På den anden side ligger der nogle store produktivitmæssige gevinster i denne arbejdsmoral.

Den modsatte pol i den nye arbejdsmoral kan karakteriseres som **egennyttig individualisme**. Her sker selvrealiseringen i konkurrence med andre. Arbejdet styres ikke af en abstrakt arbejdsforpligtelse eller loyalitetsfølelse. Arbejdet styres af mål om at blive den bedste til nogle bestemte præstationer, overgå andre i karriere-kapløbet, få flest mulige løntillæg.

Denne arbejdsmoral er liberalistisk funderet, i modsætning til den tidligere konservativt funderede arbejdsmoral, der bygger på loyalitet og pligtfølelse.

Denne liberalistiske arbejdsmoral angiver en nærliggende udviklingsvej i den individualistiske og materialistiske kultur vi lever i. Men den liberalistiske arbejdsmoral har samtidig et eksistensproblem. Den udgør nemlig ikke i sig selv noget tilstrækkelig moralsk og værdimæssigt grundlag for et samfund. Et samfund udelukkende baseret på egennytte-moralen vil blive præget af anomi og selvdestruktion (Durkheim).

Hidtil har privatlivet, og specielt familielivet, kunnet fungere som moralsk og værdimæssig modstykke til den instrumentale rationalitet, der rådede i arbejdslivet. Men nu hvor privatlivet gennemlyses, og gøres til et offentligt anliggende, er privatlivets stabiliserende funktion aftagende. Privatlivets moralverden kan ikke længere fungere som anker og stabiliserende faktor for egennytte-moralens uhæmmede hærgen. Tværtimod bliver egennytte-arbejdsmoralen nu forbundet med et karriereorienteret privatliv, hvor fritiden bliver fyldt op med konkurrenceorienterede aktiviteter, der forbedrer den enkeltes placering i den økonomiske konkurrence.

Mange fritidsaktiviteter har til formål at øge ens respektabilitet og salgsværdi. Mange fritidsaktiviteter bliver brugt til at skabe sig et attraktivt udseende. Skaffe sig en attraktiv familie, et attraktivt hjem, som har et individuelt præg - som "er noget ud over det sædvanlige". Fritidsaktiviteterne udenfor hjemmet underlægges arbejdslivets krav. Kunstinteresse øger kreativiteten og karrieremulighederne på arbejdet. Sejlsport øger evnen til at tage beslutninger i pressede situationer o.s.v. Alle fritidsaktiviteter får dermed en karrieremæssig funktion.

Men tilbage står det enkelte menneske med en moralsk og værdimæssig hjemløshed, som resulterer i en grundliggende usikkerhed. Ligeledes truer den moralske hjemløshed sammenholdsfaktorerne i samfundet. Det nye lederskab, som der er blevet fokuseret så kraftigt på i de senere år, kan blive en redningsplanke for den moralske tomhed og den usikkerhed dette medfører. For det moderne lederskabs essens er en persons evne til at mindske andre

menneskers usikkerhed (Lyttkens), ved at fastlægge nogle klare normer om hvad der er rigtigt, og hvad der er forkert. Men lederskab har på den anden side altid noget autoritært i sig, som står i modsætning til den individualistiske kulturstrømning.

Vi kan hermed tegne følgende diagram over forskellige typer af arbejdsmoral, der findes aktuelt.

	Venstre pol	Højre pol
Den traditionelle arbejdsmoral (primært blandt selvstændige)		
Den borgerlige arbejdsmoral (traditionel lønarbejder)	Unionistisk arbejdsmoral	Funktionær arbejdsmoral
Den individualistiske arbejdsmoral (den ny lønarbejder)	Arbejdsmoral baseret på "solidarisk individualisme"	Arbejdsmoral bygget på "egen nytte"

Ud over disse tre hovedformer for arbejdsmoral, som er knyttet til bestemte historiske forløb, har vi det "gode arbejdes moral", som i en eller anden udstrækning er et element ved alt arbejde.

Der er en bevægelse nedad i skemaet, og det synes som om den individualistiske arbejdsmoral vinder stor udbredelse i disse år. Med lidt god vilje kan man "oversætte" Zetterberg m.fl.s undersøgelse af holdninger og værdier i den svenske arbejdsstyrke således, at den svenske arbejdsstyrke i begyndelsen af 80erne var fordelt med 23% i den traditionelle arbejdsmoral, 43% i den borgerlige arbejdsmoral og 34% i den individualistiske arbejdsmoral. Det er specielt de unge, der befinder sig i den individualistiske arbejdsmoral¹.

¹ Zetterberg m.fl. har i begyndelsen af 80erne foretaget en omfattende survey-undersøgelse af hvilke værdier der i den svenske arbejdsstyrke lægges vægt på i relation til arbejdet. De opererer ikke med de tre former for arbejdsmoral, jeg skitserer her, men med tre andre, og til en vis grad parallelle former: en

Det interessante er nu hvilken vægtfordeling, der vil komme mellem polerne "solidarisk individualisme" "egen-nytte-arbejds-moralen", og hvilke muligheder der er for at påvirke denne vægtfordeling. Det er i denne sammenhæng værd at bemærke sig, at både "den solidariske individualisme" og "egen-nytte-moralen", indeholder elementer fra alle de andre former for arbejdsmoral.

Den solidariske individualisme henter sit engagement i "det gode arbejdes moral" og i den traditionelle arbejdsmorals ønske om selvstændighed. Den henter sin solidaritet i den unionistiske arbejdsmoral og sit arbejdsengagement i funktionær-arbejds-moralen.

Egennytte-moralen henter sin prestige-orientering i "det gode arbejdes moral". Den henter sine billeder om individuel entreprenørskab i den traditionelle arbejdsmoral. Den henter sin materielle orientering i den borgerlige arbejdsmoral, og det både i den unionistiske moral og i funktionær-moralen.

Der er altså et stort mobiliseringsgrundlag for begge former for arbejdsmoral. Undersøgelsen af hvad der skaber vægtfordelingen mellem de to poler må tage udgangspunkt i en fastlæggelse af hvad det er for forhold, der skaber den nye arbejdsmoral. Dermed bliver det muligt at afgøre hvilke forhold, der kan påvirke arbejdsmoralens udvikling.

Hvad skaber de nye værdier og den nye arbejdsmoral.

forsørgelsesorienteret arbejdsmoral (som særlig skulle gøre sig gældende i bondesamfundet og i småbyer), en ydre-verdens orienteret arbejdsmoral (den traditionelle lønarbejder) og en indre-verdens orienteret arbejdsmoral (den nye lønarbejder). I den forsørgelsesorienterede arbejdsmoral lægges hovedvægten på trygheden og sikkerheden. I den ydre-verdens orienterede arbejdsmoral lægges vægten på meget god løn, præstationsløn, mulighed for hurtig advancement og karriere, klare og retfærdige regler for beføjelser. I den indre-verdens orienterede arbejdsmoral lægges vægten på de menneskelige udviklingsmuligheder i arbejdet, et interessant arbejde, et kreativt arbejde, et arbejde hvor man deltager og ytre sig i vigtige beslutninger.

A. Ændret erhvervsstruktur - "tertiærisering" af samfundet. En stadig større del af befolkningen bliver beskæftiget i service-sektoren, og dermed bliver de holdninger og værdier, der præger denne sektor dominerende i samfundet. Den ændrede erhvervsstruktur kan dog ikke alene forklare de ændrede værdier, for det første fordi servicesektoren er en uhyre sammensat sektor, som stiller meget forskellige krav til de arbejdende, og som leverer en meget forskelligartet erfaringsbaggrund. Dertil kommer, at den nye arbejdsmoral ikke er identisk med nogen arbejdsmoral, der har eksisteret i servicesektoren i længere tid. Det er jo ikke kun arbejdernes arbejdsmoral, der ændrer sig, men også, og måske ikke mindst, funktionærernes arbejdsmoral, der er under forandring (C.W. Mills, Kjølseth Møller).

B. Ny teknologi, nye organisationsprincipper og nye kvalifikationskrav understøtter udviklingen af en ny arbejdsmoral, som er i god overensstemmelse med mere omfattende kulturelle ændringer. Der bliver i stigende grad stillet krav om at de arbejdende skal kunne indgå i gruppearbejde, de skal kunne sætte deres mening igennem, og der bliver lagt vægt på menneskelige egenskaber som åbenhed, omgængelighed, evne til at kunne høre efter hvad andre siger, og humor bliver en nødvendig kvalifikation. Heroverfor står de gamle arbejdskrav, der passede til den standardiserede produktion og tayloristiske og bureaukratiske organisation, hvor der lægges vægt på præcision, punktlighed, flid og lydighed (Schmidtchen).

Disse nye arbejdskrav bevirker, at den gammelkendte puritanske arbejdsmoral erstattes af en "kommunikativ arbejdsmoral", som er i overensstemmelse med, og understøtter udviklingen af en "kommunikativ livsstil", hvor de væsentligste værdier er meningsfulde og udviklende aktiviteter i arbejde og fritid og gode sociale relationer. "Ændringerne i værdierne sker ikke uafhængigt af de tekniske fremskridt. Der er derimod således, at de tekniske og organisatoriske fornyelser gør en forandret adfærd nærliggende, som fører til en ny moralsk og psykologisk stil. Man kan måske forenklet sige: først kommer den nye teknik og så den

nye moral" (Gerhard Schmidtchen. Egen oversættelse).

C. Det øgede uddannelsesniveau (Inglehart, 1990). Øget uddannelse giver vel i sig selv en større indsigt i og forståelse af verden omkring sig, og dermed også en større mulighed for at gribe ind i den, og skabe sine egne livsbetingelser. Dertil kommer, at det meste af uddannelsessystemet i de sidste 20 år i stigende grad er blevet præget af pædagogiske principper, hvor der lægges vægt på at give den enkelte tiltro til sine egne evner til at udtrykke sig selv og realisere sig selv.

D. Den stigende materielle velstand (Inglehart). I efterkrigsårene har befolkningerne i de højtudviklede industrilande oplevet en hurtig vækst i deres velstand og økonomiske tryghed. Baggrunden for denne udvikling har dels været den generelle økonomiske vækst, og dels velfærdsstatens udvikling. Dermed har en meget væsentlig adfærdsregulerende faktor udspillet sin rolle. Når truslen om sult og absolut fattigdom er elimineret, får de værdier, der er knyttet til materiel tryghed, en mindre betydning, og der er mulighed for, at værdier, der knytter sig til livskvaliteten i bredere forstand kan udvikle sig. De materielle værdier bliver erstattet af post-materielle værdier, der knytter sig til miljøspørgsmål, indflydelse, demokrati, ligestilling, udfoldelsesmuligheder, oplevelse.

E. Det moderne samfunds arbejdsnarkomani. Arbejdet tager stadig mere af vores tid, vi tillægger arbejdsaktiviteterne meget stor betydning i vores liv, og vi værdsætter vores arbejde meget højt (Erik Ib Smith). Samtidig har samfundets "moderniseringsproces" betydet, at de værdier og holdninger, der ligger ved siden af arbejdet, er aftaget i betydning. Det er dermed nærliggende at antage, at arbejdet får en mere fremtrædende plads i individernes identitetsdannelse og personlighedsudvikling. Jagten på det meningsfulde arbejde vil derfor være stor, og de der ikke kan få et meningsfuldt arbejde, vil være i en truet situation.

VI. Perspektiv.

Efter at have fastlagt værdiernes og arbejdsmoralens determinanter, vil det principielt være muligt at afgøre hvilke forhold, der henholdsvis fremmer/hæmmer udviklingen af den individualistiske arbejdsmoral, og hvilke muligheder der er for politisk at påvirke vægtningen mellem den "solidariske individualisme" og "egennytte-moralen".

Her bliver det imidlertid kun til en løs skitsering af de muligheder, der vil være for at styrke den venstre pol i den individualistiske arbejdsmoral:

- En faglig arbejdspolitik (i modsætning til arbejdsmarkeds-politik), der har arbejdspladsen som centrum. Denne politik skal integrere organisatoriske forhold, miljø, uddannelse, erhvervs-politik og miljøpolitik i en sammenhængende politik for arbejds-pladsens udvikling (H. Hvid). Endvidere er det væsentligt, at der tages initiativer til at styrke forholdet mellem brugere og producenter, med henblik på at styrke "det gode arbejdes moral".

- Nedbrydning af bureaukratiske systemer og detaljerede aftaler, som hindrer den individuelle udfoldelse. Men samtidig skal der sikres en grundlæggende materiel tryghed, dels i form af ansættelsestryghed og i form af et godt socialt sikkerhedsnet. F.eks. skal detaljerede fastsatte regler for løn, arbejdstid, arbejdsområde og kompetence ophæves. I stedet skal der fastlægges generelle tryghedsskabende regelsæt á la: Der er ingen prin-cipielle grænser for hvordan arbejdstiden kan fastlægges, men ændringer i arbejdstiden forudsætter enighed mellem den enkelte og ledelsen. Arbejdsmarkedets minimumsaflønning sættes på et højt niveau.

- Uddannelse, der er frigjort fra arbejdsgivernes umiddelbare kvalifikationsbehov, men som derimod tager udgangspunkt i individerne selv.

Det fine ved en arbejdspolitik som den skitserede er, at den ikke nødvendigvis vil resultere i forringede konkurrencevilkår for

"region-Danmark". Tværtimod vil en sådan politik på mange måder svare overens med de nye krav til arbejdet, der udspringer af ny teknologi og nye markedskrav. En sådan politik kan derfor medvirke til at skabe en kvalitativt orienteret vækst.

Litteratur.

Altmann, Norbert og Dieter Sauer (red): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie. München 1989

Aronsson, Gunnar (red). Arbetets krav och mänsklig utveckling, 1983.

Aronsson, Gunnar. Arbetspsykologi. Stress och kvalifikationer. Lund 1987.

Bertl, W. R. Rudat, R. Schneider. Arbeitnehmerbewusstsein im Wandel. Folgerungen für Gesellschaft und Gewerkschaft". Campus Verlag. Frankfurt/New York 1989.

Björkman, Torsten og Karin Lundqvist. Från MAX til PIA. Reformstrategier inom arbetsmiljöområdet. Malmö 1981.

Braverman, H. Labour and Monopoly Capital. New York 1974.

Bronsberg, B. og N. Vesterlund. Udbrendt? København 1988

Brulin, Göran. Från den 'svenska modellen' till företagskorporatism? Facket och den nya företagsledningsstrategin. Arkiv, avhandlingsserie, Lund 1989

Brydensholt.....Den responsive stat.

Christensen, Erik. Nye værdier - i politik og samfund. Paradigmeskift og kulturbrydninger. Hovedlandet 1990.

Christiansen, Palle Ove. En livsform på tvangsauktion. København 1982

Drewes Nielsen, Lise. Fleksibilitet og lokalt arbejde. TTR. København 1989.

Durkheim, Emil. The Division of Labor In Society. New York 1964.

Elster, Jon. Självförverkligande i arbete och politik. Zenit nr. 106. 1990.

Frese, Michael. Arbeit und psychische Störungen. Gewerkschaftliche Monatshefte 11.87.

Giddens, Anthony. Durkheim. Sussex, 1978.

Georg, Plougmann og Drewes Nielsen. Tiden læger ingen sår. Industri og naturgrundlag. 1989

Goul Andersen, Jørgen. "Grøn politik" - perspektiver og forklaringer. Politica nr. 4, 1988

Goul Andersen, Jørgen. Miljøpolitiske skillelinjer i Danmark. Politica nr. 4 1988.

Gundelach, Peter. Sociale bevægelser og samfundsændringer. Århus 1988.

Gundelach, Peter. Det programmerede samfund: Trusler og håb. Dansk Sociologi nr. 1. 1990.

Haaren, Kurt van og Hans-Ulrich Klose og Michael Müller. Befreiung der arbeit. Strategien gegen arbeitslosigkeit, Naturzerstörung und Entfremdung. Bonn 1986.

Helby, Peter. SF's erhvervspolitik: Demokrati på spring? Praksis 1.1990.

Hirsch, Joachim. Fordismens krise og de nye sociale bevægelser. Grus nr. 28, 1989.

Hodgson, Geoffrey, Economics and Institutions. A Manifesto for a Modern Institutional Economics. Cambridge 1988

Hornemann Møller, I. Samfundet polariseres. Det begynder på arbejdsmarkedet, fortsætter i socialpolitikken og slutter i det civile samfund. ATA-projektet. Ålborg 1989.

Hvid, Helge. Det gode arbejde og fremtidens fagbevægelse. TEK-SAM, Roskilde Universitetscenter 1989.

Hvid, Helge. Det gode arbejde. Bog, der endnu kun findes i manuskript. Vil udkomme i februar 1991.

Hvid, Helge. Hvad er et godt arbejde? Arbejdsbegreb og arbejdsliv. I "Fra redskap til budskap". Rapport fra 2. nordiske forskerkonferanse om teknologi og arbejdsliv, Røros 2.-4- april 1990. Håkon Finne (red.). IFIM, Trondheim.

Hvid, Helge. Arbejdets fremtid og fremtidens fagbevægelse. Tiden nr 1. 1990.

Høgsbro, Kjeld. Kulturelle udviklingsprocesser og socialt arbejde i efterkrigstiden. I M. Holm (red). Det splittede samfund. København 1989.

Højrup, Thomas. Det glemte folk. København 1983

Inglehart, Ronald. The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics. Princeton University Press 1977.

Inglehart, Ronald. Culture shift in advanced industrial society. Princeton University Press. 1990.

Karasek, Robert og Tores Theorell. Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York 1990.

Karlsson, Jan Ch. Kulturer i lønearbetet. I Jan Ch. Karlsson (red), Om lønearbetet, 1983.

Karlsson, Jan Ch. Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former. Arkiv-avhandlingsserie Lund 1986.

Kern, Horst og Michael Schumann. Das Ende der Arbeitswteilung? München 1984.

Kjølseth Møller, Jørn. Professionsudvikling eller serviceorientering. I Winckler Andersen, Ole m.fl. Service- og erhvervsudvikling, Roskilde 1988.

Knudsen, Herman. Disciplinering til lønarbejdet. Ålborg 1980.

Lysgaard, Sverre. Arbeiderkollektivet. Oslo, Universitetsforlaget 1961.

Lyttkens Lorentz. Den diciplinerade människan. Om social kontroll och långsiktiga värderingsförändringar. Slutrapport fra sekretariatet for fremtidsstudiers projekt om Värderingsförändringar i det svanska samhället. Liber Förlag 1985.

Marx, Karl. Kapitalen 1. bog 1 og 2. København 1970.

Marx, Karl. Det kommunistiske partis manifest. Verker i udvalg 4. 1971.

Mills, Wright C. White Collar. The American Middel Class

Müller, M og Meyer, T. Individualitet og kollektivitet. Praksis 3/88.

Mørkeberg, Henrik. Arbejdsmarkedet i 90'erne. Udgivet af DA i 1989.

Naisbitt, John og Patricia Aburdene. Informationsalderen og arbejdspladsen. Den ny tids erhvervsvirksomheder. København 1986.

Negt, Oskar. Det levende arbejde, den stjalne tid. København 1985.

Olsén, Peter. Arbejdsløshedens socialpsykologi. København 1982.

Pilegaard Jensen, Torben. Fremtidens arbejdsliv. AKFs forlag 1987.

Piore, M.J. og C.F. Sabel. The Second Industrial Divide. New York 1984.

Plougmann, Peter. Serviceerhverv og arbejdsmarkedspolitik i Norden i 1990erne. TTR, København 1988.

Projektgruppe Automation und Qualifikation. Widersprüche der automationsarbeit. Berlin, 1987.

Qvortrup, Jens: Børn forgår. Barndom består. På sporet af en barndommens sociologi. Dansk Sociologi nr. 1. 1990.

Salling Olesen, Henning. Voksenundervisning - hverdagsliv og erfaring. København 1985.

Schmidt, Erik Ib. Behøver vi at nå det hele. Spektrum, Kbh. 1990.
Madsén, Torsten (red). Vem skall göra jobben? Om ungdomar och industriarbete på 90-talet. Lund 1988.

Schmidt, Kjeld. Kontorautomation - realitet eller reklame? Forlaget kommuneinformation 1987.

Schmidtchen, Gerhard. Neue Technik - Neue Arbeitsmoral. Ein sozialpsychologische Untersuchung über die Motivation in der Metallindustrie. Köln 1984.

Simonsen, Palle et.al. Fra nutid til nytid. Frederikshavn 1986.

Sjørup, Karen. Køn, sociale fællesskaber og statslig organisering. Praksis nr. 2 1989.

Sjørup, Karen. Servicesektoren og uddannelsespolitikken. I Winckler Andersen, Ole m.fl. Service- og erhvervsudvikling, Roskilde 1988.

Specialarbejderforbundet i Danmark (SID). Fremtiden formes gennem uddannelse. Kbh. 1988.

Stjernø, S. Stress og utbrenthet, belastninger i arbeid med mennesker. Oslo, Universitetsforlaget 1983.

Sundbo, Jon. Fra fordisme til ibm-appleisme. Det post-industrielle samfunds organisationsprincip. Institut VIII Roskilde Universitetscenter 1989.

Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Solidarisk arbetspolitik. För det goda arbetet. Rapport til kongressen den 3-9-september 1989.

Taylor, Frederick Winslow. Scientific management. New York, 1911.

Toffler, Alvin. Den tredje bølge. København 1981.

Tännsjö, Torbjörn. Arbetet och livets mening. Zenit nr 4. 1987.

Volmerg, Birgit, Senghaas-Knobloch, Eva, Leithäuser, Thomas. Betriebliche lebenswelt. Ein sozialpsychologie industrielle arbeitsverhältnisse. 1986.

Volmerg B. og E. Senghaas-Knobloch og T. Leithäuser. Erlebnisperspektiven und Humanisierungsbarrieren im Industriebetrieb. Frankfurt 1985.

Volpert, Walter. Sambandet mellan arbete och personlighed ur handlingspsykologisk synsvinkel. Artikel i Aronsson (red) 1983.

Weber, Max. Makt og byråkrati. Oslo 1971.

Weber, Max. Den protestantiske etik og kapitalismens ånd. København 1972.

Winckler Andersen, Ole, John Storm Pedersen og Jon Sundbo (red). Service- og erhvervsudvikling. RUC 1988

Zetterberg, Hans m.fl. Det usynliga kontraktet. En studie i 80-talets arbetsliv. Sifo 1984.

Ziehe, T. H. Stubenrauch. Ny ungdom og usædvanlige læreprocesser. Politisk revy 1983.

Österberg, Rolf. Vitsen med arbete. Nya perspektiv på människor och företag. Stockholm 1990.