

Finn Nielsen

Det gode arbejde – om det nye arbejdsbegreb

De nye arbejdsformer

Ethvert dybsindigt filosofisk problem ganske simpelt (er (i) FN) et empirisk faktum.
Karl Marx, *Den tyske ideologi* s. 55

Vi lever i en meget spændende og udfordrende epoke. Nogle beskriver det som det post-industrielle samfund, andre om informationssamfundet, andre om drømmesamfundet, andre om det hypermoderne risikosamfund, andre om modernitet og postmodernitet. Uanset hvad vi vil kalde denne epoke så er der meget at tænke over og en del at tage stilling til.

- verdensmarkedet er en dominerende realitet, idet der tilstræbes fri bevægelse af kapital, varer, information og arbejdskraft alle steder
- nationalstaterne erstattes af større markeder og de største produktionsenheder er transnationale
- flertallet af markedsgrupperinger og samfundsformationer er gået over til markedsøkonomi, som fortsat kun har kortsigtet profit som eneste mål
- den materielle produktion er blevet industrialiseret, automatiseret og robotstyret
- flertallet foretrækker en eller anden form for pluralisme, men der er stadig enighed om det økonomiske imperativ ”vi skal alle have størst mulig profit”. Der er mange veje til dette mål, som vi egentligt ikke overvejer
- flertallet ønsker en eller form for demokrati, men man kan kun have det demokrati som man har råd til
- den enkelte person anses som en cost-benefit-analytiker, der tænker, taler og handler i adskillelse fra den anden, hvilket er et udtryk for tingsliggørelse og ekstrem individualisme
- der er skabt en universel forbrugskultur, som leverer den dominerende ideologi

Samtidigt med disse mere globale ændringer er blevet en realitet, er der fremkommet mange forskellige individuelt komponerede arbejdssammensætninger, som har afspejler følgende karakteristiske ændringer i det daglige arbejdet:

- en generel forskydning fra den primære forarbejdnings industri til den tertiære service sektor. Arbejdet har mere og mere karakter af abstrakt symbol arbejde. Dette har medført at de arbejdende i stigende grad er nød til at investere sig selv og sine personlige kompetencer i arbejdsprocessen. Alle arbejdsfunktioner er i stigende grad blevet til et emotionelt relationsarbejde.
- generelt er grænserne mellem arbejde og de øvrige livssfære blevet slørede. Mange blander f.eks. forskellige ansættelsesformer sammen med hobby, uddannelse og andre frivillige aktiviteter.
- de livslange ansættelser er blevet erstattet af et stigende antal skift mellem arbejde på tværs af forskellige sektorer
- der stilles større og større krav om fleksibilitet, effektivitet.
- en stigende tendens til løsere tilknytning til arbejdsstedet, kollegerne og lederen. De sociale relationer virtualiseres, idet kolleger og ledere geografisk sidder forskellige

steder. F.eks. er der indenfor journalist, IKT og bioteknologien medarbejdere, der krydser virksomhedsgrænser ved at arbejde sammen over geografiske afstande. også en række IT-, konsulent- og entreprenørvirksomheder, samt universitets forskere er i stigende grad ansat i en virksomhed, men arbejder sammen med andre virksomheder, kulturer og lande.

- et stigende antal freelancere eller trækfugel på arbejdsmarkedet har ikke nogen stabil position i forhold til institutioner som fagforenings og virksomhedens medbestemmelses institution. Denne generelle stigning af freelancere sker ikke kun indenfor journalistbranchen, men også inde for IKT. Dertil kommer alle dem med konsulentsyndromet: personer der arbejder på korttidskontrakter for at løse konkrete opgaver i virksomheder. Når opgaven er løst drager de videre til næste opgave og ansættelsesforhold. Dette stigende antal hjemmearbejdspladser, har kun et virtuelt forhold til deres virksomhed.
- Der har været en tendens til decentralisering, idet de tidligere centrale lønforhandlingerne er overgået til et forhold der er blevet afgjort af den enkelte og den enkelte virksomhed
- deinstitutionaliseringen i de seneste år: det er ikke længere naturgivet af man henter sin identitet som medlem af en fagforening og dertilhørende lønarbejderidentitet eller som ansat i en bestemt virksomhed og dertil hørende virksomheds identitet. Identitet og tilhørsforhold er ikke længere noget man har eller er, men noget man fortsat skaber ved det man gør lige nu.
- i første del af 20. Århundrede udviklede der sig en kollektiv forhandlingsinstitution¹, hvor arbejderne som lønarbejder fik sin identitet i form af medlemskab af et rimeligt stabile arbejdskollektiv og en fagforening. Disse institutionaliserede former med relativ karakter, de kollektive forhandlinger² og medbestemmelse³, er sat under pres af de nye organisationsmåder på arbejdsmarkedet.

Kort sagt indgår vi i arbejdet på en anden måde end tidligere. Fremkomsten af nye former for arbejde har igennem hele historien udfordret forskellige institutionaliserede måder at forstå arbejdsidentitet på. Når arbejdets karakter ændre sig, så forandres arbejdets mening og betydning også, idet vi som personer tilskriver arbejdet en anden mening og betydning i vores tilværelse end tidligere. Da vores sproglige udtryk, begreber og kategorier er relationelle og bestemt i de sammenhænge de indgår i, så vil det nødvendigvis også betyde et skred i vores begreb om arbejde.

¹ Denne forhandlingsorden udsprang af Septemberforliget 1899, hvor arbejderne fik formel ret til at danne fagforeninger og arbejdsgiveren ret til at lede og fordele arbejdet. Dette medførte at disse partnere var dikotomisk defineret af hinanden: lønarbejder mod leder med en institutionaliseret modsætningslogik.

² F.eks. steg medlemskabet af fagforeninger fra 1950'erne til 2000 med fra hhv. 60% til 80%.

³ Siden 1980'erne har der været en tendens til at medarbejderne er blevet garanteret retten til at diskutere forhold af fælles betydning med ledelsen. Disse diskussioner sker tit gennem tillidsmanden eller direkte med ledelsen igennem de årlige medarbejdersamtaler. Jo tættere bånd der er blevet etableret desto mere loyalitet demonstrere medarbejderne: en ny kollektiv identitet er skabt.

Det nye arbejdsbegreb – hvad er arbejde?

Med ændringerne af arbejdsaktiviteten og dens karakter har også påvirket arbejdsbegrebet. Idehistorisk har arbejdsbegrebet forskellige betydninger, som følgende kan skitseres kort:

I det antikke Grækenland blev arbejdet anset af de atheniensiske borgere som en uværdig og ufri aktivitet. Platon (428-348 fvt.) formulere en teori om den arbejdsfrie klasse, idet han fremhæver at fraværet af arbejde, gør mennesket til menneske, personificeret ved filosofen. Hos Aristoteles (384-322 fvt.) var arbejde ligesom fritid nødvendige dele af menneskets liv: Fritiden var mere ønskværdig end den tid der ikke var fri, for den tid hvor man slappede af og nød det var arbejdets mål i sig selv⁴ – derfor var arbejde noget man havde slaver til.

På Jesus tid var arbejde en forbandelse. I Biblen omtales arbejde som en nødvendighed for at overleve eller som Guds straf for Adam og hans efterfølgere da han havde forsynet sig af kundskabens træ.⁵ For Cicero (106-43 f.Kr.), som tilskrives at have sagt: ”Det er dejligt ikke at gøre noget”, var arbejdet forbundet med afhængighed, personlig ufrihed og menneskelig nedværdigelse, fordi arbejdet hovedsageligt blev udført af slaver og andre uanselige.

Med fremkomsten af det borgerlige samfund og den klassiske kapitalisme⁶ udvikledes der sig en ny arbejdsmoral. Arbejde blev opfattet som en moralsk forpligtelse, idet den der kan passe sit arbejde og tjene penge er et godt menneske. For Martin Luther (1483-1546) var arbejdet f.eks. en velsignelse, et kald. Marx Weber kalder denne protestantiske etik et positivt begreb, selvom det også var forbundet med ’slid’ og ’møje’. For Francis Bacon (1561-1626), renæssancens store talsmand, var arbejdet det medium hvorigennem mennesket skulle gøre sig herre over naturen.

En af den vestlige kulturs grundlæggere Adam Smith (1723-1790) opfattede arbejde som den eneste kilde til rigdom. Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1813) mente at arbejde var en ære for menneskene. Hos Karl Marx (1818-1883) er arbejdet et ontologisk begreb, idet mennesket igennem arbejdet bliver konstitueret som mennesker: Arbejdet er den helt grundlæggende aktivitet i den menneskelige væren, idet den skaber identitet og er det samfunds strukturerende princip.⁷ Arbejdet er en samfundsmæssig aktivitet som havde et samfundsfrigørende mål

Nogle af de nutidige samfundsforskere, f.eks. Anthony Giddens () og Ulrich Beck (), opfatter arbejde som én social sfære blandt mange, hvor den enkelte person kan skabe sig mening og identitet. Hos dem er arbejdssfæren ikke længere det grundlæggende eller mest betydningsfulde forhold: det vigtigste er hverdagslivssfæren og det civile samfunds aktiviteter. Arbejde er en blandt mange arenaer, hvor den enkelte person har mulighed for at ’frigørelse’ af sig selv og iscenesætte sig selv og etablere sociale relationer. Hos Giddens reproducerer og forandre personen selv aktivt de strukturer og institutioner han indgår i: I takt med frisættelsen er det den enkelte person som skaber mening i forhold til sin egen livssituation og sit livsprojekt.

⁴ Aristoteles The Politics 1337b33

⁵ ”skal Jorden være forbandet for din skyld; med Møje skal du skaffe dig Føde af den alle dit Livs Dage;...i dit Ansigts Sved skal du spise dit Brød, indtil du vender tilbage til Jorden.”

⁶ Jeg deler grundlæggende R. Musils definition af kapitalisme som ”the most gigantic organization of egoism” Gesammelte Werke 1978 s. 1390, men skelner mellem den tidlige kapitalisme (1400-1870), den klassiske kapitalisme (1870-1945) den moderne kapitalisme (1945-1995) og den fleksible kapitalisme (1995-)

⁷ Karl Marx, *Den tyske ideologi*, ”Min relation til mine omgivelser er min bevidsthed”. S. 39

M.a.o. er det ikke kun arbejdets konkrete karakter og strukturering, som er under forandring, men også arbejdet som begreb. Tilsammen udgør arbejdets karakter og arbejdsbegrebet en dynamisk, men meget kompleks betydningsproces. Hvad arbejdsbegrebet omfatter skal der et større studium til, men her vil jeg kort konstatere at arbejde som begreb spænder over et spektrum lige fra sur anstrengelse til nydelsesfuld tilfredsstillelse. Dog er der i nyere tid en tendens til at opfatte arbejde som en ud af mange mulige kilder til selvrealisering.

Arbejdsmarkedet er blevet mere og mere fleksibelt i den fleksible kapitalisme. Der findes ingen stabile gennemgående strukturer, som ikke på et tidspunkt bliver opløst i den fortsatte dynamisk forandring. I dag findes der ikke en fast model for hvordan en typisk arbejder ser ud eller hvad et typisk arbejde er. Men når samfundet forandre sig hele tiden og alle mennesker fokusere på det umiddelbare, hvilke værdier er så varige? Hvilke langsigtede mål har man? Hvilke langsigtede mål forfølger man? Hvis man i det hele taget kan forfølge langsigtede mål? Hvordan kan vi realisere langsigtede mål og værdier, når den fleksible kapitalisme og dens arbejdsliv er helliget det kortsigtede? Hvordan kan længerevarende værdier som venskaber og gensidige forpligtelser opretholdes indenfor en kulturformation som konstant nedbryder og forandre alle samværdsformer?

Hvad karakterisere det gode arbejde?

Vi skal altid lige til at leve, men lever aldrig.
Ralph Waldo Emerson

Spørg dig selv om du er lykkelig og så er du ikke lykkelig mere.
J.S.Mill

Min stipulative definition på det gode liv, herunder også arbejdsliv, er :
Et liv som er karakteriseret ved

- ingen fordømmelse
- megen accept og respekt
- fysisk aktiviteter sammen: lege og have det rart
- faste forhold
- vedvarende venskaber
-

Det gode arbejde er karakteriseret ved at arbejdet er rettet mod bæredygtige værdier og ikke kun kortsigtet profit, dvs. er underlagt optimeringslogikken og ikke maksimeringslogikken.

Arbejde bør omdefineres i overensstemmelse med dets oprindelige kosmiske bestemmelse. Hvert enkelt menneske bliver født som et unikt væsen med sine helt specielle potentialer, evner og talenter. Dermed har hvert væsen et kald: at udfylde den specielle plads i fællesskabet, som er den rette bestemmelse. Menneskets kald er det sted, hvor huan tjener universet, idet huan aktualisere sine potentialer, bruger sine gaver

og udvikler sine talenter og derved lærer sig selv at kende. På den måde gavner og udvikler sig selv samtidigt med at huan giver fællesskabet noget værdifuldt, som igen er med til at stimulere huan. Hvert enkelt menneske er som en celle i det organ som kaldes Danmark, som igen er del af den samfundsorganisme som hedder jorden. En celle kun fungere kun godt, når den opfylder sin mission for helheden. Dvs. man mister ikke noget ved at give noget til helheden, men man vinder indsigt, udvikling af ens talenter og forståelsen af ens plads i helheden

Når man får børn skal man være indstillet på at dele sit arbejde og indtægt med dette barn.

Alle arbejdsbesparende maskiner, automater, computere, roboter skal komme helheden til gode. Det nødvendige arbejde for opretholdelsen af samfundsgoderne bør deles lige mellem alle arbejdsduelige mennesker. Dette bør ikke være noget problem, idet det nødvendige arbejde ikke vil tage mere end 5 timer ugentligt, dvs. arbejdstiden er så kort at det er rig mulighed for at have andre hobbyer.

En måde at løse de fordelings og mangelproblemer vi har i dag er at mindske alle de kunstige indtægter og fordyrende omkostninger, som kun tjener egoistiske formål. Hvis det sker vil vi opleve en ægte velstand.

Finn Nielsen, 2002