

Tolkninger af vilkår og situationer i arbejdslivet

Optimering eller gruppepres?

Resumé

Artiklen rejser spørgsmålet om arbejdslivets deltageres egne refleksioner over forholdet mellem rational choice overvejelser og sociale normer, dvs. mellem optimering og gruppepres. Hardcore økonomisk teori lægger hovedvægten på optimering, mens sociologi og organisations-teori lægger hovedvægten på sociale normer og institutionalisering. Artiklen her tager – med udgangspunkt i forfatterens teoretiske og empiriske forskning – det standpunkt, at begge faktorer har betydning i arbejdslivsadfærden, men at den adfærd, der indiceres af sociale normer undertiden kan være konvergent med, undertiden være divergent med den, der indiceres af sociale normer, undertiden i et ret komplekst forhold. Opgaven for arbejdslivsforskningen og for virksomhedens ansatte og ledere er bedre at forstå dette komplekse samspil, da en bedre forståelse heraf også letter intervention.

Indledning – metodiske overvejelser

I denne artikel vil jeg forsøge kort at sammenfatte resultaterne af min forskning fra de seneste fem år, nemlig *Fælles aftale eller egen kontrakt* (1996), der som hovedtema omhandler kollektive overenskomsters tilstedeværelse og faktorer bag deres udbredelse i den private sektor, og *Arbejdstid og overenskomst* (1997), der omhandler hvorledes kollektive overenskomster influerer på

Af Steen Scheuer

arbejdstiden, samt et mere teorihistorisk orienteret studie, *Motivation. Aktørmotiver i arbejdslivet* (1999), hvor jeg studerer fremstillingen af de ansattes adfærd og deres egne tolkninger af situationer og vilkår på de virksomheder, hvor disse historiske studier er foretaget.

Når det gælder den opgave som videnskabsmand, som arbejds sociolog, at ville tolke de situationer og de vilkår, de ansatte i arbejdslivet både selv skaber og udsættes for af andre, er der ingen ”objektiv” måde at nærme sig denne opgave på. De ansattes vilkår kan i hovedsagen kun studeres gennem deres egne udsagn, deres egen subjektivitet, dvs. gennem de tolkninger af vilkår og situationer og de forklaringer på egen adfærd og egne motiver, som de giver udtryk for. Det fælles grundlag for al den forskning, jeg her fremlægger, er således, at jeg studerer *aktørudsagn*, dvs. de udvalgte respondenters *egne refleksive udsagn om*, hvad de har observeret, erfaret, og evt. deres begrundelser og holdninger til det, de ser.

Hvad enten disse respondenter nu er respondenter i en større survey (som i Scheuer 1996 og 1997), eller de er udspurgt i andres mere kvalitative undersøgelser, case-studier (som i Scheuer 1999), så er grundlaget for mine tolkninger altid de tolkninger og de motiver, som de ansatte (de underordnede ansatte) selv giver udtryk for, når de bliver spurgt. Undersøgelserne lader menige ansatte komme til orde, og dette betragter jeg i virkeligheden som et adelsmærke for god forskning i arbejdslivet. Meget af den erhvervsøkonomiske forskning om involvering af de ansatte og om HRM- og personalepolitik begrænser sig til at undersøge virkningerne af be-

stemte politikker over for de ansatte gennem at interviewe dem, der udformer og gennemfører disse politikker gennem kvalitative interview, mens en mindre udbredt tradition – som altså er forfulgt her – er at basere forskningen på opfattelser, tolkninger og reaktioner fra de mennesker, der er genstanden for disse politikker.

Aktørernes udsagn må naturligvis betragtes som *subjektive* udsagn, der ikke bliver ”objektive” af, at der er mange respondenter. Hvorvidt de refleksioner, der ligger bag disse udsagn, altid er reelle og bevidste, er en lang og intrikat debat, hvor især psykologer naturligvis må tage mange forbehold, men i mine undersøgelser har jeg altid valgt at tage respondenter i arbejds sociologiske undersøgelser alvorligt, at fæste lid til de oplysninger og begrundelser, de giver, og at bygge mine empiriske analyser og teoretiske generaliseringer herpå, snarere end på mine egne eller andres videnskabeligt set mere eller mindre velbegrundede fordomme. Hvad enten det så foregår i mine egne primærundersøgelser eller i sekundæranalyserne af de klassiske arbejds sociologiske studier, har dette været mit mål. Jeg kan vel ikke hævde, at dette er lykkedes 100% i de forelagte bøger, men det har i hvert fald været mit helt klare mål.

Kvaliteten af forskning ligger nemlig sådan set ikke i valget af emne, men snarere i, hvor godt man har levet op til fagets kvalitative normer i selve gennemførelsen. Den tidligere direktør på det engelske Industrial Relations Research Unit og kendte arbejdsmarkedsforsker, William Brown, udtrykker det meget enkelt: ”... *the validity of research ultimately depends on the methods used*” (Brown 1998: 269). Dette synspunkt

er jeg helt enig i, og det ligger ikke kun bag fremgangsmåden i de to empiriske bøger, men også bag udvalget og diskussionen i den tredje.

Overenskomsters udbredelse

Mit udgangspunkt i 1993-94 var at undersøge, hvordan forskellige former for kollektivitet blandt de ansatte i arbejdslivet, fra kollektive overenskomster til mere uformelle former for gruppesammenhold, som det kendes fra den klassiske arbejds-sociologiske forskning, krydser med de ansattes individualisme og derigennem påvirker de ansattes adfærd og holdninger i arbejdet. I de forelagte empiriske værker var jeg interesseret i at undersøge, hvilke faktorer, der virker fremmende, hhv. hæmmende på om ansatte i den private sektor er dækket af kollektive overenskomster, samt undersøge, hvorvidt kollektive overenskomster spiller nogen rolle, og hvilken rolle, for folks arbejdstidsmønstre.

Det første – overenskomstdækningen – var på sin vis en forudsætning for at undersøge det andet. Det var nødvendigt at få hold på det indtil da lidt uklare spørgsmål om overenskomsternes mere præcise udbredelse for at kunne få bedre hold på, hvilken rolle de spiller for fx arbejdstiden. Forskningen på arbejdsmarkedet kunne nemlig ikke fremvise nogen særlig sikker viden om de kollektive overenskomsters udbredelse eller betydning herhjemme, hvilket i høj grad er et paradoks, når man tænker på den rolle, kollektive overenskomster tillægges i den offentlige debat og den rolle, de spiller i mange virksomheders praktiske tilrettelæggelse af personaleforholdene. Naturligvis kunne man skønne om overenskomstdækningen, pri-

mært ved at se på antal ansatte i virksomheder, der er medlemmer af en arbejdsgiverforening, men da disse kun omfatter ca. halvdelen af det private arbejdsmarked, blev der skønnet med meget fri hånd omkring dækningen via tiltrædelsesoverenskomster (jf. Scheuer 1996: 248f.; 256) hos uorganiserede arbejdsgivere, og skønnene afhang i høj grad af, hvem det var, der skønnede. Dette er det første paradoks, og paradokset skyldes, at selv om kollektive overenskomster menes at spille en betydelig rolle for lønudvikling, arbejdstid, konfliktløsning osv., så har ingen har gjort sig den umage at søge at belyse denne betydning mere specifikt og videnskabeligt.

Endvidere var der ingen undersøgelser af, hvad de kollektive overenskomster betyder for arbejdsvilkårene: Har de nogen som helst virkning på arbejdstiden, på overarbejdet osv., og hvordan virker de? Virker de overalt på arbejdsmarkedet eller virker de kun der, hvor overenskomsten juridisk set er sat i kraft? Eksempelvis findes der et betydeligt antal kvantitative undersøgelser af danskernes arbejdstid og ønsker til arbejdstid fra SFI, fra Danmarks Statistik og fra Rockwool-Fonden, men ingen af disse inddrager betydningen af de kollektive overenskomster, trods det at arbejdstiden fastlægges netop i disse. Det andet paradoks er således, at trods den vægt mange centrale aktører lægger på overenskomsterne, er der ingen der har fundet anledning til at undersøge de mulige *effekter* af overenskomsterne og af ændringer i overenskomsterne, fx nedsættelse af arbejdstid, mere fleksible arbejdstidsregler osv.

Når det gælder overenskomstdækningen var det dog ikke så meget selve

dækningsgraden, der var det helt centrale, den kan trods alt udtrykkes i et enkelt procenttal. Det var mere det, at der var teoretiske grunde til at forvente, at både træk ved de ansatte og træk ved virksomhederne kunne spille en rolle for dækningen. Det vidste man trods alt fra udenlandske, især britiske, undersøgelser (jf. Millward m.fl. 1992). Fx at fremstillingsbranchen har højere dækning end service-sektoren, og at store virksomheder har højere dækning end mindre, at mænd har højere dækning end kvinder. Hvorvidt dette var gældende i Danmark, og om andre faktorer var af betydning (fx arbejdsstilling, noget som ikke var medtaget i de udenlandske undersøgelser, men som måtte forekomme forholdsvis evident at inddrage i en dansk kontekst), og med hvilken styrke, var derfor centrale teoretisk inspirerede spørgsmål.

Spørgsmålet blev undersøgt ved at undersøge de privatansattes *egen opfattelse af*, om de var dækket eller ej. Ud fra den givne viden forekom dette som den mest oplagte metode, både fordi man må forvente, at de fleste har en viden om dette, men også fordi man ved valg af denne metode får anledning til at teste nogle af de ovennævnte teoretiske spørgsmål. Jeg formulerede en række spørgsmål herom i en repræsentativ survey, jeg fik gennemført på Socialforskningsinstituttets serviceafdeling (nu SFI-Survey) i oktober-november 1994, en survey med en bruttostikprøve på 2000 privatansatte lønmodtagere og med en opnåelse på 86% (1.720 realiserede interview).

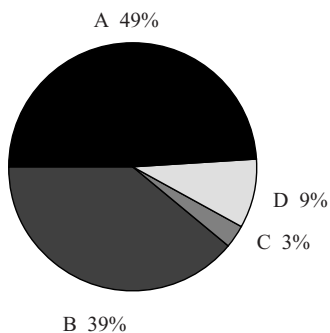
For at undersøge pålideligheden af de oplysninger, jeg fik tilbage, spurgte jeg ikke kun om respondenterne var dækket, men stillede også en række kontrolspørgs-

mål for at forsøge at opdage, om nogle af respondenterne evt. svarede inkonsistent på spørgsmålene (nej et sted, ja et andet), og dermed afslørede en usikker viden om spørgsmålet. Denne konsistenscheck viste, at kun 1,7% af respondenterne gav tilsyneladende inkonsistente svar, hvilket er så lidt, at det samlede svarmønster i undersøgelsen af denne grund (og også af andre, jeg ikke kan nå at nævne her) må betragtes som havende høj reliabilitet (Scheuer 1996: 264-270).

Samlet set lå overenskomstdækningen i undersøgelsen på godt halvdelen (52%). Men en vigtig baggrundsvariabel viste sig (måske ikke overraskende i en dansk sammenhæng, men nyt i forhold til den internationale litteratur, hvor denne faktor som nævnt ikke har været betonet) at være stilling, idet funktionærer viste sig at have en langt lavere overenskomstdækning end arbejdere. Måske ikke noget der vil overraske så meget, men forskellens størrelse er måske alligevel værd at bemærke. Det er en forskel, der trækker vand, idet dækningen for arbejdere var tre fjerdele (72%), men for funktionærer kun fire ud af ti (39%). Det centrale her er, (1) at *arbejderne ikke har total dækning* og (2) at *et godt stykke over halvdelen af (privatansatte) funktionærer ikke er ansat på overenskomstvilkår*. Forholdene kan illustreres med figur 1 (Scheuer 1996: 89). Af denne fremgår det, at blandt arbejdere er det store flertal ganske vist overenskomstdækket, men trods dette er der 25% af arbejderne, som er medlemmer af en fagforening *uden at være overenskomstdækket* (kategori B i figuren). Blandt funktionærer er denne samme gruppe (fagligt organiserede uden overenskomst) den største af de fire kategorier,

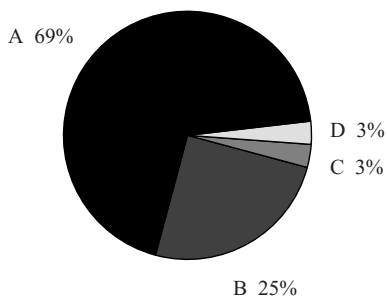
Figur 1. Overenskomstdækning og fagligt medlemskab på det private arbejdsmarked efter arbejdsstilling 1994.

1. Alle lønmodtagere

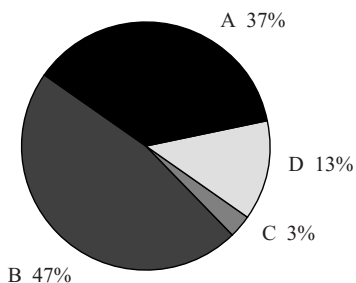


- A Overenskomstdækket medlem
- B Medlem med rent individuel kontrakt
- C Overenskomstdækket uorganiseret
- D Uorganiseret med individuel kontrakt

2. Timelønnede



3. Månedslønnede



Kilde: Survey oktober-november 1994. Projekt Lokalt forhandlingsregime under decentralisering.

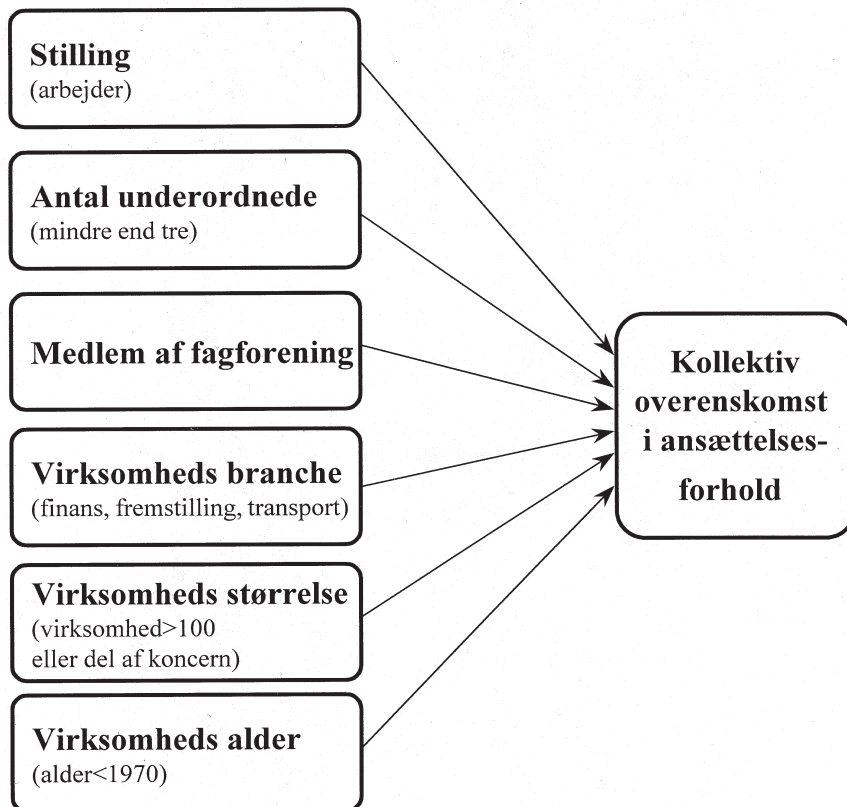
idet 47% af privatansatte funktionærer *ikke har kollektiv overenskomst* i deres ansættelsesforhold. Ansættelse på overenskomstforhold repræsenterer derimod et (ganske vist stort) mindretal: knap 40%.

Overenskomstdækning er således en variabel og ikke en alt dækkende konstant, og undersøgelserne viste endvidere, at den varierende med andre faktorer end lige arbejdsstilling. Den helt afgørende forskel var ganske vist forskellen mellem arbejdere og funktionærer, idet selv lavere funktio-

nærer har betydeligt lavere dækning end arbejderne (50%). Men også andre faktorer spillede ind, jf. figur 2: For funktionærer antal underordnede, samt for alle betyder medlemskab af fagforening også ganske meget. Af træk ved virksomheden kan nævnes, at ansatte inden for finans, fremstilling og transportsektorerne har højere dækning, ansatte i virksomheder med flere end 100 ansatte samt ansatte i virksomheder grundlagt før 1970 har højere dækning end ansatte i virksomheder, der ikke har disse træk.

Figur 2

Faktorer der samvarierer signifikant med sandsynligheden for at være overenskomstdækket



Ikke betydelige variabler:

Køn
Uddannelse

Arbejdstid og overenskomst

Herefter har jeg sat fokus på, hvad de kollektive overenskomster så betyder for et bestemt aspekt af vores adfærd i arbejdslivet, nemlig arbejdstiden, dvs. hvordan påvirker det formelt-juridiske arbejdstageres reelle arbejdstider. Et centralt tema

i denne forbindelse er, i hvilket omfang arbejdstiden påvirkes af økonomiske incitamenter (*rational choice*-overvejelser) og i hvilket omfang af overenskomsternes mere socialt-normative motiver. At man kan *købe* arbejdstagerne til at arbejde mere vil måske forekomme indlysende, men over-

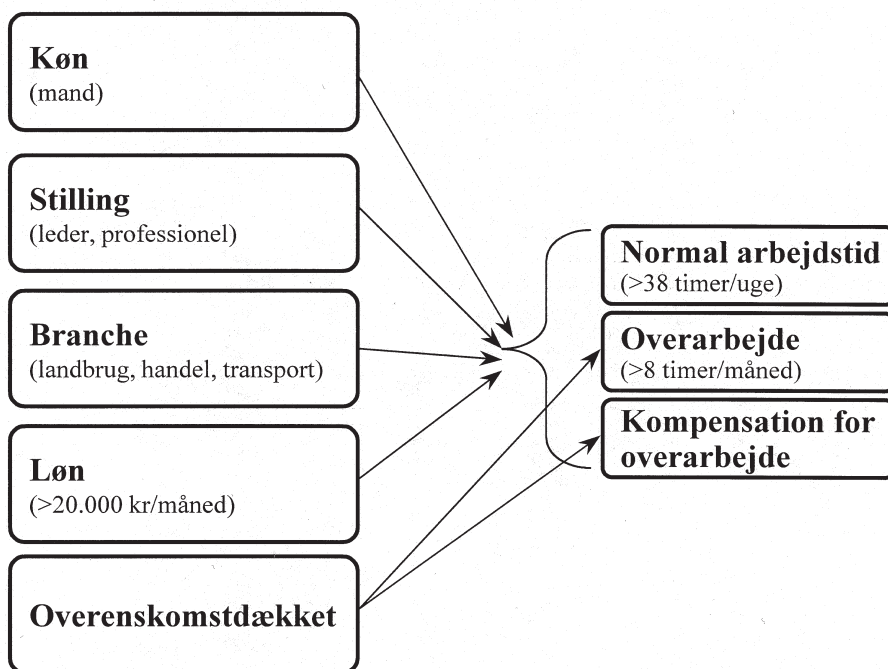
enskomsternes hensigt er bl.a. at modvirke at denne tendens drives for vidt. Er overenskomsterne effektive i denne hensigt?

I analysen af overenskomsternes effekt må man kontrollere for andre faktorer, som man fra anden forskning ved, påvirker folks arbejdstidsmønstre: Mænd arbejder

længere end kvinder, og personer med høj stilling, høj løn, med mange underordnede og ansatte i transportbranchen vides at have længere arbejdstider end andre lønmodtagere. Overenskomsteffekten skal således vise sig *oveni* disse øvrige faktorer, jf. figur 3.

Figur 3

Faktorer der samvarierer med bestemte arbejdstidsmønstre; Lang normal arbejdsuge, overarbejde i betydeligt omfang og kompensation for overarbejde.



Ikke betydelige variable:

- Uddannelse
- Virksomheds størrelse
- Virksomheds alder

Resultaterne af analyserne (den samme survey som omtalt før indeholdt også spørgsmålene om arbejdstid) viste, at når det gælder *normal arbejdstid*, så følger de fleste almindelige danskere overenskomsternes bestemmelser, uanset om de rent faktisk er dækket eller ej. Langt størstedelen arbejder omkring de 37 t/u, og kun 14% arbejder længere. Disse er i stort omfang naturligvis direktører, arbejdsledere, sælgere m.m., men når effekterne af disse stillinger er indregnet, så gør det imidlertid ingen forskel, om man er overenskomstdækket. 37 timers arbejdsugen kunne lige så godt være indskrevet i Grundloven, så stærkt virker de kollektive overenskomster.

Det samme kan ikke siges om overtid og kompensation for overtid. Især når man ser på overtid i større omfang viste analyserne klart, at der er forskel på overenskomstdækkede og ikke dækkede, og kompensationen for overtid (som ganske vist generelt er pænt høj, i snit får 80% af alle privatansatte deres overtid kompenseret) er også klart lavere for ansatte uden overenskomst, jf. figur 3. Figuren viser de faktorer der skaber en variation i arbejdstidsmønstre:

De faktorer, der generelt fremmer lange arbejdstider, meget overtid samt lav grad af kompensation for overtid er (lidt groft sammenfattet) køn, stilling, især stilling som højere funktionær, branche samt høj løn (løn > 20.000 kr/md). Her spiller formel uddannelse, samt virksomhedens størrelse og alder til gengæld ingen målelig betydning. Overenskomstdækning influerer således på overtid og kompensation for overtid, men ikke på normal arbejdstid. Som sagt skyldes dette dog ikke, at overenskomsten ingen rolle spiller, men deri-

mod at overenskomsten også synes at fastlægge den normale arbejdstid uden for sit juridiske gyldighedsområde.

Resultaterne viser altså, at økonomiske faktorer klart spiller en rolle (som man vidste det i forvejen), men *at overenskomsterne også spiller ind og faktisk modvirker denne effekt for det store flertal af lønmodtageres vedkommende*. Overenskomsterne kan således begrænse spillerummet for individuelle rationelle valg, men de afskaffer ikke disse valg.

Disse resultater har teoretiske såvel som praktiske implikationer. Teoretisk viser de noget om institutionaliseringsmekanismer på arbejdsmarkedet: Overenskomsternes virkninger er noget mere komplicerede, end det almindeligvis antages, idet forskellige bestemmelser i overenskomsterne virker med forskellig effekt, inden for og uden for overenskomsternes gyldighedsområde. Nogle bestemmelser udbredes generelt, andre kræver overenskomstens mere formelle tilstedeværelse.

Praktisk viser de fx en arbejdsgiver, der bliver bedt af de ansatte om at oprette overenskomst, om det kan tænkes at ville påvirke arbejdstidsmønstrene på hans/hendes egen virksomhed. Hvis der er meget ukompenseret overtid, må svaret være ja, ellers antagelig nej. For lønmodtagere viser det, at hvis man søger arbejde på en dækket virksomhed, vil sandsynligheden for betydelige mængder (ukompenseret) overarbejde være mindre, end hvis man søger ind på en virksomhed, der ikke har kollektiv overenskomst.

Aktørmotiver

De ovenfor refererede forskningsresultater er baseret på respondenternes *tolkninger af*

egen adfærd og egne vilkår, særligt deres egen afvejning af *rational choice*- og socialt-normative motiver. For at komme disse motiver i forbindelse med denne adfærd lidt nærmere har jeg i den tredje bog, der indgår i disputatsen, forsøgt på grundlag af nogle klassiske arbejds sociologiske studier at undersøge, med hvilke metoder og med hvilke resultater andre har belyst spørgsmålet om motiver og bevæggrunde hos menige ansatte i arbejdslivet. Hensigten har her været at belyse, hvordan de menige arbejdere i de tre klassiske undersøgelser – Mayo, Roethlisberger og Dicksons Hawthorne-eksperimenter i 1920'erne og 1930'erne i Chicago, USA (dokumenteret primært i Roethlisberger & Dickson 1939), *The Affluent Worker* undersøgelsen af Goldthorpe, Lockwood m.fl. i 1960'erne i Luton, England (dokumenteret i Goldthorpe *et al.* 1968) samt Burawoys undersøgelse af *making out* på en amerikansk maskinfabrik i 1970'erne, også i Chicago (dokumenteret i Burawoy 1979), – hvordan de menige arbejdere i disse undersøgelser *tolker og forklarer deres egen adfærd* over for forskerne. Hensigten er at belyse, hvilken rolle der bliver spillet af *rational choice*, hhv. socialt-normative overvejelser og begrundelser.

Det antages i litteraturen, at arbejderens adfærd som *economic man* modvirkes af deres tilslutning og underordning i en social gruppe, dvs. deres rolle som *social man*. Tilslutning til fælles sociale normer indebærer, at den enkelte i et eller andet omfang *overlader en del af kontrollen med sine handlinger, eller overlader en del af sit frie valg til gruppen*.

Det antages ofte, at arbejderens tilslutning står i modsætning til arbejderens me-

re individualistiske drifter, og også til virksomhedens interesser, idet arbejderens fællesskab og kollektive aktioner netop ofte demonstreres ved strejker og kollektive forhandlinger, hvor arbejderne optræder som en enig gruppe over for virksomhedens ledelse.

Dette rejser to spørgsmål:

1. Er det rigtigt som det hyppigt antages, bl.a. i motivationsteorien, at arbejderne stort set ikke har *rational choice*-motiver (at sociale normer træder i stedet for disse)?
2. Er det rigtigt, at *rational choice*-motiver altid eller hovedsageligt står *i modsætning til* de ansattes sociale normer, som det også fremhæves i litteraturen?

Jeg har forsøgt at svare herpå ved at drage en række empiriske pointer frem fra de tre hovedværker. Her kan jeg blot nævne et par enkelte.

RELÆSAMLERGRUPPEN PÅ HAWTHORNE er nok det mest berømte eksperiment i arbejds sociologien overhovedet. Richard Gillespie skriver meget sigende i sin bog om Hawthorne:

“How did the activities of five women workers engaged in assembling intricate electrical components in a huge Chicago factory come to be seen *as representative of the behavior and aspirations of all workers?*” (Gillespie 1991: 264)

Det er faktisk forbløffende: De fem arbejdere i relæsamlersgruppen blev i årtier efter reelt set som repræsentative for alle arbejderes adfærd og ønsker. Hvad var det da, eksperimentet viste?

Lad mig kort beskrive eksperimentet, dets tolkninger og implikationer: Fem kvinder blev sat i et eksperimentlokale, og overvåget mens de samlede relæer til telefoner, og deres arbejdsvilkår blev ændret på forskellige måder (pauser, gratis te m.m.) over en periode på fem år. I løbet af eksperimentet kunne man påvise en produktivitetsstigning på over 40%, og i *tolkningen* af disse resultater har både forskerne selv og efterfølgende generationer af arbejds- og organisationssociologer lagt vægt på, at det *ikke* var pauserne, teen, morgenmaden, der betød så meget. Det var snarere to andre forhold: (1) At den uformelle gruppe blandt de fem kvinder tilsluttede sig målet om at øge produktiviteten, og (2) at det viste sig muligt at øge produktiviteten betydeligt uden brug af diktatoriske former for arbejdsledelse, men tværtimod gennem en mere høvisk omgang med operatørerne, ved at inddrage dem i eksperimenternes udformning osv. Det lykkedes således at spænde arbejdernes uformelle organisation for den formelle, uden at anvende præstationsløn eller andre typer af økonomiske incitamenter. Det er denne lære, som er grundlaget for hele HR-bølgen, for Maslow, for Herzberg, McGregor m.fl., og som også indgår i meget helt moderne OT og HRM-teori.

Imidlertid viser nærlæsningen af hovedrapporten (og af Gillespie), at økonomiske motiver også må have spillet ind. Især to faktorer: (1) Fra 100-mands- til 5-mands-akkord. Hermed blev det muligt for den enkelte ansatte reelt at påvirke sin egen løn. (2) Udskiftningen af to modvillige operatører, som var ved at etablere et uformelt produktionsloft.

Arbejderne fik således dels et vink med

en vognstang om, at de kunne udskiftes, hvis de ikke passede på, dels fik de en helt konkret økonomisk gulero. Det ville være forkert derfor at afskrive HR-faktorerne som vigtige, men det skal ikke undervurderes, at de blev kraftigt understøttet af *rational choice*-incitamenter, hvilket var indbygget i eksperimentdesignet, muligvis uden at forskerne tænkte nærmere over det.

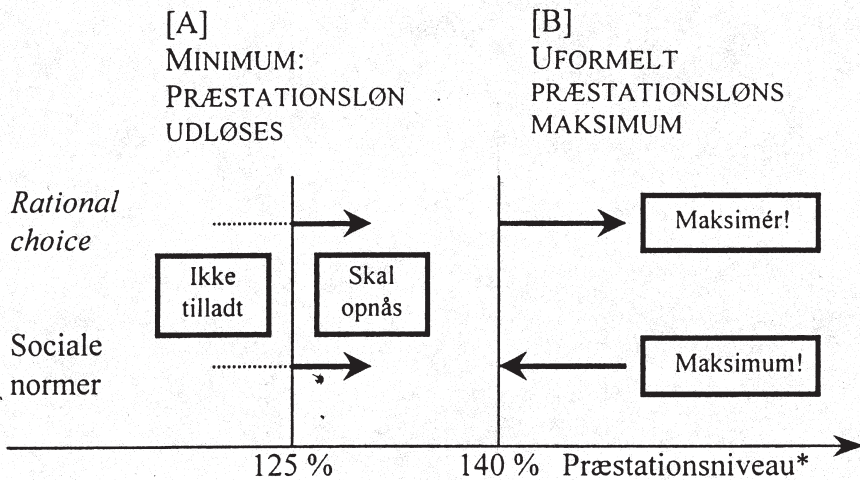
Der er ikke tid til at nævne en længere række af eksempler på denne kombination af motiver, men jeg kan sammenfatte et af bogens resultater ved at beskrive arbejdernes uformelle sociale normer om produktionsminimum og -maksimum, jf. figur 4 (fra Scheuer 1999: 192).

Denne type af handlingsmønstre omhandler arbejdernes *normer for den produktive indsats*. I undersøgelserne optræder både produktionsminimum og produktionsmaksimum som temmelig stærke sociale normer, som flertallet af arbejderne er enige om (der er dog undtagelser). Fordømmelsen af den arbejder, der bryder produktions*minimum* er imidlertid ikke mindre stærk end fordømmelsen af den, der bryder *maksimum*, og dette giver anledning til at tolke situationen som vist på figuren. Det er – i de fleste situationer – individuelt rationelt for arbejderen at søge at tjene præstationslønnen. Dette understøttes af de sociale normer *blandt arbejderne*: Det niveau, lønsystemet lægger op til, man skal op på, *det skal man op på for at være en god kammerat*. Når det gælder minimum, så er der derfor en tydelig *konvergens* mellem arbejdernes *rational choice* og deres socialnormative handlingsorientering.

Derimod skilles vejene, når det gælder

Figur 4

Præstationsminimum og uformelt produktionsmaksimum: Konvergens og divergens mellem *rational choice* og sociale normer på arbejdspladsen.



maksimum: Den enkelte (dygtige eller hurtige) arbejder har en individuel økonomisk interesse i at producere efter evne og opnå en høj indtjening (og den interesse deler han med virksomheden), men her kommer han/hun i modstrid med arbejderens fælles sociale normer. Arbejderne har som gruppe visse fælles normer for, hvad man maksimalt bør komme op på.

Mayo tolker dette som "*a sentiment*", en følelsesmæssig ting som skyldes at man vil sikre gruppensammenholdet ved ikke at have for store forskelle mellem arbejderne, mens Burawoy tolker det mere som udtryk for grupperationalitet.

Under alle omstændigheder sejler nogle enkelte arbejders individuelle interesser her op imod gruppen af arbejders holdning: Du skal ikke lave mere end os! Her er der således en tydelig *divergens*.

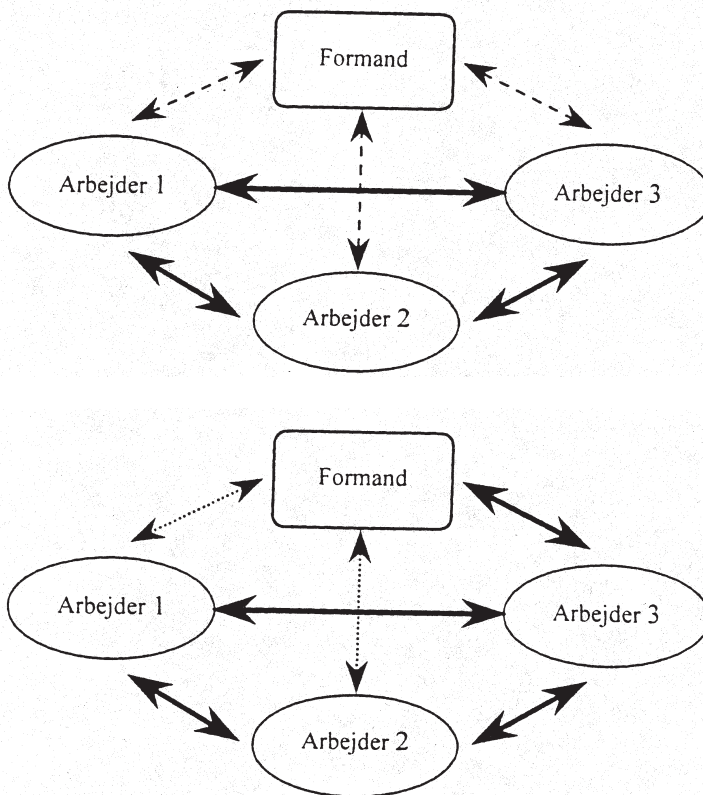
Hvorfor accepterer virksomheder produktionsmaksimum, som de tydeligvis i mange tilfælde gør (eller i hvert fald gjorde)? Dette skyldes antagelig, at arbejderens socialt-normative støtte omkring minimum indebærer en betydelig aflastning til virksomhedens ledelse. Disse sociale normer afspejler således en situation, hvor ledelse og arbejdere dels har sammenfaldende, dels modstridende interesser, ud fra de sociale normer, der er fælles for (et flertal blandt) arbejderne. Dette er i hvert fald en mulig tolkning. Årsagen kan også være simpel uvidenhed hos topledelsen om, hvordan forholdene på gulvet er. Sådan forholdt det sig i hvert fald på Hawthorne.

Den anden type af handlingsmønstre omhandler *normer for omgang med de overordnede*. De menige arbejders interaktion

med deres umiddelbart foresatte vil altid være præget af, at deres indbyrdes interaktion er mere frekvent end interaktionen med den overordnede, jf. figur 5 (Scheuer 1999: 198). Dette – evt. omfattende en vis selvkontrol mellem arbejderne – står ikke i modstrid med virksomhedens interesser eller den enkelte arbejders, idet den enkelte ikke ønsker konstant at have sin formand hængende over skulderen. Her optræder således *konvergens*. På den anden side kan situationen udvikle sig sådan – som fx i *The Bank Wiring Room* på Hawthorne – at formanden kun har adgang til den enkelte arbejder via arbejderens talsmand,

og sådan, at formanden ikke har mulighed for direkte at forhandle med den enkelte arbejder om opgaver, arbejdsindsats, kvalitet osv. Når forbindelserne til nogle af arbejderne således skal formidles af en blandt arbejderne, der ikke selv er ansat som leder, kommer arbejderens sociale normer i modstrid med virksomhedens, men også med de arbejderes, som evt. ønsker at kunne yde mere, ønsker at kunne meddele sig til formanden om visse aspekter ved produktionen e.l. Her optræder således *divergens*, dvs. en situation, hvor individuelle interesser bliver tilsidesat af gruppens kontrol.

Figur 5 *Konvergens og divergens i interaktionsmønstre mellem arbejderne og formanden*



Konvergens mellem virksomhedskrav (optimering) og arbejderens sociale normer.

Formanden har lige adgang til arbejder 1, 2 og 3, og interaktionen arbejderne imellem er hyppigere end mellem den enkelte arbejder og formanden.

Divergens mellem virksomhedskrav (optimering) og arbejderens sociale normer.

Formanden har næsten kun adgang til arbejder 1 og 2 via arbejder 3, og interaktionen arbejderne imellem er altdominerende i forhold til kommunikationen mellem den enkelte arbejder og formanden. Arbejder 1 og 2 er reelt afskærmet i forhold til formanden.

Sammenfatning

Eksemplerne og selve fremstillingen viser, at hverken rendyrkede *rational choice* motiver eller rendyrkede socialt-normative motiver giver gode forklaringer på arbejderne adfærd eller på deres egne tolkninger af denne adfærd. De to forklaringsmønstre indgår med varierende relativ vægt, og vægtene kan både variere med det konkrete felt, opmærksomheden rettes imod, men de kan også variere arbejderne imellem, idet både *rational choice*- og socialt-normative motiver er *heterogent fordelt blandt arbejderne*, hvilket kan give anledning både til regulering af uenigheder,

Summary

The article explores workers' own reflections on the relation between rational choice considerations and social norms, i.e. between optimisation and group pressure. Hard-core economic theory attaches the greatest importance to optimisation, while sociology and organisational theory put more emphasis on social norms and institutionalisation. It is argued that, based on the author's theoretical and empirical research,

Noter

Artiklen er en bearbejdet udgave af forelæsning afholdt ved indledningen af forsvaret for forfatterens doktordisputats på Det Erhvervsøkonomiske Fakultet, Handelshøjskolen i København, fredag den 26. februar 1999. Bedømmelsesud-

Litteratur

Brown, W. : "Funders and Research: The Vulnerability of the Subject." In K. Whitfield & G. Strauss (ed.): *Researching the World of Work. Strategies and Methods in Studying Industrial Relations*. Ithaca and London: Ithaca Press, 1998.

Burawoy, M. : *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1979.

men også til at der skabes uenigheder og konflikter mellem arbejderne, som det illustreres levende i alle de tre klassiske hovedværker, men måske mest illustrativt hos Burawoy.

Formålet har været at vise, at *rational choice*- og socialt-normative motiver giver *supplerende forklaringer* på arbejderne adfærd, og at disse to motiver kan understøtte eller være i konflikt med hinanden. Min egen undersøgelse af arbejdstidsmønstre antyder, synes jeg, at en sådan tilgangsvinkel er videnskabeligt set produktiv også i forhold til arbejdslivets aktørers adfærd og tolkninger i dag.

both elements are important in working life behaviour, but that behaviour indicated by social norms will occasionally be convergent, occasionally divergent, with the behaviour indicated by social norms, at times in a fairly intricate relation. Working life research objectives and staff and manager objectives are to understand this complex interaction better, as an improved understanding will facilitate intervention, too.

valget bestod af professor Flemming Agersnap, Handelshøjskolen i København (formand), professor Gunnar Olofsson, Universitetet i Växjö og professor Henning Jørgensen, Aalborg Universitet

Gillespie, R. : *Manufacturing Knowledge. A History of the Hawthorne Experiments*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

Goldthorpe, J., D. Lockwood, F. Bechhofer & J. Platt: *The Affluent Worker. Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press, 1968.

Millward, N. M., Stevens, D. Smart & W.R. Hawes : *Workplace Industrial Relations in Transition*. London: Dartmouth Press, 1992.

Roethlisberger, F. J. & W. J. Dickson : *Management and the Worker*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1939.

Scheuer, S. : *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet. Udbredelsen af kollektive overenskomster, faglig organisering og skriftlige ansættelsesbeviser blandt privatansat-*

te. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 1996.

Scheuer, S. : *Arbejdstid og overenskomst. En arbejdsso-
ciologisk analyse af kollektive overenskomsters betydning
for privatansattes arbejdstid og overarbejde*. København:
Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 1997.

Scheuer, S. : *Motivation. Aktørmotiver i arbejdslivet*.
København: Handelshøjskolens Forlag, 1999.