

Den store Ånd eller de små spøgelser – om kapitalismens legitimerende narrativer

AF ANDREAS BECK HOLM

SLAGMARK #76
SIDER: 135-147

Luc Boltanski og Eve Chiapellos (herefter BC) værk *Kapitalismens nye Ånd* har siden udgivelsen i 1999 etableret sig som en moderne klassiker, og ikke mindst som et standardværk i forhold til forståelsen af det moderne arbejdslivs ideologiske italesættelse samt økonomiske og sociale vilkår. Den anerkendelse og udbredelse, der er blevet bogen til del, er velfortjent. *Kapitalismens nye Ånd* er et monumentalt værk, der med et imponerende overblik tegner et billede af 30 års udvikling af det franske samfund og samtidig, med udgangspunkt i en original metode, fremsætter et stærkt postulat om fremkomsten af et helt nyt, legitimerende narrativ for moderne kapitalisme.

Ifølge forfatterne er kapitalismen grundlæggende et absurd system (BC 2007, s. 7); de ansatte høster ikke frugten af deres eget arbejde, og kapitalisterne er fanget i en akkumulationslogik, der er frakoblet enhver form for individuel konsumtion (jf. Marx 1970, 309-310). For begge grupper vedkommende gælder det altså, at den kapitalistiske økonomi ikke i sig selv er attraktiv. Derfor bliver det i kapitalismen et fundamentalt problem at motivere først og fremmest arbejdsstyrken. Nødvendigheden af at sælge sin arbejdskraft kan måske nok drive den ansatte til fabrikken, men den kan hverken tvinge ham til at være effektiv eller til at undlade at gøre oprør ved førstkommende lejlighed. Derfor har kapitalismen brug for et legitime-

rende narrativ, en 'kapitalismens ånd', som gør arbejdet meningsfuldt og dermed attraktivt.

Hensigten med den følgende læsning af BC er ikke at anfægte hverken deres diagnose – kapitalismens absurditet – eller det behov for legitimering, de udleder heraf, men til gengæld at stille spørgsmålstegn ved den forestilling om en kapitalismens ånd, der ifølge dem opfylder dette behov. Der skal argumenteres for, at den 'ånd', BC identificerer, ikke lever op til de kriterier, de selv opstiller for, hvad en sådan ånd skal kunne. Og der skal med virksomhedsetikken som eksempel argumenteres for, at de overser andre relevante, legitimerende narrativer. Endelig hævdes det, at disse forhold grundlæggende rokker ved forfatternes weberske forestilling om kapitalismens *ethos*: Det er ikke tilfældet, som hos Weber (1995), at kapitalismen har ét overordnet, legitimerende narrativ. I stedet for én stor ånd benytter den en pluralitet af små spøgelse, dvs. af ikke-hegemoniske og ikke nødvendigvis kompatible fortællinger om kapitalismens velsignelser.

l.

For at kunne engagere må et legitimerende narrativ ifølge BC kunne skabe *entusiasme* hos individet, det må skabe en vished om, at kapitalismen giver sine aktører social og økonomisk *sikkerhed*, og den må overbevise om, at man som ansat virker ikke blot for aktionærernes, men for hele samfundets *fælles bedste* (BC 2007, s. 16). Det er historisk set de træk, der har kendetegnet italesættelsen af kapitalismen over for de højere funktionærer og mellemledere (på fransk *les cadres*). Denne gruppe har BCs særlige interesse, fordi det er deres opgave at motivere de ansatte, og derfor fokuserer forfatterne i deres analyse også på den managementlitteratur, som *les cadres* orienterer sig i med henblik på at udfylde netop denne funktion (BC 2007, s. 58).

Ifølge BC har en ny kapitalistisk ånd gradvis etableret sig siden tiden omkring 1973. Det er et narrativ, der tager udgangspunkt i kritikken af industrikapitalismens fortælling om den store organisation som kilde til tryghed og grundlag for velfærdssamfundet. I kapitalismens nye ånd fremstilles den store organisation derimod som rigid og bureaukratisk, og de fastlagte karriereveje som dræbende for kreativitet og frihed. Managementlitteraturens ideal er nu virksomheden med den flade, teambaserede struktur, der giver de ansatte autonomi og rum til selvudvikling

og selverkendelse (BC 2007, s. 90). I stedet for kedsommeligheden ved den faste karrierevej i den samme organisation fremhæves mobilitet, risiko og forandring. Projektansættelser er idealet, for de tillader individet at udvikle sig gennem mange forskellige opgaver og samarbejde med forskellige mennesker. Forbilledet er den succesrige projektleder, der i kraft af sit netværk formår at hoppe fra det ene spændende projekt til det næste, og som i samme proces også hele tiden udvider sit netværk og udvikler sig som menneske og som professionel (BC 2007, s. 112-114). Netværk og projekt bliver altså nøgleordene i kapitalismens nye ånd; de to termer indgår i en dialektik, hvor de ideelt set hele tiden styrker hinanden og lokker de ansatte med løftet om frihed, kreativitet og selvudvikling. Kapitalismens nye ånd kan altså betegnes som en *netværksdiskurs*.

Kapitalismen selv har ingen normer; dens ånd må derfor komme til den udefra, og det er forfatternes påstand, at kapitalismen i særlig grad udvikler sig gennem den kritik, der rettes mod den (BC 2007, s. 27-30). Det er også et af de træk, der gør *Kapitalismens nye Ånd* særlig interessant sammenlignet med andre lignende diagnosticeringer af den senmoderne kapitalisme (f.eks. Sennett 1998, 2005). Overordnet set skelner BC mellem to idealtypiske former for kapitalismekritik, henholdsvis social- og artistisk kritik (BC 2007, s. 36-40). Den sociale kritik angriber kapitalismen for at skabe ulighed, fattigdom og egoisme, mens den artistiske kritik hævder, at kapitalismen skaber inautenticitet og undertrykkelse. Historisk har kritikken beriget kapitalismen på forskellige måder, bl.a. ved at tilføre den værdier, som den med fordel kunne inkorporere i fortællingen om sig selv (BC 2007, s. 27-30). Det er også netop denne funktion, der rummer nøglen til en forståelse af kapitalismens nye ånd.

Ungdomsoprøret i Frankrig i 1968 finder ikke blot sted på universiteterne, men også på nogle af landets største virksomheder, og her fortsætter urolighederne også i de følgende år. I første omgang forsøger kapitalen at imødekomme arbejdernes og fagforeningernes sociale kritik. Det skaber øget lighed, men ikke ro på arbejdspladserne. Fra omkring 1973 får det de franske arbejdsgivere til at skifte strategi og vende opmærksomheden mod den artistiske kritik. I disse år kommer store årgange af nyuddannede universitetskandidater ud på arbejdsmarkedet, og de passer dårligt ind i de autoritære, bureaukratiske organisationspyramider med deres tayloristiske arbejdsgange. De unge akademikere er kritiske over for 'fremmedgørelsen' i sådanne organisationer, og de kræver af deres arbejdsliv, at de får mulighed for at

'realisere deres potentiale.' Kapitalismens nye ånd bliver svaret på dette krav, og det i en sådan grad, at den ifølge BC er taget direkte fra parolerne i maj '68 (BC 2007, s. 97). Den nye italesættelse af kapitalismen ledsages af organisatoriske ændringer, der har til hensigt at gøre op med ufriheden, arbejdsdelingen og overvågningen i organisationen. Det får roen tilbage på arbejdspladserne.

Kapitalens imødekommelse af den artistiske kritik er imidlertid blevet betalt med voksende økonomisk ulighed, mere udbytning og mindre social sikkerhed. Den teambaserede arbejdsgang i organisationerne har interioriseret kontrollen med de ansatte og erstattet presset fra chefen med gruppepres, samtidig med at ny computerteknologi har muliggjort den konstante overvågning af de ansattes aktiviteter (BC 2007, s. 248). Projektansættelserne har gjort økonomisk usikkerhed til et grundvilkår i store dele af arbejdsstyrken, og den øgede brug af outsourcing til et netværk af eksterne leverandører har segmenteret arbejdsstyrken og forringet løn- og ansættelsesvilkår for de dårligst stillede. Generelt er arbejdsintensiteten, og dermed udbytningsgraden, steget, bl.a. fordi de konstante projektansættelser presser de ansatte til hele tiden at kvalificere sig til det næste job. Samlet set har kapitalismens omformning i overensstemmelse med dens nye ånd derfor ifølge BC muliggjort en dramatisk ændring i magtforholdet mellem arbejde og kapital, der i høj grad har omformet arbejdslivet i det franske samfund. Arbejdsstyrken har betalt for en overfladisk autonomi med dårligere løn- og arbejdsvilkår og langt større usikkerhed i ansættelsen (BC 2007, s. 250). Kapitalen har altså med sin nye fortælling om sig selv som emanciperende netværkskapitalisme ikke blot overvundet 1970'ernes krise; den er også kommet styrket ud af den.

II.

En af grundene til den udbredelse, som *Kapitalismens nye Ånd* har fået, er utvivlsomt, at det billede, den tegner af managementlitteraturens netværksdiskurs, er så genkendeligt. Vi genkender alle de ideer og slagord, der i BCs redegørelse sammenfatter kapitalens nye, legitimerende narrativ, ligesom deres beskrivelse af nye organisationsstrukturer og et nyt arbejdsmarked flugter fint med samtidens diskussioner af prekariatet og af især yngre menneskers problemer med at opnå fastansættelse. Man skal imidlertid aldrig forveksle umiddelbar genkendelighed med gyldighed.

Selv om nogle har undret sig over, at BCs analyser ikke har mødt mere kritik (Roscoe, 2015, s. 249), er de naturligvis også tidligere blevet udfordret. At give en blot nogenlunde fyldestgørende oversigt over receptionshistorien lader sig ikke gøre her, men eksempelvis Peter Murphys kritik (Murphey, 2014) fortjener at blive nævnt. Den retter sig især mod BCs metode, altså identifikationen af en kapitalismens ånd ud fra en systematisk afsøgning af samtidens managementlitteratur. Ifølge ham svarer denne litteraturs retorik ikke til den faktiske udvikling i det franske samfund, hvor statskapitalisme snarere end netværkskapitalisme i realiteten blev det fremherskende svar på krisen. Litteraturen skulle nok begejstre *les cadres*, men den svarede ikke til den virkelighed, de skulle fungere i. Og hvis arbejderbefolkningen i Frankrig i dag er ringere stillet end tidligere, skyldes det ifølge Murphy nok så meget, at statskapitalismen ikke fungerer. Denne kritik er naturligvis interessant, men det er ikke den eneste, der kan fremføres over for BCs analyser. I det følgende vil jeg præsentere to indvendinger, men også mere konstruktivt et korrektiv til *Kapitalismens nye Ånd*.

For det første er der hos BC en diskrepans mellem på den ene side kapitalismens nye, legitimerende narrativ og på den anden side de kriterier, de selv opstiller for, hvad et sådant narrativ skal kunne for at udfylde rollen som en 'kapitalismens ånd'. Som nævnt er det ikke tilstrækkeligt at begejstre mellemliderne og de højere funktionærer, de skal også overbevise om, at kapitalismen giver sikkerhed, og at den er til det fælles bedste. Forestillingen om det frigjorte menneske, der realiserer sig selv gennem serielle projektansættelser fejler per definition på de to sidstnævnte kriterier. Det anerkender BC eksplicit (BC 2007, s. 96); ifølge dem er det en svaghed ved kapitalismens nye ånd i dens nuværende form, at den ikke er i stand til at overbevise på alle tre felter. Man kan imidlertid spørge, om der ikke er tale om mere end en svaghed, når det narrativ, de rekonstruerer, åbenlyst står i modsætning til to ud af de tre kriterier, de selv opstiller for, hvad dette narrativ skal kunne levere.

For det andet er det problematisk at legitimere kapitalismen med henvisning til frihed, også selv om den, som BC noterer sig (BC 2007, 424), altid har præsenteret sig selv som emanciperende. Dels er 'frihed' en svag legitimering, fordi den enten må være frihed fra alt andet end markedet, og dermed i realiteten ufrihed, eller også en frihed, der er uforenelig med kapitalismen. Denne sammenhæng er ikke alt for vanskelig at gennemskue for arbejdsstyrken. Dels er frihed en problematisk værdi at fremhæve over for netop den gruppe, der er BCs primære fokus, nemlig *les cadres*.

Den nye kapitalisme er ikke mindst kendetegnet ved at være postindustrial, og i denne kontekst er det de højtuddannede nøglemedarbejderes kreativitet, der i højere grad end industriproduktion bliver en kilde til merværdi. Det anerkender BC naturligvis også; hvad de ikke ser, er, at når det i denne situation bliver afgørende for virksomhederne at kunne fastholde de højtuddannede nøglemedarbejdere, bliver 'frihed' i betydningen stadigt skiftende ansættelser i skiftende virksomheder et problematisk narrativ. Postindustrial kapitalisme har snarere behov for at henvende sig til *les cadres* med fortællinger, der skaber loyalitet og engagement i organisationen (også selv om andre medarbejdergrupper så skulle vise sig mere udskiftelige og dermed have større behov for et budskab om 'frihed'). Endelig er 'frihed' som sådan et tomt begreb, der måske nok kan være relevant i kritikken af taylorismen, men ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at give arbejdslivet mening.

Hertil kommer, at BC overser en række legitimerende narrativer, der ikke passer ind i deres forestilling om en ny ånd, men som ikke desto mindre bidrager til at legitimere moderne kapitalisme. I det følgende vil jeg som et eksempel blandt flere skitsere en diskurs, der i denne sammenhæng er særligt interessant, fordi den har udviklet sig parallelt med managementlitteraturens netværkskapitalistiske ideologi. Det er virksomhedsetikken.

III.

Virksomheds- eller organisationsetikken er siden sin fremkomst vokset eksplosivt, både som akademisk felt og som en diskurs i virksomhedernes praktiske liv. Eksempelvis blev det allerede i 2008 anslået, at der på verdensplan uddeles ca. 15.500 priser for 'social ansvarlighed' (Foster, 2008, s. 124). Det er ikke mindst i 1990'erne, at feltet ekspanderer, hvilket gør dets næsten fuldstændige fravær fra BCs analyser så meget mere påfaldende. Der er i *Kapitalismens nye Ånd* blot én reference til denne diskurs (BC 2007, s. 390-391), idet forfatterne nævner den som en måde, hvorpå man kan styrke de ansattes loyalitet over for virksomheden. I en senere tekst nævner Chiapello den ganske kort, men primært som en strategi til inkorporering af en ny form for kapitalismekritik, den økologiske, der er blevet særlig stærk i den 21. århundrede (Chiapello, 2013, s. 77). Det forklarer ikke, hvorfor virksomhedsetikken fremkom langt tidligere, og Chiapellos behandling af emnet er langt fra udtømmende.

Der er to grunde til, at BC ikke er mere opmærksomme på virksomhedsetikkens legitimerende potentiale. Den første hænger sammen med deres metode. I det forfatterne vælger at fokusere på managementlitteratur, ser de i sagens natur udelukkende, hvad denne litteratur præsenterer dem for, og skønt man godt kan se virksomhedsetik som et ledelsesinstrument, er det ikke et, der fokuseres på i ledelsesteorier – i hvert fald synes den ikke at spille en rolle i den litteratur, BC har lagt til grund for deres arbejde.

Den anden grund, til at BC overser virksomhedsetikkens betydning, er, at den går på tværs af den forestilling om legitimering af kapitalismen, der synes at ligge til grund for deres analyser. Som refereret ovenfor skal en 'kapitalismens ånd' ifølge dem kunne overbevise om, at kapitalismen som sådan er god, i den forstand at den skaber begejstring, sikkerhed og fremmer det fælles bedste. Det gør virksomhedsetikken ikke. Den hævder ikke, at kapitalismen er god, men sætter i stedet den gode kapitalisme, i betydningen den gode virksomhed, som det mål, den enkelte leder bør efterstræbe.

Virksomhedsetikken er, som alle ideologiske narrativer, dårligt defineret og afgrænset; hvad der i et idéhistorisk perspektiv er nok så interessant er, at der også er stor uenighed om dens oprindelse. Mens mange fremstillinger (f.eks. Griseri & Seppala, 2010) placerer den nogenlunde samtidig med netværksdiskursen, altså omkring 1970, er det i nyere forskning blevet dokumenteret, at virksomhedsetik har været et felt med både undervisning og publikationer ved amerikanske handelshøjskoler siden begyndelsen af det 20. århundrede (Abend, 2013). Richard Marens' perspektiv er særlig interessant, fordi han også forklarer, hvorfor virksomhedsetikken opstår i netop USA (Marens, 2013). I hans analyse er det det amerikanske erhvervslevens succes med at marginalisere fagforeningerne, og dermed bekæmpe arbejdskraftens organisering op gennem 1800-tallet, der i begyndelsen af 1900-tallet fører til virksomhedsetikkens fremkomst. Fraværet af fagforeninger gav virksomhederne selv ansvaret for, hvordan de behandlede deres ansatte, og gav dem samtidig besværet med at opretholde harmoni og disciplin i en arbejdsstyrke præget af en høj grad af etnisk diversitet. Et begyndende pres fra offentligheden gjorde tilmed gode arbejdsforhold til et konkurrenceparameter, ikke mindst efter at den Russiske Revolution havde demonstreret, hvad dårlige forhold i sidste ende kunne drive arbejderne til. Af alle disse grunde begynder virksomhedsledere i USA i første halvdel af 1900-tallet at diskutere virksomhedernes etiske forpligtelser. Virksomhedsetik er

altså i første omgang en diskussion i erhvervslivet – først meget senere bliver den også en akademisk disciplin. Den er altså ikke et nyt fænomen. Til gengæld kan man også argumentere for, at den får en stor opblomstring stort set samtidig med den netværksdiskurs, som BC tillægger så stor betydning, altså fra omkring 1970. Det kan forklares med tidens udbredte kapitalismekritik og behovet, set fra kapitalens side, for at skabe nye legitimerende narrativer, der kan imødegå denne kritik.

Virksomhedsetikken er desuden idéhistorisk interessant, fordi dens syn på samfundsøkonomien bryder med den dominerende neoklassiske tradition inden for politisk økonomi med rødder tilbage til Adam Smith. Der er tale om en udpræget protestantisk videnskab. Mennesket er *homo economicus* og som sådan rationelt, nyttemaksimerende, ansvarligt, autonomt og først og fremmest egoistisk. *Homo economicus* er den fuldkomne synder, han er per definition drevet af egeninteresse, ikke af moral. Når det imidlertid ikke fører til samfundets undergang, skyldes det markedets usynlige hånd (Smith, 2007, s. 293). Markedet leder individernes egoistiske handlinger således, at de gavner samfundet som helhed, og det gode samfund er derfor det, i hvilket markedskræfterne kompenserer for individernes naturlige syndighed. Dette er som sagt et protestantisk narrativ; mennesket er grundlæggende en synder, og der er intet, vi selv kan gøre for at redde os fra fortabelsen. Når vi alligevel bliver reddet, sker det i kraft af Guds nåde. Det er derfor velkendt, at Smiths usynlige hånd er en sekulariseret version af den protestantiske Gud, der frelser menneskene fra dem selv (se f.eks. Oslington, 2011).

Hvis dette teologiske narrativ har været det dominerende i de økonomiske videnskaber siden 1700-tallet, er det så meget desto mere bemærkelsesværdigt, at virksomhedsetikken bryder med det. Som nævnt hævder den, at det er ledelsens opgave at skabe en moralsk virksomhed. Den skal altså arbejde for et højere gode, ikke blot for at skabe afkast til aktionærerne. Det implicerer, at lederen ikke kan være *homo economicus*, og at markedet ikke kan være det eneste moralske subjekt, som tilfældet er i den neoklassiske økonomis tradition. Faktisk er det en implicit forudsætning for at give mening til virksomhedsetik, at markedet netop ikke regulerer individernes opførsel til det fælles bedste – det er derfor, at de selv er nødt til at opføre sig ansvarligt. Det forklarer også klassiske neoliberale økonomers afstandtagen fra og manglende forståelse for denne diskurs (Friedman, 1970, s. 32-33, 122-124). Mennesker er i stand til at handle etisk og har af samme grund også en forpligtelse hertil. Ganske vist må kapitalen stadig per definition fremme sin egen

interesse, men den retfærdiggør sig ved samtidig at efterstræbe idealet om den gode virksomhed, der løfter sit 'sociale ansvar'. Denne tilgang rummer altså et stærkt element af gerningsretfærdighed: Når virksomheden, i kraft af den gode leder, formår at gavne også det omgivende samfund og i det hele taget opføre sig moralsk, bliver den ved egen kraft til en 'god forretning'.

Virksomhedsetikken er altså en noget mere substantiel fortælling om kapitalismen end netværksdiskursen; i stedet for et tomt begreb om 'frihed' giver den mening til livet i organisationen ved at forsikre om, at arbejdslivet ikke blot tjener til ens egen selvrealisering. Det har metafysiske og endda teologiske overtoner, og det tillader først og fremmest *les cadres* at fremme et større gode. Virksomhedsetikken tilbyder altså noget, der er større end frihed, nemlig en pligt og et tilhørsforhold til både den gode organisation og det samfund, hvis trivsel organisationen fremmer (Kazmi et al., 2016, s. 752). Som antydnet ovenfor er 'frihed' et tvetydigt og derfor problematisk løfte i en kapitalistisk økonomi, i særdeleshed i en globaliseret verden, hvor det per definition er umuligt at undslippe markedet. Der ligger i forestillingen om frihed en insisteren på muligheden for transcendens, hvilket er åbenlyst illusorisk, idet kapitalismen efterhånden har gennemtrængt ethvert aspekt ved individets liv og vundet indpas over alt på kloden – hvor den kort sagt ikke længere besidder noget 'udenfor'. Det tilhørsforhold, virksomhedsetikken tilbyder, er til gengæld bedre tilpasset denne situation; her findes frelsen ikke i transcendenten, den er immanent i arbejdslivet selv (jf. Spinoza, 2001). Det er et budskab, der er særlig relevant netop for de højtuddannede nøglemedarbejdere, som virksomhederne har en interesse i at rekruttere og fastholde. De er som sagt i høj grad interessante på grund af deres kreativitet, men kreativitetens kommodificering fordrer et narrativ, der igen i tråd med forestillingen om immanens, fremstiller livet ikke som noget andet end arbejdet, men som immanent i dette. Hvem vi er som mennesker, som moralske væsener, defineres gennem vort arbejdsliv. Som vi har set, søger netværksretorikken at operere med den samme kobling mellem menneske og arbejde, men her svækkes den af løftet om frihed.

Netværksretorikken og virksomhedsetikken præsenterer os således for to forestillinger om arbejdet i det postindustrielle samfund, hvis ligheder ikke er mindre væsentlige end deres forskelle. Som vi har set, fremstiller netværksdiskursen arbejdet som realiseringen af den enkeltes potentiale og frihed. Dermed betragtes arbejdet som et individuelt projekt, der ikke knytter individet til den organisation, ved-

kommende for øjeblikket arbejder i. Den enkeltes forhold til sine kolleger defineres i forlængelse af dette som noget rent instrumentalt (som et 'netværk', man er nødt til at holde ved lige og udbygge for at styrke sin 'employability'). Virksomhedsetikken derimod fremstiller arbejdet som en forpligtelse, ikke over for individet selv, men tværtimod over for den større helhed, som ethvert individ indgår i.

Denne helhed er ikke blot organisationen, men er nok så meget det omgivende samfund, som virksomhedsetikken tegner et korporativt billede af. Af samme grund er Aristoteles også hyppigt brugt af virksomhedsetiske teoretikere: Arbejdet rummer en forpligtelse til at bidrage til det større fællesskab, til *polis*, og organisationen selv er et fællesskab i fællesskabet (se f.eks. Solomon, 1993). Fælles for den libertarianske netværksdiskurs og den kommunitaristiske virksomhedsetik er til gengæld, at udbytningsproblematikken er helt fraværende, og at det derfor uden videre antages, at arbejde er noget, der naturligt finder sted i en kapitalistisk markedsøkonomi.

Forskellene mellem de to narrativer implicerer for øvrigt ikke, at virksomhedsetikken ikke skulle være endda endnu bedre i stand til at leve op til BCs kriterier for en kapitalismens ånd end netværksdiskursen. Og dertil kommer, at den er lige så egnet til at styrke kapitalens udbytning af arbejdskraften. Dels har studier vist, hvordan virksomhedsetik i USA siden 1980'erne har indgået i et symbiotisk forhold med neoliberal nedskæringspolitik (Foster, 2008), dels motiverer selve det virksomhedsetiske narrativ de ansatte til af egen drift at øge udbytningsgraden. Som en af Danmarks førende teoretikere på feltet formulerer det:

Jo mere arbejdspladsen kan overbevise om, at den ikke blot arbejder for ussel mammon, men også for humane værdier, jo mere vil de ansatte give ikke blot deres sved, men også deres sjæl. De vil længes efter at realisere sig selv gennem arbejdet og diskret overse, at de yder langt mere end deres forældre. For det er jo ikke arbejdsgiveren, de knokler for, heller ikke et fællesskab. Befriet fra hensyn arbejder de for sig selv og deres egen selvrealisering. (Thyssen, 2007, s. 194)

Samme citat demonstrerer i øvrigt med sin henvisning til forestillingen om 'selvrealisering', hvordan virksomhedsetikken ikke i enhver sammenhæng står i modsætning til, men tværtimod udmærket er i stand til at supplere netværksretorikken.

I et nyligt offentliggjort studie diskuterer Kazmi, Leca og Naccache (herefter KLN) netop, hvorvidt virksomhedsetikken er på vej til at etablere sig som en ny kapitalismens ånd (Kazmi et al., 2016). Også de konkluderer, at virksomhedsetik

besidder nogle af de nøgleegenskaber, der ifølge BC må kendetegne en sådan ånd. Til gengæld fejler virksomhedsetikken når det handler om at garantere de ansattes sociale sikkerhed. Det er for øvrigt et træk, som tillige bekræftes af Marens (Marens, 2013, s. 471-472); ifølge ham markerer det et brud med den tidlige virksomhedsetik, at omsorgen for de ansatte ikke længere står centralt, og han forklarer dette forhold med, at globaliseringen har gjort de amerikanske virksomheder mindre afhængige af deres amerikanske arbejdsstyrke.

KLN mener på denne baggrund, at det endnu er for tidligt at konkludere, om virksomhedsetikken vil kunne udfylde rollen som kapitalismens ånd. Vi har imidlertid i det foregående set, hvordan heller ikke netværksretorikken lever op til de kriterier, BC opstiller. Alligevel er et af de mest slående træk ved udviklingen siden udgivelsen af *Kapitalismens nye Ånd*, at kapitalismen netop ikke har været ramt af en omfattende legitimeringskrise, selv ikke efter den største økonomiske krise i flere årtier. Generelt betragtes den snarere som en naturnødvendighed end som noget, man er nødt til at gøre op med (Žižek 2011, s. 315-352).

Det giver anledning til at fremsætte følgende hypotese: Kapitalismens ånd eksisterer ikke. I stedet bidrager mange mindre narrativer – ideologier – til at styrke og legitimere en kapitalistisk markedsøkonomi. Netværksretorikken kunne være ét bud, virksomhedsetikken et andet. BC diskvalificerer selv de økonomiske videnskabers evne til at udfylde rollen som kapitalismens ånd (BC 2007, s. 12-16), men ikke mindst de senere års legitimerende anvendelse af netop disse videnskaber mere end antyder til gengæld, at de sagtens kan indgå i et system af legitimerende narrativer. Og man kunne også nævne eksempelvis den klassiske borgerlige ideologi nationalismen (jf. Althusser, 1995).

Der er ingen grund til at antage, at der ikke skulle være modsigelser i og mellem de enkelte ideologiske diskurser – det er en af grundene til, at de ikke indgår i et samlet metanarrativ. Til gengæld synes de, i forlængelse af ovenstående, også at rumme ét afgørende fællestræk, nemlig deres manglende evne til at overbevise arbejdsstyrken om, at moderne kapitalisme vil sikre arbejdstagerne social sikkerhed. Man kunne argumentere for, at det er i denne svaghed, sandheden bryder igennem den ideologiske overflade. Moderne kapitalisme er i stigende grad uforenelig med social sikkerhed for arbejdsstyrken, og hensigten med de mange narrativer er netop at bortlede opmærksomheden fra dette forhold. Uanset om de ansatte loves selvrealisering, moralsk retfærdiggørelse, samfundsøkonomisk ansvarlighed eller na-

tionens blomstring, har disse løfter til hensigt at bortlede opmærksomheden fra det væsentlige, nemlig arbejdskraftens udbytning og stigende prekaritet. Ideologernes egentlige budskab er derfor det, de *ikke* lover.

IV.

Hvilken ånd karakteriserer kapitalismen i dag? Der er i det foregående blevet argumenteret for, at man i stedet for at diskutere dette spørgsmål bør se på, hvordan forskellige ideologier spiller sammen med henblik på at styrke legitimeringen af kapitalismen. BC har ganske givet ret i, at netværksretorikken spiller en rolle i denne sammenhæng, og at den må forstås i samspillet med organisatoriske forandringer i det praktiske arbejdsliv, skønt omfanget af disse forandringer som nævnt kan diskuteres. Som det imidlertid er blevet søgt sandsynliggjort, betyder det ikke, at netværksretorikken har en særstilling i forhold til andre samtidige, legitimerende diskurser, eksempelvis virksomhedsetikken (som for øvrigt også har givet sig udslag i institutionelle forandringer, omend knap så gennemgribende), hvis evne til at legitimere moderne kapitalisme endda kan være større end netværksideologiens. De forskellige ideologier indgår ganske vist ikke i et samlet hele, og de besidder ikke engang nødvendigvis en indre konsistens. Til gengæld forenes de i det, de netop ikke fokuserer på: Den øgede sociale usikkerhed og ulighed i befolkningen i dag.

LITTERATUR

- Abend, Gabriel (2013). The Origins of Business Ethics in American Universities 1902-1936. *Business Ethics Quarterly*, 23(2), s. 171-205
- Althusser, Louis (1995). *Sur la reproduction*. Paris: PUF.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Eve (2007). *The New Spirit of Capitalism*. London 2007: Verso.
- Chiapello, Eve (2013). Capitalism and Its Criticisms. I Du Gay, Paul & Morgan, Glenn (red.): *New spirits of capitalism? Crises, justifications, and dynamics*. s. 60-81. Oxford: Oxford University Press.
- Foster, Ryan (2008). Chapter 6: Corporate social responsibility and labour market discipline - Contesting social reproduction in low-wage America. I Taylor, Marcus: *Global Economy Contested - Power and conflict across the international division of labour*, s. 117-138. Oxon: Routledge.

- Friedman, Milton (1970, 25. september). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*
- Griseri, Paul og Seppala, Nina (2010). *Business Ethics and Corporate Social Responsibility*. Singapore: Cengage.
- Kazmi, Bahar Ali; Leca, Bernard & Naccache, Philippe (2016). Is corporate social responsibility a new spirit of capitalism?. *Organization*, 23(5), s. 742-762.
- Marens, Richard (2013). What comes around: the early 20th century American roots of legitimating corporate social responsibility. *Organization*, 20(3), s. 454-476.
- Marx, Karl (1970). *Kapitalen*. København: Rhodos.
- Murphy, Peter (2014). The enigma of capitalism and the French cul-de-sac. *Thesis Eleven*, nr. 124(I), s. 71-89.
- Oslington, Paul (2011). Divine Action, Providence and Adam Smith's Invisible Hand. I Oslington, Paul (red.): *Adam Smith as Theologian*, s. 61-76. New York: Routledge.
- Roscoe, Philip (2015). The Possibility of Critique. *Journal of Cultural Economy*, 8(2), s. 249-256.
- Solomon, Robert C (1993). *Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business*. New York: Oxford University Press.
- Sennett, Richard (1998). *The Corrosion of Character – The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W. W. Norton & Company Ltd.
- Sennett, Richard (2006). *The Culture of the New Capitalism*. Yale: Yale University Press.
- Spinoza, Benedict (2001). *Ethics*. London: Wordworth Editions.
- Smith, Adam (2007). *The Wealth of Nations*. Petersfield: Harriman House.
- Thyssen, Ole (2007). *Værdiledelse – Om organisationer og etik*. København: Gyldendal.
- Weber, Max (1995). *Den protestantiske etik og kapitalismens ånd*. København: Nansengade Antikvariat.
- Žižek, Slavoj (2011). *Living in the End Times*. London: Verso.