

# Andreas Beck Holm

---

## Om virksomhedsetik som politisk diskurs - En kritisk undersøgelse

### *I. Økonomi og politik*

I de seneste ti år er interessen for virksomhedsetik næsten eksploderet; eksempelvis uddeles der i dag 15.500 priser for social ansvarlighed på verdensplan (Foster 2008: 124). På den baggrund kunne man forvente, at også spørgsmålet om virksomhedsetikkens faktiske politiske funktion ville blive ivrigt debatteret. Forholdet mellem erhvervsliv og politik har trods alt gennem århundreder udgjort et centralt politisk konfliktområde, og eksempelvis diskussionerne om virksomhedens sociale ansvar (*Corporate Social Responsibility*) har direkte politiske implikationer i det omfang, de angår forholdet mellem stat og marked.

Det er derfor påfaldende, at den politiske rolle, som teorierne om etisk virksomhedsledelse spiller, er et relativt underbelyst tema i den ellers omfangsrige litteratur om emnet. Det søges der i denne artikel rådet bod på, idet tre spørgsmål skal besvares: Er det muligt at identificere et implicit samfundssyn i etisk ledelsesfilosofi? Hvad er denne filosofis politiske konsekvenser? Og endelig: Kan disse politiske konsekvenser forenes med en venstreorienteret kapitalismekritik?

Dette sidste spørgsmål er motiveret af venstrefløjens interesse for teorierne om virksomhedsetik. Det er en naturlig interesse, eftersom virksomhedsetikken markerer et åbenlyst opgør med traditionelle ledelsesteorier og er båret af idealer om demokratisering af virksomhedens magtforhold og hensyntagen til andre og flere end virksomhedernes aktionærer.

De tre spørgsmål skal besvares ud fra en marxistisk synsvinkel. Men 'venstreorienteret kapitalismekritik' vil alligevel i det følgende blive forstået i en meget bred betydning som enhver kritik af politisk, social, kulturel og økonomisk ulighed, der ser den kapitalistiske samfundsproduktion som disse uligheders udspring, og som bruger denne kritik som udgangspunkt for politisk praksis.

## II. *Hvad er virksomhedsetik?*

Forestillingen om 'etisk virksomhedsledelse' skal her først og fremmest afgrænses i forhold til de synspunkter, som eksempelvis John Meadowcroft og Milton Friedman repræsenterer. John Meadowcroft (2005), hævder, at det frie marked i sig selv er et etisk system, der ved hjælp af prisme mekanismen dirigerer individernes arbejdsindsats derhen, hvor andre menneskers behov er størst. En anden, men beslægtet opfattelse er Friedmans synspunkt, at en virksomheds eneste 'sociale ansvar' er at maksimere indtjeningen til virksomhedens ejere (Friedman 2002: 133ff.; Shah 2004: 173-180). Det er imidlertid tvivlsomt, om der i disse tilfælde er tale om en egentlig etik. Friedman kritiserer netop virksomhedsetikken, og hos Meadowcroft er 'markedet' det eneste moralske subjekt, mens virksomhedens ledelse ikke har noget etisk ansvar. Samtidig leder Meadowcrofts opfattelse til absurde resultater: Hvis prisen på kokain er højere end prisen på brød, så er der 'et større behov' for kokain end for brød, og så er kokainfabrikationen mere 'etisk' end bageriet. Meadowcrofts position er dog først og fremmest teoretisk uinteressant, fordi den er et rent postulat. Der findes ikke og har aldrig eksisteret et helt 'frit marked' (dvs. et marked frit for statslig regulering, politiske kampe og stærke aktørers magtanvendelse over for de svage), og påstande om dette markeds egenskaber kan derfor ikke kontrolleres. Forestillingen om idealmarkedets etiske kvaliteter tjener udelukkende et banalt manipulerende politisk-retorisk spil, i hvilket alle faktiske økonomiske og sociale fremskridt tilskrives *markedets* funktion, mens fattigdom, social ulighed, økonomisk krise osv. forklares med *statens* indblanding i markedet (Meadowcroft 2005: 19-20).

Andre definerer eksempelvis virksomhedsetik som det "at nå frem til de forsvarelige etiske principper og værdier, der skal bestemme offentlige og private virksomheders strategier og handlinger" (Rendtorff 2007: 15). For at synliggøre kontrasten til Meadowcrofts og Friedmans synspunkter vil jeg anvende begrebet om de teorier og praksisser, der tager udgangspunkt i en mulig konflikt mellem økonomisk aktivitet og etiske forpligtelser, og som betragter det som virksomhedsledelsens grundlæggende ansvar og dermed valg at leve op til sine etiske forpligtelser. Disse teorier findes under mange forskellige betegnelser (værdiledelse, virksomhedsetik, CSR), og selv om det ikke er intentionen her at forklejne eksempelvis tematiske forskelle, vil disse betegnelser blive brugt som synonyme for den form for teori og praksis, der her er givet en ganske vist blot skitseagtig arbejdsdefinition af. Det skyldes, at interessen i denne sammenhæng retter sig mod eventuelle fællestræk mellem teorierne.

Den nævnte arbejdsdefinition udelukker f.eks. de teoretikere, der hævder, at virksomhedens forfølgelse af egeninteresser automatisk fører til et etisk godt resultat; der er tale om det samme dogme som hos Meadowcroft, denne gang

blot formuleret med fokus på virksomheden snarere end markedet. Det er til gengæld lige så åbenlyst, at der inden for denne brede definition er plads til mange forskellige positioner og teoretikere. I det følgende vil jeg illustrere emnets spændvidde ved at resumere argumentationen i to værker (Hartman 1996 og Solomon 1992), der er valgt for deres mange forskelligheder. De adskiller sig ved deres inspirationskilder, ved deres fokus på henholdsvis virksomhedsetik i selve virksomheden og dennes sociale ansvar for det omgivende samfund, og ved deres konklusioner. Man kunne naturligvis have udvalgt andre værker for dermed at illustrere andre forskelle blandt virksomhedsetikerne. For eksempel argumenterer begge de her anvendte teoretikere på et forholdsvis overordnet filosofisk plan, mens andre angriber mere konkrete problemstillinger som reklameetik og diskrimination (se f.eks. Kappel, Petersen & Ryberg 2003). Valget af Edwin Hartman og Robert C. Solomon skyldes imidlertid, at netop deres forskelligheder synliggør nogle fælles grundantagelser, som i denne sammenhæng er særlig interessante, eftersom de karakteriserer hovedparten af teorierne om etisk virksomhedsledelse, herunder ikke mindst de varianter, vi finder i den danske debat (se f.eks. Rendtorff 2007 og Thyssen 2007).

### *III. Etik i virksomheden og i samfundet. To eksempler*

Hartmans *Organizational Ethics and the Good Life* er et godt eksempel på, hvordan spørgsmålet om virksomhedsetik handler om virksomhedsledelse. Fokus er på ledelsen, som skal forene økonomisk effektivitet og rationalitet med skabelsen af en moralsk organisationskultur (Hartman 1996: 79, 146).

Organisationen er et fællesskab, der tjener både ledelsens og de ansattes interesser, og som ifølge Hartman må forstås aristotelisk. Mens det gode liv for Aristoteles er at være en god borger i en god stat, så må det i dag forstås som det at være en god medarbejder i en organisation, der gør en positiv forskel i det omgivende samfund (Hartman 1996: 11). Når det gælder spørgsmålet om den gode virksomhedsledelse, trækker Hartman til gengæld mere på John Rawls end Aristoteles. Han hævder således, at forestillingen om den oprindelige situation som et redskab for forståelsen af, hvordan et retfærdigt samfund bør indrettes, også lader sig anvende i virksomheden med henblik på at afdække den mest retfærdige organisering af denne (Hartman 1996: 83-89, 109) Desuden understreges det, at virksomhedsledelsen bør efterleve Rawls' tanker om pluralisme mellem en mangfoldighed af 'rimelige' synspunkter i organisationen (Hartman 1996: 109).

Inspirationen fra Rawls leder endelig også Hartman til at sætte begreber på, hvad der kendetegner den gode organisation: Loyalitet, ytringsfrihed, og naturligvis muligheden for at træde ud af fællesskabet (Hartman 1996: 171). Det

er ledelsens opgave at værne om disse tre fundamentale værdier for derigennem at bidrage til skabelsen af en virksomhedskultur, der fremmer de ansattes refleksion over moralske spørgsmål.

Solomons *Ethics and Excellence. Cooperation and Integrity in Business* undersøger spørgsmålet om, hvordan virksomheden bliver i stand til at varetage et socialt ansvar for det omgivende samfund. Det gælder også som aktør på markedet, hvis formål ikke er profitskabelse, men tilfredsstillelsen af samfundets behov, altså det fælles bedste (Solomon 1992: 122).

Solomons primære inspirationskilde er Aristoteles, mens han til gengæld tager afstand fra Rawls (Solomon 1992: 48-64). Mennesket er et socialt væsen, der indgår i virksomhedens fællesskab og herigennem i den større helhed, der er samfundet. Og virksomheden forstås som en kultur, der rummer fælles viden, erfaring og værdier. Det er i kraft af denne kultur, det giver mening at forstå virksomheden som et moralsk subjekt (Solomon 1992: 82).

Individets forhold til virksomheden kan ikke være et simpelt kontraktforhold. Solomon fremhæver, hvordan vi er til i virksomheden som 'hele mennesker'. Og han hævder endda, at andre metaforer – virksomheden som 'familie' eller 'at være gift med sit arbejde' – er både sunde og egalitaristiske metaforer for forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager (Solomon 1992: 82). Magtforskellen mellem de to parter skal demokratiseres og civiliseres. De ansatte bør nå til en forståelse af, at virksomhedens interesser er deres egne, og at deres engagement i virksomheden af samme grund ikke er et offer, men snarere en hævvelse af egen identitet og selvværd. Og ledelsen skal forstå, at det, der styrker og holder sammen på virksomheden, er omsorg for de ansatte (Solomon 1992: 226). På denne baggrund kan man fremme de dyder, som sikrer opfyldelsen af virksomhedens *telos*, nemlig varetagelsen af dens sociale ansvar i samfundet (Solomon 1992: 180-181).

På tværs af alle deres forskelle deler Hartman og Solomon som sagt nogle grundantagelser, som går igen i hovedparten af litteraturen om etisk virksomhedsledelse. For overskuelighedens skyld skal jeg her holde mig til de tre vigtigste:

*For det første* antages det, at spørgsmålet om hvad (og hvem), der skaber værdi i virksomheden, er af sekundær betydning; enten besvares det ikke, eller også behandles det overfladisk. *For det andet* antages det, at samarbejde har meget større betydning end interessemodsatninger i forståelsen af både virksomheden og samfundsøkonomien, hvilket gerne ytrer sig gennem anvendelsen af metaforen 'fællesskab'. Virksomheder er for både Hartman og Solomon at forstå som fællesskaber, og Solomon hævder endvidere, at også markedet må forstås således. Og *for det tredje* antages det, at virksomheden eller organisationen spiller en afgørende rolle for forståelsen af det økonomiske liv.

Virksomheden forstås som et etisk subjekt, og dermed som ansvarlig for sine handlinger i forhold til egne medarbejdere og det omgivende samfund.

Disse grundantagelser er naturligvis ikke politisk neutrale, men udtrykker en kombination af *neokorporatisme* og *individualisme*. Korporatismen ses deri, at interessefællesskab og samarbejde fremhæves i forhold til både virksomhed og samfund, mens politiske og økonomiske modsætninger nedtones, ignoreres eller undertiden ligefrem benægtes (det sidste synes at være Solomons position). Som det postuleres hos én teoretiker:

I de sidste hundrede år er der sket en ændring af de værdier, som regulerer forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Fra at være klassefjender er de blevet parter og endda partnere. (Thyssen 2007: 194)

Individualismen ses i den vægt, der lægges på virksomheden som (økonomisk og moralsk) subjekt. Dens handlinger er ledelsens valg, ikke en markedsdiktret nødvendighed, og det økonomiske liv forstås ud fra disse handlinger.

Det er disse grundantagelser, som i det følgende skal vurderes ud fra en venstreorienteret kapitalismekritik, sådan som denne er defineret i indledningen.

#### *IV. Venstrefløjen og virksomhedsetikken*

Virksomhedsetik og venstreorienteret kapitalismekritik er uforenelige størrelser. Det viser sig allerede deri, at venstrefløjens samfundssyn, både i dens klassiske formulering og i nyere versioner (fra Hardt & Negri 2003 over Žižek 2004, Laclau & Mouffe 2000 til Giddens 2008), er det modsatte af virksomhedsetikkens. Det er det modsatte af korporatisme, eftersom der lægges vægt på de reelle politiske og økonomiske interessemodsætninger, der gennemtrænger ethvert klassesamfund. Og det er det modsatte af individualismen, eftersom individers og virksomheders handlinger netop ikke forstås som valgfri, men som bestemt af markedet. De to perspektivers gensidige udelukkelse kan spores helt tilbage til Karl Marx' analyse i *Kapitalen*.

Den 'etiske' forståelse af samfundsøkonomien er faktisk ikke noget nyt. Tværtimod udlægger Marx' samtidige netop tidens sociale polarisering i et moralsk perspektiv: Kapitalisterne bliver rige pga. deres dygtighed og flid, mens de fattige kun har deres egen dovenskab at takke. Denne mangel på social forståelse og sociologisk indsigt overlever endnu enkelte steder i moderne virksomhedsetik: "De mennesker, som kræver velfærd, nægter hårdnakket at leve op til kravene om at tage sig sammen, påtage sig deres ansvar, leve sundt og arbejde hårdt." (Thyssen 2007: 220).

For Marx begynder samfundsvidenskaben til gengæld i opgøret med 'vulgærøkonomernes' etiske fokus på individets ansvar og karakter, som åbenlyst har til formål at legitimere status quo. Allerede i indledningen til *Kapitalen* understreges det, at formålet ikke er at gøre kapitalisterne ansvarlige for kapitalismen. Som Marx formulerer det: "Mindre end noget andet kan mit standpunkt [...] gøre den enkelte ansvarlig for forhold, hvis produkt han i social henseende er, hvor højt han end subjektivt måtte hæve sig over dem" (Marx 1970: 94-95). For Marx er virksomheden, dens ledelse eller ejer, ikke *moralske* ansvarlig for sine handlinger, fordi de er dikterede af det marked, virksomheden opererer på. Det er eksempelvis ikke fordi en virksomhed har en 'dårlig etik' eller en ondskabsfuld ledelse, at den betaler sine arbejdere mindsteløn, men derimod fordi den vil blive udkonkurreret, hvis den ikke gør det. Ledelsen har ikke noget 'valg'. Der er i *Kapitalen* derfor ikke et eneste 'moralisk subjekt' – ja faktisk ikke noget 'subjekt' i det hele taget.

Forklaringen på dette perspektivskifte rækker imidlertid ud over opgøret med vulgærøkonomerne. Den skal først og fremmest findes i det forhold, at det netop er i Marx' analyse af virksomhedernes værdiskabelse i et kapitalistisk samfund (den problemstilling, som teorierne om etisk virksomhedsledelse netop ikke interesserer sig for), dvs. en værdiskabelse karakteriseret ved den strukturelle ulighed og konflikt mellem arbejdskøber og arbejdssælger, at det moralske perspektivs afgørende begrænsning bliver tydelig. Arbejdskøberen har *ret* til den arbejdskraft, han køber, lige så vel som arbejderen har *ret* til frugterne af sit eget arbejde (Marx 1970: 370-373). Og hvor to rettigheder står over for hinanden i et forhold af grundlæggende interesse modsætninger, er der ikke tale om et moralisk dilemma, men om en politisk konflikt. Eller som Marx selv formulerer det: "Mellem lige rettigheder træffer magten afgørelsen." (Marx 1970: 372).

Marx' analyse af den faktiske økonomiske værdiskabelse er derfor særdeles radikal; den leder ham ikke blot fra etik til politik, men ligefrem til forståelsen af de to perspektivers inkommensurabilitet. Den politiske modsætning mellem arbejde og kapital bliver først synlig, idet man sætter sig ud over den etiske fokusering på individet som moralisk ansvarligt subjekt med ukrænkelige rettigheder. For politik *begynder* der, hvor den ene part ikke har mere 'ret' end den anden, *angår* selvorganiseringen af markedsdefinerede kollektiver (samfundsklasser) i indbyrdes konflikt, og *ender* der, hvor ikke det 'etiske korrekte', men derimod magten 'træffer afgørelsen'.

Denne pointe er ikke blot interessant, fordi det klassiske venstrefløjsspekts overtager Marx' synspunkt, at spørgsmålet om samfundets økonomiske reproduktion er et politisk spørgsmål, og at det er det i kraft af at være konfliktuelt, men nok så meget fordi dette synspunkt også deles af de forfattere, der i

de senere år har forsøgt at nyformulere venstrefløjens teori. Det synes derfor ikke nogen urimelig påstand, at den politiske, ikke den etiske, økonomiforståelse er noget af det, der helt grundlæggende kendetegner venstrefløjspolitik i det hele taget.

Påstanden er naturligvis ikke, at Marx' analyse gør rede for alle nuancer af virksomhedens aktiviteter, eller at der ikke er andre væsentlige aktører end arbejde og kapital – Marx gør tværtimod meget ud af f.eks. statens og fagforeningernes rolle (se f.eks. Marx 1974, 1974b og 1993). Og pointen er slet ikke, at forholdet mellem ledelse og medarbejdere kan koges ned til en simpel dikotomi. Ledelsens indflydelse på arbejdernes løn- og arbejdsvilkår er jo netop begrænset, og det egentlige modsætningsforhold består derfor snarere mellem arbejdernes interesser og markedsøkonomien. Pointen er derfor, at modsætningen mellem kapitalens og arbejdets interesser flytter økonomiforståelsen fra individplanet (virksomheden som individ, ledelsen som etisk ansvarlig) til et politisk plan, hvor arbejdernes organisering i partier og fagforeninger er en forudsætning for kampen mod markedets greb om samfundet. Den marxistiske pointe er med andre ord, at arbejdernes levevilkår ikke forbedres afgørende gennem virksomhedsetik, men derimod gennem arbejdets kollektive organisering på tværs af virksomheder og landegrænser. Det er nemlig kun denne organisering, der kan fungere som politisk modvægt til markedets dynamik og tvinge ikke den enkelte virksomhedsledelse, men alle markedets kapitalister til indrømmelser.

Hvilken politisk funktion udfylder så den etiske ledelsesfilosofi? Det er blevet hævdet, at den faktiske udbredelse af CSR i USA hænger sammen med neoliberalismens politiske dominans (Foster 2008: 117-137). Fjernelsen af sociale ydelser har svækket arbejdskraften over for virksomhederne. Markedet har derfor presset lønnen ned under eksistensminimum, hvilket har gjort en stor gruppe *'working poor'* afhængige af almisser fra de selv samme virksomheder. Mens jeg ikke anfægter denne analyses validitet, er det ikke det perspektiv, jeg her vil anlægge. Virksomhedsetikere vil med rette kunne sige om denne udvikling, at det ikke er hverken deres eller virksomhedernes skyld, at regeringens nedskæringer har øget behovet for CSR.

Jeg vil derimod undersøge den virksomhedsetiske diskurs, der ledsager denne udvikling, idet min påstand er, at den udfylder i hvert fald følgende funktioner:

Den afpolitiserer samfundsøkonomien og usynliggør dermed den grundlæggende konflikt mellem arbejde og kapital.

Den understøtter udviklingen af den postindustrielle kapitalisme.

Den repræsenterer en ny italesættelse af forholdet mellem erhvervsliv og samfund som 'filantropi'.

Udover at svække venstrefløjens samfundsforståelse resulterer disse funktioner i en effektiviseret udbytning af en arbejdskraft, der samtidig bliver mindre kritisk over for virksomheden.

Afpolitiseringen af det økonomiske liv ses deri, at magt- og interesseforskelle spiller en sekundær rolle i fremstillingen af virksomheden som et forhold mellem 'hele mennesker', der ikke blot er arbejdere og arbejdskøbere, men moralske subjekter. Et eksempel:

Arbejdstagernes rettigheder handler om styrkelse af de universelle menneskerettigheder i arbejdsforholdet. [...] Den etiske begrundelse for disse rettigheder kan findes i de basale etiske principper om hensynet til personens autonomi, værdighed, integritet og sårbarhed. (Rendtorff 2007: 171)

I virkelighedens verden forholder det sig lige omvendt: Mens arbejderbevægelsens krav aldrig nogensinde er blevet formuleret i de 'universelle menneskerettigheds' terminologi, er kapitalens indædte kamp *mod* arbejdernes kollektive organisering netop altid blevet ført ud fra argumentet om 'personens autonomi, værdighed, integritet og sårbarhed'! Citatet viser således, hvorfor formuleringen af et venstreorienteret politisk program altid har forudsat bruddet med en etisk-juridisk forståelseshorisont befolket af 'menneskerettigheder' og 'autonome personer'. Ved at forvanske århundreders klassekamp til at handle om noget så ukontroversielt som en 'styrkelse af de universelle menneskerettigheder' (hvem kan have noget mod det?) usynliggøres det, at arbejdernes 'rettigheder' er blevet vundet gennem en konstant og fortsat politisk konflikt og opretholdes i kraft af arbejderbevægelsens styrke<sup>1</sup>. Sagt med andre ord: Den etiske virksomhedsledelse svækker det politiske sprog, i hvilket arbejderbevægelsen og venstrefløjen har kunnet formulere modsætningen mellem arbejde og kapital og stille krav til sidstnævnte – et sprog, som aldrig har haft behov for en 'etisk begrundelse', fordi kravene ikke er etiske, men politiske.

Afpolitiseringen erstatter det politiske konflikt-sprog med fællesskabets konsensus-sprog og sikrer gennem forestillingen om, at de ansatte og ejerne har sammenfaldende interesser, en både mere arbejdsom, loyal og ukritisk arbejdsstyrke. Der kan naturligvis argumenteres for, at ejere og ansatte har en overordnet interesse i virksomhedens fortsatte beståen. Der er imidlertid meget langt fra denne indrømmelse til fremstillingen af virksomheden som et 'fællesskab' og til postulatet om ejernes og de ansattes generelle interessesammenfald. For selv om produktion af merværdi er en forudsætning for virksomhedens beståen, fjerner det ikke konflikten om denne merværdis fordeling. Fremstillingen af virksomheden som et 'fællesskab' slører altså de reelle interessekonflikter mellem arbejde og kapital. Virksomhedsetikerne overser



ganske vist ikke magtforholdene i samfundsproduktionen (Solomon mener som sagt, at magten skal 'demokratiseres'), men de fremstiller til gengæld magten som sekundær i forhold til etikken. Forholdet mellem kapitalist og arbejder er for virksomhedsetikerne *først* en etisk relation mellem to mennesker, *derefter* et magtforhold mellem arbejdskøber og arbejdssælger. Fra marxistisk hold pointeres det derimod, at de to i ansættelsesforholdet aldrig står over for hinanden som abstrakte mennesker, men altid som arbejder og arbejdskøber.

### V. *'Det hele menneske' til den halve pris*

Den postindustrielle kapitalisme er bl.a. karakteriseret ved en tiltagende sammensmeltning af fast og variabel kapital i den forstand, at virksomhedernes vigtigste produktionsmidler bliver de højtuddannede nøglemedarbejdere (se f.eks. Hardt & Negri 2003). I den situation synes det rationelt for virksomhederne at knytte disse medarbejdere til sig gennem nye narrativer. Det nye i denne sammenhæng er ikke forsøget på at ekspropriere de ansattes fritid. Det er til gengæld en ny udvikling, at målet ikke længere er en forøgelse af den fysiske arbejdstid, men derimod de ansattes oplevelse af arbejde som fritid, mens fritiden i realiteten omdannes til arbejdstid.

Den teknologiske udvikling har allerede ophævet udbygningens fysiske tilknytning til et bestemt sted ('fabrikken'). Og den etiske ledelsesfilosofi er med sin appel til 'det hele menneske' (Solomons udtryk) et perfekt ideologisk narrativ for denne udvikling. Man kan tage fri fra sit arbejde, ikke fra sin moral, og slet ikke fra et aristotelisk fællesskab! Man er således altid på arbejde, og man har ikke de politiske forudsætninger for at kunne stille kritiske spørgsmål til arbejdets invasion af privatsfæren og de konsekvenser, f.eks. i form af stress, som denne udvikling fører med sig. Denne disciplinering af arbejdskraften bliver særlig åbenlys hos de teoretikere (f.eks. Solomon), der insisterer på, at de ansatte internaliserer 'virksomhedens værdier' som deres egne. Det er kun, hvis man accepterer fællesskabsdiskursen, at et sådant krav kan forstås som andet end en krænkelse af de ansattes 'integritet og autonomi'. Hos Thyssen bliver manipulationen af arbejdskraften formuleret som en ren tilståelsessag:

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. (Thyssen 2007: 194)

Værdiledelse er med Thyssens udtryk motiveret af ikke økonomiske, men 'humane værdier'. Den er altså, i ordets både bredeste og mest bogstavelige betydning, filantropisk. Samtidig tematiseres virksomheders varetægelse af deres 'sociale ansvar' gennem tiltag i det omgivende samfund af mange teoretikere, f.eks. Robert D. Cooter og James Gordley, som filantropi (Cowan & Rizzo 1995: 150-174). Denne italesættelse af erhvervslivets forhold til det øvrige samfund som velgørenhed er ikke politisk neutral, men implicerer, hvad man kunne kalde en 'filantropisk logik'. Gavens logik baserer sig på en udveksling af ækvivalenter: Jeg giver en gave til en person, fra hvem jeg (nu eller i en senere, men lignende situation) forventer en tilsvarende gave. Filantropiens logik implicerer også en udveksling, men ikke af ækvivalenter. Der er derimod tale om en udveksling af *taknemmelighed* for *velgørenhed*. Mens gavens logik derfor forudsætter et forhold af lighed, etablerer filantropien et klientforhold mellem giver og modtager, der gør det vanskeligere at stille politisk-økonomiske krav til førstnævnte – det er nemmere at stille krav til sin udbytter end til sin velgører. Fremstillingen af forholdet mellem erhvervslivet og det øvrige samfund som filantropi står dermed i modsætning til det demokratiske lighedsideal. Og det usynliggøres samtidig, at den rigdom, virksomheden 'filantropisk' deler ud af til det omgivende samfund, er frembragt af dette samfund selv gennem udbytningen af de ansatte. 'Filantropi' betyder m.a.o., at virksomheden deler ud af de værdier, den har tilegnet sig fra almindelige mennesker, til disse almindelige mennesker selv, for at veksle deres politiske modstand til taknemmelighed. Aktionærernes udbytte er derfor ikke blot "en betingelse for [...] den filantropi, som virksomheden indlader sig på" (Kappel, Petersen & Ryberg 2003: 153) – 'filantropien' er i mindst lige så høj grad en forudsætning for aktionærernes fortsatte profit.

## VI. Konklusion

Mit formål med denne artikel har naturligvis ikke været kritikken af, at eksempelvis danske firmaer i Sydøstasien på eget initiativ højner de ansattes og lokalbefolkningens arbejds- og livsvilkår. Det kan ingen have noget imod (selv om der her også er blevet argumenteret for, at sådanne initiativer på ingen måde kan erstatte arbejdernes egen organisering). Kritikken har udelukkende været rettet mod den virksomhedsetiske italesættelse af disse aktiviteter på grund af denne italesættelses politiske funktion. Det har imidlertid heller ikke været min hensigt at beklikke virksomhedsetikernes hæderlighed. Der er ingen tvivl om, at deres intentioner er de bedst tænkelige, og jeg er for øvrigt også sikker på, at de ikke alle deler de grundantagelser, som etisk ledelsesfilosofi her er blevet tillagt. At disse antagelser er særdeles udbredte i litteraturen berettiger

til gengæld også deres problematisering.

Virksomhedsetikkens korporatisme og individualisme markerer en afpolitiseret af økonomien, der set fra et venstrefløjssynspunkt må have sit formål i skabelsen af en mere ukritisk og produktiv arbejdsstyrke (bl.a. formidlet gennem filantropiens logik) og en nedbrydelse af skellet mellem arbejde og fritid. Ligeegyldig hvad etisk virksomhedsledelse ellers måtte stå for, er den derfor også et udtryk for det neoliberale politiske hegemoni, hvor privat ejendomsret til samfundets produktionsmidler er hævet over enhver diskussion. Virksomhedsetikerne kan tale nok så meget om demokratisering af virksomhed og samfund; den politiske funktion, som deres diskurs udfylder, er styrkelsen af magten og indskrænkningen af feltet for demokratisk debat.

Etik og økonomi har faktisk ikke noget med hinanden at gøre – i dét spørgsmål må man fra venstreorienteret hold være enig med Friedman. Og det er i sig selv tilstrækkelig forklaring på den udbredte afstandtagen fra Friedmans synspunkter. Etik anvendt på økonomi bliver derimod til politik, ligeegyldig om man er sig det bevidst eller ej. Megen etisk ledelsesfilosofi synes båret af en ureflekteret antagelse af, at man kan bedrive etik på samfundsøkonomien, uden at denne etik har en egen politisk funktion, der ikke nødvendigvis er den, man selv forestiller sig. Dermed kommer denne funktion til at virke bag om ryggen på virksomhedsetikerne, hvilket reducerer deres diskurser til en relativt banal form for borgerlig ideologi.

Spørgsmålet om virksomhedsetikkens politiske funktion er derfor også et spørgsmål om filosofiens rolle i samfundet: Skal den skrive digte til magtens forherligelse, eller skal den stille sig kritisk og analyserende uden for konsensus som en kommentar til denne?

## *Noter*

<sup>1</sup> Andetsteds medgiver Rendtorff ganske vist, at det er et åbent spørgsmål, ”om værdibase- ret ledelse kan råde bod på den grundlæggende konflikt mellem arbejdere og arbejdsgivere, der er funderet i modsætningerne i arbejdsforholdet” (Rendtorff 2007:177). Men for det første stiller han ikke spørgsmålet om, hvad denne tvivl betyder for virksomhedsetikkens politiske funktionalitet, og for det andet hævder han samtidig, at virksomhedsetikken er ”en tredje vej, der sprænger modsætningen mellem kapitalisme-tilhængere og deres kriti- kere” (Rendtorff 2007: 90).

## *Litteratur*

- Cowan, Robbie & Rizzo, Mario J. (1995): *Profits and Morality*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Crane, Andrew & Matten, Dirk (2007): *Corporate Social Responsibility. Volume 1*, London: SAGE.
- Friedman, Milton (2002, [1962]): *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press.
- Foster, Ryan (2008): "Corporate social responsibility and labour market discipline: contesting social reproduction in low wage-America" i Marcus Taylor (red.), *Global Economy Contested. Power and conflict across the international division of labour*. London: Routledge, s. 117-137.
- Giddens, Anthony (2008): *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*, Cambridge: Polity Press.
- Hardt, Michael & Negri, Antonio (2003): *Imperiet*, København: Informations Forlag.
- Hartman, Edwin (1996): *Organizational Ethics and the Good Life*, Oxford: Oxford University Press.
- Kappel, Klemens, Thomas Søbirk Petersen & Jesper Ryberg (2003): *En god Forretning*, Viborg: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Marx, Karl (1970, [1867]): *Kapitalen*, Første bog, København: Rhodos.
- Marx, Karl (1972, [1894]): *Kapitalen*, Tredje bog, København: Rhodos.
- Marx, Karl (1974, [1932]): *Den tyske Ideologi*, København: Rhodos.
- Marx, Karl (1974b, [1871]): *Pariserkommunen (borgerkrigen i Frankrig)*, København: Tiden.
- Marx, Karl (1993, [1848]): *Det kommunistiske Manifest*, København: Det lille Forlag.
- Meadowcroft, John (2005): *The Ethics of the Market*, New York: Palgrave Macmillan.
- Morsing, Mette & Thyssen, Christina (2003): *Corporate Values and Responsibility – The Case of Denmark*, Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Mouffe, Chantal (2000): *The Democratic Paradox*, London: Verso.
- Rendtorff, Jacob Dahl (2007): *Virksomhedsetik – en grundbog i organisation og ansvar*, Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Shah, Parth J (2004): *Morality of Markets*, New Delhi: Academic Foundation.
- Solomon, Robert C. (1992): *Ethics and Excellence. Cooperation and Integrity in Business*, Oxford: Oxford University Press.
- Thyssen, Ole (2007): *Værdiledelse*, København: Gyldendal.
- Žižek, Slavoj (2004): *Revolution at the Gates*, London: Verso.