

# If you pay with peanuts you get a monkey

## –kulturbegrebet på arbejde i multietniske skibsbesætninger

---

**Fabienne Knudsen**

*Søfartens arbejdsmarked har en lang tradition for at være globaliseret, og ca. to trediedele af alle verdens lastskibe sejler i dag med en besætning, der er sammensat af to eller flere nationaliteter. En tilsvarende udvikling har gjort sig gældende inden for den danske handelsflåde, og især efter indførelsen af DIS (Dansk International Skibsregister) har antallet af besætninger af blandede nationaliteter været stigende. Hensigten med denne artikel er at illustrere, hvordan et statisk og generaliserende kultursyn er med til at fastholde og legitimere hierarkiske, strukturelle forskelle i multietniske besætninger. Der argumenteres for, at den rolle, kulturforskellene tilskrives og den måde, hvorpå de opleves af aktørerne, er uadskillelige fra de strukturelle rammer, hvorunder det konkrete kulturmøde udspilles. Navnlige vil jeg påvise, at den postkoloniale verdensorden, der reflekteres i organiseringen af søfarten, har en betydelig indflydelse på de søfarendes opfattelse af kulturforskelle. Artiklen er baseret på en igangværende undersøgelse af relationerne mellem danskere og filippinere om bord på danske skibe.<sup>1</sup>*

Artiklen indledes med en meget generel beskrivelse af de søfarendes situation, som den fremtræder igennem min igangværende undersøgelse. Derefter følger en kort, kritisk introduktion af det, jeg kalder et statisk og essentialistisk kulturbegreb. Dernæst foreslår jeg en skitse til en mere nuanceret forståelse af kulturbegrebet. Endelig vil jeg illustrere mine argumenter ved hjælp af analyse af udvalgte citater og feltnoter fra min undersøgelse.

Det skal bemærkes, at det overvejende er danskernes vinkel, der bringes ind i det følgende. Det er delvis af begrænsningsårsag, men det reflekterer også de foreløbige resul-

tater: Danskerne er i langt højere grad end filippinerne optaget af konsekvenserne af at sejle i flerkulturelle besætninger og udbreder sig langt mere om emnet, både når de bliver spurgt, og når de ikke bliver spurgt. Mit aktuelle projekt er en udløber af en tidligere rapport (Knudsen 2000), hvor danske navigatører ytrede sig generelt om sikkerhed og arbejdsmiljø. Allerede da talte de fleste udførligt om deres udenlandske kollegaer uden at blive spurgt.

### BAGGRUND

I en artikel om ITF's historie (International

Transport Federation, som i dag er paraplyorganisation for ca. 500 forbund af sømænd og havnearbejdere verden over) beskriver A. Wahl rederiernes til tider hensynsløse konkurrence og deres i mere end en forstand grænseløse jagt efter profit. Et træk i denne jagt har været en konstant søgen efter den billigste arbejdskraft, hvilket bl.a. har resulteret i opståen af bekvemlighedsflag og, i 1980'erne, af 2. skibsregistre i de fleste europæiske lande. ITF, der har eksisteret i over 100 år, har gang på gang svaret med modoffensiver, som f.eks. indførelse af kollektive aftaler med minimumsstandard. Men ITF har til tider også måttet føre kampen mod de lokale fagforeninger, der mente, de bedre kunne klare sig i konkurrencen med lavere løn, og mod lokale regeringer, der frygtede, at for vel-lønnede sømænd kunne forrykke den interne magtbalance (Wahl 1998).

I Danmark blev der i 1988 indført et 2. register, DIS – under protest fra de danske fagforeninger – for at standse den danske flådes flugt til fremmede flag ved at reducere mandskabsomkostningen. I DIS-loven står der bl.a., at kollektive overenskomster indgået af en dansk faglig organisation kun kan omfatte personer, som har bopæl i Danmark eller som skal sidestilles med danske statsborgere. I lovens bogstav foregår løndiskriminationen altså på baggrund af bopæl, og ikke på baggrund af nationalitet. I praksis er det dog sådan, at en dansker bosat på Filippinerne, selvom han ikke er indbefattet af de danske overenskomster, uden besvær vil kunne forhandle sig til en tilsvarende løn<sup>2</sup>. Det skal dog bemærkes, at selvom en filippiner tjener ca. halvt så meget som hans danske kollega (hjemmeperioden iberegnet), er hans løn forholdsvis høj på Filippinerne, enten man sammenligner med de lokale vilkår eller med de mange emigranter.

Andelen af udlændinge i danske skibe har været stigende, siden indførelsen af

DIS. De filippinske søfarende udgør den største gruppe af den udenlandske arbejdskraft (som i alt udgør ca. 40% i DIS), både i danske skibe og globalt, hvor de udgør over 28% af alle søfarende. Kort sagt er filippinerne på de danske skibe lavere lønnet end danskerne, de er løstansatte (for én udmønstning ad gangen), de har længere perioder til søs (den er lige blevet nedsat fra ni til seks måneder), og de udgør så godt som altid bunden af det professionelle hierarki.

Til trods for det føler danskerne sig ofte diskrimineret, idet de mener, at der bliver stillet færre krav til deres udenlandske kollegaers kvalifikationer; at de af rederierne bliver beskyldt for racisme, hvis de klager over det; og at de, idet de ofte udgør en minoritet om bord, ensidigt må bøje sig for de andres kulturer (f.eks. kan en filippinsk kok, der ikke er kvalificeret til jobbet og ingen erfaring har med vestlig madlavning sætte sindene i kog). Derudover angiver en del af dem, især hvor der kun er to danskere om bord (loven stiller kun krav om dansk kaptajn i danske skibe), at lide under social isolation, sommetider med alvorlige psykiske konsekvenser, som giver sig tydeligt til kende i deres hjemmeperioder. Klager over de manglende kvalifikationer, som er de mest udbredte, er ofte ledsaget af betragtninger over kulturelle forhold. Her er det mest udbredt at klage over filippinerne overdrevne autoritetstro, hyppigt illustreret med udsagnet om, at de parerer enhver tiltale med 'Yes Sir!' uanset om de mener nej, eller om de i det hele taget har forstået budskabet. Den attitude anses for at gå ud over sikkerheden, over den faglige udvikling og over det social samvær. Desuden beklager en del danskere, at filippinerne foretrækker en selvvalgt segregation udenfor arbejdstiden. F.eks. i stort set alle skibe er messerne, der officielt og traditionelt er delt efter rang (menige og officerer), i praksis delt efter nationaliteter efter filippinerne eget valg. Skibene kan betragtes som en 'totalinstitu-

tion' (Goffman 1961); der er ingen klar adskillelse mellem arbejdsliv og socialt liv om bord, og det bevirker, at et samarbejde, der opfattes som utilfredsstillende i arbejdstid, kan indvirke på fritidsrelationerne. Derudover kan kommunikationen blive besværet af sproglige misforståelser, da fællessproget, engelsk, mestres perfekt af de færreste, danskere som filippinere.

På andre områder har skibsfarten gennemlevet en rivende udvikling i de seneste år: Antallet af besætningsmedlemmer er blevet voldsomt reduceret, tidspresset er øget, især ved havneanløb – hvilket betyder, at der ofte ikke er tid til at komme i land og rekreere fra hverdagens rutine – og det administrative arbejde om bord er steget betydeligt. Mange af de ældre søfarende ser nostalgisk tilbage på de gode, gamle dage, og der er hos nogle af dem en tendens til at gøre de udenlandske besætninger til syndebug for hele udviklingen.

Dertil skal det siges, at mange af danskerne har den meget pragmatiske indstilling, at »når de nu er her, kan man lige så godt få det bedste ud af det«, og de fremhæver filippinerens venlighed, arbejdsomhed og ædruelighed. De fleste er også påpasselige med ikke at generalisere og angiver, at der også findes gode filippinere og dårlige danskere. Desuden er det en vigtig pointe, at det næsten udelukkende er under interviewene, jeg har hørt de negative udsagn. Jeg har skiftevis indsamlet data ved interviews i land og ved deltager-observation til søs (tre medsejladser a 10 dage til 3 ugers varighed), og hver gang har jeg været forundret over den mærkbare forskel mellem de to sæt data. Hvor temmelig mange interviews efterlader et deprimerende indtryk, har jeg oplevet livet om bord på en anderledes positiv, og bestemt ikke kedelig måde. Og jeg har fået det indtryk, at mange *i praksis* klarer den multikulturelle udfordring på eksemplarisk vis. Der er altså stor forskel på det diskursive og det interaktive niveau.

Der kan være flere forklaringer på det. Min tilstedeværelse om bord kan alene gøre en forskel: Jeg er en slags gæst og bryder den normale rutine. Desuden kan rederne have interesse i at anvise mig til et skib, hvor samarbejdet er optimalt. Det kan også være, som en informant fortalte, at man er fuldt optaget af at få dagligdagen til at fungere og gemmer sine frustrationer til man kommer hjem. Derudover vil ens 'forpligtelsens univers' (Bauman 1994) ofte gælde de folk, som man har en personlig relation til, hvorimod den ikke nødvendigvis gælder folk som *kategori*, og under et interview fremtræder filippinerne oftere som kategori end som individer. Men der er også flere indici, der peger på en 5. forklaring:

Meget af det, danskerne siger om deres filippinske kollegaer giver bedre mening, når man betragter det dilemma, de er fanget i: På den ene side er de klar over, at den billigere udenlandske arbejdskraft repræsenterer en trussel mod deres fremtidige arbejdssituation, og i den forstand er de nødt til at opretholde et negativt billede af deres kollegaer for derved at bevise, at de er den bedre løn værd. På den anden side skal de finde frem til en tålelig sameksistens, idet de lever sammen døgnet rundt i månedsvis i det meget begrænsede og isolerede samfund, som skibet udgør. Dilemmaet kan delvis forklare, at sameksistensen fremtræder langt mere problematisk i danskernes *omtale* af deres udenlandske kollegaer end i deres *samspil* med dem.

Hvad filippinerne angår, er det mest slående, at de ikke er nær så optaget af emnet som danskerne. Hvor flertallet af danskerne, også selv de mest positive, på et eller andet tidspunkt spontant bemærker, at selvfølgelig ville de foretrække danske kolleger, angiver de fleste filippinere, at besætningsens nationale sammensætning er underordnet. Man skal bare lære at tilpasse sig og gøre sin kontrakt færdig. De fleste er tilfredse med at arbejde i danske skibe, men

grunden dertil er som regel lønnen og skibets sikkerhed. Selvom nogle af dem har oplevet diskrimination, er de i meget høj grad påpasselige med ikke at generalisere.

Der er nogle tydelige forskelle mellem danskernes og filippineres opfattelse af arbejdet. Den norske antropolog Lamvik har netop udgivet en bog om de filippinske sømænds selvopfattelse. Hovedpointen er, at de er gode til at takle de hårde arbejdsbetingelser og den lange isolation, fordi de er 'på mission' for deres familie. Familien er symbolsk til stede under hele kontrakten, og de betragter ofte deres arbejde som et offer for familien (Lamvik 2002)<sup>3</sup>. Offerrollen er også synlig i nogle af mine interviews. Det betyder selvsagt ikke, at de ikke er sensible over for kvaliteten af de menneskelige relationer om bord, men de er generelt mere parate end danskerne til at affinde sig med de forhold, der nu er.

## STATISKE OG DYNAMISKE KULTURBEGREBER

*»Problemet er kulturforskelle, og vi var til et kursus for nylig, hvor en arbejdspsykolog netop fortalte, at de [filippinerne] er enormt autoritetstro, de er næstmest autoritetstro i hele verden, hvor danskerne er de næstmindste autoritetstro; og det gør, at de har meget svært ved at håndtere, at vi giver dem et ansvar.«*

Sådan indledte en maskinchef et interview i forbindelse med mit projekt, inden jeg nåede at stille noget spørgsmål. Citatet vidner om, at jeg undervejs har måttet forholde mig til ikke bare holdninger, viden og praksis hos de involverede søfarende, men også til en blomstrende litteratur og konsulentvirksomhed, der omhandler forskelle i nationale kulturer på arbejdspladser.

Der kan ikke være tvivl om, at den omtalte arbejdspsykolog i citatet ovenfor refererede til den meget populære Geert Hofstede, der har klassificeret nationale kulturforskelle

i flere dimensioner, hvoraf den ene er 'power distance', dvs. omfanget af accept af, at magten er uligt fordelt. Jeg vil ikke på nogen måde betvivle, at magtdistancen statistisk set er større på Filippinerne end i Danmark, men jeg vil sætte spørgsmålstegn ved, hvor meget denne nøgne konstatering bringer os videre i udviklingen af interkulturelle relationer. I maskinmesterens fremlæggelse bliver psykologens udtalelse en blåstempling af, at kulturaftstanden er for stor til, at samarbejdet kan være frugtbart. Derudover bliver den en anledning til at 'lyve' alle filippinere lige og alle danskerne lige. Det er højst sandsynligt, at psykologens budskab var mere nuanceret end som så, men i så fald er nuancerne bortfaldet i modtagerens hukommelse.

Mit ærinde er ikke at bibringe en specifik kritik af Hofstede. Jeg betragter nærmere hans tilgang som indbegrebet af generelle tendenser i tidens ånd. Hans objektivisering og kvantificering af velafgrænsede nationale kulturtræk, hans opstilling i klare tabeller af de ellers så u håndgribelige kulturforskelle modtages som manna i en verden, der har været tiltagende optaget af kulturel identitet, og hvor kulturdeterminisme har gode kår. Problemerne i Hofstedes kulturbegreb er ellers mangfoldige, og den lille bog *Den skinbarnlige Hofstede* (Baca et al. 1999) opsummerer vel, hvad han kan kritiseres for, og hvad han har været kritiseret for, om man vurderer hans værk på egne præmisser, eller om man sætter spørgsmålstegn ved hans (oftest implicite) antagelser. For at nævne nogle af kritikpunkterne: Hans model er ualmindelig statisk og etnocentrisk, den gør mennesker til aldeles passive kulturbærere, den isolerer kulturtræk i dimensioner uden at se på sammenhænge, og den tager ikke højde for eventuelle forskelle mellem folks selvopfattelse og deres praksis. Ikke desto mindre er hans udbredelse så omfangsrig, at det ikke er overdrevet at kalde ham en guru på feltet. Baca m.fl. noterer, at

ikke bare anvendes han kritikløst i mange sammenhæng, men han anvendes også ofte af dem, der starter med at kritisere ham<sup>4</sup> (ibid. 16). Denne kritikløse overtagelse er selvsagt problematisk i sig selv, skønt Hofstede ikke kan klandres for det.

Imidlertid ligger det største problem med udlægninger som Hofstedes efter min mening ikke så meget i det, de peger på, som i det, de *undlader* at pege på. I værste fald kan en ensidig fokus på kulturforskelle cementere de stereotyper, vi i forvejen kan have om hinanden, føre til grove generaliseringer og gøre en blind over for alle de forhold, som ikke hører under de kulturelle.

En lignende kulturalisering af forskelle præger stadig dele af antropologien og samfundsforskningen, skønt den længe har været udsat for kritik. Man kan f.eks. nævne Porters stadig aktuelle bog fra 1965 med den sigende titel: *The Vertical Mosaic*. Deri påviser han, at de etniske forskelle i det pluralistiske Canada bliver reproduceret af strukturelle, klassemæssige forskelle; alt imens de samme etniske forskelle tjener til at legitimere de strukturelle forskelle (Porter 1965). De senere års debat om immigration i Europa har også givet rig anledning til at angribe det, som Stolcke betegner 'cultural fundamentalism' (Stolcke 1995); en ideologi, der i den nye, globaliserede verdens orden afløser, mere end den ophæver, den koloniale verdens racebaserede eksklusionslinier.

Det er med afsæt i den kritiske forskning af kulturbegrebet, at jeg nu vil opstille en liste over fire forhold, som er fuldt ud lige så vigtige at være opmærksom på som en mere eller mindre eksakt viden om den anden kultur. Listen påstås ikke at være udtømmende men består af de forhold, som jeg finder særlig relevante i forhold til sømændenes situation.

1. Den måde, man forstår og repræsenterer en anden kultur, er betinget af ens egen

'bias' og ens egen position, som aldrig er neutral eller værdifri, ligeså meget som den er resultatet af påståede objektive træk i den anden kultur.

2. Intet menneske handler automatisk i overensstemmelse med en slags præ-programmeret kulturel adfærd (Hofstedes udtryk). Vores kulturelle baggrund byder altid på flere handlemuligheder. Kultur er ikke kun begrænsende, den bliver reproduceret, men også fornyet ud fra de givne rammer. Kulturel adfærd kan ikke forstås uafhængigt af den kontekst, herunder ikke mindst de strukturelle rammer, situationen udspiller sig i.
3. Den kulturelle identitet er ikke den eneste. Dels er der ikke nødvendigvis sammenfald mellem national og kulturel identitet, dels er der altid andre former for identitet, der kan være mere relevante, selv i kommunikation på tværs af kulturer (køn, alder, klasse, profession).
4. 'Kultur' fokuserer på mennesker som medlemmer af en gruppe. Kulturdeterminisme her tendens til at tilsløre både den universalitet og individualitet, som også præger ethvert menneskes tanker og handling, og som muliggør empati på tværs af kulturelle forskelle.

Det er nogle af relationerne mellem kultur, position og struktur (punkt 1 og 2), som jeg ønsker at illustrere i det følgende ved hjælp af citater fra de søfarende. Punkt 3 og 4 vil ikke blive uddybet, og det skal derfor bemærkes, at udvælgelsen af citater giver et partielt og overvejende negativt billede af de danske søfarendes omtale af deres udenlandske kollegaer. Dette kan ikke siges at være repræsentativt for helhedsbilledet, der er langt mere nuanceret og positivt end som så. Især under punkt 4 havde der været rig lejlighed til at udfolde de gode historier, som også fremgår af undersøgelsen. Ikke alene er der stor spredning i danskernes vurdering af deres udenlandske kollegaer,

men der er også betydelig flere nuancer inden for det enkelte interview, end det vil fremgå af det følgende. Det er også værd at notere, at søfolk har en mere bramfrit udtryksmåde end akademikere. 'Neger' og 'aber' kan antage nogle racistiske konnotationer i denne artikel, som de ikke behøver at have i deres oprindelige kontekst.

## KULTURFORSKELLE OG DEN POSTKOLONIALE VERDENSORDEN

Det er lidt af en provokation at kalde verdensordenen for postkolonial i en artikel, der hører under temaet 'globalisering', og det kræver en forklaring. Den danske situation som beskrevet ovenfor afspejler den globale udvikling i søfarten. Hvis man ser på de tre større regioners (OECD-lande, Østeuropa og Fjernøsten) fordeling inden for det professionelle hierarki (seniorofficerer, juniorofficerer og menige) i flerkulturelle besætninger på global plan, viser et tydeligt billede sig: I ingen tilfælde er søfarende fra OECD ansat under søfarende fra andre regioner. Østeuropæere er altid i underordnet stilling i forhold til OECD lande, men altid i overordnet stilling i forhold til Fjernøsten (Lane et al. 2002, 31-33). Vel er søfarten globaliseret, men det er påfaldende, hvor meget skibenes hierarki minder om den gamle verdensorden.

Det er måske mindre overraskende på den baggrund, at der ofte er socialevolutionistiske konnotationer i mange danskeres omtale af deres filippinske kollegaer.<sup>5</sup> Med socialevolutionisme mener jeg den antagelse, at den vestlige/danske kultur og samfund repræsenterer endemålet for en uafvendelig udvikling, og at andre samfund repræsenterer et tidligere stadium af den evolution. I det socialevolutionistiske paradigme skabes der en tidlig afstand til de andre ved en implicit benægtelse af samtidighed (Fabian 1983).

## Socialevolutionisme: Den uoverstigelige kløft

Referencer til det evolutionistiske paradigme er bestemt ikke forbeholdt sømændene, men er en ganske udbredt bias i den vestlige verden (tænk bare på de skiftende dele af verden, eller de herboende minoriteter, der i medier og folkemunde bliver kaldt for 'middelalderlige' e.l.). Det socialevolutionistiske paradigme opstod som bekendt samtidig med den vestlige imperialism og tjente til at retfærdiggøre denne. At paradigmet stadig er i høj kurs i dag, kan efter min mening kun forklares ved, at det stadig tjener nogle (ofte implicitte og underbevidste) formål. Hvad der er særligt for de danske sømænd er derfor ikke udbredelsen af socialevolutionistiske billeder, men det specifikke formål, de tjener. For at vende tilbage til punktopstillingen ovenfor er det med andre ord både ud fra en generel, vestlig kulturel bias, og ud fra en meget speciel position, de i de givne rammer gør brug af det evolutionistiske paradigme. Som før omtalt føler de danske sømænd, at udviklingen truer deres arbejdsituation og hele eksistensen af dansk søfart. De mener også, at forskellen i kvalifikationer kan retfærdiggøre forskellen i løn. Utvivlsomt har de ofte haft gode grunde til det. Men der er gjort en stor indsats i de senere år for at kontrollere og højne uddannelserne på Filippinerne. Set fra et dansk perspektiv vil udjævningen af kvalifikationer gøre livet lettere om bord, men den vil forplumre retfærdiggørelsen af lønforskellen. Heraf den skjulte dagsorden, der passer som fod i hose til det evolutionistiske paradigme: At kløften mellem udviklingstrinene er af sådan en art, at den ikke kan udfyldes med en forbedret indsats på uddannelsen alene.

*»Men det der med, undskyld udtrykket, at hive en neger ud af junglen og så tro han kan alt, det duer altså ikke, for der er for stort en kulturkløft – for begge parter.«*

Med dette citat lander vi fluks midt i det evolutionistiske billedsprog. Retfærdigvis skal det siges, at interviewpersonen ellers var en af de mest nuancerede og positive overhovedet; han havde et åbenlyst godt forhold til sine filippinske kollegaer og et usædvanligt godt øje for de strukturelle forhold, der kunne få nogle danskere til at nedgøre dem. Netop derfor vovede jeg at afprøve min tese om retfærdiggørelse af lønforskel, hvortil jeg fik det svar, at det i så fald var en 'retfærdig retfærdiggørelse', og ovenstående citat faldt i den efterfølgende dialog.

I næste citat forsøges kløften udfyldt med, at danskerne selv går et trin tilbage i udviklingen. Det afspejler en ikke ualmindelig idé om, at udlændingene sætter den faglige udvikling i stå.

*»Hvis vi har et vis fagligt niveau, så kan vi aldrig løfte filippinere og lære dem op og erstatte vores normale funktion, som i et rent dansk skib. Hvis vi vil have et rimeligt godt fungerende skib, og vi skal have lidt aflastning, er vi nødt til – niveaumæssigt, at bevæge os ned i nærheden af filippinerne, så vi får dem til at levere det arbejde inden for de rammer, der er. Men vi skal gå på akkord. Vi kan aldrig tvinge dem op. Det skal man ikke tro.«*

I næste citat er kløften knap så uoverstigelig, og det reflekterer vel, hvad mange danskere frygter: At nu, hvor filippinerne er ved at være 'internationaliserede' og danskerne er ved at vænne sig til dem, risikerer de, at de bliver erstattet af arbejdskraft fra andre lande.

*»Filippinerne er jo også ved at få en mentalitetsændring. Englænderne har et gammelt ord, der siger 'at man skal 3 generationer igennem for at skabe en gentleman'. Og nu er det 3. for ikke at sige 4. generation, der er ved at komme ud i skibene, og de ændrer sig*

*jo også og får mere og mere international mentalitet.«*

En anden type metafor, som historisk har været flittig brugt i det evolutionistiske paradigme, er analogier med livsstadier. I flere citater fremtræder filippinerne som 'barnlige' på godt og ondt:

*»Jeg har været spejder hele mit liv, og jeg prøver at tage dem lidt på samme måde, det har jeg fundet ud af, det er sådan den bedste metode jeg har fundet indtil videre, og dermed ikke sagt at det er den bedste. Men hvis man behandler dem som børn, så plejer det at gå ... uden selvfølgelig at nedværdige dem. Lade være med at forvente de store intellektuelle forståelser.«*

Barndommens metafor kan anvendes på en meget nedladende måde, men den kan også anvendes på en venlig, paternalistisk vis. Den kan rumme elementer af, hvad Sinding Jensen hhv. kalder den 'emancipatoriske' og den 'nostalgiske' evolutionisme, to meget anvendte nutidige former for evolutionisme (Sinding Jensen 1988). I førstnævnte form skal 'vi' hjælpe de andre på vej mod modernitet og rationalisme; i sidstnævnte form repræsenterer de mindre udviklede kulturer nogle værdier, som 'vi' har mistet, f.eks. barndommens uskyldighed eller familiesammenhold. Eksempler på begge former findes i interviewene.

Hvad niveauforskellen mellem danskere og filippinere mere præcist består af, er knap så ekspliciteret. Men nogle bibemærkninger (som 'de store intellektuelle forståelser' i sidste citat) og metaforenes beskaffenhed tyder på, at få svarpersoner er i tvivl om Vestens monopol på rationalitet:

*»De er meget loyale i deres arbejde. Men som jeg siger, det er ikke sikkert at det er helt logisk den måde de gør det på, de har jo heller ikke den samme arbejdskultur, som vi har.*

*Også at gøre tingene på den mest logiske måde.*«

Der findes meget få danske respondenter, der sætter spørgsmålstejn ved, om den danske måde at gøre tingene på altid er den mest logiske. Det er ofte taget for givet, at hvor de andre er i deres kulturs vold, er de selv drevet af rationalitet. At dette ikke behøver ekspliciteres kan forklares ved begrebet 'whiteness' som det er indkredset af Nakayama m.fl. (Nakayama 1999). Begrebet refererer til den antagelse, at den hvide identitet fremtræder som usynlig, umarkert og naturaliseret, ligesom den udgør den målestok, den almenmenneskelige norm, som andre (kulturelle eller race-) identiteter måles på. Det er tilfældet i alle ovenstående citater. Det skal dog præciseres, at det ikke passer i alle sammenhænge og for alle svarpersoner i min undersøgelse. Da danskerne ofte er i mindretal, er nogle trætte af at høre, at de skal tage kulturelle hensyn. De er begyndt at påberåbe sig retten til egen kultur. Men det begrænser sig til madkulturen (retten til frikadeller) og til sproget (f.eks. hvor kommunikationen til og fra rederiet skal foregå på engelsk, hvilket bliver mere og mere almindeligt). I arbejdsituationer anfægter det ikke Vestens monopol på rationalitet. Det bevirker, at samtidig med at danskerne ofte beklager filippinernes mangel på initiativ, er de tilsyneladende ikke altid parate til at anerkende initiativet, når det viser sig; hvilket fremgår direkte af følgende udsagn fra en filippinsk interviewperson:

*»Sometimes (...) if you have some idea during the situation of the job, about the work, you will suggest to the officer or captain, you will suggest some idea, good idea, that it is more easy to finish this work compared with his idea ... I think he did not listen to you. Because maybe he thinks ... of course we will accept that there is a little bit discrimi-*

*nation with the Asians and the Europeans, it's true, we admit ... Sometimes they think that they are more superior, I don't know ... (...) And if they find that you make a mistake for example about the work, one time or two times, maybe they already admit that ... you are already not good. (...) They expect you already know the job, but sometimes they have not being giving us a chance. Because every person commits some mistake. (...) But the whole contract, they say to you that you are not good.*«

Bemærk i øvrigt accepten af »a little bit discrimination«, som ikke er enestående hos filippinerne. Hvis man kan tale om underbevidst postkolonial diskurs hos danskerne, er der hos filippinerne en langt mere direkte og håndgribelig bevidsthed om at være påvirket af deres lange koloniale fortid, og ikke mindst om at have lært at tilpasse sig forskellige kolonimagter. Evnen til at tilpasse sig nævnes i stort set alle interviews, både som en positiv filippinsk værdi og som en historisk tillært nødvendighed<sup>6</sup>. På den måde kan man påstå, at både danskere og filippinere bidrager til at konstruere en ulighedsrelation. Men som det vil fremgå af et senere afsnit, har filippinerne også helt andre håndgribelige, strukturelle grunde til at finde sig i den rolle, der bliver dem tildelt.

### **Socialevolutionisme: Kulturel nærhed**

Socialevolutionisme drives bl.a. af et meget enkelt princip, der sætter geografisk afstand lig med tidlig afstand. Med andre ord. jo længere væk (fra 'os', som repræsenterer evolutionens endemål) jo længere tilbage, eller nede, i udviklingstrinene. F.eks. har Højris påvist, hvordan 'australnegerne', Australiens aboriginer, har haft en særlig plads i antropologiens historie. Da de lever i vores antipode, har de i lang tid været betragtet som de mest tilbagestående eksemplarer af den menneskelige race (Højris 1987).



Ideen om kulturel nærhed/afstand (cultural proximity) hører under samme paradigme, men udgør en aktualiseret variant. Hvor socialevolutionisme var skræddersyet til situationen i den imperialistiske og den koloniale verden, tjener 'Cultural proximity' til at opretholde afstanden *på trods* af den andens øgede fysiske nærhed, som følge af den øgede globalisering og medfølgende migrationsbevægelser. Eller, med Molinas ord, »... coming to terms with the physical presence (proximity) of the Other, while at the same time striving to maintain the status quo« (Molina et al. 1995): 106).

At det princip er sejlivet kan man læse og høre sig til dagligt. Det er så indgroet en antagelse, at den oftest fremtræder som naturlig og derved hævet over enhver diskussion. Statiske, generaliserende og etnocentriske kulturforståelser bidrager bestemt heller ikke til at se kritisk på antagelsen. Igen er det ikke mit indtryk, at de danske sømænd adskiller sig fra andre danskere ved at tage princippet for givet. De har bare flere lejligheder end de fleste til at benytte sig af princippet, idet de som regel har prøvet at arbejde med forskellige nationaliteter.

I næste citat sammenlignes filippinerne med polakker, som udgør den næststørste gruppe af udlændinge på danske skibe:

*»Polakker, vil jeg sige, er bedre end filippinere, fordi de hører til den nordiske type, de har den der arbejdsomhed lige som vi har. På en hel anden måde end filippinerne.«*

Det er dog langt fra så enkelt, at sammenligningen altid falder til polakkernes fordel. En anden interviewperson siger f.eks. om polakkerne: »Egentligt på mange områder er de næsten længere væk kulturelt end filippinerne er.«

Hvis man hælder til den antagelse, at nogle lande er kulturelt mere beslægtede end andre, bliver man grundig forvirret ved

at sammenstille citaterne, hvor fordele og ulemper ved forskellige nationaliteter vejes. Mange flere eksempler kunne citeres. At inderne er mere/mindre ansvarlige end filippinerne/russerne osv. Selv de danske matroser slipper ikke fri og bliver beskrevet af en enkelt dansk officerer som mere barnlige og mindre ansvarlige end filippinerne. Det tankevækkende er, at denne inkonsistens aldrig rokker ved det overordnede princip om kulturel nærhed. Når princippet bliver dementeret af erfaringen, bliver det altid fremsagt med en vis undren, som om det var imod naturens orden. Det kan nogle gange være helt specifikke, historiske omstændigheder, der har forplumret naturens orden: Her følger et uddrag fra mine feltnoter:

*S. har arbejdet en del med polakker og foretrækker klart filippinerne, især fordi de er mere glade og bedre at være sammen med, socialt set. Da han arbejdede med polakker, kunne de sidde i timevis uden at mæle et ord. Så gik de hver på sit kammer og drak nogle flasker vodka. De havde heller ingen sans for ansvar. Måske, mener S., på grund af det system, de har levet under. Det er mærkeligt, siger han, for man skulle tro, at der var mere kulturforskel med filippinerne, bare fordi de bor længere væk. Men sådan er det ikke. Forskellen er større til østlandene, både arbejdsmæssigt og socialt.*

Så hvis filippinerne er nemmere at samarbejde med end f.eks. polakkerne, er det altid på trods af en naturgiven større kulturel afstand.

## STRUKTURELLE FORHOLD

De mere eller mindre latente evolutionistiske diskurser, der præger relationerne mellem danskere og filippinere, bliver ofte aktualiseret af andre, langt mere kontante ulighedsstrukturer, som udgør rammen for

kulturmødet i de multietniske besætninger. Opfattelsen af kulturforskelle, såsom forskel i autoritetstro, bliver også yderligere forstærket af disse strukturelle rammer. I det følgende vil jeg præsentere tre strukturelle forhold, der har særlig betydning for de interkulturelle relationer om bord, nemlig besætningens hierarkiske orden, forskellen i løn, og ansættelsesvilkårene.

## Etniske og faglige hierarkier

Mange danskere oplever, at filippinerne skaber en overdreven magtdistance ('Yes Sir'), hvilket går ud over det faglige samarbejde (intet modspil; ingen udvikling) og det sociale samvær (social isolation). Denne magtdistance tilskrives i de fleste tilfælde forhold i den filippinske kultur alene. Derudover, som det faktisk er påpeget af enkelte danskere, vil filippinerne, der føler sig overhørt eller uretfærdigt behandlet, i højere grad end danskere reagere med passiv modstand. Dermed starter en ond cirkel, der kan være med til at forstærke magtdistancen. Som en dansk officer formulerer det:

*»Der er desværre alt for mange af mine kolleger, der har den grundholdning at deres sydøstasiatiske medarbejdere er dumme. Det er de sjældent, men da de nu engang af deres overordnede har fået at vide, at de ikke skal tænke selv, men gøre som der bliver sagt, så bliver resultatet derefter.«*

Som det fremgår af citatet, drejer det sig ikke kun om interkulturelle relationer, men også, og det er lige så væsentligt, om relationer mellem under- og overordnede.

Et skib kan betragtes som et minisamfund, som på et enkelt sted rummer ikke bare de horisontale (globale/etniske) hierarkier, men også de vertikale, fra kaptajnen til den ubefarne matros. Skibets hierarkiske orden kan virke meget stift og anakronistisk for en udefra kommende, men man

kan spekulere på, om det ville se meget anderledes ud, hvis et helt firma, fra direktør til rengøringspersonale, skulle leve under samme, rumligt, tidsligt og socialt set, tætte forhold. Da danskerne altid udgør toppen af det faglige hierarki, er det ofte svært at vurdere, hvad der skyldes den ene eller den anden slags hierarki.

Her kan man påstå, at kulturelle forhold fra begge sider gør forståelsen af den hierarkiske orden potentielt problematisk. På den ene side har filippinerne, der lever i et samfund, hvor patron – klient forhold er almindelige, tendens til at overspille de hierarkiske relationer, bl.a. ved formaliseret tiltale – 'Sir' (eller 'Mam' som jeg fandt mig i at blive kaldt under hele sidste sejlads efter grundige forhandlinger) er for dem et tegn på respekt, og de har meget svært at forstå danskernes aversion mod den form for tiltale. Det er heller ikke ualmindeligt, at de refererer til den koloniale fortid for med beklagelse at begrunde, hvad nogle af dem opfatter som en underdanig attitude hos deres landsmænd. På den anden side hersker der i Danmark en udbredt lighedsideologi (Knudsen 1992), der medfører en tendens til at tilsløre de reelle uligheder og underspille den hierarkiske ordens betydning. Mange danskere er derfor meget ambivalente i deres melding. De klager gerne over filippinerne overdrevne autoritetstro, men nogle af dem sætter selv en grænse for, hvor meget en officer skal mænge sig med de menige – eller hvor meget en dansker skal mænge sig med filippinerne. En kaptajn fortæller:

*»Vi lå ved kajen i Mexico, vi skulle ikke arbejde før om to dage, så gik vi op til mig, og så sad vi og fik en whiskysjus der, inden vi gik til køjs. Det var også godt nok, vi havde det da vældig hyggeligt sammen og ingen problemer i det. Men det er ved sådan en speciel lejlighed, den kan du ikke lave ret tit om bord i et skib, og heller ikke hvis man ikke*

*vil gå hen og miste den lille smule respekt, som de egentligt har for en. Man skal passe lidt på. Det er jo en af deres store forcer ikke at tabe ansigt, og det må vi jo selvfølgelig heller ikke gøre over for dem, fordi så falder vi i grad. Så der er en hel naturlig afstand der. Og de er (...) meget sociale sammen, men ser helst, at vi holder os væk.»*

Citatet tydeliggør, at magtdistancen også skabes af danskerne i kraft af den hierarkiske afstand mellem officerer og menige, og at den ikke behøver at have relation til kulturelle forskelle.

Jeg har i mine medsejladser oplevet både en stor grad af segregation, og en stor grad af social samvær, og der er ingen tvivl om, at respekten for kaptajnen ikke lod sig sætte over styr af for meget socialt samvær, snarere tværtimod.<sup>7</sup> Der er imidlertid ingen tvivl om, at omgangstonen er anderledes mellem menige og officerer i en rent dansk besætning. Men hvad der skyldes etniske og faglige hierarkier i de blandede besætninger er stadig svært at afgøre, og der er en klar tendens blandt de fleste danskere til at overse betydningen af det faglige hierarki, og eventuelt af interesse modsætninger mellem arbejdsledere og arbejdstagere som konfliktkilde. Det vil jeg kort illustrere ved at fremføre nogle betragtninger om samarbejdet i sikkerhedsmøderne.

De fleste danskere udtaler, at sikkerhedsmøderne ikke fungerer, fordi filippinerne ikke deltager aktivt – igen på grund af deres overdrevne autoritetstro. Der er nogle problemer omkring dette samarbejde, der vitterligt er specifikke for de multietniske besætninger: Kulturelle barrierer (filippinernes autoritetstro og danskernes vished om, at de ikke kan lære noget af deres udenlandske kollegaer), men også sproglige barrierer (da kommunikationen foregår via 3. sprog) og strukturelle barrierer (filippinernes mangelfulde kendskab til deres retigheder og besætningens mangel på ind-

flydelse på, hvem der bliver sendt på sikkerhedskursus). Men der er også barrierer, som er specifikke for søfarten generelt: Det lovmæssige efterslæb, da kravet om sikkerhedsorganisation først blev indført i 1996; den fysiske adskillelse mellem skib og rederi; den stærkt hierarkiske opbygning; og de skiftende besætningsmedlemmer. Sidst, men ikke mindst, er der nogle barrierer, der gælder generelt for sikkerhedsorganisationerne i Danmark: ad hoc indsats; manglende integration; og afhængighed af ildsjæle (Hasle 2001).

Det viste sig også, at de fleste danske officerer, der klagede over samarbejdet med filippinerne, måtte indrømme, at de også havde problemer med manglende respons fra de menige, dengang de sejlede i rent danske skibe. Samtidig fremgik det indirekte fra mange interviews, at indsatsen fra kaptajnen for at få dette samarbejde til at fungere ikke var optimal (hvilket jeg fik bekræftet under en samtale med en dansk menig, der klagede over, at officererne langt fra altid er interesserede i at høre på sikkerhedsrepræsentanten). I det værste eksempel fra interviewene klagede kaptajnen over, at han manglede 'modspil' og 'input' fra den filippinske besætning. Langt senere i interviewet viste det sig dog, at sikkerhedsmøderne under hans ledelse foregik på dansk – hvilket selvsagt satte en tydelig grænse for muligheden for modspil.

De fleste barrierer ved sikkerhedssamarbejde bliver altså forstærket, men sjældent skabt, af tilstedeværelsen af udlændinge om bord.

### **If you pay with peanuts you get a monkey**

Som nævnt indledningsvis er lønforskellen mellem danskere og udlændinge institutionaliseret via DIS lovgivning. Men hvordan forholder danskerne sig til selve lønforskellen? Svaret er langt fra entydigt. Objektivt set kan det påstås, at det er i deres interesse

at kæmpe for lige løn: Hvis de er – som ofte påstået – bedre kvalificerede end de fleste udlændinge, så ville en udjævning af lønforskellen være i deres favør. Den betragtning har jeg også hørt fra de fleste danske faglige organisationer. Men, med undtagelse af Sømændenes forbund, er de mere tve-tydige i deres udmeldinger og især i deres taktik. Navigatørerne har f.eks. i en periode haft et tillæg for at arbejde med udlændinge (i folkemunde kaldt 'racismetillæg').

I interviewene med de enkelte danske søfarende, har ingen af dem fremført argumentet om lige løn for lige arbejde. Tværtimod fremgår det af flere interviews, at lønforskellen i sig selv leverer beviset på forskellen i kvalitetsniveau, som tilfældet er med følgende citat:

Interviewperson A: ... »*Det er da også klart nok, at hvis du kan få en filippinsk matros til en tredjedel eller måske en femtedel af en dansk matros, jamen så behøver man jo ikke at være en eller anden professor i matematik for at regne ud, at så er han altså ikke ligeså god. Det er logisk tænkning. Det er klart nok. Kan du huske, at vi snakkede om de der filippinere, der arbejdede før i [rederi navn], til fuld dansk hyre. De arbejdede ganske udmærket også på lige fod med danskere.*

Interviewperson B: *Da jeg sejlede matros for 27 år siden, der var nogle gange vi manglede en dansk matros, vi sejlede ude på Østen, så fik vi en filippiner eller en indoneser, og de var på fuld højde med os andre. De kunne arbejde, for de tjente mange penge. Det er jo gerne sådan: if you pay with peanuts, you get a monkey«.*

Når sidste del af dette citat er valgt som titel til hele artiklen, er det fordi den forener diskursive elementer – det evolutionistiske tema i metaforen – med en mere utilsløret form for retfærdiggørelse af strukturel dis-

krimination. Men der er flere, der har fremført den samme ide i en mere neutral form ('Du kan jo ikke forvente at køre rundt i en Rolls Royce hvis du har betalt for en Folkevogn').

Der er flere andre indicier, der peger på, at lønforskellen i sig selv påvirker danskeres syn på deres udenlandske kollegaer i negativ retning. Utallige interviewpersoner påpeger, at søfarten altid har været internationaliseret, og at de, også i tiden før DIS blev indført, har sejlet med udlændinge, uden at det dengang gav anledning til problemer. Det bemærkelsesværdige er, at ingen af dem har et bud på, hvorfor det forholder sig sådan. Ingen af dem kobler den konstatering til det faktum, at de udenlandske søfarende dengang blev ansat under dansk overenskomst ... Lige bortset fra netop det interview, hvor citatet om peanuts og monkeys faldt: Da jeg efterfølgende spurgte direkte, om løsningen så var lige løn for lige arbejde, mente B, at han nok kunne få mere ud af sine mænd, hvis han fik en ekstra pose penge at gøre godt med, men at det ikke ville virke, hvis alle rederier gjorde det samme.

Ideen om, at forskellen i lønnen måske kunne have indflydelse på *danskeres* attitude og forventninger til udlændingene, har ikke strejft én. Der er sågar en vis misundelse at spore hos ikke så få danskere, der mener, at filippinernes løn er højere end deres, set i forhold til levestandarden i deres land ('de lever som små konger i deres landsby'). Samme argument har været fremført fra Rederiforeningens side for at anfægte min formulering om, at lønforskellen var diskriminerende. Det er rigtigt, som før nævnt, at de filippinske søfarendes løn er høj i forhold til mange af deres landsmænds. Men billedet af 'små konger' er ikke blevet bekræftet under mine ophold på Filippinerne. Dels rækker forpligtelserne over for familien langt udover det, vi kender fra Danmark, både i omfang af forplig-

telse og i antal af mennesker. Dels går meget af lønnen til investering i børnenes kostbare videreuddannelse. Desuden er deres arbejdssituation meget prekær, og det sociale sikkerhedsnet, som vi kender fra Danmark, er ikke-eksisterende.

Det er naturligvis ikke min påstand, at indførelse af lige løn for lige arbejde i sig selv ville løse alle problemer i de multi-etniske besætninger, og jeg anser desuden sådan en indførelse for at være et urealistisk forslag i den aktuelle verdenssituation. Men det behøver ikke være et alibi for at tilsløre den indflydelse, lønforskellen har på oplevelsen af det flerkulturelle samarbejde.

### Sikkerhed i ansættelsen

Selvom danskerne er fastansatte og selvom der siges at være mangel på danske søfarende, kender de selv godt til angsten for at blive fyret. I et tidligere projekt viste det sig f.eks., at mange har store problemer med at overholde hviletidsbestemmelser, og en del kaptajner påstod, at de ville blive fyret, hvis de overholdt dem.

Situationen er dog langt værre for de filippinske søfarere, både fordi deres ansættelsesforhold er meget mere prekær, og fordi konsekvenserne af at miste sit job er langt værre for en filippiner. Globalt er der ca. 200.000 sejlene filippinske søfarende, hvoraf mange sejler under bekvemmelighedsflag, og mange flere står i kø for at finde et arbejde. Der er især overskud af menige. Det er rigtigt, som nævnt før, at sømænd tjener en meget god løn sammenlignet med forholdene på Filippinerne. Men i tiden før og efter kontraktens udløb, er de på herrens mark. At søge job kan i sig selv være en langvarig og bekostelig affære (Scalabrini Migration Center 2000), og tab af job har uoverskuelige konsekvenser. På papiret er en filippiner ansat i danske skibe underlagt dansk lovgivning med ret til kompensation i tilfælde af sygdom/ulykke

(arbejds- og søulykkesfrekvensen er meget stor i handelsflåden), men den danske arbejdsskadelovgivning er baseret på, at man har ret til ydelser i Danmark. Hvis en filippinsk søfarende f.eks. bliver ramt af sygdom, ophører sygedagpenge efter de danske regler efter 18 uger. Derefter må han klare sig selv. At miste sin arbejdsevne er en katastrofe på Filippinerne, og jeg har mødt flere tilskadekomne eller fyrede sømænd i Manila, der var kommet svært til kort i systemet. Statistikkerne viser i øvrigt, at der anmeldes under det halve antal arbejdsskader blandt filippinske søfarende i forhold til, hvad der anmeldes blandt en tilsvarende gruppe danske. Desuden er udbetaling af erstatning fra ulykkesforsikringen ved de skader, der har givet varigt mén, mere end tre gange større for danskerne sammenlignet med filippinerne (Hansen 2001). De mest risikofyldte jobs findes ellers på dækket, hvor hovedparten af filippinerne er ansat. Der findes ingen forklaring på den forskel, men man kan ikke udelukke, at underrapportering af ulykker er større for udlændinge.

Det er desuden velkendt, at der i Manila foregår en uofficiel blacklisting af de sømænd, der henvender sig til ITF og klager over forholdene om bord – og forholdene på visse skibe under bekvemmelighedsflag kan være nok så hårrejsende. På den baggrund er det ikke underligt, at mange filippinske sømænd har den indstilling, at de skal indblandes i mindst muligt, og at de er parate til at acceptere tilfælde af uretfærdig behandling og diskrimination som et nødvendigt onde:

*»Some Danish are bad; some are good. The steward, he is bad. He is very strict. He took food away from us [saying]: 'Very expensive, only for Danish!'*

*– Interviewer: What did you do about it?*

*– We bought our own food with our own money.*

– Interviewer: *Didn't you complain?*  
– *Complain? It's a Danish ship with a Danish captain! We would only have trouble. The captain and the steward were like that.*« (tegn for at de holdt sammen, to pegefinger mod hinanden).

Det er altså ikke altid af kulturelle årsager, hvis en filippiner ikke kommer med den respons, som en dansker forventer.

Hvor udbredt blacklisting er, er der ikke enighed om, men det er mindre væsentligt, når man erfarer, at frygten er udbredt. Den filippinske sømand, der bliver citeret i næste uddrag, sejlede ikke i dansk skib, men havde erfaring med flere europæiske skibe. Hans erfaring kunne være delt af hvilken som helst anden filippinsk sømand. Vi kommer ind i interviewet, hvor han lige har beskrevet en arbejdsulykke, han kom ud for:

*Interviewer: »- Did you get the compensation you needed?*

*That is the question. (...) I have no complain with the system, only I don't know my rights. (...) We have privileges and rights, but nobody tell us about them. That's the problem. The company does not tell us anything. And AMOSUP<sup>8</sup> does not.*

*Interviewer: – What about ITF?*

*»ITF, Yes, I know them. But you see, the problem is, it is difficult ... Sometimes if you tell everything to ITF, that will worry them in the company, you are going to be blacklisted. That's why if you have bad experience, you cannot tell it all. Then you'll be blacklisted and you cannot get a job anymore. So you have nothing to do than shut up your mouth. I have worked for more than 15 years and I have known bad experiences. But we just let it pass – I just want to finish my period and go home to my family. You cannot complain! (...) The system here is if you work in 2nd register: low salary, poor treat-*

*ment, and if you tell it to ITF the local agency<sup>9</sup> will put you on the blacklist (...) That's why people keep their mouth and shut up, to avoid these things. Most of them are afraid to complain. I have no other income and I have to sustain my family. No matter how hard the conditions on board, they always want to finish their contract.*«

Naturligvis ved de fleste danske sømænd, der i månedsvis arbejder og lever sammen med filippinerne, ligeså meget om disse forhold, som jeg kan have tilegnet mig på nogle år. Det fremgår også af mange interviews, at de har forståelse for deres situation. Men der er også visse danskere, hvis evne til at lukke øjnene for de strukturelle forskelle er bemærkelsesværdig, som i næste uddrag fra et tre-personsinterview:

1. person – *»Måske ville det hjælpe mange gang med de filippinere ... I dag har vi ikke nogen, der hedder bådsmand i de skibe mere. En, der styrer, en høvding. Før havde vi en høvding (...) Det, der hjælper os, det er hvis vi har en dygtig mand, og så gøre ham til bådsmand, uofficielt. Hvis han er en person, der har respekt blandt de andre, (...) hvis man gør ham til 'bådsmand' og viser ham tillid over for de andre, måske ved at snakke lidt mere med ham, så bliver han en stærkere person, og så igennem ham kan du styre dem. Det kræver meget af os.*

Interviewer til 2. person: – *Har I heller ingen bådsmand?*

2. person – *De mønstrer på samme vilkår, men vi har en, vi kalder ...*

3. person – *Og det vil de gerne, selvom de ikke får noget for det, så er de meget stolte af det*

1. person – *Ja men det er deres kultur ...*

2. person – *Ja, ja, de forventer det.*

3. person – *Ja. En dansker, han ville sige: 'Gud vil jeg ej! Jeg får ikke 1000 kr. ekstra for det!'«*

## AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

Det har selvsagt ikke været min hensigt at benægte, at kulturelle forskelle i sig selv spiller en rolle, og kan besværliggøre samarbejdet på en arbejdsplads. Som en første orientering i den forvirring, kulturmøder kan foranledige, kan man måske indrømme kulturalistiske analyser en vis relevans. Nogle af de danske interviewpersoner efterlyste også kortfattet, eksakt viden om filippinsk kultur, eller om deres 'etikette', som en af dem formulerede det. Men faktisk havde de fleste tilegnet sig – ofte via dyrekøbte erfaringer – et solidt kendskab til de mere synlige filippinske kulturelle mønstre, der kunne være relevante i arbejdsituationer. F.eks. at man ikke skal skælde ud i andres påhør, at man ikke skal kalde dem til sig med håndtegn på den danske måde, men med håndfladen nedad mod sig, etc. Men der er ingen belæg i min undersøgelse for at påstå, at sådan en mere eller mindre eksakt viden har specielt gunstige effekter på de interkulturelle relationer om bord. End ikke paratheden til at vise hensyn til hinandens kulturelle særheder virker til at være en tilstrækkelig betingelse for udviklingen af gode relationer.

Kultur er ikke en 'ting', og som Hylland Eriksen har sagt, er det mennesker og ikke kulturer, der mødes (Eriksen et al. 2001). Jeg har bestræbt mig på at illustrere i en specifik kontekst, at en forståelse for det samspil, der finder sted på en multietnisk arbejdsplads, involverer langt mere end viden om de tilstedeværendes kulturelle baggrund. Den involverer hele den komplekse relation mellem positioner, kulturer og den strukturelle kontekst, situationen udspiller sig i. I dette specifikke tilfælde har det blandt andet anselige konsekvenser for samspillet, at ansættelsesvilkårene er vidt forskellige for de forskellige besætningsmedlemmer, og at danskerne anser den billigere udenlandske arbejdskraft som en

trussel for deres fremtidige jobsituation. Det ironiske er her, at denne kontekst i flere tilfælde forstærker nogle af de kulturelle træk, som af aktørerne selv anses som værende i vejen for et vellykket samspil (såsom autoritetstroen hos filippinerne og monopol for rationalitet hos danskerne).

Et af de tydeligste temaer, hvor struktur, position og kultur spiller sammen, er de socialevolutionistiske konnotationer, der kan spores i mange af danskernes udsagn om deres udenlandske kollegaer og omvendt. Der er gode grunde til, at socialevolutionismen stadig spøger, længe efter at den som videnskab er blevet erklæret ugyldig, idet den reflekterer både en attitude, tillært fra dengang, verden blev delt mellem 'Vesten og resten', og på et mere objektivt plan, den aktuelle verdenssituation. De evolutionistiske konnotationer kan ikke forstås som bare et 'levn' fra et fordums paradigme, men mere som tegn på, at kolonitidens uligheder lever videre i de nye globaliseringstendenser. De lever tydeligt videre i søfarten, men i kraft af den øgede internationalisering af kapital og af handel, kan det forventes, at søfartens erfaringer bliver relevante på flere og flere multietniske arbejdspladser. Et statisk syn på kultur, uafhængig af refleksioner over relationelle positioner og kontekst, kan bidrage til at skjule og endda legitimere de strukturelle uligheder, som præger de menneskelige relationer på en arbejdsplads med ulige ansættelsesvilkår.

Til sidst vil jeg gerne indrømme, at det er let at kritisere det statiske kulturbegreb, men straks sværere at opstille et realistisk alternativ, når man arbejder med anvendt forskning. Skulle jeg som følge af min undersøgelse foreslå en ny verdensorden, eller blot lige løn for lige arbejde og afskaffelse af blacklisting verden over, ville jeg blive til grin i hele søfartsmiljøet. Men det kan ikke være en undskyldning for at fortie den rolle, disse faktorer spiller i de daglige, menne-

skellige relationer. Hvad jeg mere ydmygt kan håbe på, er at min analyse bidrager til at få de involverede søfarende, som heldig-

vis er både mere nuancerede og mere forskellige end en artikel kan gøre rede for, til at se på deres praksis fra nye vinkler.

## NOTER

1. »Arbejds- og fritidsrelationer mellem danskere og filippinere om bord på danske skibe.« Et tre årigt projekt, der bygger på interviews og deltagerobservation ved feltarbejde på skibe og i Manila. Projektet er finansieret af Forskningsenheden for Maritime Medicin og støttet af Dansk Navigatørforening, og forventes afsluttet august 2003.
2. Oplysningen stammer fra Dansk Navigatørforening.
3. Man kan også drage paralleller til en undersøgelse af to grupper på boreplatforme, hvor forfatteren skelner mellem 2 former for tilpasningsstrategi: »Platformen er mit hjem« og »Platformen er det sted hvor jeg skal være for at blive hjemme« . De to former minder om hhv. den danske og den filippinske tilpasningsstrategi . I sidstnævnte undersøgelse var forskellen dog ikke relateret til nationalitet, men til andre faktorer, bl.a. kønsfordeling og andelen af singler.
4. Et eksempel derpå er anmeldt af undertegnende i Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 2, 2001.
5. Jeg har kodet socialevolutionistiske konnotationer eller metaforer i halvdelen af de ca. 50 interviews med danske søfarende.
6. Som en filippinsk præst kommenterede: »Hvordan kunne vi have svært ved at arbejde med forskellige nationaliteter? Vi er selv et blandingsprodukt: Malaj i vores blod, spanske i vores hjerte og amerikanske i vores intellekt.«
7. Her skal kort nævnes et andet forhold, som Hofstedes kulturbegreb ikke tager højde for, nemlig at de samme begreber kan tillægges forskellige indhold og implikationer i forskellige kulturelle kontekster. Således vil 'hierarki' i en vestlig forståelse opfattes som en lagdeling af enkelte *elementer*, hvorimod asiatiske samfund opfatter det som et system af asymmetriske, men gensidige forpligtende *relationer* (Dumont 1966).
8. AMOSUP er den filippinske fagforening, der har forhandlet overenskomsterne med Danmarks Rederiforening. De fleste filippinske sømænd har ikke meget positivt at sige om deres fagforening, der er udemokratisk og kun yder hjælp, mens de har en kontrakt og de seks følgende måneder. Man kan sige, at AMOSUP fungerer mere som en forsikring end som en fagforening i dansk forstand. AMOSUP er associeret med ITF, men uofficielt har de vidt forskellige syn på en fagforenings rolle.
9. De filippinske sømænd, der arbejder på danske skibe, bliver rekrutteret lokalt via et 'maning agency', der arbejder for et eller flere rederier. Det er på det niveau, det meste blacklisting foregår.

## LITTERATUR

- Ålund, A. & C. U. Schierup (1991): *Paradoxes of multiculturalism*, Aldershot, Avebury.
- Baca, S., S. F. Christensen, P. Kvistgaard & J. Strunck (1999): *Den skinbarlige Hofstede – reflektioner over kritisk brug af Hofstede*, Aalborg, Institut for Sprog og Internationale Kulturstudier, Aalborg Universitet.
- Bauman, Z. (1994): *Modernitet og Holocaust*, København, Hans Reitzels Forlag A/S.
- Dumont Louis (1966): Appendice A: Caste, racisme et 'stratification' *Homo Hierachicus – Le système des castes et ses implications*, Paris, Gallimard.
- Eriksen, T. H. & T. A. Sørheim (2001): *Kulturfor-*



- skelle – kulturmøder i praksis, København, Gyldendal.
- Fabian, J. (1983): *Time and the other – How anthropology makes its object*, New York, Columbia University Press.
- Goffman, E. (1961): *Anstalt og Menneske*, Viborg, J. Paludans Forlag.
- Hansen, H. L. (2001): Udlændinge og arbejdsulykker, *SøSikker*, 1,1.
- Hasle, P. (2001): Sikkerhedsorganisationens lange vej, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3, 2, 95-110.
- Hofstede, G. (1997): *Cultures and organizations – Software of the mind*, New York, McGraw-Hill.
- Højris, O. (1987): Den Vesterlandske objektivitet som Global Subjektivitet – Om Magtens Objektivitet af det subjektive, Sandbjerg (upubliceret).
- International Maritime Organization (2001): *A Study on Fraudulent Practices Associated with Certificates of Competency and Endorsements*, London, International Maritime Organization.
- Knudsen, A. (1992): Danske Dyder, *Exil*, 1, 28-34.
- Knudsen, F. (1998): *Integrationsdebatten i Danmark og Frankrig*, Esbjerg, Sydjysk Universitetsforlag.
- Knudsen, F. (2000): *Efterlevelse af sikkerhedskrav på danske lastskibe i international fart – Barrierer og muligheder set fra navigatørernes perspektiv*, Esbjerg, Søfartsmedicinsk Institut.
- Lamvik, G. M. (2002): *The Filipino Seafarer - A Life between Sacrifice and shopping*, Trondheim, Norwegian University of Science and Technology.
- Lane, T., B. Obando-Rojas, B. Sorensen, Wu & A. Tasiran (2002): *Crewing the International Merchant Fleet*, Surrey, Lloyd's Register - Fairplay Ltd.
- Molina, I. & K. Tesfahuney (1995): *Multiculturalism – Praxis and Discourse*, Hjarnø J (ed.)
- Multiculturalism in the Nordic Countries*, Esbjerg, Sydjysk Universitetscenter, 105-115.
- Nakayama, T. K. & J. N. Martin (1999): Introduction – Whiteness as the Communication of Social Identity, Nakayama T.K & J. N. Martin: *Whiteness – the Communication of Social Identity*, Thousand Oaks, SAGE Publications, Inc., vii-xiv.
- Porter, J. (1965): *The vertical Mosaic – An analysis of social Class and Power in Canada*, Toronto, University of Toronto Press.
- Pot, F. (2000): *Employment Relations and National Culture*, Northampton, Edward Elgar.
- Scalabrini Migration Center (2000): *The need for an International Seafarers' Center in Manila, Philippines*, Manila, Scalabrini Migration Center.
- Schierup, C. U. (1994): A creed for new times, Århus, Århus Arkitektskole. (upubliceret)
- Sinding Jensen, J. (1988): Billedets Virkelighed og den Abnorme Diskurs, Sinding Jensen: *Islam og muslimer i de danske medier*, Århus, Statens Humanistiske Forskningsråd, 189-199.
- Solheim, J. & J. Hanssen-Bauer (1983): *Complexity and Communitarity on a North Sea Platform*, Oslo, Arbejdspsykologisk Institut, Arbejdsforskningsinstituttene.
- Stolcke, V. (1995): Talking Culture – New boundaries, New Rhetorics of Exclusion in Europe, *Current Anthropology*, vol. 36, 1, 1-13.
- Wahl, A. (1998): 50 år i kamp mot global kapital, *Arbejderhistorie*, 4, 473-491.

**Fabienne Knudsen** er cand. mag. i etnografi og europastudier, forskningsassistent ved Forskningsenheden for Maritim Medicin i Esbjerg.  
e-mail: fak@fmm.sdu.dk

