

Når arbejdet bliver vores andet hjem - om kommercialiseringen af sociale relationer

Arlie Hochschild vandt oprindelig berømmelse for sin bog *The Managed Heart* fra 1983, som blev hædret med en række priser blandt andre New York Times Books of the Year, Wright Mills prisen og Cooley prisen. Herefter fulgte *The Second Shift* i 1989 og i 1997 kom *The Time Bind* (*Tidsfælden*, mit forslag til oversættelse).

Formålet med dette essay er at præsentere Hochschilds sidste bog *The Time Bind*. Bogens problematik ligger imidlertid i forlængelse af den problematik, som Hochschild har fokuseret på i sine tidligere arbejder, hvorfor disse vil blive inddraget med henblik på at formidle en bredere forståelse af Hochschilds arbejde.

Det gennemgående tema i Hochschilds forfatterskab er kommercialiseringen og transformationen af intimsfærens sociale relationer. Dette tema blev introduceret i *The Managed Heart*, hvor Hochschild analyserede flystewardessers arbejde. Hochschild viste her, hvordan flystewardesser leverede varen intimitet, varme og sympati, dvs. en række følelser og relationer fra intimsfæren, som blev ekspliciteret, trænet og produceret via emotions(løn)arbejde. I bogen *The Second Shift* skifter Hochschild fo-

kus fra arbejdsfæren til familiesfæren. I en analyse af livet i et antal familier, hvor begge havde udearbejde, viser hun, hvordan familielivet er under pres, samt hvordan kvinder og mænd udvikler forskellige kønsstrategier i forhold til hinanden og hjemmets krav. Disse kønsstrategier kræver oftest et vedvarende følelsesarbejde, fordi de ikke formår at løse de faktiske konflikter og behov. Disse kønsstrategier eller rettere anvisninger på samme gøres efterfølgende til genstand for en kritisk analyse i artiklen *The Commercial Spirit of Intimate Life and The Abduction of Feminism: Signs from Women's Advice Books*. Hochschild tager udgangspunkt i det kvindeideal, som lanceres i nyere selvhjælpsbøger og viser, hvorledes dette ideal opmuntrer til en kommercialisering og kapitalisering af intime følelsesmæssige relationer, udtrykt i foreskrifter om emotionel distance, følelsesmæssig uafhængighed, overvejet følelsesinvestering mv. I *The Time Bind* samles trådene fra de tidligere analyser af arbejde og familie med henblik på at afdekke den kvalitative dynamik mellem de to sfærer og konsekvenser af denne for menneskelige relationer.

Udgangspunktet for *The Time Bind*

er to tendenser: Et oplevet tidspres i familierne, som dokumenteres i *The Second Shift* og amerikanske statistiske data som viser, hvordan den gns. arbejdstid er blevet øget inden for de sidste 20 år samt, hvordan kvinder med børn arbejder som mænd og mændene med børn arbejder lige så meget som dem uden børn. Hvad er den kvalitative dynamik bag denne udvikling?

Til at besvare dette spørgsmål gennemfører Hochschild et etnografisk studie i perioden 1990 til 1993 af livet i en stor amerikansk virksomhed under synonymet *Amerco*. Feltstudiet omfatter interview med ansatte på alle niveauer, konkret blev 130 personer interviewet. Endvidere deltog Hochschild i virksomhedens arrangementer og møder samt besøgte virksomhedens institutioner. Endelig blev seks familier fulgt i deres dagligliv.

Bogen falder i tre dele. En indledende del, hvor den kvalitative dynamik mellem arbejde og familie trækkes op og illustreres konkret. Herefter følger en række cases, hvor vi møder ansatte fra direktørniveau til fabriksgulvet. Til sidst en opsamlende diskussion på den kvalitative udvikling af forholdet mellem arbejde og familie samt en diskussion af mulige politiske veje.

I bogens første del introduceres vi til *Amerco*. *Amerco* fremstilles som en foregangsvirksomhed omkring skabelse af virksomhedskultur. *Amerco* drives ud fra "Total Quality" princippet (TQM: Total Quality Management). Total kvalitet sikres gennem fælles værdier, og *Amerco* forsøger tilsvarende aktivt at inducere værdier og fælles kultur hos sine ansatte. Disse værdier formidles fra toppen og nedefter, ikke som krav, men som tanker, ideer og behagelige slogans som "værdisæt individet", "pris diversitet" osv. De ansatte behandles som individuelle personer, hvis

indsats anerkendes som afgørende for virksomhedens succes. Der satses på autonome arbejdsteam, reduktion af hierarkier og "det udviklende arbejde". Analytisk præciserer Hochschild, at *Amerco*, i modsætning til det civile livs intuitive kultur, aktivt skabte og ekspliciterede værdier for de ansatte. På den måde fremstod kulturen som forskellig fra det civile livs kultur samtidig med, at virksomhedskulturen i høj grad beroede på sløring af distinktionen mellem disse to sfærer i den forstand, at virksomheden importerede kulturelementer fra familien og lokalsamfundet, som fx. venskabsrelationer, kvinders traditionelle evner til at skabe relationer, lege, konkurrencer og anerkendelsesceremonier. Inden for dette klima af produktivitet og omsorg havde *Amerco* udviklet to former for familievenlige reformer: 1) daginstitutioner, fritidshjem, pasningsordninger for syge børn, dvs. ordninger, som beskyttede de ansattes koncentration og energi på arbejde og 2) orlovsordninger i forbindelse med barsel, nedsat arbejdstid og flex-tid, dvs. ordninger, som frigjorde arbejdstid til familielivet.

På *Amerco* var efterspørgslen på ordninger, som tillod uforstyrret arbejde enorm, mens ordninger, som indebar en omfordeling af tid fra arbejde til familie sygnede hen. Kun flex-tid blev benyttet og konkret arbejdede forældrene ikke blot fuld tid (47 timer), størstedelen af dem arbejdede desuden regelmæssigt over, og halvdelen af dem arbejdede regelmæssigt i weekenderne. De ansatte med børn følte, at livet i familien var presset, der eksisterede ordninger, som kunne mildne dette pres, men ingen benyttede sig af disse ordninger.

Efter at have diskuteret de traditionelle forklaringer på dette paradoks som fx. økonomisk nødvendighed,

angst for fyring, modstand i virksomheden, spidsformulerer Hochschild den kvalitative dynamik bag dette paradoks til, at arbejdet har fået hjemmets karakter, mens hjemmet har fået arbejdets karakter. På arbejdet var de ansattes indsats synlig og værdsat. I familien blev der derimod stillet krav fra alle sider, det var svært at gøre alle tilfredse og anerkendelsen var begrænset. De ansatte brugte derfor endnu mere tid på arbejde, hvilket medførte, at hjemmelivet blev endnu mere presset og arbejdet igen endnu mere attraktivt. Denne omvendning af de følelsesmæssige magnetter under arbejde og hjem kom blandt andet til udtryk i de ansattes forvaltning af tiden på arbejdet respektivt i familien. På arbejdet oplevede de, at de selv forvaltede deres tid. Der var tid til snak og samvær og tiden var oftest noget, de glemte. I familien derimod blev tiden underlagt tayloristiske principper. Tiden blev opdelt i afgrænsede tidssegmenter: spisetid, badetid, kvalitetstid med barnet, kvalitetstid for parret osv. og rationaliseret i den forstand, at bestræbelserne gik på en maximal udnyttelse af tiden, hvor flere opgaver søgtes klaret på samme tid. Dvs. tiden blev en vare, og tilsvarende fik tiden i familien en industriel tone.

Til en mere detaljeret indsigt i samspillet mellem arbejde og familieliv præsenteres i de følgende 10 kapitler de ansatte fra direktørniveau til samlebåndsniveau. Vi møder direktøren med hans baglandshustru. Vi møder den kvindelige leder, som udfolder sine administrative færdigheder på såvel arbejds- som familiefrenten. Vi møder to kvinder, hvis forsøg på at opnå deltidsarbejde, blev mødt med modstand på det umiddelbare lederniveau. Vi møder en anden kvinde på lederniveau, hvor livet på hjemmefronten er blevet så anspændt, at arbejdet er blevet en nødven-

dig sikkerhedsventil. Vi møder nogle mænd, som har taget forældreorlov og som efterfølgende er omgærdet af en vis mistænksomhed - er de nu "serious players" eller hvad. Vi møder en kontorarbejder, der ikke kan få lov at gå på nedsat tid, og som løser sit familietidsbehov ved at tage af sin ferie. Vi møder to enlige fabriksarbejdere, hvor hjemmesfæren har været præget af skilsmisser og opbrud, mens arbejdet står for venskaber, støtte og solidaritet. Endelig møder vi et ægtepar, hvor manden kaster sig over overarbejde ved samlebåndet for at slippe for at være hjemme og passe børn, og hvor konen kaster sig over samme for at tvinge sin mand til at dele hjemmearbejdet med hende.

Gennem disse cases formidler Hochschild et levende billede af det daglige liv hos samfundets forskellige sociale klasser. Vi får et indblik i arbejds- og familieverdenen, som den fortolkes afhængig af, om du sidder på toppen eller i bunden: Direktøren som forstår virksomhedskulturen i sportsmetaforiske termer (kampånd, teamwork mv). Kontorarbejderen som mistænkes for at være "clockwatcher", lederlagets vurdering af de ansatte og mændenes vurdering af hinanden: er de "serious players" eller hvad. Vi får indblik i, hvordan et midterlag af ledere fungerer som et bremsende lag i forhold til at opnå nedsat arbejdstid. Endelig tydeliggør casene, hvordan arbejdstidspresset forvaltes og har forskellige konsekvenser i de forskellige sociale lag. Hvor de ansatte øverst i hierarkiet kan benytte sig af betalt arbejdskraft til at klare hjemmelivets forpligtelser, synes det tidspressede liv for dem der nederst i hierarkiet at implicere mere åbne sammenbrud i de sociale relationer.

Selvom casene viser forskellige måder at forholde sig til tidskonkurrencen

mellem arbejde og hjem, efterlades man med en klar fornemmelse af arbejdet som dagliglivets strukturerende faktor og værdi på alle niveauer hos kvinder som hos mænd. Dette rejser spørgsmålet om hvorvidt, de ansatte på Amerco er specielle. Til at belyse dette spørgsmål supplerer Hochschild sit feltarbejde med en spørgeskemaundersøgelse til forældre til børn i 127 daginstitutioner. Svarprocenten er skæv, da det primært er middelklassefamilier, der svarer. Blandt disse genfindes imidlertid det samme mønster, som findes på Amerco. Jo højere forældrene er placeret i hierarkiet jo mere arbejder de og jo længere tid tilbringer børnene i pasningsordninger. 1/3 af forældrene havde deres børn i pasningsordning i 40 timer og derover. 89% oplevede tidsmangel i hjemmet og halvdelen oplevede skyld og træthed. Kun 9% var tilfredse med balancen mellem arbejde- og familiekraft. 85% følte ofte deres hjem som en arbejdsplads og godt 60% oplevede arbejdet som et hjem.

Det mønster, Hochschild har identificeret omkring en produktiv intimisering af arbejdslivet og en taylorisering af familiesfæren, gælder ikke nødvendigvis for alle. Der er sociale forskelle, og der er forskelle inden for de sociale grupper. Hochschild forsøger imidlertid at indkredse en kvalitativ dynamik, som er accelereret gennem de sidste 30 år i og med, at kvinderne er blevet en fast del af arbejdsmarkedet. Kernen i denne dynamik er, at arbejdet er blevet til en dominerende kulturel værdi for både kvinder og mænd. Denne udvikling afspejler sig bredt i arbejdslivet, hvor Amerco blot er et enkelt eksempel, og den afspejler sig i hjemmesfæren gennem en tiltagende dequalificering af hjemmets opgaver fx. færdig retter, TV-babysitter, konsum af underholdning fremfor, at familien selv producerer den osv.

I *The Time Bind's* tredje del diskuterer Hochschild implikationer af og alternativer til denne udvikling. I *The Second Shift* skelnede Hochschild mellem "det første skift", som gik på skiftet fra hjem til arbejde og "the second shift" som gik på skiftet fra arbejde til hjem. Nu indfører hun et tredje skift. "Det tredje skift" udspringer af børnenes modstand mod at indordne sig under de afstukne tidsrammer og af de voksnes egne følelser af ulyst og skyld ved det daglige liv. Det tredje arbejds-skift består af praktiske opfindelser og følelsesmæssigt reparationsarbejde, som det pressede familieliv nødvendiggør, og i sit materiale finder Hochschild tre måder at forvalte dette skift på: 1) emotionel askese, som består i en benægtelse af familiebehovene, fx. ved at overbevise sig om at det er godt for børn at være alene, fordi det gør dem uafhængige, eller vi behøver da ikke varm mad om aftenen osv. 2) betale andre for at klare forpligtelserne og 3) foretage en psykologisk spaltning mellem sit selv og sit "potentielle selv", hvor det "potentielle selv" er det selv, som gør alt det, man gerne vil gøre, hvis blot man havde tid. Det "potentielle selv" udtrykkes i fiskestangen, man aldrig får brugt, teltet der aldrig bliver pakket ud osv.

Men hvad er der galt med, at arbejdslivet fremstår som attraktivt og får intimsfære karakter? Hochschild forholder sig kritisk til denne udvikling og baggrunden for denne kritik ligger i den teoriramme, som iøvrigt kendetegner hendes arbejder, nemlig en kapitalismekritik og en medinddragelse af den emotionelle dimension i det sociale liv med fokus på disses signalværdi. Når Hochschild derfor er kritisk overfor de ansattes hengivenhed til Amerco, er det fordi "Total Quality Management" ikke blot er skabt for de ansattes personlige udvikling. Omsorgen og fællesskabet

eksisterer kun inden for grænserne af, hvad der er økonomisk optimalt for virksomheden. Dette gælder også på Amerco, som i 1995 fyrede en tiendedel af sine ansatte, skruede arbejdstempoet op og nedlagde nogle af de familievenlige ordninger samtidigt med, at virksomhedens overskud øgedes. Hertil kommer den emotionelle side af denne udvikling udtrykt i bl.a. det tredje skift, som signalerer at denne udvikling ikke er uden omkostninger for de ansatte eller deres familier.

De ansatte på Amerco opfattede det tredje skift som et personligt problem. Ifølge Hochschild er det imidlertid et kollektivt problem, hvis videre perspektiv er det forældrelose hjem, det deltagerløse civile samfund og det borgerløse demokrati. Den kollektive kamp for mere tid har historiske rødder. Kampen i dag adskiller sig imidlertid fra sine forgængere ved, at kampens fokus er selve kulturen og dens værdier. I den forbindelse forholder Hochschild sig kritisk til "feminismen" for at have artikuleret værdier og kønstrategier, som har medvirket til, at kvinderne har erobret arbejdsmarkedet med mændene som model på bekostning af værdier, som tilgodeser behov og liv i det civile samfund. Hochschild peger derfor på nødvendigheden af en kollektiv tidsbevægelse. En bevægelse, som har sit center uden for arbejdslivet. En bevægelse, som sætter offentligt fokus på de private strategier over for tidsfælden samt skaber offentlig debat om behovet for "emotionel investering" i familielivet og debat om hvor meget tid, vi tør tage fra arbejdet. En bevægelse, hvis mål er en værditransformation, hvor succeskriteriet er en arbejds-familie balance frem for arbejdet som det altomfattende livsmål.

Hochschilds bog er fascinerende læsning. Mange af de sammenhænge,

hun beskriver, er velkendte, men i og med at hun empirisk konkret kortlægger de mekanismer, som producerer disse sammenhænge, åbner hun for en kvalitativ ny forståelse af dynamikken mellem arbejde og familie i det moderne samfund. Hendes analyse af dynamikken mellem arbejde og familie ligger i forlængelse af hendes tidligere analyser af kommercialiseringen af sociale relationer, men til kapitalismekritikken og den emotionelle dimension føjes med *The Time Bind* en ny dimension til Hochschilds teoriramme, nemlig tidsdimensionen ikke blot som kvantitativ tid eller som "kvalitetstid", men som en kvalitativ dimension i forholdet mellem mennesker.

Hertil kommer at *The Time Bind*, som Hochschilds øvrige bøger, er skrevet sådan, at den også kan læses med udbytte af folk uden fagforudsætninger. Hochschild forener sociologisk fagkundskab og social aktivisme. Hun har et budskab, som hun brænder for og som hun vil formidle bredt. Det er hidtil lykket for hende. Hendes bøger har altid vakt en bred og heftig offentlig debat. Men kan *The Time Bind* også vække debat uden for USA? Analysen er jo baseret på amerikanske samfundsforhold. Spørgsmålet er om den dynamik, som Hochschild beskriver, kan genfindes fx. i de skandinaviske lande, hvor velfærdsstaten et stykke af vejen gennem pasningsordninger, barselsorlov og forældreorlov har mildnet arbejdslivets pres på familielivet. Hertil kommer de kulturelle forskelle mellem USA og Skandinavien, hvor i hvertfald danskerne, hvis man må vove en generalisering, næppe er så "workalcoholic" som amerikanerne.

Udover de samfundsmæssige og kulturelt begrundede forbehold over for Hochschilds analyse, kan der rejses en række mere teoretiske indvendinger

mod nogle af Hochschilds synspunkter og implicitte antagelser. Den kvalitative dynamik, som Hochschild indkredser, gælder jo langt fra alle, så man kan spørge om der ikke findes andre dynamikker omkring forholdet mellem arbejde og det civile liv, som er lige så vigtige at fremhæve. Endvidere kan man kritisere Hochschild for en implicit idyllisering af kærnefamilien som det civile samfunds centrale institution, og man kan stille spørgsmål til hendes kritiske vurdering af "feminismen". Disse forbehold har deres berettigelse, men de formår ikke at bortforklare eller at anfægte kærnen i hendes budskab. Uanset om vi er i USA eller i Danmark vil mange uden tvivl kunne nikke genkendende til den dynamik, som Hochschild beskriver, ifølge hvilke arbejdet for både kvinder og mænd fremstår som et fristed, mens familielivet opleves som et tidslogistisk arbejde af dimensioner. Denne problematik handler grundlæggende om tid, om tid som en værdi i dagliglivet og om tid som en værdi på det politiske plan.

Litteratur

- Hochschild, Arlie Russell 1983: *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie with Machung, Anne 1989: *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Hochschild, Arlie Russell 1994: „The Commercial Spirit of Intimate Life and the Abduction of Feminism: Signs from Women’s Advice Books“. *Theory, Culture and Society*. 11(2), 1-24.
- Hochschild, Arlie Russell 1997: *The Time Bind*. New York: Metropolitan Books.