

Arbetsplatser organiserar diktaturer - Elizabeth Anderson

Lagar för arbetsplatser tillåter dem att organisera sig både som demokratier och som diktaturer, enligt [Elizabeth Anderson](#), professor vid University of Michigan. I sin forskning definierar hon diktatur som ett styre där de underordnade inte har rätt att avsätta ledningen, samt rösta fram eller överklaga beslut.

“The dictator is the chief executive officer (CEO), superiors are managers, subordinates are workers. The oligarchy that appoints the CEO exists for publicly owned corporations: it is the board of directors. The punishment of exile is being fired.” (Anderson, 2017, s 39)



Elizabeth Anderson

Det är inte bara företag som organiserar sig som diktaturer. Även arbetsplatser i stat, kommun och folkrörelser kan organisera sig som diktaturer. Ifall det tillsätts en ledning som inte formellt svarar gentemot sina underordnade blir arbetsplatsen en diktatur, enligt Andersons definition. Detta gäller även om organisationen på andra ställen är organiserad som demokrati.

Elizabeth Anderson använder dessutom begreppet *privata regeringar* som beteckning på ledning som inte behöver svara gentemot sina underordnade. En ledning gör sig privat när de underordnade inte har med ledningens beslut att göra. “The state has established the constitution of the government of the workplace: it is a form of private government.” (Anderson, 2017, s 54.)

Demokrati eller diktatur på arbetsplatsen

Det finns givetvis inget tvång att organisera en arbetsplats som diktatur. Kooperativ och andra organisationer använder ibland olika varianter av demokrati med formell, jämlik beslutsrätt.

Det är också vanligt att organisationer använder demokrati i vissa grupper och diktatur i andra. Ibland kan arbetsgrupper högre upp i hierarkin organiseras som demokratier. I större folkrörelser kan en central demokrati ha en övergripande makt medan man på lägre nivå i organisationen organiserar sig som diktatur med styrande chef.

Omvänd hierarki är också vanligt. I företag där ledningen är en diktatur över företaget händer det att arbetsgrupper väljer att använda demokrati med jämlik beslutsrätt.

Det är lätt att missförstå demokrati som att det skulle innebära total autonom beslutsrätt för demokratin angående sitt eget område. Ett myller av demokratier kan begränsa varandras beslut inom olika områden. Begränsningen kan handla om gemensamma beslut mellan demokratierna, ansvarsfördelning eller om konflikter mellan beslut som krockar.

Det är inte ovanligt att anställda uppfattar sin arbetsplats som demokrati fast den formellt är en diktatur. Det är möjligt att de som innehar en viss hierarkisk position tilldelas stor frihet inom diktaturens ramar. Trivsel och frihet inom sitt eget område kamouflerar gärna den formella organisatoriska diktaturen.

Per Herngren

14 juni 2021, version 0.1

Referens

Elizabeth Anderson, *Private Government how employers rule our lives (and Why We don't Talk about it)*, New Jersey, Princeton University Press, 2017.

Per Herngren, [Företag förvandlar sig till kommunistiska diktaturer - Elizabeth Anderson](#), 2021.

Per Herngren, [Frihet som maktmedel - diktaturer är inte totala](#), 2021.

Per Herngren, [Företag tränger bort marknaden – Elizabeth Anderson](#), 2021.

Per Herngrens [texter om demokrati](#).

Fundamentalism i ekonomi, stat och folkrörelser

Ekonomisk- och kulturell fundamentalism är begrepp som feministen Berit Ås lanserar jämte det mer traditionella *religiös fundamentalism*. Fundamentalism definieras av henne som påförande av normer på andra, samt att göra andra till objekt.

Jag tolkar henne så att fundamentalism gör personer och organisationer till instrument för sin ordning. För att fundamentalism ska förverkligas behöver andra värden underordnas. Fundamentet överordnas andra värden. Andra värden får en fast grund att stå på.

Den politiska och mediala retoriken bortförklarar fundamentalism som något i periferin, som något extrema minoriteter sysslar med. Berit Ås ger oss istället verktyg för att analysera fundamentalism i maktcentran. Fundamentalism är verksam mitt i kapitalism och byråkrati.

Fundamentalism som fundamentets mentalism

Fundamentalism är en föreställning som inte uppfattas som en föreställning. Den gör sig istället självklar.

1. Religiös fundamentalism är tillit till en överordnad ordning, som exempelvis nationalism.
2. Ekonomisk fundamentalism gör mätningar och kalkyler till det överordnade fundamentet.
3. Kulturell fundamentalism placerar vanor och rutiner över andra värden.

Ekonomisk och kulturell fundamentalism är, enligt Berit Ås, med och gör

sådant som krig och vapenhandel möjligt.

Fundamentalism i företag och folkrörelser

Hennes föredrag inspirerade mig att använda begreppet fundamentalism för att förstå lydnaden i folkrörelser och fackförbund, lönearbete och företag:

Privata företag bygger in fundamentalism i företaget. Order från överordnade ska lydas. Och de ska lydas oberoende av om lydnaden bryter mot andra värden. Det är först när lydnaden till en enda instans överordnas andra värden som fundamentalism uppstår. Ett orubbligt fundament skapas. Men lydnad är i sig inte fundamentalistiskt.

Ibland kan facket stödja en sådan fundamentalistisk lydnad. I flera yrken finns avtal som öppnar upp för att andra värden kan stå över chefens, företagets eller aktieägarna. I journalistyrket finns exempelvis etiska regler som gör det möjligt för journalisten att i vissa fall vägra skriva en artikel som går emot hennes etik.

Även statliga byråkratier kan bygga in fundamentalism i byråkratin. Fundamentalismen skapas när byråkratin blir fundament, när dess hierarkier och regler överordnas andra värden i våra samhällen.

Fundamentalistisk lydnad uppstår först när lydnaden vänds åt ett håll. När denna riktning bygger ett fundament.

Kulturell fundamentalism

Låt oss pröva Berit Ås tanke om kulturell fundamentalism på exempelvis solidaritetsgrupper. Analysen skulle inte skilja sig speciellt mycket om vi istället använt den på vänstergrupper och fredsgrupper. Tja, även hbtq- och feministiska grupper kan dras in i fundamentalism. Fundamentet, lag och lydnad, ställer sig över det organisatoriska sammanhanget. Fundamentalism är ett sätt att göra sig oberoende av kontexten.

Hur fastnar radikala grupper i fundamentalism? Och hur undviker de fundamentalism?

Solidaritetsgrupper underordnar sig fundamentalismen ifall lydnaden till lagen överordnas solidaritet och rättvisa. Lagfundamentalism överordnas i så fall det

som solidaritetsgruppen kämpar för.

Organisationer kan bygga in fundamentalismen som ett överordnat styrningsbeslut. Fundamentalismen görs till en metaordning. När styrelser och arbetsgrupper ska ta beslut så blir besluten alltid underordnade lagfundamentet. Lydnaden blir rutinmässigt överordnad andra värden som organisationen kämpar för.

Berit Ås användning av fundamentalism ger oss ett verktyg för att analysera hur den kan sprida sig i organisationer och samhällen. Och hur fundamentalismen kan dominera även radikala grupper.

Hur bekämpar vi fundamentalism? Fundamentalism växte fram i samband med upplysningen och den har spritt sig med hjälp av upplysningen. Fundamentalism hotas inte av åsikter eller argument. Fundamentet är lydnaden till något som ställt sig över argument och etik. Lagfundamentalism bryts först när organisationer bryter total laglydnad.

Per Herngren

2006-03-04, version 0.3

Referens

Föredrag av Berit Ås, Kvinnofolkshögskolan 2006-03-04