

## Varför har demokratin försvunnit och populismen tagit över?

Bengt-Åke Wennberg



Niccolo Machiavelli var sekreterare i staden Florens råd under 1498–1512. Enligt en version av berättelsen om Machiavelli så hade denne under många år observerat den enväldiga och tyranniska släkten Medicis framfart. Machiavelli tillträdde posten som rådets sekreterare efter att huvudmannen, Lorenzo di Piero de Medici, hade dött.

När Medicis makt minskade vågade han 1513 skriva boken "Fursten" som var en ironi över det välde som just hade avslutats. Boken "förklarade" hur enväldet och tyranniet kunde bestå. Machiavellis syfte missförstods. Några som läste boken menade att den förhärligade enväldet. Den uppfattades som en handbok för diverse envåldshärskare, och användes bland annat av Josef Stalin.

Den anses numera emellertid också kunna tolkas som förtäckt kritik av styrelseformen. På grund av detta missförstånd skrev Machiavelli 1517 också en annan berättelse som hyllade det republikanska styrelsesättet. Denna bok är en motskrift och kan ses som lärobok för kommande

generationer. Båda böckerna publicerades dock först efter Machiavellis död vilket tyder på att innehållet var omtvistat.

Den andra boken heter "The Discourses" och var ett viktigt dokument vid bland annat skapandet av USA:s konstitution. Ordet "diskurs" betyder ordagrant att "springa fram och tillbaka" och syftar på den växelverkan, som uppstår i de samtal om samhället som är nödvändiga i en demokrati.

De två böckerna av Machiavelli illustrerar två olika föreställningar om maktens natur. I "Fursten" koncentreras makten till enskilda personer och grupper, som på olika sätt genom sitt agerande kommer att kunna dominera skeendet. Medborgarnas roll reduceras i en representativ demokrati till att "välja" vilken makt de skall styras av. Tyranner kan avsättas men de brukar följas av nya tyranner. Dessa föraktar demokratin och vill hellre befästa sin maktställning för evigt.

I boken "The discourses" ligger makten i själva diskursen. En modern tolkning av den stora betydelsen av diskursen är att makten genom att referera till demokratiska diskurser har en bredare förankring än om den koncentreras till en person, ett parti, en ideologi eller en religion.

Självklart kan resonemang om värdet av en envåldshärskare eller central maktbas – till skillnad från värdet av att underkasta sig en diffus demokrati – också betraktas som ett slags "diskurs". Även i en god republik kan enligt Machiavelli sådana stämningar växa fram och medföra att man överger den demokratiska tanken och omhuldar tyranniet. En machiavellisk diskurs som knyter an till texten i "Fursten" kan beskrivas ungefär så här:

*Fursten står för en politik som endast styrs av resultatstänkande. Furstens politik använder alla medel, rättvisa eller falska, morot eller piska för att uppnå det önskade syftet. Den vilar på skänker och hot för att skapa underdånighet. Den framhäver det egna fosterlandet som viktigare än alla andra. Den syftar ständigt till att betona storheten hos "Fursten" som politiker och som statsman. Den överbetonar vikten av dennes religion eller det parti denne leder i de sammanhang där beslut skall fattas eller då åtgärder skall vidtas.*

Historien visar att en sådan diskurs i vår tid på samma sätt som på 1400-talet kan få inflytande hos stora grupper. I dag kallas den för populism. Jag har därför frågat mig vad som skiljer den längtan efter en sådan enhetlig

maktbas, som stödjer en totalitär regim, från det som Machiavelli hävdade var den äkta republiken – det vill säga demokratin.

Jag har kommit fram till att diskurser i demokratisk mening lyfter fram mångfalden i det som kan kallas *intersubjektiva erfarenheter*. Dessa erfarenheter grundar sig på vad människor vet om utfallet av samspelet (interaktionerna) mellan självständiga och autonoma människor. En totalitär inställning begränsar istället agerandet till vad enstaka personer eller grupper anser vara det "rätta utfallet" och det "rätta agerandet". Den eliminerar därmed människans autonomi. Den gör samhället mindre flexibelt och därmed också sårbarare och svagare.

År 1970 arbetade jag med en som jag då tyckte progressiv utveckling av arbetslivet som bland annat innefattade nya arbetsformer, självstyrande grupper, organisationsutvecklingsaktiviteter etc. Diskussionerna om arbetsmiljön var, som en följd 1970-års "revolutionära" strömningar, omfattade. Begreppet "Psykosocial arbetsmiljö" fördes då in i debatten av Monica Hane. Jag var själv aktiv på ett hörn genom Forum för Psykosocial Arbetsmiljö.

En viktig konsekvens av de olika organisatoriska försök och nya perspektiv på arbetsmiljö, som vi medverkade till att genomföra och formulera, var att de ifrågasatte och ogiltigförklarade den patriarkala och hierarkiska syn på arbetsorganisationer som växt fram i spåren av Fayol och Taylor. De nya arbetsformerna och tankarna omfattades därför av en stor entusiasm och engagemang. Många talade om en "nytt paradig".

Jag möter i dag en stor besvikelse och vilshenhet hos de, som liksom vi, arbetade med dessa frågor. De är störda av att de frågor som då ägnades stort intresse nu betraktas som icke-frågor eller behandlas på ett sätt som är intellektuellt tveksamt (som exempelvis det senaste förslaget om att man skall [stifta en lag som begränsar antalet underställda till en chef](#)).

De flesta av dessa personer som jag möter verkar vara överens med mig om att det mesta som förs fram på de områden vi då diskuterade saknar intellektuell trovärdighet då det inte innefattar de mänskliga interaktioner som alltid pågår i en social kontext. Jag har därför precis som många andra funderat mycket på vad som gjort att det blivit som det blivit. Man kan naturligtvis skylla på den ena eller andra "ismen" eller på dåliga chefer, ledningar eller regeringen men jag har alltid tyckt att sådana förklaringar varit ihåliga och snarare anknyter till den totalitära synen i "Fursten" än till mer demokratiska tankegångar.

Jag har slutligen kommit fram till att det hierarkiska och patriarkala perspektivet gör att det jag kallat *samarbetsuppgiften* blir osynlig och undertryckt. I det hierarkiska perspektivet är det antingen ledningen och experterna som ordnat tillvaron olämpligt eller någon individ som inte disciplinerat sig tillräckligt väl och därvid underlåtit att lära sig och att följa givna instruktioner.

I ett program i SVT som handlade om domstolarnas arbete framgick detta tydligt. I det mål som behandlades i Avsnitt 3 anklagades Stena Metall för dålig arbetsmiljö eftersom en operatör blivit allvarligt skadad. Vd:n hävdade då att de maskiner som installerats var väl genomgångna och kvalitetssäkrade – vilket enligt honom var arbetsgivarens ansvar – och att skulden för olyckan låg på operatören som frångått instruktionerna (vilket han hade gjort för att klara jobbet och öka företagets effektivitet när maskinen ständigt krånglade).

Dilemmat som uppstår i det hierarkiska perspektivet är uppenbart. Skulden måste läggas antingen på arbetsgivaren eller operatören. Varken domstolen, företaget eller facket observerade att det fanns en *samarbetsuppgift* mellan operatörer och ledning som måste lösas i samband med all teknifiering.

Företaget förlorade visserligen för att de inte följt AFS (Arbetsmiljöverkets Författnings Samling). Men beslutet döljer den viktiga principfrågan. Det stödjer tanken på att en god arbetsmiljö handlar om att efterkomma en till den "rätta" arbetsmiljön kopplad hierarkisk bestämmelse. Det är företaget som blir ersättningsskyldigt mot staten för att inte ha uppfyllt "His Masters Voice". Företaget och det sociala kollektivets försumlighet är inte ersättningsskyldigt mot den anställde, vilket ju vore det naturliga eftersom det är denne som förlorat ett ben.

Vad som döljs i hanteringen är att den faktiska bristen i arbetsmiljön inte borde hänföras till en statlig bestämmelse utan till de inblandade personernas – lednings, facks och anställdas – gemensamma oförmåga att skapa ett produktivt samarbete vid maskininvesteringar och underhållsarbete.

Om man ser frågan i detta perspektiv, vilket också gjordes i de organisationsaktiviteter som genomfördes i slutet av 1900-talet, så är det uppenbart att man måste *överge den hierarkiska styrningen, planeringen och formalia* – jämför Fursten – för att istället öka det samarbete som behövdes – och som involverade alla – för att lösa allt mer komplexa produktionsuppgifter. Därmed blir också arten och formen av de diskurser som måste föras avgörande för hur arbetsmiljön gestaltar sig.

Tråkigt nog växte komplexiteten i produktionsuppgifterna – och också användningen av ny teknik – i perioden efter år 2000. Det blev därmed allt svårare att lösa samarbetsuppgiften. Särskilt som de erfarenheter som hade gjorts missförstods och negligerades. Konkurrensen gjorde dessutom att det inte fanns någon tid för att gemensamt lösa problemen eller skaffa ny kunskap. Forskningen var heller inte till mycken hjälp. Den följde "Fursten" och inriktade sig på ledarskapet, inte på processen.

Detta medförde att lönsamheten att återgå till den tidigare formen av hierarkisk styrning – exempelvis NPM – blev allt större. Demokratiförsök kom i vanrykte. Det blev tyvärr också en ideologisk fråga. Olika furstar – ideologier – kom i konflikt med varandra, vilket låste upp diskussionerna ytterligare.

När det rapporterades om personalkostnadsminskningar i storleksordningen en tiondel genom en ökad teknikgrad och hårdare styrning och uppföljning, förlorade de tidigare insatser vi gjort och den kunskap vi vunnit i slutet av 1900-talet, i trovärdighet. Kanske är det nu läge för att frågan om samarbetsuppgiften och det demokratiska beslutsfattandet genom förbättrade diskurser skall återkomma på dagordningen.

## Referenser

Rydén L (2017): Max anställda i äldreomsorgen – inget aprilskämt. Bloggen Ett Gott Arbetsliv 5 april 2017.

<http://gottarbetsliv.se/11033-2/>

## Originaltext

<https://www.bengtharry.me/?p=2780>