

La arbeiderne ta over!

David Ellerman er en omvandrende profet, og hans religion er arbeiderstyrte bedrifter. Som tidligere rådgiver i Verdensbanken og nåværende forsker ved University of California og Universitetet i Ljubljana i Slovenia, bruker Ellerman hele sin mangslungne intellektuelle erfaring til å fremme ideen om økonomisk demokrati. Selv i demokratiske samfunn, påpeker Ellerman, er det jo nemlig slik at demokratiet slutter ved fabrikkporten, som Einar Gerhardsen formulerte det under en LO-kongress i 1961. «Slik skal det ikke være», sa Gerhardsen den gang. Men slik er det fortsatt: I praksis slutter demokratiet nettopp ved fabrikkporten – eller ved inngangen til arbeidsplassen.

Presset av aksjonærer eller ledelse, har de ansatte ofte lite de skulle ha sagt om bedriftens fremtid – hva de selv, til syvende og sist, skal bruke store deler av sitt liv på. Demokratiets spilleregler gjelder ikke for de åtte timene vi tilbringer på arbeidsplassen, og en tredjedel av våre liv utspilles altså under et økonomisk tyranni. Men kan vi i det hele tatt forestille oss en arbeidsplass styrt av ansatte, og en økonomi tuftet på selvstyrte kooperativer?

Av yrke er Ellerman filosof og økonom, med doktorgrad i matematisk logikk fra Boston University. Med sin fascinasjon for den amerikanske revolusjonens tapte idealer, langvarige interesse for arbeiderstyrte [Mondragon Corporation](#), skepsis til ortodoks marxisme, mangeårige vennskap med Noam Chomsky og et lengre dypdykk ned i venstreaktivistisk teori, er Ellermans tenkning en salig blanding av amerikansk pionérånd,

kapitalistisk pragmatisme, utopisk libertarianisme og demokratisk sosialisme. Etter flere år i det tidligere Jugoslavia – Ellermans kone er slovensk og han har bodd i landet siden 1990-tallet – har han også fått et innblikk i noen av ulempene og fordelene ved arbeiderstyrte kooperativer, som spilte en stor rolle i Jugoslavias økonomi før Sovjetunionens sammenbrudd.



Filosof og økonom David Ellerman. Foto: ellerman.org

I boken [*The Democratic Worker-Owned Firm*](#), skrevet på 1980-tallet og gjenutgitt av Routledge i 2015, tar han til orde for at store bedrifter i større grad bør kjøpes opp av de ansatte selv og driftes som kooperativer – etter modell fra baskiske Mondragon Corporation, et arbeiderstyrt firma med rundt 75 000 ansatte. Han henter inspirasjon fra amerikanske ESOP («*employee stock ownership plan*»)-bedrifter, hvor ansatte får muligheten til å kjøpe aksjer i bedriften de jobber for. Rundt ti prosent av amerikanske selskaper eies i dag delvis eller helt av sine ansatte, poengterer Ellerman, noe han ser på som et resultat av en pragmatisk allianse mellom høyre- og venstresiden: Mens høyresiden ivrer etter å øke andelen aksjeeiere, ønsker venstresiden en demokratisering av arbeidsplassen.

Vi spurte Ellerman om hva den norske venstresiden kan lære av ideen om arbeiderstyrte bedrifter. For er det virkelig mulig å

bygge en bedre verden uten å endre på kapitalismens grunnleggende spilleregler?

– *Under foredraget ditt sa du at du var på et «oppdrag fra Gud»?*

– Absolutt! (ler) Kjenner du filmen *Blues Brothers*? Det er der det sitatet kommer fra. Jeg begynte dette arbeidet i USA, og senere i Jugoslavia rundt 1990, hvor jeg ble stanset av Jeffrey Sachs og Verdensbanken og hele det nyliberale etablissementet, som overhodet ikke ville anerkjenne eiendomsrettighetene de jugoslaviske arbeiderne de facto hadde over bedriftene sine. Sachs og co. ville snarere kutte forbindelsen mellom arbeiderne og bedriftene, og i Slovenia slapp de unna med det fordi landet ville komme seg ut av Jugoslavia: Alt som smakte av arbeiderstyrte bedrifter ga en emmen smak av stats sosialisme. Så disse ideene er svært vanskelig å få aksept for i Slovenia i dag. Men i Skandinavia har dere ikke dette samme historiske bakteppet. Sverige, Norge, Danmark og Finland bør åpne for at arbeiderne selv kjøper opp bedriftene sine – såkalte *worker buyouts* – på firmanivå. Det endrer kanskje ikke systemet, men det viser hvordan en mer demokratisk organisering kan se ut for hvert enkelt firma.

– *Kan du oppsummere hvordan idealøkonomien din ser ut?*

– Vel, det er litt som med Mondragons arbeiderkooperativ: én person, én stemme. Mondragon har markedsrelasjoner og en god del internt demokrati på arbeidsplassen. Ledelsen velges, og så finnes det også et sosialt råd (en slags fagforening, *journ. anm.*) som beskytter arbeiderne overfor ledelsen. Min teori er at fagforeninger fortsatt vil ha en rolle å spille i arbeiderstyrte bedrifter, som en slags «skyggeregjering» som beskytter individer i møte med ledelsen. I en arbeiderstyrt bedrift utgjør arbeiderne selv ledelsen, men det oppstår likevel alltid konflikter på en arbeidsplass. Og da trenger man en mekanisme for å håndtere konfliktene.

En av de største utfordringene i Skandinavia er at dere har en rekke små og mellomstore bedrifter som ble startet opp av

entreprenører i etterkrigstiden. De skal nå pensjonere seg, og de ønsker ikke å selge disse bedriftene til konkurrentene sine: Konkurrentene vil jo mest sannsynlig overta de flinkeste ansatte og kundelistene – og så stenge ned bedriften. Hvis det ikke finnes noen mekanisme som gir arbeiderne muligheten til selv å kjøpe opp disse bedriftene, kommer du til å få det jeg kaller for et langsomt togkrasj, en tiårsperiode hvor disse selskapene rett og slett går under. Og de kommer ikke tilbake igjen. Hele lokalsamfunn vil bli gjort økonomisk overflødige, på samme måte som store deler av den amerikanske Midtvesten ikke er økonomisk bærekraftig lenger – det finnes ikke noen økonomisk base der. Og folket der går til helvete.

– Så du ser på ideen om arbeiderstyret bedrifter som en måte å bekjempe dannelsen av et slags «rustbelte» i Skandinavia?

– Ja, det stemmer. Jeg kaller det et saktegående togkrasj fordi denne utviklingen vil foregå over tid. Og det er noe som burde appellere til politikere både på høyre- og venstresiden, og oppmuntre dem til å skape ESOP-mekanismer («*employee stock ownership plans*», journ. anm.), hvor arbeiderne selv kjøper opp bedriften og overtar styringen. ESOP-mekanismen kan også brukes på større bedrifter, og den går langt utover den innflytelsen som fagforeningene tror de har nå. I Tyskland – og det samme gjelder vel i Norge og Skandinavia forøvrig – har fagforeningene medbestemmelsesrett, men det ligger ikke noen reell eierskapskomponent i det. Fagforeningsrepresentantene kommer med innspill i styret – vanligvis et mindretallsinnspill. Den avgjørende stemmen forblir som regel ledelsen. Fagforeningsrepresentasjon er ikke det samme som eierskap.

Spørsmålet er altså hvordan du gjør det om til reelt eierskap, der arbeiderne styrer bedriften og ikke bare blir en av kapitalens samarbeidspartnere. Den opprinnelige fagbevegelsen var ikke opptatt av kollektive forhandlinger. På 1800-tallet handlet det snarere om å komme seg utenfor lønssystemet og etablere kooperativer. Det var i løpet av 1900-tallet at arbeiderbevegelsens mål ble omgjort til, «Vel, la oss bare

forhandle kollektivt *innenfor* lønssystemet, og la oss prøve å få høyere lønninger.»

Så jeg tar ikke fagforeningsstrukturen slik den er gitt nå som et mål i seg selv. Fagforeningene har blitt til det de er fordi de manglet en mekanisme for å omdanne *hele* systemet. Og systemet som helhet har vært ganske stabilt fordi de herskende elitene alltid har kunnet si, «Vel, alternativet er kommunisme. Og vi er ikke kommunister, vi er bedre enn kommunistene.» Alt det der er borte nå (etter Sovjetunionens sammenbrudd, journ. anm.), så de har ikke den unnskyldningen lenger, og dermed kan vi nå snakke om muligheten for et reelt demokrati på arbeidsplassen, ikke sosialisme – *ekte* privat eiendom, hvor du høster fruktene av ditt eget arbeid, og ikke dette systemet hvor du bare mottar lønn, som en innleid person.

Hvis vi godtar at arbeiderstyrt eierskap kan være viktig på et samfunnsmessig nivå, jamfør argumentet ditt om å unngå storstilt avindustrialisering og det «saktegående togkrasjet»: Hvorfor er det viktig for arbeidere på individnivå å ha medeierskap i arbeidsplassen sin?

Vel, for det første kunne du like gjerne stilt det samme spørsmålet om politisk demokrati ... Men for det andre, i motsetning til politisk demokrati, vil du her ha en eierinteresse i hva du produserer. Bare for å ta det amerikanske eksempelet: Hvis du sammenligner arbeidere i ESOP-bedrifter og arbeidere i vanlige, ikke-ESOP-bedrifter, viser det seg at pensjonsmidlene som ESOP-arbeiderne disponerer er 2,5 ganger større. I noen tilfeller er forskjellene spektakulære, flere millioner dollar mer i pensjonsutbetalinger til ESOP-arbeiderne ved oppnådd pensjonsalder. For ikke å snakke om forskjellene i helseeffekter på de ansatte, og forskjellene i læring om hvordan å oppføre seg i en demokratisk kontekst, istedenfor bare å lære hvordan man skal være en god ansatt.

I vårt økonomiske system, i USA og Europa, blir folk opplært til å være flinke ansatte. De lærer å følge ordre, å adlyde, å være

flittige i arbeidet sitt, selv om de ikke jobber for seg selv. Og i dagliglivet deltar de færreste av oss i noen demokratiske strukturer. Noen er kanskje medlem i en menighet, dyrker en hobby sammen med andre eller jobber for en frivillig organisasjon hvor de hjelper gamle mennesker, fattige eller innvandrere. Men det vi driver med alle hverdagene er å gå på en jobb hvor vi ikke har noen demokratisk rolle. Det hender at du får en snill sjef som lar deg fatte noen beslutninger selv. Men i hovedsak er det en veldig hierarkisk struktur, som blant annet John Stuart Mill opponerte mot. Han var helt klar på at arbeiderstyrte bedrifter er skoler i demokratisk karakterbygging.

Disse bedriftene lærer en også å skille fakta fra fiksjon, gjenkjenne «fake news» – fordi man er involvert. Hvis folk serverer deg en eller annen historie, lærer du å dobbeltsjekke fakta, å lytte til begge sider i en debatt – i motsetning til mye av det som skjer til daglig i den politiske sfæren. Vi lever for mye i atomiserte små klynger uten å snakke med andre mennesker.

– Så du mener at om flere arbeidere fikk ta styringen over arbeidsplassene sine, ville folk som Trump ikke hatt en like god sjanse til å bli president?

– Absolutt. Og ikke nok med det, Trump er et produkt av den andre siden av ligningen – ledelsessiden. Trump ble født, som vi sier, «*booted and spurred, ready to ride*». Han har alltid vært på toppen av ulike organisasjoner, og det er nettopp derfor han har utviklet denne personlighetstypen – den *autoritære* personligheten.

Så på den ene siden har du atomiserte individer som ikke vet hvordan de skal delta, hevde seg selv eller hvordan de best kan ha en dialog med mennesker man er uenig med. Og på den andre siden sjefer som Trump: Han vet heller ikke hvordan han skal ha en dialog, fordi han bestemmer. I USA virker disse tvillingkatastrofene med ikke-demokratiske strukturer i arbeidslivet side om side, både i atferden til elitene og i atferden hos de som ikke er en del av eliten.

– *Er det riktig å si at disse ideene du forfekter har et noe amerikansk tilsnitt ved seg – en slags pionérånd, «the frontier spirit»?*

– Bare i den forstand at vi amerikanere alltid har hatt en drøm om at «nå skal jeg dra ut og skaffe meg en egen gård og arbeide for meg selv.» Prærien og Vesten betød at man ikke måtte være en innleid hjelper på en annens gård. Tidlig i den industrielle revolusjonen, før fabrikkssystemet oppstod, hadde man også denne drømmen i arbeiderbevegelsen, hvor faglærte arbeidere ønsket å etablere sine egne bedrifter. De måtte kanskje gå i lære først, men etter hvert ville de etablere seg som uavhengige mekanikere. Alt det ble knust av fabrikkssystemet, hvor lønnsarbeidsrelasjonen dominerte og det ikke lenger var en mulighet. Så vi tar tak i de gamle drømmene og spør: Hvordan kan du realisere disse idealene i en verden av fabrikker og kontorer – og ikke en verden av små gårder og butikker? Og svaret er selvsagt ideen om arbeiderens eierskap av bedriften.

– *Men er det ikke slik at disse ideene passer litt for godt med den rådende tidsånden? Jeg tenker på Silicon Valley, hvor nettopp aksjeopsjoner blir tilbudt programmerere for å insentivere dem, eller hvordan unge folk i stadig større blir fortalt at de må bli entreprenører, kanskje også «selvets entreprenører», som Foucault ville sagt.*

– Jeg tror du kan si at alle firmaer på sett og vis begynner som arbeiderstyrte kollektiver, av gründerne. Men så kommer det en tid hvor man spør, «Vel, hvordan skal vi organisere oss selv, juridisk sett? Hvordan skal vi – denne gruppen med gründerere som fikk alle ideene – organisere oss? Hvorfor skal vi slippe til alle de andre vi kommer til å trenge senere, som partnere? For de fikk jo ikke disse ideene.» Den åpenbare løsningen i systemet slik det er i dag er å si: «De er ansatte. Vi hyrer inn alle de andre.»

Det er interessant å forestille seg. La oss si at du er i en gruppe på fem personer og dere starter opp en bedrift og så videre. Og en av de dem fem går rundt til de andre og sier, «Jeg skal begynne å

utbetale lønn til dere.» Hva er det han gjør? Han sier: «Jeg skal gjøre deg om til en ansatt, og *jeg* er eieren.» Og det er på en måte det som skjer. Du har ansatt nummer seks, syv, åtte, ni og så videre, men bare den gruppen mennesker som startet bedriften sitter på aksjene. Hvis ansatt nummer ti så viser seg å være en ganske viktig person, og hen krever å få noen aksjer, så hender det at man sier at det er greit for å holde på spesielt dyktige personer.

Så en av utfordringene for en bevegelse som fremmer ideen om arbeidereierskap, er hvordan du endrer det tankesettet. Vi ønsker oss entreprenører som ikke bare vil gjøre alle andre til ansatte, samtidig som de trenger å få noe igjen for sin genuint kreative innsats, altså det å grunnlegge bedriften.

Du har det samme problemet i politisk teori. Alle demokratier oppstod ut av en revolusjon som forkastet den gamle ordenen, og hvor ledende generaler eller revolusjonære før eller siden får muligheten til å bli som konger eller diktatorer. Så hvordan sørger du for at de *motstår* den fristelsen? Jeg kjenner ikke til en eneste marxistisk revolusjon hvor de som hadde den politiske og militære makten, som ga dem muligheten til å gjøre hva de ville, førte til et demokrati. Det var det som var unikt med den amerikanske revolusjonen (krig mellom Storbritannia og de amerikanske kolonistene, 1775–1783, som førte til USAs uavhengighet, journ. anm.). George Washington var helten i den revolusjonære krigen, men da krigen var over ga han makten videre og vendte hjem til Mount Vernon. Offiserskorpset stiftet et adelig selskap, The Cincinnatus Society, som åpenbart var et forsøk på å skape et amerikansk aristokrati, men George Washington sa *nei*.

– *Så du ser på arbeidet ditt som et forsøk på å gjenreise den amerikanske revolusjonen, å gjenetablere dens idealer og løfter?*

– Det stemmer. Vi forsøker å skape de intellektuelle argumentene og legitimitet for alle disse ideene som er totalt uavhengig av marxisme, sosialisme og kommunisme. Jeg tror

grunnvollene stikker mye dypere enn marxismens fundament. Marx sine teorier er ganske overfladiske. Hele arbeidsverditeorilæren, for eksempel, sier *i beste fall* at arbeidere er underbetalt, det er ikke en kritikk av lønnsarbeidet som sådan. Og hele analysen av privat eierskap av produksjonsmidlene er ikke en kritikk av lønnsarbeidet, det er en kritikk av *privat* lønnsarbeid. Det er derfor man i et hvert land som har organisert seg selv langs marxistiske linjer ikke har fjernet lønnsarbeidet – man har *nasjonalisert* det.

– *Er det noen likhetstrekk mellom ideene dine og den «frihetlige sosialistiske» arven? Jeg tenker på Alexander Berkman, Emma Goldman, Murray Bookchin, Noam Chomsky og hele den spanske borgerkrigstradisjonen.*

– Ja, Chomsky og jeg er gode venner, men jeg er nok litt mer eksplisitt hva gjelder privat eiendom og markeder enn han er. Så han ser på meg som en som kombinerer det beste fra venstrelibertarianisme og høyrelibertarianisme, det vil si markeder og privat eiendomsrett. Privat eiendom er ikke fienden, men det vi har nå er privat tyveri: Ved å leie mennesker, approprierer du fruktene av deres arbeid, det er privattyveri satt i system. Det vi trenger er *ordentlig* privat eiendom, hvor folk høster fruktene av sitt arbeid. Og det betyr at du må arbeide for deg selv, individuelt og i fellesskap.

– *Vi ødelegger planeten vår med et overdrevent høyt forbruks- og produksjonsnivå. Vi brenner hydrokarboner, vi fyller opp havene med plast. Hva kan teoriene dine gjøre for å stanse global oppvarming og katastrofale klimaendringer?*

– På flere områder. For det første har mye av den forurensningen som kommer fra industrien sitt opphav i det man kan kalle fjerneierskap, altså at folk i New York ikke kunne brydd seg mindre om fracking forurenser drikkevannet i Oklahoma eller North Dakota. Det var et kjent tilfelle med en sjef for et oljeselskap som drev med fracking et sted i USA, samtidig som et annet oljeselskap ville begynne med fracking ved ranchen hans i

Texas. Da ble han med i en antifracking-gruppe for å stanse dette selskapet, mens han selv drev med fracking et annet sted. Har du derimot å gjøre med et arbeiderstyrt selskap, vil ikke selskapet ønske å forurense sin egen vannforsyning eller sitt eget nærmiljø. Slik får du en naturlig forbindelse mellom menneskene og naturen.

– Et annet håp at arbeidere kommer til å identifisere seg med selskapet sitt, nettopp fordi det er *deres* selskap. Og de ønsker ikke å bli sett på som årsaken til forurensning. Selv folk som er ansatt til å gjøre en jobb, identifiserer i overraskende stor grad med firmaet de jobber for. Det kapitalistiske systemet har lyktes med dette, selv om de bare er innleid arbeidskraft. Systemet fungerer faktisk i stor grad på grunn av denne identifiseringen – i den grad systemet faktisk *kan* sies å fungere. Denne effekten blir mye større med arbeiderstyrte bedrifter, samtidig som det i et arbeiderstyrt foretak følger med en del makt med den identifiseringen. I arbeiderstyrte firmaer vil ikke bare arbeiderne identifisere seg selv med firmaet – de vil faktisk ha muligheten til å endre på hva firmaet gjør. Mondragon har vært veldig årvåkne for disse tingene. De produserer alle mulige miljørapporter.

– *Men hva med argumentet om at kapitalismen krever uendelig vekst? David Harvey skriver om kapitalens vekstrate at den ikke kjenner noen grenser, rent bortsett fra Jordens fysiske begrensninger.*

– Dette er jo noe som er bygget inn i selve arbeidsrelasjonen. Etterhvert som du blir rikere, finnes det ingen grenser for hvor mye du kan eie. Men demokratiske foretak, når de får 600 eller tusen ansatte blir det vanskeligere for dem å fortsette å være demokratiske, og da har de en tendens til å stykkes opp. Dette er grunnen til at Mondragon pleide å være ett selskap, men nå er 120 selskaper. Så denne konstante vekstmekanismen, som er som en kreftsvulst, slår inn der det ikke finnes noen grense for hvor mange mennesker du kan ansette. Men det *finnes* en grense for hvor mange mennesker du kan ha i ett og samme foretak og

fortsatt ha en demokratisk struktur. En arbeiderstyrt økonomi vil romme en mengde mellomstore bedrifter, men ingen virkelig store firmaer – med unntak av større ansamlinger av firmaer som slår seg sammen, som Mondragon. Og det er noe ganske annet.

– Men hvis du tenker på den globale økonomien, som ikke aner noen grenser for hvor mye den vil konsumere eller produsere – har det noe å si for kapitalismens sentrale vekstlogikk hvordan man organiserer seg på firmanivå?

– For det første, det vil ikke lenger være kapitalisme det er snakk om, men snarere demokratiske firmaer som inngår i markedsrelasjoner med hverandre. Alle disse vil ønske å verne om sitt eget nærmiljø, sine lokalsamfunn. Lokalt eide firmaer er langt mer samvittighetsfulle hva gjelder forurensning enn hva både statlige foretak og store, multinasjonale selskaper er. Til syvende og sist virker det bedre med desentralisert økologisk bevissthet, kontra sentralisert fjerneierskap slik du har enten under kommunismen eller Wall Street-kapitalismen. Demokratiske bedrifter er likevel ikke en automatisk løsning på alt. Det kan ikke erstatte økologisk tenkning. Men det gir deg et naturlig rammeverk for økologisk tenkning, hvor folk betaler for kostnadene knyttet til sine egne handlinger. «Vil du forurense? Da forurenses du ditt eget lokalsamfunn.»

– En annen utfordring ved arbeiderstyrte bedrifter er den stadige møtevirksomheten. Slavoj Žižek skriver at han minnes hvordan han i Jugoslavia på 1970-tallet måtte sitte gjennom utallige timelange møter. Er dette en potensiell utfordring for arbeiderstyrte bedrifter, at de rett og slett innebærer for mye møysommelig arbeid?

– Vel, det er den gamle Oscar Wilde-vitsen om at sosialisme opptar for mange kvelder. Et av problemene i Jugoslavia var at du hadde et system hvor – hvis du tenker på det i form av spillteori – du hadde to likevektspunkter: Det var et høynivå-likevektspunkt, hvor folk faktisk jobbet, folk identifiserte med

systemet, og de presterte på høyt nivå, og så videre. Men så var det et lavnivå-likevektspunkt, hvor folk sa, «Vel, dette er ikke mitt firma, jeg gidder ikke jobbe for hardt, la oss ta det med ro». Og begge disse eksemplene fantes i Jugoslavia. Så du hadde arbeidsrådsmøter i lavnivåselskapene hvor enhver med litt ambisjon ble avfeid, mens man i høynivåselskapene hadde gode møter, mye debatt og nøye gjennomgåtte planer. Der forstod folk at tid brukt på møtevirksomhet ikke er produktiv tid. Så i de gode firmaene fattet de raskere beslutninger og hadde kortere møter, mens de i de dårlige firmaene sa, «La oss ta en kaffe, la oss slappe av.»

– Så du tror at i et effektivt, velorganisert firma, hvor opplyste arbeidere jobber for å fremme egeninteressene sine, vil man ganske enkelt forstå at man ikke trenger å vie så fryktelig mye tid til alle disse møtene og prosedyrene?

– Ja, de vil skjønne at dette ikke nødvendigvis er en produktiv tidsbruk. Poenget i Jugoslavia var at uansett hva du gjorde, så var du i bunn og grunn en statsansatt – det ble ikke innrømmet fra offisielt hold, men det fantes ingen form for konkurs, og du kunne sluntre unna så mye du ville: Det verste som kunne skje var at firmaet ditt ble tatt over av et annet firma, og staten ville gi firmaet et lån med gode betingelser for å jevne det hele ut.

– Kan vi lære noe av dette systemet?

– Ja. Demokrati på arbeidsplassen er jo flott, men det ble implementert i marxistisk regi, av en ettpartistat som var autoritær på mange måter, men overraskende demokratisk på andre. Ideen om demokrati på arbeidsplassen er absolutt god, men forestillingen om at den kan innføres i regi av marxister, hvor alt sosialiseres og uten mulighet for å bli slått konkurs, er en dårlig oppskrift. Hvis firmaet går nedennom og hjem, er jo det bare en naturlig følge av systemet. I et genuint arbeiderstyrt kooperativ vil unnasluntrere komme til å betale prisen. Det er sånn det burde være.

– *Et siste spørsmål: Tar du tilstrekkelig høyde for differensieringen innad i arbeiderstyrte bedrifter? I en bedrift er det jo folk som jobber «på gølv», man har mellomledere, og man har et toppsjikt. Med andre ord, det finnes et hierarki på arbeidsplassen. Har arbeiderstyrte bedrifter noe å si for disse nivåinndelingene eller hierarkiene?*

– Ja, og det har alltid vært et av ankepunktene mot Mondragon. Svaret er at hierarki i seg selv ikke er problemet – det er hvorvidt hierarkiet er av en slik art at menneskene som er over deg er representerer deg gjennom en demokratisk mekanisme, eller hvorvidt du gjennom arbeidskontrakten har mistet retten til å styre deg selv. I sistnevnte scenario, som er det vanligste i dag, er det ikke sikkert at sjefene handler i ditt navn eller på vegne av dine interesser.

– Det er en av de vanligste misoppfatningene – som regel *med vilje* – av arbeiderstyrte firmaer, at de kommer til å være frie for hierarkier. Selvsagt vil det være hierarkier. Men det vil være *demokratiske* hierarkier, hvor menneskene som er øverst plassert til syvende og sist svarer til menneskene under seg, til forskjell fra i en kapitalistisk bedrift. I en arbeiderstyrt bedrift representerer sjefene deg, og de kan holdes ansvarlige ved at de kan bli kastet. Skremselsbildet om at i arbeiderkooperativer gjør alle som de vil, og at ingen gir ordre og alle får samme lønn, har ikke rot i virkeligheten.
