



MAGNUS NILSSON:

Om konformitet och konflikter

Det är morgon-TV med TV4 och panel. Stig-Björn Ljunggren sitter i panelen. Vilket är det enda positiva.

De tre andra i panelen är några halvkända dussinfeminister.

De konstaterar att det inom näringslivet mest är män som är chefer. Och så är det ju. Själva är de tvivlande inför att försöka göra näringslivskarriär. Kvinnorna som gjort karriär blir ju så konforma. Precis som männen. Kvinnorna bär dräkt, männen bär kostym och slips.

Dessa påståenden är menade som kritik. Den underliggande förutsättningen är att konformitet med självklarhet är något negativt. Detta är naturligtvis fel. För människor som samarbetar mot ett mål, eller som

MAGNUS NILSSON är konsult och frilansskribent.

snabbt och till låga kostnader måste signalera grupptillhörighet, är konformitet bra.

Sannolikt så bra att det under årtusendena blivit en av våra viktigaste sociala beteenden: en framgångsrik grupp är konform. Ta ett foto på leende krigare från något naturfolk. Spjut, fjädrar, penisfodral, tatueringar, stenyxor. Alla bär likadana föremål på samma sätt. Vad är det för fel på det?

Kutryggiga feminister

Dock blandas konformitet ibland ihop med bristande civilkurage. Åsiktsgemenskap är ju omöjlig att skilja från ett tillstånd där folk har olika åsikter men av rädsla för en stark ledare helt enkelt håller med denne. Men det är en helt annan sak.

De tre feministerna var fö exakt lika varandra. Kutryggiga, med lite oformliga tröjor och en sorts icke-frisyr som består av en utväxt och sliten f d page. De företrädde en uppsättning åsikter som delas av i stort

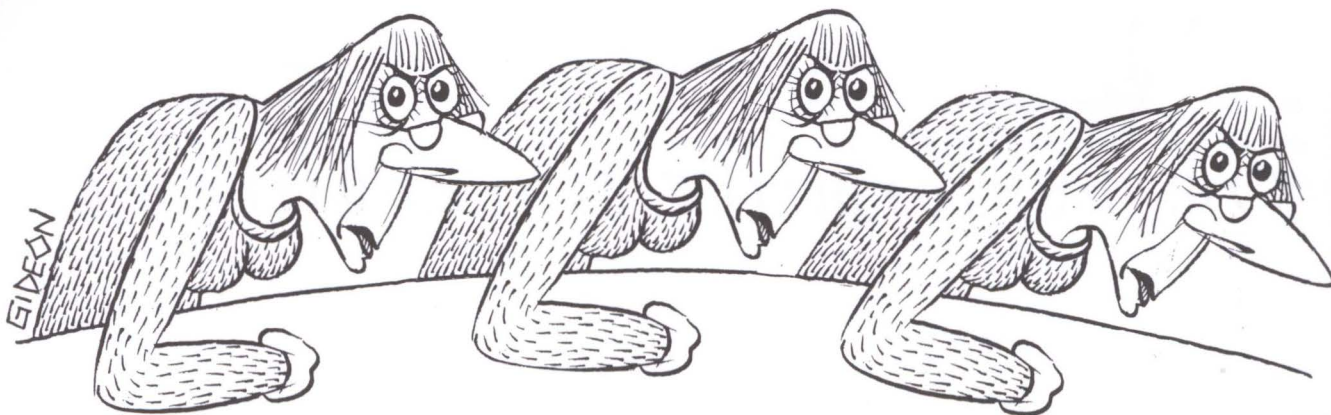
sett alla kvinnliga vänsterdebattörer i hela Sverige, vilket sannolikt beror på minsta avvikelse får TV-sofforna, skrivuppgragen och föreläsningstillfällena att snabbt försvinna.

En ledare i en socialdemokratisk tidning gjorde en betraktelse över skillnaden mellan tillställningar med näringslivsfolk jämfört med fackliga kongresser och möten. Det anmärkningsvärda var att medan näringslivsföreträdarna är lågmälda och inte uppvisar några betydande åsiktsskillnader svallar debattens vågor höga på de fackliga mötena.

Icke oväntat tolkades denna skillnad som ett tecken på fackföreningsrörelsens demokratiska livaktighet, jämfört med näringslivets relativa ointresse för de demokratiska arbetsformerna.

Kanske det. Men det finns nog en bättre förklaring.

De flesta företagsledare är nämligen inte i Ericssonchefen Lars Ramqvists position som medger att han kan skälla ut regeringen om han får lust.



För de flesta företagare saknas alla förutsättningar att leva rövare, ta konflikter och ställa krav.

Åka på kongress

Medan fackföreningsmedlemmarna kollektivt utpressar arbetsgivarna för att höja sina löner, måste en företagare erbjuda något för att öka sin försäljning och vinst. Man skapar inte affärer genom att hota.

Om fackföreningsmedlemmarna är missnöjda kan de åka på kongress och ställa krav på LO, regeringen, riksbanken och gud vet vem. Därefter återvänder de till jobbet ett år för att sedan upprepa processen vid nästa kongress.

Om företagarens affärer går dåligt måste han lösa problemet. Det går inte ställa sig på SAF-kongressen, ställa krav på regeringen, gå tillbaka till kontoret, vänta på nästa kongress och upprepa kraven eller tala om löf-tessvek. Han måste lösa problemet själv och omedelbart. Visst har han åsikter om politik och näringsklimat men i grunden är han tvingad att verka inom ramarna för hur verkligheten ser ut.

Och med få undantag har en företagare inte råd att ta konflikter med facket. Fackföreningsmedlemmarna har strejkkassor att tillgå. Skulle de strejka företaget där de arbetar i konkurs har de a-kassa och kan försöka

hitta
ett nytt
jobb.

Företagaren har ingen som helst glädje av SAF:s konfliktfonder. Kundrelationer tar årtal att bygga upp och om kunderna tvingas välja en annan leverantör är det svårt att få tillbaka dem. Särskilt som man fått ett rykte om att ha leveranssvårigheter på ett problem med facket.

Laga efter läge

Han får helt enkelt bita ihop och laga efter läge. Att de lokala fackklubbarna ofta är resonabla och förnuftiga ändrar inte på slutsatsen: det finns helt enkelt ingen anledning för företagare att bygga upp en krav- och konfrontationskultur.

Det finns liksom ingen att kräva något av och konflikter är nästan alltid för kostsamma.