

Arne Rasmussen, stud.mag.

Knud Østergård, stud.mag.

Michels' oligarkilov - præsentation og præcisering

Indledning:

Denne artikel om Michels' oligarkilov består af uddrag af et kommende specialearbejde. Formålet med det følgende er dels at give et koncentreret billede af lovens indhold, dels at foretage en præcisering af dens centrale begreber - en præcisering, der er nødvendiggjort af Michels' til tider end- og yderst uklare formuleringer. Endelig vil vi diskutere de problemområder, man efter vor mening må interessere sig for ved en undersøgelse af oligarkilovens gyldighed. Af pladshensyn har vi været nødt til at udelade omtale af problemstillinger som magtbegrebet, kritikken af Michels, herunder Mays radikale omfortolkning ¹⁾ m.v.

1. Michels' udgangspunkt:

Formålet med "Political Parties" ²⁾ var gennem en analyse af organisationer at give et bidrag til forståelse af den krise, demokratiet efter Michels' opfattelse befandt sig i.

"Political Parties" bygger især på studier af den tyske arbejderbevægelse. Michels begrunder denne afgrænsning med, at hvis der findes organisationer, der er internt demokratiske, må det være organisationer, der kæmper for et mere demokratisk samfund, idet disse organisationers grundlæggende princip er: kampen mod oligarki i alle dets former. Følgelig

1) Se John D. May: "Democracy, Organization, Michels", American Political Science Review, vol.59, 1965: p. 417-29.

2) Udkom første gang i 1911 på tysk under titlen: "Zur Soziologie des Parteiwesens in der Modernen Demokratie." I det følgende refereres til den engelske udgave med titlen "Political Parties", New York, 1959 (Dover Publications).

Arne Rasmussen, stud.mag.

Knud Østergård, stud.mag.

Michels' oligarkilov - præsentation og præcisering

Indledning:

Denne artikel om Michels' oligarkilov består af uddrag af et kommende specialearbejde. Formålet med det følgende er dels at give et koncentreret billede af lovens indhold, dels at foretage en præcisering af dens centrale begreber - en præcisering, der er nødvendiggjort af Michels' til tider end- og yderst uklare formuleringer. Endelig vil vi diskutere de problemområder, man efter vor mening må interessere sig for ved en undersøgelse af oligarkilovens gyldighed. Af pladshensyn har vi været nødt til at udelade omtale af problemstillinger som magtbegrebet, kritikken af Michels, herunder Mays radikale omfortolkning ¹⁾ m.v.

1. Michels' udgangspunkt:

Formålet med "Political Parties" ²⁾ var gennem en analyse af organisationer at give et bidrag til forståelse af den krise, demokratiet efter Michels' opfattelse befandt sig i.

"Political Parties" bygger især på studier af den tyske arbejderbevægelse. Michels begrundede denne afgrænsning med, at hvis der findes organisationer, der er internt demokratiske, må det være organisationer, der kæmper for et mere demokratisk samfund, idet disse organisationers grundlæggende princip er: kampen mod oligarki i alle dets former. Følgelig

1) Se John D. May: "Democracy, Organization, Michels", American Political Science Review, vol.59, 1965: p. 417-29.

2) Udkom første gang i 1911 på tysk under titlen: "Zur Soziologie des Parteiwesens in der Modernen Demokratie." I det følgende refereres til den engelske udgave med titlen "Political Parties", New York, 1959 (Dover Publications).

må tilstedeværelsen af oligarki i disse organisationer være et afgørende bevis for de iboende tendenser i alle slags organisationer.

På baggrund af sin analyse hævder Michels oligarkiets historiske nødvendighed, den jernhårde oligarkilov:

"Reduced to its most concise expression, the fundamental sociological law of political parties ... may be formulated in the following terms: "It is organization which gives birth to the dominion of the elected over the electors, of the mandatories over the mandators, of the delegates over the delegators. Who says organization, says oligarchy." 3)

For at kunne tale om en sociologisk lov mener Michels imidlertid, at det er nødvendigt også at studere årsagerne. "Political Parties" beskæftiger sig altså både med oligarki og årsagerne til oligarki.

Ovenstående citerede formulering af oligarkiloven er Michels' mest eksplicitte. Heller ikke årsagerne opstiller Michels i præcise formuleringer, men fremstiller dem usystematisk og i en ofte meget ekspressionistisk stil. På den anden side har han formuleret sine iagttagelser i en postuleret universel gyldig lov. Dette forhold rejser en række problemer, idet mange af de spørgsmål, Michels diskuterer, er specifikke for hans undersøgelsesobjekter. I tilfælde, hvor Michels anvender begreber el. lign., som er snævert betinget af hans udgangspunkt, har vi valgt at omdefinere disse begreber, så de ikke forhindrer en universalitet, uden på den anden side totalt at udvande loven. Det følgende er altså ikke en gennemgang af, hvad Michels "egentlig" mente, men et forsøg på at opstille loven i en form, så den dels udsiger noget, dels er så præcist og alment formuleret, at den kan efterprøves på moderne organisationer.

2. Årsager til oligarki:

Den påståede universelle gyldighed har som konsekvens, at man må kunne forklare eksistensen af oligarki i organisationer ud fra fænomenet organisation iboende tendenser. Mi-

3) Michels, op.cit., p. 401.

chels søger at klare dette problem ved at skelne mellem tekniske og psykologiske faktorer, hvor kun de tekniske faktorer er specifikt knyttet til eksistensen af en organisation, mens de psykologiske faktorer er typiske for alle grupper m.v. Oligarki i organisationer skal altså kunne forklares ud fra de tekniske faktorer alene. De psykologiske faktorer anser Michels for utilstrækkelige til at forklare oligarki i organisationer; de har kun en forstærkende eller svækkende virkning på de tekniske faktorer. Det kan derfor forekomme en svaghed ved bogen, at 2/3 af den omhandler de psykologiske faktorer, som Michels endvidere undertiden synes at tillægge en uafhængig funktion.

2.1. Tekniske faktorer:

Efterhånden som en organisation vokser, umuliggøres direkte demokrati. Det skyldes dels, at det store antal medlemmer ikke kan have regelmæssig interaktion på grund af geografiske hindringer, store møders karakter etc., dels, at antallet af sager, der skal træffes beslutning om, vokser.

Disse forhold nødvendiggør^{en} delegation, hvilket vanskeliggør medlemmernes kontrol. Michels argumenterer her med henvisning til bl.a. Rousseau, at en masse, som delegerer sin suverænitet, dermed frasiger sig sine suveræne funktioner, idet repræsentanterne for medlemmerne ikke repræsenterer andre end sig selv.

Samtidig med at antallet af sager stiger, bliver de organisatoriske funktioner så komplicerede og komplekse, at de ikke kan klares af enhver, men kun af eksperter, og da mængden af disse funktioner samtidig stiger, opstår der et behov for et bureaukrati, d.v.s. at lederne for at skaffe ekspertise, dels ansætter eksperter - bureaukrater -, dels selv bliver heltidsansatte, d.v.s. professionelle ledere. Ekspertisen er nødvendiggjort af kravet om organisatorisk effektivitet, et krav, som følger af organisationens størrelse. På denne måde bliver repræsentanterne for medlemmerne både organisationens valgte ledere og ledere af bureaukratiet.

Efterhånden bliver lederne teknisk uundværlige, fordi de udvikler specielle færdigheder og erfaring i at få organisationen til at fungere, hvorfor medlemmerne ikke har råd til at skaffe sig af med disse ledere. Kravet om administrativ effektivitet medfører altså et behov for kontinuitet i ledelsen for ikke at forstyrre de administrative funktioner, der efterhånden akkumuleres hos de heltidsansatte ledere, hvilket gør disse yderligere uundværlige, samt vanskeliggør medlemskontrollen på grund af ledernes overlegne kendskab til organisationen.

Det er vigtigt at fastslå, at Michels betragter ovenstående tendenser som uundgåelige, ikke som et resultat af ledernes manipulationer. Derimod opregner han en række andre tekniske faktorer, som lederne anvender for at bevare og befæste deres position, faktorer, som udspringer af ledernes strategiske placering i organisationen og kontrol med dens ressourcer:

Efterhånden som organisationen vokser, øges som nævnt den tekniske kompleksitet og det dermed forbundne behov for eksperter, hvorfor ledige poster og nye poster i stigende grad besættes med funktionærer, ansat af lederne, i stedet for "folkevalgte". Resultatet bliver altså, at udnævnelsermagten glider fra medlemmerne (valg) til lederne (ansættelse). Denne udnævnelsermagt anvender lederne til kun at ansætte personer, der har samme indstilling som de selv. På denne måde tenderer lederne mod at isolere sig, at udgøre en lukket, homogen gruppe. I samme retning virker den ovenfor omtalte akkumulering af funktioner, idet den tjener til at mindske rekrutteringen mest muligt med tilsvarende mindre fare for uenighed blandt lederne.

En anden faktor, der stabiliserer ledernes position, er deres kontrol med kommunikationen til medlemmerne. Partipressen, partiskoler og kurser anvendes af lederne til at manipulere medlemmerne med: Herved indskrænkes medlemmernes kontrolmuligheder, da kontrollen må tage udgangspunkt i de informationer, man modtager.

Med hensyn til disse faktorer, som styrker det allerede

opståede oligarki, er det væsentligt at notere, at Michels ikke lægger afgørende vægt på dem. Michels understreger igen og igen, at udviklingen til oligarki er uundgåelig og hans lov derfor som enhver anden sociologisk lov er "beyond good and evil".

2.2. Psykologiske faktorer:

De organisationsbetingede tekniske årsager til oligarki forstærkes efter Michels opfattelse af en række psykologiske faktorer.

Michels skelner her mellem massepsykologiske og individualpsykologiske faktorer, hvor de individualpsykologiske faktorer er visse latente alménmenneskelige tilbøjeligheder, der afsløres hos lederne, når de får magt. Således mener Michels, at bevidstheden om magt skaber forfængelighed, selvglæde samt et ønske om at dominere.

Som følge heraf tenderer lederen mod at bruge al sin magt til at bevare sin magtposition, lige som han begynder at betragte sin egen stilling som værende vigtigere end forfølgelse af organisationens erklærede mål. Videre begynder lederen at betragte sin stilling som sin ret og identificerer sig med organisationen: "Le Parti c'est Moi".

Som nævnt opregner Michels endvidere en række massepsykologiske årsager til oligarki i organisationer. Blandt de vigtigste kan fremdrages massens umådelige behov for at blive ledet og styret, massens taknemmelighed mod dem, der leder og styrer dem, en taknemmelighed, som for lederne er et fortræffeligt middel til at opnå dominans. Af andre lignende faktorer nævner Michels, at kun få er interesseret i offentlige sager, massen er ligegyldig og apatisk samt inkompetent.

Afsluttende må det igen pointeres, at selv om Michels anser disse psykologiske træk for universelle, udsprunget af den menneskelige natur, så spiller de en underordnet rolle for forklaringen af oligarki i organisationer, idet de højest kan forstærke (eller undertiden svække) de tekniske faktorer.

2.3. Faktorer, der kan hæmme udviklingen af et oligarki:

Mens Michels ikke tillægger initiativ- og referendumbestemmelser nogen større demokratisk værdi, beskæftiger han sig en hel del med tilfælde af konflikt mellem ledergrupper. Sådanne konflikter skyldes ifølge Michels primært forskelle m.h.t. mål og generelle filosofiske synspunkter samt personlige årsager (antipati, jalousi, etc.). I de fleste tilfælde er de to kategorier sammenblandede, men i det lange løb bliver sidstnævnte den dominerende.

Den etablerede ledergruppe råder over en række midler, den kan anvende mod en rivaliserende ledergruppe. Michels nævner her bl.a., at de siddende ledere kan appellere til disciplin, partiets enhed, appellere til massens naturlige mistillid mod nyankomne, over for massen påberåbe sin egen kompetence/uundværlighed, udøve censur eller optage de farligste rivaler i ledergruppen uden at give dem indflydelsesrige poster.

Undertiden hænder det dog, at ledergruppen besejres. I de fleste tilfælde betyder det imidlertid kun, at den hidtil siddende ledergruppe erstattes af den rivaliserende, der så på samme måde som den gamle udvikler sig til et oligarki. Selv om Michels heraf konkluderer, at omvæltningen ingen demokratisk effekt har, synes han dog at antyde, at (potentielle) konflikter mellem lederne kan give medlemmerne større indflydelse, idet den siddende ledergruppe i et vist omfang må tage hensyn til medlemmerne, i det mindste i form af at anticipere medlemmernes reaktion.

3. Præcisering af loven:

På baggrund af ovenstående gennemgang af lovens årsager vil vi nu forsøge at formulere selve loven, som indledningsvis kan udtrykkes således:

"for ethvert 'x' gælder det, at hvis 'x' er en organisation, så er 'x' et oligarki".

For at give denne formulering mening er det nødvendigt

at analysere de to begreber, der er centrale for loven: 'organisation' og 'oligarki' især for at vise, hvorledes de to begreber adskiller sig fra hinanden, således at loven ikke blot fremstår som en tautologi, men udsiger noget nyt. Endvidere er det vigtigt at specificere de kvalificerende betingelser for lovens gyldighed.

3.1. Begrebet 'organisation':

Diskussionen af begrebet 'organisation' vil tage udgangspunkt i Cassinellis definition, ⁴⁾ der så suppleres med alternative synsvinkler på organisationer for at slutte med opstilling af nogle få præciserende karakteristika ved begrebet 'organisation'.

3.1.1. Cassinellis definition:

Som udgangspunkt vælger Cassinelli 'gruppe af menneskelig aktivitet' i stedet for 'gruppe af mennesker', hvilket medfører følgende tre fordele:

1. en organisation kan bestå på trods af stadig udskiftningen af organisationens personel
2. et enkelt individ kan i samme periode i sit liv tilhøre flere end en organisation
3. En persons enkelte handling kan samtidig udgøre en del af flere organisationers aktivitet.

3.1.1.1. Om begreberne 'formål' og 'mål':

Imidlertid er et system af menneskelig aktivitet ikke tilstrækkeligt til, at man kan tale om en organisation, idet disse aktiviteter må sættes i en indbyrdes relation. Denne relation beskrives normalt som samarbejde med henblik på et bestemt formål.

Denne fremgangsmåde kritiserer Cassinelli, idet han hæv-

4) C.W. Cassinelli: "The Law of Oligarchy", American Political Science Review, vol. 47, 1953, pp. 773-84, især pp. 774-77.

der, at anvendelse af begrebet formål i definitionen forudsætter, at man identificerer dels de personer i organisationen, der har formålet, dels de(t) mål, formålet er rettet mod.

Med hensyn til hvem der har formålet er spørgsmålet, om alle organisationens personer skal have formålet, eller blot en subgruppe, lederne. Den sidste udvej forudsætter imidlertid kendskab til definitionen af en organisation, idet man ikke kan identificere lederne, før man ved, hvilket princip, der bestemmer aktiviteternes indbyrdes relation, lige som det kan være svært at finde et formål, som lederne har fælles. Den første udvej, at sige, at alle personer, hvis aktivitet konstituerer organisationen, må have den samme målsætning, implicerer, at der er ringe sandsynlighed for at finde en fælles målsætning.

Med hensyn til, hvilke mål, formålet er rettet mod, er problemet, at man må kunne specificere ethvert sæt aktiviteter særlige mål for at kunne sondre mellem aktiviteter, der udgør en organisation, og aktiviteter, der ikke gør det. At sige, at aktiviteterne er formålsrettede siger efter Cassinellis mening i sig selv ikke noget, men at finde et specifikt mål eller blot en specifik kategori af mål, som er fælles for en organisations aktiviteter, forekommer Cassinelli umuligt.

Selv om dette var muligt, fortsætter Cassinelli, ville det imidlertid ikke adskille organisationen fra andre gruppeaktiviteter, som i almindeligt sprog ikke opfattes som organisationer. Som eksempler nævnes et koncertpublikum eller to personer, der skifter hjul på en bil. Max Weber søger at komme ud over dette problem ved at definere en organisation som et "system af fortsat formålsrettet aktivitet". Dette afviser Cassinelli, dels fordi denne formulering ikke udelukker f.eks. et koncertpublikum, da aktiviteterne ikke er bundet til bestemte personer, dels fordi en del organisationer eksisterer så kort tid, at man vanskeligt kan kalde deres aktivitet for fortsat eller vedvarende.

3.1.1.2. Om funktionsdeling m.v.:

På baggrund af disse indvendinger mod begrebet 'formål' som det definerende kendetegn ved organisationer opstiller Cassinelli i stedet funktionsdelingen (specialization of function) som det definerende kendetegn ved de systemer af social aktivitet, man normalt betegner organisation. Naturligvis har denne funktionsdeling et formål; Cassinelli erkender dette, men forsvarer sig med, at man kan identificere systemet uden at kunne identificere formålet.

Imidlertid findes der mange grupper af aktiviteter med indbyrdes arbejdsdeling, som man normalt ikke vil kalde organisationer, f.eks. de to personer, der skifter hjul etc. Som yderligere kendetegn tilføjer Cassinelli derfor, med en let omskrivning af Webers ovennævnte kontinuitetsbegreb, følgende: "the intent to maintain the existence of the specialized activities" for at kunne medtage kortlivede organisationer. Denne hensigt (intent) manifesteres i en del af aktiviteterne, er altså en af de specialiserede funktioner. Formuleringen "opretholdelse af den eksisterende funktionsdeling" skal ikke opfattes rigoristisk, snarere modificeres med en vending som "eller en meget lignende (funktionsdeling)". Sker der en større ændring i dette system, kan man tale om en reorganisering.

Cassinelli argumenterer videre, at disse opretholdelsesaktiviteter normalt varetages af en lille del af de personer, hvis aktivitet konstituerer organisationen, hvorfor de er lette at lokalisere.

3.1.1.3. Cassinellis endelige definition af 'organisation'

På baggrund af de ovenfor refererede overvejelser når Cassinelli frem til følgende definition af 'organisation':

"En organisation er en gruppe menneskelige aktiviteter, forenet i et system med arbejdsdeling. En subgruppe af disse aktiviteter har som deres mål opretholdelsen af denne orden eller en meget lignende." 5)

5) ibid., p. 777.

3.1.2. Kritik af Cassinellis definition:

Cassinellis definition er en glimrende opregning af nødvendige og tilstrækkelige karakteristiska ved organisationer til, at man kan identificere disse blandt andre sociale systemer.

Det at definitionen lægger hovedvægten på identifikationsituationen medfører imidlertid, at ikke alle særtræk der er knyttet til organisationer, opregnes. Derfor er ovennævnte definition heller ikke tilstrækkelig til klart at tilkendegive forskellen mellem begreberne 'organisation' og 'oligarki'. Dette skyldes Cassinellis 'aktivitetsapproach', der forhindrer en diskussion af begreber som formel struktur, mål etc.

Naturligvis ligger begreberne implicit i hans definition; således forekommer det meningsløst at tale om funktionsdeling uden med henblik på et eller andet mål, lige som vendingen "denne orden" implicerer en struktur. Især mangler der dog en antydning af, at der i enhver organisation findes autoritet, en lille gruppe, der giver ordrer og en stor gruppe, der udfører disse ordrer. Det er især dette aspekt, der er relevant ved distinktionen organisation - oligarki.

3.1.3. Andre kendetegn ved 'organisation':

For at give begrebet organisation et mere præcist indhold kan man supplere Cassinellis 'aktivitetsaspekt' med et mere strukturelt betonet aspekt.

Organisationer opstår på et bestemt tidspunkt, bevidst etablerede for at fremme eller opnå visse mål, som normalt formuleres/proklameres samtidig med etableringen af organisationerne. Videre forsynes de med et sæt procedurer, som sædvanligvis klart fastlægger autoritets- og kommunikationsstrukturen med det formål at fremme opnåelsen af de erklærede mål. ⁶⁾ En organisation er altså også kendetegnet ved en

6) Se f.eks. International Encyclopaedia of the Social Sciences, opslag "Organizations", især pp. 297-298.

formel struktur, typisk i form af et sæt vedtægter el.lign.

Eksistensen af en kommunikations- og autoritetsstruktur indebærer, at visse af aktiviteterne involverer autoritet. De personer, der udfører disse aktiviteter er oftest langt færre i antal end de, der udfører de øvrige aktiviteter.

Den formelle struktur giver mulighed for at identificere organisationens oprindeligt fastlagte mål. Organisationens aktuelle mål er det imidlertid sjældent muligt at identificere herudfra på grund af målforskydning over tiden, typisk ved, at et middel til at opnå et mål for visse medlemmer bliver et mål i sig selv.

3.1.4. Sammenfatning:

Ud fra ovenstående fremstilling kan opstilles visse præciserende karakteristika ved organisationer, ikke nødvendigvis de nødvendige elementer i en definition, da de forskellige karakteristika afspejler forskellige aspekter:

1. Der findes en formel struktur med klare kommunikations- og autoritetslinier samt regler, etableret med henblik på at fremme opnåelsen af visse erklærede mål.
2. De aktiviteter, der udgør organisationen, er forenet i et system med funktionsdeling, hvor en subgruppe har som mål opretholdelsen af denne orden eller en meget tilsvarende.
3. En subgruppe af aktiviteterne har den højeste grad af autoritet inden for organisationen.

3.2. For hvilke organisationer gælder loven?

Ovennævnte karakteristik af begrebet organisation svarer nogenlunde til den af Blau & Scott formulerede betegnelse: formal organizations. ⁷⁾ Men gælder oligarkiloven for

7) Peter M. Blau & W. Richard Scott: "Formal Organizations: A Comparative Approach", San Fransisco, 1962, især p. 1, 14.

alle typer formelle organisationer? Gennemgangen af årsagerne til oligarki giver anledning til et par modifikationer.

3.2.1. Kun store organisationer:

De tekniske faktorer skyldtes som nævnt det store antal medlemmer, det store antal sager, organisationens kompleksitet etc. Det vil sige, at organisationen skal have en vis størrelse for at de tekniske faktorer får betydning. Desværre beskæftiger Michels sig kun med ét af ovennævnte forhold, nemlig den numeriske grænse for interaktion, som han anser for at ligge et sted mellem 1.000 og 10.000 medlemmer. Selvom de andre kendetegn på en stor organisation ikke nødvendigvis optræder proportionalt med antallet af medlemmer, må dette grove mål accepteres, indtil videre undersøgelser har klarlagt betingelserne for de øvrige kendetegns opståen/hyppige forekomst.

Af det ovenstående følger endvidere, at hvis der findes oligarki i små organisationer, må det i sidste ende skyldes psykologiske faktorer.

3.2.2. Kun formelt demokratiske organisationer:

De tekniske faktorer er især møntet på organisationer, hvor den højeste magt formelt er tillagt medlemmerne, dvs. formelt demokratiske organisationer. Det vil sige, at loven ikke primært tager sigte på organisationer, hvor magten formelt er tilstræbt placeret hos lederne, dvs. i udpræget hierarkiske organisationer, typisk militære organisationer. I sådanne organisationer er ledernes magtposition altså legitim, mens Michels beskæftiger sig med illegitim ledermagt.

Det er især m.h.t. denne modifikation, Cassinellis aktivitetsapproach kommer til kort, idet han ved kun at se på aktiviteterne ikke kan afgøre, hvilken type organisation, han beskæftiger sig med.

På baggrund af disse to modifikationer må lovens gyldig-

hedsområde altså indsnævres til kun at omfatte store, formelt demokratiske organisationer.

3.3. Begrebet oligarki:

Ordet 'oligarki' stammer fra det antikke Grækenland, hvor det anvendtes til betegnelse af en bestemt styreform. I Aristoteles klassifikation af styreformer betegnede oligarki den styreform, hvor nogle få (rige) personer styrede til deres egen fordel. Denne betydning har holdt sig ret konstant lige siden. Selvfølgelig har betydningen skiftet lidt, men kernen 'styre ved de få' eller 'fåmandsvælde' er forblevet den primære definition. ⁸⁾

Men hvad forstås der nærmere ved fåmandsvælde? Sat i relation til begrebet organisation forekommer det banalt, idet der i enhver organisation er nogle få, der leder, og et flertal, der adlyder. Michels definerer intetsteds begrebet oligarki, men anvender det til at dække over en lang række forskellige aspekter ved politisk adfærd såsom opståen af en professionel ledelse, centralisering af autoritet, dannelsen af et bureaukrati, målforskydning, kooptation osv., fænomener, hvoraf mange snarere må betragtes som årsager til eller konsekvenser af oligarki, eller sagt på en anden måde, oligarkiske manifestationer. Michels anvender imidlertid også begrebet mere abstrakt i overensstemmelse med den klassiske tradition. Han synes i denne forbindelse dels at anvende begrebet om fåmandsvælde generelt, dels om et fåmandsvælde, der udbytter medlemmerne og forfølger egne interesser. Den førstnævnte betydning synes at ligge bag de fleste formuleringer, mens det først er senere i bogen, at Michels (uannonceret) begynder at anvende begrebet i den komplekse betydning.

I begrebet 'udbytning' ligger en antydning af en bevidst adfærd, at lederne bevidst udnytter medlemmerne, mens Michels

8) International Encyclopaedia of the Social Sciences, opslag "Oligarchy", pp. 281-83.

understreger, at udviklingen mod oligarki er uundgåelig, ikke resultatet af ledernes bevidste manipulationer. Denne fortolkning bestyrkes af, at Michels i de centrale, generelle afsnit om de tekniske faktorer anvender begrebet oligarki uden udbytningsaspektet. Endvidere forudsætter udbytningsaspektet og den dermed forbundne interessekonflikt mellem ledere og medlemmer en objektiv medlemsinteresse. Michels selv opererer med et objektivt interessebegreb, defineret af ham selv som revolution, hvilket i og for sig forekommer rimeligt i relation til de organisationer, han beskæftiger sig med. Anderledes problematisk er det m.h.t. ikke-revolutionære organisationer. Man kunne måske som et udtryk for medlemmernes interesse tage organisationens oprindeligt fastlagte mål, men spørgsmålet er, om disse (ofte i meget generelle vendinger formulerede) mål er et særligt hensigtsmæssigt udgangspunkt for undersøgelser af interessekonflikter, som hyppigt er mere kortsigtede og mere konkrete.

På baggrund heraf har vi valgt at anvende begrebet fåmandsvælde i den generelle form, uden udbytningsaspektet. Dette betyder ikke, at vi mener, at der ingen udbytning finder sted i oligarkiske organisationer, men blot, at dette ikke er en nødvendig forudsætning for at tale om et oligarki. Imidlertid er det nødvendigt at give begrebet en mere præcis betydning for at undgå, at loven blot bliver en tautologi. Michels synes at anvende det om tilfælde, hvor lederne træffer afgørelserne og er unddraget medlemmernes opsyn eller kontrol. I overensstemmelse hermed vil vi definere oligarki ved hjælp af begrebet kontrol. Ved at anvende dette begreb som definiens opnår vi endvidere at kunne sondre mellem begrebet oligarki og begrebet organisation, hvor det definerende kendetegn er arbejdsdeling.

Hvis man anlægger Cassinellis aktivitetsbetragtning bliver oligarki betegnelsen på en bestemt slags organisation, mens de konkrete personer kan kaldes oligarker. Den endelige definition af oligarki bliver herefter:

Et oligarki er en organisation, hvor lederaktiviteterne er uden kontrol fra nogen af de øvrige organisationsaktiviteter.

3.4. Begrebet 'uden kontrol':

Det springende punkt i denne formulering er, hvad der skal forstås ved begrebet 'uden kontrol'. Begrebet kontrol spænder over et bredt spektrum af fænomener, omfattende medlemmernes aktive medvirken ved formuleringen af organisationens politik, valg af ledere etc.; videre medlemmernes artikulerede ønsker, forventninger, krav m.v., som lederne må tage i betragtning, evt. ved anticipation for at undgå uønskede medlemsreaktioner etc.

Som Cassinelli fremhæver, vil der altid være visse begrænsninger på ledernes adfærd, hvorfor 'uden kontrol' ikke skal opfattes absolut; for nærmere at forklare, hvordan det skal opfattes anvender Cassinelli følgende analogi:

"En billedhugger er begrænset i sin aktivitet af sit materiales størrelse, form, mønster, hårdhed, styrke etc.; men materialet er uden kontrol over, hvad billedhuggeren vil lave ud af det, med de ovennævnte begrænsninger." 9)

Det er i denne forstand Cassinelli opfatter lederne som frie for kontrol. Han søger at præcisere begrebet ved at sondre mellem negativ og positiv kontrol. Ved negativ kontrol forstår han de begrænsninger, der altid vil være på lederne i form af medlemmernes muligheder for at undlade at genvælge dem til ledere, udmeldelse af organisationen etc.; denne medlemskontrol er kun negativ eller restriktiv, idet påvirkningerne typisk finder sted ved at lederne anticiperer medlemmernes reaktioner. Ved positiv kontrol forstår Cassinelli medlemmernes direkte påvirkninger af ledernes aktivitet m.h.t. dennes indhold, retning og form.

På baggrund heraf opfatter Cassinelli begrebet 'uden kontrol' som fraværet af positiv kontrol, hvilket altså bliver det konstituerende element i oligarki.

Cassinellis løsning virker umiddelbart tiltalende, idet 'uden kontrol' opfattet absolut medfører, at oligarkiloven let kan falsificeres og dermed bliver uinteressant.

Vanskelighederne opstår, når man vil søge at trække en lidt mere præcis grænse mellem negativ og positiv kontrol. Problemet kan illustreres ved et eksempel: Medlemmernes artikulation af synspunkter kan foregå ved vedtagelse af reso-

lutioner, ved formulering af krav til lederne under møder, samtaler etc., evt. via opinionsundersøgelser. Hvilke af disse former er nødvendige (omend ikke tilstrækkelige) for at man kan tale om positiv kontrol? Er der en kvalitativ forskel på møder, der munder ud i vedtagelse af en resolution og møder, som lederne forlader med en klar opfattelse af medlemmernes krav?

Cassinellis sondring er også på anden måde uklar. Ved negativ (eller restriktiv) kontrol synes han at forstå de situationer, hvor lederne undlader at foretage sig visse ting af frygt for medlemmernes reaktion; men kan denne frygt ikke også give sig udslag i, at lederne positivt foretager sig visse ting for at undgå en reaktion?

Selv om Cassinellis sondring altså på en del punkter kan forekomme uklar, finder vi den dog anvendelig med den nedenfor omtalte modifikation. Forinden skal dog endnu et aspekt ved sondringen positiv/negativ kontrol omtales: Af det foregående fremgår det, at man ikke kan slutte at medlemmernes indflydelse er større via den positive kontrol end via den negative. Som vi opfatter begrebet 'uden kontrol' udsiger det altså sådan set mere om beslutningsprocessen end resultatet af denne.

4. Forslag til udgangspunkt for empiriske undersøgelser:

Mod ovennævnte konsekvens af primært at interessere sig for positiv kontrol vil kunne indvendes, at hermed har begrebet 'oligarki' fået en sådan betydning, at man vil finde oligarki i alle organisationer, eller anderledes udtrykt, at loven i denne formulering er blevet til det, vi i starten søgte at undgå, nemlig en tautologi, idet begrebet 'organisation' indebærer en delegation af beslutningsmyndighed. Denne indvending er fuldt berettiget, hvis man som udgangspunkt tager samtlige beslutninger i organisationen. Imidlertid kan det ikke være relevant at se på samtlige en organisations beslutninger, idet hovedparten heraf er rutinebeslutninger o.lign., såsom beslutninger om køb af kontorartikler, til-

rettelæggelsen af det daglige arbejde etc., omend man må være opmærksom på, at alle disse kortsigtede afgørelser kan sætte grænser for, hvad man kan vedtage på andre områder.

I stedet for at se på samtlige organisationsbeslutninger har vi valgt at se på de beslutninger eller beslutningsområder, som må anses for værende af største betydning for medlemmerne, beslutningsområder, som endvidere i det mindste formelt forudsætter medlemsdeltagelse. Som sådanne centrale beslutningsområder forekommer det os rimeligt at vælge: udvælgelsen af ledere samt policy-making. Begge områder forekommer os at opfylde ovennævnte betingelser vedrørende central betydning for medlemmerne samt forventet medlemsparticipation.

En nødvendig forudsætning for, at en organisation ikke er et oligarki, er altså, at ovennævnte beslutningsområder involverer medlemsparticipation. Denne forudsætning er imidlertid ikke tilstrækkelig til at frikende den pågældende organisation for oligarki, idet man må undersøge denne participation både kvantitativt og kvalitativt for at vurdere den positive kontrol, medlemmerne udøver. En sådan beslutningsprocesanalyse må interessere sig for magt i begge dens aspekter: magt som relation og magt som besiddelse; ¹⁰⁾ relationsaspektet for bl.a. at kunne sondre mellem "potential" og "actual" magt, ¹¹⁾ ressourceaspektet for også at kunne vurdere "the non-decision-making process", ¹²⁾ jfr. at vi taler om beslutningsområder, ikke konkrete beslutninger (key decisions).

Hvis man forsøger at anlægge de to magtaspekter på oligarkiloven, kan man måske, forenklet, betragte selve loven som primært udtryk for magt som relation, mens årsagerne primært afspejler magt som besiddelse. Fører man denne tankegang videre, betyder det, at man for at følge Michels udelukkende må se på de organisationsbetingede ressourcer (tekniske fakto-

10) Jfr. C.J. Friedrich: "Man and His Government", New York, 1963, især kap. 9.

11) Robert A. Dahl: "Modern Political Analysis", Englewood Cliffs, 1963, pp. 47-49, 54.

12) Peter Bachrach & Morton S. Baratz: "Two Faces of Power", American Political Science Review, vol. 56, 1962, pp. 947-52.

rer) omend en afgrænsning heraf kan være vanskelig at foretage.

Ovenstående kan sammenfattes således: En undersøgelse af Michels' oligarkilovs gyldighed må med udgangspunkt i lederudvælgelses- og policy-making-processerne undersøge, om medlemmerne gennem participation i disse processer kontrollerer lederne og i benægtende fald, om denne mangel på kontrol kan forklares udfra ledernes organisationsbetingede ressourcer.