

ARBETSBREV SER. B

10823392

1
B-AKTIE
1

Åke Wredén

Kapital till de anställda?

En studie av
vinstdelning och
löntagarfonder



KAPITAL TILL DE ANSTÄLLDA?

Kapital till de anställda?

En studie av vinstdelning och löntagarfonder

av ÅKE WREDÉN under medverkan
av Göran C-O Claesson



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE

SNS — STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE
är en ideell sammanslutning av enskilda personer inom svenskt näringsliv, fristående från politiska partier och intresseorganisationer. Genom vetenskaplig forskning, konferenser samt studier och debatt i lokala grupper vill SNS sprida kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden, stimulera till positiva insatser i arbets- och samhällsliv och till individuella ställningstaganden i den allmänna debatten.

Adress: Sköldungagatan 2, 114 27 Stockholm

Telefon: 08-23 25 20

Postgiro: 35 62 60-0

Denna bok är nr 2 1976 i SNS bokserie
Näringsliv och Samhälle

© Studieförbundet Näringsliv och Samhälle
Omslag av Tommy Säflund

Tryckt hos Kugel Tryckeri AB, Stockholm 1976
ISBN 91 7150 178 9

Förord

Vinstdelning och löntagarfonder har på kort tid blivit "catch-words" i den näringspolitiska debatten. Rudolf Meidners förslag om löntagarfonder blev en viktig katalysator men samtidigt också något av en vattendelare. För eller mot löntagarfonder à la Meidner har för många varit den självklara frågan — inte om vi överhuvudtaget skall ha vinstdelning för att uppnå något eller några av dess många diskuterade mål. Debatten har därigenom fått en stundtals stark ideologisk prägel.

När SNS i början av 1974 beslöt att utreda vinstdelningsfrågan var denna inte på långt när föremål för så stort allmänt intresse som under det senaste året. Den enda utredning som pågick — och då föga uppmärksammas — var Rudolf Meidners på LOs uppdrag. Sedan dess har andra organisationer påbörjat eller initierat utredningar och även en statlig kommitté tillsatts.

Inom SNS tog vi i första hand fasta på det ökande intresse för andel i vinst som vi tyckte oss se växa fram i näringslivet, parallellt med den tilltagande debatten inom fackföreningsrörelsen. Vi ville göra en inventering och, så långt möjligt, en erfarenhetsbeskrivning av modeller för delägarskap som tillämpats eller diskuterats i Sverige — och utlandet. Vår förmodan att ett studium av förhållanden och erfarenheter från andra länder än Sverige skulle kunna vara givande har visat sig riktig. Vi ville också söka reda ut de många, ofta diffusa, motiv och begrepp som förekom i debatten. Slutligen ville vi ge en historisk bakgrund till den aktuella situationen och diskussionen.

Denna bok har alltså en klart praktisk ambition och prägel. Den syftar till att ge ett brett diskussions- och beslutunderlag för företag som överväger att införa vinstdelning i någon form. Den vill också tjäna som introduktion och handbok till den ekonomiska och politiska debatten om vinstdelning — en debatt som kan väntas få förnyad aktualitet efter Meidners slutgiltiga förslag till LO-kongressen och när den av Erland Waldenström ledda utredning som arbetar med stöd av Industriförbundet och SAF presenterar sin analys. Den behandlar däremot inte annat än flyktigt och

i förbigående samhällsekonomiska verkningar av olika vinstdelningssystem och inte heller alternativa vägar att nå de mål som vinstdelning sägs syfta till. Våra resurser och vår tidsram har inte räckt till för att lösa även dessa viktiga men svåra uppgifter.

De som av SNS utredning väntat något "motförslag" till det Meidnerska får också leta förgäves. Vad vi däremot hoppas är att denna bok på ett för debatt och praktiskt handlande fruktbart sätt skall komplettera de båda andra skrifter av Rudolf Meidner och Erland Waldenström m fl som publiceras nästan samtidigt.

Pol mag *Ake Wredén* har på SNS kansli varit ansvarig för utredningsarbetet och skrivit större delen av boken. Författare till det nionde kapitlet är *Göran C-O Claesson*, informationschef vid Rank Xerox AB. Till detta kapitel har fil kand *Janos Virag* bidragit med materialinsamling. Vidare har undertecknad aktivt medverkat i undersökningens olika stadier.

Stora delar av boken bygger på ett omfattande material om förhållanden i utlandet. Det besvärliga arbetet att insamla detta har underlättats av vänligt tillmötesgående och intresse från utländska organisationer och företag. Inte minst har *Bert Metzger* vid Profit Sharing Research Foundation i USA bidragit med information och synpunkter rörande kapitaldelaktighet i amerikanska företag.

Vi vill också tacka de många företag som deltagit i enkäter och på annat sätt medverkat i undersökningen. Ett antal specialstudier av kapitaldelaktighet i svenska företag har under handledning av undertecknad utförts av studenter vid företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet och där lagts fram som 60-poängsuppsatser.

Från SNS sida har vi satt stort värde på det positiva intresse som på olika sätt visats vårt arbete från flera håll. Rudolf Meidner och Erland Waldenström men också många andra har generöst delat med sig av sina kunskaper och lämnat värdefulla synpunkter, bl a i samband med konferenser och diskussioner i SNS regi.

I denna som i andra SNS-böcker svarar författarna själva för de åsikter som, trots vår ambition att lämna en saklig och så långt möjligt värderingsfri framställning, säkert smugit sig in i texten.
Stockholm i mars 1976

Bengt Rydén

Innehåll

1 En internationell debatt	9
2 Variationsmöjligheterna vid kapitaldelaktighet	14
3 Motiven för kapitaldelaktighet	35
4 Utvecklingen i andra länder	72
5 Den svenska debatten	95
6 Generella system	129
7 Kapitaldelaktighet på företagsplanet — modeller från Sverige och utlandet	185
8 Vinstdelning och anställdas delägarskap i svenska företag	240
9 Tillfredsställelsen och produktiviteten	267
10 Mer kapitaldelaktighet i framtiden?	318
Litteraturförteckning	323

1 En internationell debatt

Debatten om löntagarnas delägarskap i företagen är inte ny, och den är inte heller uteslutande svensk. Tvärtom har Sverige, liksom Norge och Finland, fram till nyligen stått utanför den debatt om förmögenhetsägandet som länge pågått på kontinenten och berört Västtyskland, Holland, Österrike, Danmark, Frankrike och andra länder.

Att diskussionen fått denna räckvidd kan bara förklaras av att den berört några av de ständigt aktuella politiska frågorna: inkomstfördelningen, inflationen, maktförhållandena i näringslivet, människors främlingskap i industrisamhället.

Vi har nu, som ett utflöde av den internationella diskussionen, fått en debatt om vinstdelning och löntagarfonder i Sverige. Den är i stort sett initierad av Rudolf Meidners utredningsarbete inom LO. Visserligen hade socialistiska teoretiker talat om bransch-

**DAGENS
NYHETER.**

DN

**DET HÄR ÄR
FORMELN FÖR**

$$\frac{L_k}{S_k} = 1 - \left[\frac{1 + \alpha (1 \cdot \lambda - u)}{1 + \alpha (1 - u)} \right]^k$$

**REVOLUTION
I SVERIGE**

fonder redan på 60-talet, och efter övervinstdebatten 1974 kunde man ana något av vad som komma skulle. Men innehållet i Rudolf Meidners förslag blev ändå en rejäl överraskning och enligt Dagens Nyheters löpsedel var rent av revolutionen här. Kuppen skulle, föreföll det, ske enligt en matematisk formel.

Fortsatte man läsa inne i tidningen blev man klar över att löntagarfonderna partipolitiskt var rena dynamiten. Rudolf Meidner ställde nämligen socialiseringsfrågan på sin spets. Fonderna skulle ta över ägandet av flertalet medelstora och större företag. Riktigt hur det nya ekonomiska systemet skulle fungera förblev dock oklart.

Debatten är här och den kommer förmodligen att pågå i flera år framåt. Denna skrift är ett försök till handbok för dem som vill sätta sig in i vad diskussionen gäller — och då inte bara i Rudolf Meidners och andra mer omdiskuterade förslag. Boken vänder sig också till företag som överväger att i en eller annan form införa t ex vinstdelning.

Den s k löntagarfondsdebatten borde egentligen inte vara *en* debatt utan många! Helst bör man ju ta ett eller ett par problem i taget och välja mellan alternativa lösningar. Med fonderna har det blivit tvärtom. De dyker upp vare sig diskussionen gäller sparandet, företagsdemokratien, inflationen, personalomsättningen eller inkomstfördelningen. Detta vore gott och väl om de på respektive områden ställdes mot tänkbara alternativ. Många tycks emellertid en gång för alla ha bestämt sig för kapitaldelaktighet för anställda och diskuterar nu vilka mål som därigenom skulle kunna uppnås.

Den uppläggningsen av debatten leder lätt till föreställningen att motförslag till propåer om vinstdelning också måste innebära vinstdelning — om än i andra former: Rudolf Meidner föreslår, att de anställdas organisationer skall få del i vinsten och bli aktieägare, varvid målet är ett i huvudsak fondägt näringsliv. På inte så få håll ser man då främst vinstdelning och deläggande på företagsnivå som alternativ. Fördelarna sägs vara ökad arbetsmotivation, större intressegemenskap inom företagen och andra sådana effekter. Vidare antas förutsättningarna för en företagsvänlig politik förbättras.

Att meningsmotståndarna talar förbi varandra blir då nästan ofrånkomligt. Deras alternativ, som bara har vissa yttre drag gemensamma, syftar ju, sakligt sett, till att lösa helt olika ekonomiska eller politiska problem. Det är antagligen för sent att göra något åt diskussionens fokusering på *medlen* vinstdelning och delägarande i stället för på målen. Även den här bokens uppläggning har anpassats till debatten sådan den är och nog kommer att förbli. Boken handlar om *kapitaidelaktighet*, om hur *anställda och deras organisationer kan bli delägare i företagen*, alltså just om en viss kategori politiska och ekonomiska åtgärder. I kapitel 3 diskuteras dock den centrala frågan vad partier, organisationer och enskilda debattörer vill åstadkomma med sina förslag.

En lång rad skäl har anförts för att anställda skall få del i företagens kapital och vinster. De har varit fördelningspolitiska, stabiliseringspolitiska, näringspolitiska, gällt makten inom och över företagen och många andra allmänpolitiska frågor. Avsikten kan också vara att stärka eller försvaga fackliga organisationers ställning.

Slutligen finns det företagsorienterade motiv såsom förbättrad lönsamhet eller trygghet av familjeföretags fortbestånd vid generationsskiftet. I kapitel 9 granskas ett par av argumenten i gruppen av företagsorienterade motiv, nämligen att andel i vinst och delägarande skulle medföra ökad arbetstillfredsställelse och produktivitet.

Kapitel 8 innehåller en genomgång av de, för inte särskilt omfattande, erfarenheter som det svenska näringslivet hittills har av andel i vinst och delägarskap för anställda. Dessa har bl a inventerats genom en enkät till 250 företag. Avslutningsvis görs prognosen att kapitaldelaktighet på företagsplanet kanske kommer att bli något vanligare i Sverige än idag. Dess betydelse kommer dock sannolikt att förbli begränsad även i framtiden — oavsett om löntagarfonder i någon form införs eller ej.

Med nuvarande lagar är två modeller de mest intressanta för svenska företag. De som vill ge sina anställda del i vinsten och samtidigt göra dem till delägare kan studera Svenska Handelsbankens resultatandelssystem. Ett annat alternativ är att göra

personalstiftelser, som främjar anställdas utbildning och fritidsverksamhet, till delägare i företaget. I kapitel 7 presenteras dessa och andra modeller från sex länder, totalt 31 exempel. Dessa skall särskilt belysa de viktigare former av anställdas kapitaldelaktighet som praktiseras av företag i främst USA och Västtyskland.

I det sistnämnda landet har också förts den viktigaste och mest omfattande debatten om generella system för vinstdelning och anställdas deläggande. Därför är flertalet av de fondplaner som presenteras i kapitel 6 tyska.

Lagstiftningen, debatten och vinstdelningens hittillsvarande utbredning i olika länder är ämnet för kapitel 4, medan kapitel 5 handlar om den svenska debatten.

Den senare har sina rötter i Västtyskland och Danmark, hos Per-Edvin Sköld och Ernst Wigforss och i 60-talets förslag om branschrationaliseringsfonder. Den svenska debatt som började 1974 skiljer sig på flera sätt från den i andra länder. Ingen annanstans har texterna de mest diskuterade förslagen gått ut på att enskilda anställda inte skulle få några personliga andelar i fonderna. Kapitlet skildrar de snabba scenväxlingarna under den verkliga löntagarfondsdebattens framväxt på 70-talet, liksom hur vinstdelningsidéerna aldrig slagit igenom i näringslivet.

När organisationer och massmedier började ana vad Meidner skulle föreslå växte det mer verbala intresset för företagsbaserade vinstandelssystem och de framställdes på många håll, inte minst av Rudolf Meidner själv, som "de borgerligas och näringslivets alternativ". Av kapitel 5 framgår att den beskrivningen av frontlinjerna aldrig varit särskilt korrekt.

Debatten om vinstdelning och löntagarfonder har som alla andra fått sin beskärda del av svåra ord och facktermer, vilka den lilla skaran specialintresserade svänger sig med. Ord som vinstdelning, kapitaldelaktighet och löntagarfonder har använts redan på de föregående sidorna. I fortsättningen kommer det att vimla av investeringslöner, spärrtider, personalaktier, egenbidrag och sparfrämjandesystem. I kapitel 2 introduceras de olika fackuttrycken. Vidare diskuteras en systematisering av de många olikartade förslagen. Variationsmöjligheterna närmar sig det

oändliga. Skulle alla belysas krävdes ett mindre uppslagsverk. Här får vi nöja oss med exempel på konkreta modeller som föreslagits eller fungerar i praktiken. Dessa finns i kapitel 6, generella system, och kapitel 7, företagssystem.

*

Debatten om anställdas kapitaläggande är tämligen vag i konturerna. Denna undersökning är avgränsad så att den behandlar just löntagarnas delägarskap i företagen men i stort sett förbigår en del andra reformidéer som brukar diskuteras i sammanhanget.

Alla former av andel i vinst innebär t ex inte delägarskap i det kapital som arbetar i företagen. Traditionellt utbetalades vinstandelar tvärtom kontant som ett vanligt påslag på lönen. Sådan *kontant vinstdelning* behandlas inte i boken utom i kapitel 8 om det svenska näringslivets erfarenheter. Med undantag av Handelsbanken och enstaka andra fall har nämligen alla svenska vinstandelssystem hittills varit just av kontantmodell, och det hade varit otillfredsställande att helt förbigå erfarenheterna av dessa.

I Västtyskland brukar man inte tala om vinstdelnings- eller löntagarfondsdebatten utan om "Vermögensbildung" — förmögenhetsbildning — i arbetstagarhand. Huvudintresset har hittills knutits till statliga sparsubventioner av olika slag. Dessa innebär endast undantagsvis deläggande i näringslivet. Dessa *allmänna sparfrämjandesystem* ägnas därför inte något större utrymme.

Däremot innebär ju helt *löntagarägda företag* givetvis kapitaldelaktighet för anställda. Diskussionen kring denna företagsform håller på att intensifieras, bl a i anknytning till debatten om Rudolf Meidners mer centraliserade löntagarfonder. Vi har avstått från att även ta upp den formen av anställdas kapitaläggande. Framställningen har koncentrerats till de för svenskt vidkommande mer sannolika lösningarna, som antingen innebär, att löntagarna och andra aktieägare tillsammans äger företagen eller att mer eller mindre centrala fonder får kontrollen över näringslivet.

De konstruktioner som är tänkta att omfatta hela näringslivet (eller åtminstone storföretagen eller vissa branscher) kan räknas i hundratal. Företagssystemen är ännu fler. I nästa kapitel diskuteras hur denna uppsjö av lösningar kan systematiseras.

2 Variationsmöjligheterna vid kapitaldelaktighet

Likheterna är inte stora mellan Handelsbankens resultatandels-system och Rudolf Meidners löntagarfonder. Det finns intressanta skillnader mellan de tyska, holländska och danska regeringarnas fondplaner. Konstruktionerna är otaliga och de kan skilja sig åt i fråga om både egenskaper och konsekvenser. Vad olika former av kapitaldelaktighet avses och kommer att få för följder är den viktigaste frågan man bör ställa sig i sammanhanget. Den behandlas i nästa kapitel där de anförda motiven för anställdas delägarskap och del i vinsten presenteras.

För att få överblick och kunna diskutera för- och nackdelar måste man systematisera de olika modellerna för kapitaldelaktighet — även med avseende på deras konkreta utformning. Hur kan då skillnader och gemensamma drag beskrivas?

Det blir inte meningsfullt att försöka ordna in alla modeller på en enda skala, från låt oss säga centraliserade till decentraliserade. Överhuvudtaget bör man inte ha för stora förhoppningar om att finna eleganta och heltäckande klassificeringar av kapitaldelaktighet i alla dess former. (De flesta böcker i ämnet brukar innehålla försök till systematisering, vilka kraftigt avviker från varandra.)

Faran av förenklingar

Det kan lätt bli vilseledande att radikalt förenkla systematiseringen. Tex delar somliga debattörer upp de olika förslagen i "kollektiva" och "individuella". De skiljer, helt riktigt, på "företagsindividuella" och "generella" system, men identifierar de senare med "kollektiva" — eller rent av "kollektivistiska" — lösningar. Företagssystemen ser de däremot som uttryck för en strävan att finna "individuella" (eller fackföreningsfientliga) lösningar. Eller också klumpas alla modeller som innehåller personligt ägda andelar ihop, oavsett sina övriga egenskaper.

Förespråkare för såväl "kollektiva" som "individuella" modeller gör sig skyldiga till sådana förenklingar. Ibland fyller de uppenbarligen syftet att ur diskussionen definiera bort alternativ som inte passar in i den önskade debattuppläggningsen.

Många av de planer för förmögenhetsspridning, vinstdelning och löntagardeläggande som presenteras i de följande kapitlen är mycket svåra att placera i sådana "kollektivistiska" eller "individualistiska" fack. Det är t ex möjligt att förena ett lagfäst fondsystem med personlig valfrihet då det gäller andelarnas förvaltning. Ett exempel är den tyska regeringens nu skrinlagda vinstdelningsplan från 1974.

Omvänt är Handelsbankens resultatandelssystem helt "företagsindividuellt" och försett med personligt disponibla vinstandelar. Men onekligen är de s k kollektivistiska inslagen också påfallande. Spärrtiden är lång — ingen får några pengar i handen förrän vid pensionsålderns inträde. Till dess förvaltas alla vinstandelar av en enda fackföreningsstyrd löntagarfond.

De centrala indelningsgrunderna

Först och främst bör alltså de olika modellerna indelas efter sitt syfte. I kapitel 3 visas att det redan med denna enda indelningsgrund blir gott om väsensskilda typer av kapitaldelaktighet. Det blir ännu tydligare då det gäller konstruktionen i detalj. Vid en noggrann analys blir då antalet indelningskriterier mycket stort. Även om bara de viktigare tas med räcker de mer än väl.

Här klassificeras modellerna i första hand efter följande egenskaper:

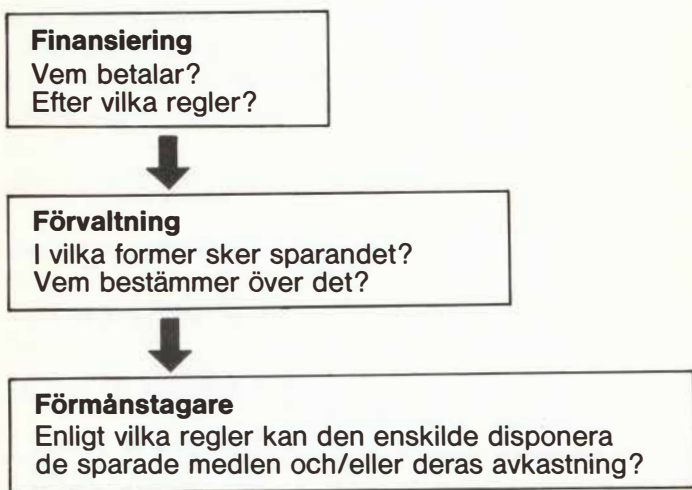
- *Hur stor del av ekonomin omfattar de?* Ett företag, en bransch, hela näringslivet osv?
- *Hur finansieras de?* Genom vinstdelning, investeringslön, frivilligt löntagarsparande, på annat sätt?
- *Hur förvaltas de medel som sparas i systemet?* Av den enskilde, i företaget, i centrala fonder?
- *Vem får äganderätten till de sparade medlen?* Personalkategorier inom ett företag, alla anställda, inga privatpersoner alls?

”En studie av vinstdelning och löntagarfonder” är den här bokens undertitel. De båda begreppen är inte alls synonyma. Vinstdelning är en av flera *finansieringsformer*. Löntagarfonder är en av flera *förvaltningsformer*. Sådana fonder kan, men behöver inte, finansieras genom vinstavgifter. Vinstandelar kan, å andra sidan, förvaltas på andra sätt än i löntagarfonder.

I kapitlen 6 och 7 presenteras de olika modellerna för kapital-delaktighet enligt detta mönster. Deras egenskaper tas upp i tur och ordning enligt figur 2:1 — andelarnas väg följs från avgifts-pliktiga arbetsgivare, över fonder (eller andra förvaltningsformer) till förmånstagarna.

Vid vinstdelning med kontant utbetalda andelar bortfaller det mellersta ledet i figuren eftersom något sparande inte sker. Framför allt i de senare årens svenska förslag finns ibland inga enskilda förmånstagare. Då bortfaller det sista ledet.

Figur 2:1



Vem betalar?

Den första viktiga indelningsgrunden (näst efter syftet) blir alltså hur stor del av arbetsmarknaden som omfattas av systemet i fråga. Här finns en rad, flitigt utnyttjade, möjligheter. Ibland tillämpas andel i vinst eller anställdas deläggande inom *delar av ett företag*. Vissa verksamhetsgrenar, dotterbolag eller personal-kategorier ställs utanför. Ett företag kan ge personalen andel inte i hela koncernens vinst utan i den egna avdelningens eller det egna dotterbolagets rörelseresultat.

Det vanliga är dock att just *ett företag*, eller en koncern, omfattas av ett system för personalaktier, andel i vinst osv. Enstaka förslag har gått ut på att *några stycken företag* skall sluta sig samman och genom t ex en gemensam aktiefond underlätta införandet av kapitaldelaktighet för sina anställda.¹

I alla de nämnda fallen rör det sig om *företagssystem*.² Utsträcker sig avgiftsplikten däremot till hela branscher, andra större grupper av företag eller rentav till alla arbetsgivare talar vi i stället om *generella system*.

Särskilt då man tänker sig att genomföra kapitaldelaktighet genom kollektivavtal skall detta ofta gälla för en viss *bransch*. Alternativt skall sådana avtal branschvis ingås inom stora delar av samhällsekonomin.

De som förespråkar något "generellt" system anser som regel att endast *större företag* skall omfattas. Beträffande de offentlig-ägda och kooperativa företagens avgiftsplikt går meningarna isär.

Modeller som mer syftar till att främja den enskilde individens förmögenhetsuppbyggnad, och mindre till att begränsa storförmögenheterna, omfattar oftare *alla företag* och kanske *även den offentliga sektorn*. Det senare gäller t ex det tyska konservativa partiet CDUs och Dansk Arbejdsgiverforenings förslag.

Även enligt den danska regeringens förslag 1973 om "Lønmodtagernes udbytte- og investeringsfond" skulle en avgift tas ut i hela ekonomin inklusive småföretag, kommuner och stat.³

Det kan vara företag och andra arbetsgivare eller enskilda personer som *formellt* står för betalningen. Det senare är t ex fallet då den anställda köper aktier i det egna företaget utan att

arbetsgivaren ger någon subvention. Löntagarfonder och vinstandelssystem brukar däremot finansieras genom att företag åläggs eller påtar sig att betala något slags avgift.

Mellanformer förekommer. I *sparplaner* kombineras investeringslön med frivilligt sparande från den anställdes sida. Företagets bidrag utgår då på villkor att den anställde sparar i fastställd form och omfattning. Alla former av personalaktier till subventionerat pris kan hänföras dit.

Det finns även exempel på att företaget betalar ut vinstandelar enbart till den personal som deltar i företagets lönsparplan. Det den anställde själv betalar in till sådana vinstandels- eller sparplaner kallas här *egenbidrag*.⁴

Den som formellt betalar avgifterna i t ex ett vinstdelningssystem är ofta inte densamme som i själva verket får bära dess kostnader. Både produktivetsförändringar och övervältringseffekter spelar in för att bestämma de faktiska effekterna på inkomstfördelningen.

Särskilt företagsbaserade system av olika slag har ofta som yttersta syfte att öka vinsten genom bättre produktivitet. Lyckas det kan de extra anställningsförmånerna finansieras ur produktivetsökningen.

Hur stora dessa produktivetsvinster i själva verket kan vara är självfallet något mycket svårfångat (se kapitel 9). Detsamma gäller övervältringseffekterna. Det är utomordentligt vanligt att det sägs ifrån att vinstandelar och investeringslöner skall utgå *förutom* den vanliga lönen, vilken inte alls skall bli mindre till följd av kapitaldelaktigheten. Det är dock ett ganska djärvt antagande att den *överbuvudtaget* inte skulle påverka de anställdas och företagsledningens inställning till kontantlörens storlek. Löneglidningen kan påverkas, och vid förhandlingarna lär vinstandelar och investeringslöner förvisso tas med i arbetsgivarnas summeringar av personalkostnadernas ökning.⁵

Om övervältringen går via priserna eller via minskade skatter och ökade statssubventioner är effekten på inkomstfördelningen särskilt svårbedömd men inte minst intressant från jämlikhetsynpunkt. Tyska IG Metall — världens största fackförbund — motiverade bl a sitt nej till DGBs (tyska LO) vinstdelningsplan

med att utrymmet för skärpt beskattning av toppinkomsttagarna skulle minska och att vinstavgifterna skulle minska utrymmet för lönehöjningar vilka syftade till ökad löneandel.⁶

Vem som formellt betalar — och särskilt efter vilka regler det sker — har dock stor betydelse för de företags- och samhälls-ekonomiska konsekvenserna av de olika modellerna.

Vad vinstdelning inte är

Beroende på hur avgifterna etc beräknas brukar man skilja på vinstdelning, investeringslön, sparfrämjandesystem och en del andra finansieringsformer.

Begreppet *vinstdelning* brukar ibland användas lite hur som helst. En del lönesystem, gratifikationsbetalningar och annat, där det belopp den anställda får *inte* varierar med vinstens storlek, brukar ändå betecknas som andel i vinst. Så t ex de relativt välkända Rucker- och Scanlon-planerna (se kapitel 9). Att dessa *bonussystem* ibland sägs innebära vinstdelning beror förmodligen på att de har en del egenskaper gemensamma med andel i vinst av "kontanttyp". Från motivationssynpunkt, när det gäller utbetalningsformen osv, torde de av de anställda uppfattas ungefär likadant. Bonusen till de anställda beror av utvecklingen inom hela produktionsenheten och kan baseras på fysisk produktion, produktivitet, omsättning, kostnadsminskningar osv.

Man kan tala om *pseudovinstdelning*⁷ då företaget — utan fastställda regler — efter goda år ger gratifikationer eller gör avsättningar till personalstiftelser. I form av trettonde månadslön och gratifikationer har detta inte varit helt ovanligt i Sverige.

Vad vinstdelning är

Pseudovinstdelning och bonussystem är alltså inte vinstdelning. Hur bör då det sistnämnda begreppet definieras? Litteraturen innehåller en rad av definitioner, vilka inte alla är helt klara i konturerna. En sådan härrör från den store nationalekonomen Alfred Marshall som beskrev vinstdelning som en "... partial application of the co-operative principle":

”... Under the scheme of Profit-Sharing, a private firm while retaining the unfettered management of its business, pays its employees the full market rate of wages, whether by Time or Piecework, and agrees in addition to divide among them a certain share of any profits that may be made above a fixed minimum . . .”⁸

Marshall pekade på det viktiga förhållandet att andel i vinst och medbestämmande är två skilda saker även om de ofta sammanblandats. Tre av Marshalls andra avgränsningar är dock alltför snäva: Det är inte säkert att vinstandelar till sin helhet utgår utöver marknadslönen. Inte heller behöver vinstdelning innebära att anställda bara får del i vinster över en viss miniminivå. Slutligen behöver vinstdelningssystem inte inrättas på företagsnivå. Flera av de svenska och utländska förslagen om löntagarfonder är exempel på vinstdelning omfattande flertalet större företag.

Med vinstdelning menas i den här boken att företaget till sin personal, till en löntagarfond osv skall betala en del av lönen respektive en avgift, vars storlek *enligt i förväg fastställda regler varierar med företagets vinst*. Andel i vinst, andel i resultat, vinstdelning och liknande uttryck används i denna bok, liksom i större delen av litteraturen, som synonyma begrepp. Andel i förlust är en teoretisk möjlighet men i praktiken knappast förekommande.

Vid vinstdelning kan man röra sig med olika vinstbegrepp, olika sätt att beräkna de anställdas — eller löntagarfondens — andel och olika regler för andelens utbetalning.

Vad det sistnämnda beträffar skiljer man mellan *kontant andel i vinst och*, då andelarna sparas, *uppskjuten⁹ andel i vinst*.

Ett specialfall är att andelarna inte varierar med vinsten utan med den till aktieägarna *utdelade* vinsten. Vidare kan de variera med vinsten före eller efter skatt, bokslutsdispositioner, avskrivningar av olika slag, extraordinära intäkter och kostnader osv. Det är vanligt att aktieägarna garanteras en minimiavkastning genom att en minimivinst eller en lägsta avkastning krävs innan vinstandel utgår. Vinstandelarna kan vara en viss procent av ”avgiftsunderlaget”, men ofta stiger denna procentsats progressivt

med ökande vinst respektive avkastningsnivå. I formeln för beräkandet av vinstandelarna kan även sådana variabler som lönernas andel av förädlingsvärdet förekomma. AB Buketten gav vinstandel om det budgeterade resultatet uppnåddes. Svenska Handelsbankens anställda får andel i den del av vinsten som hänför sig till att bankens avkastning på eget kapital är bättre än konkurrenternas.

Det är lätt att gå förbi sådana frågor som exakt hur vinstandelen skall beräknas och i stället ägna sig åt de höga principerna. Entusiasten struntar med glädje i om det skall vara andel i hela den beskattningsbara vinsten eller i det som återstår efter garanterad förräntning till aktieägarna — liksom i problemen kring förvaltning av sparade vinstandelar, utbetalningsform osv. Men i själva verket har sådana detaljer den största betydelse för om målen för vinstdelningen kan nås. Avsikten är ju ofta att påverka förhållanden såsom arbetsmotivation, lojalitet med företaget och intresse för dess resultatutveckling. Då är det viktigt att sättet att beräkna och fördela vinstandelarna verkligen uppfattas som rättvist, lättförståeligt osv.

Motsvarande gäller för generella system, som omfattar hela eller stora delar av näringslivet. Vilka de samhällsekonomiska effekterna egentligen blir beror i hög grad på de regler efter vilka företagen betalar sina avgifter. Även här måste den exakta utformningen av dessa och andra regler noga anpassas efter de mål som skall nås.

Investeringslön

Samhällsekonomiskt är valet mellan vinstdelning, investeringslön och andra typer av avgifter av särskilt intresse. *Investeringslön* kan närmast sägas vara ett slags arbetsgivaravgift: utöver konstantlönen betalar arbetsgivaren *en viss procent av lönesumman (eller ett visst belopp per anställd) som skall sparas enligt vissa regler.*

En iögonenfallande skillnad gentemot andel i vinst gäller storleken av de belopp som kan passera genom systemet. Vinstdelningens avgiftsbas är jämförelsevis liten. Företagsvinsterna är

ingen stor del av nationalinkomsten, och bara en del av dem kommer i fråga för vinstdelning ifall tidigare aktieägare skall ha en viss minimiavkastning på sitt kapital. 5 procent på den totala lönesumman i samhället (som i det danska regeringsförslaget) blir däremot väldiga belopp varje år.

Därför kommer investeringslön — eller förädlingsvärdeavgifter — i första hand i fråga för dem som t ex vill påverka samhällets sparkvot. Andra intressanta skillnader mellan vinstdelning och investeringslön gäller bl a frågan vem som ytterst får betala dem. Möjligheterna för företagen att övervältra en investeringslön är, enligt huvudströmningen inom den moderna nationalekonomin, betydligt större än om det gäller en vinstavgift. Därmed blir också effekterna på investeringsbenägenhet, kapitalbildning och inkomstfördelning ganska olikartade.¹⁰

Även enskilda företag kan betala investeringslön. T ex sätter bolag som låter anställda köpa aktier till subventionerad kurs ofta ett tak för den enskilde anställdes aktieköp. Detta — och därmed en subvention förmånstagaren kan tillgodogöra sig — kan variera med lönen. Alternativt kan det vara fråga om ett bestämt maximiantal aktier per anställd. Sådana personalaktier är också ett exempel på hur investeringslön kan kombineras med "frivilligt" lönsparande. För att kunna tillgodogöra sig företagets bidrag — och, i flera länder, en skattesubvention — måste den anställda själv ställa upp med eget sparande.

I Västtyskland talar man förutom om investeringslön¹¹ även om s k *Beteiligungslohn*. Denna term översätts här med "deläandelön". Idén har lanserats av tyska CDU och har även haft enstaka förespråkare i Danmark och Sverige.

Deläandelönen är inte något speciellt sätt att ta ut avgifterna, utan en viss användning av en investeringslön. Arbetsgivarna måste betala ett visst belopp per anställd eller en viss procent på lönesumman. Löntagarna skall ha individuell äganderätt till de medel företaget betalar och få välja mellan flera olika placeringsalternativ. Emellertid får pengarna endast placeras i aktier, aktiefondsandelar eller andra fordringar som innebär ett deläande i företagets riskkapital. Bostadssparande, banksparende osv är alltså *inte* tillåtna placeringsalternativ.

Sparfrämjandesystem

Placeringsreglerna, och obligatoriet, skiljer deläandelönen från t ex den tyska *Vermögensbildungsgesetz* enligt vilken kollektivavtal sluts om investeringslön. Denna får de anställda dock placera enligt en rad alternativ som normalt inte medför deläggande i företagen. Statliga premier utgår för det sparande som sker på föreskrivet sätt.

Lagar om statliga subventioner till sparande i önskade former betecknas sparfrämjandesystem och kan delas in i *allmänna* och *speciella sparfrämjandesystem*. De förra medför alltså i regel ingen kapitaldelaktighet för löntagarna och ligger därför för det mesta utanför ämnet för den här boken. Speciella sparfrämjandesystem rör det sig om i de fall staten särskilt stöder någon enskilda sparform, t ex bostadssparande, aktiesparande eller, som föreslagits i svenska riksdagsmotioner, sparande i konvertibla obligationer.¹² I de senare fallen, som behandlas nedan, är speciella sparfrämjandesystem av intresse för debatten om löntagar-delaktighet i företagens kapital.

Andra finansieringsformer

När det gäller löntagarfonder eller andra generella system har även flera andra avgiftsbaser diskuterats. Åtminstone en av dem, avgift på företagens *förädlingsvärde*, liknar närmast investeringslönen. Andra är snarare ägnade att träffa företag med höga vinstnivåer, även om avgiften inte beräknas just på vinsten.

I tablå 2:1 ges en översikt över några alternativa avgiftsbaser, vilka förekommit i olika debattinlägg eller eljest diskuterats. I högerspalten ges exempel på varifrån förslag om respektive avgiftsform kommit.¹³

Huvudargumentet för förädlingsvärdeavgifter i stället för investeringslön är deras "konkurrensneutralitet". Arbetskraftsintensiva företag slipper lindrigare undan medan exporten går fri och importen drabbas av avgift vid gränsen.²⁰

Uttrycket *differentierad investeringslön* kräver också sin förklaring. Om avsättningarna till löntagarfonder bestäms i avtals-

Tablå 2:1. Exempel på andra finansieringsformer

Arbetsgivarnas avgift varierar med	Anmärkningar
Förädlingsvärdet	Industrirådet (1972) Socialistisk Folkeparti (1972) m fl. Jfr även TCO-publikationer ¹⁴
Aktiekapitalet	Arbetsgrupp inom brittiska labourpartiet (1973) ¹⁵
Lönesumman, men avgiftssatsen bestäms företagsvis, efter förhandlingar, med hänsyn till resp företags "bärkraft" etc — <i>differentierad investeringslön</i>	Meidner m fl: Samordnad näringspolitik (1961) V Bergström (1973) A Larsson (1974)
Bokslutsdispositioner (lager- nedskrivningar, investeringsfondsavsättningar, överavskrivningar etc) som sänker effektiva skattesatsen under viss nivå	Arbetsgrupp inom TCO (1972) (Avgiften skall träffa företag med höga vinster men låga bolagsskatter) ¹⁶
Förädlingsvärdet per anställd	17
Aktieutdelningar över genomsnittet	18
Förändringar i vinstnivån	19

förhandlingarna lokalt och på förbunds nivå och om de varierar med hänsyn till företagets eller branschernas "bärkraft", kommer resultatet att likna vinstdelning — även om avsättningarna formellt bestäms som viss procent på lönesumman. Denna finansieringsmetod verkar främst ha förekommit i den svenska debatten — från LO-rapporten *Samordnad näringspolitik* och framåt.

Inbetalningsformen

En principiellt intressant skillnad vad gäller olika system för kapitaldelaktighet är *inbetalningsformen*. Skall arbetsgivarna betala kontant, med skuldförbindelser eller med aktier? Kan företaget välja mellan olika alternativ eller skall parterna från fall till fall sluta kollektivavtal om inbetalningsform? Det sista är inte så vanligt, men annars är variationsmöjligheterna större än de kan förefalla vid första påseendet.

En inbetalningsform kan få långt mer drastiska konsekvenser än övriga. Om vinstandelarna eller andra avgifter till fonder *obligatoriskt* skall betalas med respektive företags *egna nyemitterade aktier* uppstår de effekter som främst har lett till att många debattörer har hävdat att löntagarfonder kan innebära konfiskation. Aktiekurserna sjunker då kommande utdelningar måste delas på fler aktier. Därefter kommer nästa fondavsättning att bestå av ännu fler aktier, om dessa värderas till marknadspris. Kursen sjunker då ytterligare. Om aktierna inte sprids på ett stort antal oorganiserade ägare, och om avgiften inte är tillräckligt obetydlig, kan de nuvarande kontrollaktieägarna vara beredda på att, kanske snabbt, förlora majoriteten på bolagsstämman. Diskonterar börsen en sådan utveckling kan ett veritabelt kursras bli följden (varefter ett gigantiskt antal aktier kanske måste överlämnas till fonden nästa år).

Börsens reaktioner bör dock rimligen till stor del styras av förväntningarna om de nya ägarnas utdelningspolitik, varför det blir svårt att göra tillförlitliga prognoser om hur snabbt processen kan fortlöpa.²¹

Sådana obligatoriska riktade emissioner är ett centralt element i Rudolf Meidners vinstdelningsmodell.

Utomlands förekommer de bl a i flera av de tyska fondförslagen. Enligt regeringsförslaget från 1974 skulle dock företagen kunna välja mellan alternativa inbetalningsformer, och "konfiskationsprocessen" skulle kunna undvikas.

Meidner-planens och liknande modellers drastiska inverkan på ägarstrukturen är alltså inte ett nödvändigt resultat av löntagarfonder — inte ens av kollektivt ägda fonder. Även fonder

som tar emot avgifterna i form av kontanter kan förstås skaffa sig ett betydande ägarinflytande i näringslivet, men det sker i så fall genom aktieköp i vanlig ordning.

Å andra sidan kan obligatoriska riktade emissioner mycket väl vara ett element även i andel-i-vinstsystem på företagsnivå. Det är dock inte säkert att effekten då blir att makten över företaget med tiden hamnar hos de anställda.²²

Andelarnas förvaltning

Vid alla former av kapitalandelaktighet gäller mer eller mindre noggranna regler för hur vinstandelarna etc skall sparas. I generella system såväl som i företagssystem kan antingen den enskilde eller fonden bestämma över medlens placering. En mellanform är att individen får välja mellan olika fonder som förvaltar t ex vinstandelar.²³ Både i generella och i företagssystem kan också reglerna för placeringen vara så strikta att några alternativ knappast finns: Rudolf Meidners löntagarfonder skall behålla de aktier de får från företagen — inte sälja dem för att köpa andra, mer intressanta värdepapper. Stiftelsen Skandianen skall äga Skandia-aktier och inget annat.

Skandianen är en löntagarfond på företagsnivå. Särskilt i USA brukar sådana tvärtom sprida riskerna genom att skaffa sig diversifierade värdepappersportföljer. De enskilda anställda kan också få välja mellan olika sådana portföljer. Placeringsreglerna vid sk delägarandelön berördes ovan.

Personalaktier, som också nämnts tidigare, innebär att arbetsgivaren erbjuder den anställde att köpa aktier i det "egna" företaget till subventionerat pris eller åtminstone med viss förtur framför andra köpare.

Personalobligationer, där Lesjöfors AB²⁴ är det hittills enda svenska exemplet, innebär sparplaner av ungefär samma slag som subventionerade personalaktier. Den anställde får dock i stället köpa obligationer, t ex med rörlig ränta (eller konvertibla till aktier).

För löntagarfonder på bransch- eller riksnivå blir placeringsreglerna olika beroende på målen för fondernas verksamhet. I

marknadsorienterade fondsystem kommer fonderna (se kapitel 6) att sträva efter att maximera avkastningen på samma sätt som vilken aktiefond som helst. Det utesluter inte att sådana fondsystem kan få intressanta konsekvenser för fördelningen av mögenheter och makt.

Har fonderna ett näringspolitiskt syfte, blir deras främsta uppgift att medverka i finansieringen av t ex industriprojekt av stor betydelse för sysselsättningen. Skall de å andra sidan använda sina medel till utbildning eller sociala ändamål kan de inte i samma utsträckning äga aktier och därmed fylla andra syften, såsom att utöva makt eller finansiera näringslivets utbyggnad.

Vem styr fonderna?

Vem som bestämmer över fonderna är inte den minst viktiga frågan. Enligt en del tyska fondmodeller skall andelsägarna i direkta val utse fullmäktige i fonderna. I Sverige och Danmark brukar de flesta socialdemokratiska förslag dock innebära att centrala fackliga organisationer utser fondstyrelsen, eller åtminstone dess majoritet. I Handelsbanken utser fackföreningen styrelse i Stiftelsen Oktogonen.

Löntagarfonder behöver inte vara centrala utan kan vara regionala eller lokala eller organiserade branschvis. *Branschfonder* är alltså inte någon synonym till löntagarfonder, även om detta nästan blivit fallet i Sverige, sedan Rudolf Meidner m fl 1961 föreslog *branschrationaliseringsfonder*.

Även om löntagarfonder äger aktier är det inte säkert att de kan utöva något ägarinflytande. I flera modeller, generella och företagsbundna, ingår begränsningar av fondernas rätt att rösta för sina aktier. Vad de generella systemen beträffar betyder fondledningarnas praktiska handlingsfrihet minst lika mycket för deras maktställning som den formella rätten att rösta på bolagsstämman. Som diskuteras i kapitel 6 är de nämnda marknadsorienterade fondsystemen i detta avseende det Meidnerska förslagets motpol. Fonderna är där tvungna att söka maximera avkastningen för att inte förlora andelsägare.

Äger enskilda anställda aktier som de köpt av företaget eller

fått som vinstandel brukar det sällan ha någon betydelse från maktsynpunkt. Men de kan, som i Åkermans Verkstad och Skaraborgsbanken,²⁵ sluta sig samman i en aktieägarförening som blir representerad i företagets styrelse.

Vems blir andelarna?

För det mesta innebär kapitaldelaktighet att enskilda anställda direkt blir delägare i företagens riskkapital eller får tillgodohavanden gentemot fonder som är delägare i företagen.

Den svenska debatten skiljer sig från den i andra länder genom att de mest diskuterade alternativen innebär fackförbundsägda eller andra fonder utan enskilt ägda andelar. Det har å andra sidan förekommit att kretsen av förmånsberättigade vidgats till alla medborgare²⁶ eller alla yrkesverksamma, kanske med undantag för höginkomsttagarna. I sådana fall blir uttrycket *löntagarfonder* inte så träffande. Kanske borde man hellre tala om "medborgarfonder"²⁷ och "fackförbundsfonder".²⁸

I generella system för kapitaldelaktighet behöver inte de förmånsberättigade vara desamma som de anställda i de avgiftspliktiga företagen. Att vinstandelar inte kan tas ut från verk och myndigheter är inget hinder för att de anställda hos stat och kommuner kan bli delägare i fonderna.

Vid kapitaldelaktighet på företagsnivå kommer i stort sett bara de egna anställda i fråga som individuella förmånstagare. Möjligen kan företagets pensionärer också ha rätt till vinstandelar, personalaktier osv.²⁹

I den följande framställningen behandlas enbart sådana system som omfattar personal i olika tjänsteställningar. De system som bara berör ledande anställda har utelämnats. Även då i princip alla personalkategorier omfattas är dock samtliga anställda sällan berättigade till vinstandelar etc. Nästan genomgående är förutsättningen att en minsta anställningstid uppnåtts. Emellertid brukar denna variera från ett halvt till fem eller tio år. I det senare fallet är avsikten att belöna dem som stannar länge på samma arbetsplats — eller rent av att med ekonomiska stimulanser begränsa personalomsättningen. Denna strävan att knyta

de anställda hårdare till företaget är ett av de mest kontroversiella syftena med kapitaldelaktighet på företagsnivå.³⁰ Sådana omdiskuterade inslag är dock långt ifrån nödvändiga — ofta saknas de helt.

Förmånerna behöver inte vara desamma för alla berättigade. Tvärtom är vinstandelarnas storlek ofta proportionell mot lönen.

Även på företagsnivå kan de anställda vara delägare i kapitalet utan att ha personligt ägda andelar. Lokala kollektiva löntagarfonder är ett — ej förordat — alternativ i Rudolf Meidners utredning. Avkastningen av de anställdas kapital kan också användas för kollektiv konsumtion, för utbildning och sociala ändamål osv. Personalstiftelser kan — likaväl som enskilda anställda — ges del i vinsten.

Tvångssparandet

Kapitaldelaktighet för anställda brukar förutsätta ett sparbetende som avviker från det för vanliga löntagare normala. För det mesta brukar man inte spara 100 procent av eventuella extrainkomster under så lång tid som kanske fem eller tio år. Men uppskjuten andel i vinst och investeringslöner brukar ofta syfta till att ge löntagarna del i just det långsiktiga företagssparandet. Hushållens marginella sparbenägenhet ändrar man inte på utan vidare och de flesta system för kapitaldelaktighet, generella liksom företagsbundna, innehåller därför mer eller mindre starka doser av tvångssparande. Nästan alltid tar sig detta uttryck i en *spärrtid*, under vilken de förmånsberättigade ej har rätt att förvandla sin andel till reda pengar. Ibland blir spärrtiden evig — på sin höjd betalas räntan ut.³¹

Någon enstaka gång ersätts eller kombineras spärrtiden med andra obehagligheter, t ex förlust av rätten till vinstandelar ett par år framåt, vilka drabbar dem som konsumerar sitt kapital.³²

I en del företagssystem finns inga spärrtider. Det gäller först och främst då de anställda frivilligt köper aktier i företaget. Om reglerna i något statligt sparfrämjandesystem då ej lägger hinder i vägen (vilket de gör i t ex Danmark och Tyskland) brukar den som vill fritt få sälja aktierna. Även en del av de relativt säll-

synta vinstandelssystem där utbetalningen sker i form av aktier³³ brukar sakna regler om spärrtid.

*

Som synes bör inte de i och för sig viktiga skillnaderna mellan de generella och företagssystemen överdrivas. På punkt efter punkt visar det sig att i princip samma variationsmöjligheter föreligger vare sig kapitaldelaktigheten är på företagsnivå eller inte. Den indelning av modellerna som vi har gjort sammanfattas starkt förenklad i tablå 2:2. I utförligare versioner återkommer den i de kapitel där de olika företags- och generella systemen presenteras.³⁴ I tablå 2:2 exemplifieras kombinationsmöjligheterna med några av de viktigaste bland dem som skall behandlas längre fram.

Handelsbankens och General Dynamics system liknar tex varandra en del då det gäller förvaltningen, men de skiljer sig åt beträffande finansieringen, där Handelsbankens modell liksom tyska Pieroths och engelska ICIs hör hemma inom vinstdelningen.

Det bör ha framgått ovan att det inte går att få in alla viktiga skillnader i ett så enkelt schema som detta. Båda de danska planerna, regeringens och Arbejdsgiverforeningens, skulle finansieras med en löneavgift. Något slags fondsystem med individuellt ägda andelar skulle det också vara enligt båda förslagen, men det ena innehöll en enda fond och det andra en mängd konkurrerande sådana. Bakom den olikheten låg en skillnad i motiven: Regeringen syftade bl a till en radikal maktförskjutning i ekonomin, medan Arbejdsgiverforeningens motförslag bara var inriktat mot regeringens båda andra motiv, ökad kapitalbildning och jämnare förmögenhetsfördelning.

De motiv som anförts för kapitaldelaktighet diskuteras i det följande kapitlet.

Tablå 2:2. Indelning av modeller för kapitaldelaktighet
— några exempel

FINANSIERINGSFORMER		
	Vinstdelning	Investeringslön
FÖRETAGS-SYSTEM		
Inga fonder	Imperial Chemical Industries Pieroth	Gränges (<i>personalaktier</i>)
Fonder med individuella andelar	Handelsbanken	General Dynamics (<i>sparplan</i>)
Ej individuella andelar	Radikale Venstre	
GENERELLA SYSTEM		
Ej individuella andelar	Rudolf Meidner (1975)	Meidner m fl: Samordnad näringspolitik (1961, <i>differentierad investeringslön</i>)
Fonder med individuella andelar	Tyska regeringen (1974) Holländska regeringen (1975)	Danska regeringen (1973) Dansk Arbejdsgiverforening (1972)
Inga fonder	35	CDU (1970, <i>delägendelön</i>)

NOTER

¹ Jfr kapitel 7, not 53.

² Eller företagsindividuella system, system på företagsnivå osv.

³ Den offentliga sektorn kan på ännu ett sätt beröras av vinstandels- och investeringslönemodeller. Avsikten kan vara att löntagarfonderna skall åläggas att delvis placera sina medel som lån till den offentliga sektorn. Jfr kapitel 6, t ex SPDs kongressbeslut 1973.

⁴ Efter tyska *Eigenleistung*, den beteckning för egenbidraget som används i Bertelsmannkoncernens vinstandelssystem; kapitel 7.

⁵ Jfr kapitel 3 och not 10 nedan.

⁶ *Leitsätze der IG Metall zur Vermögenspolitik*.

⁷ Uttrycket *pseudovinstdelning* innebär självfallet inte någon värdering av dess för- och nackdelar. Det är bara en beteckning på de fall där en del av vinsten delas ut utan att några regler för detta fastställts — jfr definitionen av vinstdelning nedan.

⁸ Marshall: *Principles of Economics*, s 256 i 1972 års nytryck av 8:e upplagan.

⁹ Efter engelska *deferred*.

¹⁰ Den komplicerade frågan vem som egentligen betalar olika former av kapitaldelaktighet skall inte behandlas närmare här. Se dock t ex Brems: *A Wage Earners' Investment Fund*; Willgerodt m fl: *Vermögen für alle*, ss 201 ff; Det økonomiske råd: *Økonomisk demokrati i samfundsøkonomisk belysning*. Jfr även Meidner m fl: *Löntagarfonder* samt not 17 till kapitel 3.

¹¹ Efter tyska *Investivlohn*. Särskilt på moderat och arbetsgivarhåll i Sverige förekommer översättningen "sparlön".

¹² Mot 1974:550 av Sjönell och Antonsson (c), 1971:431 av Bohman m fl (m) samt andra liknande motioner, (c), (m).

¹³ Ännu fler sätt att beräkna avgiften har diskuterats:

I en TCO-skrift 1975 nämns en investeringslön som bara utgår i den konkurrensutsatta sektorn såsom ett tänkbart vapen mot inflationen. (TCO: *Löntagarkapital — ett diskussionsunderlag*, s 7).

FDP i Tyskland föreslog (1971) företagets *arbetande kapital* som avgiftsbas — se kapitel 6.

Fackföreningsekonomen Bruno Gleitze såg, då han 1957 startade den tyska löntagarfondsdebatten "de skattemässigt godkända avskrivningarna" som en "bekväm" beräkningsgrund för avsättningarna till "socialkapital". Alternativt tänkte han sig avgifter på vissa skattemässigt gynnade investeringar och/eller på aktieutdelningar över genomsnittet. (*Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, 1946—1965*, s 48).

Något slags investeringsavgifter är också ett av alternativen i en TCO-skrift från 1972. (TCO: *Företagsbeskattning och löntagarfonder*, s 51).

Beträffande arvs- och andra kapitalskatter som finansieringsväg för lön-

tagarfonder: se kapitel 6. Flertalet modeller i tablå 3:1 diskuteras också i kapitel 6.

¹⁴ Industrirådets (dvs det danska industriförbundets) och Socialistisk Folkepartis förslag finns avtryckta i FTF: *ABC 1 om ØD* respektive *ABC 2 om ØD*. Branschfonder uppbyggda genom en avgift beräknad enligt mervärdeskattens principer var en av de tankegångar som lanserades i TCO-skriften *Företagsbeskattning och löntagarfonder* (1972), ss 50f. I Sverige har även S-O Wärnsund föreslagit förädlingsvärdet som avgiftsbas i ett fondsystem. (*Liberal Debatt*, 1974/3, s 14)

¹⁵ *Capital and Equality*, s 37.

¹⁶ TCO: *Företagsbeskattning och löntagarfonder*, s 49.

¹⁷ Möjligheten nämns i TCO: *Löntagarkapital — ett diskussionsunderlag*, s 9.

¹⁸ Jfr not 13 till detta kapitel.

¹⁹ Detta har diskuterats inom TCO 1975—76.

²⁰ Industrirådet, se *ABC 1 om ØD*; TCO: *Företagsbeskattning och löntagarfonder*, s 50.

²¹ Se t ex Szombatfalvy: "Meidner har räknat fel", *Affärsvärlden* 1975-09-03; Nordling: "Löntagarfonder leder till kursras på aktiebörsen", *Ekonomisk Revy*, 1975/7; Axell: "Blir det börskrasch?" *Ekonomisk Debatt* 1976/1; Jfr kapitel 6.

²² I kapitel 7 (avsnittet "Den svenska modellen?") redogörs t ex för en vinstdelningsmodell utarbetad för ett svenskt börsnoterat företag. Vinstandelarna skall genom riktade aktieemissioner överföras till en lokal löntagarfond som förvaltar dem i fem år. Eftersom aktierna därefter sprids bland ett stort antal anställda och andra ägare, eftersom aktierna värderas till substansvärde, och eftersom vinstandelar bara betalas ut vissa år och då i måttlig omfattning blir något "maktövertagande" inte alls följden av vinstdelningen. Däremot får aktieägarna delvis betala systemet genom utspädnings effekter till följd av de riktade emissionerna.

²³ Exempel på detta: Det tyska regeringsförslaget från 1974, på företagsnivå General Dynamics — se kapitlen 6 och 7.

²⁴ Se kapitel 7, avsnittet "Personalobligationer".

²⁵ Se kapitel 8. Betr Skaraborgsbanken, se Fredriksson: *Personalaktier i fyra svenska affärsbanker*.

²⁶ Betr tyska FDP, se kapitel 6. Betr svenska motsvarigheter, se t ex Wärnsund, a a och Hörberg: "Andel i kapitaltillväxten", *GP* 1975-12-10 och -12-17.

²⁷ Hörberg, a a.

²⁸ *Ibid* samt ledare i *Expressen* 1975-07-27.

²⁹ Detta är ovanligt, men exempel finns: *Lesjöfors AB* (personalobligationer), se kapitel 7.

Vinstandelssystemet vid det engelska tidningsföretaget *Jewish Chronicle Ltd*, se Bell: *Financial Participation*, s 69. Jfr även danska A/S Atlas, kapitel 7.

³⁰ Kritik mot dessa ambitioner se t ex Medri (red): *Löntagarfonder — Diskussionshäfte*, ss 31, 58; Mot 1974:1495 av Helén m fl (fp), s 4; m fl.

³¹ Se, förutom de svenska förslagen, Deutscher Gewerkschaftsbunds a)-alternativ från 1972, där inlösen bara skulle ske i nödfall medan avkastningen dock skulle betalas ut.

³² Se FDPs och tyska regeringens förslag från 1971 resp 1974, kapitel 6.

³³ Se t ex engelska Imperial Chemical Industries, kapitel 7.

³⁴ Tablåerna 6:1 och 7:1.

³⁵ Betr denna möjlighet, se den ena av H Geigers marknadsanpassade lösningar av problemen kring generella vinstdelningssystem. Jfr kapitel 6, not 1, och Geiger: *Herausforderungen für Stabilität und Fortschritt*, s 94.

3 Motiven för kapitaldelaktighet

De anförda motiven för anställdas kapitaldelaktighet är betydligt fler än vad som vanligen brukar framgå i olika debattinlägg. Bland de argument som refereras i det här kapitlet kan man urskilja flera olika grupper. Företagsorienterade argument går ut på att kapitaldelaktighet kan gynna *ett enskilt företag*, dess ägare eller dess anställda. Organisationsorienterade argument gäller löntagardelägandets eller vinstdelningens inverkan på *fackföreningars* ställning i företaget eller i samhället.

Flertalet motiv är dock allmänpolitiska till sin natur. Kapitaldelaktighet kan göra *samhället* bättre: öka tillväxten, minska inflationen, fördela makt och ekonomiska resurser rättvisare osv. För att kapitlet skall bli mer överskådligt tas fördelningspolitiska, stabiliseringspolitiska och andra grupper av argument upp var för sig.

I praktiken finns det naturligtvis ett nära samband mellan olika motiv för kapitaldelaktighet — frågorna om makten över kapitalmarknaden, sparandets storlek och inriktning, den ekonomiska tillväxten och förmögenhetsfördelningen hänger nära samman. Alla mer ambitiösa förslag om kapitaldelaktighet berör samtliga dessa och en rad andra politiska och ekonomiska problem. Motargumenten är naturligtvis minst lika många som argumenten för kapitaldelaktighet. Det får i det här sammanhanget räcka med en genomgång av olika förslagsställares motiv för anställdas deläggande och för andel i vinst. En diskussion av de skilda argumentens hållbarhet ligger också utanför ramen för den här framställningen.

I det följande används nedanstående indelning av argumenten för kapitaldelaktighet:

Företagsorienterade argument

Förbättrat ekonomiskt resultat

Önskad ägarstruktur

Övriga företagsorienterade argument

Fördelningspolitiska argument

"Förmögenhetspolitik"

Omfördelning av inkomsterna/de *totala* ekonomiska tillgångarna

Omfördelning av vissa typer av tillgångar

Förändring av hushållens sparbetende

Lönepolitik

Underlätta genomförandet av solidarisk lönepolitik

Mildra oönskade fördelningspolitiska effekter av genomförd solidarisk lönepolitik

Öka löntagarnas andel av nationalinkomsten

Principerna för produktionsresultatets fördelning

Argument rörande sparandets omfattning och inkomstfördelningen

Ökat sparande i fördelningspolitiskt acceptabla former

Argument rörande den ekonomiska tillväxten och dess innehåll

Bättre resursallokering

Ökad produktivitet

Stabiliseringspolitiska argument

Minskad inflation

Argument rörande fördelningen av makt

Omfördelning av makten på arbetsplatserna

Omfördelning av makten över kapitalmarknaden och den övergripande planeringen i näringslivet

Omfördelning av makten i samhället som helhet

Organisationsorienterade argument

Påverkan av fackliga organisationers ställning

Finansiering av fackliga organisationers verksamhet

Övriga argument

Ökar kapitaldelaktighet vinsten?

När företag introducerar andel i vinst eller personaldeläggande är inte alltid den enda avsikten att åstadkomma något som är bra för företaget, dess ägare eller dess anställda. Nog så ofta drivs initiativtagarna av ideologiska motiv. De anser kanske att delaktighet för de anställda i kapitalet och vinsterna är skälig, det enda moraliskt riktiga etc.

Ändå kan man säga att de flesta initiativ till kapitaldelaktighet på företagsnivå grundas på företagsorienterade motiveringar. Dessa kan indelas i två huvudgrupper. Till den ena kan föras de fall där avsikten är att påverka företagets ekonomiska resultat, till den andra de modeller där detta inte är det avsedda resultatet.

Föreställningen att andel i vinst eller deläggande skall förbättra företagets vinstläge uttrycks av sina förespråkare på de mest skilda sätt. Det hör dessvärre till sällsyntheterna att motiven bakom t ex en vinstdelningsplan är entydigt och stringent formulerade. Emellertid kan man ur uttalanden från hundratals företag vaska fram ett antal typer av argument, som alla innebär att vinsten kan ökas genom kapitaldelaktighet. De är av två principiellt skilda slag. I det första fallet antas vinstökningen ske genom att de anställda betar sig annorlunda än tidigare. I det andra fallet väntas företaget göra förtjänster genom minskade skatter eller kapitalkostnader.

Den första av dessa argumenttyper, den arbetskraftsinriktade, diskuteras utförligt i kapitel 9. Här kan därför framställningen göras mer kortfattad. Det skall dock påpekas att resonemangen kring kapitaldelaktighet och produktivitet förs på högst varierande abstraktionsnivåer. Mest allmänt sägs syftet vara att åstadkomma *ökad vinst*. Det händer t ex att vinstdelning införs vid en ekonomisk kris, då hela organisationen måste samla sig kring uppgiften att rycka upp företaget.

Vinstökningen skall erhållas genom *högre produktivitet*. På vilka sätt antas denna ökade produktion per anställd komma till stånd? Argumenten skiljer sig åt ganska mycket:

En stor grupp av dem är *psykologiska* till sin natur. Mindre vanligt är att vinstandel väntas ge en direkt ackordseffekt, att den anställda skall känna att han får ett direkt ekonomiskt utbyte av extra ansträngningar. Där är vanliga ackord och provisioner säkert mycket effektivare. Snarare syftar vinstdelning och deläggande till att påverka andan inom hela personalgrupper. I allmänna ordalag brukar målen uttryckas som ökad motivation, ökad arbetstillfredsställelse, ökad vi-känsla och identifikation med företaget, stimulans till nytänkande och initiativtagande osv.

Något mer konkret hänvisas t ex till att man vill ha kvar ett inslag av premielön för att hindra produktivitsnedgång då lönesystemet i övrigt utvecklas i riktning mot fasta månadslöner. Kapitaldelaktighet kan också vara ett "pedagogiskt" instrument för att bekämpa ämbetsverksanda och inrikta personalens uppmärksamhet på kostnadsjakt och möjliga rationaliseringar. Avsikten kan vara att skapa motvilja mot slöseri och slarv, att få anställda att reagera mot ineffektivitet från arbetskamraters sida eller att stimulera sparsamhet med material. Mer försiktiga förespråkare för andel i vinst nöjer sig med att påpeka att den kan öka intresset för företagets bokslut eller öka viljan att acceptera organisatoriska förändringar.

Ibland är det kapitaldelaktigheten i sig, ibland ett till denna knutet medinflytande, som antas öka produktiviteten. Dessa ofta oklara arbetssociologiska argument för kapitaldelaktighet diskuteras alltså ingående i kapitel 9. Vid sidan om dem kan andra arbetskraftsinriktade motiv urskiljas. Avsikten kan vara att påverka rekryteringen och avgången av arbetskraft. Det sista är av störst intresse för företag med hög personalomsättning, där inskolningen av varje nyanställd drar stora kostnader. I de företagssystem som presenteras i kapitel 7 diskrimineras i flera fall de anställda som inte stannar länge i samma företag. Sänkt personalomsättning är fö en av de i Sverige oftast åberopade positiva konsekvenserna av andel i vinst.

En vinstandel utöver den avtalsenliga lönen kan utgöra ett lockbete vid värvning av arbetskraft. Särskilt i USA är den viktigaste funktionen hos många vinstandelssystem att ordna ålderspensioneringen på ett för företaget och de anställda fördelaktigt vis.

Å andra sidan tänker man sig att företaget kan tjäna på anställdas kapitaldelaktighet genom positiva finansierings- och/eller skatteeffekter. Att låna tillbaka de anställdas andelar eller tillse att de sätts in som riskvilligt kapital kan ibland vara ett billigt sätt att finansiera företaget. Dessa fördelar hänger ofta samman med de skattemässiga konsekvenserna av kapitaldelaktigheten.

Skatteförmåner behöver inte bara ta sig uttryck i bättre fi-

nansieringsvillkor. Det som uppnås kan också vara en lindring av *ägarnas kapitalskattebörda* eller skattefrihet för de anställda när det gäller vinstandelar och dylika marginalförmåner.

Andra företagsorienterade argument

Vissa företagsorienterade argument för kapitaldelaktighet har inget med företagets rörelseresultat att göra. Avsikten kan i stället vara att få en *önskad ägarstruktur*. Sålunda måste ju företag som vill in på börsen ha en viss spridning på aktierna. Försäljning av aktier till anställda kan då vara en väg.¹

Vidare kan syftet vara att *trygga företagets fortbestånd vid ett generationsskifte*. Att helt eller delvis överlåta företaget till personalen kan av tidigare ägare bedömas vara mer tilltalande än försäljning till utomstående.

En grupp ägare eller företagsledare kan vilja göra personalen till delägare som ett led i en *maktkamp med andra ägare*.

Delaktighet för anställda i kapital eller vinster kan också vara ett sätt att finansiera vissa sociala åtgärder som vidareutbildning, fritidsverksamhet etc. Inflytandet på arbetsplatsen diskuteras längre fram i kapitlet.

Förmögenhetspolitik?

Kravet att löntagarna skall bli kapitalägare brukar ofta ges en fördelningspolitisk motivering. Det ses som ett steg mot rättvisare fördelning av de ekonomiska resurserna.

Ofta diskuteras då inte inkomst- utan *förmögenhetsfördelningen*. I Västtyskland är "Vermögenspolitik" (förmögenhetspolitik) den sammanfattande beteckningen på hela ämnesområdet, oavsett syftet med de enskilda åtgärderna. Detta är en olycklig och missvisande beskrivning av vad debatten handlar om. De "förmögenhetspolitiska" förslagen visar sig ofta inte ha mycket med fördelningspolitik att göra. De främsta målen kan vara näringspolitiska eller gälla olika gruppers inflytande i företagen.

Är å andra sidan syftet fördelningspolitiskt behöver det för den skull inte röra sig om "förmögenhetspolitik".

■ Vad eftersträvar de som använder slagordet ”jämnare förmögenhetsfördelning”? *Är det över huvud taget rimligt att tala om ”förmögenhetspolitik”?*

Ett grundproblem i diskussioner om förmögenhetsutjämning är att enighet inte råder om vad det är för slags förmögenheter som borde fördelas jämnare. Varje typ av inkomst motsvaras av en förmögenhetstillgång och vice versa. Med förmögenhet brukar avses *värdet av tillgångar som förväntas ge avkastning under en eller flera tidsperioder.*² (Med avkastning menas inte bara kontanta utdelningar, räntor osv. Avkastningen kan också utgöras av möjligheten att fritt eller till reducerad kostnad utnyttja t ex en bostad, en bil eller en hushållsmaskin.)

Skilda ”förmögenhetspolitiska” målsättningar är förknippade med skilda förmögenhetsbegrepp, med olika avgränsningar av den relevanta förmögenhetsmassan.

Jämnare förmögenhetsfördelning?

Det brukar inte sällan framställas som ett värde i sig att de privatägda förmögenheterna är ”jämnare” fördelade. Detta önskemål är inte nödvändigtvis synonymt med kravet på ökad jämlikhet i fråga om inkomster. För det första är alla som vill ha en jämnare *förmögenhetsfördelning* inte lika intresserade av att påverka den *nuvarande inkomstfördelningen*. Minskade förmögenhetsklyftor kan ju åstadkommas inte bara genom att resurser förs över från rikare till fattigare individer. Det blir också resultatet av t ex en långsiktig ökning av sparbenägenheten hos genomsnitts- eller lägre inkomsttagare. (Inkomstfördelningen påverkas då på sikt av de nyblivna kapitalägarnas ränteinkomster.) Många sparfrämjande åtgärder och förslag om anställdas deläggande i företagen syftar bara till att förändra hushållens beteende när det gäller val mellan konsumtion och sparande samt mellan olika sparformer.

Det oftast föreslagna medlet för en jämnare förmögenhetsfördelning, nämligen statliga sparpremier, är mycket problematiskt från jämlikhetssynpunkt. Är förmågan att utnyttja sparsubventionerna ojämnt fördelad, kan visserligen spridningen i förmögen-

hetsägandet minska — men till priset av en ojämnare inkomststruktur. De lägre och de allra högsta inkomsttagarna har då finansierat relativt välavlönade människors mersparande.

Vilket förmögenhetsbegrepp hör samman med kravet på jämnare fördelning av den privatägda förmögenhetsmassan? I praktiken verkar man ofta avse förmögenhet enligt deklarationsblankettens definition, dvs främst banktillgodohavanden, värdepapper, andra fordringar, fastigheter och rörelse. Frågan är dock om detta förmögenhetsbegrepp är särskilt användbart för någon typ av "förmögenhetspolitik" utom just som underlag för beräkning av förmögenhetsskatten. Gränsen mellan skattepliktiga och andra tillgångar är nämligen ganska godtycklig.

En rimligare formulering av detta jämlikhetsmål blir snarare att skillnaderna i *totala* ekonomiska tillgångar mellan *lika gamla* individer skall vara "små". (Att 20-, 40- och 60-åringar i genomsnitt har olika stora ekonomiska tillgångar är knappast ett mått på välfärdslyftor.) I så fall bör intresset riktas mot just de totala ekonomiska tillgångarna och inget annat. Taxeringsstatistiken är så gott som oanvändbar då det gäller att beskriva dessas fördelning. Roland Spånt gör i sin bok *Förmögenhetsfördelningen i Sverige*³ följande uppskattningar av hushållens förmögenheter år 1970 (värderade till marknadspris; det "männskliga kapitalet" oräknat), (tabell 3:1).

Särskilt posten pensionsfordringar är av stort intresse. Dels

Tabell 3:1

	Miljarder kr (ca)
Taxerade förmögenheter (taxeringsvärde: drygt 60 mdr)	90
Deklarerade, ej skattepliktiga förmögenheter	90
Ej deklarerade varaktiga konsumtionsvaror	50
Restpost (tex underskattning av värdet av bostadsrätter + sedlar + aktier + fordringar)	70
Summa exkl försäkringsfordringar	300
Fordringar på enskilda försäkringsinrättningar	30
Fordringar på offentliga pensionssystem, täckta genom existerande fonder	40
Summa inkl försäkringsfordringar täckta genom fondering	370
Övriga fordringar på offentliga pensionssystem	280
Summa	650

är den kvantitativt av mycket stor vikt, dels måste den, liksom övrig offentlig service, beaktas vid diskussion av det individuella förmögenhetsägandets möjligheter att ge trygghet och ekonomisk handlingsfrihet.⁴

I ett välfärdssamhälle har den enskilde en mängd "fordringar" på bl a socialförsäkringssystemet. De måste betraktas som förmögenhetstillgångar, individen kan förvänta sig en avkastning i form av t ex pension. Om inte socialförsäkringarna fanns, skulle medborgarna hänvisas till att på egen hand bygga upp liknande förmögenhetstillgångar — genom t ex olika typer av försäkrings-sparande.⁵ Denna och andra jämförelser mellan olika tillgångar gäller givetvis ej likviditeten.

Fordringar på de offentliga pensionssystemen är bara delvis täckta genom AP-fonderna. Skillnaden, de 280 miljarderna i tabellen, motsvaras av en "latent skuld" — tvånget för framtida skattebetalare att infria pensionsutfästelserna. Men, påpekar Spånt,

"egentillgångarna, dvs det mänskliga kapitalet i form av utbildning, fysisk arbetsförmåga, hälsa, psykisk och fysisk energi etc, har i ett utvecklat industrisamhälle som Sverige kommit att bli den helt dominerande förmögenhetstillgången. Individernas egentillgångar har därmed utvecklats till den viktigaste inkomstbestämningsfaktorn . . . sannolikt (består) över 90 procent av individernas inkomster av arbetsinkomster. En sannolikt lika hög andel av inkomstjämnheten är också bestämd av arbetsinkomsterna."⁶

Det kan tilläggas att rätten att dra nytta av den offentliga sektorns tjänster och transfereringar också representerar ekonomiska tillgångar för den enskilde — vid sidan av förmögenheter i mer inskränkt mening, försäkringsfordringar och nuvärdet av förväntade arbetsinkomster efter skatt.

Enligt detta betraktelsesätt kan "förmögenhetspolitiken" bara bli en relativt sett mindre viktig del av fördelningspolitiken i stort. "Inkomstfördelningen (sedd över några år) är . . .", konstaterar Spånt, "kanske också den bästa tillgängliga uppskattningen av egentillgångarnas och därmed av totalförmögenhetens fördelning."⁷

Vissa typer av tillgångar

Kravet på delaktighet för anställda i företagens kapital syftar, liksom den tyska "förmögenhetspolitiken", som regel inte till att jämnare fördela individernas totala ekonomiska tillgångar. Möjligen ses detta som en önskvärd bieffekt. Tvärtom brukar *någon* viss typ av tillgångar ägnas särskilt intresse. Det kan vara privatägda bostäder, eller till konsumtionsvaror omvandlingsbara tillgångar, eller de stora företagens egna kapital.

Detta är alltså en hel serie snävare förmögenhetsbegrepp — förknippade med olika politiska mål, vilka vanligen inte är av fördelningspolitisk natur.

Krav på större spridning i ägandet av omvandlingsbara tillgångar — fastigheter, värdepapper, bankfordringar osv — *kan* motiveras som ett steg mot jämnare fördelning av de totala privata tillgångarna. Men önskemålet att de många "normal"-inkomsttagarna skall kunna bygga upp större egna förmögenheter kan också bara vara krav på skattelättnader för dessa grupper. Vidare motiveras det ibland med att individens ekonomiska handlingsfrihet blir större,⁸ eller med att enskilt ägande anses skapa önskade sociala eller politiska beteendemönster.

Anställdas aktieäggande kan förespråkas av liknande skäl. Det kan, förmodas det, förändra inställningen till arbetet och arbetsgivaren. Men framför allt kan det vara vägen till makten över företagen. Dessa argument behandlas i några av de följande avsnitten.

En buffert mot oväntade utgifter

Att människor med små eller inga tillgångar bygger upp ett spar kapital kan minska välfärdsklyftorna — även om inkomstfördelningen bara förskjuts obetydligt. Enligt den levnadsnivåundersökning som låginkomstutredningen gjorde för några år sedan hade drygt 35 procent av de anställda *inte* 2 000 kronor på eget bankkonto.⁹ En typ av "förmögenhetspolitik" går ut på att ge dessa "egendomslösa" medborgare den starkare ekonomiska position man får om man är något så när likvid. En sådan politik

måste givetvis inriktas på ägandet av tillgångar som lätt kan disponeras i form av reda pengar.

Subventionerat lönsparande bland ungdomar och låginkomsttagare är ett exempel på en åtgärd med detta syfte. De tankegångar som presenteras i den här boken går däremot som regel ut på att göra löntagare till delägare i näringslivets riskkapital, vanligen genom ett sparande som är mer eller mindre långsiktigt bundet. Detta kan bara i undantagsfall nämnvärt bidra till att ge människor med små tillgångar en buffert mot oväntade utgifter.

Det kan tilläggas att det skyddsnät som skapas av det offentliga och privata försäkringsväsendet på denna punkt normalt är mycket effektivare än varje slag av "förmögenhetspolitik". Motsvarande gäller för inkomsttryggheten på ålderdomen eller vid studier.

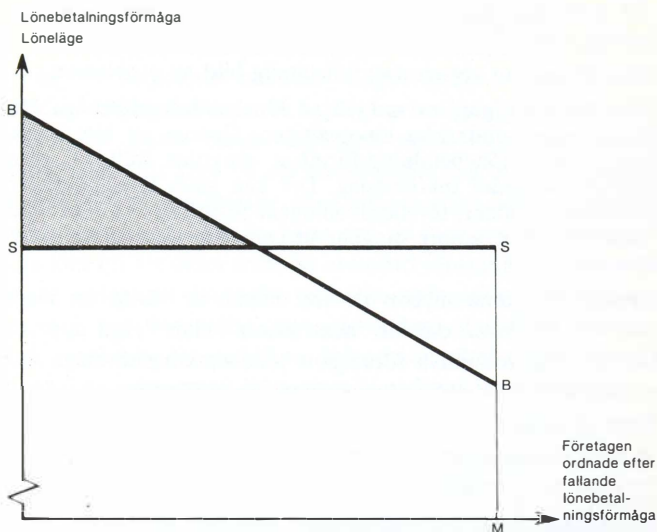
Den solidariska lönepolitiken

Alla de fördelningspolitiska mål som förknippats med idéerna om kapitaldelaktighet har inte med "förmögenhetspolitik" att göra. Löntagarkapital kan också vara en metod för en facklig organisation att nå lönepolitiska mål.

I Sverige har löntagarfonder diskuterats som ett sätt att underlätta vad som av LO kallas en solidarisk lönepolitik. Begreppet har getts varierande innebörd. Den för LO och TCO gemensamma nämnanen kan, med TCOs formulering, uttryckas: "Lika lön för lika arbete, oberoende av arbetsgivarnas lönebetalningsförmåga."

"Den solidariska lönepolitikens dilemma" kan, ytterst förenklat, illustreras med ett diagram av det slag som återges i figur 3:1. Där har företagen ordnats så att de som har störst lönebetalningsförmåga placeras till vänster, medan det "sämsta" av alla existerande företag återfinns vid M.¹⁰ Resultatet blir linjen B—B, som också skulle beskriva löneläget om de anställda fick betalt efter "bärkraftsprincipen". Vid en helt genomförd solidarisk lönepolitik skulle löneläget bli detsamma i alla företag (linjen S—S).

Figur 3:1



Frågan om löntagarkapital gäller den vänstra, skuggade, av figurens båda trianglar. Den fackliga organisationen kan lättare nå sitt lönepolitiska mål om denna lönebetalningsförmåga görs otillgänglig för kontantlönekrav och samtidigt inte tillfaller aktieägarna i form av utdelningar eller värdestegring. "Löntagarfondernas konstruktion bör...", skriver Rudolf Meidner, "... vara sådan, att den solidariska lönepolitikens inte bidrar till att ytterligare öka förmögenhetstillväxten hos ägarna till de mycket lönsamma företagen".¹¹

En annan formulering kan hämtas ur en artikel i träfackens tidning *SIA*:

"När arbetarna i ett höglöneföretag gör avkall på sina lönekrav ökar vinsten i företaget. Pengarna går till aktieägarna... Det är svårt att försvara sådana orättvisor. Lika svårt är det att motivera varför anställda i vinstgivande företag skall hålla igen sina krav i den solidariska lönepolitikens namn när de känner att deras återhållsamhet bara gynnar företaget och vinsterna går deras näsa förbi. De flesta konflikterna på arbetsmarknaden uppstår just inom branscher och företag med relativt höga löner.

Genom att suga upp övervinsterna skulle det starkaste argumentet till strejk falla bort. Det är i den jordmånen tanken med löntagarägda fonder har växt fram.”¹²

Villy Bergström ger en mer fullständig bild av problemet:

”Det finns ett ’gap’ av outnyttjad lönebetalningsförmåga förknädd med den solidariska lönepolitiken. Genom att inte marknadsekonomins lönebetalningsförmåga utnyttjas fullt ut, ökar utrymmet för andra inkomstslag. Det kan gälla löneglidningar, tjänstemännens löner, företagsledningens förmåner . . . eller vinster som förr eller senare mognar ut som den avkastning aktieägarna får . . .”¹³

Nyansskillnaderna mellan de tre citaten är värda att lägga märke till. Förslagen om att ”neutralisera” eller ”suga upp” en del av de högproduktiva företagens lönebetalningsförmåga kan vara riktade mot tre olika grupper inom dessa företag:

- deras aktieägare
- de egna medlemmarna vid företagen i fråga
- övriga personalgrupper

Innebörden beror på utgångsläget. Har den solidariska lönepolitiken lyckats, vilket t ex Rudolf Meidner anser,¹⁴ och löneskillnaderna mellan personer med samma arbete minskat, då är kravet riktat mot kapitalägarna eller möjligen mot konkurrerande löntagargrupper.

Om löneglidningen — en irrationell form av vinstdelning — återställer lönerelationerna i riktning mot dem som hade uppstått utan solidarisk lönepolitik, kan löntagarkapitalet däremot vara ett instrument för att hindra de egna medlemmarna att sabotera organisationens lönepolitik. Det är detta det handlar om då man ser löntagarfonderna som botemedel mot vilda strejker.¹⁵ Kan löntagarkapital fylla den funktionen? Det är inte självklart att de lokala fackföreningarna sänker sina lönekrav om en del av vinsten överförs till en fond — och alltså inte tillfaller privata kapitalägare ifall man avstår från löneglidning.

Konjunkturövervinsterna

I Sverige har uttrycket ”övervinster” kommit att användas i två olika betydelser. Det har normalt betecknat lönebetalningsför-

måga som inte utnyttjas till följd av den solidariska lönepolitiken och som därför kommer företagsägarna till godo.

1974 började man på fackligt håll dessutom tala om "övervinster" i betydelsen onormalt höga vinster i vissa företag till följd av högkonjunktur och kraftiga prisstegringar för bl a skogsprodukter. Dessa ökade kapitalets andel av förädlingsvärdet, vilket ledde till krav på att staten skulle dra in "övervinsterna" genom skärpt beskattning eller obligatoriska fondavsättningar i företagen. Annars kunde, hette det, de fackliga organisationerna inte låta bli att driva fram en avsevärd löneglidning i vissa företag. Förutom att det skulle utlösa kompensationskrav från andra grupper och öka inflationen (jfr nedan) skulle det strida mot den solidariska lönepolitiken. Ibland kan alltså en hög vinst i ett företag betecknas som "övervinst" i ordets *båda* betydelser.

Spara mer utan att konsumera mindre?

Fackföreningar brukar eftersträva att höja de egna medlemmarnas och minska kapitalägarnas andel av produktionsresultatet. Med tiden har man ofta ansett sig stå vid gränsen för hur långt man där kan nå med hjälp av kontantlöneökningar. Löntagarnas *samlade* andel av den *konsumerbara* delen av nationalinkomsten kan inte göras mycket större.

Blickarna har då ibland vänts mot förmögenhetsbildning som ett tänkbart medel att förskjuta den funktionella inkomstfördelningen till egen fördel. Den ståndpunkten uttrycktes tex i en kongressrapport utarbetad inom österrikiska LO (ÖGB):

"Skall allvarliga försök göras att höja löntagarnas andel av nationalinkomsten, då måste löntagarna också vara villiga att bidra till investeringarnas finansiering. Är de detta, kan fackföreningarna sluta avtal om . . . löneökningar som är större än . . . BNP-ökningen, utan att detta måste medföra prisstegringar, vilka . . . åter tar ifrån löntagarna den (ökade) andelen av nationalprodukten . . . Den förmögenhet som på så sätt bildas skulle komma arbetarna till godo i form av värdepapper, vilka . . . måste vara bundna under en flerårig (spärrtid) . . ."¹⁶

Denna lönepolitik, som vanligen innefattat krav på investeringslön eller sparfrämjandesystem, bygger på en ekonomisk teori

som i Tyskland sedan 50-talet sammanfattas i slagordet *Sparen ohne Konsumverzicht* (sparande utan avstående från konsumtion). Enligt denna föreställning bestäms arbetets och kapitalets andelar av nationalinkomsten av hur anställda och kapitalägare fördelar sina inkomster mellan sparande och konsumtion. Givet att en rad förutsättningar är uppfyllda skulle ökat sparande från löntagarnas sida i sin helhet kunna motsvaras av sänkta företagervinster. (Bland förutsättningarna märks bl a att företagen inte lyckas övervältra investeringslönerna (eller motsvarande) på priserna och att de inte reagerar på den sänkta lönsamheten med att sänka sina investeringar. Inte heller får löntagarna minska sitt frivilliga sparande till följd av sitt ökade förmögensinnehav.)

Tanken att denna lönepolitik i praktiken kan ge det avsedda resultatet är emellertid starkt kritiserad. Hela den bakomliggande teorin ifrågasätts av ekonomer som ansluter sig till mer traditionell ekonomisk teori.

Det skulle föra för långt att beskriva den debatten, särskilt som det ökade löntagarsparande det här är fråga om inte alls anses behöva ta formen av delägarskap i företagen.¹⁷

Principerna för produktionsresultatets fördelning

Andra argument gäller *tillvägagångssättet* vid fördelningen av produktionsresultatet. De innebär inte, eller inte enbart, att den faktiska inkomstfördelningen nu är orättvis, utan att produktionsfaktorn arbete av moraliska eller praktiska skäl skall få en ersättning som bestämts enligt någon annan princip.

I LOs annonser för kampanjen om löntagarfonder förekom rubriken "Skall inte vi löntagare bestämma över det kapital vi jobbar ihop?" Texten fortsatte:

"Löntagarna jobbar ihop bolagens vinst. Kapitalägarna får den. Ju större vinsten är, ju mera kapital får ägarna och deras familjer. Och ännu mera makt att bestämma över andra. Är det rätt? . . ."¹⁸

Ibland handlar det om låtsas-marxism, något slags arbetsvärldelära enligt vilken hela förädlingsvärdet rätteligen bör tillfalla

faktorn arbete.

Rakt på sak formuleras en liknande tankegång av metallekonomen Per-Olof Edin:¹⁹

”Realkapitalet är ingen ursprunglig produktionsfaktor utan har också skapats av arbetskraft . . . Därför är hela produktionsresultatet skapat av arbete och följden är att hela resultatet skall tillfalla arbetskraften.”

Så långt går inte Rudolf Meidner, då han i ett föredrag citerar Wigforss:

”Wigforss frågade redan för 50 år sedan: ’Är det så självklart att kapitalägarna skall ha all vinsten, sedan arbetarna fått sin lön? Skulle inte löntagarna kunna få vinsten, sedan kapitalet fått sin andel?’ ”²⁰

”Rättvis”-resonemang av i princip likartat slag förekommer också på t ex företagarhåll. I det kollektivavtal som reglerar den tyska Pieroth-modellen heter det:

”§ 3 . . . Företagets överskott är resultatet av samverkan mellan dem som tillskjutit kapitalet och medarbetarna. Därför skall också medarbetarna ha del i vinsten.”

Jan Wallander motiverade vinstdelningen i Handelsbanken med ett skälighetsargument. D Bell i engelska Industrial Participation Association skriver:

”Det verkliga argumentet för att anställda skall få andel i vinsten har emellertid inte med incitament att göra . . . Alla . . . insatser bör till fullo och direkt ersättas med löner och med en rimlig avkastning på investerat kapital. Men när det uppkommer ett överskott utöver vad som behövs för att i full utsträckning belöna dem som i någon av dessa former har bidragit med sina insatser, är det bara rättvist att alla som har hjälpt till att åstadkomma överskottet också får vara med och dela på detta.”²¹

Pieroth, Bell och andra menar alltså, att det är moraliskt fel att arbetskraften såsom nu vanligen är fallet har fast lön, oberoende av rörelseresultatet, medan riskkapitalet ersätts residualt. I stället skulle det vara ”rättvist” att löntagarna, eventuellt även vissa kapitalägare, fick dels en fast, dels en residual ersättning ur förädlingsvärdet.

Att detta skulle vara en moralisk fråga håller långt ifrån alla med om. Snarare torde de flesta se det som en ren lämplighetsfråga. Den ena eller andra principen kan föredras av lönepolitiska skäl eller med hänsyn till företagsvinstens betydelse för förnyelse och framsteg i näringslivet.

Det sistnämnda resonemanget behöver inte leda till slutsatsen att vinsten bara bör tillfalla ägarna (och, förstås, staten). Det hävdas att ansvar för att företaget uppfyller sina förpliktelser måste kombineras med residual ersättning ur förädlingsvärdet. Någon, eller några, måste genom att ta på sig osäkerheten därmed garantera fullföljandet av bolagets alla övriga kontrakt. Ingen kan rimligen, fortsätter argumentationen, i längden acceptera detta utan att begära ett väsentligt inflytande, om än inte nödvändigtvis genom formellt utsedda ombud.²² I så fall skulle de anställdas *ökade medansvar* för företagets beslut kunna ses som ett argument för vinstdelning.

Å andra sidan hävdar TCO att ”i den utsträckning vinsten utöver en viss ränta på insatt kapital är att betrakta som ersättning för risktagande har löntagaren väl så stor anledning att göra anspråk på denna som kapitalägaren”. Den anställda *risikerar* ju sin anställning och har i allmänhet mindre möjligheter än kapitalägaren att fördela sina risker på flera företag.²³

Tolerans för nödvändiga vinster?

Andra argument för löntagarkapital anknyter till målkonflikten mellan en jämnare inkomstfördelning och en kapitalbildning som är tillräckligt stor för att den önskade ekonomiska tillväxten skall uppnås.

Hushållens ”spontana” sparande brukar vara mindre än de önskade investeringarna i samhället. Skillnaden fylls ut genom ”tvångssparande”. (Även om detta ord ofta används polemiskt bör det här inte uppfattas som värdeladdat.)

Syftet med de anställdas kapitaldelaktighet (eller förändringar i skattesystemet) är ofta att omfördela äganderätten till detta sparande. Verkningarna i detta avseende av olika system för löntagarkapital behandlas i det nästföljande avsnittet.

I begreppet tvångssparande innefattas i det här sammanhanget inte bara ATP-avgifter, investeringslöner, skatter osv. Även företagssparandet betraktas som ett tvångssparande — ett "samhälleligt", inte ett individuellt, avstående från konsumtion. En del debattörer karakteriserar en ojämn fördelning av tvångssparade resurser såsom en "utsagningsprocess".²⁴

Många förslag om vinstdelning eller investeringslön har sin utgångspunkt i att företagens självfinansiering anses innebära en uppoffring för stora grupper i samhället, medan den lilla gruppen aktieägare²⁵ gynnas. (Till den del, kan det tilläggas, som deras *potentiella* vinster inte i stället, genom pris- och lönebildningsprocessen och skattesystemet, kommer att tillfalla staten, de anställda eller företagens kunder.)

Förslagen har inte endast syftat till att skapa en rättvisare inkomstfördelning. Företagare, politiker och debattörer i skilda läger har dessutom betraktat denna målkonflikt som ett allvarligt hinder för en expansiv närings- och konjunkturpolitik. Att de anställda ges del i kapitaltillväxten i näringslivet har de sett som nödvändigt för "att skapa tolerans för behövliga vinster".²⁶

Tankegångar av ungefär detta slag har framförts av Olof Palme:

"Jag tror att det skulle underlätta om man kunde finna något vettigt system för löntagarna att få del av den förmögenhetsackumulation, som en hög självfinansieringsgrad inom företagssamheten utgör... Vi har alltid haft den linjen att om vinsten används till att plöja tillbaka, bygga ut, förbättra företaget, då har den också en social funktion... Men då måste man också på längre sikt lösa fördelningsaspekterna på ett ur löntagarnas synvinkel mer acceptabelt sätt än för närvarande."²⁷

På liberalt håll används samma argument. *Dagens Nyheter* skrev i en ledare 1974 att

"...häri ligger de mest övertygande argumenten för en avsättning till löntagarfonder. Så länge företagens kapitaltillväxt enbart kommer ägarna till godo är det naturligt att den statliga näringspolitiken blir tvehågsen... Kan äganderätten till en del av det kapital som skapas och blir kvar i företagen tillföras de anställda, uppstår inte bara en jämnare förmögenhetsfördelning utan också ett bättre klimat för den ekonomiska utvecklingen."²⁸

Ännu ett inlägg med samma innebörd har gjorts av Assar Lindbeck:

”Om man vill stimulera industriinvesteringarna och dämpa nedläggningstakten i näringslivet, kan det knappast ske på annat sätt än genom förväntningar om något större företagsvinster . . . Om politiker och organisationer inte kan acceptera större företagsvinster och högre aktiekurser, därför att vinsterna därav skulle tillfalla en så liten grupp . . . finns utan tvivel lösningar även på detta problem. Man kan exempelvis införa särskilda löntagaraktier, som löntagarna får i stället för ytterligare lönehöjningar över en viss gräns . . .”²⁹

Fler exempel kunde ges från olika meningsriktningar och organisationer.³⁰

Man kan dock tänka sig två skilda varianter av detta resonemang. Kanske är avsikten att *reellt* upplösa målkonflikten jämlikhet-nödvändiga lönsamhetsökningar. Av vinster utöver rimlig förräntning på eget kapital måste då en tämligen stor andel (kanske hälften eller mer) tillfalla löntagarna eller på annat sätt³¹ göras otillgänglig för aktieutdelning. Systemet, eller systemen, måste i så fall täcka betydande delar av det privata näringslivet.

Men det kan också vara fråga om att *skapa intrycket* att målkonflikten inte längre är så svår. Att 10—20 procent av eventuella vinstökningar omvandlas till löntagarkapital har bara begränsad inverkan på inkomstfördelningseffekterna av ökad lönsamhet i näringslivet. Det gäller framför allt om denna vinstdelning bara omfattar enstaka företag.

Vem skall tjäna på kapitaldelaktigheten?

Oavsett om kapitaldelaktigheten syftar till att underlätta den solidariska lönepolitiken, till att minska förmögenhetsklyftorna eller till något annat kan meningarna vara delade om vilka som skall få tillgodogöra sig de medel som sparas. Dels har skilda modeller olika verkningar på fördelningen av ekonomiska resurser mellan olika individer, dels skiljer de sig åt när det gäller avvägningen mellan statligt, annat kollektivt och privat förmögenhetsägande.

Då "större rättvisa" skall åstadkommas genom löntagarkapital förutsätts det ofta att just de anställda, eller någon viss grupp löntagare, eller åtminstone deras organisationer har rätt till en större del av kakan.

Löntagarna återfinns emellertid i de flesta inkomstlägen. Till de verkligt fattiga hör de som regel inte. Detta blir särskilt intressant i de fall då skattebetalarna eller konsumenterna (genom övervältring på priserna) får vara med och betala löntagarnas andelar i företagens kapital. En inkomstomfördelning från icke förvärvsarbetande till anställda kan antas vidga standardklyftorna i samhället.

Undantagsvis är det emellertid konsumenterna som anses få "betala för mycket" för sina varor. Det tyska liberala partiet föreslog inte löntagarfonder utan ville ge alla medborgare möjlighet att bli delägare i fonderna. Motiveringen var att

"alla konsument är . . . delaktiga i . . . produktivkapitalbildningen . . . därigenom att de för de varor (och tjänster) de köper betalar ett pris som överstiger kostnaderna, dvs genom ett tvångsparande (över priserna)".³²

I tablå 3:1 ges exempel på olika alternativ när det gäller äganderätten till de medel som sparas inom skilda system för kapital-delaktighet. Flertalet av dessa presenteras i något av de följande kapitlen. Som jämförelse har också bl a AP-fonderna medtagits.

Tablåns andra spalt från vänster räknat illustrerar t ex hur delar av företagens vinster överförs från kapitalägarna (och staten) till andra grupper eller institutioner. Företagssystem för kapitaldelaktighet behöver ju inte innebära vinstdelning. I tablå 3:1 är Bayer, General Dynamics och Gränges exempel på investeringslön.

Sker sparandet genom arbetsgivaravgifter (investeringslöner) på företagen eller över den statliga budgeten kan äganderätten till de sparade medlen, liksom när det gäller vinstdelning, därefter tilldelas olika individer eller institutioner — eller behållas av staten själv. När det gäller en allmän avgift på lönesumman visar tablå 3:1 tre alternativ: avgifterna kan tillfalla AP-fonderna, löntagarfonder (dvs fackföreningarna) eller, genom delägan-delön, enskilda individer.³³

Tablå 3:1. Förmånsberättigade vid olika typer av kapitaldelaktighet

Äganderätten till sparade medel tillfaller	Vinstdelning	Investeringslön (resp arbetsgivaravgifter)	Subventioner från staten
Staten (t ex genom AP-fonderna)	Återlån av bolags-skatt ³⁴	AP-fonderna	
Löntagarfonder utan individuella andelar	R Meidner (1975)	V Bergström (1973)	
Anställda i vissa företag	Uppskjuten andel i vinst (t ex Pieroth)	Bayer AG	Franska vinst-delningslagen (1967)
inom vissa före-tag	Vinstandelssystem med krav på egen-bidrag (t ex Bertelsmann)	Sparplaner (t ex General Dynamics) Personalaktier (t ex Gränges)	Subventioner till personal-aktiesystem
De som sparar på före-skrivet sätt	Fondsystem där be-rättigade får köpa andelar (t ex Tyska rege-ringen 1970)		Sparfrämjande-system
inom hela sam-hället			
Alla anställda (medborgare, yrkesverksamma) ev exkl hög-inkomsttagare	Andra fondsystem med individuella andelar (t ex Tyska rege-ringen 1974, SPD 1973)	Deläandelön (CDU 1970)	

Bland de fall där kapitaldelaktighet finansieras genom statssubventioner återfinns den franska lagen från 1967 som innebär att vinstdelningssystem blir obligatoriska i medelstora och större företag. Kostnaden bars de första åren till 100 procent (numera något mindre) av staten. Systemet innebär alltså närmast ett tvångssparande över statsbudgeten, varvid äganderätten till dessa resurser tilldelas anställda i företag med vinster över viss nivå.

Sparfrämjandesystem innebär på samma sätt ett tvångssparande genom (t ex) höjda skatter, där äganderätten till de sparade medlen överförs på de individer som uppvisar ett önskat sparbetende. (Avsikten är givetvis att dessutom åstadkomma en varaktig ökning av hushållssparandet.)

Effekterna på inkomstfördelningen av sådana sparfrämjande åtgärder är i hög grad beroende av subventionernas utformning. Vilka kan tillgodogöra sig dem? Vilka betalar dem i praktiken genom högre skatt, lägre transfereringar eller mindre möjligheter att dra nytta av offentlig verksamhet?

Den ekonomiska tillväxten och dess innehåll

Att trygga näringslivets kapitalförsörjning (och därmed den ekonomiska tillväxten) är, som berörts tidigare, ett vanligt motiv för löntagarkapital. Olof Palme sade i ett interpellationssvar:

”Kraven på delaktighet i förmögenhetstillväxten innebär att löntagarna är beredda att ta ett vidgat ansvar för kapitaltillväxten och därmed den framtida produktionen och välfärdsutvecklingen. I perspektivet av de stora investeringsbehov som ligger framför oss är detta, enligt min mening, en viktig tillgång inför framtiden.”³⁵

I det förra avsnittet illustrerades hur olika former av kapitaldelaktighet verkar på fördelningen av sparandet mellan olika grupper, institutioner och staten. Kanske kommer löntagarfonder (alternativt sparfrämjandesystem eller rentav delägarandelön) att bli politiskt aktuella alternativ till de nuvarande finansieringsmetoderna, självfinansiering, 4:e AP-fonden och statligt delägarande.

Vid sidan om syftet att på ett fördelningspolitiskt acceptabelt

sätt öka sparandet förekommer ett par andra motiv för kapital-delaktighet, vilka också har med den ekonomiska tillväxten att göra.

Vissa debattörer menar att kapitalbildning i fonder kan göra resursallokeringen mer rationell eller politiskt önskvärd. Det främsta svenska exemplet är branschrationeringsfonderna i LO-rapporten *Samordnad Näringspolitik* från 1961.

Det hävdas inte sällan att investeringarna vid hög självfinansiering i alltför hög grad sker i de företag som *tidigare* haft stora vinster. Fonder som t ex fick disponera en del av bolagens vinstmedel skulle däremot kunna investera i de företag som har de största *framtida* utvecklingsmöjligheterna. Detta gäller oavsett om fonderna tänks arbeta med vinstmaximering som syfte (marknadsorienterat fondsystem) eller är näringspolitiska instrument för fackföreningsrörelsen eller staten.³⁶

Även det motsatta argumentet har nämnts. Fonderna skulle kunna överföra resurser från expansiva till svaga branscher eller företag. I andra fall läggs tonvikten inte så mycket vid det samhällsekonomiskt "rationella". Investeringarna kan, om fondledningen har tillräcklig handlingsfrihet, styras till ändamål som prioriteras av ideologiska eller andra skäl.

Löntagarfonders uppgift kan även vara att inte bara genom investeringsbesluten utan "inifrån", i kraft av sin styrelserepresentation, påverka företagsledningens beslut enligt politiska eller samhällsekonomiska värderingar. I ett av de viktigare inläggen i diskussionen om tyska LOs (DGB) ena fondalternativ ("eviga spärrfrister") sades det t ex vara en central uppgift för fonderna att denna väg få företagen att göra samhällsekonomiska överväganden.³⁷

Ökar fonderna produktiviteten?

Förväntningarna om högre produktivitet är ofta skälet till att företag satsar på anställdas kapitaldelaktighet. Det argumentet har även framförts till förmån för generella system med löntagarfonder. Det som då väntas öka produktiviteten är vanligen det löntagarinflytande som fonderna påstås medföra. Det brukar

vara oklart ifall de som använder argumentet anser att dessa produktivitetsvinster inte kan uppnås genom andra företagsdemokratiska reformer.

Särskilt tydligt uttrycktes denna tro på kollektivt löntagarägan-
de som ett medel för snabbare ekonomisk tillväxt av den danske
arbetsmarknadsministern Erling Dinesen:

”... er det min opfattelse, at der i lønmodtagernes faglige vi-
den og erfaring ligger en produktivitsreserve, som først for
alvor vil blive mobiliseret, den dag de får indflydelse også på
produktionens tilrettelæggelse ... Jeg mener ikke engang, at
man kan udelukke, at gennemførelsen af det økonomiske og
industrielle demokrati kan medføre en ekstra produktivitsge-
vinst, der er væsentligt større end de 5 pct., arbejdsgivernes bi-
drag skal udgøre, når ordningen er fuldt udbygget ... Bliver det
tilfældet, vil gennemførelsen af det økonomiske demokrati ...
give lønmodtagerne mulighed for at opnå en reallønsfremgang,
som der ellers ikke ville være mulighed for.”³⁸

I svensk debatt används produktivitsargumentet främst som
motiv för arbetarstyrda företag, mindre ofta i samband med själ-
va löntagarfondsdiskussionen.

Fonder mot inflationen?

Vinstdelning eller investeringslöner diskuteras ibland som vapen
mot inflationen, och då närmast som led i en ”inkomstpolitik”.
Enligt den inflationsmodell man här resonerar utifrån ses infla-
tionen som ett resultat av inkomstfördelningskonflikterna i en
”intressegruppsekonomi”. Nästan alla intressegrupper har avse-
värt större möjligheter att direkt påverka medlemmarnas nomi-
nella inkomster än de reala. Inflationen kan enligt detta be-
traktelsesätt ses som en mekanism varigenom inkomstfördel-
ningen bestäms — huvudsakligen utan direkta förhandlingar,
varigenom svårare konflikter undviks. Priset för att mekanismen
skall fungera är att penningvärdet sjunker.³⁹

I ett av de viktiga inläggen i den västtyska debatten, ett ytt-
rande från det sk ”Sachverständigenrat” (regeringens ”vise
män” i ekonomiska frågor) ses ”förmögenhetspolitiken” som en
möjlighet att begränsa den här typen av inflationseffekter:

”Erfarenheten visar, att den konflikt med målet stabilt penningvärde som intressegruppernas inkomstpolitik leder till, kvarstår under hela konjunkturcykeln . . . Denna . . . konflikt skulle kunna mildras om den funktionella inkomstfördelningen förlorade sin betydelse för uppnåendet av de fördelningspolitiska målen . . . Så länge . . . (löntagarorganisationerna) . . . med nominal-lönepolitik försöker att varaktigt förändra inkomstfördelningen till egen fördel . . . äventyrar lönebildningsprocessen . . . i hög grad strävandena till samhällsekonomisk stabilitet. Det skulle därför vara av stor betydelse om man lyckades lyfta över fördelningskonflikterna till förmögenhetspolitikens område — och därvid lyckades finna vägar att möjliggöra förmögenhetsbildning i löntagarhand genom delaktighet i residualinkomsterna, utan att äventyra företagens benägenhet att investera.”⁴⁰

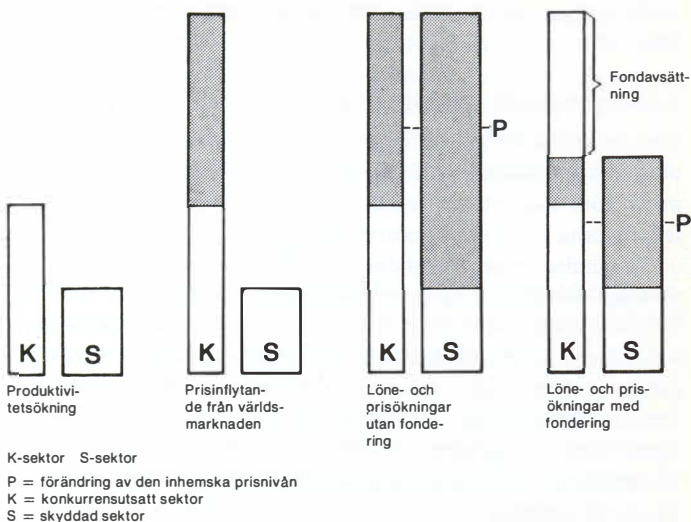
Ett inkomstpolitiskt argument förekommer också i Villy Bergströms *Kapitalbildning och industriell demokrati*:

”... ledningarna för de fackliga organisationerna har svårt att få medlemmarnas gehör för lönepolitisk återhållsamhet då det föreligger starka inflationstendenser och risk för en försvagad externbalans. Sådana situationer brukar vara förenade med stigande vinster och även villighet från företagens sida att betala högre löner . . . När sådana situationer inträffar i samband med avtalsförhandlingar skulle en variabel allmän avgift på lönesumman för kapitalbildning vara en tillgång . . . (ifall) . . . det kan anses rimligt att låta den privata konsumtionen bära anpassningsbördan i stabiliseringspolitiken.”⁴¹

I en TCO-skrift⁴² nämns löntagarkapital som en väg att minska den inflation som orsakas av skillnaden i pris- och produktivitetsökning mellan den konkurrensutsatta (K-) och den skyddade (S-) sektorn i ekonomin (figur 3:2). Den inflationsmodell man här utgår ifrån är den välkända EFO-modellen.³⁹ Löneökningarna bestäms enligt denna modell som summan av produktivitetsökningar och prisökningar i K-sektorn. Denna sektor antas vara löneledande, och dess produktivitet stiger snabbare än S-sektorns. (Inflationen är det vägda genomsnittet av prisökningarna i K- och S-sektor, dvs P i figur 3:2).

En del av löneökningssutrymmet i K-sektorn kan enligt TCO-skriftens modell dras in (t ex till löntagarfonder) genom en avgift som bara tas ut i denna sektor. Om K-sektorn verkligen är

Figur 3:2



löneledande kommer löneökningarna att reduceras lika mycket i S-sektorn, varför också inflationen blir mindre. En sådan politik kräver inte nödvändigtvis några fonder. I varje fall kan det räcka med en kortvarig fondering, innan medlen delas ut bland anställda i K- och S-sektor. Det är också möjligt att låta avgifterna ligga kvar i fonderna under lång tid.

Även Gunnar Helén har, som ende ledande politiker, argumenterat för löntagarkapital med hjälp av EFO-modellen:

”Numera arbetar två tredjedelar av alla löntagare i Sverige inom den från internationell konkurrens . . . skyddade sektorn, bl a i stat och kommun. Här säljer man inga varor som snabbt stiger i pris på världsmarknaden. Här kan man inte fördubbla sin produktivitet på några få år . . . Men också här slår lönestegringarna från exportindustrin igenom. Följden blir inflation — kraftigare ju större andel som arbetar inom den skyddade sektorn; och det är där antalet anställda ökar.

Den här inflationsmekanismen måste vi göra någonting åt om inte följderna skall bli en permanent inflation av orimlig snabbhet. Ett system för löntagarnas andel i kapitaltillväxten kan ut-

formas så att det angriper roten till denna inflationsmotor men ändå medger att kapitalet får fortsätta att göra nytta i företagen.”⁴³

Löntagarmakt genom kapitalägande?

När det gäller inflytande genom kapitaldelaktighet är det viktigt att skilja på makten *i* företagen och makten *över* företagen, den makt som kan utövas av kapitalmarknadsinstitutioner och av ledningarna i de stora koncernerna.

”Kapitalets makt” grundas inte bara på möjligheter att utse företagsledning och leda verksamheten — makten *i* företaget. Tex kan ju en bank, även om den formellt inte är representerad i styrelsen, ha en mycket stor makt över ett företag, vars ägare dessutom kan växla medan bankens maktställning förblir densamma. Omfattningen av denna kapitalgivarnas makt *över* företagen beror på graden av konkurrens på kredit- och kapitalmarknaderna samt på det individuella företags beroendeförhållande till enskilda kapitalgivare. Det senare är mest fullständigt då en lång rad företag styrs av en liten koncernledning i kraft av den senares kontroll över riskkapitalet.

Kapitaldelaktighet för anställda kan verka i olika riktning när det gäller makten *i* och makten *över* företagen. Vissa fondplaner är ägnade att försvaga kapitalägarnas inflytande på företags dagliga verksamhet, samtidigt som de skulle öka företags beroende av utomstående kapitalförvaltande institutioner.

Många debattörer förespråkar kapitaldelaktighet av principiella demokratiska skäl: såväl på den enskilda arbetsplatsen som i näringslivet i stort kan löntagarinflytande i kraft av kapitalägande anses vara mer demokratiskt än de tidigare kapitalägar-
nas inflytande.

Andra anser att kravet på demokrati motiverar inflytande på arbetsplatsen i kraft av anställningen — liksom en viss statlig kontroll över den ekonomiska utvecklingen.

När det gäller valet mellan alternativa vägar att utöva de anställdas eller samhällets inflytande är det dock inte säkert att rena demokratiargument är relevanta. Inget säger, exempelvis, att selektiva styrmedel behöver vara mer eller mindre demokra-

tiska än generella. Löntagarinflytande behöver inte utövas centralt, än mindre genom fonder. Ett ställningstagande för löntagarfonder kan delvis grundas på övertygelsen att ett visst mått av löntagarinflytande är ett demokratiskt krav. Men valet av fonder framför andra medel bygger normalt — liksom valet mellan vissa alternativ beträffande fondernas utformning — på några andra av de många motiv som redovisats i det här kapitlet.

Inflytande på arbetsplatsen

Inflytandet hör sällan till huvudmotiven för kapitaldelaktighet på företagsnivå, men ibland kan löntagares aktieäggande medföra styrelserepresentation. Av störst betydelse är detta i de fall där kapitaldelaktigheten är första steget i ett överförande av aktiemajoriteten.

I Handelsbanken var ett av motiven för andel i vinst att personalen då kunde beredas styrelserepresentation i egenskap av aktieägare.⁴⁴ Detta argument om värdet av inflytande *i kraft av ägande* ligger i linje med den traditionella inställningen till maktfördelningen i ett bolag. Tidigare såg de flesta — bl a flertalet företagare och socialister — det som närmast självklart att kapitalägarna skulle utse styrelse och företagsledning, och att den sistnämnda och dess representanter skulle leda och fördela arbetet. De som i grunden ville förändra det ekonomiska systemet brukade kräva att de gamla kapitalägarna skulle avsättas och efterträdas av staten, inte att rollfördelningen kapital-arbete skulle förändras.

Under efterkrigstiden har dessa åsikter ifrågasatts i de flesta demokratiska länder. I stället har företagsdemokratiska idéer vunnit i styrka. Arbetstagarna bör *i kraft av anställningen* ha rätt till medinflytande på arbetsplatsen.

I Sverige har denna utveckling gått snabbt det senaste årtiondet med styrelserepresentation, ny arbetsrättslagstiftning osv. I det perspektivet innebär en del inslag i löntagarfondsdebatten en renässans för den traditionella socialistiska åskådningen — kapitallinjen har *delvis* fått ersätta arbetslinjen när det gäller personalinflytandet på arbetsplatsen.

Fondsystemet skall omfatta även ganska små företag med exempelvis 50 anställda. Det önskemålet lär åtskilliga av de aktiva i LO ha framfört vid diskussionerna om det Meidnerska förslaget. För dessa LO-medlemmar är fonderna förmodligen ett sätt att nå ökat inflytande på den egna arbetsplatsen. En socialdemokratisk tidning konstaterade däremot:

”Inflytandet över den egna arbetssituationen och arbetsplatsen har ingenting att göra med löntagarfonderna.”⁴⁵

Makten över företagen

Huvudmotivet för införande av löntagarfonder har ibland sagts vara erövringen av den makt som — om staten tillåter det — kan utövas av kapitalmarknadsinstitutioner, av stora koncerner och av företag med monopol- eller oligopolställning.

”Löntagarfonderna gäller ju”, säger LO-ordföranden Gunnar Nilsson, ”en helt annan nivå . . . (än) . . . de arbetsrättsliga reformerna.”⁴⁶ Därför är det kanske inte så träffande att hävda att t ex den nya arbetsrätten gjort Meidners fonder onödiga.

De senare kan, liksom sina närmaste utländska motsvarigheter, snarare ses som alternativ dels till statssocialism, dels till den traditionella socialdemokratiska och ”borgerliga” politiken att utifrån kontrollera storföretagen. Skillnaderna mellan den funktionssocialistiska och t ex den socialliberala idétraditionen skall visserligen inte underskattas. Avvägningen mellan generella och selektiva medel har ju gett upphov till oräkneliga politiska debatter. Inte desto mindre har de fyra största partierna i Sverige alla kommit att — med olika nyanseringar — företräda en kompromiss mellan marknads- och regleringsekonomi. En fortsatt utveckling efter den linjen skulle kanske innebära trustlagstiftning, en femte AP-fond, mer prisövervakning och produktkontroll i vissa branscher, statlig insyn i multinationella företag — samt en fortsatt utbyggnad av närings- och regionalpolitiken m m. En del former av kapitaldelaktighet, även med fonder, är tänkta att passa in i en sådan fortsatt blandekonomisk politik, där konkurrensen fyller en viktig roll för att begränsa maktkoncentrationen i näringslivet. Det fondägda näringslivet

är däremot en vision i linje med den socialistiska föreställningen om kollektivt ägande som förutsättning för en verkligt framgångsrik ekonomisk politik.⁴⁷

Olika ambitionsnivåer kan urskiljas när det gäller inflytande via löntagarkapital över *stora koncerners planering och strukturbeslut*. För det första är många modeller för kapitaldelaktighet inte alls konstruerade för att ge något sådant inflytande.

För det andra kan avsikten vara att genom ökad konkurrens mellan gamla och nya kapitalförmedlande institutioner minska maktkoncentrationen överhuvudtaget. En variant på denna tanke är att löntagarfonder — en eller flera — kan bli ett näringspolitiskt instrument för de fackliga organisationerna (kanske i samverkan med arbetsgivarorganisationer, staten eller kooperationen). Fonderna tänks då arbeta inom ramen för en marknadsekonomi av i huvudsak traditionellt slag.⁴⁸

En högre ambitionsnivå kan illustreras med ett inlägg från fackligt håll i Tyskland: Gerhard Leminsky ser förmögenhetspolitiken — i form av ett icke marknadsorienterat fondsystem där fondandelarna aldrig skall lösas in eller kunna säljas — såsom ett "samhällspolitiskt instrument". Denna förmögenhetspolitik kan inte, skriver han,

"... ersättas av arbetstagarnas medbestämmande i företagen, lika litet som av enbart en lagstiftning. Inflytandet genom kapitalägande och inflytandet såsom löntagare legitimeras av kapitalets respektive arbetets skilda funktioner i produktionsprocessen. *Medbestämmandet ... är framför allt inriktat på ... företagets interna förhållanden. Fondpolitiken däremot bör framför allt ha företagets yttre förhållanden till marknad och samhälle i blickfältet.* Medbestämmandet ... och fondpolitiken har därmed olika ... syften. Den ena åtgärden kan inte ersätta den andra; de är i princip oavhängiga av varandra."⁴⁹

De kursiverade meningarna citeras med instämmande av Rudolf Meidner såsom sammanfattning av fondernas uppgift på längre sikt.⁵⁰ Fondernas inflytande över företagen kan enligt Leminsky användas till ökat samarbete mellan företagen, lämpliga fusioner, minskad produktion av överflöds- och miljöfarliga produkter, produktion för den offentliga sektorns behov osv.

Slutligen kan fonderna, såsom i Rudolf Meidners förslag, överta ägandet av merparten av näringslivet. I hur hög grad all "samordning och planering av produktionen"⁵¹ då centraliseras beror delvis på fondsystemets uppbyggnad, delvis på den fortsatta existensen av motverkande krafter.

Rudolf Meidner avvisar "det obegränsade lokala arbetarstyret".⁵² Andra förslag om kapitaldelaktighet syftar dock till en "arbetarstyrd ekonomi" där de anställda i *respektive företag* själva tillsätter styrelsemajoriteten, medan fonderna har en mer renodlat kapitalplacerande funktion.⁵³ Att fonderna sålunda inte aktivt medverkar i företagets ledning behöver inte innebära att kapitalets (dvs fondstyrelsernas) makt över företagen blir obetydlig. Särskilt i det danska regeringsförslaget från 1973 kombinerades "lokalt arbetarstyre" med långtgående maktkoncentration på kapitalmarknaden. Den enda fonden skulle få stora belopp att placera i aktier och ges en på sikt dominerande position som förmedlare av riskkapital till företagen.

I mer blygsamma planer skapas bara ett nytt, om än kanske stort, kreditinstitut bland andra. Enligt tyska SPDs förslag från 1960 skulle en "Deutsche Nationalstiftung" placera sina medel i aktier och obligationer men på bolagsstämmor få rösta för högst 5 procent av aktiekapitalet.

Förslagen om marknadsorienterade fondsystem syftar till minskad maktkoncentration på kapitalmarknaden genom ökad konkurrens och relativt sett minskad betydelse för de tidigare stora förmögenhetsförvaltarna.⁵⁴ Denna ökade konkurrens kan tendera att ge företagen, där de anställda skaffar sig ett ökande inflytande, en mer oberoende position, vilket, menas det, minskar "kapitalets makt" i näringslivet.

Demokrati genom aktieäggande?

Avslutningsvis bör också nämnas en typ av argument vilka gäller maktfördelningen i samhället som helhet men hittills inte framhävts i 70-talets debatt. Såväl marxister som vissa konservativa hävdar att det politiska inflytandet i samhället bör och/eller måste grundas på ägande av produktionsmedel.

Flertalet marxister tycks dock vara anhängare av förstatlighanden i stor skala, och alla de kommunistiska grupperna i Sverige avvisar anställdas kapitaldelaktighet i alla dess former.

Tidigare företrädde Högerpartiet en konservativ variant av den nämnda åskådningen. I en programskrift 1963 preciserade partiet sin dåvarande syn på innebörden av slagordet "ägar-demokrati":

"Det gäller inflytande för alla . . . För att verkligen sprida . . . den ekonomiska makten till de många människorna är det nödvändigt att dessa många människor blir personligt delaktiga i ägandet av väsentliga värden som naturtillgångar och produktionsmedel . . . därför . . . arbetar (Högerpartiet) för att undanröja bl a de hinder som alljämt finns för att mångdubbelt fler än nu genom att äga t ex aktier skall få deläggande i de verkligt viktiga tillgångarna . . .

*Det gäller verklig demokrati . . . Högerpartiet betraktar det . . . som en stor uppgift att slå vakt om och fördjupa individens inflytande i samhällets angelägenheter. Det sker bäst genom en politik som bygger på många enskilda ägare vilka i kraft av sitt ägande har möjlighet att på ett helt annat sätt än nu vara med och bestämma . . ."*⁵⁵

Organisationsorienterade argument

Bland motiven för införande av vinstdelning återfinns ibland en önskan att undvika strejker⁵⁶ eller att påverka de fackliga organisationernas ställning på arbetsplatserna. Att arbetsgivarens syfte med andel-i-vinst-system är att undergräva fackförenings-solidariteten är en nästan klassisk anklagelse från fackligt håll. Den har långtifrån alltid varit grundlös.

Så sent som 1971 skrev Charles Levinson vid Internationella Kemiarbetarfederationen att

*"... stora företag (såsom IBM, Standard Oil, Union Carbide, Montedison etc) som aktivt och effektivt motverkar försök att bilda fackföreningar i sina fabriker vanligen tillämpar ett ambitiöst program för spridning av aktier bland personalen."*⁵⁷

Ett mycket tydligt helhetsintryck av litteraturen på området är annars att moderna kapitaldelaktighetssystem på företagsnivå mycket sällan har syftet att försvaga fackföreningarnas position.

Ibland medverkar de senare i utformningen eller förvaltningen av systemen. Detta gäller inte minst i Sverige där t ex Handelsbanks-modellen bygger på personalorganisationens aktiva medverkan.

Även om attityden på företagarhåll alltså förändrats, är nästan inga fackliga ledare för den skull aktiva förespråkare av vinstdelning i de enskilda företagen. Det beror långt ifrån endast på traditionella fördomar. Långt viktigare är förhållandet att vinstdelning kan strida mot de lönepolitiska målen och även i övrigt komplicera avtalsförhandlingarna. (Det senare är också en förklaring till det svaga intresset för vinstdelning bland företagare och i arbetsgivarorganisationer.)

Ett undantag på den här punkten var de amerikanska bilarbetsarnas ordförande Walter Reuther. Han menade på äldre dagar att vinstdelning kunde byggas in i förhandlingssystemet som ett slags förtjänstutvecklingsgaranti, vilken skulle göra det lättare att träffa avtal.

Då fackliga organisationer på senare år alltmer har börjat intressera sig för generella system för kapitaldelaktighet, har de ofta betraktat dem som en väg för organisationen att vidga sitt inflytande över investeringar eller företagsledning. Motivet att undvika vilda strejker har nämnts ovan. I Rudolf Meidners förslag introduceras ett annat organisationsorienterat motiv — facklig verksamhet kan finansieras med avkastningen från löntagarfonder.

Övriga argument

Det finns även en typ av motiv för anställdas kapitaläggande som inte rör förslagets direkta verkningar på ekonomiska och sociala förhållanden, utan deras effekter på de anställdas attityder i fackliga eller politiska frågor.

Som regel gäller det förmodanden att löntagarna, om de får del i vinsten eller blir aktieägare, blir mindre benägna att vara fackligt militanta och kräva socialisering eller ekonomiska regleringar. Särskilt före andra världskriget synes detta ha varit ett inte helt ovanligt motiv för andel-i-vinst-system.⁵⁸

Idag är sådana "taktiska" överväganden uppenbarligen av underordnad betydelse. De som är anhängare av vinstdelning eller delägarskap för löntagarna är det i de allra flesta fall av något eller några av de många skäl som diskuterats tidigare i det här kapitlet. (I en SNS-enkät till svenska företag som erbjudit anställda att bli aktieägare angav knappt hälften "aktieägarerger den anställdes förståelse för företagets arbetsvillkor" som motiv för personalaktier. Se kapitel 8.)

Denna regel saknar dock inte undantag. Somliga menar att ett mer spritt ägande av "produktivkapitalet" skulle ha en positiv inverkan på det politiska klimatet, i den meningen att traditionella motsättningar mellan löntagare och näringsliv skulle minska i betydelse. Inte minst på CDU-håll i Tyskland är sådana argument relativt vanliga.⁵⁹

Det finns något fler exempel på att förslag beträffande textvinstdelning på företagsnivå läggs fram för att ta vinden ur seglen för vissa mer långtgående idéer. Text ökade den tyska fonddiskussionen det intresse som redan tidigare fanns bland tyska företagare för kapitaldelaktighet för de anställda.⁶⁰ I Danmark följdes LOs krav på "økonomisk demokrati" av en rad motförslag från partier och näringslivsorganisationer. Vissa av dem föranleddes med säkerhet av behovet av lättsålda alternativ till LO-förslaget.

I Sverige har det talats en hel del om en "de borgerligas och näringslivets motoffensiv" i form av krav på (respektive ett "massivt" införande av) andel i vinst på företagsnivå. Inte minst har Meidner-modellens anhängare energiskt angripit detta "motförslag".

I kapitel 5 visas att den påstådda "borgerliga" enigheten kring sådana företagssystem inte existerar. Att den skulle uppstå i framtiden är tänkbart men knappast sannolikt.

De som förespråkat en bred sådan "motoffensiv" i form av vinstandelssystem i företagen har inte fått något större gehör i näringslivet. Meidner-debatten har hittills inte resulterat i någon ökning av antalet *genomförda* vinstandelssystem, även om den satt fart på diskussioner i flera företag.

Sammanfattning av kapitlet

Motiven för kapitaldelaktighet skiftar mellan olika grupper. Företagare tenderar att betona höjd produktivitet och bättre förutsättningar för en företagsvänlig ekonomisk politik. Konservativa politiker intresserar sig för individernas sparande och förmögenhetsägande, medan deras motståndare till vänster kanske talar om makt och näringspolitiska styrinstrument. Andra motiv, såsom att bekämpa inflationen, omfattas än så länge bara av enstaka ekonomer och politiker.

Man bör dock inte överbetona sådana linjer i debatten. De två följande kapitlen handlar om utvecklingen i Sverige och utlandet. Det framgår hur både motiv och konkreta förslag skiftat mellan olika tider och olika länder — även då det gäller ideologiskt närstående partier eller organisationer.

NOTER

¹ Försäljning av aktier till anställda kan också vara ett medel för att nå andra, överordnade, mål. Bl a i anknytning till att massmediekoncentrationsutredningen hotat med en "Lex Bonnier" diskuterades att de anställda skulle bli delägare i delar av Bonnierkoncernen. (*Veckans affärer* 1975-12-11, -12-18).

² Definitionen citerad fr Spånt, *Förmögenhetsfördelningen i Sverige*, s 16.

³ Beräkningarna är, understryker Spånt (s 64), mycket ungefärliga, och alternativa beräkningsmetoder skulle kunna användas på flera punkter.

⁴ För en på dessa resonemang grundad kritik av "förmögenhetspolitik" som sådan se Schmähl: "Lohn- und Sozialpolitik statt Vermögenspolitik" i Pitz (red): *Das Nein zur Vermögenspolitik*.

⁵ I Spånts refererade undersökning har fordringarna på de offentliga pensionssystemen värderats genom beräkning av hur stort fonderingsbehovet skulle vara om konstruktionen överensstämde med SPPs m fl privata pensionsinrättningar.

Spånt: a a; Willgerodt m fl: *Vermögen für alle*, s 39ff.

⁶ Spånt: a a, s 10.

⁷ *Ibid.*

⁸ "Den större frihet... som ett personligt ägande medför tar sig många uttryck. Konsumentens ställning stärks. Arbetstagaren får ett större oberoende och en större trygghet med ett eget kapital, som ger rådum att

söka en bättre anställning och möjlighet att komplettera utbildningen. Ett eget kapital är en extra trygghet vid sjukdom eller arbetslöshet..." (Moderata Samlingspartiets partiprogram, antaget 1969, med ändringar 1972 och 1973.)

Jfr även Lindbeck: "Kapital ger frihet", *DN* 1975-10-22.

⁹ Sundbom: *De extremt lågavlönade*, s 87.

¹⁰ I figur 3:1 och liknande diagram görs förenklingen att arbetet är "lika" i alla företag. Definitionerna av "lönebetalningsförmåga" växlar. Det är vanligt att lönsamhet och löneläge mäts längs y-axeln (se t ex *Metallarbetaren* 1973/41).

I TCO-skriften *Löntagarkapital — ett diskussionsunderlag* (s 5) utgår författaren däremot från produktiviteten och mäter löneökning och produktivitetsförändring längs y-axeln.

De skilda beskrivningarna av vad lönebetalningsförmåga är bör rimligtvis avspeglas i skilda uppfattningar om hur eventuella fondavgifter bör beräknas — om de skall vara en funktion av vinsten, av förädlingsvärdet/anställd etc.

¹¹ Meidner m fl: *Löntagarfonder*, s 20, jfr även s 113.

¹² Elghorn: "Företagens övervinster till de anställda", *SIA* 1974/11, s 16.

¹³ Bergström: *Kapitalbildning och industriell demokrati*, s 73.

¹⁴ "(Löntagarfonderna) ... framstår ... som ett ur rättvis- och maktfördelningssynpunkt nödvändigt komplement till en synnerligen framgångsrik lönepolitik", *Löntagarfonder*, s 28, jfr ss 29, 30ff.

¹⁵ *Västgöta-Demokraten* 1975-07-04; *SIA* 1974/11; m fl.

¹⁶ Rapport till ÖGBs 6:e kongress, jfr Pilz (red): *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*, s 43.

¹⁷ Näslund & Sellstedt: "Kan arbetarna överta produktionsmedlen utan revolution?", *Ekonomisk Debatt* 1976/1; Schager: "Meidners fonder är onödiga", *Affärsvärlden* 1975/47; Det økonomiske råd: *Økonomisk demokrati i samfundsøkonomisk belysning*, ss 19f; Apel & Issen: *Miteigentum*, ss 92—95, 104—111; Robinson: *Incomes Policy and Capital Sharing in Europe*, s 124 ff; Guski: *Verteilungstheoretische Aspekte der Vermögenspolitik*, s 124 ff; Willgerodt m fl: *a a*, ss 199—231.

¹⁸ T ex *Grafia* 1975/17—18.

¹⁹ T ex i föredrag inför Gävle-Dala FCO-distrikt, enligt *Arbetarbladet* och *Dalademokraten* 1975-09-06. Jfr även Medri (red): *Löntagarfonder — Diskussionshäfte*, s 17; LO: "Somliga satsar kapital, andra satsar sig själva", *Elevhäfte Skola Arbetsliv*, 1975/3, s 2.

²⁰ Föredrag i Trollhättan, *Elfsborgs läns Tidning* 1975-09-11.

²¹ Bell: *Financial Participation*, s 16.

²² Jfr Ståhl i *Ekonomisk Debatt* 1976/1, ss 66—68.

- ²³ TCO: Remissvar till Näringsutskottet 1974-03-26 betr motioner om löntagarsparande.
- ²⁴ T ex Höhnen: "Ueberbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer als vermögenspolitische Konzeption", *WWI-Mitteilungen* 1969/1—2, s 41.
- ²⁵ Av de fysiska personernas aktieägende svarade enligt kapitalskattebedrningen (SOU 1969:54) 1 promille av hushållen för 30 procent och 1 procent av hushållen för 70 procent; Spånt, *a a*, s 56.
- ²⁶ Lidén: *Makten över företaget*, s 242.
- ²⁷ Palme: Anförande vid Arosmässan 1970-11-07.
- ²⁸ *DN* (Tarschys) 1974-07-14.
- ²⁹ Lindbeck: *Vårt ekonomiska läge* 1972, s 30.
- ³⁰ Jfr t ex Burenstam Linder i riksdagen 1974-03-01; Helén: Anförande vid Industriförbundets konferens "Industrin i tiden" 1975-05-14; Lindgren & Lundberg: "Hur kan sparandebristen bemästras?" *S-E-bankens kvartals-tidskrift* 1975/3; *Sparbankerna* 1975/10.
- ³¹ Se t ex Meyerson: "Begränsa utdelning, inte vinst!", *SvD* 1974-07-03.
- ³² *Freiburger Thesen der FDP zur Gesellschaftspolitik*, ss 37f. Jfr kapitel 6.
- ³³ Här är även ett fondsystem med individuella andelar ett tänkbart alternativ. Jfr kapitel 6.
- ³⁴ Bergström: *a a*, s 56. Förslaget innebär att en del av bolagsskatten får stå kvar i företaget som ständiga lån till staten. Räntan varierar med företagets "verkliga vinst".
- ³⁵ *Riksdagens protokoll* 1976-01-30.
- ³⁶ Det är inte nödvändigt att fonderna finansieras med just vinstavgifter. Jfr t ex A Lindbeck i *Arbetet* 1975-09-26, H Hagnell i *Fackföreningsrörelsen* 1975/28.
- ³⁷ Leminsky: "Die vermögenspolitischen Alternativen der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung", *WWI-Mitteilungen* 1971/4.
- ³⁸ *Politiken* 1973-01-14.
- ³⁹ Betr inflationsmodellerna se Calmfors & Lundberg: *Inflation och arbetslöshet*, ss 113ff resp 145ff.
- ⁴⁰ Betänkande, november 1972 (cit fr pkt 496, 516), *Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, 1969—1973*, ss 154—162.
- ⁴¹ Bergström: *a a*, ss 81f.
- ⁴² TCO: *Löntagarkapital — ett diskussionsunderlag*.

⁴³ Helén: Anförande 1975-05-14. Detta argument framförs däremot inte i partimotionen 1974 om löntagarandel i företagens kapitaltillväxt. Se även Winander: "Löntagarfonder, ett sätt att bekämpa inflationen", *Ut-sikt* 1974/10 samt *Riksdagens protokoll* 1976-01-30 (O Ullsten).

⁴⁴ Jfr kapitel 7; Wallander och Meidner i *DN* 1975-11-02.

⁴⁵ *Västerbottens Folkblad* 1976-01-02.

⁴⁶ Intervju i *LO-tidningen* 1976/1.

⁴⁷ Rudolf Meidner och Gunnar Nilsson synes dock företräda en kompromiss mellan blandekonomi och planhushållning via löntagarfonder: Blandekonomin skall behållas men blandningen förändras.

⁴⁸ T ex *Samordnad näringspolitik*, ss 190ff, 204, 209.

⁴⁹ Leminsky, *a a*, s 105.

⁵⁰ Meidner m fl: *a a*, s 100.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Ibid.*, s 109.

⁵³ Jfr Bergström: *a a*, ss 102, 106ff, 146 m fl.

⁵⁴ Se t ex Mot 1974:1495 (fp), s 4; Lindbeck i *Arbetet* 1975-09-26.

⁵⁵ *Besked från Högerpartiet*, Högerpartiets småskrifter nr 3, 1963. Jfr även *Egendomsägande demokrati*, program antaget av Högerpartiets riksstämma 1962-06-14, ss 6, 7, 8, 26.

⁵⁶ Enligt en äldre amerikansk undersökning var strejker jämförelsevis ovanliga i företag med vinstdelning. (Senate Report 1938/619, ref i Thompson, *Profit Sharing*, s 58) Orsakssammanhangen kan säkert diskuteras.

⁵⁷ Levinson: *Capital, Inflation and the Multinationals*, s 226.

⁵⁸ Se t ex Thompson, *a a*, ss 22—24, 61f; Skytt & Åsbrink, *Vinstdelning och vinstandelssystem*, ss 11, 17.

⁵⁹ Se t ex CDU: *Vermögenspolitisches Grundsatzprogramm*, 1973; Burgbacher, *Produktivkapital für jeden*, ss 11, 47f.

⁶⁰ Jfr *Das Nein zur Vermögenspolitik*, s 47.

4 Utvecklingen i andra länder

Dagens diskussion om kapitaldelaktighet är mycket olik vinstdelningsdebatten under 1800-talet och mellankrigstiden. Det beror inte bara på att intresset förskjutits från det enskilda företaget till generella system med tex ekonomisk-politiska och fördelningspolitiska uppgifter.

Även i företag med kapitaldelaktighet tycks man resonera annorlunda. Nästan borta är de ibland utopiskt socialreformatoriska, ibland patriarkaliska och fackföreningsfientliga föreställningarna, enligt vilka vinstdelning skulle spela en avgörande roll för en reformering av arbetslivet.

Visserligen kan vinstdelningsanhängare fortfarande göra stor ideologi av sina experiment. Men i stort sett har kapitaldelaktighet blivit ett medel att lösa mer jordnära problem.

I fyra länder har vinstdelning och liknande personalförmåner kommit att omfatta en nämnvärd del av arbetskraften. I samtliga fall beror detta på speciella institutionella förhållanden på arbetsmarknaden. I USA och Canada är vinstdelning och sparplaner ett sätt att ordna tjänstepensioneringen. I Västtyskland är de företagens bidrag till satsningen på "förmögenhetsbildning i arbetstagarhand". I Nederländerna medförde en lönereglering efter kriget ett intresse för bonussystem, vinstdelning m m.

Kvar från äldre tiders debatter finns föreställningen att vinstdelning och deläggande kan få anställda att intressera sig för *hela* företagets framgång, trots stordrift och arbetsdelning. I kapitel 9 beskrivs denna linje i vinstdelningsidéernas historia från 1800-talet och fram till våra dagar.

Det första vinstandelssystemet lär ha kommit till i ett glasbruk i Pennsylvania 1794. I övrigt verkar denna idé ha växt fram i Frankrike under 1800-talets början. Den spred sig över hela Europa och Nordamerika under den senare delen av århundradet då den sociala misären bland industriarbetarna nådde sin största utbredning.

Under perioden 1880—1930 förekom vinstdelning i hundratala företag i vart och ett av de större industriländerna. Den

politiska debatten tycks ha kulminerat efter första världskriget då även lagförslag om obligatorisk vinstdelning lades fram i bl a Österrike, Tyskland, Danmark och Norge. En lag om arbetsaktier genomfördes 1917 i Frankrike men blev ett fiasko.

Det var i Storbritannien som vinstdelning fick sin största utbredning under mellankrigstiden. Där liksom i Förenta Staterna hejdades utvecklingen av depressionen. I USA hade vinstandels-system huvudsakligen tillkommit under två perioder. Mellan 1880 och sekelskiftet var vinstdelningsrörelsen idealistiskt och religiöst präglad. Under 10- och 20-talen var vinstdelning däremot en del arbetsgivares sätt att försöka "lösa arbetarfrågan" på annat sätt än genom fackföreningar och kollektivavtal. Kontrasten mot 60- och 70-talets moderna vinstandelssystem är slående.

Detta kapitel behandlar fortsättningsvis efterkrigstidens utveckling. Störst utrymme ges åt länder i Västeuropa och Nordamerika där kapitaldelaktighet fått betydelse i näringslivet eller i den politiska debatten. Sverige är ett av de länder där vinstdelning och anställdas delägarande — i såväl individuella som kollektiva former — varit en föga uppmärksammas fråga.

Förenta Staterna

I inget annat land är vinstdelning och annan kapitaldelaktighet på företagsplanet så vanlig som i USA.¹

Förutsättningen för detta är 1942 års lagstiftning: Avsättningar till bl a vinstandelsfonder är vid beskattning av företagen avdragsgilla intill ett belopp motsvarande 15 procent på de berättigade anställdas löner. Anställda behöver inte heller betala skatt på vinstandelen förrän den utbetalas och då enligt förmånliga regler. Detsamma gäller avkastningen på fondens medel (även till den del de härrör från medel inbetalade till fonden av den anställda själv och inte av företaget). För att godkännas av myndigheterna måste en vinstdelningsplan uppfylla en mängd krav. De är främst till för att skydda anställdas fordringar mot vanskötsel av fonderna samt att omöjliggöra planer som diskriminerar vissa personalgrupper. (Det är dock tillåtet att utesluta t ex deltidsanställda. Vidare är det tillåtet att en plan enbart

omfattar tjänstemännen eller arbetarpersonalen.) Reglerna har skärpts i samband med en ny lag 1974 om anställdas pensionsförmåner.

1939, då depressionen härjat bland vinstandelssystemen, hade endast 37 amerikanska företag uppskjuten andel i vinst. (Därtill kom några hundra kontantplaner av olika slag.) Under kriget använde en del företag uppskjuten andel i vinst för att kringgå lönestoppet. Antalet vinstdelningsplaner har sedan dess ständigt vuxit, de sista 15 åren på ett explosivt sätt. Förklaringen är bl a att mindre och medelstora företag har börjat använda vinstdelning för att ordna tjänstepensioneringen. Frånvaron av ett ATP-system är förutsättningen för den amerikanska vinstdelningens snabba tillväxt.

Det amerikanska finansdepartementet för en noggrann statistik över införda och avvecklade system för uppskjuten andel i vinst. Dessa uppgifter ligger till grund för tabell 4:1.

Tabell 4:1. Uppskjuten andel i vinst i USA 1939—75

	<i>Antal tillämpade vinstdelningsplaner den 31 december resp år</i>
1939	37
1944	2 113
1949	3 565
1954	ca 8 200
1959	20 117
1964	42 931
1969	86 957
1974	186 224
1975 (juni, uppskattning)	205 000

Under 1970-talet har mellan 1 och 2 procent av vinstdelningsplanerna upphört varje år.²

Siffror för 70-talet beträffande antalet företag med kontant vinstdelning varierar mellan 85 000 och 120 000. Däri ingår förmodligen ett större antal bonussystem. Sådana kan finnas med även i siffrorna för uppskjuten andel i vinst.

1974 arbetade, grovt räknat, var sjunde anställd (utanför jordbruket och den offentliga sektorn) i ett företag med vinstdelning av något slag. Andelen som *själva* fick andel i vinst är lägre, eftersom somliga t ex inte varit anställda tillräckligt länge för att vara berättigade.

I kapitel 7 ges några representativa exempel på amerikanska vinstandelssystem. Där framgår viktiga egenskaper hos dessa, såsom att andelarna sparas i en till företaget knuten fond. Ofta måste den anställda själv spara för att vara berättigad till vinstandel. Detta är vanligare bland större företag än bland mindre.

Sparplaner med fonder av samma slag har också blivit mycket vanligare de senaste åren. De representeras i kapitel 6 av General Dynamics. De första av dessa sparplaner infördes i mitten på 50-talet. De går ut på att företaget tillskjuter ett visst belopp för varje dollar den anställda sparar på föreskrivet sätt.

En studie från 1972 innehåller uppgifter om 212 företag med sparplaner eller vinstandelssystem där löntagaren själv måste spara för att bli andelsberättigad. Denna undersökning uppges täcka bl a samtliga sparplaner i amerikanska storföretag. 2,4 miljoner anställda deltog i de 212 systemen. 55 av de (till om-sättningen) 100 största industriföretagen i USA har någon typ av sådant system.

En sparplan brukar, jämfört med en genomsnittlig vinstdelningsplan, ha relativt liten ekonomisk betydelse för de berörda anställda. I genomsnitt brukar den kosta företagen 1—2 procent av lönesumman.³

Även individuellt ägda *personalaktier*, dvs sparplaner utan fonder, förekommer i USA. (Se IBMs aktiesparplan i kapitel 8.) En typ av aktiesparplaner behandlas förmånligt från skattesynpunkt.

Den s k *Kelsoismen*, även kallad "tvåfaktorteori", "universell kapitalism" m m, utmärks främst av upphovsmannen Louis Kelsos stora pretentioner. Hans system för breddat aktieäggande skall avskaffa fattigdomen, vara ett alternativ till Keynes och mycket annat.⁴

I praktiken är Kelso-systemet, som nobelpristagaren Samuelson påpekat, bara en "tax-loophole gimmick". Staten ger på ett invecklat sätt skattesubventioner till företag som inrättar en viss typ av aktiefonder för anställda. Dessa kan kombineras med t ex ett vinstandelssystem.

Icke desto mindre blev s k *Employee Stockholders Ownership Trusts*, konstruerade enligt Kelsos principer, tillåtna enligt lag-

ändringar 1974 och 1975. (För en närmare beskrivning se kapitel 7.) Systemet tillämpas nu i nästan 300 företag. Dess ledande förespråkare är senator Russell Long. 1975 motionerade inte mindre än 70 ledamöter av representanthuset om att 15-procentsgränsen (se ovan beträffande vinstdelning) skulle tas bort för företags betalningar till aktiefonder av detta slag.

Canada

Beträffande vinstdelning tycks förhållandena i Canada likna de i USA. Andelarna sparas t ex i en till företaget knuten fond. En studie, utförd av arbetsmarknadsdepartementet 1969, omfattade 2,2 miljoner icke kontorsanställda arbetstagare. 8 procent av dem hade del i vinsten. Huvudsakligen gällde det uppskjuten andel i vinst.

På fackligt håll är man skeptisk mot vinstdelning som ligger vid sidan av kollektivavtalssystemet. Vinstdelning anses vara vanligare där de anställda inte är organiserade. Canadian Labour Congress har inte tagit upp frågan om kollektiv kapitaldelaktighet.⁵

Västtyskland

Under två perioder efter kriget har intresset bland tyska företag för andel i vinst och anställdas deläggande⁶ ökat mycket kraftigt. Den första var åren 1949—52. Den senare började i mitten på 60-talet.

De senaste tio åren har en förskjutning skett från kontant till uppskjuten andel i vinst samt till andra former av kapitaldelaktighet. Vidare ser företagen ofta sina system som inlägg i den politiska debatten om förmögenhetspolitiken. Det mest uppmärksammade företagssystemet har införts i vinföretaget *Pieroth*, som presenteras i kapitel 7.

Den konkreta utformningen av de tyska systemen är starkt påverkad av den tyska bolags- och skattelagstiftningen. På i detta sammanhang relevanta punkter skiljer den sig starkt från den svenska. I familjeföretag är ett deläggande i riskkapitalet utan

rätt till medbestämmande vanligast (stille Beteiligung, jfr kapitlen 6 och 7), i stora företag personalaktier.

Sedan 1959 subventioneras riktade aktieemissioner till anställda. De kan få upp till 50 procents rabatt på börskursen men behöver inte skatta för förmånen så länge den inte överstiger 500 DM per år. Till detta kan komma premier enligt det allmänna sparfrämjandesystemet. Spärrtiden är fem år.

1974 beräknades en halv miljon anställda vara aktieägare i 60 företag med personalaktier. Störst omfattning har systemet i *Siemens* som tillämpat det sedan 1950: 100 000 anställda äger drygt 6 procent av aktiekapitalet.

Uppgifterna om andra former av kapitaldelaktighet är mycket varierande. För 1972—74 finns siffror på att kapitaldelaktighet skulle förekomma i 2 000—3 000 företag. Uppenbart är att en mycket kraftig ökning skett det senaste årtiondet.

För vinstdelning, inberäknat kontantplaner vilka åtminstone tidigare dominerade, finns motstridande uppgifter från 70-talets början. Enligt dessa skulle åtskilliga hundra respektive över 1 000 företag ha gett andel i vinst.

Sparfrämjandesystemet⁷

Debatten om förmögenshetsägandet i allmänhet och anställdas kapitaldelaktighet i synnerhet har ingenstans varit så intensiv som i Västtyskland. Det förklaras till stor del av de väldiga förmögenshetsklyftor som uppkom under återuppbyggnaden efter kriget. Den snabba realinkomststegringen uppnåddes bl a genom en betydande självfinansiering i näringslivet. Denna väldiga "förmögenshetsbildning i företagarhand" väckte kraven på "förmögenshetsbildning i arbetstagarhand". (Till detta kom att valuta-reformen 1948 hade förintat spararnas tillgångar men lämnat realvärdena orörda.)

Under 50- och början av 60-talet tillkom ett antal lagar om sparsubventioner av olika slag.

Dessa kompletterades i och med den sk 2:a förmögenshetsbildningslagen (Vermögensbildungsgesetz) från 1965, med skatte-subventioner till *investeringsslön som utgår enligt kollektivavtal*.

Bland de starkt pådrivande bakom denna lag fanns byggnads-

arbetarförbundet (*I G Bau-Steine-Erden*) och dess ordförande Georg Leber, sedermera transport- och försvarsminister. Redan innan lagen trätt i kraft slöt byggnadsarbetarförbundet och branschens arbetsgivarorganisation ett avtal om investeringslön. Det skedde trots motstånd från BDA (tyska SAF) och en ganska sval inställning från den övriga fackföreningsrörelsen. En branschfond som ingått i den ursprungliga Leber-planen fick man inte igenom. I stället bildades *Bank für Sparanlagen und Vermögensbildung*. Den konkurrerar med övriga kreditinstitut om att få ta emot de anställdas investeringslöner.

2:a förmögenhetsbildningslagen var början till ett genombrott för investeringslönen. Denna hade diskuterats intensivt redan på 50-talet. Bakgrunden var de tankar om ett "sparande utan avstående från konsumtion" som nämndes i kapitel 3: Då man tagit ut vad man kan ur den konsumerbara delen av nationalinkomsten kan löntagarnas andel bara höjas genom ett sparande i organiserad form.

Strax efter sitt tillträde genomförde Willy Brandts koalitionsregering en 3:e förmögenhetsbildningslag, som trädde i kraft 1970. Genom att sparpremier ersatte tidigare skattelättnader blev den nya lagen förmånligare för låginkomsttagarna. Endast arbetstagare under vissa inkomstgränser har rätt till sparpremier. Vidare fördubblades det maximala subventionerade sparandet till 624 DM per år. Premie utgår för betalningar från arbetsgivare till anställda om de, enligt vissa regler, används för bank- eller bostadssparande, vissa livförsäkringar, lån till arbetsgivaren, personalaktier, andra aktier, obligationer, aktiefondsandelar m m.

Efter den nya lagens införande har sparandet enligt kollektivavtal ökat våldsamt i omfattning. 18 miljoner anställda (drygt fyra femtedelar) utnyttjar 3:e förmögenhetsbildningslagen, oftast för banksparende. Åtskilliga miljarder sparas. Även sparsubventionerna uppgår till miljardbelopp.

Möjligheterna till aktiesparande enligt 2:a förmögenhetsbildningslagen utnyttjas ytterst sparsamt. De tyska sparfrämjandesystemen har i första hand inte varit inriktade på att främja anställdas kapitaldelaktighet. Att vissa vinstdelnings-, investe-

ringslöne- och sparplaner på företagsnivå får del av subventionerna tycks dock kraftigt ha bidragit till det ökade intresset för sådana system i tyskt näringsliv.

Från folkaktier till delägarandelön⁷

Redan på 50-talet diskuterades lagstiftning om anställdas delägarandelägen i företagen. Privattjänstemannaorganisationen *DAG* (*Deutsche Angestellten-Gewerkschaft*) krävde ramlagstiftning beträffande uppskjuten andel i vinst. Man tänkte sig att en i kollektivavtal fastställd del av företagets substansstillväxt skulle tillfalla de anställda. Vinstandelarna skulle stå kvar i företaget som en form av eget kapital. De skulle inte få säljas, men till den som slutade skulle andelens värde utbetalas. En viss medbestämmanderätt i kraft av kapitalägandet skulle utövas av en särskild personalförening omfattande alla fast anställda.

Ett till stora delar likartat program antogs 1953 av de s k Sozialausschüsse inom CDU. (Dessa är partiets "löntagarsektion", men samtidigt en organiserad "vänsterfalang".) De gick dessutom in för investeringslön och lyckades få CDU att anta dessa åsikter som partiprogram. Det stod i strid med den förda politiken och partiledningen gick i stället in för de s k *folkaktierna*. 1959—65 såldes till allmänheten aktier i tre statsägda företag (bl a Volkswagen) till ett nominellt värde av nästan en miljard DM.

Det socialdemokratiska motförslaget var den s k Deist-planen som antogs på partikongressen 1960. Enligt denna skulle medborgarna erbjudas ett annat slags folkaktier, andelar i en central fond, som skulle tillföras vinstandelar från de största företagen samt intäkterna från en arvsskatt. (Se vidare kapitel 6, tablå 6:3.)

Tio år senare lade CDU/CSU, som motförslag till SPDs och FDPs 3:e förmögenhetsbildningslag, fram förslaget om den s k delägarandelönen. Denna, som behandlas närmare i kapitel 6, innebär en för alla arbetsgivare och alla anställda *obligatorisk* investeringslön som den anställda måste använda till köp av värdepapper vilka ger ett delägarande i företagens riskkapital. CDU/CSU har dessutom motionerat om ökade subventioner av

personalaktier och en del andra former av kapitaldelaktighet på företagsplanet.⁸

Fondidéernas ursprung⁷

Debatten kring generella vinstandelssystem med fonder ovanför företagsnivån går tillbaka till ett förslag 1957 från fackförenings-ekonomen Bruno Gleitze om bildande av "socialkapital". 1961 tog *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)*, den västtyska mot-svarigheten till LO, ställning för ett sådant vinstdelningssystem. Gleitze-planen kom sedan att skjutas i bakgrunden under 60-talets investeringslönediskussioner. Även Deist-planen lades till handlingarna. Inom SPD dominerade nu politiker som Karl Schiller. De var ganska misstänksamma mot radikala förmögenhetspolitiska experiment.

1968 tog debatten åter fart p g a ett betänkande, framlagt på uppdrag av arbetsmarknadsministeriet. Professor Wilhelm Krelle visade att 1,7 procent av hushållen 1960 hade ägt 70 procent av det privata näringslivets riskkapital. Krelle själv tillhörde dem som förordade att ägandet av "produktivkapital" skulle omfördelas genom ett generellt vinstandelssystem. Företag med mer än 100 anställda skulle betala högst 20 procent av vinsten, valfritt i form av aktier, skuldförbindelser eller kontant. Då så många företag skulle vara avgiftspliktiga, förordade Krelle ett antal konkurrerande fonder. Inskränktes däremot kretsen av avgiftspliktiga, kunde man nöja sig med en enda fond. Andelarna skulle inte inlösas av fonderna men kunna säljas efter fem till tio år. Ur denna reviderade Gleitze-plan har sedan dess en mängd modeller utvecklats — från de marknadsorienterade fondsystemen till Meidner-planen.

DGB tog nu åter ställning för generell vinstdelning. Förbundsregeringen lät utarbeta en skiss till ett marknadsorienterat fondsystem, den s k "statssekreterarplanen", vars innehåll läckte ut 1970. Dess genomförande var planerat till 1974, men även detta projekt sköts på framtiden till följd av ekonomiminister Schillers motstånd. (Se vidare kapitel 6, tablå 6:3.)

Det liberala partiet FDP, som tidigare varit motståndare till de flesta slag av förmögenhetspolitik, hade nu gjort helt om. FDP

antog 1971 ett nytt partiprogram där ett viktigt inslag var ett marknadsorienterat fondsystem, delvis liknande statssekreterarplanen (kapitel 6, tablå 6:3).

Fackliga organisationer⁷

Tjänstemannaorganisationen *DAG* hade 1970 förordat skatte-subsventioner till bl a kollektivavtal om investeringslön i form av personalaktier eller aktiefondsandelar.⁹

1971 föreslog *DAG* i stället ett generellt vinstdelningssystem med fonder ovanför företagsnivån.

Inom *DGB* betonades inte de fördelningspolitiska motiven för löntagarfonder utan möjligheten att öka det fackliga inflytandet i näringslivet. Emellertid splittrades *DGB* på minst tre åsiktsriktningar. 1972 lade styrelsen fram två alternativa förslag till förbundskongressen (se kapitel 6, tablå 6:5). Det ena av dessa är den närmaste utländska motsvarigheten till *Meidner*-planen. Fonderna skulle emittera certifikat till löntagarna, och dessa skulle ge avkastning men normalt aldrig lösas in. Inget sades om att avsikten var att överta det fulla ägaransvaret. Det är dock svårt att se hur de höga ambitionerna att påverka företagen skulle kunna förverkligas om man inte gick lika långt som *Meidner*.

Det andra alternativet innebar att andelarna skulle få säljas efter tio år. Gemensamt var att fonderna inte skulle vara konkurrerande utan regionala. De skulle styras av valda ombud för delägarna och av samhällsrepresentanter. Huvudsyftet var att använda ägarinflytandet för att förändra företagens verksamhet i enlighet med samhälleliga och fackliga krav.¹⁰

Förslagen återremitterades och togs upp på nytt 1973. Det förslag som då framlades (jfr kapitel 6) innehöll individuella andelar, vilka dessutom skulle lösas in av fonderna. En viktig punkt var att löntagarfonderna skulle införas först *efter* det att fackföreningarna fått rätt att i storföretagen tillsätta hälften av ledamöterna i det högsta bolagsorganet "Aufsichtsrat".

Ändå godkändes planen med ytterst knapp majoritet. Flera fackförbund med *I G Metall* i spetsen tog avstånd från en politik som byggde på fackligt inflytande i näringslivet i kraft av kapital-

ägande. Kravet på löntagarfonder kunde sabotera genomförandet av hälftenrepresentationen i storföretagens ledning. Vidare menade man att vinstavgifterna till fonderna dels skulle minska utrymmet för skärpt beskattning av höginkomsttagarna, dels bli ett hinder för de fackliga strävandena att via lönepolitiken i övrigt höja arbetstagarnas andel av nationalinkomsten. I G Metall avvisade långa och framför allt eviga spärrtider, vilka bara skulle vålla missnöje bland löntagarna. Förbundet ville inte att företagsägandet ensidigt skulle betonas inom förmögenhetspolitiken. I stället föreslog man skattereformer, fler sparfrämjande åtgärder, investeringslön osv.¹¹

På det socialdemokratiska partiets kongress 1973 upprepades striden inom DGB, men även här antogs ett förslag som i mycket liknade det som fått majoritet i DGB (se kapitel 6, tablå 6:3).

Koalitionskompromissen⁷

I januari 1974 offentliggjordes så en "koalitionskompromiss", där SPD och FDP angav riktlinjerna för en generell vinstdelning avsedd att införas från 1976. Det visade sig, till fackföreningsfolkets och de radikala socialdemokraternas bestörtning, vara ett marknadsorienterat fondsystem, vars främsta syfte var fördelningsspolitiskt. Det låg inte i linje med DGB- och SPD-modellerna utan med FDP- och statssekreterarplanerna. Förslaget var dock tillräckligt radikalt för att utlösa minst lika stor bestörtning på företagarkåll. Men ett halvår senare, då Helmut Schmidt avlöste Willy Brandt, sköts fondsystemet på framtiden för att eventuellt tas upp efter förbundsdaysvalen 1976. (Se vidare kapitel 6.)

Varför föll de tyska fondförslagen?⁷

En första förklaring är de många tekniska komplikationerna i regeringsmodellen från 1974.¹²

En annan är att samtliga förslag saknade brett politiskt stöd. Fonderna var inte någon röstdragande programpunkt. Inom socialdemokratin fanns fyra uppfattningar: inga fonder, fonder utan individuella andelar, icke konkurrerande fonder med individuella andelar samt marknadsorienterat fondsystem. Den sistnämnda linjen stöddes av en mindre grupp i partiet och av den

liberala koalitionspartern. Det var ett helt otillräckligt underlag, särskilt som CDU/CSU är motståndare till alla fonder.

Den tyska fackföreningsrörelsen tycks f n vara helt ointresserad av löntagarfonder.

Österrike

Den tyska debatten om förmögenhetspolitik har spritt sig till Österrike. Bl a från sparbankskåll har man föreslagit ett allmänt sparfrämjandesystem enligt tyskt mönster.

Österreichischer Gewerkschaftsbund, som motsvarar både LO och TCO, diskuterade frågan om en central löntagarfond på kongressen 1971. 1975 framlades ett förslag om kollektiv kapitalbildning genom en utbyggnad av det österrikiska systemet för avgångsvederlag. (Detta behandlas i kapitel 6.) Annars har förmögenhetspolitiken inte varit någon stor facklig fråga i Österrike under 70-talet.

1975 års förslag om central fondbildning sägs i princip inte utesluta system för kapitaldelaktighet på företagsnivå, vilket tillämpas i en rad österrikiska företag.

Ett av de mest uppmärksammade österrikiska företagssystemen, tillämpat inom *Bauhütte Leitz-Werke*, tas upp i kapitel 7.

Schweiz

Det lär finnas mycket få vinstandelssystem i Schweiz. Några företag, bl a storbanken *Crédit Suisse* och läkemedelsbolagen *Ciba-Geigy* och *Sandoz* har dock kapitaldelaktighet för anställda i andra former. På fackligt håll har ett visst intresse visats för investeringslön.¹³

Nederländerna¹⁴

Under de första 20 åren efter världskriget tillämpades en med tiden uppmjukad lönereglering i Holland. Detta uppges ha bidragit till framväxten av ett större antal vinstdelnings- och bonus-system av olika slag. Deras betydelse har minskat efter övergången till normal lönebildning.

Det nuvarande läget är minst sagt oklart då någon statistik

inte förts under 70-talet. 1969 skall 9—10 procent av den yrkesarbetande befolkningen ha omfattats av olika vinstdelnings- och liknande system i företagen.

I en sammanställning av 18 representativa vinstandelssystem, främst från större företag, är ungefär hälften kontantplaner. I andra fall sparas vinstandelarna helt eller delvis enligt en lag från 1962 om premiespar- och vinstdelningssystem. Enligt denna kan en anställd slippa betala inkomstskatt på vinstandelar och investeringslöner från arbetsgivaren under förutsättning att de inte överstiger 1 500 gulden per år. Under en spärrtid får pengarna bara lyftas för köp av bostad, livförsäkringar m m. Någon kapitaldelaktighet är det inte fråga om.

De främsta exemplen på vinstdelning i Holland är storföretagen *Philips*, *AKZO* och *Hoogovens*. I *Philips* kan de anställda dessutom köpa personalobligationer.

1969 träffades avtal om investeringslön i ett par branscher. Fyra år senare tillkom ett sparfrämjandesystem som innebar vissa skatteförmåner i samband med investeringslöner. Några fler avtal om investeringslön har dock inte träffats.

Redan 1964 diskuterades mer avancerade former av anställdas kapitaldelaktighet i en utredning från de tre fackliga huvudorganisationerna. Efter nya framstötningar från fackligt håll kom frågan om löntagarfonder upp på nytt under 1974—75. I en vitbok om inkomstpolitiken framlade regeringen i maj 1975 ett i sina detaljer ytterst preliminärt utkast till en central fond. Denna skulle tillföras del i eventuella "övervinster" i företagen (se kapitel 6, tablå 6:2). Ett lagförslag aviserades till 1976, men det är nu osäkert om något sådant kommer att framläggas. På fackligt håll stöder man vinstdelningsplanen, med förslag om skärpningar på vissa punkter. Däremot har invändningar kommit från de tre icke-socialistiska partierna i regeringskoalitionen. Även inom näringslivet och oppositionen är man motståndare till förslaget som framförts från socialdemokratiskt håll.

Belgien¹⁵

Någon lagstiftning om kapitaldelaktighet finns inte i Belgien och

även initiativ från företag och arbetsmarknadsorganisationer förefaller vara relativt ovanliga. Under åren 1968—72 förekom exempelvis personalaktier i samband med nyemissioner i endast åtta företag. *Petrofina* och *Philips* har sparplaner.

1970 slöts ett kollektivavtal om en branschfond för byggnadsindustrin. Till denna avsattes 1 procent på bruttolönerna. Fonden skall låna ut pengar till byggföretag och till byggnadsarbetarens egnahemsbyggande. Fondens ledning tillsätts av fackföreningarna.

Norge

I de nordiska länderna har löntagarfondsdebatten hittills nått Sverige och Danmark. Kapitaldelaktighet på företagsnivå synes vara sällsynt i Norge, även om exempelvis *Norsk Hydro* har vinstdelning och *Borregaard* delat ut aktier bland de anställda.

En offentlig utredning avgav 1964 ett betänkande om vinstdelning i olika länder och menade att denna inte hade bidragit till ökad produktion, större trivsel eller bättre samarbetsförhållanden. Liksom i Sverige är arbetsmarknadsorganisationerna ointresserade och utredningen var enig om att inte föreslå vinstdelning för norskt vidkommande.

Danmark

I Danmark finns tre olika lagbestämmelser avsedda att främja anställdas kapitaldelaktighet. Genom *udbyttedelingsloven* från 1957 inrättades *Udbyttedelingsnævnet*. Där ingår bl a företrädare för arbetsmarknadens parter. Nämnden skall genom bl a upplysning och rådgivning främja införandet av vinstdelning och sk sociala fonder i företagen. (En social fond kan närmast jämföras med ett slags personalstiftelse. Möjlighet finns att använda den för anställdas kapitaldelaktighet.)

Vinstandelar i form av aktier eller obligationer behöver inte tas upp i den anställdes deklaration om arbetsgivaren betalar en särskild källskatt på 50 procent av det belopp varmed andelens värde överstiger 200 kronor.

På vissa villkor, bl a fem års spärrtid, behöver anställda inte skatta för förmånen att få köpa personalaktier till subventionerad kurs.

Exempel på kapitaldelaktighet i danska företag ges i kapitlen 7 och 8. Totalt sett är kapitaldelaktighet i Danmark liksom i Sverige mindre vanlig.

Den danska löntagarfondsdebatten¹⁶ tog fart bl a sedan Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund 1969 godkände ett förslag om kollektiva branschfonder (se kapitel 6).

Samma år tillsatte LO en utredning under ordförandeskap av finansminister Henry Grünbaum. Dess förslag godkändes av LO-kongressen 1971 och överensstämde i stort sett med den proposition som regeringen Jørgensen (s) lade fram inför Folketinget i januari 1973. Regeringsförslaget innebar i sammanfattning att alla arbetsgivare skulle betala en investeringslön till en central fond, i vilken de fackliga organisationerna skulle tillsätta styrelsemajoriteten. Fonden skulle med tiden få en ytterst stark ställning på kapitalmarknaden och äga upp till 50 procent av företagens aktiekapital. Rösträtten för dessa aktier skulle dock delegeras till de anställda i respektive företag. Fonden skulle ha individuella andelar. (Se vidare kapitel 6, tablå 6:6.)

Avsikten var inte bara att ändra maktförhållandena i näringslivet. Ett annat syfte var att bidra till den ökade kapitalbildning som ansågs vara nödvändig i Danmark.

Förslaget väckte en våldsam debatt. De anställdas inflytande och makten över företagen betonades starkt i inlägg från socialistiskt håll samt från *Radikale Venstre*. Propositionen drogs tillbaka, bl a inför perspektivet att den icke-socialistiska oppositionen skulle använda sig av möjligheten till folkomröstning. (För detta krävs att en tredjedel av Folketingets ledamöter begär det.) Strax därefter kom det nyval, då Mogens Glistrups och Erhard Jacobsens nya partier gick starkt framåt. Sedan dess har den parlamentariska situationen gjort en lösning av frågan otänkbar. Socialdemokraterna och LO står dock i princip fortfarande bakom förslaget.

LOs och regeringen Jørgensens fondsocialistiska framstöt utlöste ett febrilt författande av motförslag, sammanlagt minst ett

tional, vilkas enda gemensamma drag var avståndstagandet från den mäktiga centrala fonden.

Traditionellt vinstdelningsvänliga *Radikale Venstre* ville ge de anställda inflytande och del i vinsten genom kollektiv kapitalbildning i det enskilda företaget. Denna skulle finansieras genom återlån av en del av bolagsskatten. (Se kapitel 7.)

1975 lade partiet dock fram en motion med ett helt annat förslag: uppskjuten beskattning av vinstandelar som placeras i det egna företaget eller i aktiefonder.

Venstre tog ej ställning, men ett antal "skisser" utarbetades. Den mest uppmärksammade av dessa innebar lagstiftning om vinstdelning i flertalet företag med mer än 50 anställda och investeringslön i företag där vinstdelning inte kunde tillämpas. Företag med mindre än 50 anställda skulle få välja mellan de båda avgiftsformerna. Överenskommelse skulle kunna träffas om placering av vinstandelar i personalaktier. I övrigt skulle såväl vinstandelar som investeringslöner sparas inom ett allmänt sparfrämjandesystem. Även de offentliganställda skulle få tillgång till ett sparfrämjandesystem.

En arbetsgrupp inom *Konservative Folkeparti* föreslog ett speciellt sparfrämjandesystem, med viss skattefrihet för främst aktie-, obligations- och försäkringssparande. Avtal skulle kunna träffas om att sparandet skulle ske i det företag löntagaren är anställd. Det kunde då också ha formen av vinstandel eller andra bidrag från arbetsgivaren.

Även *näringslivsorganisationerna* lade fram ett antal förslag, främst inriktade på ökad kapitalbildning och förmögenhetsspridning. Dansk Arbejdsgiverforenings modell återfinns i kapitel 6.

En kommitté tillsatt av Arbejdsgiverforeningen och Industrirådet¹⁷ (motsvarar Sveriges Industriförbund) föreslog ett speciellt sparfrämjandesystem som skulle gynna löntagarsparande i det egna företaget.

Andra alternativförslag låg mer i linje med regeringens proposition. *Socialistisk Folkeparti* ville ha en avgift på förädlingsvärdet men ville inte ha något centralt fackligt inflytande i den stora fonden. Dess styrelse borde i stället utnämnas av Folketinget och av representanter för de anställda ute i företagen. Före

pensionsåldern skulle bara begränsade utdelningar ur fonden medges, och då till speciella ändamål som köp av bostad eller finansiering av vidareutbildning. Efter pensioneringen skulle den anställdes behållning i fonden utbetalas som tillägg till ATP.

Även *Dansk Metalarbejderforbund* ville förlänga spärrtiden fram till pensionsåldern. Endast räntor skulle utbetalas dessförinnan. Dessutom ville förbundet ersätta en del av investeringslönen med vinstdelning i företagen. På de flesta andra punkter gick man på regeringens linje. Det gjorde även tjänstemannorganisationen *FTF*, med endast mindre reservationer.

F n tycks inte något av de många alternativförslagen kunna komma ens i närheten av ett genomförande.

Storbritannien¹⁸

Andel i vinst på företagsnivå, vanligen i form av kontantplaner, är fortfarande inte helt ovanlig i England. För 20 år sedan tillämpade 250 företag med 320 000 anställda andel i vinst. Detta var något mindre än före kriget. Idag förekommer t ex vinstdelning i sex av de 50 största börsnoterade företagen. I ett fall, *Imperial Chemical Industries (ICI)*, betalas vinstandelen ut i form av aktier (se kapitel 7). I övrigt är vinstdelning vanligast i mindre företag men säkra uppgifter om omfattningen finns inte.

1973 inkluderade den konservativa regeringen personalaktier i det allmänna sparfrämjandesystem (*Save-as-you-earn*) som införts av labourregeringen 1970. Sex företag utnyttjade möjligheten innan Wilsons regering åter ändrade reglerna.

Ett antal "arbetarägda" och "självägande" företag är organiserade i *Industrial Common-Ownership Movement* (se kapitel 9).

1973 föreslog en arbetsgrupp i labourpartiet en National Workers Fund, i huvudsak en kopia av de danska socialdemokraternas förslag till "økonomisk demokrati". Förslaget väckte inget gensvar alls.

De konservativa och liberala partierna har även tidigare varit intresserade av vinstdelning. Inför valet 1974 tog Tories ställning för vinstdelning och anställdas deläggande, eventuellt i linje med

den franska lagen från 1967.

Den senaste liberala modellen, ett lagförslag från 1974, innebär lagstiftning om vinstdelning i alla företag med mer än 50 anställda, respektive investeringslön i tex de statsägda industrierna. Inom vida gränser skulle detaljerna i varje företags vinstdelningssystem regleras genom avtal mellan tex företagsnämnden och företaget.

Italien

I Italien framlades ett av de första förslagen om kollektiv kapitalbildning i löntagarhand. Den katolska landsorganisationen CISL föreslog 1964 att en del av lönen skulle utbetalas i form av sparcertifikat. Sparmedlen skulle samlas i en "nationell investeringsfond", i vars styrelse fackföreningsföreträdare skulle ha majoritet. Förslaget gav dock inget resultat.¹⁹

Frankrike

Trots Frankrikes långa tradition på området var vinstdelning och annan kapitaldelaktighet sällsynt under efterkrigstiden ända tills De Gaulle 1967 påtvingade arbetsmarknadsparterna en lag om obligatorisk vinstdelning, "la participation".

I en tidigare lag, från 1959, infördes regler för förfarandet vid frivilliga överenskommelser om andel i vinst, bonussystem, anställdas deläggande m m. 1970 utnyttjades lagen av omkring 280 företag med knappt 200 000 anställda. Några år senare var siffrorna 250 företag med 125 000 anställda. De två största fackliga organisationerna CGT och CFDT har i allmänhet vägrat att träffa avtal enligt 1959 års lag.

Sedan länge finns en speciell lagstiftning för arbetarkooperativer, som i Frankrike har en tradition sedan mitten på 1800-talet. Idag finns 600—700 sådana företag, varav nästan hälften i byggnadsbranschen.

1967 års lag gav anställda i medelstora och större företag vinstandelar på skattebetalarnas bekostnad. Företagen kunde nämligen normalt dra av kostnaden inte bara en utan två gånger.

Från vinsten efter skatt dras 5 procents avkastning på eget kapital, varefter återstoden multipliceras med lönesummans andel av förädlingsvärdet. Hälften av produkten tillfaller personalen och fördelas (inom vissa gränser) i förhållande till lönen. Spärrtiden är fem år och därefter är vinstandelarna skattefria för mottagaren. Avtal skall slutas om hur andelarna skall förvaltas. De mest utnyttjade alternativen är lån till företaget och placering i fristående aktiefonder. Möjligheten att för vinstandelarna köpa aktier i det egna företaget har bara utnyttjats beträffande 3,5 procent av det sparande som skett enligt vinstdelningslagen.

Vid årsskiftet 1974—75 var 4 700 000 anställda i 10 500 företag berörda av lagen. Denna gäller obligatoriskt bara för företag med mer än 100 anställda, men de stora skatteförmånerna har gjort att 15 procent av de vinstdelande bolagen är småföretag som frivilligt tillämpar lagen.

En ny lag 1973 minskade subventionerna så att företagen själva måste betala en fjärdedel av vinstandelarna.

Olika speciella sparfrämjandesystem avseende aktiesparande har införts under 60-talet. Personalaktier är trots detta sällsynta. Detta förhållande har inte ändrats genom en lag från 1973 om skattelättnader för personalaktiesystem i börsnoterade företag. Endast fyra bolag började tillämpa den från 1975.

Däremot har staten varit föregångare när det gäller personalaktier. I Renaultverken har 7 procent av aktiekapitalet överförts på över 67 000 personer. Renaultsystemet utvidgades 1973 till statliga banker och försäkringsbolag.

Andra länder

Vinstdelning eller annan kapitaldelaktighet förekommer, eller har åtminstone förekommit, även i ett antal länder där förhållandena på arbetsmarknaden radikalt skiljer sig från Västeuropa och Nordamerika.

I *Spanien*, som ju inte har fri arbetsmarknad, har löneformerna delvis reglerats i förordningar från arbetsministeriet. I princip skall en resultatandel utgå men det är bara inom bankväsen-

det myndigheterna föreskrivit andel i vinsten. Denna är mellan en och två månadslöner, beroende på aktieutdelningen.

Personalaktier förekom 1970 i ca 100 företag, men har sedan dess blivit ovanligare utom bland bankerna. I *Compania Telefonica Nacional de España* är två tredjedelar av personalen aktieägare. Sådana system gynnas genom att sparbankerna har ålagts att i viss utsträckning låna ut pengar till låginkomsttagare som vill köpa värdepapper.²⁰

Venezuela lär ha varit först i världen med i lag föreskriven vinstdelning. På senare år har en vinstdelningslag införts i *Mexico*. I *Iran* har regeringen lanserat en åtminstone på pappret mycket omfattande aktiespridningsplan.

1961 lovade Nasser, i samband med omfattande nationaliseringar, att arbetarna i *Egypten* skulle få del i vinsten.

I *Peru* har militärregeringen genomfört ett vinstdelningssystem som förete likheter med Meidner-planen, dock med den viktiga skillnaden att löntagarfonderna inrättas i varje företag. I industrin skall 15 procent av vinsten före skatt varje år överlämnas till en "comunidad laborale" som köper aktier i företaget, t ex genom riktad nyemission. Ytterligare aktieköp kan ske med hjälp av lån. Detta är obligatoriskt i utlandsägda företag. Aktieköpen upphör när de anställda äger 51 procent av aktiekapitalet. I andra branscher gäller något annorlunda regler.

Dessutom utgår kontanta vinstandelar, i industrin 10 procent. I de olika comunidades laborales ingår alla anställda inom respektive företag.

Denna radikala vinstdelningsplan har förutom av regeringen fått stöd av kristliga demokrater och kommunister men angripits av den övriga vänstern och av näringslivet.

Skiljelinjerna

Hur olika de många systemen för kapitaldelaktighet än kan te sig, har de i alla fall en sak gemensam — de är reformer som införs uppifrån. Företagsledningar "skänker" sina anställda del i vinsten, och trots att mycket har förändrats brukar deras inställning ofta vara lite patriarkalisk. Fackföreningstjänstemän och

debattörer försöker övertala organisationer och partier att gå in för just deras favoritmodeller. Enstaka politiker har, som De Gaulle, lyckats påtvinga fientliga företag och fackföreningar ett önskat vinstdelningssystem.

Det finns inte ett enda exempel på att kapitaldelaktighet i någon form varit en viktig fråga för den allmänna opinionen. Fackliga organisationer har genomgående haft svårt att entusiasmera medlemmarna för sina olika fondplaner. Svenska LOs studie-kampanj om löntagarfonderna är ett resultat av systerorganisationernas bittra erfarenheter.

Det påpekades ovan att vinstdelning efter kriget blivit något så när vanligt bara i några få länder med speciella institutionella förhållanden på arbetsmarknaden. I vilka länder är då intresset särskilt stort för generella system av olika slag?

En iakttagelse är att löntagarfonder och liknande system främst debatterats i några — men inte alla — länder med starka, reformistiska, fast ytligt sett föga "militanta", fackliga organisationer. Dessa länder är Västtyskland, Nederländerna, Österrike, Danmark och nu även Sverige.

Förslagen om olika fondsystem kommer från socialdemokratiskt eller, undantagsvis, liberalt håll. De liberala partierna är ofta av tradition positivt inställda till andel i vinst i företagen och har i ett par fall överfört det intresset på vinstdelning i andra former. Socialdemokraterna ser ibland fonderna som ett sätt att öka statens eller fackföreningarnas makt.

Sparfrämjandesystem av olika slag kan också förordas av socialdemokrater och liberaler men är framför allt de konservativa partiernas främsta förslag inom detta område. Arbetsgivarorganisationer brukar sällan komma med egna initiativ om kapitaldelaktighet, utom i politiskt trängda lägen.

Dessa skiljelinjer mellan olika politiska och andra grupper är emellertid inte särskilt klara. Det som för tillfället är högsta visdom i ett parti kan betraktas som en politisk dårskap hos systerpartiet i ett grannland.

NOTER

¹ Upplysningar från Profit Sharing Research Foundation; *Handbook of Modern Personnel Administration*; Metzger: *Investment Practices, Performance and Management of Profit Sharing Trust Funds* m fl källor.

² Uppgifter i en, i Sverige, rätt uppmärksammas artikel (*Business Week* 1974-12-07) om att de låga börskurserna 1973—74 skulle ha medfört en omfattande nedläggning av amerikanska vinstandelssystem är felaktiga. Kursfallet på börsen medförde dock sänkta pensionsförmåner för en mängd anställda som t ex varit medlemmar i vinstdelnings- eller sparplaner. Den nya pensionslagstiftningen från 1974 var till stor del ett resultat av dessa förluster.

³ *Bankers Trust 1972 Study of Employee Savings and Thrift Plans*.

⁴ Se t ex Kelso & Hetter: *Two-factor Theory: The Economics of Reality* och många andra böcker. I Sverige har Kelso framfört sina teorier vid Gumaelius-träffen i Malmö 1974-04-25 (se *TCO-tidningen* 1974/28, *Veckans affärer* 1974-04-30, *Ekonomien* 1974/6).

⁵ Metzger: *aa*, ss 94ff; Upplysningar från Canadian Labour Congress.

⁶ Apel & Issen: *Miteigentum*; Froemer: *Vermögensbildung*; Krusius-Ahrenberg: "Kring företagsdemokratin i Tyska Förbundsrepubliken"; Geissler & Fricke: *Das Ahrensburger Modell*; Faltlhauser: *Miteigentum — Das "Pieroth-Modell" in der Praxis*; *Industriemagazin*, februari 1974.

⁷ Ehrenberg: *Vermögenspolitik für die siebziger Jahre*; Folkpartiet, riksdagsgruppen: Mot 1974:1495, bilaga 1; Halbach: *Vermögensbildung der Arbeitnehmer*; Hedborg: "Förmögenhetspolitik och löntagarfonder", *Tiden* 1974/9; *Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand* (3 delar); Meidner m fl: *Löntagarfonder*, ss 19, 118, 121ff; Pitz (red): *Das Nein zur Vermögenspolitik*, ss 25ff; Willgerodt m fl: *Vermögen für alle*; m fl källor (jfr noterna till kapitel 6 samt litteraturförteckningen).

⁸ Bundestag, *Drucksache* VI/3613 (1972).

⁹ Modellen härstammade från en departementspromemoria utarbetad för CDU-SPD-regeringens räkning 1969 (den s k modell B; *Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand* 1969—73; Apel & Issen; *aa*, s 232ff).

¹⁰ DGB-styrelsens förslag till kongressen 1972; *Das Nein zur Vermögenspolitik*, s 51; jfr Leminsky: "Die vermögenspolitischen Alternativen der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung" samt kapitlet 3 (avsn "Makten över företagen") och 6.

¹¹ *Leitsätze der IG Metall zur Vermögenspolitik*.

¹² Se t ex *Handelsblatt* 1975-02-01, *Der Spiegel* 1975/5.

¹³ Cowell (red): *Worker Participation and Share Incentives in Europe*; *Gewerkschaftlicher Rundschau* 1974/3, 9.

¹⁴ Nederländska regeringen: *Interim-nota inkomensbeleid*; Cowell, *a a*; Upplysningar från Verbond van Nederlandse Ondernemingen.

¹⁵ Cowell: *a a*; EG-kommissionen: *The Systems Creating Incentives towards the Acquisition of Capital Assets by Workers*.

¹⁶ Folketingstryck; Dansk Arbejdsgiverforening: *Konsekvenserne af økonomisk demokrati*; Dansk Arbejdsgiverforening & Industrirådet: *Medarbejder — Medejere*; FTF: *ABC om ØD* (3 delar); Intervju med Anker Jørgensen, *Frihet* 1975/4; Kampmann m fl: *Økonomisk demokrati*; Lykke-toft: "Facket i Danmark vill inte ta risken med en kompromiss", *Metallarbetaren* 1975/36.

¹⁷ Industrirådet lade också fram ett eget förslag: En förädlingsvärdeavgift (1/5 av momsen som förutsattes bli oförändrad) skulle placeras i "investeringsklubbar". De berättigade (alla yrkesverksamma) skulle kunna använda medlen för köp av aktier och obligationer, aktiefondsandelar m m.

¹⁸ Bell: *Financial Participation*; Fogarty: *Company Responsibility and Participation*, ss 106f; Cowell: *a a*; Labour Party: *Capital and Equality*; Jenny: *Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*.

¹⁹ Se t ex Meidner m fl: *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen*.

²⁰ Cowell: *a a*.

5 Den svenska debatten

Den svenska debatten om kapitaldelaktighet har speglat liknande diskussioner utomlands. Det gäller lika mycket andel-i-vinstdebatten kring sekelskiftet som 70-talets förslag om löntagarfonder och sparfrämjande åtgärder.

Ett inlägg som märklit nog bevarat sin aktualitet gjordes redan 1847 av läkaren C A Wetterbergh. I boken *Penningar och arbete* presenterar han sina teorier i skönlitterär form. Den unge ingenjören Gustaf Hellmer skapar en löntagarägd mäs-singsfabrik. Då hans anställda arbetar övertid används denna del av lönen till köp av aktier i företaget. Wetterbergh berättar om en årsstämma några år efter fabriken grundande:

”Då nu hela inrättningen var stödd på association, var också varje arbetare, p g a de aktier han ägde, röstägande i årsstämman . . . Aktieägarna skulle på årsstämman även välja föreståndare eller direktör för kommande år, något som litet var i början velat avråda, emedan Hellmer på detta sätt, som det hette, skulle bli beroende av sina arbetare.”

Stämman omväljer dock Hellmer, inte p g a något övertag i kapitaläggande utan p g a hans kunnighet.¹

Bortsett från urgamla löneformer inom västkustfisket tycks det första svenska vinstdelningssystemet ha införts i stenkolsgruvan i Bjuv 1888. Vinstandelen utgjorde ”lika stor procent på utdelningsbeloppet till aktieegarna som utdelningen utgjorde procent af aktiekapitalet”. Andelen fördelades bland arbetarna i förhållande till lönen. Från 1892 sparades vinstandelarna i en pensionsfond.

1891 tillkom ytterligare tre vinstandelssystem i Höganäs Stenkols AB, Munksjö Pappersbruk och Nya AB Atlas.²

I det sistnämnda företaget, en föregångare till Atlas-Copco, fördelades 20 procent av behållningen (efter skuldräntor och 5 procents avskrivning på inkomsterna) bland de arbetare som fyllt 21 år och hade ”förmans vitsord om nit och duglighet”. En tredjedel betalades ut kontant och två tredjedelar avsattes som kapitalförsäkringspremier. Systemet, som lär ha varit Frank-

rike-inspirerat, tillämpades 1891—1904 och omfattade med tiden även tjänstemännen.³

Vid denna tid kom den första vinstdelningsdebatten i Sverige med resolutioner, debattböcker och en riksdagsmotion.⁴

Då Högsta Domstolen yttrade sig över det förslag som sedan blev 1895 års aktiebolagslag, förordade justitierådet Herslow vinstandelar. Aktiebolaget har, menade han i ett särskilt yttrande

”blivit en kraftigt medverkande faktor i den klassbildningsprocess, som i våra dagar nästan obehjligt sammanför och avskiljer alla, vilka för sin utkomst äro hänvisade till egentligt kroppsarbete till en särskild klass i samhället.” (Följderna hotar) ... uppenbarligen ... att omstörta grundvalarna för hela vårt samhällsliv.”

Vinstandelar skulle däremot, enligt Herslow,

”... åt driftägaren skapa en duglig, pålitlig och för frestelser till arbetsinställelse otillgänglig arbetarstam, kraftigt sporra arbetarna till flit och noggrannhet i arbetet samt till aktsamhet om arbetsmaterial, maskiner och verktyg m m, ävensom förmå dem att i dessa hänseenden ömsesidigt öva kontroll på varandra, vilket allt skulle högst väsentligt bidra till ökande av affärens nettoavkastning och därigenom ... bereda driftägaren riklig ersättning för den vinstandel som han avstod åt personalen.”⁵

1890-talets vinstandelsdebatt rann ut i sanden, liksom den nya debatt som uppkom mot slutet av första världskriget — då inspirerad av 1917 års franska lagstiftning och av bolagsvinsterna under kriget.⁶ Några år tidigare hade det mest långlivade svenska vinstandelssystemet införts. Det tillämpades vid AGA 1914—68.

Ett nytt intresse för andel i vinst uppkom i slutet av 40- och början av 50-talet. Även denna gång avspeglade detta en ”allt livligare diskussion i ämnet i USA, Tyskland och Frankrike”.⁷ 1945 införde Åkermans Verkstad sitt ännu fungerande vinstandelssystem.

1952 publicerade SNS, vars VD då hette Jan Wallander, en bok om vinstdelning av Torsten Skytt och Sven Åsbrink. Deras undersökning, *Vinstdelning och vinstandelssystem*, utmynnade bl a i slutsatserna

”att vinstdelningen hittills ej entydigt eller i någon större utsträckning kunnat övertyga som ett medel till ökad individuell effektivitet, till förbättrat samarbete i företagen och därmed till ökad gemensam effektivitet”

”att de hittills gjorda försöken likväl förefaller att vara alltför ofullständiga och framför allt för ofullständigt kartlagda för att vinstdelningen . . . skall kunna avfärdas såsom icke ändamåls-enlig”

”att förutsättningarna att skapa framgångsrika vinstandelssystem i hög grad är överlägsna i små företag och i företag med vissa speciella bransch- och andra förhållanden”.

50-talets debatt fick en partipolitisk prägel. 1949 motionerade fp-riksdagsmännen Wedén och Ståhl om en förutsättningslös utredning beträffande ”anställdas meddelägarskap”. 1952 och 1956 lade folkpartiet fram motioner med nya utredningskrav. Partiet tänkte sig närmast en skattestimulans för *avtal* mellan företag och anställda om *uppskjuten* andel i vinst. Motiven var ökad enskild kapitalbildning och höjd produktivitet.

Motionerna avslogs. De fick inget stöd utanför folkpartiet. Vid remissbehandlingen avgav SAF det kanske mest negativa svaret där man efter att ha diskuterat de lönepolitiska invändningarna slog fast:

”... Systemet har vidare enligt föreningen den betydande nackdelen att det kan föranleda arbetstagarna att begära medbestämmanderätt i frågor som gäller företagets ledning och förvaltning . . . det (är) sålunda tänkbart, att de anställda begär att få utöva en kontroll över hur vinsten skall fördelas på olika ändamål.”

LO och Stockholms Handelskammare yrkade avslag med hänvisning bl a till den solidariska lönepolitiken. TCOs motstånd var något mildare formulerat och man menade, att ”. . . införande av någon form av meddelägarskap eller dylikt för de anställda inom vissa områden av näringslivet otvivelaktigt skulle kunna medföra en ökad produktion”.⁸

Riksdagsdebatten 1956 blev speciellt intressant genom ett replikskifte mellan Sven Gustafsson, Bertil Ohlin och Per Edvin Sköld. Utgångspunkten var fp-motionerna och några tidigare uttalanden av Sköld, som kan sägas vara de första svenska in-

läggen i vad som nu blivit debatten om löntagarfonder. Sköld hade också, utan stöd av partikamraterna i utskottet, avgivit ett särskilt yttrande, som han utvecklade i kammardebatten:

”... jag har aldrig stuckit under stol med min uppfattning att löntagarna, när deras ställning på arbetsmarknaden blivit så mycket starkare att de i stor utsträckning kan diktera lönevillkoren, måste ta ansvar för penningvärdet. Jag har också sagt, att detta ansvar får löntagarna ta på det sättet att de, när de träffar avtal om sådana löneförhöjningar som kan komma att öka konsumtionen utöver samhällets resurser, inte tar ut hela löneökningen i pengar utan låter en del stå som fordran under en viss tid, varefter naturligtvis var och en får disponera över densamma . . . , om man på allvar vill skapa ett de anställdas företagssparande, finns en annan linje (än vinstdelning) som i korthet innebär följande: . . . man . . . gör ett tillägg till avtalet som säger, att en viss del av löneökningen under viss tid skall vara bunden i företaget men utgöra varje anställds privata egendom och förräntas i företaget, och tillförsäkra de anställda det medinflytande som denna penningplacering måste medföra . . .”⁹

Sköld fick medhåll av redaktören för den socialdemokratiska idetidskriften *Tiden*, Kaj Björk, som spetsade till frågan så här:

”Teoretiskt kan man t ex tänka sig, att fackförbunden efter en framgångsrik lönerörelse höjer fackföreningsavgifterna i en sådan utsträckning, att lönehöjningarna inte leder till en alltför stark konsumtionsökning . . . Medlen förblir medlemmarnas egendom och kan återbetalas i samband med pensionering, arbetslöshet eller i andra sammanhang. Förvaltningen och placeringen . . . avgörs genom beslut i demokratisk ordning.”¹⁰

Avståndstaganden följde från bl a *TCO-tidningen*, LO- och SAF-håll samt *Ny Dag*. Strax därefter kom TCOs ordförande Harald Adamsson med ännu ett förslag om investeringslön. Ett sparande enligt kollektivavtal skulle bindas på viss tid, beskattas först vid uttaget och lånas ut ”till produktionsfrämjande investeringar”.¹¹

1959 gav Ernst Wigforss ut en bok där han spekulerade kring en framtida socialdemokratisk politik i just de frågor som nu diskuteras under etiketten ”löntagarfonder”. Wigforss utvecklade tanken att storföretagen skulle omvandlas till ”*samhällsföretag utan ägare*”:

”Det ... i viss mån avgörande är att ersättningen till aktieägarna begränsas. Utöver en utdelning som kan ... bestämmas med hänsyn till läget på kapitalmarknaden, har aktieägarna ingen del i överskotten. Lönerna bestämmes som förut genom arbetsavtalen.

... Företagen skulle närmast bli stiftelser utan ägare ...
... man (vågar) förutsätta att löntagarnas betänkligheter mot att dela ansvaret för ledningen skulle undanröjas. Detta ansvar skulle ju närmast bestå i att vara med och utse den styrelse som i första hand hade till uppgift att ge företaget en effektiv ledning. Hur olika löntagargrupper medverkan eventuellt skulle behöva avvägas, kan inte här tagas upp till diskussion. Att de tillsammans skulle komma att ifråga om förvaltningen utöva ett väsentligt fastän indirekt inflytande, kan väl inte betvivlas, även om aktieägarna vore representerade och statsmakten ... hade andel i ledningen.”¹²

Hos Sköld och Wigforss kan den av idéarkeologi intresserade hitta de svenska rötterna till löntagarfonddebatten, som dock uppenbarligen fått mer näring från diskussionen i Västtyskland. Mellan 50-talet och löntagarfonderna ligger mer än tio år med sporadiska branschfonddiskussioner — även de inspirerade av Rudolf Meidner.

Branschrationaliseringsfonderna

Till LO-kongresserna 1961 och 1966 lade arbetsgrupper inom kansliet fram rapporterna *Samordnad näringspolitik* och *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen*. Rudolf Meidner var ordförande i båda dessa arbetsgrupper.

1961 framfördes det första av Rudolf Meidners fondförslag: branschrationaliseringsfonder med uppgift att främja expansion, rationalisering och strukturomvandling inom respektive bransch. De skulle delvis satsa kapital i expansiva företag, men inte minst skulle de betala forskning och utbildning — samt kostnader för temporärt stöd till eller avveckling av icke bärkraftiga företag. Finansieringen skulle ske genom löneavgifter, varierade enligt överenskommelser i förbunds- eller lokala förhandlingar (se kapitel 6).

Förutom fondernas näringspolitiska huvudsyfte hade författar-

na även argument av fördelnings- och lönepolitisk art. Dessutom skrev de att förslaget "på längre sikt måste medföra . . . framväxten av en ny sektor" — med Wigforss uttryck: "samhällsföretag utan ägare".

1966 kom förslaget igen — med en del förändringar. Bl a hölls frågan om avgiftsbasen öppen. En ny uppgift för fonderna var att betala "avgångsvederlag, t o m förtidspensionering av äldre, uttionaliserad arbetskraft". Om finansiering av expansiva företag sades denna gång ingenting.

Branschfondstanken vann inget gehör inom LOs ledning. 1961 gick t ex metallordföranden emot förslaget och 1966 blev det ingen kongressdebatt alls. Fonderna "syntes", konstaterade Meidner senare, "definitivt avförda från det fackliga handlingsprogrammet".¹³

Egendomsägande demokrati

Med början 1950 blev den "egendomsägande demokratin", senare "ägardemokratin", ett centralt inslag i högerpartiets ideologi. På 50-talet liksom senare intresserade sig högern emellertid främst för sparandets villkor i allmänhet och för relationen mellan enskild och offentlig kapitalbildning. De anställdas delägarskap i de företag där de arbetar spelade en undanskymd roll. Folkpartiets och centerns inställning till det enskilda sparandet och den statliga kapitalbildningen var likartad. De båda partierna godtog dock inte högerens "ägardemokratiska" ideologi.¹⁴

Fr o m 1956 väcktes årligen återkommande riksdagsmotioner om försäljning av aktier i statliga företag till anställda och allmänhet.

Näringslivet före Meidner

Det påstås ibland att andel i vinst är en traditionell svensk arbetsgivaråsikt. Ingenting kan vara mer felaktigt. Till och med 60-talet var vinstdelningsanhängarna partipolitiker eller enstaka företagare i opposition mot sin intresseorganisation.

SAF var länge uttalad motståndare till alla former av vinstandelssystem. Bl a under 40-talet betraktades vinstdelning som

ett otillåtet avsteg från kollektivavtalen. Företag som övervägde att ge de anställda del i vinsten utsattes för mycket bestämda påtryckningar. I åtminstone ett fall — Åkermans Verkstad — trotsade ett företag emellertid Verkstadsföreningen och överlät till denna att avgöra huruvida företaget kunde stå kvar som medlem. Då saken därigenom ställdes på sin spets, visade det sig att Åkermans fick fortsätta med sitt vinstandelssystem utan att uteslutas.

Under första hälften av 60-talet mjukade SAF upp sin linje något. Delägarna förbjöds inte att tillämpa andel i vinst, men vid rådgivning från föreningens sida lades stor vikt vid risker och nackdelar.

Svenska företags experiment med vinstdelning och anställdas deläggande under efterkrigstiden behandlas i kapitel 8. Sammanfattningsvis kan sägas att kapitaldelaktighet förblev något sällsynt. Framför allt tillämpades vinstdelning, trots återkommande debatter, endast vid ett försvinnande litet antal företag. Personalaktier blev däremot vanligare under 60-talet.

1973 kom Handelsbankens resultatandelssystem. Det väckte förvånansvärt liten uppmärksamhet vid sin tillkomst. Systemet var det första i Sverige som låg i linje med den moderna, främst amerikanska, vinstdelningstraditionen. Dittills hade så gott som alla vinstandelssystem varit av kontantmodell. Handelsbankens initiativ innebar att vinstdelning på företagsnivå även i Sverige tog sig former som gjorde den till ett i viss mån relevant alternativ i 70-talets debatt om kollektiv kapitalbildning.

LO-kongressen 1971

”Många inom fackföreningsrörelsen (torde) ha betraktat AP-fonderna just som ’löntagarfonder’, dvs löntagarnas medel, vars användning skulle bestämmas av löntagarna själva.” Så kommenterar Rudolf Meidner 60-talets LO-diskussion om kollektiv kapitalbildning. Han fortsätter:

”Det skulle dröja ett drygt decennium innan man inom LO blev klart medveten om att fonderna inte fyllde — och inte heller var avsedda att fylla — denna funktion. Men det är natur-

ligt att man, så länge illusionen fanns, inte fann det angeläget att bygga upp löntagarfonder med snarlika målsättningar.”¹⁵

1966 års LO-kongress krävde en ändring av AP-fondernas placeringsreglemente och ”ett ATP-engagemang i ett *nyföretagande* av betydande storlek, tex genom särskilda för ändamålet bildade förvaltningsbolag”.¹⁶ 1971 års LO-kongress uttalade sig på nytt för kanalisering av AP-fondmedel till näringslivet i form av riskvilligt kapital. AP-fondernas användning för aktieköp var under dessa år det enda sätt på vilket LO och socialdemokratiska partiet intresserade sig för kollektiv kapitalbildning ”i löntagarhand”. Bara några få teoretiker sysslade med branschfonder — tills fonderna plötsligt dök upp i centrum av 1974 års övervinstdebatt. Att så blev fallet berodde på att LO-kongressen 1971 mer i skymundan också hade beslutat om utredning om branschfonder m m.

Beslutet föranleddes av motioner från Metall och några av dess avdelningar. Förbundet självt ville ha utrett ”hur man kan åstadkomma ökade resurser för investeringar, utan att detta får negativa effekter för förmögenhetsfördelningen”. Ordföranden Åke Nilsson underströk att man ville ”få klarlagt om det kan finnas en form av kapitalbildning . . . som ger oss möjlighet att påverka investeringarnas omfattning, inriktning och inte minst deras tidsmässiga genomförande.”¹⁷

Detta näringspolitiska motiv fanns också med i föredraganden Clas-Erik Odhners inlägg:

”Fonderna bör så långt möjligt göras obundna till branscher och regioner för att undvika en automatisk och icke önskvärd styrning av investeringsverksamheten. Fonderna skall i stället kunna användas för en planmässig styrning av investeringsutvecklingen.”¹⁸

Sex Metallavdelningar motionerade om branschrationaliseringsfonder med huvuduppgiften att komplettera den solidariska lönepolitiken.¹⁹ I Metalls egen motion nämndes däremot den solidariska lönepolitiken inte alls.

Landssekreteriatets yttrande var i hög grad avvaktande. Beträffande kapitalförsörjningen hänvisades till AP-fonderna. När det gällde löntagarinflytandet ville man visserligen inte utesluta

att sådant även kunde grundas på kapitalinsatser i företagen, men underströk att det "huvudsakligen bör grundas på de anställdas arbetsinsatser som sådana och inte vara beroende av deras eventuella sparande".²⁰ Landssekreterariatet ansåg ändå att frågan var av så betydande intresse att den borde utredas.

Rudolf Meidner har, skriver han fyra år senare, "tolkat uppdraget med ledning av motionerna, Landssekreterariatets utlåtande och kongressdebatten". Han har vid flera tillfällen uttalat att utredningsresultatet i hög grad styrts av dessa "direktiv".²¹

Vid kongressen nämndes, som påpekades i boken *Löntagarfonder*, den solidariska lönepolitiken, konflikten mellan nödvändig kapitalbildning och rättvis förmögenhetsfördelning samt ökat fackligt inflytande. Dessutom nämndes andra syften, däribland den gamla branschrationiseringstanken²², skapandet av ett näringspolitiskt instrument²³, ökad kapitalbildning²⁴ och (i någon mån) stabiliseringspolitiska skäl²⁵.

Särskilt med hänsyn till Landssekreterariatets försiktiga utlåtande är det uppenbart att kongressens "direktiv" var mycket vaga. Åtskilliga andra förslag skulle, i minst lika hög utsträckning som de sedermera föreslagna löntagarfonderna, ha varit "förenliga med direktiven". Ett av de skäl som 1971 *inte* anfördes för löntagarkapital är 1975 Rudolf Meidners huvudsyfte, nämligen att fackförbunden skall ta över ägandet av större delen av näringslivet.

Förspel om fonder

Under åren närmast efter 1971 brydde sig knappast någon om Meidners utredning. LO och regeringspartiet var fullt upptagna, först med den 4:e AP-fonden och sedan med den nya arbetsrätten.

I början av 70-talet intensifierades debatterna om "förmögenhetsbildning" och "ekonomisk demokrati" i Tyskland och Danmark. Detta inspirerade tänkare i olika läger och när Rudolf Meidners utredning kom fram ur glömskan hade inlägg börjat komma från flera håll.

Bland annat framlades förslag om fonder från tre olika håll

1972 och 1973. En artikel av Harry Schein vintern 1972 innehöll det första svenska förslaget om löntagarfonder, vilkas syfte var att bereda vägen för en socialistisk marknadsekonomi.

Börsbolagen (exkl banker och investmentbolag) skulle betala en investeringslön genom riktade emissioner till lokala "löntagarföreningar". Övriga arbetsgivare skulle betala kontant till en central fond, som skulle koncentrera sina investeringar till nya, kapitalintensiva företag. Fonden och föreningarna skulle dela ut hela avkastningen till de anslutna löntagarna.²⁶

Den socialdemokratiska nationalekonomen Villy Bergströms bok *Kapitalbildning och industriell demokrati*, som utkom 1973, har förmodligen haft stor betydelse för debattens senare utveckling. Boken torde ha gjort klart för parti- och fackföreningsfolk att det kunde finnas en tredje väg mellan funktionssocialism och statligt ägande. Därigenom kom marken att vara beredd för Meidners förslag, som dock skilde sig från Bergströms på en rad punkter.

Bergström hade två huvudmotiv för sitt förslag. På kort sikt var utgångspunkten långtidsutredningens analys: Sveriges utrikes-handelsläge kräver en snabbare kapitalbildning i industrin. Löntagarna måste, genom minskat konsumtionsutrymme, bära kostnaden för investeringsökningen. Av fördelnings- och effektivitets-skäl föredrog Bergström branschfonder framför ökad självfinansiering.

Fonderna skulle byggas upp enligt kollektivavtal om investeringslöner, vilka delvis skulle varieras med hänsyn till olika företags bärkraft. Stöd för den solidariska lönepolitiken var på kort sikt ett motiv för Bergströms förslag. På lång sikt var det tvärtom. Fonderna skulle växa sig så starka att företagen kom att kontrolleras av sina anställda. De lokala fackklubbarna skulle då utse styrelsemajoriteten. Detta löntagarstyre är Bergströms långsiktiga huvudmotiv. Företagens mål skulle — visade Bergström i anknytning till teorin för en löntagarstyrd marknadsekonomi — bli att maximera inkomsten per anställd i företaget. I så fall försvinner den solidariska lönepolitiken.

Fonderna skulle också användas som stabiliseringspolitiska och näringspolitiska instrument. Företagen skulle bara delvis

betala sina avgifter med skuldförbindelser. I övrigt skulle fonderna fritt placera sina tillgångar som riskvilligt kapital i näringslivet.

1972 skisserade en arbetsgrupp inom TCO tre fondmodeller:

- *Företagsfonder*, dit företag med låg effektiv skattesats skulle avsätta en del av vinsten. (En lägsta gräns för beskattning plus fondavsättning kunde fastställas.) Arbetstagarna vid de enskilda företagen förutsattes få majoritet i fondstyrelserna.
- *Branschfonder* med näringspolitiska uppgifter, finansierade genom en förädlingsvärdeavgift, och med fackliga organisationer, företag och samhälle representerade i styrelserna. En del medel kunde föras över till *sektorfonder*.
- *Särskilda investeringsfonder*, uppbyggda med investeringsavgifter och förvaltade av löntagare och företag i samarbete. Dessa fonder avsågs inte få branschfondernas näringspolitiska arbetsuppgifter, men eventuellt kunde "avsättningarna till dem också beakta skillnaderna i vinstutveckling mellan olika företag eller branscher, utan att man därmed eftersträvar vinstlikställighet".²⁷

Ett mellanspel om övervinster

Företagsvinsterna blev ovanligt höga 1974. Begreppet "övervinster", som annars betecknat lönebetalningsförmåga som lämnats outnyttjad till följd av den solidariska lönepolitiken, gavs av somliga en ny innebörd: stora vinster under en högkonjunktur.

Våren 1974 bestämde riksdagen att företagen måste göra vinstavsättningar till arbetsmiljöfonder. Under sommaren och hösten utsattes regeringen för starkt fackligt och politiskt tryck att genomföra ytterligare "indragningar" av övervinster. Från flera håll krävdes skärpt eller t o m progressiv bolagsbeskattning. Bakom det kravet samlades bl a centern, vpk, TCO-S samt Börje Jönsson i Byggnadsarbetareförbundet och Erik Lehman i Träindustriarbetareförbundet.

Övervinstdebatten förde plötsligt fram Rudolf Meidners utredning i rampluset. Meidner själv såg dock inte sina fonder som instrument för att dra in sådana övervinster.

Förbundsordförandena Bert Lundin, Metall, och Roine Carlsson, Pappers, diskuterade, liksom flera andra debattörer, frågan om övervinsterna i sammanhang med den större frågan om den långsiktiga kollektiva kapitalbildningen. Enligt Bert Lundin kunde övervinsterna samlas i fonder vilkas medel skulle investeras inom *eller* utom den "egna" branschen.²⁸

Ett mellanspel om den solidariska lönepolitiken

I ett par intervjuer med Rudolf Meidner 1973 och 1974 var fondernas centrala uppgift att komplettera den solidariska lönepolitiken.²⁹

Som förebild för sitt konkreta förslag pekade Meidner på tyska DGBs modell från 1972 (se kapitel 6). Han syftade då på det alternativ där fondandelarna visserligen gav avkastning till löntagarna men i princip aldrig löstes in. Helst ville Meidner inte dela ut avkastningen men kunde tänka sig detta som en eftergift.

I den ena intervjun framställdes även löntagarorganisationernas inflytande i näringslivet via ett kollektivt kapitaläggande såsom ett centralt motiv för löntagarfonder.

Den andra intervjun, som publicerades så sent som hösten 1974, ger däremot en utomordentligt tydlig bild av Rudolf Meidners åsiktsbyten, jämfört med såväl 1961 som 1975 års versioner av fonderna. Liksom "varje form av kollektivisering" var fonderna visserligen, enligt Meidner, "ett steg i socialistisk riktning". Men han sade också:

"Att få ett socialistiskt samhälle är gott och väl, men vi skall inte gå de här krokvägarna för att nå dit.

... Mitt kongressuppdrag avser ... frågan hur de övervinster som uppstår som en följd av den solidariska lönepolitiken skall komma löntagarna till godo ...

... För oss som har en stark facklig rörelse är (fonderna) snarast ett komplement till den solidariska lönepolitiken och inte en metod att förändra maktförhållandet mellan arbete och kapital. Det har vi andra metoder för ..."

I uttrycklig polemik mot Villy Bergström slog Meidner fast:

"När vi började resonemanget för tio—femton år sedan var det så mycket att ta hänsyn till. Kapitalbildningen, t ex. Nu har

vi AP-fonderna. Ett annat argument var inflytandet. Nu har vi fått fackliga representanter i styrelserna. Det som återstår är ett rent rättviseproblem som är en följd av den solidariska lönepolitiken.”³⁰

I en ledare angav LOs *Fackföreningsrörelsen* ett ökat inflytande som ett motiv för löntagarfonder, men konstaterade samtidigt:

”Vi ser löntagarfonderna i första hand som ett komplement till den solidariska lönepolitiken.”³¹

Den solidariska lönepolitiken uppfattades en tid ganska allmänt som den centrala frågeställningen i löntagarfondsdebatten.

Efter Meidners klara besked om vad som var huvudfrågan var det naturligt att tänka sig att möjligheterna för en samförståndslösning mellan fackföreningsrörelsen, näringslivet och de politiska partierna var betydande. Endast ett halvt år senare hade den solidariska lönepolitiken skjutits i bakgrunden och huvudmotivet var ägarinflytandet över större delen av näringslivet.

Moderaterna

Moderata Samlingspartiet har på senare år avlägsnat sig från den tidigare inställningen att ”ett spritt aktieäggande . . . skulle leda till ett direkt inflytande för anställda som äger några aktier i det företag där de är verksamma”.³² Men fortfarande läggs tyngdpunkten i slagordet ”ägardemokrati” på *demokrati*. Spritt äggande sägs ”befästa och utveckla demokratin” genom att ”förankra den . . . hos självständiga människor i fri samverkan”.³³ Partiet vill sprida det privata ägandet och kraftigt reducera den offentliga sektorns (främst AP-fondernas) andel av sparandet. ”Tvångssparande” avvisas och ”decentraliserat äggande måste åstadkommas genom stimulans av det frivilliga enskilda sparandet”.³⁴

Följdriktigt är det moderata huvudförslaget ett allmänt sparfrämjandesystem. Efter att tidigare ha föreslagit ett (maximerat) avdrag vid deklarationen för nysparande överstigande en viss andel av inkomsten övergick man för ett par år sedan till att kräva direkta statliga premier till sådant nysparande. I den se-

nare modellen ingår också ett speciellt sparstöd till låginkomsttagare.³⁵

Genom en subvention till företagen vill partiet stimulera kollektivavtal om att en del av lönen kan sparas på särskilda kon-ton, varvid den enskildes deltagande dock måste vara frivilligt. I samtliga fall skulle spararna kunna välja mellan en rad spar-former.

Det moderata intresset för anställdas kapitaldelaktighet är mer begränsat, men partimotionerna innehåller krav på ett speciellt sparfrämjandesystem, avseende löntagares köp av konvertibla obligationer i det företag där han eller hon arbetar.³⁶

Vad gäller andel i vinst har meningarna i partiet varit delade, med partiledaren Bohman³⁷ bland de positivt inställda. Den mot-satta, mer skeptiska attityden har ofta dominerat, men frågan om andel i vinst togs upp i partimotioner 1970, 1975 och 1976. (De senare åren föreslogs tilläggsdirektiv till Mehrs utredning.)

Hösten 1975 uttalade sig en handfull moderata tidningar för andel i vinst i någon form, ofta i tron att detta var en traditio-nell borgerlig eller åtminstone moderat ståndpunkt.³⁸

1975 tog dock en arbetsgrupp inom partiet avstånd inte bara från alla typer av löntagarfonder — med eller utan individuella andelar — utan också från en större spridning av vinstandels-system i företagen. Dessa ansågs bli komplicera avtalsförhand-lingarna, vara otillräckliga för att åstadkomma ägandespridning och innebära oönskade belastningar på företagen, men det kan, enligt gruppen, accepteras att enstaka företag inför dem.³⁹

Meidners löntagarfonder möttes genomgående av mycket skarp kritik från moderat håll och betecknades av Gösta Bohman som ett farligt steg mot korporativism och en fara för landets demo-kрати.⁴⁰

Centerpartiet

Centerpartiets ställningstaganden till frågorna om kapitaldelak-tighet och sparfrämjande åtgärder är relativt tunnsådda. Partiet har visserligen i utskottsreservationer instämt i olika utrednings-krav från moderat och folkpartihåll. Av andra uttalanden och initiativ från centern framgår att någon mer omfattande enighet

mellan centern och något av de båda andra partierna knappast föreligger.

Under övervinstdebatten 1974 och därefter har partiet förespråkat företagsskatter "efter bärkraftprincipen", eventuellt i form av progressiv vinstbeskattning. Enligt Thorbjörn Fäldin är detta nödvändigt för att den solidariska lönepolitiken skall kunna bevaras.⁴¹

Centern är motståndare till fonder av Meidners modell men alternativet formuleras mycket försiktigt i det näringspolitiska programmet från 1975:

"Möjligheter bör . . . skapas för de anställda att få del i företagens vinster. Det kan t ex ske genom någon form av löntagar-sparande i företagen eller genom att inrätta löntagarfonder för speciella ändamål."

Partiledaren har uttryckt skepsis inför andel i vinst i företagen.⁴¹ Enskilda riksdagsmän har, med Bengt Sjönell i spetsen, motionerat om två olika speciella sparfrämjandesystem. Det första av dessa,⁴² vilket innebar skattefrihet (intill en viss gräns) för löneinkomster som placeras i konvertibla obligationer, upphöjdes vid ett tillfälle till partiståndpunkt.⁴³

Sjönells senaste förslag⁴⁴ innebär däremot reducerad skatt på inkomster som placeras i ett speciellt slags aktier, emitterade av arbetsgivaren. Staten garanterar en minsta värdetillväxt. Spärrtiden är tio år. Vid byte av anställning måste "aktierna" överlåtas på ett statligt "mellaninstitut", som kan sälja dem vidare till nyanställda i respektive företag.

Folkpartiet och Mehrs utredning

1968—71 motionerade folkpartiet om utredning beträffande skattesubventioner till andel i vinst i form av aktier, obligationer eller reverser med "avsevärd" spärrtid. Dessa företagssystem måste från början få "vid anslutning" inom näringslivet, och förlustrisken i samband med t ex konkurser skulle täckas av ett särskilt försäkringssystem. Huvudmotiveringen var behovet av ökat företagssparande i fördelningspolitiskt acceptabla former.⁴⁵

1974 lade man fram en partimotion med ett helt annorlunda

förslag. Partiet ville inte binda sig i detaljer men förordade ett marknadsorienterat fondsystem, byggt på vinstdelning i de större företagen. Alla löntagare skulle årligen få lika stora andelar, vilka de fick placera i någon av ett flertal konkurrerande fonder, men inte sälja förrän efter en viss spärrtid. Förslaget avspeglade en tydlig påverkan från den tyska debatten, inte minst inom systerpartiet FDP. Bland syftena med detta generella vinstandelssystem fanns jämnare förmögenhetsfördelning, "förskjutning av makten från traditionella ägarintressen" och motverkande av "statlig och enskild maktkoncentration inom det ekonomiska livet".⁴⁶

Liksom alla tidigare motioner om kapitaldelaktighet avlogs även denna av riksdagen, varvid folkpartiet och centern/moderaterna gick på olika linjer. Ett par månader senare fick folkpartiet ändå löfte om en utredning — genom Hagauppgörelsen Palme-Helén. Gunnar Nilsson markerade ett tydligt missnöje och LO-reaktionen kan ha bidragit till att utredningen, ledd av Hjalmar Mehr, påbörjade sitt arbete först hösten 1975, efter att ha tillsatts i januari. Enligt direktiven skall utredningen i en första etapp konstruera "en eller ett par modeller för löntagarfonder ... ägnade att förebygga risken för vidgade förmögenhetsklyftor, stärka den solidariska lönepolitiken och främja utvecklingen mot ökad företagsdemokrati". System med individuella andelar och en del andra avvikelser från LO-linjen är förenliga med direktiven.⁴⁷

När det visade sig vad Rudolf Meidners förslag skulle innebära, fanns Mehrs utredning till hands för att ta hand om den heta potatisen under de närmaste åren. Skall utredningen arbeta seriöst är det uteslutet att den kan klara av den komplicerade frågan särskilt snabbt. Även Gunnar Nilsson anser nu att den statliga utredningen måste avvaktas.⁴⁸

Såväl folkpartiet⁴⁹ som den liberala pressen är genomgående motståndare till Meidners förslag men var under hösten 1975 avvaktande vad gäller egna initiativ. Enstaka tidningar har hoppats att socialdemokraterna skall vara villiga att kompromissa.⁵⁰ Ett par andra har förordat andel i vinst på företagsnivå, alltså den tidigare partilinjens.⁵¹

Socialdemokraterna

Socialdemokraterna har skjutit frågan om företagsägandet i bakgrunden. Politiken har inriktats på sociala reformer, på statlig styrning av näringslivet och de senaste åren även på inflytande för anställda i kraft av deras arbetsinsats. Kollektiv kapitalbildning har skett i AP-fonderna, över vilka regeringen har den yttersta beslutanderätten. LO-ledningen har avvisat "tvångssparande" via de fackliga organisationerna.

Rudolf Meidners preliminära rapport gick ut på att LO-förbunden, genom fonder uppbyggda med vinstavgifter, skulle ta över ägandet av flertalet större och medelstora företag. En övergång till den nya Meidner-linjen skulle därför innebära en helt ny politik från socialdemokratins sida.⁵²

Enligt boken *Löntagarfonder* skulle det ta åtskilliga årtionden för facket att bli ägare av flertalet företag. I den efterföljande debatten framgick det att övertagandet, så som förslaget var utformat, skulle gå avsevärt snabbare. Aftonbladets kommentar var att "Meidners förslag är ännu bättre än vi trodde".⁵³ Det är omöjligt att säga vilka av Meidners anhängare som delar den inställningen. Betydande nyansskillnader verkar dock förekomma.

1975 års nya partiprogram är traditionellt funktionssocialistiskt (dvs man vill, i regel utan att ändra ägarförhållandena, överflytta maktbefogenheter från kapitalägarna till staten och organisationerna). Där sägs ingenting om att vägen till ekonomisk demokrati skulle gå över ett fondägt näringsliv. Det som finns är ett opreciserat krav på "delaktighet för löntagarna i företagets förmögenhetstillväxt". Detta är också Olof Palmes ståndpunkt i en rad mycket försiktiga uttalanden 1975—76.

Enligt Palmes beskrivning skulle Meidners förslag inte "störa marknadsekonomin". "Det är ju inte alls fråga om någon speciellt centraliserad modell", och den kan förändras så att branschråden ersätts med fondbildning på företagsnivå: "Det fina med den här modellen är att den kan tänjas åt olika håll." Problemen ser han i fackföreningarnas roll i ett fondägt näringsliv. Palme betonar också svårigheterna med "individualistiska modeller".⁵⁴

Då Meidner-planens innebörd läckte ut i juni 1975 motsatte sig Krister Wickman förslaget: Att fonderna skulle bli majoritetsägare i företagen skulle "möta stora problem därför att löntagarna kan riskera att komma i motsatsställning i sin egenskap av ägare och anställda". Övervinster kan dras in till en AP-fond eller genom höjda skatter till statskassan. Olof Palme sade sig ha sympati för Wickmans kritik.⁵⁵

Bland dem som hittills tagit ställning för Meidner återfinns någon enstaka riksdagsledamot,⁵⁶ men framför allt fackliga tjänste- och förtroendemän samt delar av den socialdemokratiska pressen. Det är främst *Arbetarbladet*, *Dala-Demokraten* och *Folkbladet Östgöten* som med eftertryck gått in på den fond-socialistiska linjen tillsammans med *Aftonbladet* som intog en sådan ståndpunkt redan 1973. Några andra tidningar stöder Meidners huvudsyfte att nå en maktförskjutning i näringslivet men är mycket återhållsamma när det gäller detaljerna i förslaget.⁵⁷

En tredje grupp, med *Arbetet* i spetsen, följer närmast den officiella partilinjén. Löntagarna bör, bl a för att få ökat inflytande, bli delaktiga i företagens förmögenhetstillväxt, men fransett att man avvisar individuella andelar tar man inte ställning till vilken sorts fonder som är den bästa.⁵⁸

Ett fåtal (s)-tidningar går i direkt polemik mot Meidneranhängarna. *Örebro-Kuriren* betraktar fonder som ett tänkbart medel för att komplettera den solidariska lönepolitiken och bryta maktkoncentrationen hos de stora företagen och kapitalgrupperna. Men tidningen ser många problem, t ex beträffande fondernas relation till facket. *Örebro-Kuriren* lade stor vikt vid ett uttalande av Gunnar Nilsson, att målet skall vara att utveckla marknadsekonomin — inte att avveckla den. I anslutning till att Ola Ullsten i riksdagen utvecklat fp-linjén, pekade tidningen på möjligheten av en kompromiss s-fp.⁵⁹

Kronobergaren hänvisade till den nya arbetsrätten då det gäller makten och instämde med Krister Wickman i att skärpt beskattning kan vara ett bättre medel mot övervinster. Liknande synpunkter hade *Östra Småland*, som också apropå Meidner anslöt sig till partiets traditionella linje beträffande ägandet.⁶⁰

Fem vägar till socialismen

Meidners modell kom att framstå som den enda hittills tillgängliga, medan alternativen ännu inte var utarbetade. Delvis speglade detta föreställningen att alternativ till löntagarfonder också måste innebära kapitaldelaktighet. Meidner-planen är varken mer eller mindre färdigarbetad än t ex flera av de andra modeller som presenteras i kapitel 6. Skillnaden ligger snarare i Meidners litterära förmåga. Den har givit modellen vad Olof Palme kallade "en stram skönhet"⁶¹ och gjort boken om löntagarfonder till den hittills enda lättlästa inom ämnesområdet.

Enbart i kretsen av socialdemokratiska akademiker kan man hitta åtminstone fem alternativ till partiets hittillsvarande linje när det gäller makten över företagen.

Bergströms och Meidners förslag är redan nämnda. National-ekonomen Bo Södersten kritiserade Meidner för att han lagt "den egentliga kontroll- och beslutanderätten på förbunds nivå". Han ville genom lagstiftning ge de anställda i företag av viss storlek majoriteten i bolagsstyrelserna och därigenom införa lokalt arbetarstyre — en princip som enligt Södersten t o m bör införas i skatteverket! Företagens aktier borde konverteras till obligationer. Huvuddelen av det kapital som arbetar i företagen skulle på sikt komma att ägas av offentliga organ som, direkt eller via bankerna, ställer det till förfogande mot marknadsränta.⁶²

Sociologen och *Tiden*-redaktören Sten Johansson avvisade Meidners och Bergströms förslag och föredrog av principiella demokratiska skäl "att lägga ägarmakten i hela folkets händer".

Samhället, de anställda och kapitalägarna borde snarast ges en tredjedel var av platserna i bolagsstyrelserna. Den sistnämnda gruppen skulle med tiden komma att företrädas av AP- och löntagarfonder. Johansson föreslog dessutom "allmänna utbildningsfonder" med personliga andelar i form av dragningsrätter som skulle kunna utnyttjas vid vidareutbildning.⁶³

Nationalekonomen Assar Lindbeck⁶⁴ utgick från kravet på ett "pluralistiskt" samhälle med "utpräglad spridning av beslut, initiativ och ansvar till ett stort antal olika, självständigt agerande

individer, grupper och organisationer". Han ville ha en ökad ägandespridning eftersom förmögenhet i omvandlingsbara former ger individen mer handlingsfrihet och ökat oberoende. Framför allt ville han motverka en "stark centralisering av kapitalbildning och kapitalförvaltning — privat lika väl som kollektiv": "Man bör försöka bredda och decentralisera kapitalmarknaden, inklusive aktiemarknaden, i stället för att avskaffa den."

Lindbeck ville "dela upp AP-fonden i ett antal med varandra konkurrerande fonder". Han föreslog vidare, i något vaga ordalag, ett marknadsorienterat fondsystem där ett flertal konkurrerande aktiefonder skulle finansieras genom frivilligt sparande och obligatoriska avgifter på företagen. I fondstyrelserna kunde bli företrädare för organisationerna sitta. Företagens inbetalningar borde inte ske i aktier, eftersom "det ur samhällsekonomisk synpunkt (ofta är) mycket bättre att kapitalet går ut på en väl fungerande kapitalmarknad". Dessa fonder skulle fritt kunna placera sina medel i aktier och i krediter till företagen. Individerna skulle ha rätt att sälja sina andelar, men fortsatt sparande kunde premieras genom skattefrihet på fondandelarnas avkastning så länge de är kvar i den ursprungliga innehavarens ägo.

Lindbeck gick i hård polemik mot Meidner: Förändringar i formerna för kapitalförvaltningen kan

"aldrig . . . bli någon ersättning för vad som för flertalet individer kanske framstår som långt viktigare, nämligen en fortsatt förstärkning av de anställdas inflytande på sina arbetsplatser."

Lindbeck kritiserade fondsocialismen p g a risken för maktkoncentration:

"Om fackföreningsrörelsen själv, i överensstämmelse med Meidners förslag, skulle bli en dominerande förvaltare av ägar kapital i företag, . . . blir då inte fackföreningsrörelsen helt enkelt en ny arbetsgivareförening, dock med den stora skillnaden mot dagens SAF att den . . . skulle *äga* företagen?"

Risken är uppenbar att 'nettoresultatet' . . . i huvudsak skulle bli en enorm maktkoncentration inom kapitalförvaltningen till den nya arbetsgivarorganisationen — SAFLO!

. . . Om . . . fonderna skulle byggas upp som branschfonder, skulle vidare det ekonomiska systemet . . . sannolikt tendera mot

en ekonomi av branschkarteller. Huvudskälet mot ett näringsliv ägt av branschfonder är . . . ungefär detsamma som huvudargumentet mot en socialisering av kreditinstituten, att en maktkoncentration inom kapitalförvaltningen skulle uppkomma, och att detta skulle bli ett hot mot ett decentraliserat näringsliv och därmed också mot ett pluralistiskt samhälle . . .”

De fem har fem skilda åsikter om socialismen, eller åtminstone om vägen dit. Lindbecks, Bergströms, Söderstens och kanske även Meidners modeller bygger på en bevarad marknadsekonomi medan alla utom Lindbeck vill avskaffa det privata ägandet av storföretag. Meidner och Johansson avvisar ”arbetarstyrda företag”, det mål som Bergström och Södersten siktar mot. Det gemensamma är att ingen står för den traditionella socialdemokratiska politiken. Dennas företrädare utmärkte sig länge bara genom sin tystnad.

AP-fondanhängarna

Till sist kom dock ett par motinlägg från anhängare av den traditionella socialdemokratiska inställningen till kollektiv kapitalbildning.

Hans Hagnell tog avstånd från löntagarfonderna men ville utvidga AP-fondernas deläggande i näringslivet. Halva den årliga ränteavkastningen skulle, hävdade han, om den investerades i aktier, på tio år ge ”hälftendeläggande” i 600 000 nya arbetstillfällen.

”... Är inte risken uppenbar, att om man försöker gå fram över hela linjen på en gång, så blir man fast i hundratusentals problem, som man inte kan lösa så mycket fortare än de som redan sitter fast i dem? . . .

... De som duger till (att skaffa nya jobb) får hand om framtiden. Inte den som sitter fast i äganderätten till det gamla. Det är bättre att vara välkommen samarbetspart och meddelägare inom de nya delarna av näringslivet, som har utvecklingen framför sig, än att tvinga sig in som en ovälkommen part i det gamla, som snart kommer att försvinna.”⁶⁵

Industriminister Rune Johansson lät i december 1975 förstå att ett genomförande av just Rudolf Meidners förslag inte var

aktuellt. En lösning som eventuellt kunde komma ifråga var däremot en femte AP-fond, i vilken löntagarorganisationerna kanske kunde få styrelsemajoritet. Fonden skulle framför allt syfta till att förse industrin med riskvilligt kapital på ett fördelningspolitiskt acceptabelt sätt. Avgifterna skulle inte erläggas i form av aktier, utan fondens medel borde kunna investeras i andra företag än de som betalat avgifter. Övervägandena tycktes gå i riktning mot vinstavgift snarare än mot investeringslön.⁶⁶

Landsorganisationen

Meidner-förslaget lanserades av tjänstemän på LO och Metall. Kommentarer från förtroendemannahåll var ganska sparsamma det första halvåret, i avvaktan på bl a resultatet av en remiss till medlemmarna. Av 17 342 studiecirkeldeltagare uttalade sig omkring 90 procent för löntagarfonder. Endast branschråden fick underkänt, 17 procent mot 34 för regionala fonder, 27 för företagsbundna och 12 procent för en central fond. I den debatt som pågick före landssekretariatets ställningstagande vintern 1976 förekom överhuvudtaget inga offentliga uttalanden från en del av LO-förbunden.

Däremot får principerna bakom Meidner-planen stöd från högsta ort. LO-ordföranden Gunnar Nilsson anser funktions-socialismen vara mogen för omprövning och vill använda löntagarfonderna för att bryta den privata makten över storföretagen.⁶⁷

På en central punkt är han dock tveksam till Meidners version av fondsocialismen:

(Eftersom) ”vi inom överskådlig tid kommer att behöva . . . en ren intresseorganisation för de anställda (bör) vi kanske . . . överväga att inte knyta fonderna alltför hårt till de fackliga organisationerna, utan göra dem mer fristående.”⁶⁸

”En möjlighet . . . är att löntagarna skulle . . . kunna bevaka sina ägandeintressen via en organisation och sina fackliga intressen via en annan.”⁶⁹

”.. det är utan tvekel så att om vi överför den ekonomiska makten över företagen till löntagarna så når vi så småningom en gräns där det ekonomiska ansvaret blir så stort att vi tvingas överta företagsledningens roll. Vi riskerar då att få en fackför-

eningsrörelse av östeuropeisk modell — att förvandlas från en offensiv massrörelse till en rörelse som förvaltar produktionsmedlen och fyller en övervakande funktion över medlemmarna . . . Så långt får det aldrig gå i Sverige.”⁷⁰

I en motion till LO-kongressen 1976 går Metall i stort sett på Meidners linje men vill sänka storleksgränsen under 100 anställda och hålla frågan om fondorganisationen öppen tills vidare. Fackklubbarna skall få förslags-, inte som i Meidner-planen vetorätt, beträffande bolagsstyrelseledamöter. Enligt ordföranden Bert Lundin skall de stora bolagens företagsledningar vara ansvariga inför fondstyrelsen som representerar hela löntagarkollektivet.⁷¹

Även Roine Carlsson, Pappers, föredrar Meidner-linjen framför funktionssocialismen, medan Handels, Byggnads och Fabriks ordförande uttryckte sig i försiktigt positiva ordalag.⁷²

Meidner-planen stöddes också av *Fackföreningsrörelsen/LO-tidningen* och ett halvdussin fackförbundstidningar.

Från några håll hördes andra meningar: *Kommunalarbetaren* ville ha hårdare beskattning av övervinster. Lantarbetarförbundets ordförande, Börje Svensson, var kritisk och ett alternativ presenterades i förbundets tidning:

”... En enda fond, som gemensamt ägs och förvaltas av samtliga löntagare ... för att vi skall förverkliga drömmen om en solidarisk lönepolitik ...

... Stannar vi vid 49 procent (av aktierna) har den fackliga sidan behållit sin klart fackliga position, som om LO-sidan kommer i ägandeställning lätt skulle kunna bli kontroversiell ...”⁷³

Transports ordförande Hans Ericsson angrep Meidner-planen därför att den missgynnade serviceförbunden inom LO, vilka inte skulle få dela makten. Han fruktade att Meidners fonder skulle göra facket till ”en ny arbetsgivareorganisation” och leda till en ”enorm maktkoncentration inom kapitalförvaltningen”. Han ville i stället inrätta en central fond styrd av LO och TCO dit samtliga företag skulle betala en avgift, progressiv mot deras betalningsförmåga. Fonden skulle kunna bevilja återlån och skulle bli ersättning till dem som friställs vid rationaliseringar och nedläggningar. Ericsson föredrog också ett större fackligt infly-

tande över investeringsfondernas användning framför inrättandet av löntagarfonder.⁷⁴ Åsiktsbrytningarna hindrade inte att Landssekreteriatet i mars 1976 tog ställning för principen om löntagarfonder utan att någon ledamot reserverade sig.

Vad blir det av facket?

Fackets roll i ett fondägt näringsliv var en fråga som lämnades öppen i boken *Löntagarfonder*. Det var också den punkt i Meidner-planen som medförde mest kritik och flest oroliga frågor. Meidner tror sig, hette det t ex, "kunna skapa en konfliktlös harmoni" mellan löntagare, kapitalägare och samhälle.⁷⁵

Gunnar Nilsson har i drastiska ordalag pekat på det dilemma man skulle komma i om man hamnade på båda sidorna av förhandlingsbordet. Men liksom många andra synes han vänta sig att problemen kan lösas under de många år det tar att bygga upp fonderna. Denna förtröstan på en lång anpassningstid återfinns på flera håll, även hos Rudolf Meidner själv.⁷⁶ Andra var säkra på att facket skulle klara utmaningen inte minst genom att välja organisationsformer som inte placerar enskilda förtroendemän i en dubbelroll som ägarrepresentanter och intressebevakare.⁷⁷

Ett par fackliga tjänstemän yttrade sig också om framtidens löneförhandlingar: Det totala löneökningstrymmet är bestämt på förhand av finanspolitiken och produktivitetsutvecklingen, och trycket från medlemmarna gör att det aldrig blir någon risk att det inte utnyttjas. Metalls P-O Edin väntar sig en samordning av *hela* avtalsrörelsen, där organisationerna tillsammans fördelar t ex "lokala pottar för kommuner eller regioner".⁷⁸

Fondägd press?

Rudolf Meidner och hans medförfattare diskuterade undantag för staten och Kooperationen. Om undantag för tidningar, bokförlag och företag knutna till ideella organisationer sades ingenting i den preliminära rapporten. Om systemet kom att omfatta pressen skulle ägandet av de flesta tidningar successivt övergå

på branschråd underordnade Grafiska Fackförbundet, HTF och Journalistförbundet. Dessa organisationer skulle, såvida inga undanmanövrer lyckades, med tiden kunna tillsätta ansvarig utgivare och bestämma den politiska inriktningen i den samlade pressen.

Tidningen *Journalisten* gjorde ett räkneexempel enligt vilket fonderna de första nio åren skulle få kontroll över ett drygt 30-tal dagstidningsföretag anslutna till Tidningarnas Arbetsgivareförening samt en handfull veckotidningsföretag. De följande 30 åren skulle ytterligare ett drygt dussintal dagstidningar komma under fondernas kontroll.⁷⁹

Kommentaren från Journalistförbundets ordförande Östen Johansson var att "på tidningsföretagen skulle detta alltså innebära synnerligen litet". Johansson avvisade Meidners förslag, dels därför att det inte gick tillräckligt långt, dels därför att "arbetsinsatsen som sådan borde . . . vara tillräcklig om vi vill ha inflytande över företagen".⁸⁰

Dessa perspektiv väckte överraskande liten uppmärksamhet i debatten. Syndikalistiska *Arbetaren* var en av de få som undrade:

"Ska informationen och litteraturutbudet bestämmas av fackföreningsrörelsen?"⁸¹

Tjänstemannaorganisationerna

TCO kan få en nyckelställning inför det politiska avgörandet om löntagarfonder. Men meningarna är delade, och med tanke på intresse motsättningarna mellan olika medlemsgrupper måste varje tänkbart kompromissförslag behandla de privat- och offentliganställda lika. Detta är en orsak till den kyliga TCO-attityden till vinstandelar på företagsnivå.⁸² TCO har lagt stor vikt vid att "löntagarnas inflytande skall grundas just på deras egenskap av löntagare och inte på det förhållandet att de till äventyrs skulle förfoga över en kapitalandel i ett visst företag".⁸³

I en enkät om Meidner-planen var också SIFs samt försäkrings- och statstjänstemännens ordförande negativa bl a därför att de föredrog ett "klart partsförhållande" fackförening—arbetsgivare. SALFs Sune Tidefeldt var positiv till Meidners förslag,

främst av fördelningspolitiska skäl. Även kommunaltjänstemännens Sven Ahlgren ville ha löntagarfonder.⁸⁴

I TCO finns anhängare av ett flertal olika linjer, och sedan några år har det funnits ett intresse för löntagarfonder. Man har dock hittills inte preciserat den ståndpunkt som 1974 uttrycktes på följande sätt:

”TCO anser, att ett allomfattande system för löntagarandel i kapitalbildningen i företagen bör eftersträvas.”⁸⁵

Lönepolitiska och stabiliseringspolitiska motiv för löntagarfonder har betonats,⁸⁶ men fonderna diskuteras även ur inflytande- och fördelningspolitisk synvinkel.

Till kongressen 1976 läggs en rapport i frågan fram, med förslag om ett generellt vinstdelningssystem, där fonderna inte är företagsanknutna. Det finns i TCO en del anhängare av personligt ägda fondandelar, men rapportens förslag kommer knappast att gå i den riktningen. Inte heller avvisas ett substantiellt fackligt ägarinflytande. Diskussionen rör sig på en lägre ambitionsnivå än i LO. TCO kommer inte att gå på en fondsocialistisk linje, men dess förslag torde bli en av utgångspunkterna i en diskussion om eventuella politiska kompromisslösningar.

SACO/SRs ledning anser att de anställda på något sätt skall få del i företagets vinster, varvid de enskilda bör kunna förfoga över sina andelar.⁸⁷ Ett förslag kommer troligen att läggas fram till organisationens kongress hösten 1976. På kansliet tycks man vara inriktad på att offentliganställda genom ett sparfrämjandesystem bör kompenseras för de privatanställdas vinstandelar.

Näringslivet efter Meidner

Då det sommaren 1974 började stå klart att anställdas kapitaldelaktighet skulle bli en stor politisk fråga, bildades en ”motutredning” under ordförandeskap av Erland Waldenström och med stöd av Industriförbundet och SAF. Tyngdpunkten i arbetet lades på den samhällsekonomiska analysen av olika systems verkningar. Därutöver var gruppens arbete till att börja med in-

riktat på att studera andel i vinst på företagsplanet. "Det är", sade Erland Waldenström i en intervju, "rätt naturligt att man inom näringslivet i första hand inriktar intresset på företags-individuella system."⁸⁸ Intresset kom med tiden att förskjutas i riktning mot SAF-ståndpunkten sparfrämjandesystem.

Man framlägger dock inte något "näringslivets motbud" till LO-förslaget, men gruppen anser att "vinstandelssystem och löntagarfonder på sin höjd kan bli tänkbara åtgärder bland många andra" som lösning på de många problem som diskuterats i sammanhanget.⁸⁹

De stora näringslivsorganisationerna kan tills vidare väntas avvakta den offentliga utredningens arbete.

SAFs negativa inställning till andel i vinst på företagsnivå förefaller nu ha mjukats upp ytterligare något. Enstaka lokala system väntas inte skapa värre problem i relationerna mellan arbetsmarknadsorganisationerna än vad som redan är fallet p g a svårigheten att få de lokala parterna att acceptera det centrala avtalet. Dock framhålls bl a risken att bokslutsdispositioner och redovisningsprinciper dras in i löneförhandlingarna. Vinstandelssystem ses inte som någon bra ersättare för prestationslöner. Vissa bonussystem anses från stimulanssynpunkt vara ett bättre alternativ.

SAF är positiv till ett sparfrämjandesystem.⁹⁰ Enligt en modell som utarbetades för några år sedan kunde, under förutsättning av lagstiftning om sparpremier och förenklad beskattning, kollektivavtal slutas om investeringslön. Den enskilde skulle kunna placera denna i aktier, obligationer, livförsäkringar eller banksparande. Spärrtiden kunde vara fyra år, med straffavgift vid förtida uttag.

Ett annat sparfrämjandesystem föreslogs i en utredningsrapport från Industriförbundet 1971. Förslaget innebar uppskjuten beskattning för ett årligt sparande på 3 000 kronor, som kunde placeras på bank, på konto hos arbetsgivaren eller i aktier eller konvertibla obligationer. Deltagandet skulle vara frivilligt och inte avgöras genom kollektivavtal.⁹¹

SAF är motståndare till alla löntagarfonder med eller utan individuella andelar.

På näringslivshåll har funnits förespråkare för en massiv satsning på företagsanknutna system såsom motåtgärd mot Meidner. På både sakliga och taktiska grunder kom dessa synpunkter dock att avvisas av flertalet ansvariga. Många företagare intog dock en allmänt positiv attityd till vinstdelning som ett alternativ till Meidner. Färre övervägde seriöst att införa något system. I kapitel 8 framgår att inget företag hittills tycks ha börjat med vinstdelning av denna orsak. Detta berodde inte bara på osäkerhet inför den politiska utvecklingen. Som också påpekas i kapitel 10 kommer det alltid att vara svårt att få vinstdelning att passa in i en arbetsmarknad med starka organisationer och centrala förhandlingar.

I den kooperativa sektorn i näringslivet visade man ingen större förtjusning över perspektivet att byta uppdragsgivare och bli delvis löntagarägda. I KF, där på sin höjd vissa industriföretag skulle råka ut för löntagarfonder, väckte Nils Thedin tanken på "konsumentfonder" och riksdagsmannen och KF-ordföranden Hans Alsén utvecklade idén. Han tänkte sig att löntagarfondernas ägarinflytande skulle gälla "t ex storvarven, industrimaskintillverkning, exportindustri etc" medan konsumtionsvaruindustrin och detaljhandeln skulle ägas konsumentkooperativt. Detta skulle åstadkommas på följande sätt:

"I de privata företagen inom konsumtionsvarusektorn skulle fonder enligt löntagarfondernas modell inrättas. En del av vinsten skulle, i likhet med löntagarfondernas uppbyggnad, avsättas till en fond som ägdes och kontrollerades av konsumenterna."⁹²

I väntan på Mehrs utredning

Partier och intresseorganisationer har ideologiskt oförberedda drabbats av debatten om anställdas kapitaldelaktighet.

På sina håll har visserligen skiljelinjerna redan framställts som klara: Arbetarrörelsen kämpar för löntagarmakt genom kollektiva fonder, mot oppositionens och näringslivets individuella vinstandelar. Men denna genomgång av debattens upptakt har tvärtom visat på åsiktsskillnader och ståndpunktsskiftet i snart sagt alla läger. För ögonblicket kan t ex följande positioner urskiljas:

LO	Kollektiva fonder, som successivt får dominerande ägarintressen i näringslivet
SAP	?
Vpk	Socialiseringar, skärpt bolagsbeskattning
Centern	Företagsbeskattning efter bärkraft
Folkpartiet	Marknadsorienterat fondsystem, uppbyggt genom vinstavgifter
Moderaterna, SAF, SACO/SR	Allmänna sparfrämjandesystem
TCO	Fondsystem, uppbyggt genom vinstavgifter

Flera av dessa ståndpunkter är dock färskas och ingen ger en fullständig bild av respektive organisations inställning. Vad som bör betonas är att vi befinner oss i början av en lång politisk utvecklingsprocess. De flesta grupper har ännu inte utformat definitiva ställningstaganden i de olika frågor som berörs av löntagarfondsdebatten.

Framför allt har socialdemokratin tvingats att på nytt överväga sin inställning till företagsägandet och de fackliga organisationernas roll i samhället — frågor som ideologiskt är centrala för partiet. Meidner-planen anknyter, på ett i den interna opinionsbildningen mycket slagkraftigt sätt, till klassiskt socialistiska idéströmningar. Samtidigt innebär den ett definitivt farväl till efterkrigstidens funktionssocialistiska politik. Meidners anhängare preciserar sig ogärna. Många har sagt ja i princip, men vilka vill ha ett snabbt byte av ekonomiskt system? Vilka önskar en långsammare uppbyggnad av ett löntagarkapital som kan användas näringspolitiskt? Och vilka tror att det fortfarande handlar om den solidariska lönepolitiken? Meidner själv har under åren diskuterat fonderna utifrån tre skilda utgångspunkter.

Inte heller de icke-socialistiska partiernas åsikter om kapitaldelaktighet är klara, oomstridda eller oföränderliga. Moderaterna har grundligt reviderat sitt sparfrämjandesystem och är dessutom splittrade beräffande andel i vinst på företagsnivå. Folkpartiets åsiktsbyte till ett marknadsorienterat fondsystem tycks vara måttligt förankrat i partiopinionen och centerns programpunkt om del i vinsten kan betyda nästan vad som helst.

Liksom TCO kan mittenpartierna lätt hamna på mellanhand i en polariserad socialiseringsdebatt. Men i alla tre organisationerna pekar ställningstagandena hittills fram mot en utveckling av alternativ, vilka inte avser att avgöra frågan om socialism eller kapitalism utan har mer begränsade ekonomisk-politiska syften.

De flesta av de problem som berörs av debatten har hittills tacklats med andra metoder än kapitaldelaktighet. Att intresset plötsligt råkat fokuseras på löntagarnas kapitaläggande lär väl inte innebära att idéutvecklingen avstannar på alla andra områden. Därför kan en del av fondplanerna vara sakligt överspelade innan den Mehrska utredningen tänkt färdigt.

NOTER

¹ Tornell: "Ett löntagarägt företag", *DN* 1975-09-04.

² Hasslöv: *Svenska Väst kustfiskarena*, utgiven 1949 av Svenska Väst kustfiskarens Centralförbund; Leffler: *Om olika löneformer, med särskilt afseende på s k vinstandelssystem*. Redan 1875 införde försäkringsbolaget Skandia vinstandel för en mindre del av personalen.

³ Iveroth i *Arbetet* 1974-07-11.

⁴ Leffler: *a a*; Skytt & Åsbrink: *Vinstdelning och vinstandelssystem; Bih t Riksdagens prot* 1892. Saml 1:2, Bd 1.

⁵ Folke: "Käre Rudolf, du är 80 år efter din tid", *Gnistan* 1975/37. Folke citerar Prop 1895:6, ss 116 ff.

⁶ Skytt & Åsbrink: *a a*, s 30, 35.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid*, ss 30—32 samt *Bankoutskottets utlåtande* 1956:22, Mot AK 1956: 580; Meidner m fl: *Löntagarfonder*, ss 57—61.

⁹ *AK protokoll* 1956:15, ss 156ff, cit fr ss 175, 168; Sköld: "Arbetsmarknaden under full sysselsättning", *Tiden* 1956/4; Meidner: "Skölds nya giv i lönepolitiken", *Tiden* 1956/5.

¹⁰ *Tiden* 1956/1, 3, 4.

¹¹ Referat i *Tiden* 1956/3, s 134.

¹² Wigforss: *Kan dödläget brytas?*, ss 95ff, 113ff, 124—139; cit ss 135ff.

¹³ *Att bo* 1972/1.

¹⁴ Se t ex Lewin, *Planhushållningsdebatten*, ss 389—403, 460 f.

- ¹⁵ Meidner m fl: *a a*, s 13.
- ¹⁶ (Vår kurs.) Jfr *LO Kongressprotokoll 1971*, s 860.
- ¹⁷ *Ibid*, ss 818 (Mot 305), 918.
- ¹⁸ *Ibid*, s 883.
- ¹⁹ *Ibid*, s 832f (Mot 318).
- ²⁰ *Ibid*, s 860.
- ²¹ Meidner m fl: *a a*, s 17. Jfr *Ekonomisk Debatt* 1976/1, ss 79, 81; "Vi har haft till uppgift att lägga fram ett förslag som tillgodoser två krav, en spridning av förmögenhetsbildningen och ett ökat inflytande för löntagarna", intervju i *Fackföreningsrörelsen* 1975/20; Jfr nedan, avsnittet "Ett mellanspel om solidarisk lönepolitik"; "Vi har varit bundna av LO-kongressens direktiv", intervju i *Gnistan* 1975/37; Jfr *Grafiskt Forum* 1976/1.
- ²² Mot 318.
- ²³ Mot 305 samt Nilssons och Odhners inlägg.
- ²⁴ Mot 305.
- ²⁵ Mot 305, Landssekreteriatets yttrande.
- ²⁶ Schein: "Ett steg till en socialistisk näringspolitik", *Tiden* 1972/2.
- ²⁷ TCO: *Företagsbeskattning och löntagarfonder*.
- ²⁸ SvD 1974-09-02.
- ²⁹ SIA 1974/11, *Metallarbetaren* 1973/41.
- ³⁰ SIA 1974/11.
- ³¹ *Fackföreningsrörelsen* 1974-08-07.
- ³² Björck: "Ägardemokrati", *DN* 1975-05-05; Jfr kapitel 3.
- ³³ Partimotion 1971:431.
- ³⁴ Moderata Samlingspartiet: *Medinflytande och ägandespridning*, s 41.
- ³⁵ Se text partimotion 1971:431 och Mot 1973:587 av Schött m fl resp partimotion 1973:241 och *Medinflytande och ägandespridning*, ss 42ff.
- ³⁶ Mot 1971:431, 1973:241; enligt den senare partimotionen kunde även aktier omfattas av detta stöd.
- ³⁷ Text intervju i *Nerikes Allehanda* 1976-01-14.
- ³⁸ Text *Barometern*, *Helsingborgs Dagblad* och *Norrbottnens-Kuriren* 1975-08-28, *Smålandsposten* 1975-10-17.
- ³⁹ Moderata Samlingspartiet: *a a*, s 38 f.

⁴⁰ Anförande i Helsingborg (*GP* och *Helsingborgs Dagblad* 1975-06-08).

⁴¹ *Affärsvärlden* 1975/1—2; intervju i *DN* 1974-08-30; *Norrtelje Tidning* förordade (1975-08-28) individuella vinstandelar för att öka arbetsmotivationen.

⁴² Mot 1972:1355 m fl.

⁴³ Partimotion 1973:1957 betr 4:e AP-fonden. Obligationerna behövde ej ha emitterats av arbetsgivaren.

⁴⁴ Mot 1975:1671 av Sjönell och Antonsson (c); Sjönell: "I stället för löntagarfonder", *SvD* 1975-10-06. I *SvD*-artikeln har systemet utvidgats till att omfatta offentligt anställdas obligationssparande; 1970 motionerade Sjönell om vinstandelar, vilka skulle förvaltas i "personalfonder".

⁴⁵ T ex Mot 1971:1096.

⁴⁶ Mot 1974:1495. Vid andra tillfällen nämnde Helén inflationsbekämpning bland målen. Motioner om obligatorisk vinstdelning på företagsnivå har väckts av Hörberg m fl (fp), t ex Mot 1973:820.

⁴⁷ *Riksdagsberättelsen för 1974*.

⁴⁸ Presskonferens 1976-01-08.

⁴⁹ Se t ex *Riksdagens protokoll* 1976-01-30 (O Ullsten).

⁵⁰ T ex *Västerbottens-Kuriren* 1975-08-28.

⁵¹ *Falu-Kuriren* 1975-08-28, *Mellersta Skåne* 1975-10-14.

⁵² Eller annorlunda uttryckt: "Nog är det som om taket föll ner över partiets programkommission! Naturligtvis har Meidner rätt. Ägandefrågan är den centrala i partiets idétradition. Att saken förnekades under 50- och 60-talen är en annan historia." (J Lindhagen i *Fackföreningsrörelsen* 1975/23).

⁵³ *AB* 1975-11-21.

⁵⁴ Citat från intervju i *Fackföreningsrörelsen* 1975/21 respektive *Riksdagens protokoll* 1976-01-30. Se även intervjuer i *Affärsvärlden* 1976/2 och *Der Spiegel* 1975-11-10 samt ref från presskonferens 1976-01-08.

⁵⁵ Intervju med Wickman i *Rapport*; radiouttalande av Palme; Jfr *Sydsvenska Dagbladet* 1975-06-06; *Nya Norrland* 1975-06-10; *Arbetarbladet* 1975-06-11.

⁵⁶ "Det råder knappast några delade meningar mellan partiet och LO om löntagarfonderna. Vi är i båda lägren i princip inne på en lösning enligt Rudolf Meidners förslag. Men partiledningen har av naturliga skäl inte velat markera någon uppfattning innan ... LO-kongressen tagit ställning." (B Dahl, anförande i Gävle enligt *Arbetarbladet* 1976-01-20)

⁵⁷ *Nya Norrland*, *Dagbladet*, *Värmlands Folkblad*, *Smålands Folkblad*, *Västerbottens Folkblad*, *Västmanlands Folkblad*.

- ⁵⁸ Förutom *Arbetet: Folket, Gotlands Folkblad, Norrländska Socialdemokraten* och *Västgöta-Demokraten*.
- ⁵⁹ *Örebro-Kuriren* 1976-01-16, -02-02; *Riksdagens protokoll* 1976-01-30 (O Ullsten).
- ⁶⁰ *Kronobergaren* 1976-08-28; *Östra Småland* 1976-06-12, -08-29.
- ⁶¹ *Fackföreningsrörelsen* 1975/21.
- ⁶² Södersten: *Den svenska sköldpaddan*, s 33ff; *Arbetet* 1975-09-16, -17; *Kommunaltjänstemannen* 1975/16.
- ⁶³ Johansson: *När är tiden mogen?*, ss 44—52 ("Sten Johanssons . . . utmärkta bok" enligt Palme i *Affärsvärlden* 1976/1—2); *Tiden* 1975/7; *Arbetet* 1974-01-23, 1975-10-04, -06.
- ⁶⁴ *Arbetet* 1975-09-25, -26; *DN* 1975-10-22.
- ⁶⁵ *Fackföreningsrörelsen* 1975/28.
- ⁶⁶ *Nerikes Allehanda, UNT, Sydsvenska Dagbladet, GP, SvD, DN, AB*, m fl tidningar 1975-12-06. Johanssons försöksballong kritiserades i bl a *Norrköpings Tidningar, Svenska Dagbladet, Sundsvalls Tidning* och *Nya Norrland*, medan *Falu-Kuriren* var mer positiv.
- ⁶⁷ Intervju, *LO-tidningen* 1976/1.
- ⁶⁸ *Ibid.*
- ⁶⁹ *Veckans affärer* 1975-09-03.
- ⁷⁰ *Ibid.* Även i denna intervju vill Nilsson genom bl a fackligt ägande nå en marknadsekonomi där "privatkapitalismen har ett avsevärt mindre inflytande än idag". Den påstådda inkonsekvensen mellan dessa båda uppmärksammade intervjuer gäller mer rubriksättningen än sakinnehållet i Nilssons yttranden.
- ⁷¹ TT-intervju 1976-02-11.
- ⁷² *Smålands Folkblad* 1975-11-08; *Byggnadsarbetaren* 1976/2; *Fabriksarbetaren* 1975/14; *Handelsnytt* 1975/8.
- ⁷³ *Lantarbetaren* 1975/9.
- ⁷⁴ Intervju i *Kronobergaren* 1975-10-13.
- ⁷⁵ *Riksdagens protokoll* 1976-01-30 (O Ullsten).
- ⁷⁶ Föredrag i Norrköping 1975-10-25.
- ⁷⁷ *Folkbladet Östgöten* 1975-09-04, -10-27.
- ⁷⁸ Fjällström i Borås (enl *GP* 1975-08-05); Edin i Borlänge (enl *Borlänge Tidning* 1975-10-27) och i Uppsala (enl *UNT* 1975-10-15).

⁷⁹ I TA ingår inga (s)-tidningar utom *Aftonbladet*. Exemplet, givetvis inte någon noggrann prognos, byggde på 1974 års siffror och 20-procentiga avsättningar till löntagarfonder (*Journalisten* 1975/12).

⁸⁰ Anförande inför förbundets representantskap (UNT 1975-12-16; intervju i *Dagens Eko*).

⁸¹ *Arbetaren* 1975-09-12. I remissdebatten 1976 tog dock Ahlmark (fp) och Svensson i Eskilstuna (s) avstånd från tanken att tidningar genom löntagarfonder skulle tvingas byta politisk färg (*Riksdagens protokoll* 1976-02-04, -05). *Aftonbladet* 1976-02-05 och *Värmlands Folkblad* 1976-02-06 förnekade att löntagarfonderna skulle hota yttrandefriheten.

⁸² Se t ex K-E Nilsson, *DN* 1976-01-16.

⁸³ J-E Nyberg i *TCO-tidningen* 1975/29. Jfr kongressrapporten *Demokratisering av arbetslivet*.

⁸⁴ *TCO-tidningen* 1975/29.

⁸⁵ TCO: Remissvar till näringsutskottet 1974-03-26.

⁸⁶ Se t ex L Bodström, *VLT* 1975-10-10 och TT-uttalande 1975-08-27.

⁸⁷ Uttalande om Meidner-förslaget 1975-27-27.

⁸⁸ *Vår industri* 1975/6. Jfr U Laurin i *Sweden Now* 1975/4.

⁸⁹ E Waldenström i *SvD* 1976-02-17.

⁹⁰ Se *DN* m fl tidningar 1975-06-04; Remissvar till näringsutskottet 1974-03-27.

⁹¹ Kjellman & Nordling: *Industrins finansiering 1955—1975*.

⁹² *Fackföreningsrörelsen* 1975/15.

6 Generella system

I detta kapitel beskrivs variationsmöjligheter i generella system för kapitaldelaktighet. Det sker med ett urval modeller — diskuterade i Sverige, Danmark, Holland, England, Österrike och Västtyskland. Ett generellt system omfattar (se kapitel 2) hela branscher, andra större grupper av företag eller rent av alla arbetsgivare.

För att underlätta jämförelser presenteras 13 speciellt intressanta modeller i tablåerna 6:2, 6:3, 6:5 och 6:6. Genomgången av deras konstruktion har gjorts mycket detaljerad. Avsikten är att visa hur många viktiga avgöranden som måste träffas av förespråkare för t ex löntagarfonder.

Andra generella system har nämnts i de båda föregående kapitlen. Någon fullständighet har inte eftersträfvats i detta avsnitt.

Tablåerna är uppställda så att läsaren följer andelarnas väg från företagen via fonder till eventuella förmånsberättigade individer. Först behandlas *finansieringen*: avgiftspliktens omfattning, avgifternas storlek, inbetalningsformen, principer för värdering av aktier samt specialregler för företag som inte är aktiebolag.

Därefter beskrivs *fondsystemet*: fondernas organisation, deras placeringsregler, vem som utser deras ledning, vem som röstar för de aktier de äger. I en av modellerna, CDUs, finns inga fonder. I några andra förslag förekommer däremot två eller tre skilda slags fonder, med olika funktioner. En typ av fonder, de kallas här "centrala förmedlingsorgan", tar emot avgifterna och fördelar dem på kapitalförvaltande löntagarfonder. Förmedlingsorganen har en central funktion i marknadsorienterade fondsystem. De har därför en egen rubrik i tablåerna.

Slutligen behandlas de *andelsberättigade*, reglerna för inlösen och försäljning av andelar samt anspråktagande av avkastningen.

De här modellerna har redan nämnts i kapitlen 4 och 5. Uppgifterna i tablåerna berör bara den tekniska utformningen. En ännu viktigare fråga är systemens syften och verkningar. Diskussionen av t ex de samhällsekonomiska konsekvenserna

Tablå 6:1. Generella system, översikt

FÖRVALTNINGS- FORMER	FINANSIERINGSFORMER	
	<i>Vinstdelning</i>	<i>Andra avgiftsformer</i>
Branschrationalise- ringsfonder		<i>Samordnad närings- politik (1961)</i>
Övriga helt kollek- tiva löntagarfonder	<i>R Meidner (1975)</i> <i>Dansk Smede- og Maskinarbejder- forbund (1969)</i>	<i>V Bergström (1973)</i>
Löntagarfonder med individuella andelar, ej marknadsorien- terade	<i>DGB (1972)</i> <i>SPD (1973)</i> <i>Holländska rege- ringen (1975)</i> <i>DGB (1973)</i> <i>SPD (1960)</i>	<i>Danska regeringen (1973)</i> <i>Brittiska labourpar- tiet (1973)</i> <i>ÖGB (1975)</i>
Marknadsoriente- rade fondsystem	<i>Tyska regeringen (1974)</i> <i>Tyska regeringen ("statssekreterar- planen", 1970)</i> <i>FDP (1971)</i> <i>Folkpartiet (1974)</i> <i>H Geiger (1970)</i>	<i>Dansk Arbejdsgiver- forening (1972)</i>
Inga fonder	1	<i>CDU/CSU (1970)</i> <i>L Jacobsson (1974)</i> <i>Schreiber-Dräger- planen (1962)</i> <i>N-H Schager (1972)</i> <i>Allmänna sparfräm- jandesystem</i> <i>Speciella sparfräm- jandesystem</i>

ligger till största delen utanför ramen för denna mer beskrivande framställning. Två viktiga typer av fondsystem skall i det följande diskuteras med utgångspunkt i *den roll fonderna kommer att spela i det ekonomiska systemet* — sådant detta ser ut då fondernas verkningar slagit igenom.

Rudolf Meidners förslag från 1975 och de marknadsorienterade fondsystemen kan ses som motpoler till varandra bland förslagen om löntagarfonder. Mellan dem återfinns texterna de holländska och danska regeringarnas modeller. Det gemensamma för mellanformerna är att fonderna visserligen har individuella andelar men att de inte behöver konkurrera med varandra. I stället placeras varje andelsägare i någon viss fond, utan att få välja själv. Finns fler fonder än en sker detta efter bostadsort, bransch eller organisationstillhörighet.

Meidner-planens främsta mål är en omfördelning av makten över företagen. Andra fondplaner skall fylla ett renodlat "förmögenhetspolitiskt" ändamål. Olika avvägningar mellan dessa syften förklarar till stor del skillnaderna mellan Meidner-planen, de marknadsorienterade systemen och kompromisser mellan ytterligheterna.

Många effekter, text förändringar i investeringsvolym eller börskurser, beror på utformningen av detaljer och kan variera oavsett om systemet är marknadsorienterat eller inte.

DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund	Västtyska LO
FDP	Freie Demokratische Partei	Liberala partiet i Västtyskland
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung	Västtysk bolagsform, främst för medelstora företag
CDU/CSU	Christlich-Demokratische Union/Christlich-Soziale Union	De konservativa systerpartierna i Västtyskland
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands	Socialdemokratiska partiet i Västtyskland
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund	Österrikiska LO/TCO

I andra modeller är de viktigaste målen ökad kapitalbildning och/eller näringspolitisk styrning genom finansiering av en del av näringslivets nyinvesteringar. En speciell typ av sådana fonder var branschrationaliseringsfonderna i LO-betänkandet *Samordnad näringspolitik*.

Är syftet "bara" ökad kapitalbildning, eller förmögensspridning till enskilda individer, behövs inga fonder. CDUs delägarandel och några liknande förslag är exempel på detta. De ligger i sin konstruktion mycket nära sparfrämjandesystemen.

Tablå 6:1 är en översikt av de system som mer eller mindre utförligt tas upp i kapitlet. De modeller som anges med kursiverad stil finns med i tablåerna 6:2—3 och 5—6, medan de övriga endast nämns i texten.

Marknadsorienterade fondsystem

I ett marknadsorienterat fondsystem *konkurrerar ett flertal fonder* om att få förvalta de förmånsberättigades andelar. För att dra till sig delägare tvingas de ha vinstmaximering som ledstjärna för sin verksamhet.² Denna fondkonstruktion är, liksom Meidner-planens, förenlig med såväl vinstdelning som investeringslön och andra avgiftsformer.

Marknadsorienterade fondsystem brukar främst ha ett fördelningsspolitiskt syfte. När det gäller makten över företagen är deras funktion att genom ökad konkurrens minska maktkoncentrationen hos traditionella kapitalförvaltare, utan att de nya fonderna blir ett dominerande maktcentrum i ekonomin. Ett sådant fondsystem är också ett tänkbart sätt att arrangera ett nödvändigt tvångssparande. Det kan ses som alternativ till AP-fonderna, likaväl som till Meidner.

Fonderna blir tämligen oanvändbara som näringspolitiska styrinstrument. Däremot kan fackliga organisationer möjligen få ett inflytande på bolagsstämmorna, men inte i den utsträckning som blir fallet enligt t ex Meidner-planen.

Några konstruktioner av marknadsorienterade fondsystem framgår av tablåerna 6:2 (tyska regeringen 1974), 6:3 (d:o 1970 samt FPD) och 6:6 (Dansk Arbejdsgiverforening). Den sist-

nämnda modellen bygger på en avgift på lönesumman. I de övriga tre finansieras fonderna främst genom vinstdelning.

Marknadsorienterade fondsystem är komplicerade jämfört med flertalet andra modeller. I Tyskland har olika konstruktioner diskuterats.

Figur 6:1 visar hur *regeringsmodellen* från 1974 var tänkt att fungera.³ I systemet finns inte ett utan tre olika slags fonder med skilda funktioner. Ett *centralt förmedlingsorgan* (Clearing-Stelle) tar upp avgifterna och vidarebefordrar inkomna aktier och kontanta medel till *löntagarfonderna* (Vermögensanlage-gesellschaften). Det viktiga konkurrensmomentet kommer in genom att de berättigade meddelar vilken fond de väljer, varefter aktier och kontanter fördelas *i proportion till det antal som väljer respektive fond*. De avgiftspliktiga företag som är börsnoterade kommer normalt inte att ha en eller ett par utan en hel rad fonder som delägare. Enligt vissa beräkningar kunde fonderna inom 20 år *tillsammans* äga mer än hälften av aktierna i vissa avgiftspliktiga företag.⁴

En fond behöver, till skillnad från i Meidner-planen, inte behålla de aktier den erhållit utan kan köpa och sälja värdepapper på börsen. Tvånget att dra till sig nya delägare kommer att utgöra en restriktion mot satsningar som inte kan motiveras ekonomiskt, och fonden kommer att tendera att bete sig som en vanlig aktiefond. Antalet fonder är inte reglerat. Nya kan bildas om de gamla inte förvaltar vinstandelarna så att avkastningen hålls uppe.⁵

Andelsägarna har inlösenrätt efter 12 år. De har vidare möjlighet att växla fond och att redan efter sju år byta ut sina andelar mot andra värdepapper. Det ger delägarna ytterligare handlingsfrihet och bidrar samtidigt till att tvinga fondledningen att sträva efter vinstmaximering.

Samtidigt innebär det att tillväxten av fondernas sammanlagda förvaltade kapital kommer att bromsas senast 12 år efter det att systemet trätt i kraft. Den av fonderna förvaltade *andelen* av näringslivets riskkapital kommer inte längre att öka utan stabiliseras kring en viss nivå.

En annan kontrollfunktion har byggts in genom att delägarna

Tablå 6:2. Två regeringsförslag

**Holländska regeringen:
De Vermogensaanwasdeling**

"Interim-nota inkomensbeleid",
maj 1975

Avsågs infört genom

Lagstiftning

Avgiftsplikt

Företag som skall erlägga bolags-
skatt och vars "övervinst" (enl
nedan) överstiger 250.000 fl.

Typ av finansiering

Vinstdelning

Avgiftssats

x % av övervinsten (över 250.000
fl). Övervinst är skattepliktig
vinst minus y% avkastning på
eget kapital.

Procentsatsen x kan ev varieras
inom bestämda gränser m h t
skillnaden mellan produktivitets-
stegring och löneökningar.

Procentsatsen y skall motsvara
"skälig avkastning plus risk-
premie".

(Ev kan y ersättas med en viss
procent av företagets lönesum-
ma.) Avgiften kan ej dras av då
företaget betalar bolagsskatt.

Tyska regeringen:

"Koalitionskompromiss"
(SPD, FDP) januari 1974

Lagstiftning

Företag med skattepliktiga vins-
ter över 400.000 DM

Vinstdelning

Av den skattepliktiga vinsten
betalas:

400.000—1.000.000 DM	16,7 %
1.000.000—	10 %

Avgiften kan ej dras av då före-
taget betalar bolagsskatt. Vinst-
andelarna beräknas totalt uppgå
till 5 Mdr DM.

Holländska regeringen: Tyska regeringen:

De Vermogensaanwasdeling

"Interim-nota inkomensbeleid",
maj 1975

"Koalitionskompromiss"
(SPD, FDP) januari 1974

Inbetalningsform

Aktier (ev utan rösträtt)

Om betalning med aktier ej är möjlig: Långfristiga skuldebrev, vars ränta varierar med företagets vinst.

Företagets (moderbolagets) egna aktier. (Gäller endast börsföretag och deras dotterbolag. Ev skall betalning med aktier normalt vara obligatorisk för dessa, m h t grundlagen dock bara inom vissa gränser.)

eller aktier i ett "Kapitalbeteiligungsgesellschaft" (gäller endast icke börsnoterade företag)

eller andra börsaktier, vilka företaget ägt i minst 6 år

eller kontanter

(Genom straffavgifter/rabatter stimuleras företagen att betala med aktier och ej med kontanter.)

(Ev skapas ännu en inbetalningsform genom inrättande av en ny form för deläggande i riskkapitalet.)

Övriga bolagsformer

...

I vissa fall höjs fribeloppet till 500.000 DM.

Holländska regeringen: De Vermogensaanwasdeling

"Interim-nota inkomensbeleid",
maj 1975

Tyska regeringen:

"Koalitionskompromiss"
(SPD, FDP) januari 1974

Värdering av aktier som lämnas som likvid

(Regler fastställs senare)

T v avtal mellan varje företag
och fonden, vid tvister skiljedom.

Börskursen.

För icke börsnoterade företag:
Genom särskilda "Kapitalbeteili-
gungsgesellschaften", vars aktier
noteras på börsen.

Fondorganisation

En central fond, vars styrelse
huvudsakligen består av repre-
santanter för löntagarna (viss
representation för arbetsgivarna
och ev för staten).

Ett flertal konkurrerande fonder,
med anknytning till existerande
kreditinstitut.

2/3 av "Aufsichtsrat" utses av
valda ombud för resp fonds del-
ägare.

Centralt förmedlingsorgan

En statlig institution tar emot
aktier och kontant inbetalda av-
gifter och fördelar dem mellan
löntagarfonderna i proportion
till det antal andelsberättigade
som väljer att placera sina till-
godohavanden i resp fond.

Placering av fondernas tillgångar

I huvudsak som riskvilligt kapital
i företagen.

Fonden får ta upp och ge lån.

I huvudsak som riskvilligt kapital
i företagen.

Även: Lån till företag och offent-
lig sektor.

Holländska regeringen: De Vermogensaanwasdeling

"Interim-nota inkomensbeleid",
maj 1975

Tyska regeringen:

"Koalitionskompromiss"
(SPD, FDP) januari 1974

Rösträtt för fondägda aktier

Utövas ev (jfr ovan) av fondens ledning.

Utövas av resp fondledning enligt direktiv från "Aufsichtsrat".

Fördelning av erlagda avgifter;

1) *Till de anställda i det avgiftsbetalande företaget:*

Hälften av den del av företagsavgift som ej överstiger 5 % av dess lönesumma, samt 1/5 av det överskjutande beloppet.

2) *Till samtliga vuxna löntagare under 65 år (exkl offentligt anställda):*

Återstoden efter avdrag av vad som tillfaller resp företagsanställda.

Andelsberättigade

Yrkesverksamma med högst 36.000 DM i årsinkomst (för gifta med hemmamake 54.000 DM, högre gräns för dem som har barn).

De kan fritt välja mellan de olika fonderna.

Andelarnas storlek

1) Lika stora för alla berättigade.
2) ?

Lika stora för alla berättigade.

Inlösen etc av fondandelar

1) Andelarna kan efter 7—10 år säljas eller lösas in hos fonden.

2) Från 65-årsåldern inlöses andelarna successivt genom årliga pensionsutbetalningar. (Förtidsinlösen kan ske om andelsinnehavaren kommer i en ekonomisk nödsituation.)

Andelarna kan inlösas hos fonden efter 12 år (eller enl nedan).

Redan efter 7 år kan andelarna bytas ut mot aktier eller andra värdepapper. Säljs dessa innan 12-årsgränsen nåtts (eller om inlösen sker efter 7—11 år) går rätten till vinstandel förlorad för 5 år framåt.

I övrigt kan ej andelarna överlåtas.

väljer majoriteten av fondens fullmäktige (Aufsichtsrat). Detta organ dirigerar bl a användningen av rösträtten för de aktier fonden äger.

Så snart avgifter kan, eller måste, erläggas i form av aktier blir värderingen av dessa ett av de centrala problemen. Det gäller oavsett om fondsystemet är marknadsorienterat eller inte.

I den tyska regeringsplanen behöver förmedlingsorganet och löntagarfonderna enbart befatta sig med aktier som är börsnoterade och därför kan värderas till marknadspris.⁶ Då även icke börsnoterade företag blir avgiftspliktiga och dessutom får betala med aktier, använder man sig av en tredje sorts fonder, s k *Kapitalbeteiligungsgesellschaften* (KBG). Dessa blir, "för en viss tidsperiod", delägare i det avgiftspliktiga företaget. KBG betalar för detta med egna aktier, vilka sedan överlämnas till förmedlingsorganet såsom fondavgift.⁷

Eftersom även KBG är börsnoterade, kan det aldrig bli någon diskussion mellan förmedlingsorganet och det avgiftspliktiga företaget om hur många KBG-aktier som skall erläggas i avgift. Värderingsproblemet flyttas i stället över till KBG. Dessa måste ha resurser att bedöma hur de berörda företagen skall värderas. Antalet KBG och deras organisation är oklar, men det förutsätts att staten tillskjuter startkapital och gynnar dem skattemässigt.⁸

KBGs funktion, och funktionsduglighet, synes vara en av de dunklare punkterna i den tyska regeringsmodellen. En expertgrupp på departementsnivå som under 1974—75 bearbetade den tyska regeringens "koalitionskompromiss" konstaterade att "värderingen av de kapitalandelar som skall förvärfvas av 'Kapitalbeteiligungsgesellschaften' är nyckelproblemet i hela konstruktionen". Gruppen tänkte sig två alternativ, vilka båda innebar att KBG skulle gå in som "stiller Gesellschafter" i avgiftspliktiga företag.⁹ (Denna form av deläggande är vanlig i tyska system för kapitaldelaktighet på företagsnivå. Den behandlas i kapitel 7. Innebörden är ett deläggande som inte berättigar till medinflytande men däremot till del i vinsten.)

Komplikationer i samband med värderingen av de många avgiftspliktiga företagen drabbar även andra modeller, ofta i långt högre utsträckning.

En alternativ konstruktion av ett marknadsorienterat fondsystem illustreras i figur 6:2. Dess upphovsman är VD i tyska sparbanksföreningen, Helmut Geiger.¹⁰ "Statssekreterarplanen", dvs den modell som utarbetades på departementsnivå 1970 för regeringens räkning (tablå 6:3) uppges bygga på Geigers modell bl a när det gäller utformningen av det centrala förmedlingsorganet.¹¹

Förmedlingsorganet fördelar inte värdepapper mellan fonderna i förhållande till antalet delägare. I stället sker detta enligt en marknadsprocedur. Förmedlingsorganet omvandlar alla värdepapper och skuldförbindelser till likvida medel. Aktierna *säljs* till löntagarfonderna genom anbudsförfarande. Därmed uppnås att de placeras mer varaktigt i respektive fond, jämfört med om fonderna, såsom i 1974 års regeringsmodell, tilldelas aktier oberoende av egna önskemål.

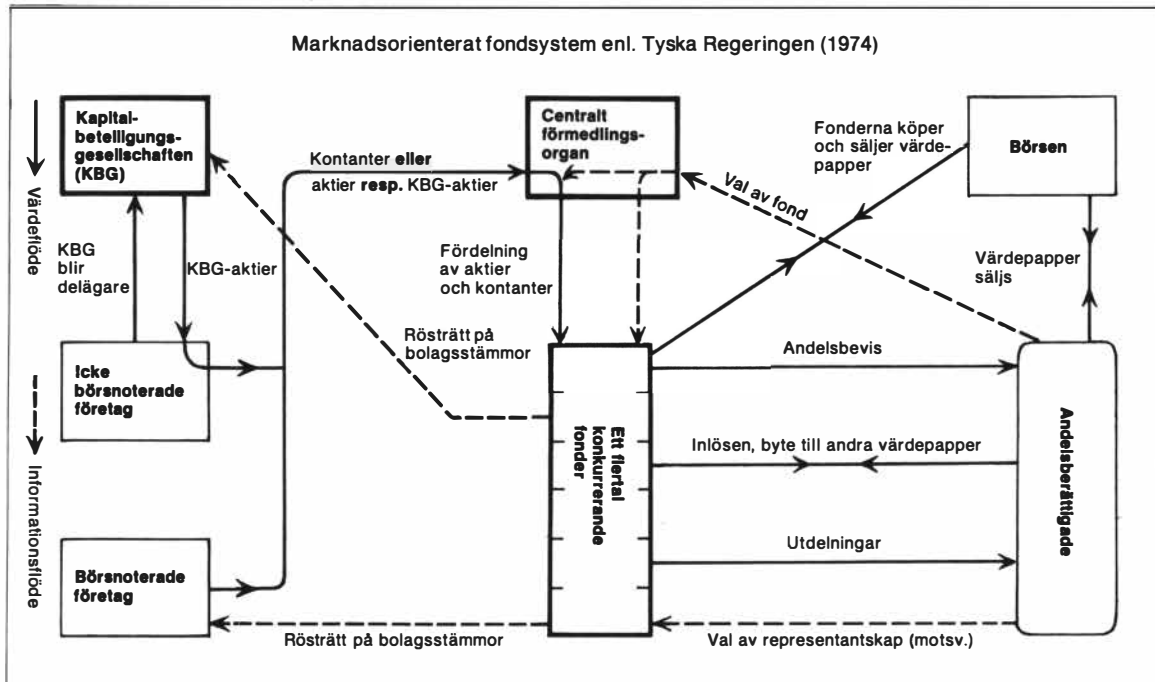
Förmedlingsorganet skickar en avi till de andelsberättigade, som sedan kan gå till banken och byta den mot antingen fondandelar eller andra värdepapper. De medel som förmedlingsorganet fått in i avgifter betalas sedan ut till fonder och banker som likvid för inlösta avier.

I Geigers modell förekommer inga allmänna val bland delägarna av fullmäktige i fonderna. Detta anses alltför komplicerat. I stället utses representantskapet av staten och arbetsmarknadsorganisationerna.

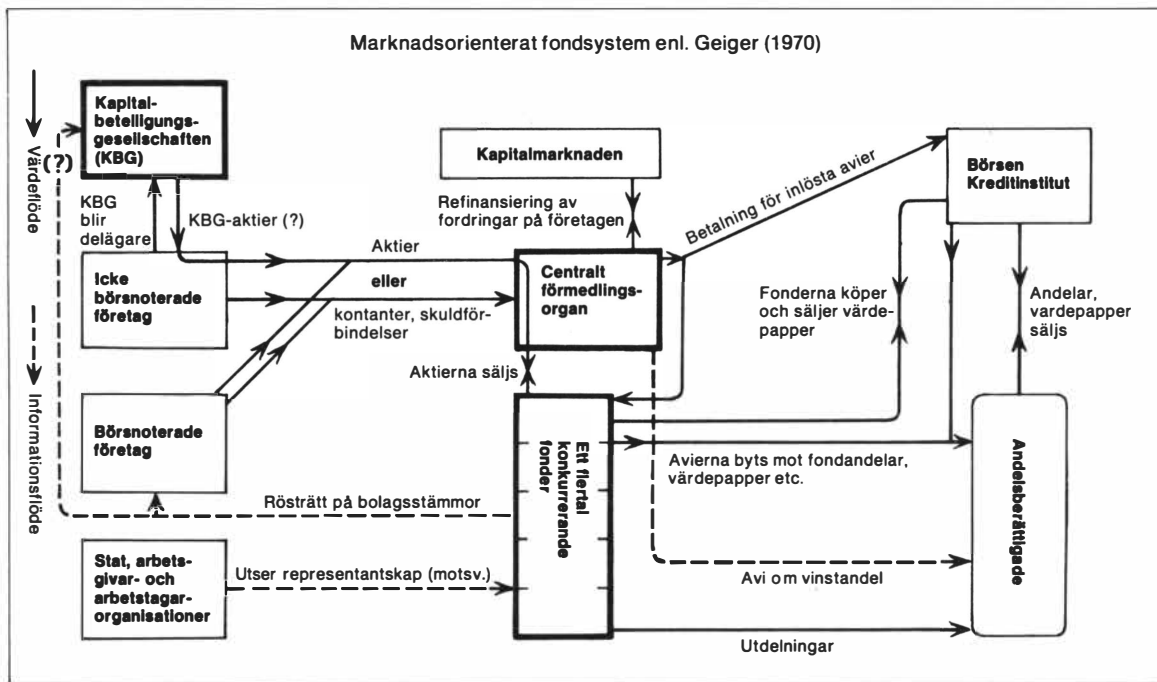
Dansk Arbejdsgiverforenings förslag från 1972 (tablå 6:6) representerar en tredje utformning av ett marknadsorienterat fondsystem. Den anställda väljer en av många konkurrerande "investeringsföreningar". Arbetsgivaren betalar in avgiften *kontant* till vederbörande förening. Denna placerar sedan sina medel som riskvilligt kapital i företagen, huvudsakligen genom att i vanlig ordning köpa aktier på börsen.¹² Ett fondsystem förenklas avsevärt om avgiften enbart kan fullgöras kontant (eller möjligen med reverser).

Det har pekats på vad som möjligen är svaga punkter i ett marknadsorienterat fondsystem.¹³ Värderingen av aktier har redan nämnts, men det är ett för många fondmodeller gemensamt problem. Att delägarna i allmän omröstning skall utse fullmäk-

Figur 6:1



Figur 6:2



tige i fonden förekommer likaså i system av annat slag.

Men därtill kommer att idén aldrig prövats i praktiken. Kommer verkligen kreditinstitut och arbetsmarknadsorganisationer att vara intresserade av att bilda så många fonder att den avsedda konkurrensen uppstår? Kommer individerna att intressera sig så mycket för systemet att de bryr sig om att välja fond och rösta på kandidater till dess fullmäktige?

Det sistnämnda beror förmodligen mycket på den årliga andelens storlek. Givet ett visst avgiftsunderlag och vissa avgiftssatser måste kretsen förmånsberättigade göras så snäv att ett nämnvärt belopp utgår varje år.

Vidare måste förstås administrationskostnaderna stå i rimlig proportion till de sammanlagda avgifterna.¹⁴ Det innebär bl a (ett för flertalet modeller gemensamt dilemma) att endast ett begränsat antal företag bör vara avgiftspliktiga — särskilt om betalning med aktier förutses.

Andra fondsystem med personliga andelar

Det skulle, skriver Villy Bergström, ”vara främmande för svensk arbetarrörelse” att branschfonderna skulle emittera individuella andelar, inlösningsbara mot kontanter.¹⁵ Men, konstaterar Rudolf Meidner:

”Praktiskt taget samtliga utomlands diskuterade förslag till löntagarfonder innehåller stadganden om att de hopsamlade medlen efter en viss spärrtid skall vara fritt disponibla för fondens andelsägare.”¹⁶

I tablåerna 6:2, 6:3, 6:5 och 6:6 återfinns fem av dessa förslag:

- Den holländska regeringsmodellen från 1975 (6:2)
- Förslag antagna på SPDs kongresser 1960 och 1973 (6:3)
- Förslag framlagda till DGBs kongress 1972 (6:5)
- Danska regeringens proposition 1973 (6:6)

Det preliminära holländska regeringsförslaget var avsiktligt mycket tvetydigt formulerat, särskilt beträffande den centrala

fondens maktposition i näringslivet. Uppgifterna i tablå 6:2 är en sammanställning av de lösningar som i promemorian¹⁷ antyddes vara de lämpligaste.

Ytterligare ett par modeller bör nämnas i sammanhanget.

I DGB, västtyska LO, lades de båda i tablå 6:5 redovisade alternativen fram inför kongressen 1972. De återremitterades till styrelsen så att ett slutgiltigt ställningstagande skulle fattas 1973 av representantskapet. Den modell som då med knapp majoritet godkändes skilde sig från de båda andra, varför det strängt taget fanns tre DGB-modeller.

1973 lämnades bl a avgiftssatsen, principerna för värdering av aktier samt formerna för utövande av rösträtt för fondägda aktier öppna. Avkastningen skulle lånas ut till den offentliga sektorn. Principerna i förslaget var annars desamma som året innan, med ett viktigt undantag: beträffande andelsägarnas förfoganderätt över andelarna förkastades båda alternativen. I stället föreslogs rätt att lösa in andelarna efter några års spärrtid.¹⁸

En arbetsgrupp inom det *brittiska labourpartiet* lade 1973 fram ett förslag om en National Workers Fund. Det var en kopia på den danska socialdemokratins modell. En viktig skillnad var att den årliga avgiften skulle vara minst 1 procent av *aktiekapitalet*. Avgiften skulle erläggas med nyemitterade aktier. Efter fem till sju år skulle inlösen kunna ske till en kurs som bestämdes av börsvärdet på fondens portfölj. Eventuellt kunde vissa begränsningar av det årliga inlösta antalet andelar införas.¹⁹

Inom *Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)* har tidigare diskuterats inrättandet av en central löntagarfond, uppbyggd genom vinstdelning, investeringslön eller andra avgifter. Dessa skulle fastställas i kollektivavtal. Inför den senaste förbundskongressen 1975 framlade en arbetsgrupp en ny lösning:

I Österrike har vissa grupper privatanställda rätt till avgångsvederlag vid t ex uppsägning eller pensionering. ÖGB-modellen innebär att systemet byggs ut så att det omfattar hela näringslivet. Hittills har avgångsvederlagen tryggats genom fondbildning i det enskilda företaget. Förslaget går ut på att en tredjedel till hälften av fonderingen skall ske i en central fond. Två tredjedelar av styrelsen skall utses av arbetstagarorganisationer och

Tablå 6:3. Fyra tyska modeller

SPD	SPD
Kongressbeslut 1960	Kongressbeslut 1973
Avsågs infört genom Lagstiftning	Lagstiftning
Avgiftsplikt De (ca 275?) största företagen	Företag (exkl kommunala, all- männyttiga — t ex postverket — m fl) med skattepliktiga vinster över 400.000 DM
Typ av finansiering Vinstdelning, frivilligt löntagar- sparande	Vinstdelning, avgift vid fond- emissioner, frivilligt löntagarspa- rande
Arvsskatt	
Avgiftssats ?	Av den skattepliktiga vinsten be- talas 400.000—600.000 DM ca 8—10 % 600.000—1.000.000 DM ca 16—20 % 1.000.000— DM ca 8—10 % ... Vinstandelarna beräknas totalt uppgå till minst 5 Mdr DM. Vid fondemission skall en viss procent av de nya aktierna över- lämnas till fonden. Vid nyemission skall fonden er- bjudas köpa en viss procent av de nya aktierna (till emissions- kurs)

Tyska regeringen**FDP**

"Statssekreterarplanen" 1970

Partiprogram 1971

Avsågs infört genom

Lagstiftning

Lagstiftning

Avgiftsplikt

- 1) Företag med skattepliktiga vinster över 100.000 DM
- 2) Personer med skattepliktiga inkomster av kapital, hyror, arrenden, jord- eller skogsbruk över 100.000 DM

Privata och samhällsägda företag (koncerner) med ett genomsnittligt förädlingsvärde (de sista 3 åren) över 3.000.000 DM

Typ av finansiering

Vinstdelning, skatt på kapitalinkomster, frivilligt löntagarsparande

Vinstdelning, avgift på arbetande kapital, frivilligt löntagarsparande.

Kvarlåtenskaps- och gåvoskatt

Avgiftssats

Progressiv avgift på skattepliktig vinst (resp kapitalinkomster)

100.000—? DM 2 %

...

1.000.000— 10 %

Ca 10 % av vinsten efter skatt plus ca 1 % av det arbetande kapitalet (men sammanlagt högst ca 50—70 % av vinsten, minskad med skatt, företagarlön och lämplig förräntning av det egna kapitalet)

Avgiften kan ej dras av vid betalning av bolags- och inkomstskatt.

Vinstandelarna beräknas totalt uppgå till 4 Mdr DM

Avgiften kan ej dras av då företaget betalar bolagsskatt.

Betr kvarlåtenskaps- och gåvoskatt:

Jfr nedan

SPD

Kongressbeslut 1960

Inbetalningsform

Vanligen: Företagets egna aktier
(el motsvarande).

Alternativt: Kontanter

SPD

Kongressbeslut 1973

Företagets egna aktier (obligato-
riska riktade fondemissioner)

Övriga bolagsformer

?

Motsvarande regler, diverse de-
taljbestämmelser.

I vissa fall omvandling till aktie-
eller kommanditbolag

Värdering av aktier som lämnas som likvid

?

?

Fondorganisation

En central fond ("Deutsche Na-
tionalstiftung")

...

En central fond med regionala
underorganisationer. Centralfon-
den ger ut och löser in andelar.
Dess "Verwaltungsrat" utgörs till
2/3 av regionalorganisationernas
ordförande och till 1/3 av sam-
hällsrepresentanter.

De regionala "Verwaltungsräte"
utses till 2/3 av valda företräda-
re för de andelsberättigade. 1/3
är samhällsrepresentanter

Tyska regeringen**FDP**

"Statssekreterarplanen" 1970

Partiprogram 1971

Inbetalningsform

Kontanter, företagets egna aktier och/eller skuldförbindelser (vilka skall överlåtas på ett kreditinstitut)

Företagets egna aktier (obligatoriska riktade fondemissioner)

Övriga bolagsformer

?

Motsvarande regler, diverse detaljbestämmelser.

I vissa fall (ej GmbH) möjlighet till betalning med skuldförbindelser eller — om förädlingsvärdet är högst 10.000.000 DM — med kontanter

Värdering av aktier som lämnas som likvid

?

Deklarationskursen

Fondorganisation

Ett flertal konkurrerande fonder, med anknytning till existerande kreditinstitut.

I "Aufsichtsrat" ingår bl a företrädare för andelsägarna och avgiftspliktiga företag

Ett flertal konkurrerande fonder med anknytning till existerande kreditinstitut. Deras storlek och geografiska verksamhetsområden begränsas. Delägarna väljer en "Teilhabervertretung". Den av resp kreditinstitut utsedda fondledningen bestämmer själv över tillgångarnas placering.

Hos fonderna deponerar de andelsberättigade de andelar (o a värdepapper) som är underkastade försäljningsrestriktioner (jfr nedan)

SPD

Kongressbeslut 1960

Centralt förmedlingsorgan

— — —

SPD

Kongressbeslut 1973

— — —

Placering av fondernas tillgångar

Värdepapper, bl a statsobligationer

I huvudsak som riskvilligt kapital i företagen

Även: Lån till offentliga sektorn (jfr nedan)

Rösträtt för fondägda aktier

Fonden får på bolagsstämma rösta för högst 5 % av företagets aktiekapital

Utövas av de regionala underorganisationerna

Andelsberättigade

Samtliga medborgare får köpa andelar. (Priset stiger med inkomsten)

Anställda med högst 36.000 DM (gifta 48.000 DM) i årsinkomst

Tyska regeringen**FDP**

”Statssekreterarplanen” 1970

Partiprogram 1971

Centralt förmedlingsorgan

En statlig institution tar emot aktier, kontanter etc och fördelar dem mellan fonderna

En statlig institution tar emot aktier, kontanter etc och fördelar dem mellan fonderna i proportion till det antal andelsberättigade som väljer att placera sina tillgodohavanden i resp fond. (Kontant inbetalda kvarlåtenskaps- och gåvoskatter placeras i delstatsobligationer, vilka överlämnas till fonderna)

Placering av fondernas tillgångar

I huvudsak som riskvilligt kapital i företagen

Rösträtt för fondägda aktier

Rösträtten begränsas för att hindra att bankinflytandet över näringslivet på detta sätt ökar

Utövas av resp andelsägares ”Teilhabervertretung”

Andelsberättigade

Anställda med årsinkomst understigande visst belopp får köpa andelar till ett pris motsvarande 10 % av värdet.

De andelsberättigade kan fritt välja mellan de olika fonderna

Samtliga medborgare (inkl minderåriga). De som betalar inkomst- eller förmögenhetsskatt får köpa sina andelar (priset stiger med inkomsten). Övriga får dem gratis.

De andelsberättigade kan fritt välja mellan de olika fondernas andelar

SPD

Kongressbeslut 1960

Andelarnas storlek

...

SPD

Kongressbeslut 1973

Lika stora för alla berättigade (motsvarar årets vinstandelar och fondemissionsavgifter).

Dessutom erbjuds de berättigade att köpa ytterligare andelar, motsvarande fondens köp av ny-emitterade aktier (köp av dessa andelar subventioneras enl "Vermögensbildungsgesetz")

Inlösen etc av andelar

?

Andelarna kan inlösas hos fonden efter 7 år. (Fonden är ej inlösenkyldig.) Inlösta andelar säljs åter till andra andelsberättigade. (Priset skall vara "orienterat mot det reala värdet" men kunna påverkas av tillgång och efterfrågan.)

Arvsskatt

Intäkterna från en särskild arvsskatt på stora förmögenheter tillfaller vinstdelningssystemet.

Tyska regeringen**FDP**

"Statssekreterarplanen" 1970

Partiprogram 1971

Andelarnas storlek

Lika stora för alla heltidsanställda. Reduktion för deltidsanställda

Lika stora för alla berättigade (men jfr ovan)

Inlösen etc av andelar

Andelarna kan överlåtas efter 7 år

Andelar (eller deponerade värdepapper, jfr nedan) som tillhör vuxna personer kan när som helst säljas eller lösas in hos fonden.

Därvid förloras rätten till andelar för 3 år framåt. Undantag:

1. Den som fyllt 60 år eller är i en ekonomisk nödsituation.
2. Det är tillåtet att byta ut andelar mot andra värdepapper, som deponeras hos fonden.

...

Avkastningen delas årligen ut till andelsinnehavarna

Kvarlåtenskaps- och gåvoskatt

Tidigare sådana skatter ersätts med en progressiv och hård (75 % över 6.000.000 DM) avgift som tillfaller vinstdelningssystemet. Äger dödsboet aktier etc, lämnas sådana som likvid.

en tredjedel av arbetsgivarna. Fonden skall placera sina medel i aktier och som lån till företagen. Lån till småföretagen skall förmedlas genom bankerna.

Avkastningen skall användas som ett tillskott till utbetalade avgångsvederlag.

Bland motiveringarna märks att fonden kommer att öka riskkapitalets rörlighet, eftersom den skall satsa pengar i företag med goda framtidsutsikter, inte där tidigare vinster uppstått.²⁰

Vilka fonder ger makt?

Skall fackliga organisationer kunna använda löntagarfonder för att centralt utöva en betydande makt över företagen måste flera villkor samtidigt vara uppfyllda. Några av dem är:

- Fondernas rösträtt på bolagsstämmor kan inte begränsas
- Rösträtten kan inte delegeras till de anställda vid det enskilda företaget (såvida inte fonderna får en monopolartad ställning på kapitalmarknaden)
- Avgiftssatserna måste vara tillräckligt höga
- Andelsägarna kan inte ha rätt att lösa in sina andelar hos fonderna, annat än efter en längre spärrtid
- Företagen får inte i allmänhet betala avgifterna med långfristiga skuldförbindelser, vilka fonderna inte kan avyttra

En del andra egenskaper hos t ex Meidner-planen är emellertid inte ofrånkomliga, även om fonderna skall ge facket ett starkt ägarinflytande.

Det är inte nödvändigt att avgifterna betalas med aktier. Det går lika bra för fonderna att köpa aktier på börsen. (Förutsatt att man accepterar att vissa företag "klarar sig" längre.)

Det är faktiskt inte heller nödvändigt att facket självt formellt utnämner styrelse i fonderna. Det räcker om man vinner valen till representantskapen. Den insikten ligger till grund för SPD- och DGB-planernas utformning.

Om fonderna är en eller flera behöver inte spela så stor roll. De kan vara organiserade centralt, regionalt eller branschvis. Huvudsaken är att de inte är konkurrerande.

Individuella andelar då? Man bör skilja på inlösenrätt hos fonden och rätt att avyttra andelarna till andra fysiska eller juridiska personer. Inlösenrätt hejdar, efter en "spärrperiod", fondens tillväxt. Det gör inte försäljning i andra former.

Man kan från fackligt håll av lönepolitiska skäl ändå motsätta sig den senare lösningen. Det gör t ex Rudolf Meidner (se nedan). Men frågan om personligt ägda fondandelar påverkar också den makt fackliga organisationer kan få genom fondsystemet:

Avgörande är den handlingsfrihet som fondledningen får. I de marknadsorienterade systemen "tvingas (fonderna) till ett från företagsekonomiska utgångspunkter rationellt handlande" och kommer "knappast att kunna föra någon annan politik än affärsbankerna och investmentbolagen".²¹

Detta sker genom konkurrensen och rätten att avyttra andelar. Dessutom kan andra spärrar byggas in för att fonderna inte, vare sig en och en eller tillsammans, skall utvecklas till nya maktkoncentrationer i ekonomin. Ett tak kan, som i FDP-modellen, sättas för de belopp varje fond får förvalta. Vidare kan deras rösträtt på bolagsstämmorna begränsas.

Även själva möjligheten att avyttra andelarna har ansetts vara ett hinder för en successivt starkare maktposition för fonderna, och för deras användning som "samhällspolitiska instrument".²²

I en av DGB-modellerna föreslås individuella andelar som normalt aldrig löses in och inte får säljas (men ärvas). De ger bara avkastning. Andelsägarna har inte särskilt stora möjligheter att reagera mot sjunkande avkastning.

Så gott som alla socialdemokratiska fondplaner på kontinenten innehåller emellertid personligt ägda andelar som får avyttras på vissa villkor. Ur maktsynpunkt ligger ändå flera av dessa modeller i praktiken ganska nära Meidner-planen.

Bara i undantagsfall ges andelsägarna rätt att välja fond. I flera fall har man gått en medelväg som, de individuella andelarna till trots, ger möjligheter att använda fonderna som styr-

instrument. Fondledningen hindras inte alltför mycket av något i systemet inbyggt tvång till vinstmaximering.

Vidare har man i en del fall velat kringgå inlösenrättens effekt att hejda fondernas tillväxt. SPD ville inte ålägga fonden inlösenplikt. Möjligheten att lösa in andelar skulle inte bromsa fondens tillväxt alltför mycket. Bl a skulle inlösta andelar säljas i kretsen av andelsberättigade.²³ Författarna till den brittiska labourmodellen kunde tänka sig en övre gräns för den årliga inlösen av andelar.

Den danska regeringen valde en annan väg. Löntagaren skulle bara få ut andelens nominella värde samt dess del av nettoavkastningen under spärrtiden. Rudolf Meidner kommenterade idén:

”Tanken torde — beklagligtvis — vara realistisk men bär starka drag av cynism. Man skulle utlova andelsägarna, att de efter en viss tid skulle få fritt disponera sina andelar, och kan utfärda ett sådant löfte i den trygga förvisningen, att utbetalningen sker i ett försämrat penningvärde. Fonden skulle då växa till sig i takt med inflationen . . . Men att bygga löntagarfondernas existens och tillväxt på inflationsförväntningar förefaller vara en ganska desperat metod, som inte heller torde ha utsikter att vinna popularitet bland andelsägarna.”²⁴

ÖGBs fond för tryggande av avgångsvederlag intar en särställning. De personliga andelarna består ju av en rätt till avgångsvederlag, vari ingår avkastning på fondens medel. Även denna fond torde vara ”oberoende” av marknadskrafterna på det sätt som önskats i den tyska fackliga debatten.

I den holländska modellen däremot finns, utöver spärrtiden, inga begränsningar av förfoganderätten.

Tablå 6:4 är en översikt av begränsningar av fondledningarnas handlingsfrihet som byggts in i tre marknadsorienterade fondsystem, i Meidner-planen samt i de danska och tyska socialdemokratiska modellerna från 1973. (Parenteserna i kolumnerna för de båda sistnämnda förslagen hänför sig till de ovannämnda begränsningarna av inlösenrätten. I FDPs modell skall representantskapet inte styra fondernas placering av värdepapper. Det är oklart om staten enligt ”koalitionskompromissen” skall representeras i de fondstyrelserna, därav frågetecknet.)

Tablå 6:4. Kontrollfunktioner i olika fondsystem

	Tyska regeringen (1974)	Tyska regeringen (1970)	FDP	SPD (1973)	Danska regeringen	Meidner (1975)
Offentliga styrelseledamöter	?			×	×	
Fackliga styrelseledamöter					×	×
Representantskap valt av delägarna	×	×	(×)	×		
Rätt att välja fond	×	×	×			
Rätt att avyttra andelar	×	×	×	(×)	(×)	
Rätt att under spärrfristen byta andelar mot andra värdepapper	×		×			
Fondernas rösträtt på bolagsstämmor begränsas		×				
Fondernas storlek begränsas			×			

Meidner-planen

Rudolf Meidners utredning om löntagarfonder publicerades i en *preliminär* version i augusti 1975. Då denna bok lämnas till trycket ligger en ny upplaga av Meidner-planen färdig för att i början av mars 1976 behandlas av LOs landssekreteriat.

Den följande framställningen bygger så gott som helt på den preliminära rapporten, skriven av Rudolf Meidner, Anna Hedborg och Gunnar Fond, samt på andra uttalanden av författarna.

I utredningen lämnades vissa detaljer öppna, men i flera av dessa fall gjorde författarna klart vilket av alternativen de i första hand förordade. Beskrivningen av Meidner-planen har grundats på detta "huvudalternativ". I tablå 6:5 redovisas Meidners andrahandsalternativ i den högra spalten. På ett par punkter har framställningen kunnat kompletteras beträffande ändringar som gjorts i Meidner-planen då den framlades inför Landssektariatet.

Vad Meidner inte vill

Meidner-planens främsta syfte gäller makten över företagen. De fackliga organisationerna skall via löntagarfonder (branschråd) överta ägandet av flertalet stora och medelstora företag.

Bland de motiv Rudolf Meidner 1975 avvisar eller skjuter i bakgrunden finns flera som spelat en stor roll i den tidigare fackliga debatten om kollektiv kapitalbildning.

I många fondplaner, från *Samordnad näringspolitik* till Villy Bergström, skall fonderna redan på kort sikt vara *näringspolitiska* instrument, i kraft av sin funktion *som kapitalplacerare*. Meidner menar tvärtom att fonderna bör vara "tillväxtneutrala". Det innebär bl a att företagens självfinansieringsgrad inte skall förändras. Avgifterna får inte vara en påfrestning på likviditeten och minska investeringsviljan. Därför kan inte fondavgifterna erläggas kontant. Fonderna får mycket små medel att placera i företagen och kommer att spela en näringspolitisk roll först då de uppträder som företagsägare.

När det gäller *ökad kapitalbildning* vill Meidner använda AP-fonderna, inte löntagarfonderna. Ett lagstiftat tvångssparande i andra former än ATP-avgifterna avvisas däremot med argumentet att det "skulle uppfattas som en inblandning i lönebildningen och därför bli föga populärt inom fackföreningsrörelsen".²⁵

Sparfrämjandesystem avvisas p g a deras ineffektivitet och risken att de slår fel fördelningspolitiskt.

Förslaget är inte heller konstruerat för att "dra in" extrema

konjunkturvinster. Där rekommenderas särskilda skatter eller exportavgifter.

Tre syften med fonderna?

Rudolf Meidner utgår från tre problem i sin diskussion av löntagarfonderna:

- Den solidariska lönepolitiken kommer i konflikt med de fördelningspolitiska målen genom att den medför en förmögenhetsökning hos ägarna till de mycket lönsamma företagen.²⁶
- Företagssparandet²⁷, och därmed en tillväxtbefrämjande företagsbeskattning²⁸, kommer i konflikt med de fördelningspolitiska målen genom att de medför en förmögenhetsökning hos ägarna till expansiva företag.
- Den nuvarande maktfördelningen i näringslivet är orättvis.

Det har i diskussionen långt ifrån alltid framgått, att dessa tre motiv för löntagarfonder inte betraktas som likvärdiga. Inte så få har trott, och tror kanske fortfarande, att fonddebatten främst gäller att bevara *den solidariska lönepolitiken* och hindra att den får oönskade biverkningar. Det målet har nu skjutits i bakgrunden.²⁹ Fondavgiften kommer att träffa 20 procent av det löneökningstrymme den solidariska lönepolitiken lämnar outnyttjat, i den mån detta tar sig uttryck i en ökning av vinsten efter avskrivningar. Återstoden lämnas orörd.

Med tiden kan fonderna tillgodogöra sig en ökande andel av sådana vinstökningar. När de blir ägare av företagen torde målkonflikten lönepolitik—fördelningspolitik ha förlorat sin betydelse, sett från Meidners utgångspunkt.

På samma sätt är det med målkonflikten självfinansiering—jämlighet. Fondavgifterna ändrar på kortare sikt inte så mycket på förhållandet att ökat företagssparande kan gynna privata kapitalägare. Liksom när det gäller den solidariska lönepolitiken ”bortfaller” problemet då fondernas huvudsyfte har uppnåtts, nämligen *att de fackliga organisationerna skall överta ägandet av och tillsätta ledningen för, flertalet större och medelstora företag.*

Tablå 6:5. Förslag från tyska och svenska LO

Deutscher Gewerkschaftsbund	Samordnad näringspolitik
Bundesvorstand: förslag till 1972 års kongress	Rapport till LO-kongressen 1961
Avsågs infört genom Lagstiftning	Kollektivavtal (till att börja med försök inom enstaka branscher)
Avgiftsplikt Företag med skattepliktiga vins- ter över 200.000 DM	Företag som omfattas av resp kollektivavtal
Typ av finansiering Vinstdelning	Differentierad investeringslön

”Löntagarna” kommer själva att äga ”det avgörande inflytandet i företagen”.

Som framgår nedan finns ytterligare två andrahandssyften. Det ena är att de fackliga organisationerna för sin verksamhet

Rudolf Meidner

preliminära förslag i boken "Löntagarfonder", augusti 1975

Huvudalternativ**Andrahandsalternativ:
Anmärkningar****Avsågs infört genom**

Lagstiftning, men centrala kollektivavtal om takten i fonduppbyggnaden

eller centrala kollektivavtal, underlättade genom ramlagstiftning

Hela systemet införs genom lagstiftning

Ev lagstiftning för vissa grupper av företag, men avtal beträffande övriga

Avgiftsplikt

Privata (samt ev kooperativa) företag. (Koncerner behandlas som ett företag.)

Förutom privata (och ev kooperativa) företag ingår även statliga och kommunala aktiebolag

Storleksgränsen sätts så att större delen av den privata kapitalbildningen i näringslivet sker i berörda företag. Gränsen uttrycks i minsta antal anställda, minsta förädlingsvärde och/eller minsta vinst. I praktiken ca 50—100 anställda

Typ av finansiering

Vinstdelning

Forts.

skall kunna disponera fondernas avkastning. Det andra är att fonderna skall öka löntagarnas andel av nationalinkomsten, dvs uppbyggnaden av fonderna skall ske på kapitalägarnas och skattebetalarnas bekostnad, men inte sänka reallönen.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand: förslag till 1972
års kongress

Samordnad näringspolitik

Rapport till LO-kongressen 1961

Avgiftssats

Av den skattepliktiga vinsten be-
talas:

200.000—500.000	DM	4 %
500.000—1.000.000	DM	8 %
1.000.000—	DM	15 %

Avgiften kan ej dras av då före-
taget betalar bolagsskatt.

Vinstandelarna beräknas totalt
uppgå till 4—6 Mdr DM

Varierande.

Fastställs vid löneförhandlingar-
na på förbunds- eller lokal nivå

Inbetalningsform

Företagets egna aktier (resp an-
delar i GmbH eller kommandit-
bolag; obligatoriska riktade
fondemissioner)

Kontanter

De fördelningspolitiska målen för löntagarfonderna är under-
ordnade inflytandemålen. De förra används däremot för att
motivera vissa inslag i fondmodellens konstruktion.

Rudolf Meidner sammanfattar:

”...Denna ur rättvisesynpunkt önskvärda omfördelning är
en tämligen abstrakt företeelse; den konkreta innebörden är, att
systemet öppnar möjligheter för vidgat medinflytande från de
anställdas sida . . .”³⁰

Rudolf Meidner

preliminära förslag i boken "Löntagarfonder", augusti 1975

Huvudalternativ

Andrahandsalternativ: Anmärkningar

Avgiftssats

10—30 % av vinsten efter avskrivningar (m h t faktisk kapitalförslitning) men före bokslutsdispositioner och skatt. Avgiften kan dras av då företaget betalar bolagsskatt.

(Avgiftssatsens storlek hölls öppen. Räkneexemplen i boken sträckte sig från 10 till 30 %. I mars 1976 preciseras avgiftssatsen till 20 %)

Avgifterna för svenska multinationella företag beräknas ev på vinsten i hela koncernen, inkl utländska dotterbolag.

Speciella regler för vinstberäkning i utländska företags svenska dotterbolag

Inbetalningsform

Företagets (betr koncerner, moderbolagets) egna aktier (obligatoriska riktade fondemissioner).

(Utländska företags svenska dotterbolag betalar med egna, ej med moderbolagets, aktier)

Forts.

Vilken makt gäller det?

Meidner siktar mera mot makten *över* företagen än mot makten *i* företagen, även om de anställdas inflytande på arbetsplatsen kan sägas vara ett viktigt andrahandsmål. Fördelarna på det sistnämnda området sägs uppkomma genom att fondernas företrädare kommer att vara mer villiga än kapitalägarna att ge personalen utvidgat inflytande över t ex arbetets uppläggning.³¹

Bundesvorstand: förslag till 1972
års kongress

Rapport till LO-kongressen 1961

Övriga bolagsformer

Något lägre avgiftssats. Ny lag-
stiftning möjliggör fondernas
deläggande i riskkapitalet. . . .

Viss möjlighet till betalning kon-
tant eller med skuldförbindelser
(ngt högre avgiftssats)

Värdering av aktier som lämnas som likvid

Börskursen (?) — — —

Övriga fall: ?

Fondorganisation

Ett flertal regionala, icke kon-
kurrerande fonder, fristående
från banker o a privata kredit-
institut.

"Aufsichtsrat" utses av valda
ombud för resp fonds delägare.
1/3 av ledamöterna skall vara
samhällsrepresentanter.

Branschrationaliseringsfonder,
vars styrelser huvudsakligen ut-
ses av de avtalsslutande parter-
na. Viss representation för sta-
ten (ordförandeposten) och kon-
sumentkooperationen.

Ev dessutom en central fond dit
delar av avgifterna överförs.

Rudolf Meidner

preliminära förslag i boken "Löntagarfonder", augusti 1975

Huvudalternativ

Andrahandsalternativ:
Anmärkningar

Övriga bolagsformer

Ev krav på övergång till aktiebolagsform för företag av viss storlek

Värdering av aktier som lämnas som likvid

Börsvärdet; i övriga fall deklarationskursen

Fondorganisation

Branschvis organiserade löntagarfonder ("branschråd") vars styrelser (eller annat högsta organ) utses av LO-förbundens kongresser

Branschråden är formellt ägare av aktierna.

Branschråden kompletteras med en central "utjämningsfond", vilken fördelar avkastningen från *samtliga* fondägda aktier mellan olika centrala fackliga aktiviteter och mellan de olika branschråden (jfr nedan).

Styrelsen utses av branschråden

Regionala fonder (knutna till FCO-distrikten) i stället för, eller i kombination med, de branschvisa fonderna.

(Företagsvisa fonder eller en enda central fond är alternativ som ej förordas.)

Den centrala resp de regionala fonderna är formellt ägare av aktierna

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand: förslag till 1972
års kongress

Samordnad näringspolitik

Rapport till LO-kongressen 1961

Centralt förmedlingsorgan

Ja

Användning av fondernas medel

Placeras som riskvilligt kapital i
företagen

Placeras delvis som riskvilligt
kapital i expansiva företag inom
branschen.

Även: Temporärt stöd till eller
avveckling av icke livskraftiga
företag, forskning, marknadsun-
dersökningar, yrkesutbildning
m m

Rösträtt för fondägda aktier

Utövas av resp fondledning

Utövas (troligen) av resp fond-
ledning

Andelsberättigade

Anställda med högst 24.000 DM
(gifta: 48.000 DM) i årsinkomst.

Andelarna är lika stora för alla
berättigade, vilka ej kan välja
mellan de olika fonderna

Inga individuellt ägda fondande-
lar

Annars är fonderna inget instrument för löntagarinflytande
på arbetsplatsen, den saken skall klaras av genom bl a den nya
arbetsrätten, som ju omfattar alla arbetsplatser och inte heller
införs olika snabbt i olika företag.³²

Fonderna skall, då de med tiden äger större delen av närings-

Rudolf Meidner

preliminära förslag i boken "Löntagarfonder", augusti 1975

Huvudalternativ

Andrahandsalternativ:
Anmärkningar**Centralt förmedlingsorgan****Placering av fondernas tillgångar**Fonderna behåller de aktier de
mottagit från företagen**Styrelserepresentation i kraft av fondägda aktier**

Branschråden (eller utjämnings- Jfr ovan under Fondorganisation
fonden) utser styrelseledamöter
efter förslag från resp företags
fackklubbar (ömsesidig vetorätt)

Andelsberättigade

Inga individuellt ägda fondande- Jfr nedan
lar

Forts.

livet, visserligen inte överta statens näringspolitiska uppgifter.³³
De kommer ändå att fylla viktiga funktioner: att tillvarata
"övergripande gemensamma intressen hos ett större kollektiv
av löntagare, samhällsmedborgare eller konsument" genom
"organiserad samverkan mellan löntagarna i olika företag, bran-

Bundesvorstand: förslag till 1972
års kongress

Rapport till LO-kongressen 1961

Användning av avkastningen

Delas årligen ut till andelsinnehavarna

Enligt ovan

Inlösen etc av andelar

Alternativ a):

Andelarna löses i princip aldrig in, och de kan ej överlåtas. (De kan dock ärvas.)

Undantag: Kommer andelsinnehavare i en ekonomisk nödsituation kan resp fond lösa in andelen eller ta emot den som säkerhet för lån.

Alternativ b):

Andelarna kan överlåtas efter 10 år. De noteras på börsen. (Fonderna löser ej in andelar.)

scher och regioner".³⁴ Inte minst gäller detta strukturomvandlingen, liksom annan "samordning och planering av produktionen".³⁵

Därför kan de framtida fondkoncernerna begränsas till att omfatta "de företag som i en eller annan mening kan styra och kontrollera marknaden och samhället".³⁶

Denna centrala punkt i förslaget, att fonderna skall svara för en del av samordningen och den övergripande planeringen i näringslivet, är oförenlig med en teknisk lösning som innebär fonder i varje företag. Det skulle leda fram till "det obegränsade lokala arbetarstyret". Mot detta invänder Meidner bl a:

Rudolf Meidner

preliminära förslag i boken "Löntagarfonder", augusti 1975

Huvudalternativ

Andrahandsalternativ: Anmärkningar

Användning av avkastningen

Vad som återstår efter deltagande i nyemissioner används för de fackliga organisationernas verksamhet, såsom t ex

- utbildning av fackliga förtroendevalda, löntagarkonsulter, skyddsombud m fl
- löntagarnas utredningsinstitut, personaladministrativt institut, teknisk, ekonomisk och miljöexpertis och/eller annan forskning

Vad som återstår efter deltagande i nyemissioner delas ut konstant till LO-medlemmarna i privat och offentlig sektor

"... Tanken att bestämmanderätten över produktionsmedlen skall tillfalla ett större kollektiv än det fåtal som brukar dessa produktionsmedel ... står bäst i överensstämmelse med arbetarrörelsens grundsatser och traditioner."³⁷

Meidner föreslår att branschråden (alternativt den centrala utjämningsfonden) utser styrelseledamöter i företagen, efter förslag från de lokala fackklubbarna. Detta skall innebära "ett slags ömsesidig vetorätt". Formuleringarna på andra håll i boken *Löntagarfonder* lämnar dock inget tvivel om att det är fonderna och inte det lokala facket som ytterst skall utöva ägarmakten. Konflikter förmodas komma att tillhöra undantagen.³⁸

Varför skall då makten över företagen omfördelas just genom att aktiemajoriteten erövrar? Delvis undviker Meidner den frågan genom sitt sätt att formulera problemet: Uppgiften är att finna en "utväg att motverka koncentrationen av ägande och därmed av makt".³⁹ Att alla alternativa angreppssätt redan från början förs åt sidan kan givetvis förklaras med utredningsuppdragets formulering. Men viktigare är Meidners beskrivning av kapitalets makt i dagens svenska samhälle: "Den ekonomiska utvecklingen (stys) i allt väsentligt av kapitalägarna och deras intressen." "All erfarenhet visar att . . . ägandet spelar en avgörande roll . . . för att åstadkomma en genomgripande samhällsförändring."⁴⁰

Till grund för hela förslaget om löntagarfonder ligger ett avfärdande av socialdemokratins funktionssocialistiska efterkrigspolitik.

På kortare sikt, innan fonderna blivit företagets ägare, är deras uppgift att med hjälp av aktiernas avkastning *betala vissa former av facklig verksamhet*, med pengar som "inte . . . tas ur egna medel, utan ur tillgångar som annars skulle tillfalla de gamla aktieägarna".⁴¹

Meidner-planens utformning

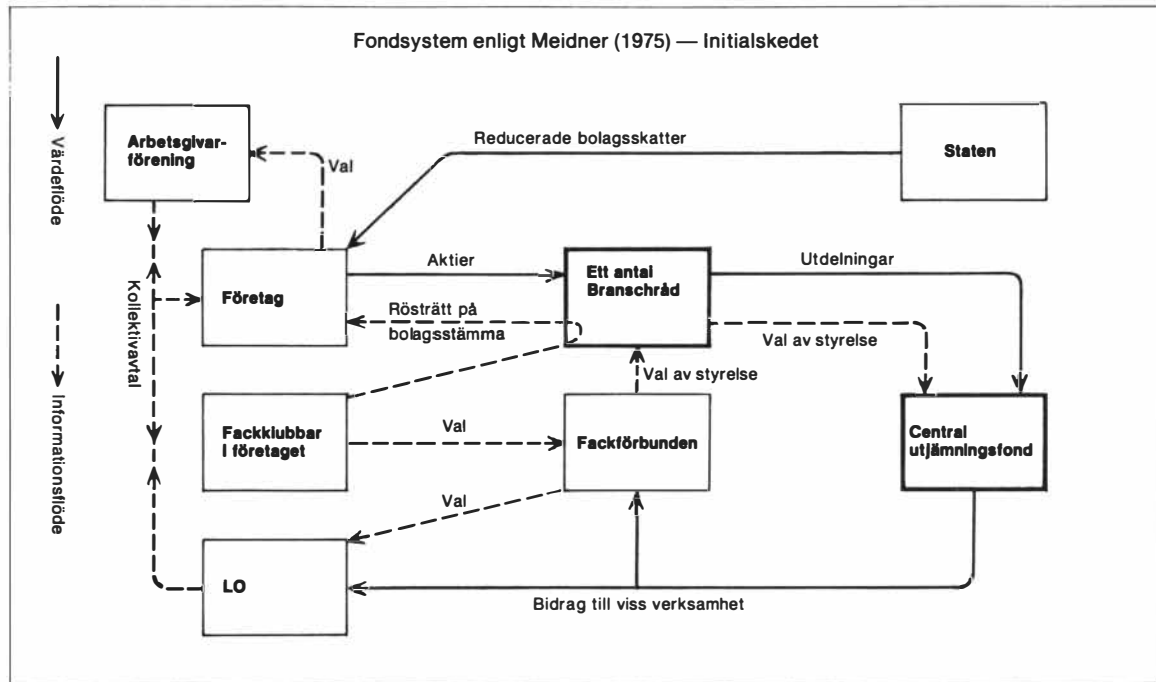
Detaljerna i Rudolf Meidners preliminära förslag presenteras i tablå 6:5 och figur 6:3.

Meidner tänker sig i första hand att löntagarfonderna skall byggas upp genom en kombination av lagstiftning och kollektivavtal. De senare kan gälla t ex avgiftssatserna. Att SAF skulle sluta ett avtal om den privata storföretagsamhetens avskaffande är kanske inte helt sannolikt. Redan i september 1975 sade också Meidner att han inte längre trodde på avtalsvägen.⁴²

Förslaget gäller formellt sett bara LO. Genomförs det kommer naturligtvis ungefär samma regler att gälla för övriga större arbetsmarknadsorganisationer.

Fonderna skall bli ägare i alla privata företag ovanför en storleksgräns, som p g a de administrativa svårigheterna inte kan sättas alltför lågt. Detta är ej heller nödvändigt för att få makt över de för samhället i stort betydelsefulla företagen. Emellertid

Figur 6:3



tänkte sig utredarna att gränsen kunde dras så lågt som i intervallet 50—100 anställda.⁴³ De fick ändå kritik för att 100 var för högt.

Företag, där samhället är ägare, kan lämnas utanför systemet, men frågan om KFs industrier lämnas öppen. Däremot är avsikten att lantbrukskooperationens företag skall bli fondägda.⁴⁴

En investeringslön eller en avgift på förädlingsvärdet skulle ge större belopp och ett snabbare övertagande av aktiemajoriteter. Ändå föreslås vinstdelning. Ett skäl är att man önskar att först ta över de företag som går bra.⁴⁵ Det beror också på andraplansmålen, konflikten mellan jämlikhetskravet och den solidariska lönepolitiken respektive företagssparandet.⁴⁶ Vidare menar Meidner visserligen, att såväl en investeringslön som en vinstavgift i princip skulle bäras av kapitalägarna vid betalning i aktier och eviga spärrfrister.⁴⁷ Men i praktiken tror han inte att investeringslönen skulle "upphöra att bli en störningsfaktor vid löneförhandlingarna. På fackligt håll skulle man inte bli kvitt känslan att man vid förhandlingarna måste betala ett pris för investeringslönen."

Meidner avvisar även individuella fondandelar, vilka kan säljas eller lösas in. Som framgått ovan har individuella andelar på tyskt fackföreningshåll uppfattats som oförenliga med en "fondmodell med samhällspolitiska syften".⁴⁸

Meidner för emellertid inte fram det argumentet. Huvudmotiveringen är i stället, liksom beträffande investeringslönen ovan, att löntagarna då själva får betala för fonduppbyggnaden — genom ökad inflation, sänkt investeringskvot (dvs lägre konsumtion i framtiden) eller sänkta fackliga löneanspråk. (Meidner förutsätter att facket annars genom kontanta löneökningar utnyttjar hela det tillgängliga konsumtionsutrymmet.)⁴⁹

Det nya ekonomiska systemet

Företagen skall till fonderna överlämna nyemitterade aktier till ett värde motsvarande en viss procent av vinsten. I börsnoterade företag sker värderingen till gällande börskurs, vilket gör att

förväntningarna om lägre avkastning sänker kurserna, vilket ökar antalet aktier som skall ges i vinstandel, vilket sänker kurserna, osv. Slutresultatet beror på förväntningarna om de nya ägarnas utdelningspolitik. Är förväntningarna verkligt lågt ställda bör, teoretiskt sett, en omedelbar börskrasch följa.⁵⁰

Räkneexemplen i Meidners bok tyder på att man väntat sig att ett övertagande i flertalet fall skulle ske tidigast efter 20—75 år. För att hindra ett ytterst snabbt ägarskifte ändrar Rudolf Meidner i den slutliga rapporten förslaget så att aktierna värderas till *substansvärde*. I en intervju deklarerade han dock att han kunde tänka sig, dels att sänka bolagsskatten för att hindra en alltför negativ kursutveckling, dels att skälig ersättning borde ges för aktieägares förluster — det senare under förutsättning att juridisk expertis kom fram till att systemet innebär en ”engångskonfiskation”.⁵¹

Genom sänkta inkomster från bolagsskatten bär staten, även om inga av dessa förändringar vidtas, en del av kostnaden för vinstandelarna, maximalt dryga hälften, ofta mindre.⁵²

Meidners huvudförslag innebär att fonder skall inrättas i form av branschråd, vilkas styrelser utses av fackförbunden.⁵³ I praktiken bör detta komma att innebära ungefär ett branschråd per LO-förbund, vartill kommer några fonder knutna till övriga huvudorganisationer. De flesta företag har ju anställda inom minst två eller tre avtalsområden. Därför får de flera fonder som delägare. Efter ett antal år kommer dessa *tillsammans* att behärska bolagsstämman. Efter ytterligare någon tid blir företaget *dotterbolag* till det fackförbund vars medlemmar utgör majoriteten av personalen. Metalls och SIFs branschråd bör bli gigantiska institutioner, medan Lantarbetareförbundet kan avstå från att bilda något branschråd. På ingen arbetsplats har man 100 medlemmar.

Konkurrensen i näringslivet förblir knappast opåverkad när flertalet företag i ytterligare en rad branscher får samma ägare.

På en del håll i LO tycks det finnas starka sympatier för regionala fonder, vilket är Meidners andrahandsalternativ.

Det är meningslöst att spekulera om vad som inträffar på lång sikt, eftersom fondsystemet kan antas bli reformerat när man

Tablå 6:6. Fyra investeringslönemodeller

Villy Bergström

Danska regeringen

(I boken "Kapitalbildning och industriell demokrati" 1973)

Proposition januari 1973

Avsågs infört genom

Kollektivavtal

Lagstiftning

Avgiftsplikt

Företag som omfattas av resp kollektivavtal

Samtliga arbetsgivare, inkl offentliga sektorn

Typ av finansiering

- 1) Investeringslön
- 2) Differentierad investeringslön

Investeringslön

Avgiftssats

- 1) "Allmän avgift": fastställs vid de centrala löneförhandlingarna. Varieras m h t bl a konjunkturläget.
- 2) "Speciella avgifter": Fastställs vid löneförhandlingarna på förbunds- eller lokal nivå. Varieras m h t bl a resp företags "bärkraft"

Från 1983 5 % på lönesumman (1974—1982 höjs avgiften årligen från 1/2 till 4 1/2 %)

Dansk Arbejdsgiverforening

CDU/CSU

Uttalande november 1972

Partimotion 1970

Avsågs infört genom

Lagstiftning

Lagstiftning.

Kan kompletteras med kollektiv-
avtal (och frivilligt sparande)

Avgiftsplikt

Samtliga arbetsgivare, inkl of-
fentliga sektorn

Samtliga arbetsgivare, inkl of-
fentliga sektorn

Typ av finansiering

Investeringslön (ev även frivilligt
sparande)

Investeringslön (samt sparsub-
ventioner och frivilligt sparande)

Avgiftssats

?

Minst 240 DM/år och anställd.
Reduktion för deltidsanställda.

(Den anställda kan ges rätt att
utöver arbetsgivarens bidrag spa-
ra ytterligare genom löneavdrag)

Arbetsgivarens avgift kan ökas
t ex genom kollektivavtal. Små-
företag erhåller vissa kompen-
serande skattelättnader.

Avgiften är skattepliktig inkomst
för resp arbetstagare, som dock
får en statlig premie på 30 %
av beloppet, max 108 DM/år.
Premien kan sparas enl samma
regler som gäller för arbetsgiva-
rens avgift. Premie utgår även
enligt "Spar-Prämiengesetz". En
mängd detaljregler om förhål-
landet till övriga sparfrämjande
lagar

(I boken "Kapitalbildning och industriell demokrati" 1973)

Proposition januari 1973

Inbetalningsform

Kontanter och/eller skuldförbindelser. (Proportionerna fastställs i avtal?)

"Speciella avgifter" fastställda i företagsvisa avtal: Amorteringsfria lån, vars ränta varierar med företagets verkliga vinst.

Kontant med följande undantag:

Aktiebolag med minst 50 anställda: $\frac{2}{3}$ skall betalas med egna aktier.

Aktiebolag med 20—50 anställda: max $\frac{2}{3}$ får, frivilligt, betalas med egna aktier.

Kooperativa och statliga företag: max $\frac{2}{3}$ får betalas med skuldförbindelser.

Fonden får äga högst 50 % av ett företags aktiekapital

Värdering av aktier som lämnas som likvid

— — —
Avtal mellan varje företag och fonden, vid tvister avgörande av särskild nämnd eller av domstol

Fondorganisation

Branschfonder, vars styrelser huvudsakligen utses av löntagarorganisationerna. Viss representation för staten och företagsledningarna inom branschen.

En branschfond erhåller samtliga avgifter från branschens företag, oavsett om de hänför sig till centrala eller andra avtal

En central fond, vars representantskap utses av LO (18 ledamöter) övriga fackliga organisationer (18) och regeringen (24)

Dansk Arbejdsgiverforening

CDU/CSU

Uttalande november 1972

Partimotion 1970

Inbetalningsform

Kontant till den "investeringsförening för löntagare" som den anställda väljer.

Kontant till varje anställds speciella konto i bank el likn.

Undantag: då den anställda köper egna företagets aktier etc

Undantag: då den anställda köper egna företagets aktier etc

Värdering av aktier som lämnas som likvid

Fondorganisation

Ett flertal konkurrerande "Investeringsföreningar för löntagare", med anknytning till kreditinstitut, näringslivs- eller fackliga organisationer.

Föreningarnas representantskap utses av deras andelsägare

(I boken "Kapitalbildning och industriell demokrati" 1973)

Proposition januari 1973

Centralt förmedlingsorgan

Rösträtt för fondägda aktier

Utövas av valda ombud för de anställda i resp företag

Flertalet löntagarrepresentanter i bolagsstyrelserna utses av fackföreningarna inom resp företag. Branschfonden skall dock tillsätta minst en ledamot

Andelsberättigade

Inga individuellt ägda fondandelar

Anställda (18—66 år) med minst 32 veckors arbetstid under året. (Minst 16 veckor: halv andel)

övertagit de flesta större företag. Anhängarna av Meidners plan torde fö ha mycket varierande åsikter när det gäller avvägningen mellan marknads- och planhushållning. Obestriddligen skulle dock en övergång till fondägt näringsliv medföra tendenser till en kraftig begränsning av "marknadskrafternas" betydelse för företagens handlande.

En viktig fråga är vad som kan väntas hända med kapitalmarknaden. Börsens försvinnande kan på sikt leda till att staten tar över en stor del av näringslivets försörjning med riskvilligt kapital. (Eller också kan löntagarfonderna få nya uppgifter.) I vilket fall som helst är den troliga följden att allokeringen av

Dansk Arbejdsgiverforening

CDU/CSU

Uttalande november 1972

Partimotion 1970

Centralt förmedlingsorgan

Rösträtt för fondägda aktier

?

Andelsberättigade

Alla anställda (för vilka ATP-avgift skall erläggas)

Alla anställda som arbetar minst halvtid.

(Rätten till avgifter och premier kan överlåtas till den berättigades anhöriga)

Forts.

riskkapital i näringslivet i starkt ökad utsträckning kommer att ske administrativt eller politiskt och allt mindre efter marknadskriterier. Här, lika mycket som i löntagarägandet av företag, ligger Meidner-planens viktiga konsekvenser för det ekonomiska systemet i framtiden.

En dansk Meidner-plan

På Dansk Smede- og Maskinarbejderforbunds kongress 1969 antogs ett förslag om vinstdelning och branschfonder utarbetat av förre statsministern Viggo Kampmann. Från vinsten, efter

(I boken "Kapitalbildning och industriell demokrati" 1973)

Proposition januari 1973

Placering av fondernas tillgångar

I huvudsak som riskvilligt kapital i företagen

I huvudsak som riskvilligt kapital i företagen.

Även: Lån till företag, köp av fast egendom etc

avskrivningar och bokslutsdispositioner, dras 40 000 kronor. Vinstandelen är hälften av återstoden. Den kan dras av vid företagets respektive näringsidkarens beskattning. Halva vinstandelen står kvar i företaget. I aktiebolag ger den samma rätt för de anställda till styrelserepresentation som aktieägarna har. I enskilda firmor utser i stället arbetarna en eller flera representanter vilka tillfrågas i alla viktiga ekonomiska frågor. Den andra

Dansk Arbejdsgiverforening

CDU/CSU

Uttalande november 1972

Partimotion 1970

Placering av sparade medel

Den anställda skall efter eget val placera sin andel i en investeringsförening för löntagare, *eller*, om företaget erbjuder detta, köpa aktier eller andelar i (alt låna ut pengarna till) det företag där han/hon är anställd.

"Investeringsföreningarna för löntagare" placerar huvudsakligen sina medel som riskvilligt kapital i företagen

Den anställda skall efter eget val köpa:

- aktier, konvertibla skuldebrev eller "participating debentures" utgivna av företag i EG-länderna eller av andra utländska företag vilka tillhör samma koncern som den anställdes arbetsgivare
- andelar i investeringsfonder som investerar i aktier etc eller i fast egendom
- andelar i "Kapitalbeteiligungsgesellschaften" som investerar i familjeföretag, *eller*
- andelar i riskkapitalet i det företag där vederbörande är anställd

Värdepapperen deponeras under spärrtiden i det kreditinstitut den anställda väljer

Forts.

hälften av vinstandelarna placeras i någon av nio branschfonder eller i en "allmän arbetarfond". Fondledningarna utses av fackföreningarna. Fondernas medel används till aktieköp eller lån till företagen. Några personligt ägda andelar avses inte förekomma, vare sig i fonderna eller i det kapital som står kvar i företagen. Däremot kan utdelning av avkastningen förekomma enligt vissa regler.⁵⁴

(I boken "Kapitalbildning och industriell demokrati" 1973)

Proposition januari 1973

Inlösen etc av andelar

Jfr ovan.

(Avkastningen återinvesteras i näringslivet)

Andelarna kan inlösas hos fonden efter 7 år eller vid pensioneringen.

Andelsägaren får ut andelens nominella värde plus dess del av de 7 årens nettoavkastning. Ev kursvinster etc på fondens värdepapper tillfaller ej andelsägarna.

Inlösta andelar beskattas med 35 %, efter 12 år dock med 25 %. I övrigt kan andelarna ej överlåtas.

Näringspolitik och kapitalbildning

I tablå 6:6 redovisas fyra system som alla bygger på investeringslön. De har bl a syftet att öka det totala sparandet i samhället eller att vidmakthålla det på en hög nivå. Förslagets övriga syften har gjort att de är konstruerade på fyra radikalt skilda sätt.

Den *danska regeringen* vill ge fonden möjlighet att spela en viktig näringspolitisk roll genom att satsa kapital i nyinvesteringar. Dess maktposition i ekonomin blir med tiden betydande.

Detta är just vad *Dansk Arbejdsgiverforening* och CDU vill undvika. Därför har de förra satsat på ett marknadsorienterat fondsystem, kompletterat med möjlighet för den enskilde att aktiespara i det egna företaget. *CDUs delägandelön* medför inga fonder alls. Arbetsgivaren betalar ut investeringslönen direkt till ett spärrat bankkonto. Den anställda skall köpa värdepapper som ger ett deläggande i riskkapitalet men kan under spärrtiden sälja

Dansk Arbejdsgiverforening

CDU/CSU

Uttalande november 1972

Partimotion 1970

Inlösen etc av andelar

Andelarna (resp aktierna etc) kan säljas (inlösas?) efter 5 år.

Även avkastningen är spärrad

Värdepapperen kan säljas efter 6 år. De kan dessförinnan bytas mot andra liknande värdepapper.

Avkastningen är ej spärrad. Den är skattefri de 6 första åren

dem om han köper andra sådana värdepapper. För att även familjeföretagen skall få del i tillflödet av riskvilligt kapital används "Kapitalbeteiligungsgesellschaften". (Jämför tyska regeringens vinstdelningsförslag.)

CDU-modellen kritiserades bl a därför att värdepappersutbudet var för litet och inte skulle kunna anpassa sig efter den gigantiska efterfrågan på aktier m m som investeringslönen skulle medföra.⁵⁵

I Sverige har delägarandelön föreslagits av ekonomen *Lars Jacobsson*.⁵⁶

Ett äldre tyskt förslag om obligatorisk investeringslön, den s k *Schreiber-Dräger-planen*, liknade i hög grad CDUs delägarandelön. Men individerna skulle kunna välja mellan bank-, bostads- och försäkringssparande, kanske också aktier m m.⁵⁷

I något annan form har denna tanke även förekommit i den svenska debatten om AP-fonderna. *N-H Schager* ville i en artikel

1972 ersätta överuttaget till AP-fonderna med en obligatorisk investeringslön: "Varje ägardemokratiskt program som lämnar AP-fondernas tillväxt ograverad reduceras till ett slag i luften."

2 procent av lönesumman skulle i stället inbetalas till en "ägandespridningsfond". Denna skulle fördela medlen med lika stora belopp till alla anställda, som själva bidrog med ett sparande på 200 kronor. Det sammanlagda beloppet skulle sparas i aktier, i bank eller på annat sätt.⁵⁸

De senast nämnda förslagen är till sin utformning mycket lika de *allmänna sparfrämjandesystemen*. Dessa har behandlats i avsnittet om Tyskland i kapitel 4. I kapitlen 4 och 5 förekom också flera exempel på *speciella sparfrämjandesystem*. Vanligast är skattesubventioner till personalaktier eller annat aktiesparande. I Sverige har man från moderat och centerhåll motionerat om stöd till anställdas köp av konvertibla obligationer (se kapitel 5).

NOTER

¹ Ett generellt vinstandelssystem med individuella andelar förutsätter inte inrättandet av fonder. Ifall företagen betalar kontant, ej med aktier eller skuldförbindelser, kan skatteverket ta emot avgifterna och skicka ut en avi om vinstandel till de förmånsberättigade. De senare kan sedan enligt vissa regler byta sin avi mot tex värdepapper. (H Geiger, *Herausforderungen für Stabilität und Fortschritt*, s 94; jfr nedan).

² Jfr tex *Ibid* samt Leminsky, "Die vermögenspolitischen Alternativen der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung", ss 103f; Bartel & Schillert: "Das Vermögensbeteiligungsgesetz der Bundesregierung", *Wirtschaftsdienst* 1974/IV.

³ Den sk "koalitionskompromissen" SPD-FDP offentliggjordes i promemorian *Grundlinien eines Vermögensbeteiligungsgesetzes* (stencil 1974-01-19). Se även *Die Aktiengesellschaft* 1974/6; *Deutsche Sparkassenzeitung* 1974-02-05; Bartel & Schillert, a a.

⁴ Fogarty: *Company Responsibility and Participation*, s 105.

⁵ "Es ist den Banken möglich, jederzeit mit neuen Fonds 'Protestwähler' aus 'gewerkschaftlich unterwanderten Fonds' abzuwerben" (Bartel & Schillert, a a, s 192).

⁶ Observera dock att värdering till börskurs ökar risken för kursras och "konfiskation"; *Ökonomisk Debatt* 1976/1.

⁷ *Grundlinien eines Vermögensbeteiligungsgesetzes*, pkt 5d, 7.

⁸ *Ibid*.

⁹ *Handelsblatt* 1975-02-01.

¹⁰ Geiger, *a a*, ss 95ff. Betr en liknande modell, se *Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand 1969—1973*, ss 159, 161 (yttrande från "Sachverständigenrat").

¹¹ Ehrenberg: *Vermögenspolitik für die siebziger Jahre*, s 67.

¹² *Konsekvenserne af økonomisk demokrati*, avtr i *ABC 1 om ØD* ss 20ff.

¹³ Bartel & Schillert, *a a*; *Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand 1969—1973*, ss 84ff.

¹⁴ En beräkning av förvaltningskostnaderna för 1974 års tyska regeringsförslag pekade på att de skulle uppgå till ca 6 procent av de årliga avgifterna. (*Handelsblatt* 1975-02-01)

¹⁵ Bergström: *Kapitalbildning och industriell demokrati*, s 64.

¹⁶ Meidner m fl: *Löntagarfonder*, s 81.

¹⁷ Nederländska regeringen: *Interim-nota Inkomensbeleid* 1975-05-09.

¹⁸ Pitz (red): *Das Nein zur Vermögenspolitik*, ss 54f.

¹⁹ Labour Party: *Capital and Equality*.

²⁰ ÖGB, 8. Bundeskongress: *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*.

²¹ Leminsky, *a a*, s 103.

²² Tex Höhnen i *WWI-Mitteilungen* 1971/4.

²³ Kritik mot denna och andra punkter i SPD-modellen, se Pitz (red): *a a*, ss 9 ff.

²⁴ Meidner m fl: *a a*, s 83.

²⁵ *Ibid*, s 48.

²⁶ *Ibid*, ss 20, 28 etc.

²⁷ *Ibid*, s 19.

²⁸ *Ibid*, ss 51—55.

²⁹ Detta påpekas explicit av Meidner i tex *Fackföreningsrörelsen* 1975/19, s 12. Orsakerna angavs där bl a vara intentionerna i Metalls motion 1971, "studier av den internationella litteraturen", och att "Anna Hedborg ganska tidigt kom fram till att den solidariska lönepolitiken inte 'räckte till' för att motivera införandet av löntagarfonder".

³⁰ Meidner m fl: *a a*, s 113, jfr ss 19f, 75. I andra formuleringar framställs medlet såsom varande huvudsyftet: "Förslagets viktigaste syfte är", sägs det, "att... föra över företagens kapitaltillväxt i löntagarkollektivets ägo" (s 111).

³¹ *Ibid*, ss 101, 109.

³² *Ibid*, ss 100f.

³³ *Ibid*, s 108.

³⁴ *Ibid*, s 100.

³⁵ *Ibid*, ss 109f, 100.

³⁶ Fond i *Fackföreningsrörelsen* 1975/19, s 21. Jfr även s 18 (Hedborg); Jfr *Folkbladet Östgöten* 1976-01-21: "Det gäller ju också att bygga ut löntagarnas inflytande över näringslivet i stort och inte enbart (genom § 32-

utredningen) de anställdas inflytande inom företagen"; Lars Westerberg, anförande i Luleå 1975-05-01. Jfr även kapitel 3.

³⁷ Meidner m fl: *a a*, s 81 samt 106, 107, 101, 109.

³⁸ *Ibid*, s 107; Jfr kapitel 5 betr Metalls motion till LO-kongressen 1976; "Jag kan inte tänka mig att ... det blir de anställda vid varje företag som får bestämma över sitt eget företags löntagarfond ... Frågan om var människor skall bo och vilka varor som skall produceras är inte en fråga som bara berör de anställda i ett visst företag. Den berör alla anställda i hela landet." (Edin, Metall, anförande i Borlänge enl *Borlänge Tidning* 1975-10-27).

³⁹ Meidner m fl: *a a*, s 21.

⁴⁰ *Ibid*, s 20; *Fackföreningsrörelsen* 1975/19, s 17.

⁴¹ Meidner m fl: *a a*, s 104.

⁴² Anförande i Eslöv, enligt *Arbetet* 1975-09-06.

⁴³ Meidner m fl: *a a*, s 90f.

⁴⁴ Meidner i *Fackföreningsrörelsen* 1975/19, s 13; Se t ex G Nilsson i *LO-tidningen* 1976/1, som dessutom vill ha med halvstatliga och halvkooperativa företag och ej vill ge Konsum "fri lejd".

⁴⁵ Meidner m fl: *a a*, s 74.

⁴⁶ *Ibid*, ss 73f.

⁴⁷ *Ibid*, s 72; Jfr kapitel 3, avsnittet "Spara mer utan att konsumera mindre".

⁴⁸ Höhnen i *WWI-Mitteilungen* 1971/4. "Begränsade spärffrister skulle till följd av nödvändigheten att ge utdelning och (undvika stora kursfall) tvinga fonderna att föra en helt och hållet vinstorienterad politik. Ett fullföljande av samhällspolitiska målsättningar skulle därigenom försvåras, eller rent av omöjliggöras." (Motivering för alternativ a) i DGB-styrelsens löntagarfondsforslag 1972, se *Das Nein zur Vermögenspolitik*, s 52).

⁴⁹ Meidner m fl: *a a*, s 6f.

⁵⁰ *Ekonomisk Debatt* 1976/1.

⁵¹ *DN* 1975-11-02; Jfr *Ekonomisk Debatt* 1976/1, s 92, 20 f (Meidner resp Bergström).

⁵² Johansson i *Ekonomisk Debatt* 1976/1.

⁵³ Meidner m fl: *a a*, s 105.

⁵⁴ Kampmann: *Økonomisk demokrati; Medarbejder-Medelejer*.

⁵⁵ Burgbacher: *Produktivkapital für jeden*; Geiger, *a a*, ss 91ff; Willgerodt m fl: *Vermögen für alle*, ss 334ff, 339ff.

⁵⁶ *DN* 1972-08-05; *Utsikt* 1974/9.

⁵⁷ *Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand 1946—1965*, s 88ff; Willgerodt m fl: *a a*, ss 336f, 339ff (på ss 400ff framförs ett likartat förslag).

⁵⁸ *Svensk linje* 1972/1.

7 Kapitaldelaktighet på företagsplanet

— modeller från Sverige och utlandet

Löntagarfondsdebatten och Handelsbankens resultatandelssystem har fört med sig en del nyfikenhet rörande utländska modeller för kapitaldelaktighet i enskilda företag. Det har talats om att andel i vinst skall vara vanlig i USA och på kontinenten. De som intresserat sig för vinstdelning i företagen har ibland hoppats att bland de utländska modellerna finna sådana som med framgång kan tillämpas i Sverige.

Det här kapitlet är tänkt att ge en överblick över några förekommande och föreslagna system för anställdas kapitaldelaktighet i företagen. Variationsmöjligheterna i utformningen är nästan oändliga, så någon fullständighet kan det inte bli fråga om. I stället illustreras viktiga former av kapitaldelaktighet med 31 konkreta exempel. 21 av dessa gäller kapitaldelaktighet som den idag tillämpas av företag i Sverige, Danmark, Västtyskland, Österrike, Storbritannien och USA. Vidare refereras en urvalsundersökning som belyser hur andel i vinstsystem i medelstora amerikanska företag normalt såg ut i början på 60-talet. Två av systemen har *tidigare* tillämpats i Sverige, medan återstoden, sju modeller, är svenska eller danska *förslag* till kapitaldelaktighet på företagsnivå.

Exemplen har valts med tanken att de för det första skall belysa de viktigaste alternativen vilka idag står till buds för ett svenskt företag som vill göra sina anställda till delägare, eventuellt i anknytning till ett vinstandelssystem. Vid sidan om de modeller som redovisas är förstås andra grundkonstruktioner tänkbara, särskilt om man är villig att ta de skattemässiga konsekvenserna av tex en omedelbar utdelning av aktier till enskilda anställda.

Vidare är avsikten att peka på viktiga egenskaper hos modeller som är representativa för tillvägagångssättet i de i sammanhanget viktigaste länderna, USA och Västtyskland. Från vart-

dera landet finns sex exempel med i kapitlet. (Kanske borde även Nederländerna och Frankrike ha getts en utförligare behandling.)¹

Därutöver kryddas framställningen med berättelser om en del företag, vilkas experiment är allt annat än representativa men ändå av intresse för debatten — genom t ex förhållandet medägande-medinflytande.

I kapitlet behandlas bara *kapitaldelaktighet* i olika former. Vinstandelsplaner av kontantmodell — som ju ligger lite vid sidan om ämnet för den här boken — behandlas något i kapitel 8, med utgångspunkt i vad svenska företag åstadkommit.

I kapitel 8 diskuteras också personalaktier, den i Sverige och flera andra länder hittills kvantitativt viktigaste formen för anställdas kapitaldelaktighet. Utländska modeller skiljer sig här mest från de svenska när det gäller skatteeffekterna. Alternativet personalaktier förbigås därför i det här kapitlet, men svenska och danska exempel behandlas alltså längre fram i boken.

Anställdas kapitaldelaktighet på företagsnivå behöver inte vara individuell. Det finns två andra möjligheter. Dels kan en lokal löntagarfond använda sina medel — kanske enbart avkastningen — för personalens gemensamma angelägenheter. Dessa båda möjligheter illustreras i slutet av kapitlet med några svenska och danska exempel. Dels kan personalen kollektivt äga aktier, utan att detta kapital kan disponeras av enskilda anställda eller användas för kollektiv konsumtion.

I förlängningen av sådana tankar ligger möjligheten att företag helt ägs av sina anställda, något som förekommer sporadiskt i de flesta europeiska länder. Det skulle föra för långt att i det här kapitlet gå närmare in på den lösningen. I kapitel 9 diskuteras dock ett par engelska företag av detta slag.

Detaljerna och komplikationerna i olika modeller är inte det minst intressanta. I avsikt att belysa dem har presentationen av de olika förslagen och företagen som regel gjorts utförlig. När det gäller variationerna i detaljer bör de 31 exemplen sammantaga ge en bild av ett stort antal möjligheter. Dock inte alla — inom SNS-projektet insamlades mer eller mindre utförligt material om många hundra företags tillämpning av andel i vinst och/eller

Användning, förvaltning Finansieringsform	PERSONLIGA ANDELAR					Avsatta medel används för personallens gemensamma angelägenheter, utbildning, sociala ändamål, etc	Kollektivt deläggande i företags riskkapital, evig spärrtid
	Direkt individuellt ägande			Kollektiv förvaltning under en spärrtid			
	Lån vars ränta varierar med aktieutdelningen	Konvertibla lån	Deläggande i riskkapitalet	Diversifierad värdepappersportfölj	Enbart deläggande i egna företags riskkapital		
Vinstdelning		Den Kongelige Porcelainsfabrik Pieroth	Joh. Fr. Behrens Imperial Chemical Industries U Laurin	Handelsbanken "Profit Sharers Inc."	"Börsnoterat företag i Sydsverige"	Säljbolagsgruppen Atlas A Larsson (?)	Meidnermodell med företagsvisa fonder Radikale Venstre
Vinstdelning—antingen med krav på sparande från den anställdes sida eller kombinerat med en investeringslön	(Lesjöfors) (Quandtmodellen)		Bertelsmann	Sears, Roebuck & Co. Xerox	Standard Oil of California		
Fondavsättningar görs, utan fasta regler, efter år med goda vinster					Skandia	S C A Billerud Glacéläderfabriken	
Investeringslön				Bayer		A Larsson (?)	
Sparplaner (investeringslön och annat lönsparande)		Tyska Philips	Leitl-Werke Gränges	General Dynamics AB Malva			
Varierande finansieringsformer					Johansson/Sillén ESOT		

kapitaldelaktighet. 31 modeller kan belysa åtskilliga intressanta variationsmöjligheter, men ett företag som på allvar funderar på vinstdelning gör säkert klokt i att på vissa punkter överväga konstruktioner som inte nämns här. Tillgången på information om hur frågan om kapitaldelaktighet lösts tekniskt i olika företag är överväldigande riklig. Vad gäller utfallet av experimenten är läget det rakt motsatta. Vilka resultat kapitlets 24 tillämpade modeller mer i detalj har avkastat är en fråga som i flertalet fall dessvärre får förbli obesvarad.

I föregående tablå visas hur modeller som finns med i kapitlet kan indelas med avseende på finansiering, val mellan personliga och kollektiva andelar, förvaltningsformer osv. Som exempel på personalaktier har Gränges tagits med i tablå, trots att företagets aktiesparplan behandlas först i nästa kapitel.

Exempelsamlingen börjar med den konstruktion av uppskjuten andel i vinst som synes ha de största förutsättningar att fungera på den svenska arbetsmarknaden, nämligen handelsbanksmodellen och olika variationer på denna.

Den svenska modellen

Svenska Handelsbankens resultatandelssystem,² som infördes 1973, är i hög grad en egenhändig skapelse av VD Jan Wallander. Vad dess bakgrund beträffar finns åtminstone ett par versioner, men de utesluter inte varandra. Wallander säger sig ha kommit på idén om andel i vinst efter en debatt i ämnet på en Arosmässa några år tidigare. Vidare hade banken gått igenom en besvärlig period med dålig lönsamhet och en genomgripande omorganisation. Tex inställdes 100-årsjubilerandet, vilket annars, arbetsinsatsen oräknad, hade kostat ca 40 miljoner kronor — pengar som i väsentlig grad skulle kommit personalen tillgodo.

Det ansågs rättvist, skäligt, att de anställda belönades för prestationer utöver det vanliga under de år banken tog sig ur sina svårigheter. "Skäligheten" var Wallanders centrala argument för vinstdelningen. Vanligen formulerades det dock mer generellt och kopplades inte till personalens insatser just i början av 70-talet:

"Om man tänker sig att man har en bransch med fri konkur-

rens mellan olika företag, bör man så småningom komma i ett läge, där de anställda som följd av löneförhandlingar får ut så mycket av företagets resultat som är möjligt utan att företagets förmåga att dra till sig nödvändigt riskkapital och åstadkomma en rimlig konsolidering sätts i fara. Detta betyder i stort sett och på sikt, att för de marginella företagen i branschen finns det överhuvudtaget ingen vinst att 'dela på' . . .

. . . de företag som ligger bättre till än de marginella företagen (har) verkligen ett 'merresultat', som de kan disponera och eventuellt dela mellan de anställda och aktieägarna utan att försämra sin konkurrenssituation. . . . Eftersom kravet på rimlig konsolidering och förmåga att på sikt dra till sig nödigt riskkapital skall upprätthållas, verkar det rimligt att ur ett visst företags synvinkel definiera 'de marginella företagen' som genomsnittet för 'övriga företag' i branschen.

Är förhållandena i branschen något så när likartade för olika företag, har man vidare anledning föreställa sig, att de anställda som arbetar i företag som resultatmässigt ligger över genomsnittet genom sina insatser har bidragit till det bättre resultatet. Det betyder att det finns en hållbar motivering för att de anställda kan sägas ha rätt att få del i detta 'merresultat'. För affärsbanker gäller otvivelaktigt att de arbetar under mycket likartade förhållanden sinsemellan."³

Det andra huvudargumentet för vinstdelning hängde samman med personalens styrelserepresentation genom Stiftelsen Oktogonen, som förvaltar innestående vinstandelar:

"Eftersom själva legitimiteten i sättet att utse ledning för företagen ifrågasätts i den allmänna debatten, blir det under dessa omständigheter önskvärt att finna former, som accepteras av de anställda, men som samtidigt fyller de andra krav man kan ha. . . . Det fanns alltså flera skäl till att vi i Handelsbanken tyckte det skulle vara bra, om representanter för de anställda kom med i centralstyrelsen. Samtidigt ansåg vi att det skulle vara särskilt bra, om de kom med inte bara i sin egenskap av anställda utan dessutom som ägare. Det skulle betyda att vi kunde förena synpunkten att det är bra att ägarna har ett dominerande inflytande med önskemålet, att de anställda kommer med i styrelsen. Detta är bakgrunden till att vi bestämde oss för att skapa ett resultatandelssystem, som borde ge de anställda en hel del pengar. . . . stiftelsen (skulle) . . . på sikt sannolikt bli den största aktieägaren i banken. Detta framstod som en lycklig utveckling."⁴

Däremot var avsikten ursprungligen inte att få några morots-effekter. Då Oktogonen kom till sade sig Wallander inte tro att vinstdelningen skulle sänka kostnaderna eller på annat sätt förbättra produktiviteten. Senare menade han sig dock finna att det fanns små men svårkvantifierbara effekter i form av bättre motivation, vilja att acceptera förändringar och ökat kostnadsmedvetande.

1975 slutligen, efter tre års vinstdelning, sade Wallander, att erfarenheterna på denna punkt hade varit överraskande. Det hade tagit lång tid innan personalen riktigt insett vad det var fråga om, men nu kunde man iaktta ett starkt engagemang i företagets rörelseresultat. Detta hade gjort det lättare att genomföra förändringar i organisationen. Ett lönsamhetstänkande hade uppstått på bred front, vilket hade stor betydelse för resultatet. Man reagerade t ex på ett annat sätt mot slarv och slöseri.⁵

Denna förändrade uppfattning om sambandet vinstandelar—produktivitet kom till uttryck i en ”debatt” på DN:s handelssida:⁶

”*Rudolf Meidner*: Varje vinstdelning, även enligt SHB-systemet, måste innebära ett avbräck för de gamla aktieägarna.

Jan Wallander: Det är sant endast under förutsättning att inte systemet ger upphov till en vinst som är större än den annars skulle varit. Jag är övertygad om att vårt system är till fördel för våra aktieägare.”

Handelsbanksmodellen är ganska originell vad gäller dels de ursprungliga motiven, dels att andelarnas storlek beror på ”mer-resultatet”. Som kommer att framgå i senare avsnitt i det här kapitlet ansluter sig däremot den konkreta utformningen nära till moderna amerikanska system för uppskjuten andel i vinst. Vissa för svensk arbetsmarknad särskilt främmande drag hos dessa har utgått. Den anställde behöver således inte själv spara för att få vinstandel. Avslutad anställning kan inte medföra förlust av tidigare års andelar. Fackföreningen har, vilket inte är det vanliga i USA, givits en central roll.

Men likheterna med USA är alltså stora. Resultatandelarna betalas inte ut förrän efter uppnådd pensionsålder. Förvaltningen är kollektiv. Den anställde ser själv aldrig av några andra värde-

papper än kontobeskedet från Oktogonen. Riskspridning och möjligheter till bättre avkastning erhålls genom att Oktogonen fungerar ungefär som en vanlig aktiefond. Den äger även handelsbanksaktier, vilket ger ytterligare delaktighet i företagets eventuella vinster.

Wallander har sagt sig vilja rekommendera andra företag att göra något liknande. De viktigaste råd han vill ge till dem som följer rekommendationen är dels att inrätta en kollektiv fond, dels att inte betala ut andelarna direkt. Skälen till det sistnämnda är att fonden inte bör bli för liten och att svårigheter i samband med vinstfluktuationer då kan undvikas.⁷

Resultatandelssystemet omfattar anställda med minst ett års tjänstgöringstid (1973 dock två år). "Merresultatet" är den del av rörelseöverskottet som hänförs sig till att Handelsbankens avkastning på eget kapital överstiger det vägda genomsnittet för jämförbara banker. Därmed menas alla affärsbanker utom Handelsbanken, PKbanken, Sparbankernas Bank och Föreningsbankernas Bank. Är Handelsbankens reserver inte relativt sett lika stora som genomsnittet för konkurrenterna, minskas merresultatet med en tredjedel av det belopp som fattas.⁸

Någon vinstandel utgår ej om beloppet visar sig understiga 100 000 kronor, inte heller om banken måste sänka utdelningen. Den sistnämnda regeln hindrar att banken måste betala ut vinstandelar efter ett verkligt dåligt år, då konkurrenterna emellertid haft det ännu värre.

Av merresultatet före skatt överförs en tredjedel (dvs ca hälften efter skatt) till Stiftelsen Oktogonen, vars styrelse utses av personalens fackförening. Oktogonen placerar till stor del vinstandelarna i Handelsbankens aktier, dock högst 5 procent av bankens aktiekapital. (På bolagsstämman får ingen aktieägare rösta för mer än 5 procent av aktiekapitalet.) Resten av stiftelsens tillgångar kan fritt placeras i andra värdepapper. I praktiken har förvärvet av handelsbanksaktier gått ganska långsamt. På sensommaren 1975 ägde Oktogonen 1,6 procent av aktierna. Man är noga med att inte driva upp kursen. De första posterna köptes genom direkta kontakter med några stora aktieägare.

Enligt Oktogonens ordförande Kaj Ytterskog är stiftelsens

placeringspolitik ganska försiktig. Man gör långsiktiga investeringar och försöker sprida riskerna. Från Oktogonen-håll har också uttalats att man "tänkt hålla (sig) till aktieköp i företag som hör till handelsbankssfären", men man har också "gjort några rena placeringar utan att följa den principen".⁹

I november 1975 låg de större innehaven — förutom i Handelsbanken — i Beijerinvest, PLM, Volvo, LM Ericsson och Sandvik. Aktieposter för miljonen eller mer hade Oktogonen också i Atlas Copco, SCA, AGA, Ahlsell & Ågren, Asken, Providentia, Korsnäs, Industrivärden och Promotion. Det framgår av listan att Industrivärdengruppen är något överrepresenterad i Oktogonens portfölj.¹⁰

Den årliga vinstandelen fördelas lika mellan de berättigade anställda, dock med reduktion för dem som arbetat mindre än full tid. Den anställde får ut sin andel först efter uppnådd pensionsålder. Detta gäller även om han eller hon dessförinnan slutat på Handelsbanken.

Bankens resultat har blivit bättre än man trodde då vinstandelssystemet infördes. Stora belopp har samlats hos Stiftelsen Oktogonen. 1973 gjordes en avsättning på 10 miljoner kronor. Då var principerna ännu inte helt fastställda, eftersom banken avvaktade besked från riksskatteverket och regeringsrätten i vissa skattefrågor. 1974 och 1975 blev vinstandelarna, beräknade enligt ovannämnda regler, hela 17,9 respektive 17,4 miljoner kronor. Siffran för 1976 blev 22,3 miljoner.

På fackligt håll inom Handelsbanken förefaller man ha en positiv inställning till vinstandelssystemet. Oktogonens ordförande säger sig t ex ha fått större genomslagskraft för sina idéer såsom de anställdas representant i styrelsen. Därvid skall ha märkts en tydlig skillnad mot den tid då man inte var aktieägare. Det kan t ex gälla personalfrågor, arbetsmiljö m m. Kontakterna med VD och den övriga bankledningen har blivit "betydligt aktivare".¹¹

Redan vid 1973 års bolagsstämma invaldes representanter för Oktogonen i Handelsbankens styrelse, en ordinarie och en suppleant. Senare infördes laglig rätt för bankpersonalen att i styrelsen utse två ordinarie och två suppleanter. VD ansåg att det

var mindre lämpligt med så många företrädare för personalen: styrelsen blev för stor och det skulle inte öka de anställdas inflytande. Fackföreningen, som hade erfarenhet av styrelsearbetet, höll med om detta. Resultatet blev därför att den tidigare suppleanten gick upp som ordinarie ledamot, företrädande Stiftelsen Oktogonen. Personalen beslöt sig för att avstå från att utnyttja sin lagfästa rätt till styrelserepresentation.¹²

Det är Wallanders personliga mening att styrelserepresentationen för de anställda i deras egenskap av ägare kan vara mer värdefull, både ur de anställdas och företagets synvinkel, jämfört med om personalens företrädare sitter i styrelsen utan att representera något aktieinnehav.¹³

Bland större aktieägare i Handelsbanken, vilka konsulterades i samband med införandet, var inställningen till resultatandels-systemet välvillig.

Handelsbanksmodellen representerade ett nytänkande, inte bara när det gällde idéerna bakom och utformningen av vinstdelningen. Ett sådant initiativ för löntagarandel i företagens kapitalbildning var "... ett för skatterätten nytt element, vars förenlighet med gällande skatterätt inte utan vidare (kunde) förutses".¹⁴ Regeringsrättens behandling av fallet Oktogonen kom därför att till stor del klarlägga de skattemässiga förutsättningarna för uppskjuten andel i vinst i Sverige.¹⁵

En förvaltningsform av i princip samma slag som Oktogonen måste betraktas som huvudalternativet för svenska företag, vilka vill införa kapitaldelaktighet för sina anställda, om medlen skall spärras en längre tid och därefter kunna disponeras av de enskilda anställda. Vinstandelar etc i form av individuellt ägda aktier, vilka från början fritt kan avyttras, kan från beskattningssynpunkt m m jämsställas med ett kontantsystem.

De anställda skattar för sina vinstandelar först då de får ut dem efter pensioneringen. Därvid beskattas samtliga vinstandelar under samma år och behandlas som inkomst av tjänst, trots att en del av beloppet utgörs av en kapitalvinst. Genom att Oktogonens årliga avkastning läggs till kapitalet i stället för att delas ut, slipper andelsägarna eventuell förmögenhetsskatt.¹⁶ Stiftelsen Oktogonen betalar å sin sida inkomstskatt på avkastning och

realisationsvinster samt förmögenhetsskatt på sin behållning.

Vid avsättningar till stiftelser föreligger avdragsrätt endast om stiftelsen är fristående från arbetsgivaren, dvs *inrättad av de anställda*, vilka utser samtliga styrelseledamöter. På inga villkor får andelarna kunna återföras till företaget.

(Är avsikten inte att företags avsättningar skall tillfalla de enskilda anställda, utan snarare personalen kollektivt, kan andelarna i vissa fall, med avdragsrätt, överföras till en personalstiftelse i enlighet med 1967 års lag om trygghande av pensionsutfästelser m m; jfr nedan beträffande SCA.)

Regeringsrätten fällde sin dom i fallet Oktogonen med röstsiffrorna 3—2. Minoriteten instämde i riksskatteverkets åsikt att Oktogonen var att anse som en personalstiftelse *tillhörig arbetsgivaren*. Banken fastställer regler för dess förvaltning och medelsanvändning. Stadgarna får ej ändras utan bankens godkännande. Eftersom konstruktionen avvek från den för sådana stiftelser tillåtna (enligt den ovannämnda sk tryggandelagen av år 1967) ville minoriteten vägra avdragsrätt. Ett sådant utslag hade sannolikt inneburit en effektiv spärr mot framtida experiment med uppskjuten andel i vinst. Regeringsrättens avgörande behöver dock inte innebära att rättsläget kommer att förbli oförändrat.

Handelsbankens exempel följdes snabbt — i maj 1973 — av *Skandiakoncernen*.¹⁷ Redan några år tidigare hade man på fackligt håll inom Skandia varit inne på liknande tankegångar. Ett förslag till personalaktiesystem utarbetades. Det avancerade till koncernföretagsnämnden men föll, bl a efter motstånd inom styrelsen. Mot detta förslag anfördes bl a dess skatteeffekter och förmodandet att de anställda mycket snart skulle sälja sina aktier igen. Under åren kring 1970 diskuterades frågan om vinstdelning inom företaget även i andra sammanhang.

Den blev åter aktuell när Handelsbanken offentliggjorde sitt resultatandelssystem. Då reagerade såväl företagsledning som fackförening mycket snabbt och kom överens om att låta utreda hur ett vinstandelssystem skulle kunna utformas.

Resultatet blev Stiftelsen Skandianen, som delvis är en kopia på Oktogonen. Stiftelsen har bildats av Skandiapersonalens båda fackföreningar och styrelseledamöter är personalrepresentanterna

i den centrala företagsnämnden. På samma sätt som i Handelsbanken bygger systemet helt på fackföreningarnas medverkan, och från fackligt håll har bl a uttalats att Skandianen är bättre än Rudolf Meidners modell.¹⁸

Fastän Skandia följde Handelsbankens mönster när det gällde formerna för andelarnas förvaltning är skillnaderna mellan Oktogonen och Skandianen ändå stora på flera punkter. För det första gäller detta motiven, vilka av Skandias styrelser har formulerats på följande sätt:

”... avsättningen är ... ett led i en personalpolitik som, genom att den kan väntas förbättra de anställdas trivsel i arbetet och engagemang i företaget, också på sikt kommer försäkringstagarna till godo ... Från personalens sida har vid olika tillfällen framförts önskemål om att möjlighet skulle öppnas för de anställda att bli mera direkt delaktiga i företagets framtida vinstutveckling, ... Styrelserna har ... ansett det angeläget att finna en positiv lösning på denna fråga ... Den anställda får härigenom en mer påtaglig arbetsmotivation och anledning att engagera sig i bolagets utveckling. ...”¹⁹

Avsikten var däremot inte att minska personalomsättningen, som var tillräckligt låg ändå.

I Skandia kom, som framgick ovan, initiativet inte bara från ledningen utan också från fackligt håll.

En särskilt viktig skillnad mellan Handelsbanken och Skandia är att det senare företaget inte har något resultatandelssystem. Några regler för hur vinstandelar skall beräknas finns inte fastlagda. Stiftelsen Skandianen kan sägas ha till uppgift att förvalta de gratifikationer vilka Skandias styrelse efter eget gottfinnande kan komma att utbetala. Såväl från personalens som från ledningens sida är man intresserad av ytterligare sådana gratifikationer under kommande år. Bl a skrev företaget till försäkringsinspektionen:

”... den gjorda avsättningen (har) skett i former som visar att styrelserna tänkt sig möjligheten av att ytterligare avsättningar kan komma till stånd — vid tillfällen då rörelseresultatet, en samlad bedömning av vad personalen bör kunna påräkna ifråga om anställningsförmåner samt andra faktorer gör detta rimligt och riktigt.”²⁰

Som framgår nedan kräver beslut om en ny avsättning till Skandianen att försäkringsinspektionens motstånd övervinns.

Till skillnad från i Handelsbanken fördelades inte personalens andel lika mellan alla berättigade anställda, utan enligt följande regler:

Den som 1973-01-01 varit anställd	fick följande antal andelar
5 år	1
6 år	2
7 år	3
8 år	4
9 år eller mer	5

För att vara andelsberättigad måste man dessutom arbeta minst halvtid i den svenska delen av Skandiakoncernen inkl de helägda dotterbolagen Skandia Bygg, Svenska Hypotekskredit och Sjukförsäkringsbolaget Eir. Ungefär en fjärdedel av de anställda blev helt lottlösa. Varje andel var värd ca 750 kronor. Antalet andelar var ca 13 000 och avsättningen var totalt på 10 miljoner kronor. (Utdelningen till aktieägarna var 9,5 mkr.) Tillgodohavandet hos Skandianen betalas ut då anställningen upphör, p g a pensionering eller av andra orsaker.

Skillnaderna i motiv mellan Handelsbanken och Skandia avspeglas i reglerna för hur stiftelserna skall placera sina medel. I Skandia är arbetsmotivation och identifikation med företaget viktiga mål. De avsatta andelarna plus avkastning skall uteslutande investeras i Skandiaaktier. 1973 klarades detta utan återverkningar på börsen genom att Skandianen köpte aktier från en pensionsstiftelse.

Ur inflytandesynpunkt betyder Skandianens aktieäande ingenting. På Skandias bolagsstämma får ingen rösta för mer än 30 aktier. Personalen har styrelsrepresentation enligt lag, inte i kraft av sitt aktieäande.

Inrättandet av Stiftelsen Skandianen möttes inte av några påtagliga protester från försäkringstagarna. Det lilla fåtal som hörde av sig lär å andra sidan ha varit desto ilsknare. Däremot reagerade försäkringsinspektionen som ansåg att återkommande utbe-

talningar till personalen, vilka på detta sätt låg helt utanför det i branschen brukliga, skulle drabba bolagets försäkringstagare. Avsättningen stod enligt inspektionen i strid med den för försäkringsbolagen gällande "skälighetsprincipen". Inspektionen gjorde klart att den inte ämnade tolerera några fler avsättningar till Skandianen. I sitt svar redovisade styrelserna för Skandia-koncernen en rad skäl till att företaget inte instämde i försäkringsinspektionens tolkning av gällande lag. Bl a drogs parallellen mellan dessa gratifikationer och löneglidning.

Nya avsättningar till Skandianen torde förutsätta att regeringen, efter överklagande, undanröjer försäkringsinspektionens nej till "vinstdelningen".

En stiftelse av typ Oktogonen, bildad av de anställda, kan alltså betraktas som det främsta tillgängliga alternativet för svenska företag som vill införa uppskjuten andel i vinst.

Text sade ordföranden i PLMs verkstadsklubb i en intervju att "det mest intressanta förefaller vara Handelsbankens system, med lika fördelning för alla. Skall vi ha något vinstdelningssystem inom företaget så lutar vi åt det hållet".²¹

Denna konstruktion har också valts inte bara av Handelsbanken och Skandia utan av olika utredningar med anknytning till storföretag och organisationer. Dock rör det sig om inofficiella expertutlåtanden eller om andra förslag som inte tillämpats i praktiken.

Bl a rekommenderades Oktogonen-modellen i en opublicerad rapport från en expertgrupp inom en näringslivsorganisation. Dessa experter skall inte förväxlas med den sk Waldenström-gruppen. Rapporten har inte godkänts såsom rekommendation till medlemmarna.

Utredningsgruppen underströk att förhållandena i det enskilda företaget på så gott som varje punkt kan föranleda avvikelser från rekommendationerna, vilka skulle uppfattas som utgångspunkter för diskussionen:

Systemet måste vara enkelt och lättfattligt. Personalen ges andel i den fördelningsbara vinsten. Därmed menas vinst efter kalkylmässiga avskrivningar och finansiella intäkter, minskad med dels inflationsvinster i lager, dels rimlig ersättning till det

egna kapitalet. Denna ersättning kan definieras som årets förändring i konsumentprisindex plus risktillägg (alternativt: genomsnittligt diskonto plus risktillägg). Den fördelningsbara vinsten divideras sedan med det totala sysselsatta kapitalet (genomsnitt under året). Ju högre denna avkastning är, desto större blir den procent av den fördelningsbara vinsten som tillfaller de anställda. Det rör sig alltså om ett progressivt system.

En anställd är vinstandelsberättigad om han eller hon arbetar i den svenska delen av koncernen och har tjänstgjort minst ett till två år. Andelarna bör vara lika stora för alla heltidsanställda, med reduktion vid deltidsanställning, tjänstledighet och hög sjukfrånvaro.

Vinstandelarna placeras i en stiftelse av modell Oktogonen, bildad av arbetstagarna. Spärrtiden kan vara ca fem år. Stiftelsen placerar sina medel i aktier. Någon form av övre gräns för dess innehav av aktier i det "egna" företaget införs — för att sprida riskerna och/eller begränsa de anställdas ägarinflytande. Stiftelsens köp av företagets aktier kan genomföras i samband med riktade nyemissioner.

Företaget bör förbehålla sig rätten att avveckla eller ändra systemet om lagstiftningen ändras eller företaget omorganiseras.

Oktogonen-modellen kommer även till användning i en av *Sven-Erik Johansson* och *Bo Sillén* lanserad idé om anställdas *kapitaldelaktighet i medelstora och större familjeföretag* med höga substansvärden och koncentrerat ägande — företag för vilka kapitalskatterna innebär "så stora avbränningar att en kommande försäljning av företaget, helt eller delvis, rimligen är oundviklig".²² Kapitaldelaktigheten har här syften som att snabbt sprida ägandet, underlätta ett generationsskifte och/eller reducera kapitalskatteproblemen.

En av personalorganisationerna bildad stiftelse förvärvar aktieposter i företaget, eventuellt genom ett vinstandelssystem. Anställda som uppfyller vissa kvalifikationskrav får lika stora andelar i stiftelsens tillgångar. Stiftelsens ställning som minoritetsägare tryggas genom avtal om text principer för vinstutdelning och värdering av resultatutvecklingen, förfarandet vid oenighet mellan delägarna osv.

Johansson och Sillén tänker sig vidare att systemet på olika sätt kan stimuleras av statsmakterna. Bl a menar de att AP-fonden eller ett för ändamålet särskilt inrättat institut kan låna ut riskvilligt kapital för de aktieförvärv personalstiftelser av detta slag gör. Den aktiepost stiftelsen köper kan då ligga som säkerhet för stiftelsens lån, eventuellt kompletterad med ytterligare säkerheter ställda av företaget.

Ytterligare en variation på Oktogonen-temat är en skiss till ett vinstandelssystem som utarbetats inom ett *börsnoterat företag i Sydsvrige*. När detta skrivs förefaller det som om förslaget inte kommer att genomföras.

Vinstandelen överförs till en av de anställda bildad stiftelse. Företaget gör en riktad nyemission till stiftelsen på motsvarande belopp, varvid aktierna värderas till substansvärdet. Detta överstiger normalt börsvärdet. Modellens upphovsman är klar över att en omarbetning kan bli aktuell på den punkten.

Efter en spärrtid på t ex fem år får den anställda ut sin andel i aktier, som han eller hon fritt kan förfoga över. Skatt betalas enligt de regler som refererades i avsnittet om Handelsbanken.

Avsättningen till stiftelsen utgör 33 procent av justerad nettovinst, ökad med skatter och kostnadsräntor och minskad med ett visst antal procents avkastning på totalt sysselsatt kapital (exkl ej räntebärande skulder). Denna procentsats sätts relativt högt, ty tanken är att vinstandel bara skall utgå särskilt goda år. T ex kan avkastningskravet fixeras så att löntagarna förutses få del i vinsten ungefär tre gånger under en tioårsperiod. En alternativ lösning som diskuterats är att göra de anställdas vinstandel progressiv mot tilltagande avkastning på sysselsatt kapital.

Från inflytandesynpunkt får detta vinstandelssystem mycket beskedliga konsekvenser, jämfört med Johansson/Sillén-modellen, och även jämfört med Handelsbanken.

Stiftelsen kommer aldrig att äga någon större del av aktiekapitalet, eftersom andelarna delas ut redan efter fem år. Enskilda anställda kommer förmodligen att individuellt bli delägare i större utsträckning, men de flesta beräknas sälja sina aktier förr eller senare.

Oktogonens amerikanska motsvarigheter

Svenska Handelsbankens resultatandelssystem har alltså stora likheter med en typ av vinstdelning som blivit vanlig i Förenta Staterna. Längre fram i detta kapitel kommer den att illustreras med exempel från ett par storföretag.

Emellertid förklaras den mycket snabba ökningen av uppskjuten andel i vinst av att mindre och medelstora företag inför detta som sitt grundläggande pensionssystem.²³

Det synes inte finnas någon färsk studie av formerna för anställdas resultatandel i mindre och medelstora amerikanska företag. Ett par sådana undersökningar från 60-talets början refereras däremot i en publikation från Profit Sharing Research Foundation (PSRF):

Profit Sharers Inc är, som framgår av namnet, ett helt och hållet påhittat företag. De följande uppgifterna om bolaget är medianvärden från en urvalsundersökning som PSRF gjorde 1963 bland vinstdelande amerikanska företag med högst 500 anställda.²⁴ De bör ge en tämligen god bild av hur vinstdelningssystem i medelstora amerikanska familjeföretag normalt såg ut före 60-talets flerdubbling av vinstdelningens omfattning. Liksom i de flesta fall, såväl nu som vid 60-talets början, har företaget bara några få års erfarenhet av vinstdelning.

Profit Sharers Inc är ett familjeföretag i norra USA med ett par hundra anställda. Sedan 1957 får personalen andelar i vinsten. Dessa sparas i en särskild stiftelse ("trust").²⁵ Alla heltidsanställda med minst två års tjänstgöringstid är vinstandelsberättigade, oavsett lön, ålder och arbetsplats inom företaget. Vinstandelarna beräknas enligt en fastställd formel. De utgör 33 procent av det belopp som återstår sedan man från vinsten före skatt gjort ett avdrag för rimlig förräntning av det egna kapitalet. Någon andel i förlust blir det aldrig fråga om.

Andelarna fördelas mellan de anställda i förhållande till deras lön. I genomsnitt har de hittills utgjort 10 procent på företagets kontantlönesumma. (Den anställda behöver inte prestera något eget sparande för att få del i vinsten.)

Att säga upp sig kan innebära förlust av innestående vinstan-

delar. Först tio år efter det att den anställde första gången var vinstandelsberättigad får han eller hon ovillkorlig äganderätt till alla inestående vinstandelar. Dessförinnan har den andel som går förlorad vid uppsägning stegvis minskat.²⁵

Vid pensioneringen (eller, med ovannämnda avdrag, vid avslutad anställning dessförinnan) betalas hela beloppet ut i en klumpsumma. Några undantag från denna regel medges inte.

Hur Profit Sharers Inc placerar de anställdas vinstandelar framgår inte av den ovannämnda PSRF-undersökningen, men från en annan studie utförd av samma institution kan vi sluta oss till att vinstdelningsfonden sannolikt inte innehåller några av företagets egna aktier. Man har i stället eftersträvat en riskspridning genom att placera de sparade medlen i andra värdepapper. Ansvar för förvaltningen av vinstandelarna har överlämnats till en bank, vilken fungerar som "trustee".²⁵ En femmannakommitté inom företaget har en rådgivande funktion. De anställda, som ej är fackligt organiserade, är inte representerade i kommittén.²⁶

Kapitaldelaktighet utan fonder

I alla de svenska exemplen ovan skall vinstandelarna sparas i kollektiva former — i fackföreningsstyrda fonder knutna till det enskilda företaget. Ett drag i de senaste årens svenska debatt är att somliga önskar att anställda skall få vinstandelar i form av personligt ägda aktier. Vidare har det hävdats att vinstdelning i storföretag knappast kan leda till högre arbetsmotivation. Koncernvinstens storlek beror ju normalt till mycket liten del på de insatser som görs inom en viss produktionsenhet. Därför har tanken väckts att vinstandelssystem bör brytas ned på divisions-, fabriks- eller rent av avdelningsnivå. En utredning om ett sådant vinstandelssystem (fö byggt på användandet av konvertibla obligationer) gjordes för ett par år sedan i ett svenskt storföretag. Man fann emellertid att det skulle vara alltför opraktiskt. Koncernens delar var i olika grad konjunkturberoende, och orättvisor skulle mycket lätt kunna uppstå.

PLM-chefen Ulf Laurin har i ett inlägg talat för de båda

ovannämnda synpunkterna, andel i den enskilda produktionsenhetens resultat, utbetald i form av individuellt ägda aktier.

I en SNS-skrift²⁷ skrev Laurin att

”äga kan enligt min mening för de anställda, enskilt eller eventuellt kollektivt, vara motiverat av att dessa skall få del av en värdetillväxt. Det skall dock inte behövas för att de anställda på ett meningsfullt sätt skall påverka beslut. Rätten till inflytande måste finnas oavsett eventuellt äga.”

Laurins konkreta förslag var skissartade och verkade delvis förutsätta ändrad lagstiftning. En av huvudtankarna var ”att man bör försöka knyta systemet till det enskilda verksamhetsstället eller produktionsavsnittet . . .” I PLMs fall skulle detta betyda att man utgick från resultatet vid t ex ett enskilt glasbruk — inte för hela koncernen. Förutsättningen för att vinstandel skulle kunna erhållas någonstans i företaget borde dock vara att koncernen som helhet nått en viss minimiavkastning på sysselsatt kapital. Laurin tänkte sig att andelarna till viss del skulle utgöras av aktier i företaget, medan den anställda själv skulle få bestämma hur återstoden skulle användas.

En egenhet i systemet var att det ”skulle . . . löpa i treårsperioder”. Innebörden förefaller vara att en anställd skulle kunna tillgodogöra sig eventuella vinstandelar vart tredje år. Slutade hon eller han under pågående treårsperiod skulle vederbörande gå miste om innestående andelar härrörande från periodens början.

Vinstandelar i form av individuellt ägda aktier utbetalas inom en av de viktigaste engelska vinstandelsplanerna.

*Imperial Chemical Industries Ltd*²⁸ har gett anställda del i vinsten sedan 1954. Styrelsen kan göra förändringar i vinstandelssystemet vilket har skett många gånger sedan 1954. För närvarande gäller följande regler:

En förutsättning för vinstdelning är att aktieägarnas utdelning på stamaktierna inte understiger 5 procent. Utbetalning sker årligen i form av nyemitterade aktier. Emissionskursen är verksamhetsårets genomsnittliga börskurs. Aktierna fördelas bland anställda (med minst ett års tjänst) i förhållande till deras totala

lön, inkl övertid ersättningar, produktivitetsbonus etc. Fast anställda som arbetar deltid får också vinstandel. Detsamma gäller dem som är barnlediga eller slutar under året på grund av pensionering eller sjukdom. 1972 var 98 000 av företagets 106 000 anställda inom Storbritannien vinstandelsberättigade. Erfarenheten visar att, grovt räknat, hälften av dem snabbt brukar sälja sina aktier, medan övriga förblir delägare under en längre tid. Mellan 1970 och 1973 varierade vinstandelarna i praktiken mellan 3 och 7,5 procent på de berättigade anställdas löner.

Konvertibla skuldebrev

Folk i näringslivet har ibland visat intresse för att anställda genom ett vinstandelssystem skulle bli ägare inte av aktier utan av konvertibla skuldebrev som efter tio år kan bytas mot aktier. Detta minskar den risk den anställda tar. Är kursen oförmanlig efter de tio åren kan hon eller han lösa in skuldebrevet och få ut vinstandelens ursprungliga belopp plus ränta. Sämre kan utfallet inte bli. Men möjlighet finns att tillgodogöra sig eventuella kursstegringar utöver den fastställda inlösenkursen.

Från inflytandesynpunkt är konvertibla skuldebrev ännu mer harmlösa än individuellt ägda aktier. I Sverige har åtminstone en handfull företag övervägt någon form av kapitaldelaktighet för personalen i form av konvertibla obligationer. Hittills har dock ingen av dessa interna utredningar avsatt några praktiska resultat.

I bl a Västtyskland och Danmark har enskilda företag delat ut vinstandelar i form av skuldförbindelser, vilka den anställda har viss rätt att omvandla till ett deläggande i riskkapitalet.

Den Kongelige Porcelainsfabrik A/S i Köpenhamn införde 1973 ett sådant vinstandelssystem på försök under tre år.²⁹ Systemet konstruerades av en kommitté med representanter för personal och företagsledning. Båda parter uppger att företagets starkt hantverksbetonade tillverkning varit ett viktigt skäl för vinstdelning. Möjligheterna till automatisering och traditionell rationalisering är begränsade och man är därför särskilt beroende av de anställdas intresse för och engagemang i produktionen.

Vinstandel utgår om *utdelningen* till aktieägarna överstiger en, på ett speciellt sätt beräknad, rimlig avkastning på aktiekapitalet. Den senare erhålles genom att det inbetalda aktiekapitalet räknas upp med index för löneutvecklingen i företaget och därefter multipliceras med Nationalbankens genomsnittliga diskonto under verksamhetsåret. Produkten dras sedan från aktieutdelningen. De anställdas vinstandel är den (positiva) rest som blir resultatet av subtraktionen. Är däremot "schablonavkastningen" på kapitalet större än den faktiska aktieutdelningen utgår ingen vinstandel. Det senare inträffade 1974, alltså redan andra året systemet tillämpades.

För verksamhetsåret 1973 utgick en vinstandel på 1 243 000 dkr. Efter källskatt återstod cirka 920 000 dkr. (Här kunde företaget använda sig av bestämmelsen att vinstandelar i form av aktier och obligationer inte behöver tas upp i den anställdes deklaration om arbetsgivaren erlägger en särskild källskatt.)

För att överhuvudtaget få vinstandel måste man ha varit anställd i tre år. 700 anställda fick obligationer för 1 000 dkr vardera, medan 300 andra, som inte arbetat hela året, fick obligationer till ett värde av 200—900 dkr.

Dessa obligationer ger en ränta som ligger 2 procent över diskontot men inte får överstiga 10 procent. Obligationerna får inte överlåtas. Efter fem år löses de in till pari, men den anställda har då rätt att i stället byta *halva* beloppet mot aktier. Kursen är förmånlig. Dessa aktier får sedan ej säljas fritt förrän ytterligare fem år förflutit. Dessförinnan måste de först erbjudas företaget till ett pris som motsvarar inköpskursen plus 10 procents årlig ränta.

Man har i systemet byggt in ytterligare en premiering av lång anställningstid. Rätten att byta ut obligationer mot aktier tillkommer bara den som fem år efter vinstdelningen fortfarande är anställd i företaget. De anställda vid Den Kongelige Porcelainsfabrik har dessutom, utan samband med vinstdelningssystemet, erbjudits att köpa aktier till förmånlig kurs vid de nyemissioner företaget genomförde 1973 och 1974. Företagsledningen har alltså på flera sätt gått in för att göra de anställda som stannar länge i företagets tjänst till aktieägare.

Konvertibla obligationer är något man i första hand tänker på när det gäller större företag. Men i Västtyskland förekommer det att även familjeföretag ger vinstandelar i form av skuldförbindelser, som sedan kan omvandlas till ett deläggande i riskkapitalet.

Den s k Pieroth-modellen är det främsta exemplet, trots att företaget av skattelagstiftningen hindrats att gå så långt man önskat när det gäller de anställdas kapitaldelaktighet.

Weingut Ferdinand Pieroth Weinkellerei GmbH har 1 100 anställda och är Västtysklands största vinhandelsfirma.

Pieroth-modellen är en god illustration av några huvudtendenser i moderna tyska andel-i-vinst-system. Den skiljer sig visserligen från mängden genom att dess upphovsman varit onormalt ambitiös: t ex hör rätten att omvandla inestående vinstandelar från lån till deläggande inte till vanligheterna. De flesta företagare som infört något slags andel i vinst eller kapitaldelaktighet för sina anställda har inte heller Elmar Pieroths ambition att genom egna experiment påverka den politiska utvecklingen.

Men hos Pieroth-modellen finns typiska drag som är återkommande i andra vinstdelningsplaner i medelstora eller mindre företag. Något nämnvärt medinflytande i kraft av kapitaläggandet är det inte fråga om. Snarast har Pieroth gått något längre än brukligt genom att, vid sidan av vinstdelningen, ge medarbetarna fler platser än nödvändigt (fem av tolv) i "Aufsichtsrat", bolagets högsta organ. De omedelbara kontantutbetalningarna är begränsade. Vinstandelarna står kvar i företaget som "stille Beteiligung" eller som lån till arbetsgivaren.

Att ha en "stille Beteiligung" eller, som det också heter, att vara "stiller Gesellschafter" i ett företag kan närmast jämföras med att äga ett slags vinstandelsoptioner eller debentures. Det är en form av deläggande i riskkapitalet som normalt inte berättigar till medinflytande i ledningen av företaget. Däremot föreligger rätt till del i vinsten. Vid förluster ansvarar den som är "stiller Gesellschafter" bara med det satsade kapitalet. Avtal kan träffas, så har t ex skett hos Pieroth, om en mer skyddad ställning för en "stillen Gesellschafter".

"Stille Beteiligung" är, bl a på grund av gällande skattebestäm-

melser, den i Västtyskland vanligaste formen för anställdas delaktighet i kapitalet i mindre och medelstora företag.³⁰

Vinstdelning infördes fr o m verksamhetsåret 1967. Modellens upphovsman, Elmar Pieroth, är ordförande i företagets "Aufsichtsrat" och har sedermera blivit förbundsdaysledamot för CDU. Hans motiv var i hög grad ideologiska, för att inte säga partipolitiska. Avsikten var att visa att produktivkapitalet även inom nuvarande ekonomiska system kan spridas jämnare inom de mindre och medelstora företagen. Pieroth anser att företagaren måste känna ett ansvar inte bara för sitt bolag utan vad gäller hela samhällets problem. Just företaget är den plats där företagaren bör försöka förverkliga sina samhällspolitiska mål.³¹

Pieroth menar att det är en "fundamental orättvisa inom vårt ekonomiska system" att kapitalet får hela den vinst som återstår efter avdrag för produktionskostnaderna. Det är denna "ojämlikhet mellan arbete och kapital" som "leder till att ägandet av produktivkapital koncentreras" hos de "redan besuttna".³²

Företagsekonomiska skäl för vinstdelning sägs det inte så mycket om i den relativt omfattande propagandan för Pierothmodellen. Företagsledningen lär dock ha registrerat positiva "bif effekter" såsom t ex förbättrad likviditet och ett bättre "klimat" inom företaget.³³

Enligt det kollektivavtal (Betriebsvereinbarung) som slutits mellan företagsledningen och företagsnämnden (Betriebsrat) skall de anställda ha halva den "fördelningsbara vinsten". Därmed menas vinsten efter skatt med avdrag för en ersättning till det egna kapitalet. Denna består av 8 procents ränta och 3 procents riskpremie.³⁴

Beräkningen kompliceras av att vissa nuvarande och framtida frivilliga sociala åtaganden från företagets sida betraktas som "i förväg utbetalda vinstandelar".³⁵ Kostnaden för dessa läggs därför till vinsten efter skatt före fördelningen mellan kapital och arbete och dras sedan åter av från arbetstagarnas vinstandel. Av det belopp som sedan återstår fördelas hälften efter lön medan hälften delas lika (Sockelbetrag). Emellertid får vinstandelen för en heltidsarbetande inte understiga 80 procent av den genomsnittliga. Deltidsanställda, lärlingar m fl får sin vinstandel beräk-

nad på ett annat sätt. Något "Sockelbetrag" utgår inte utan deras lön räknas dubbelt vid fördelningen av andelar i förhållande till lönen.

Rätt till andel i vinsten får man fr o m sitt andra anställningsår.

Från början var tanken att vinstandelarna skulle förbli inestående som lån till företaget men efter fem år obligatoriskt omvandlas till andelar i riskkapitalet (på samma villkor som de gamla kapitalägarna hade beträffande delaktighet i dolda reserver, förlustrisker osv).

Eftersom skattelagstiftningen inte ändrades på det sätt man hoppats, tvingades man i stället gå in för en frivillig omvandling till "stille Beteiligung". (Jfr ovan.)

De tre första åren får den anställda ut en del (18, 12 resp 6 procent) av vinstandelen kontant. Av "psykologiska" skäl skall medarbetaren varje år få åtminstone en del pengar i handen. Man tror inte att de utan denna "monetäre Erlebnis" skulle vara benägna att acceptera kapitaldelaktigheten. Kontantutbetalningen de första åren motiveras med att ingen eller en mycket liten ränta utbetalas på tidigare inestående vinstandelar.³⁶

I övrigt står alla vinstandelar till att börja med kvar i företaget såsom lån, vilka i goda tider förräntas med 3 procent över gällande diskonto. Går företaget med förlust, fastställs räntan av det nedan nämnda "Partnerschaftsausschuss".

Först efter fem år har den anställda rätt att börja konvertera sina fordringar till en "stille Beteiligung". Detta måste då gå så till att man tre år i följd omvandlar respektive vinstandel, vilken alltså hänför sig till vinstdelningen fem år tidigare. Efter åtta år har den anställda då dels en "stille Beteiligung" (tre års vinstandelar), dels fordringar motsvarande fem års vinstandelar. Därmed får hon eller han rätt att fr o m det nionde året kontant ta ut andelar som stått inne såsom lån under de föreskrivna fem åren. Det går också bra att i stället öka sin "stille Beteiligung". Vill medarbetaren ej konvertera lånet, bortfaller också rätten till kontantutbetalning efter nio år. Denna tillkommer alltså bara dem som dokumenterat en viss vilja till deläggande i riskkapitalet — ett ägande som innebär samma rätt till del i vinsten som övriga kapitalägare har. Det har dock avtalats att anställda som

blir delägare vid förluster bara riskerar att bli utan utdelning, inte att behållningen på deras konton hos företaget minskar.

Då anställningen upphör utbetalas alla inestående vinstandelar genom delbetalningar under tre till fem år.

Alla de nämnda reglerna gäller för dem som inte fyllt 55 år (män) eller 50 år (kvinnor). Därefter får man i stort sett fritt välja mellan att ta ut inestående och nya vinstandelar kontant eller låta dem stå kvar i företaget. Man kan också bli "stiller Gesellschafter" utan väntetid.

Det är inte tillåtet att överlåta eller pantsätta inestående vinstandelar. All ränta och annan avkastning betalas ut kontant. Skulle företaget genom lag eller centrala kollektivavtal bli förpliktat att betala nya förmögenhetsbildningsavgifter av något slag, har företagsledningen enligt avtalet rätt att minska vinstandelarna med motsvarande belopp.

1971 hade en "genomsnittlig" anställd, som varit vinstandelsberättigad ända från 1967, ett tillgodohavande på 8 323 DM. Totalt hade de anställda 3,4 milj DM inestående.

Genom ett "Partnerschaftsausschuss" har de anställda inflytande över vinstandelssystemet. Utskottet består av tio ledamöter. Företagsnämnden utser tre, ledningen fem och de anställda vilka är delägare de återstående två.

Utskottet kan, om sju ledamöter är ense, göra förändringar i vinstandelssystemet. Sådana kan också komma till stånd genom nya förhandlingar mellan parterna.

Vinstdelning som hävstång för företagsdemokratin?

Elmar Pieroths argument för andel i vinst och deläggande är något så när representativa för flertalet tyska företagare, till den del deras motiv går utöver de rent företagsekonomiska — fördelaktigare finansiering, sänkt personalomsättning osv. Vinstdelningsfilosofin handlar mer om de anställdas förmögenhetsbildning, självkänsla och liknande, mindre om deras medbestämmande. CDU-politikern Pieroths deläggandeideologi är av social-konservativt snitt: det ekonomiska motsatsförhållandet kapital—

arbete begränsas, men inom ramen för en traditionell företagsorganisation.

Ett avskaffande av motsatsförhållandet kapital—arbete är också motivet för vinstdelningen inom verkstadsföretaget *Joh. Friedrich Behrens oHG* i Ahrensburg. Den gemensamma institutionella miljön gör att den yttre utformningen liknar Pieroths modell. De anställda bygger, genom sparade vinstandelar, upp ett delägarande i företaget i form av en "stille Beteiligung". Därmed är det slut på likheterna. Ahrensburger-modellen, som Behrens-systemet vanligen kallas, är ett exempel på någonting sällsynt: vinstdelning och kapitaldelaktighet som viktiga inslag i radikala företagsdemokratiska experiment. Om Elmar Pieroths idéer beskrivs som socialkonservativa, så skulle Carl Backhaus, Ahrensburger-modellens skapare, snarast kunna betecknas som en sentida utopisk socialist. Som företagare tillhör han de ovanliga. Under nazi-tiden ingick han i en krets av motståndsmän. Stöd från näringslivskretsar hade bidragit till att föra Hitler till makten. Efter kriget bildade Backhaus meningsfränder en organisation som arbetade för ett demokratiskt näringsliv, bl a med motiveringen att förhindra ett upprepande av nazi-diktaturen. Föreningen i fråga gjorde ingen större succé, men redan 1945 köpte ett par medlemmar den utbombade metallvarufabriken Joh. Friedrich Behrens. Där försökte man omsätta sina idéer i verkligheten.³⁷

Företaget expanderade så småningom mycket snabbt. I början hade det en handfull anställda, men på 70-talet var de över 500, vartill kom 200 anställda i utländska dotterbolag. Man tillverkar kontorsmateriel och huvudprodukten är häftapparater.

Medbestämmanderätt får man hos Behrens då man blivit "partner", dvs "stiller Gesellschafter". Som sådan kan man inväljas efter ett års tjänst och efter att ha genomgått en kurs, där man undervisas, dels om företaget, dels om grundläggande ekonomiska sammanhang. (Utesluten kan man också bli, t ex p g a upprepad frånvaro från delägarstämman eller brott mot tystnadsplikten i affärsangelägenheter.)

Företagsledningen utövas av de fyra personligt ansvariga delägarna. Men alla viktiga beslut kräver godkännande av en sty-

relse, där de som blivit "partner" tillsätter tre femtedelar. Vid oenighet mellan ledning och styrelse har — i teorin, regeln har aldrig behövt tillämpas — delägarstämman (dvs samtliga anställda som är delägare) det yttersta avgörandet.

Carl Backhaus har behållit formell vetorätt på olika punkter men kommer att testamentera sin andel i företaget till Carl Backhaus-Stiftung. Detta innebär ytterligare ett steg i riktning mot ett helt löntagarstyrt företag. Stiftelsen verkar redan idag, genom propaganda och konferenser, för en spridning av företagsdemokratien till nya delar av näringslivet.

Från företagets årliga vinst görs i tur och ordning följande avdrag:

- fastställd lön till de *personligt ansvariga* delägarna
- ränta (2 procent över diskontot) på *samtliga* delägars andelar i företaget
- riskpremie, 5 procent, på de *personligt ansvariga* delägarnas insatser

Den eventuella återstoden fördelas sedan mellan samtliga delägare i förhållande till summan av de löner, räntor och riskpremier de fått under året.

Av en partners räntor och vinstandel går 25 procent i skatt och 2 procent som avgift till Carl Backhaus-Stiftung. 60 procent står kvar i företaget tills behållningen motsvarar tre års "grundlön". Återstoden betalas ut kontant. För de personligt ansvariga delägarna fördelas vinsten på ett liknande sätt. Vid förluster tillämpar man ett motsvarande förfarande för fördelning av dessa.

En anställd kan inte förbli partner sedan anställningen upphört. Andelar får inte överlåtas.

Den nuvarande Ahrensburger-modellen har utvecklats under tiden efter 1967. Från 1958 var anställda kommanditdelägare i företaget, men av skatteskal tvingades man ta ett steg tillbaka till den nuvarande formen för kapitaldelaktighet.³⁸

Vinstandel till den sparsamme

I de tidigare exemplen på moderna vinstandelssystem har visser-

ligen de anställdas andelar sparats i olika former. Genomgående har emellertid vinstandel utgått till alla som uppfyllt krav på ett visst antal års anställning. Särskilt i USA är det dock vanligt att den anställde bara får andel i vinsten om han eller hon samtidigt själv sparar enligt vissa regler. Detta sker då vanligen med löneavdrag. Det rör sig alltså om en kombination av vinstdelning och "frivilligt" löntagar sparande. I andra fall samordnas vinstdelningen med en investeringslön på företagsnivå. Sådana kombinationer av vinstdelning och annat sparande i företaget är alltså — varom mera nedan — klart vanligare i USA än i Europa.

Den tyska *Bertelsmann-koncernens* modell är dock ett europeiskt exempel på att den anställde själv måste spara om det skall bli någon vinstandel.³⁹ Skillnaderna gentemot de amerikanska motsvarigheterna är stora. Visserligen blir anställda delägare genom ett slags löntagarfond på företagsnivå. Men formen är den speciellt tyska — en "stille Beteiligung". Någon del i ägarinflytandet uppstår aldrig, oavsett hur mycket kapital de anställda sätter in i bolaget. Speciella drag hos Bertelsmann är den korta spärrtiden och regeln att andelarna i princip bara skall byta ägare inom kretsen av anställda. Eftersom företaget normalt aldrig skall lösa in andelar blir påfrestningarna på likviditeten mycket små i förhållande till de belopp som avsätts.

Bertelsmann-koncernen, ursprungligen ett bokförlag, har nu diversifierat sig och har dotterbolag inom gramfonbranschen, grafisk industri, film- och TV-produktion m m. 1972, då antalet anställda var ca 13 000, låg detta familjeföretag på 92:a plats på listan över Västtysklands största koncerner. Företagsledningen hävdar dock, att den vinstdelningsmodell som infördes 1970 är konstruerad för att passa både större och mindre företag.⁴⁰

Enligt koncernchefen Mohn var det inte bara av företagsekonomiska skäl som man gjorde de anställda delaktiga i vinsten. Enligt ledningens "förmögenhetspolitiska" åsikter är det en rättvisefråga. Ja, Mohn påstår i en intervju t o m att "... vi försöker nå ett samhällspolitiskt mål, och detta har positiva biverkningar för företaget".⁴¹

Klart är i alla fall att man väntar sig rent företagsekonomiska fördelar. Mohn säger sig tro att de anställda som får del i

vinsten och blivit delägare ”kan identifiera sig mer med företagets mål, t ex högre produktivitet, eftersom det nu gäller deras egna finansiella intressen”.⁴² Han väntar sig fler initiativ och nya idéer samt att intressemotsättningarna mellan kapital och arbete skall utjämnas.

Inte minst är vinstandelssystemet fördelaktigt från finansieringssynpunkt.

Just finansieringsmotivet låg bakom ett tidigare vinstandels-system. 1951—1955 avsattes hela vinsten till vinstandel, men personalen måste låna ut pengarna till arbetsgivaren som betalade tillbaka dem först vid pensioneringen.

Det nya systemet omfattar personal med minst tre års anställningstid inom större delen av koncernen. Andelarna fördelas i förhållande till månadslönen, men rätten till vinstandel går förlorad om den anställde inte själv betalar in ett ”egenbidrag” motsvarande 25 procent av beloppet. (För att inte de lägre betalda skall utestängas kan de få ett års kredit.) Vinstandelar som förblir ”outtagna” på grund av att de berättigade inte velat betala för dem erbjuds, på samma villkor, dem som varit anställda minst tio år.

De anställdas vinstandel är 50 procent av vad som återstår av vinsten sedan avdrag gjorts för ”lagom förräntning” av eget kapital.

Vad som är ”lagom förräntning” varierar med avkastningen på eget kapital. Överstiger räntabiliteten 21 procent betalas 15 procents ränta till kapitalägarna innan vinstdelning sker. Via avkastningsnivåer mellan 10 och 21 procent stiger den ovannämnda förräntningen från 10 till 14,5 procent. Är avkastningen på eget kapital däremot under 10 procent får de anställda inga vinstandelar alls.

Den som vill ha vinstandel måste inte bara betala ”egenbidrag”. Vad som återstår efter skatt måste dessutom stå kvar i företaget såsom riskvilligt kapital. Det sker genom att den anställde blir ”stiller Gesellschafter” i ett särskilt förvaltningsbolag. Detta är i sin tur ”stiller Gesellschafter” i Bertelsmann-koncernen.

Det som mest särskiljer Bertelsmann-modellen från liknande

vinstandelssystem i Tyskland och andra länder är det sätt på vilket den anställde kan förvandla sina vinstandelar till kontanter. Spärrtiden var till att börja med mycket kort. Redan efter ett år kunde vinstandelen avyttras. (Från 1976 förlängs spärrtiden till tre år.) Företagsledningen menade att man från början diskrediterar sin förmögenhetsbildningsplan, om de anställda får intrycket att de värdepapper som delas ut i praktiken inte går att sälja.⁴³

Men meningen är ändå att vinstdelningen inte skall medföra att företaget behöver betala ut några kontanter (frånsett avkastning på innestående medel och delar av de inkomst- m fl skatter som utgår på vinstandelarna. De senare täcks dock till större delen av det 25-procentiga "egenbidraget").

Enligt reglerna i det avtal som sluts mellan förvaltningsbolaget och varje "stillen Gesellschafter" skall den som vill sälja först vända sig till övriga andelsägare och anställda i koncernen. Om ingen av dessa vill köpa andelen, får man vända sig till Bertelsmann AG. Om inte heller bolaget vill köpa andelen inom två månader kan den erbjudas till utomstående. Undantaget är att man fritt får sälja sin andel till sina närmaste släktingar. Den anställde kan förbli "stillen Gesellschafter" även om anställningen upphör. Vid dödsfall ärvs andelar på vanligt sätt.

Vinstdelningssystemet har kommit till stånd genom kollektivavtal mellan företaget och företagsnämnden. Företaget har rätt att avskaffa systemet ifall nya regler om andel i vinst eller "förmögenhetsbildning" införs genom lagstiftning eller centrala kollektivavtal. Vinstdelningen är inte förknippad med ägarinflytande på koncernens förvaltning. Företagsnämnden och ledningen utser vardera tre ledamöter i ett "Prüfungsausschuss", som bl a granskar beräkningen av vinstandelarnas storlek.

För en Bertelsmann-anställd är det uppenbarligen ofördelaktigt att avstå från att "köpa" vinstandelar. Ändå har — särskilt de första åren — långtifrån alla berättigade betalat "egenbidraget".

1970, vid den första vinstdelningen, arbetade 11 000 personer inom de berörda delarna av koncernen. 3 800 hade tre års oavbruten anställning. Av dessa deltog 84 procent.

1971 års vinstandel blev 2,3 miljoner DM mot 2,05 miljoner året innan. De från 1970 innestående andelarna förräntades med 13 procent, varav 6 procent betalades ut och 7 procent stod kvar i förvaltningsbolaget. Efter två år hade den som varit med båda åren i genomsnitt 1 100 DM på sitt konto. Men förtroendet för systemet ökade inte förrän ett par år senare. Andelen som betalade "egenbidrag" och fick vinstandel sjönk 1971 till 77 procent. Därefter steg den åter och 1975 accepterade 91,3 procent av 5 071 berättigade erbjudandet. 1974 och 1975 var andelarna också betydligt större än tidigare, för en anställd med "genomsnittslön" 1 420 respektive 1 280 DM. Det sista året ingick dock en jubileumsgåva på nästan 500 DM, utan vilken vinstandelen för första gången skulle ha sjunkit kraftigt. En "genomsnittligt" avlönad anställd, som dels fem år i rad erhållit vinstandel, dels aldrig köpt eller sålt andelar, hade 1975 ett tillgodohavande på icke fullt tre månadslöner.

Det visade sig att kvinnliga anställda, särskilt yngre, oftare än männen avstod från vinstandel. Det fanns inte någon viss tydlig förklaring till att så många avstod. Tex avstod 1970 15 procent i ett tryckeri. Vid förfrågan om orsaken fördelade sig svaren tämligen jämnt mellan avslutad anställning, värnplikts-tjänstgöring, för högt "egenbidrag", deltagande i andra förmögenhetsbildningsprogram, misstro beträffande möjligheterna att sälja andelarna samt bristande intresse i allmänhet.

Möjligheten för de anställda att sinsemellan köpa och sälja innestående andelar är självfallet av central betydelse för att modellen skall fungera. Företagets originella lösning på problemet var en "företagsintern börs". Till att börja med bestämdes priset varje månad såsom den kurs vid vilken största möjliga omsättning kunde ske med hänsyn till inkomna köp- och säljorder. Tekniken visade sig inte fungera tillfredsställande. Eftersom marknaden var så liten uppstod "starka" kursvariationer. Från 1974 fastställs kursen på förhand av fem ombud för andelsägarna. Hänsyn skall tas till förräntningen, avståndet till närmaste utdelningsbetalning och det förväntade köp- och säljintresset. Kursen som i början sakta steg från 100 till 107 procent av det nominella värdet har de två senaste åren varierat mellan 100 och

111 procent. Detta är anmärkningsvärt lågt med tanke på den höga avkastningen på inestående vinstandelar.

Intresset för att sälja har ökat med åren. 1971 såldes bara 3 procent av 1970 års vinstandelar. Verksamhetsåret 1974/75 bytte däremot 21,6 procent av de disponibla andelarna ägare. Följden har blivit en omprövning av en av Bertelsmann-modellens grundprinciper, den korta spärrtiden. Från 1976 förlängs den till tre år i stället för ett. I gengäld utbetalas hela räntan på inestående andelar kontant. Tidigare spärrades ungefär hälften på minst ett år.

I de många amerikanska vinstdelningsplaner som när det gäller finansieringen liknar Bertelsmann-modellen är reglerna för uttag av inestående andelar normalt mycket stränga. Ett exempel är den "stock plan" som sedan 1952 har fungerat inom det stora oljebolaget *Standard Oil of California* med nästan 40 000 anställda. Dess syfte har angetts vara

"att ge incitament . . . till bättre lagarbete och större effektivitet . . . Genom att ställa planens förmåner till förfogande i första hand för de anställda som stannar länge i företaget hoppas vi dra till oss och behålla kompetenta medarbetare . . . Huvudskälet till att vi har en vinstdelningsplan idag är att vi måste konkurrera med andra i branschen . . ."

Alla fast anställda med minst fem års tjänstgöringstid är berättigade till del i vinsten.⁴⁴ Men förutsättningen är, liksom hos Bertelsmann, att de också väljer att själva spara enligt vissa regler. För den som vill ha vinstandel är det obligatoriska "egenbidraget" 2,5 procent på den del av årslönen som ligger under ett belopp som f n är 9 000 dollar. (Detta är "taket" för de inkomster för vilka socialförsäkringsavgifter skall erläggas.) Dessutom kan den anställda betala ett frivilligt egenbidrag. Detta skall i så fall utgöra antingen 2,5 eller 5 procent av den överskjutande delen av årslönen.

Företaget å sin sida bidrar med vinstandelar som är 2 procent av vinsten före skatt. Vinstandelarna beräknas kvartalsvis. (Under ett år får de dock ej överstiga 10 procent av lönesumman för de anställda vilka har *möjlighet att delta* i vinstdelningen. De får ej heller överstiga det vid beskattningen avdragsgilla be-

loppet, nämligen 15 procent av lönesumman för de anställda som *faktiskt deltar*.)

Vinstandelarna fördelas mellan de deltagande anställda i förhållande till storleken av deras inbetalda egenbidrag.

Normalt dröjer det innan äganderätten till de avsatta vinstandelarna övergår till den anställda. Skulle den anställda säga upp sig, förloras de vinstandelar till vilka äganderätten ännu inte övergått till honom/henne. Sådana regler är ytterst vanliga i amerikanska vinstdelnings- och sparplaner. Avsikten är att på ännu ett sätt bidra till låg personalomsättning. Redan i kravet på fem års anställningstid ligger en premiering av dem som sällan byter arbetsgivare. (Egenbidraget är alltid den anställdes egendom.)

Inom Standard Oil of California gällde hårda regler för när den anställda fick ovillkorlig äganderätt till sparade vinstandelar.⁴⁵ Efter ett års "medlemskap" i planen blev 5 procent av vinstandelen den anställdes egendom. Siffran steg med 5 procent för varje år. För den som deltagit i 20 år eller mer gällde alltså inga inskränkningar. Detsamma var fallet för dem som nått 60 års ålder.

Så hårda bestämmelser är inte längre tillåtna. I de nya lagarna från 1974 föreskrivs bl a att *samtliga* inskränkningar i äganderätten till avsatta andelar måste bortfalla *senast* då den anställda fullbordat sitt 15:e tjänstgöringsår.

De sparade vinstandelar som anställda på ett eller annat sätt går miste om fördelas mellan återstående "medlemmar" i Standard Oils vinstdelningsplan.

Vinstandelarna förvaltas kollektivt, vilket är det vanliga i USA. Medlen placeras i en "trust", vilket innebär att kontrollen över och ansvaret för dem tilldelas en "trustee", medan de enskilda anställda är de förmånstagare för vilkas räkning medlen skall förvaltas. Företaget får under inga omständigheter kunna förfoga över de medel som avsatts till en "trust". Detta är bl a ett villkor för att en vinstdelningsplan skall godkännas av skattemyndigheterna.

Såsom "trustee" kan institutioner eller personer — med eller utan anknytning till företaget — fungera. Det är inte ovanligt att en bank är "trustee". Detta ligger särskilt nära till hands då

fondens medel skall placeras så att de ger högsta möjliga avkastning. Hos Standard Oil of California skall däremot alla vinstandelar och alla egenbidrag placeras i företagets egna stamaktier.

"The trustee" har normalt befogenheten att utöva rösträtten för de förvaltade aktierna. I detta fall har den inskränkningen gjorts, att rösträtten endast utövas i enlighet med instruktioner från de enskilda anställda. Dessa kan på så sätt genom ombud rösta för sin del av fonden (oavsett om den fulla äganderätten enligt ovannämnda regler övergått till dem eller inte). Ger den anställda inga instruktioner, utövas rösträtten inte alls. Något verkligt inflytande på företagets ledning kan knappast utövas genom denna form av representation på bolagsstämman.

Då den anställda går i pension betalas hela den inestående andelen ut på en gång genom överlämnande av aktier i Standard Oil of California. Vid en sådan engångsutbetalning kan den anställda tillgodogöra sig en avsevärd skatteförmån — beloppet beskattas endast såsom "long term capital gain". (Tas pengarna ut genom årliga utbetalningar, vilket förekommer i många andra vinstdelnings- och sparplaner, gäller andra skatteförmåner.)

Deltagandet är, till skillnad från hos Bertelsmann, tämligen fullständigt. I början av 70-talet var drygt hälften av de anställda vinstandelsberättigade, och 97 procent av dessa betalade egenbidrag. Såväl 1971 som 1972 motsvarade företagets avsättningar ca 6 procent på de deltagande löntagarnas kontantlöner. På två decennier har stora belopp samlats i företagets vinstdelningsfond, den fjärde största i det amerikanska näringslivet. Dess värde, och därmed värdet av under året utbetalda andelar, fluktuerar givetvis med kursen på företagets aktier. Detta framgår t ex av siffrorna för 1972 och 1973 i tabellen nedan:

Datum	Fondens tillgångar (miljoner dollar)
1962-12-31	157,4
1967-12-31	222,5
1971-12-31	277,4
1972-12-31	400,9
1973-12-31	362,9

Världens största vinstandelsplan, med fonder på ca 3 miljarder dollar,⁴⁶ finns hos *Sears, Roebuck & Co* (varuhus, postorder m m).⁴⁷ Vinstdelningen som började redan 1916 är nu av liknande slag som i Standard Oil of California: om den anställde sparar 5 procent av sin lön (och det gör 99 procent av dem som varit anställda de nödvändiga 12 månaderna) får hon eller han vara med och dela på 5—11 procent av vinsten, beroende av vinstnivån. Sears vinstandelsfonder har, en utmärkt affär för övrigt, främst varit placerade i företags egna aktier — 1973 låg 81 procent i Sears-aktier.

Ett annat inslag i världens största vinstandelssystem är att andelarna fördelas dels efter inbetalda egenbidrag (dvs i praktiken i förhållande till lönen), dels efter anställningstid. Det finns vissa möjligheter att, t ex vid sjukdom i familjen, ta ut delar av sina innestående medel före pensioneringen.

Vinstdelningsfonden är den enda aktieägaren i Sears som har en betydande aktiepost. Fondens delägare får, om de varit anställda minst fem år, rösta genom fullmakt. Om de avstår från detta tillfaller rösträtten en kommitté av "trustees", vilka inte får vara högre tjänstemän i bolaget. Den som 1972 gick i pension från Sears kunde i genomsnitt kvittera ut hela 90 000 dollar!

En Koncentrafond i varje företag?

Xerox Corporations andel-i-vinst-system belyser andra variationsmöjligheter inom vinstdelningen i USA. Särskilt bland större företag, och Xerox är ett exempel, är det ganska vanligt att man försöker sprida riskerna genom att till företagets vinstdelnings- eller sparplan knyta en särskild värdepappersfond av samma slag som Sparinvest eller Koncentra. De svenska motsvarigheterna är Stiftelsen Oktogonen och AB Malva (se nedan).

Tjänstemännen inom Xerox i USA har haft andel i vinsten sedan 1945. Nästan exakt samma system infördes för de fackföreningsanslutna arbetarna från 1964, som ersättning för en pensionsordning. Samtidigt ökades de maximala vinstandelarna och företaget utfäste sig att varje år betala minst 5 procent av

lönsumman till vinstandelsfonden. Xerox övergick alltså till en kombination av investeringslön på företagsnivå och andel i vinst. Något annat pensionssystem förekommer ej längre.

En Xerox-anställd blir vinstandelsberättigad efter sex månader i företaget. (Tjänstemän får då full andel, medan arbetare först får 85 procent, sedan 90 procent och efter tre år full andel.) Några egenbidrag behöver man inte betala.

Företagets bidrag är alltså minst 5 procent av lönsumman. Vinstandelarna ökar enligt en glidande skala om avkastningen på sysselsatt kapital överstiger 11,5 procent. Blir denna avkastning 23,5 procent eller mer, utgår de enligt skattelagstiftningen maximala 15 procenten på de andelsberättigades lönsumma. (Detta inträffade t ex 1972, medan vinstandelen året innan gav 14,4 procents påslag utöver kontantlönerna.)

Personalens vinstandelar fördelas i förhållande till lönen. För varje individ delas beloppet sedan i två delar — "pensionskontot" och "optionskontot". Till det förstnämnda skall gå dels 2,5 procent på lönen, dels hälften av återstoden. Uteblir vinstandelen går hela företagets bidrag, 5 procent på lönen, dit. För denna dryga hälft av vinstandelarna gäller liksom i tidigare exempel att den anställda först successivt får full äganderätt. Kriteriet är antalet tjänsteår. Efter fem års tjänst tillfaller 30 procent av avsatta medel den anställda. Procentsatsen ökar successivt så att det efter 15 års tjänst inte kvarstår några inskränkningar. Det samma gäller vid pension, dödsfall och invaliditet. Vinstandelar som blir utan ägare genom att anställda slutar innan 15-årsgränsen har uppnåtts fördelas mellan fondernas delägare i förhållande till deras tillgodohavanden.

Alla medel som tillförs "pensionskontot" skall placeras i företagets två vinstdelningsfonder. Det finns en för tjänstemän och en för arbetare.

När det gäller "optionskontot" kan den anställda däremot själv välja vad han eller hon vill göra med pengarna. De kan placeras i vinstdelningsfonden eller tas ut kontant eller användas till köp av Xerox-aktier (enligt två olika alternativ).

De båda fondernas värdepappersportföljer är relativt likartade till sin sammansättning. Vid utgången av 1973 var deras sam-

manlagda behållning 293,8 miljoner dollar, nummer sju i storlek i USA). Därav var 4,7 procent Xerox-aktier och 69,3 procent stamaktier i andra företag samt andelar i aktiefonder.

Rösträtten för fondernas aktier utövas av deras respektive "trustee", utan medverkan av de anställda. Å andra sidan medverkar fackföreningen i administrationen av arbetarpersonalens del av vinstdelningssystemet.

Sparplaner

Sparplaner, i USA kallade "savings plans" eller "thrift plans", är investeringslön på företagsnivå, kombinerat med "frivilligt" löntagarsparande, men utan samband med något vinstdelningssystem. Sparplaner är särskilt vanliga i större företag.

När det gäller kretsen av berättigade anställda, spärrtid, förvaltningsformer osv liknar sparplanerna vissa av de vinstdelningssystem som presenterats ovan. Villkoren varierar avsevärt, men variationsmöjligheterna är på många punkter ungefär desamma för vinstdelnings- och sparplaner. Som illustration har därför valts ett exempel på en förvaltningsform som inte diskuterats i samband med andel-i-vinst-systemen ovan — nämligen att varje anställd får välja mellan flera placeringsalternativ.

I *General Dynamics*⁴⁸ båda sparplaner finns tre skilda "fonder", i vilka de anställda placerar sina andelar av de sparade medlen. Två av fonderna innehåller statsobligationer respektive General Dynamics-aktier. Den tredje är en värdepappersfond av ungefär samma slag som Xerox Corporations vinstandelsfonder. Var och en måste placera en tredjedel alternativt hela beloppet i statsobligationer. Två tredjedelar får placeras i endera av de båda andra fonderna.

Det de anställda placerar är, liksom i Standard Oil of California, dels företagets bidrag, dels ett egenbidrag. Det senare kan utgöra 2, 4, 6, 8 eller 10 procent på lönen. (För högvärlönade tjänstemän gäller vissa inskränkningar.) I så gott som alla sparplaner är företagets bidrag en viss procent av de inbetalda egenbidragen. I General Dynamics får en tjänsteman 75 procent och en arbetare 50 procents påslag på sitt egenbidrag. (Det finns en sparplan för vardera kategorin av anställda. De trädde i kraft

1965 respektive 1966.)

För deltagande krävs ett års tjänst samt att man ej tillhör en fackförening som avvisat sparplanen. En deltagare får låta bli att betala egenbidrag i högst 12 månader av varje fyraårsperiod.

Även här dröjer det innan äganderätten till företagets bidrag övergår till de anställda. Inom General Dynamics tar detta, oavsett anställningstid, alltid tre år för varje års företagsbidrag. En uppsägning kostar alltså två års företagsbidrag. Sådana "infrusna" belopp fördelas inte bland de övriga deltagande anställda utan går tillbaka till företaget. Dessa inskränkningar bortfaller såväl vid inkallelse till värnplikt som vid en permittering på minst fyra veckor (för tjänstemän vid permanent friställning).

Varje år skall den anställde välja mellan att ta ut de pengar som sparats tre år tidigare, eller att låta dem stå kvar som långsiktigt sparande. I princip skall dessa då förbli innesående tills anställningen upphör. Ett antal regler gör det mindre förmånligt att disponera pengarna dessförinnan, men det finns inget direkt förbud mot detta.

En av de tre fonderna innehåller alltså bara General Dynamics-aktier. Rösträtten för dem kan — på samma sätt som i Standard Oil of California — utövas genom direktiv till "the trustee". Denne röstar i princip efter eget gottfinnande för de aktier, vilkas ägare ej lämnat några instruktioner.

Deltagandet i General Dynamics båda "savings and stock investment plans" är förhållandevis lågt. Härom året sparade 62 procent av de berättigade arbetarna och 75 procent av de berättigade tjänstemännen.

Investeringslön och sparplaner på företagsnivå förekommer också i Västeuropa. Den vanligaste formen är personalaktier: arbetsgivaren erbjuder den anställde att — kanske till subventionerad kurs — köpa aktier i företaget. (Se nästa kapitel.)

Men det förekommer också en rad andra former av sådant löntagarsparande, antingen i det egna företaget eller i företagsanknutna värdepappersfonder av delvis samma slag som i General Dynamics. Det senare är dock uppenbarligen betydligt ovanligare i Europa än på andra sidan Atlanten. I Västtyskland fanns 1974 endast tre sådana "Belegschaftsfonds" — i Vereinigte Alu-

minium Werke AG, i Linde AG samt i Bayer AG.⁴⁹

Inom den sistnämnda koncernen kan personalen sedan 1973 spara i "*DEGEF-Bayer-Mitarbeiter-Fonds*". Denna arbetar enligt samma lag som reglerar verksamheten inom vanliga aktiefonder. Detta innebär bl a att högst 5 procent av tillgångarna får placeras i ett och samma bolag, liksom att fonden inte får äga mer än 5 procent av aktiekapitalet i något företag. En skillnad gentemot vanliga aktiefonder är att fondledningens värdepappersköp sker i samråd med ett utskott som består av sex företrädare för företagsnämnden, fyra för företagsledningen och två för Deutsche Bank. Banken står genom ett dotterbolag (DEGEF) för den dagliga förvaltningen. Bayer AG svarar för administrationskostnaderna. Sparande i fonden kan berättiga till premier enligt "*Sparprämien-gesetz*" och "*Vermögensbildungsgesetz*". 1973 och 1974 fick Bayer-anställda tillsammans med "årspremierna" fondandelar till ett värde motsvarande 5 procent av en genomsnittlig månadslön. Dessa gratifikationer gav drygt 10 miljoner DM till 80 procent av personalen — ca 61 000 personer. (Dessutom sparades frivilligt drygt 5 miljoner DM.)

Stiftelsen Oktogonen, som förvaltar handelsbankspersonalens vinstandelar, har stora likheter med dessa företagsanknutna aktiefonder. Detsamma kan i någon mån sägas om de erbjudanden om aktieköp som i början på 60-talet riktades till de anställda i Kockums Mekaniska Verkstad. Dessa erbjöds att bli delägare i sitt företag, inte direkt utan genom ett holdingbolag, *AB Malva*. Detta hade bildats 1956. Med början 1962 togs Kockum-anställda in som delägare. Övriga aktier ägdes av Kockums Verkstad. Malvas aktieportfölj bestod 1964 till 35 procent av Kockums aktier och till 65 procent av aktier i ett 30-tal andra börsnoterade företag. Portföljens börsvärde var 5,5 miljoner kronor. Vid de två första köptillfällena hade 538 anställda, för 1,08 miljoner kronor, köpt 26,9 procent av AB Malvas aktier. Ingen fick förvärva mer än tre aktier per tjänsteår. Kockums gav möjlighet att på tre år låna pengar till aktieköpet till förmånlig ränta, 5 1/4 procent. Amorteringarna skedde genom löneavdrag. I Malvas styrelse på fem personer ingick två representanter för de anställda.⁵⁰ AB Malva avvecklades 1969.

Personalobligationer

Det på sin tid uppmärksammade sk *Lesjöfors-systemet* är ett svenskt exempel på personalobligationer.⁵¹

Lesjöfors AB erbjöd — första gången 1948 — sina anställda att köpa förlagsbevis, vilka förutom en grundränta (1948: 3 procent) gav ett räntetillägg som varierade med företagets aktieutdelning. Förlagsbevisen löpte på 15 alternativt tio eller fem år, och räntetillägget utgjorde två tredjedelar, hälften respektive en tredjedel av de procentuella utdelningarna på aktiekapitalet. (En specialregel förhindrade att förlagsbevisens ägare skulle missgynnas av eventuella fondemissioner.)

Förlagsbevisen fick i princip endast tecknas av företagets anställda och pensionärer. De fick ej överlåtas till utomstående. Inlösen skedde vid avslutad anställning och vid dödsfall.

1948 köpte mindre än en fjärdedel av de ca 700 anställda förlagsbevis för 100 till 3 000 kronor, sammanlagt 300 000 kronor. Arbetarnas pensions- och besparingskassa tecknade dessutom ett belopp på 100 000 kronor. De sista förlagsbevisen inlöstes 1972. Det fanns alltså ett inslag av andel i vinst i denna sparplan, men även modellens upphovsman, disponent Gerhard de Geer, påpekade att "... dessa förlagsbevis icke representerar något system för andel i vinsten. Att de skulle utöva en stimulerande verkan på arbetsinsatsen torde vara uteslutet ..."⁵²

I Västtyskland förekommer en sparplan med nästan exakt samma egenskaper som Lesjöfors-systemet. Den kallas där Quandt-modellen (efter sin upphovsman) och tillämpas inom *Varta AG* och *Bayerische Motoren Werke AG*. Med hänsyn till bestämmelserna i "Sparprämien-gesetz" kan obligationerna normalt ej lösas in under en sexårig sparrtid. Räntan överensstämmer med den procentuella aktieutdelningen men kan lägst vara 7 procent. Företaget svarar för alla förvaltningskostnader.⁵³

En annan typ av personalobligationer emitterades 1970, 1971 och 1972 av den västtyska delen av *Philips-koncernen*.⁵⁴ Det rör sig här om konvertibla skuldebrev. Enligt denna sparplan kan obligationerna förvärvas på tre skilda sätt:

1. Företaget betalar årligen till varje anställd en investeringslön (enligt Vermögenbildungsgesetz) på 104 DM. Den anställda kan, men måste inte, använda dessa till att köpa tre obligationer med ett sammanlagt nominellt värde på 150 DM.
2. Den anställda erbjuds köpa sex likadana obligationer till, för ett pris av 208 DM.
3. Ytterligare obligationer får köpas till nominella värdet, dock högst så att beloppet motsvarar en halv månadslön.

Obligationernas löptid är tio år. Då denna gått ut kan innehavaren välja mellan två alternativ. Det första är att lösa in obligationen till det nominella värdet plus ränta på ränta.

Den andra möjligheten, som bara står öppen om vederbörande fortfarande är anställd (eller avgått med pension), är att byta ut obligationen mot en aktie. Priset skall då vara 103 procent av den kurs som gällde då obligationen emitterades tio år tidigare (korrigerat för fondemissioner). 1970 utnyttjade 75 procent av de Philips-anställda i Tyskland erbjudandet.

Andra former för enskilda anställdas kapitaldelaktighet

Då företaget ej är aktiebolag brukar, särskilt i Västtyskland, "stille Beteiligung" eller liknande användas då man vill åstadkomma kapitaldelaktighet för de anställda i det enskilda företaget. Den form för deläggande som 1970 infördes i byggmaterialföretaget *Bauhütte Leitz-Werke*⁵⁵ i Linz är ett österrikiskt exempel på detta. Ett indirekt deläggande såsom "stiller Gesellschafter" tillämpas i stället för personalaktier, emedan bolagsformen ännu är "offene Handelsgesellschaft".

Vad som gör Leitz-Werke intressant är att delägandet bara är ett av flera inslag i ett bredare program för att omvandla relationerna företagsledning—anställda—kapitalägare. Många som förespråkar kapitaldelaktighet på företagsnivån tenderar att se detta som ett avgörande steg mot ett bättre klimat på arbetsplatsen. Att delägandet kombineras med långtgående inflytande för

de anställda — i kraft av deras ställning som medarbetare, inte som meddelägare — är mycket ovanligt, oavsett vilket land man studerar. Ibland skall delägandet ersätta inflytandet. Undantagsvis skall delägandet vara en väg till inflytande. Men i Leitz-Werke infördes delägandet på personalens initiativ efter det att arbetstagarna fått ett med kapitalägarna likvärdigt inflytande på valet av företagsledning. Det viktigaste i den organisationsform som vuxit fram i företaget är en rätt till medbestämmande på koncernnivå, fabriksnivå och arbetsplatsnivå. Kapitalägare och anställda har likvärdig ställning när det gäller att utse de fem direktionsmedlemmarna. Parterna utser en person var (varvid de anställda normalt företräds av ordföranden i företagsnämnden). Dessa båda anställer sedan de tre övriga, vilka skall vara fackmän på ekonomi, teknik respektive personaladministration. I direktionen, som inom sig utser koncernchef, har varje ledamot en röst, och "experterna" är alltså i majoritet. De skall i lika hög grad vara ansvariga inför personalen som inför delägarna.

I de olika fabrikernas ledning finns en liknande "paritet", här mellan företagsledning och företagsnämnd. På de enskilda arbetsplatserna varierar organisationsformerna. (Personalinflytandet är mer fullständigt genomfört på högre nivåer inom företaget.) Till stor del har man infört självstyrande grupper som även får bestämma över arbetstidens förläggning, vissa lönefrågor m m. I en "Partnerschaftskomitee", som en gång i kvartalet diskuterar viktigare frågor, ingår företagsnämnd, större kapitalägare, direktion och andra ledande tjänstemän. Andra förändringar av arbetsvillkoren gäller flexitid, förslagsverksamhet, förskjutning av gränslinjen tjänstemän—arbetare, information, utbildning m m. Bl a har de anställda fått rätt till två veckors årlig ledighet för studier.

Leitz-modellen har vuxit fram successivt. Företaget har traditioner från 1577 men började expandera först efter andra världskriget. Antalet anställda är nu 400. Redan 1955 infördes ett vinstdelningssystem av kontanttyp. 1968 blev verkställande direktören, Karl Leitz, majoritetsägare, och det blev då möjligt för företagets ledning att sätta sina reformplaner i verket. Redan samma år genomfördes det ovannämnda "paritetiska medbe-

stämmandet" i direktionen. 1970 blev de anställda delägare och 1972 kom rätten till ledighet för studier.

Det är värt att notera att arbetstagarnas delaktighet i kapitalet infördes två år efter den radikala företagsdemokratiska reformen och då på initiativ från personalsidan. Bakgrunden var bl a att det gamla vinstandelssystemet från skattesynpunkt var mindre fördelaktigt, jämfört med alternativet att den anställde fick avkastning på en kapitalinsats i företaget.

Sedan bolaget värderats till 45 miljoner Schilling erbjöds varje anställd att köpa en, två eller tre andelar. Varje andel motsvarade en promille av företagets kapital och kostade 30 000 Schilling. De anställda finansierade köpet med banklån som de skulle betala på högst sex år. (Lånetiden förlängdes i vissa fall. Avsikten var att ingen av ekonomiska skäl skulle utestängas från delägarande.) De första årens utdelning används till snabbare avbetalning av banklånen. Därefter utbetalas halva avkastningen medan resten står kvar i företaget mot 8 procents ränta.

Av skatteskäl utformades de anställdas delägarande som en "stille Beteiligung" i majoritetsägarens kapitalandel. Alla kapitalägare är likaberättigade vad gäller del i vinster och förluster, med det undantaget att de anställda bara ansvarar med det belopp de satt in i företaget. Slutar man kan man inte längre vara delägare (såvida man inte går i pension efter minst tio års tjänst). Möjlighet finns vidare att (den 30 september varje år) säga upp sitt avtal och sluta vara "stiller Gesellschafter".

Inte mindre än 87 procent av de anställda blev delägare i Leitl-Werke, och de kom att inneha ca 30 procent av kapitalet. Något ytterligare medinflytande innebär detta inte, ty avsikten är att sådant skall grundas på anställningen. Delägarna, majoritetsägaren inräknad, skall, är tanken, bara ha ett inflytande likvärdigt personalens.

Avsikten har inte heller varit att påverka personalomsättningen. Möjligheten att säga upp sitt delägarskap innebär att anställda inte binds alltför hårt till företaget. Modellens viktigaste resultat har angetts vara den ökade arbetsmotivationen: intresset för företagets problem påstås ha ökat och identifikationen med företaget sägs ha blivit större.⁵⁶

Employee Stockholders Ownership Trust (ESOT) blev genom ett antal lagändringar 1974 och 1975 en ny form för anställdas kapitaldelaktighet i USA.⁵⁷ Finessen med en ESOT hänger helt samman med de skatteförmåner företaget kan få genom att på detta sätt skaffa eget kapital. Det vanligaste tillvägagångssättet tycks vara följande. Företaget stiftar en "trust", vars egenskaper i stort sett är desamma som i vanliga vinstdelnings- eller sparplaner. Fondens medel skall alltså uteslutande tillfalla de anställda. Därefter görs en riktad nyemission till fonden. Denna finansierar aktieköpet genom att ta upp ett lån på samma belopp. Företaget utfäster sig att till fonden årligen överföra minst så stora belopp som krävs för att denna skall kunna fullgöra sina amorteringar och räntebetalningar till långivaren. Detta kan ske antingen genom ett andel-i-vinst-system eller enligt andra normer. Hur som helst gäller 15-procentsregeln. Utgifterna för en ESOT är, liksom för andra pensions- eller välfärdsplaner, bara avdragsgilla så länge de understiger 15 procent av de för-
månsberättigades lönesumma. Och detta är kryphålet i skattelagstiftningen. Företaget kan, inom 15-procentsramen, göra amorteringar på fondens lån med obeskattade medel.

En ESOT finansieras alltså, åtminstone huvudsakligen, av skattebetalarna. Det beror sedan på omständigheterna i det enskilda fallet om företagets ägare eller de anställda gör den största förtjänsten. Vid åtminstone ett tillfälle har ESOT-tekniken använts för att finansiera de anställdas övertagande av ett fallfärdigt företag. Därvid gick staten in som långgivare för att tillsammans med personalen förhindra företagets totala nedläggning.

Precis som vid andra former av kapitaldelaktighet i USA behöver de anställdas deläggande inte medföra något ägarinflytande. Rösträtten för ESOT-ägda aktier utövas av "the trustee". Denne kan representera företagsledningen eller de gamla aktieägarna. Det är inte obligatoriskt med bestämmelser om att de anställda kan ge instruktioner om hur rösträtten för aktierna skall användas.

Personalstiftelser för kollektiv konsumtion och välfärdsändamål

I alla de föregående exemplen har kapitaldelaktigheten varit personlig för den enskilde anställda. Vederbörande får antingen andelar i en fond som under en "spärrtid" förvaltar avsatta medel eller blir själv delägare i eller långgivare till företaget. Vi har också sett att kapitaldelaktighet av detta slag kan, men inte måste, kombineras med vinstdelning i någon form. Detsamma gäller en annan typ av kapitaldelaktighet, nämligen personalstiftelser, vilkas medel används för anställdas gemensamma angelägenheter, för utbildning, för sociala välfärdsändamål eller liknande. Ingen anställd är personlig delägare i en sådan stiftelse, men å andra sidan behöver heller ingen betala någon inkomstskatt för de förmåner, t ex utnyttjandet av en fritidsanläggning, som man får genom stiftelsens aktiviteter. Marginalskattens höjd kan därför göra denna mer kollektiva konstruktion intressant för t ex företag som överväger att införa ett vinstandelssystem.

En personalstiftelse kan då inrättas enligt 1967 års lag om tryggnad av pensionsutfästelser m m. Enligt § 27 är en personalstiftelse *grundad av arbetsgivaren*, och den har till ändamål "att främja sådan välfärd åt arbetstagare . . . som ej avser pension, avlöning eller annan förmån vilken arbetsgivaren är skyldig att utge till enskild arbetstagare". Stiftelsens medel kan t ex användas till fritidsanläggningar, stipendier och annan utbildningsverksamhet samt till olika sociala ändamål. I dess styrelse skall arbetsgivaren och berörda arbetstagare utse vardera hälften av ledamöterna, eventuellt med en ordförande utsedd av länsstyrelsen (§§ 16, 30). Skall stiftelsen äga aktier i företaget krävs att länsstyrelsen, som är tillsynsmyndighet, lämnar dispens (§§ 11, 28).

Sådana dispenser har givits i en del fall, bl a 1975 för *Svenska Cellulosa ABs Personalstiftelse*, som genom en riktad emission mottog 11,5 miljoner kronor (62 500 aktier) ur 1974 års "övervinster". Stiftelsens främsta uppgift är att med aktieutdelningarna (aktierna får ej säljas) täcka driftsunderskott vid koncernens

fritidsanläggningar samt att stödja korpidrott etc. (En annan mindre stiftelse med aktier i SCA ger studiestipendier till anställda och barn till anställda.)

Ett parallellfall är inrättandet år 1975 av *Billeruds ABs personalstiftelse*, vars främsta syfte är att ge bidrag "till samlingslokaler samt till frilufts- och fritidsanläggningar på orter där andelen Billeruds-anställda är betydande". Av tillskottet till stiftelsen på 2,5 miljoner kronor användes 1,8 miljoner till köp av 12 000 aktier som företaget emitterade i en till stiftelsen riktad nyemission.⁵⁸

För närvarande finns i Sverige åtminstone två företag där andelar i vinsten regelbundet avsätts för personalens gemensamma angelägenheter. Det ena är *Säljbolagsgruppen AB* i Nacka med 130 anställda.⁵⁹ Sedan 1971 ägs företaget till 90 procent av två företagsledare och till 10 procent av Säljbolagsgruppens Intressentförening (SÄIF), som bl a är representerad i styrelsen. SÄIF fick sina aktier utan kostnad, men å andra sidan lämnar företaget åtminstone t o m 1975 ingen aktieutdelning.

Medlem i SÄIF blir man efter sex månaders anställning, och medlemskapet upphör när man slutar.

SÄIF erhåller "hälften av vinsten efter maximal nedskrivning och konsolidering av företaget. Dessa medel skall användas dels till bonus till personalen, dels till gemensamma intressen, t ex till stipendier för utbildning, fritidsanläggningar, arbetskläder m m".⁶⁰

Inom Säljbolagsgruppen anses systemet — som alltså innehåller företagsdemokrati, vinstdelning och deläggande — ha resulterat i "större lojalitet hos och bättre arbetsmiljö för de anställda".⁶¹

På *AB Glacéläderfabriken* i Kävlinge — ett familjeföretag med 205 anställda (1975) — inrättades två personalstiftelser 1956 såsom ersättning för ett nedlagt vinstandelssystem av kon-tanttyp.⁶²

Redan från starten förvärvade stifelserna — en för arbetarna och en för tjänstemännen — aktier i bolaget. Sedan flera år har deras andel av aktiekapitalet legat omkring 15 procent. Förutom utdelningarna får de bidrag från företaget de år affärerna går

bra. Visserligen finns inget formaliserat vinstandelssystem, men avsättningar görs regelbundet under bra år, t ex tre gånger under den senaste femårsperioden.

Stiftelsen arrangerar årliga utlandsresor, där man bl a gör studiebesök vid andra företag i branschen. Deltagandet lottas ut, varvid lång anställningstid ger flera lotter. Den som vinner får sedan några år framåt stå över vid dragningarna. Dessutom äger Arbetarnas Personalstiftelse den sk Garvaregården med samlings- och utbildningslokaler samt fackföreningsexpedition. Stiftelsernas sammanlagda tillgångar ligger på ca 1,2 miljoner kronor.

Personalstiftelser av detta slag kallas i Danmark "Sociale Fonds". Sådana fonder kan integreras i ett vinstandelssystem. *A/S Atlas Bonusordning*⁶³ tillkom 1950. Tanken väcktes av en fackföreningsledare inom företaget. Man studerade misslyckade vinstdelningsexperiment, t ex chokladfabriken Freja i Norge, och kom fram till att ett system inte får införas ovanifrån utan framför allt måste bygga på samarbetsvilja och förtroende mellan företagsledning och fackförening.

Trots motstånd från arbetsgivarföreningen lades ett förslag fram för omröstning bland de anställda, vilka godkände det med stor majoritet.

Det antagna förslaget var ett sk kombinerat system, där halva vinstandelen (före 1955: en tredjedel) delas ut kontant medan resten överförs till "Atlas Velfærdsordning". Denna gör utbetalningar till pensionärsverksamhet, föreningar, resor m m samt delar ut julpaket osv.

På grund av den höga marginalskatten vill arbetarnas fackförening avskaffa kontantutbetalningarna och överföra hela vinstandelen till välfärdsordningen. Där har de dock inte stöd hos sina kolleger bland tjänstemännen.

Danmarks helt egna bidrag till vinstdelningens historia lämnade A/S Atlas när man i maj 1972 samlade de anställda för att dela ut andelarna i 1971 års mycket goda vinster. Var och en fick ta emot 915 kronor, tio cigaretter, en öl och en flaska snaps!⁶⁴

A/S Atlas, som ingår i Lauritzen-gruppen, har 700 anställda.

Bonusordningen som fungerat i 25 år förefaller tillhöra de lyckade experimenten med vinstdelning. Den har även överlevt en ekonomisk kris 1967—68 då vinstandelarna helt uteblev. Bonusordningen och aktiviteterna i anknytning till denna lär kraftigt ha bidragit till att skapa ett bättre klimat i relationerna anställda —företagsledning och mellan olika kategorier av anställda. Några effekter på produktivitet eller personalomsättning synes inte vara belagda. Från fackligt håll påpekas att bonusordningen inte påverkar lönesystemet i övrigt.

Obligatoriska utbildningsfonder

Sociala fonder i företagen kan givetvis också införas genom lagstiftning eller kollektivavtal. Ett sådant förslag väckte statssekreteraren i arbetsmarknadsdepartementet Allan Larsson i en artikel på hösten 1974 — i efterdyningarna av den stora övervinstdebatten.⁶⁵

Allan Larsson tänkte sig företagsanknutna utbildningsfonder, och den fackliga organisationen på respektive företag förutsattes ansvara för pengarnas förvaltning och användning. Förutom att motverka orättvisor i förmögenhetsfördelningen till följd av höga vinster skulle fonderna fylla stabiliserings- och utbildningspolitiska ändamål:

”Under lågkonjunkturen 1971—72 krävde bl a Metall att företagen skulle bedriva en intensiv personalutbildning i stället för att avskeda eller permittera. Men företagsledningarna är i perioder av låg efterfrågan starkt inriktade på att skära ner kostnaderna för att undvika underskott, och därför kommer utbildningsverksamheten i kläm. Om företagen är bundna till att i goda tider göra avsättningar, som disponeras av de anställda för utbildning, ligger det i de anställdas intresse att pengarna används i tider när det är ont om arbete.”⁶⁶

Vidare skulle, bl a i anknytning till den lagfästa rättigheten till ledighet för studier, fonderna

”... kunna bli ett medel att rättvisare fördela utbildningsmöjligheterna mellan generationerna och mellan olika personalkategorier. ... Företagens personalutbildning spelar en stor roll för

många arbetstagare, men av allt att döma gynnar denna utbildning dem som redan har en bra utbildning och höga befattningar i företagen. På så sätt befäster och förstärker personalutbildningen ytterligare orättvisorna från det allmänna utbildningssystemet.”⁶⁷

Allan Larsson förde fram sitt förslag såsom ett från facklig synpunkt bättre alternativ än höjd företagsbeskattning. Han såg utbildningsfonderna som ett komplement, dels till AP-fonderna, dels till strukturpolitiskt aktiva branschfonder.

Finansieringen kunde man i första hand försöka ordna förhandlingsvägen. ”En fördel med ... (detta) ... är att man då lättare skulle kunna anpassa en fondbildning efter det aktuella konjunkturläget och efter skiftande förutsättningar inom olika avtalsområden.”⁶⁸ Avgiftsformen liknade den som Villy Bergström föreslagit något tidigare: en allmän avgift och särskilda avsättningar i de mest vinstgivande företagen.

Lokala löntagarfonder som väg till arbetarstyrda företag

De närmast föregående modellernas syfte har varit att ur företagens vinster överföra medel till fonder för *kollektiv konsumtion* bland de anställda. Kollektiva löntagarfonder i de enskilda företagen kan alternativt ha det primära syftet att ge personalen *inflytande*. Då kan fondernas kapital inte konsumeras för utbildnings- eller sociala ändamål, men möjligen kan avkastningen användas till sådana aktiviteter. En modell av detta senare slag nämndes i Rudolf Meidners bok och fanns även med som ett alternativ i LOs rådslag om löntagarfonder. Denna lösning, att de Meidnerska fonderna bildas på företagsnivå, avvisas emellertid av Rudolf Meidner själv, som inte är någon vän av lokalt arbetarstyrda företag.

En annan modell av liknande slag återfanns i den debattartikel av Harry Schein som refererades i kapitel 5.

Ett tredje sådant förslag, om än sannolikt mindre långtgående än Rudolf Meidners och Harry Scheins idéer, lades fram i Dan-

mark av det socialliberala partiet *Radikale Venstre*.⁶⁹ Grundtanken var återlån av en tredjedel av bolagsskatten (i samtliga aktiebolag utom de små). Denna tredjedel skulle stå kvar som *av samhället insatt medarbetarkapital*, vilket skulle användas till köp av aktier i respektive företag (som regel genom riktade emissioner). Men det skulle maximalt få utgöra 33 procent av företagets aktiekapital. När gränsen nåtts skulle återlånen upphöra och företaget åter vara tvunget att betala full bolagsskatt. Vid ett företags nedläggning skulle medarbetarkapitalet återföras till statskassan. Även om pengarna alltså formellt var statens egendom skulle de i praktiken utgöra en lokal löntagarfond.

De befogenheter systemet skulle ge personalen skulle utövas genom ett representantskap, valt med rösträtt för alla anställda som varit minst ett år i företaget.

Representantskapet skulle för det första utöva rösträtten för de aktier som köpts för medarbetarkapitalet. Reglerna för detta borde vara anpassningsbara till lokala förhållanden.

Efter fem år skulle representantskapet dessutom bestämma hur utdelningen på medarbetarkapitalet skulle disponeras. (De första åren skulle utdelningen dock obligatoriskt användas till ytterligare köp av aktier i företaget.)

Förslagets ena syfte var att ge de anställda medinflytande inom företagen. Det betraktades som en komplettering av ett annat förslag från *Radikale Venstre* om styrelserepresentation för de anställda. I praktiken skulle systemet på sikt kunna ge ett mycket stort inflytande till de anställda i vissa företag med spritt ägande.

Vidare var syftet att ge de anställda andel i företagets vinst. Detta var en klassisk ståndpunkt för *Radikale Venstre*, vilken man nu ville förverkliga genom att de anställda så småningom kollektivt skulle kunna förfoga över upp till en tredjedel av den utdelade vinsten.

Speciella regler skulle gälla för bl a ekonomiska föreningar och för andra företag som inte drivs i aktiebolagsform. Småföretagen skulle kunna sluta avtal med sina anställda om medarbetarkapital.

Frågorna om personlig äganderätt till medarbetarkapitalet och

andra ändringar av vinstdelningsförfarandet sades kunna bli aktuella sedan systemet varit i kraft en tid.

Detta axplock bör ha gett en viss översikt över möjligheter till anställdas kapitaldelaktighet i det egna företaget. Bland de 31 modellerna förekommer förvisso också en del omöjligheter. De tyska företagen har t ex utformat sina modeller inom ramen av en bolags- och skattelagstiftning som på intressanta punkter skiljer sig från den svenska. Delägarformen "stille Beteiligung" saknar, liksom de tyska sparfrämjandelagarna, motsvarighet i Sverige. Vinstandels- och sparplaner i USA är inriktade på att fylla ett behov av tjänstepensionering som i Sverige täcks av ATP.

Ändå kan bland de utländska systemen antagligen de amerikanska ge flest impulser till svenska företag som överväger kapitaldelaktighet för sina anställda. Kan den moderna vinstdelningen i USA anpassas till svensk arbetsmarknad och svensk lagstiftning?

Stiftelsen Oktogonen tycks vara ett svar på den frågan. Företag som söker efter en svensk modell för delaktighet i kapital och vinster behöver inte gå över ån efter vatten. Handelsbankens resultatandelssystem kan sägas innehålla det mesta av det som finns att hämta i USA men som inte samtidigt är oförenligt med traditionerna på svensk arbetsmarknad.

Annars har, hittills i alla fall, både andel i vinst och anställdas delägarskap i företagen haft liten omfattning i Sverige. Som skall diskuteras i kapitel 8 har det som ändå förekommit varit dels personalaktier, dels — ännu ovanligare — kontanta vinstandelar.

NOTER

¹ Vad gäller Storbritannien ges en utförlig exemplifiering av olika vinstandelssystem, vanligen kontantplaner, i Bell: *Financial Participation*, ss 61—74; Se även kapitel 9; Betr vinstdelningens utformning i Holland och Frankrike, se kapitel 4.

² Wallander: *I huvudet på en kapitalist*; Wallander: Anförande vid Svenska Handelsbankens bolagsstämma 1974-03-14; Wallander: Ett flertal diskussionsinlägg vid konferenser m m; Hansson & Rutberg: *Ett vinstandelsystems tillkomst*; Muntliga upplysningar från företrädare för Handelsbanken och Stiftelsen Oktogonen; DN 1975-11-02; SvD 1975-08-29; m m.

³ Wallander: *I huvudet på en kapitalist*, ss 178 f.

⁴ *Ibid*, ss 151 f.

⁵ Jfr t ex Wallander: *Ekonomisk Debatt* 1976/1.

⁶ DN 1975-11-02.

⁷ Jfr Hansson & Rutberg, *a a*, s 33.

⁸ Resultatandelarna räknas i Handelsbanken fram enligt följande

I Rörelseöverskott	SHB	Övriga banker
A. Rörelseöverskott enligt bokslut		
B. Eget kapital, månadsmedeltal		
C. Värde regleringskonton, medeltal av in- och utgående saldon enligt bokslut		
D. 50 % av icke utdelad nettovinst		
E. Arbetande eget kapital (B + C + D)		
F. Rörelseöverskott i % av arbetande eget kapital		
G. Övriga bankers rörelseöverskott i % enligt F appli- cerat på SHB:s arbetande eget kapital enligt E		
H. Skillnad mellan A och G		
I. Underskott i konsolidering enligt II H nedan		
K. Underlag för avsättning (H ./ I)		
L. Överföring = $\frac{1}{3}$ av positiv K		
II Konsolidering		
A. Värde regleringsreserv vid räkenskapsårets utgång enligt bokslut		
B. $2 \times$ disponibla vinstmedel		
C. Summa A + B		
D. Medeloms slutning under året		
E. Konsolidering i % (C : D)		
F. Övriga bankers konsolideringsprocent applicerad på SHB:s medeloms slutning enligt D		
G. Skillnad mellan C och F (C ./ F)		
H. $\frac{1}{3}$ av G (om G är negativ)		

Rörelse- = Rörelseresultat före nedskrivningar och avsättningar enligt
överskott bankinspektionens definitioner. I rörelseöverskottet med-

räknas ej extraordinära intäkter eller kostnader och ej heller uttag ur pensionsstiftelse (under året beslutad överföring till resultatfond räknas som extraordinär kostnad).

Eget kapital = Aktiekapital, reservfond, och disponibla vinstmedel enl av stämman fastställd balansräkning samt 50 % av vanlig investeringsfond. Däremot ej arbetsmiljöfond och särskild investeringsfond, eftersom de i sin helhet inbetalas.

⁹ Olov Ernsell, Sigab, i intervju i *Kvällsposten* 1975-08-28.

¹⁰ Industrivärdengruppen eller, om man så vill, "handelsbankssfären" har här definierats i enlighet med undersökningen av koncentrationen i svenskt näringsliv i *Veckans affärer* 1975/1.

¹¹ SvD 1975-08-29; m fl.

¹² Wallander: *I huvudet på en kapitalist*, ss 160—162.

¹³ *Ibid*, ss 51, 159.

¹⁴ Lindencrona: "Skatteproblem vid löntagarandel i företagens kapitalbildning", *Svensk Skattetidning* 1973/8, s 442.

¹⁵ Regeringsrättens prövning omfattade dock ej frågan om sociala kostnader i samband med andel i vinst, där rättsläget synes vara följande: För vinstandelar som utbetalas utan spärrtid skall sociala avgifter erläggas, oavsett om andelen består av kontanter, aktier eller något annat. Kan vinstandelen disponeras först efter uppnåendet av pensionsåldern, gäller det motsatta förhållandet.

I modeller som refereras längre fram i kapitlet är spärrtiden ofta ett visst antal år. Vad som skulle inträffa i sådana fall är f n oklart, då frågan ej prövats.

¹⁶ Jfr t ex Wallander i *DN* 1975-11-02.

¹⁷ Stiftelseurkund och stadgar för Stiftelsen Skandianen; Fondbestämmelser för Skandiapersonalens aktiefonder; Kgl Försäkringsinspektionen: Skrivelse till styrelserna för Försäkrings AB Skandia och Livförsäkrings AB Skandia 1973-06-06; Styrelserna för Skandiakoncernen: Skrivelse till Kgl Försäkringsinspektionen 1973-09-21; Muntliga upplysningar från företrädare för Skandia och Skandias Personalförening; Hansson & Rutberg, *a a*.

¹⁸ Se t ex Ingvar Lundquist, ordförande i Skandias personalförening och representant i Skandias styrelse, i *Oss emellan* (Skandiakoncernen) 75/8.

¹⁹ Styrelserna för Försäkrings AB Skandia och Livförsäkrings AB Skandia: Skrivelse till Kgl Försäkringsinspektionen 1973-09-21.

²⁰ *Ibid*.

²¹ S Andersson i *Veckans affärer* 1975/43.

²² Johansson & Sillén: *Samhället och företagen — företagarrollens förändring*, del III. Deras bok gavs ut av Sveriges Industriförbund, men förslaget har inte sanktionerats av förbundet.

²³ Jfr ovan i kapitlet samt Metzger: "Profit Sharing: Capitalism's Reply to Marx", *Business and Society Review* 1974/11, s 40.

²⁴ Metzger: *Profit Sharing in Perspective*, kapitel 5, 9. Urvalet var tämligen litet (204) och svarsfrekvensen låg, varför resultaten bygger på uppgifter från 108 något så när representativa företag, av vilka 72 tillämpade uppskjuten andel i vinst. Detta förhållande mellan kontant och uppskjuten andel i vinst synes inte ha varit representativt för 60-talets början. Eftersom den största tillväxten inom amerikansk vinstdelning sedan dess har gällt den senare formen, så tillämpar Profit Sharers Inc. just uppskjuten andel i vinst.

²⁵ Jfr avsnittet om Standard Oil of California längre fram i kapitlet.

²⁶ Metzger: *Investment Practices, Performance and Management of Profit Sharing Trust Funds*, ss 243, 245 samt kapitel 7. Åtskilliga mindre företag (dock ej Profit Sharers Inc., som ju är ett genomsnittsföretag) skaffar en ytterligare riskspridning genom att det kreditinstitut som förvaltar vinstandelarna inrättar en eller flera speciella värdepappersfonder där vinstandelarna från flera företag samlas. Därigenom försöker man förhindra att stora kursförluster på någon viss aktie råkar drabba anställda i något visst företag hårt.

²⁷ Laurin: *De anställdas inflytande i företagen*.

²⁸ Bell: *a a*, s 32, 69; Cowell (red): *Worker Participation and Share Incentives in Europe*, s 62.

²⁹ Tidskriften *Arbejdsgiveren* 1973-09-05; Upplysningar från Den Kongelige Porcelainsfabrik A/S.

³⁰ Schröder: "Private Möglichkeiten einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer in der deutschen Wirtschaft", *Die Aktiengesellschaft* 1974/11, ss 337f, 339.

³¹ Faltlhauser: *Miteigentum — das "Pieroth-Modell" in der Praxis* (E Pieroths förord).

³² *Ibid*, ss 57f, cit fr E Pieroth i *AGP-Mitteilungen* 1970-02-15.

³³ Fischer (red): *Die Beteiligung von Mitarbeitern*, s 75; Faltlhauser: *a a*.

³⁴ I eget kapital ingår inte de dolda reserverna, varför det kan ifrågasättas om inte ersättningen till de gamla kapitalägarna är påfallande låg. Jfr Fischer: *a a*, s 81.

³⁵ Ausführungsbestimmungen des Pieroth-Modell, § 3 mom 7—9.

³⁶ Fischer: *a a*, s 84.

³⁷ Geissler i Geissler & Fricke (red): *Das Ahrensburger-Modell*, ss 41ff.

³⁸ *Ibid*; "Gesellschaftsvertrag des Modellbetriebes Joh. Friedrich Behrens, Ahrensburg", avtryckt i *Dokumentation 1* från Carl-Backhaus-Stiftung; Faltlhauser: *a a*, ss 91ff; Willgerodt m fl: *Vermögen für Alle*, ss 322f.

³⁹ Jungblut: *Nicht vom Lohn allein*, ss 55ff, 197ff; Faltlhauser: *a a*, ss 90ff; *Industriemagazin*, februari 1974; Bertelsmann, *Gewinnbeteiligung und*

Vermögensbildung, Erläuterungen für die Mitarbeiter; Upplysningar från personalavdelningen vid Bertelsmann AG.

⁴⁰ Jungblut: *a a*, s 59.

⁴¹ *Ibid*, s 62, jfr s 56.

⁴² *Ibid*, s 58.

⁴³ *Ibid*, s 63.

⁴⁴ Standard Oils anställda i Canada omfattas av en i huvudsak likartad vinstdelningsplan. Företaget har dessutom ett pensionssystem, skilt från vinstdelningen.

⁴⁵ Vid dödsfall eller invaliditet bortfaller begränsningarna och den anställde, resp dödsboet, kan tillgodogöra sig samtliga avsatta vinstandelar. Vid avsked p g a misskötsel är reglerna ännu hårdare. Då utbetalas bara egenbidragen (inkl deras ackumulerade avkastning), medan samtliga vinstandelar går förlorade.

⁴⁶ 1973. Året innan, då börskurserna låg högre, var behållningen 4,19 miljarder dollar — 41 procent av nettotillgångarna hos USAs 38 största vinstandelsfonder (Metzger: *Largest Profit Sharing Trusts in the U.S.*).

⁴⁷ *Ibid*; Caulkin: "Sharing the Profit", *Management Today*, aug 1975; *Bankers Trust 1972 Study of Employee Savings and Thrift Plans*; Colletti & Metzger: *Does Profit Sharing Pay?*

⁴⁸ *Bankers Trust 1972 Study of Employee Savings and Thrift Plans*, ss 124ff.

⁴⁹ Schröder: *a a*, ss 343—345; att det inte finns fler sådana företagsanknutna värdepappersfonder har bl a förklarats med att skattereglerna är mer gynnsamma för personalaktier (*ibid*).

⁵⁰ Enligt prospektet för det erbjudande som gavs till personalen 1964.

⁵¹ Skytt & Åsbrink: *Vinstdelning och vinstandelssystem*, s 34f.

⁵² *Sunt Förnuft*, september 1951, cit i Skytt & Åsbrink: *a a*, s 35.

⁵³ Schröder: *a a*, s 337. Jfr även K H Friedmann: "Die Belegschaftsobligation als Mittel breiterer Vermögensbildung", *Schweizer Rundschau* 1970/6. I den sistnämnda artikeln föreslås att flera företag tillsammans skall utge personalobligationer av ungefär det slag som emitteras av BMW och Varta.

⁵⁴ Willgerodt m fl: *a a*, ss 324f, 326ff; Schröder: *a a*, s 337; Uppgifterna i texten avser emissionen 1970. Jfr ovan betr Pieroth-koncernen och Den Kongelige Porcelainsfabrik.

⁵⁵ Fischer: *a a*, ss 127ff.

⁵⁶ *Ibid*, s 137.

⁵⁷ *Barron's Magazine* 1975-07-21; d:o 1975-07-28; Metzger: "ESOT Lesson", *Pensions and Investments* 1975-05-26. Jfr kapitel 4. Förutom det ex-

empel som följer nedan verkar flera andra skatteknep ha blivit möjliga med hjälp av ESOT-tekniken.

⁵⁸ *Billeruds årsredovisning 1974*, s 6

⁵⁹ Unger: *Vinstandelssystem*; Hattenbach m fl: *Större säljinsats till lägre kostnad*.

⁶⁰ Unger: *a a*, s 16.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² *Beklädnadsfolket 1975/11*; Betr det gamla vinstandelssystemet, se kapitel 8.

⁶³ Stadgar för "Atlas Bonusordning" och "Atlas Velfærdsordning"; *Berlingske Tidende 1972-05-21*; Rönnberg: *A/S Atlas Bonusordning*.

⁶⁴ När berättelsen om dessa lite speciella former för vinstdelning i A/S Atlas dök upp i *Veckans affärer (1975/43)* hette det att vinstandelarna i Danmark "ofta tas ut i form av sprit och cigaretter" (min kursiv).

⁶⁵ Larsson: "Skapa löntagarfonder", *Metallarbetaren 1974/38*.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Det Radikale Venstres folketingsgrupp: *Debatoplæg om økonomisk demokrati*, jan 1973 (avtryckt i FTF: *ABC 2 om ØD*)

8 Vinstdelning och anställdas delägarskap i svenska företag

Ett syfte med denna undersökning har varit att kartlägga de ar-farenheter av kapitaldelaktighet som fanns i svenskt näringsliv innan frågan aktualiserades av Handelsbanken och LO. Det visade sig finnas ytterst litet material rörande andel i vinst. Lefflers bok från 1893 innehöll en inventering av de förmodligen äldsta svenska systemen.¹ Enligt den SNS-undersökning, som publicerades 1952, tillämpades då vinstdelning i AGA, Åkermans och ett par småföretag. Därtill kom Lesjöfors ABs personalobligationer.² Elva år senare lät SAF utföra en ny studie. Där nämndes samma fem företag samt Eskilstuna-Kuriren. Författarna antog, felaktigt, att denna lista var "så gott som fullständig".³ Någon studie av anställdas delägarskap fanns ej tillgänglig.

För att kunna bedöma hur vanligt det numera är med anställdas kapitaldelaktighet har vi i denna undersökning genomfört en enkät till 250 företag (koncerner) med mer än 100 anställda. Offentligägda samt konsument- eller producentkooperativa företag uteslöts ur enkäten,⁴ som genomfördes hösten 1974.

Av de 250 företagen var 101 "storföretag", dvs så gott som alla på börsens A-lista plus de som fanns med på *Veckans affärers* lista över de 100 största arbetsgivarna. De övriga 149 valdes slumpmässigt i *Sveriges 1 000 största företag*.⁵

En svarsfrekvens på 94 procent uppnåddes (100 av de 101 "storföretagen", 136 av de övriga). De 14 som ej svarade hade tillsammans endast ca 3 800 anställda.

Enkäten visar att kapitaldelaktighet är något vanligare än vad som tidigare antagits. Särskilt vinstdelning, men även löntagar-deläggande, är dock fortfarande sällsynt. Resultatet sammanfattas i tabell 8:1.

Tabell 8:1. Enkät till 250 företag hösten 1974

	Antal företag	
	101 stor- företag	149 övriga företag
<i>Vinstandelssystem omfattande hela personalen:</i>		
Tillämpas hösten 1974 ^{6, 7}	2	1
Har tillämpats 1960 eller senare men är nu avskaffat	2	2
<i>Vinstandelssystem omfattande vissa personalgrupper:</i>		
Tillämpas hösten 1974	0	3
<i>Personalaktier:</i>		
Några anställda övertog företaget, varvid hela personalen erbjöds bli aktieägare	1	0
Övriga fall 1960 eller senare ⁷	21	7
Övriga fall före 1959	6	2
Indirekt deläggande via ett till företaget knutet investmentbolag ⁸	1	0
Vinstdelning eller anställdas deläggande övervägs <i>fn</i> eller har tidigare övervägts	17	10

Tre av vinstandelssystemen tillämpas respektive tillämpades i dotterbolag inom koncerner. Ytterligare en handfull företag uppgav sig ge personalen andel i vinst, men det rörde sig i dessa fall om enstaka gratifikationer eller om bonussystem. I den lilla grupp företag som övervägt andel i vinst som produktivitetstimulerande åtgärd har flera i stället valt ett bonussystem, vilket tydligen anses ge bättre anknytning mellan arbetsinsats och erhållen "andel".

Ledande befattningshavare tycks få del i vinsten något oftare än de anställda i allmänhet. 43 företag uppgav att anställda i ledande befattningar hade tantiem. Siffran är förvånansvärt låg men det är tänkbart att den som besvarat enkäten i vissa fall ej haft kännedom om toptjänstemännens anställningsvillkor. I 20 företag hade en mindre grupp tjänstemän erbjudits bli aktieägare.

Sju företag hade erfarenhet av vinstdelning från dotterbolag i

utlandet (Frankrike, USA, Mexiko, Japan, Taiwan). Ett företag har ett personalaktiesystem i ett dotterbolag i Brasilien.

Minst ett halvdussin börsföretag delar regelbundet ut aktier på 50-årsdagar eller vid andra högtidliga tillfällen. Wermlandsbanken ger en aktie till varje nyanställd. Åhlén & Holm har en sparplan enligt vilken sparande av ett bestämt belopp i företagets sparkassa premieras med 20 procent. Sparkassan har gett lån till företag som bygger Tempo-varuhus.

Är vinstandel vanlig i småindustrin?

Företagen i SNS-undersökningen har över 100 anställda och bland dessa är alltså vinstdelning sällsynt men personalaktier vanligare. En Sifo-enkät till småföretag, utförd på uppdrag av *Veckans affärer*, pekar i motsatt riktning. Den besvarades av 460 småindustrier, organiserade i vissa av SHIOs branschförbund. I 1 procent av dessa företag hade "en hel del av de anställda, bortsett från ägarfamiljen", aktier. På frågan "Får de anställda på något sätt del av vinsten?" svarade hela 17 procent ja. Hur många vinstandelssystem i egentlig mening som finns bland dessa 17 procent är svårt att säga. "Det vanligaste ... är ... gratifikationer, oftast vid jul, eller en extra månadslön" konstaterade *Veckans affärer*.⁹

Reklambranschen

Förutsättningarna för att kapitaldelaktighet skall stimulera produktiviteten bör vara särskilt goda i små företag, där var och en genom sin egen arbetsinsats kan påverka resultatet. Reklamföretagen har rykte om sig att mer än andra tillämpa andel i vinst. Därför gjorde SNS en särskild enkät omfattande 24 privatägda annonsbyråer,¹⁰ av vilka 22 svarade.

I dessa 22 företag fanns fyra vinstandelssystem, varav två dock endast omfattade mindre dotterbolag. Två av dem var kombinerade med personalaktiesystem. Detta förekom dessutom i ytterligare två företag (däribland det ena dotterbolagets moderbolag

Ervaco). I såväl Ervaco som Arbmans Annonsbyrå har anställda aktiemajoriteten.

I tre byråer förekom "pseudovinstdelning". Fyra företag övervägde att införa någon ny form av vinstdelning eller anställdas delägarskap. Sådana förmåner (liksom bonussystem) riktade enbart till vissa kategorier anställda var vanligt förekommande.

Vinstdelning och anställdas delägarande visade sig alltså tillhöra undantagen även i reklambranschen, trots att det där var klart vanligare än i näringslivet som helhet.

Svensk vinstdelning 1945—1975

Ett svenskt företag som i dag överväger att införa andel i vinst kan inte (utom möjligen i reklambranschen) grunda sitt beslut på andra svenska erfarenheter. Som framgår av tablå 8:1 har endast ett fåtal vinstandelssystem införts under efterkrigstiden. Flertalet har dessutom varit i kraft så kort tid att det är svårt att dra slutsatser om resultaten. Det finns nästan ingen undersökning av hur andel i vinst påverkat produktivitet, arbetsmotivation etc. (Detta gäller även internationellt. I det omfattande materialet om kapitaldelaktighet får man leta länge efter vetenskapliga studier av utfallet av olika system.) Moderna former av uppskjuten andel i vinst representeras dessutom endast av Handelsbanken.

Kapitaldelaktighet i svenska företag har emellertid behandlats i ett antal seminariearbeten vid företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet, utförda i samarbete med SNS. Med hjälp av bl a detta material redogörs här kortfattat för de mer intressanta svenska experimenten med vinstdelning.

Endast en mindre del av de svenska vinstandelssystemen har tillämpats inom de 250 företagen i SNS-enkäten. Förteckningen i tablå 8:1 har sammanställts med hjälp av de ovannämnda enkäterna, tidningsartiklar, muntliga kontakter m m.¹⁶ Sannolikt finns ytterligare system i mindre företag.

I tablå 8:1 återfinns 19 ännu fungerande vinstandelssystem. Läger man till Glacéläderfabriken blir de 20. Av dessa har Handelsbanken, Glacéläderfabriken och Säljbolagsgruppen pre-

Tablå 8:1. Vinstandelssystem i svenska företag efter 1945

*Uppskjuten andel i vinst*¹¹

Eskilstuna-Kuriren ¹²	1946—1950
Svenska Handelsbanken	1973—

Andel i vinst till personalförening som även är delägare

Säljbolagsgruppen	1971—
-------------------	-------

Kombinationer av uppskjuten och kontant andel i vinst

Bjälbo Lantbruksbolag ¹³	1952—1959
Arbmans Annonsbyrå	Infördes successivt Tillämpas fortfarande

Kontant andel i vinst kombinerat med kapitaldelaktighet i annan form än vinstdelning

Åkermans Verkstad (se nedan)	
Communicator Scandinavian	1968—
Arbmans Annonsbyrå (se ovan)	
Säljtrion ¹⁴	1974—

Kontant andel i vinst i "personalstyrda" företag

Oscar Wigén	1944—
Ekonomisk Företagsledning	1967—

senterats i det föregående kapitlet. Bland de övriga innebär endast *Arbmans Annonsbyrås* modell ett obligatoriskt sparande av åtminstone en del av vinstandelen.¹⁷ Delägarskap och andel i vinst är där inslag i en genomgripande förändring av företagets organisatoriska uppbyggnad m m. Det går inte att bedöma vilka effekter kapitaldelaktigheten som sådan haft.

Alla anställda kan numera bli aktieägare, men ingen utom VD får äga mer än 4 procent. (VD har 25 procent.)

Av eventuella vinster görs först avsättning till 55-årspension och till tekniskt utvecklingsarbete. Den "uppskjutna vinstande-

Kontant andel i vinst

AGA	1914—1968
Åkermans Verkstad	1945—
Glacéläderfabriken ¹⁵	1951—1956
Förenade Färg	ca 1953—1967
Bageri (anonymt)	1955—1957
Norra Västerbotten	1960—
Svenska Johnson's Vax	1960—
Hydén & Rundström	1963—1966
Herbert Jivegård AB ¹⁴	1965—1974
Kockums Interconsult	1967—1968
Bröderna Bengtssons	
Mekaniska Verkstad	1967—1971
Programator-Företagen	1968—
Buketten	1969—1970
EHT-koncernen	1972—
ABC Annonssbyrå	1973—
LNS Annonssbyrå	1973—
System 3R AB	1973—
Ekman & Co	1974—
Springfeldt Annonssbyrå	
(dotterbolag)	1975—
Hannells Industrier	1975—
Tidningen Affärsvärlden	1976—

len", 55-årspensionen, beräknas (1975) kosta 1,5 miljoner/år. Lika mycket går till utvecklingsarbete. Är rörelseöverskottet större än 3 miljoner kronor utgår även kontant vinstandel. När det gäller fördelningen mellan de 105 anställda präglas systemet av godtycklighet. Räcker vinsten till får visserligen alla i princip en månadslön. Dock gör en därtill utsedd befattningshavare avdrag eller tillägg för dem som "slöat till" eller "blommat upp" under året.¹⁸

LNS Annonssbyrå hade 1975 30 anställda. 1973 infördes kontant andel i vinst: i princip 20 procent av nettovinsten, efter bl a

ersättning till ägarna. Redan 1974 gick man ifrån den regeln, då vinsten endast blev 1 700 kronor. I stället fördelades 10 000 kronor. Personalen har delats in i nio kategorier. Den som får störst vinstandel får 120 procent mer än den som får minst. Företagsledningen uppger att systemet, trots misslyckandet det första året, mottagits mycket positivt. Man har lagt märke till "ökad lojalitet, i viss mån ökad kostnadsmedvetenhet, större motivation och tillfredsställelse i arbetet". Utfallet följs upp i diskussioner där hela personalen deltar.¹⁹

ABC Annonbyrå AB i Stockholm införde andel i vinst 1973 för att höja arbetsmotivationen. De anställdas andel är halva vinsten efter avskrivningar och 10 procents ersättning på eget kapital. I princip skall varje heltidsanställd först få 2 000 kronor, varefter överskjutande belopp fördelas enligt en poängskala. På grund av låg lönsamhet har hittills endast 1 000 kronor per anställd kunnat utbetalas.²⁰

Andel i vinst i "löntagarstyrda" företag

Ekonomisk Företagsledning (EF) införde vinstdelning efter fusionen 1967 med engelska P A International Management Consultants Ltd. Koncernen har 1 600 anställda, varav 120 i Sverige, och är ett "självvägande" företag som formellt styrs av sin personal. Av vinsterna avsätts hälften till konsolidering och en fjärdedel till utbildning m m. Återstoden fördelas i förhållande till lön bland anställda med minst ett års tjänst. Reglerna måste inte vara desamma i alla koncernföretag. Inom EF har man diskuterat att ersätta den kontanta vinstandelen med tex pensionsfonder eller en personalstiftelse. Lönenivån ligger så högt att de anställda inte anses få ytterligare arbetsmotivation genom kontanta vinstandelar.²¹

Päls- och mössfabriken *AB Oscar Wigén* i Tranås är Sveriges mest kända "löntagarägda" företag. Dess ägare är sedan 1944 en stiftelse i vilken "ledande anställda" representeras av sex ledamöter, övriga anställda av tre och Handelskammaren av en ledamot. Ur vinsten görs avsättningar, först till konsolidering, sedan till personalstiftelsen och därefter till kontant utbetalda

vinstandelar. De 300 anställda får först ett grundbelopp, var-
efter återstoden fördelas i förhållande till antalet tjänsteår.²²
AB Oscar Wigén har varit mycket framgångsrikt. Det är troligt
att personalägandet därvid har spelat en stor roll. Däremot går
det inte att bedöma vilken inverkan just vinstandelssystemet kan
ha haft.

Industriföretag med andel i vinst

AGAs vinstandelssystem gällde från början bara i Lidingö-
fabriken men kom senare att omfatta alla anställda i Sverige,
varvid andelen baserades på koncernvinsten. Denna andel för-
delades efter "grundlön" bland anställda med minst tre års tjänst.
Totalt utgjorde den 15 procent av vinsten (före skatt) multiplie-
rad med kvoten mellan de berättigades grundlöner och de totala
grundlönerna. I praktiken blev vinstandelarna som regel små i
förhållande till lönen, t ex 6—10 procent på 1910-talet, 2,5—3
procent kring 1950, 2,1—2,9 procent kring 1960 och ca 1,5 pro-
cent i mitten på 60-talet. Till sist byttes andelarna ut mot 1,1
procents påslag på de fasta lönerna. Samstämmiga uppgifter från
systemets senare år tyder på att det, kanske p g a företagets stor-
lek, var tämligen verkningslöst.²³

Vinstandelssystemet hos *Åkermans Verkstad* omfattar inte
dotterbolagen utan bara de 700 anställda i Eslöv. När det in-
fördes fanns endast 40 anställda.

Vinstandelen är ca 17—18 procent av vinsten (efter avskriv-
ningar, reducerad med beräknad skatt). Den fördelas i förhållan-
de till lönen, med 20 eller 10 procents avdrag för dem som varit
anställda mindre än ett respektive två år. Andelarnas storlek det
sista årtiondet framgår av tabell 8: 2. I syfte att sänka personal-
omsättningen ges verkstadsanställda vinstandel endast om de är
kvar i tjänst i april året efter det kalenderår för vilket vinst-
andel beräknats.

Under 70-talet har avgångsfrekvensen för verkstadsanställda
legat ca 11—14 procentenheter lägre än inom verkstadsindustrin
som helhet. För kontorsanställda har den pendlat mellan 2 och 7
procent. 10—15 procent är normalt. Frånvaron har varit 3—7
procentenheter lägre än i hela verkstadsindustrin.

Tabell 8:2. Vinstandelarna i Åkermans Verkstad 1965—1975

År	1 000-tal kronor	Procent på lönen
1965	855	11,9
1966	1 100	12,4
1967	727	10,0
1968	695	11,5
1969	602	6,2
1970	722	6,5
1971	776	6,1
1972	672	4,6
1973	959	5,7
1974	1 480	7,6
1975	2 061	8,8

På Åkermans anser man sig vara en tämligen genomsnittlig verkstadsindustri vad gäller skiftgång, arbetsmiljö m m. 30 procent av de anställda pendlar, och konkurrensen om arbetskraften kan ej sägas vara onormalt låg.

Den lägre personalomsättningen motsvarar ett 80-tal inbesparade nyanställningar om året. Gör man exempelvis antagandet att det kostar 25 000 kronor att lära upp en nyanställd, blir besparingarna lika stora som den 1975 utbetalda vinstandelen, 2 miljoner kronor.

Beror Åkermans framgångar på vinstdelningen? Det är omöjligt att med säkerhet besvara den frågan. Vinstdelningen tycks vara ett av många element i en personalpolitik som skiljer sig från den genomsnittliga. VD har t ex påpekat att en orsak till att vinstdelningen fungerat är att företaget satsat på god information till de anställda.²⁴ Vinstandelarna *oräknade* ligger lönerna ca 15 procent över verkstadsindustrin i genomsnitt. Den låga personalomsättningen och företags snabba expansion har säkert flera orsaker. Nettokostnaden för vinstandelssystemet torde emellertid vara lägre än 2 miljoner kronor (1975), eftersom det bör ha påverkat de vanliga lönernas storlek. Det verkar därför ganska troligt att vinstdelningen, vilket ledningen för Åkermans hävdar, inte innebär någon kostnad för företags aktieägare.

Bland ägarna finns numera en fjärdedel av de anställda. De är organiserade i *Åkermananställdas Aktiekonsortium*, vilket representeras i styrelsen av sin ordförande, som även administrerar personalaktiesystemet.

De fackliga organisationerna vid Åkermans är positivt inställda till vinstdelningen.

Enligt en intervjuundersökning vid företaget 1963 ansåg flertalet anställda att informationen var god och att de kunde påverka sin vinstandel. Ungefär hälften sade sig anstränga sig mer p g a vinstdelningen. Företagsledningen uppgav 1963 att den, eftersom företaget blivit mycket större än tidigare, ”i dagens läge” inte skulle införa vinstdelning, om den inte hade funnits tidigare. Man ansåg dock att systemet fortfarande var fördelaktigt för företaget.²⁵ Enligt en undersökning från 50-talets början hade vinstdelningen ökat produktiviteten.

Huvudorsaken till att *Förenade Färgs* vinstandelssystem upphörde 1967 var att upprepade fusioner medförde svängningar i vinstandelens storlek utan samband med de anställdas ansträngningar. I övrigt uppges systemet ha fungerat tämligen bra, särskilt de första åren. De anställda fick en tredjedel av vinsten (före skatt, minskad med ränta på eget kapital). Den enskildes andel ökade med lönen, åldern, anställningstiden och antalet barn. Avdrag gjordes med 1 procent för varje frånvarodag över tio.²⁶

I *System 3R AB* i Vällingby (30 anställda, tillverkning av maskintillbehör) utbetalas vinstandelar månadsvis sedan 1973. 10 procent på vinsten gav under 1975 en heltidsanställd 300 kronor i månaden. Vinsten beräknas efter 10-procentiga avskrivningar och före bokslutsdispositioner, varvid en månads vinstandelar inte belastar vinsten nästa månad.

Bröderna Bengtssons Mekaniska Verkstad i Liatorp tillverkar kugghjul och hade då vinstdelning tillämpades 1967—1971 ca 85 anställda. Halva vinsten (efter kalkylmässiga avskrivningar) gav personalen ett påslag på 3,5—7 procent på lönen. Det första året ersatte systemet löneglidning. I fortsättningen komplicerades löneförhandlingarna i viss mån av vinstdelningen. VD säger sig ha iakttagit ökade insatser den första tiden, men dessa upphörde senare. Efter fyra år enade man sig om återgång till fasta löner.

EHT-koncernen, med dotterbolaget Hörle Tråd, införde ett vinstandelssystem 1972. Klarar företaget att uppfylla den fastställda budgeten utgår 12 procent på vinsten före skatter och

realisationsvinster. Andelarna fördelas lika mellan de anställda, dock med reduktion för dem som inte arbetat full tid. Hittills har vinstandel utgått två år av tre möjliga:

1972/73	0 kronor
1973/74	600 000 kronor
1974/75	920 000 kronor

Systemet infördes sedan fyra av företagets tjänstemän köpt företaget efter ett generationsskifte i den tidigare ägarfamiljen. De nya ägarna funderar också på att i någon form sprida ägandet bland personalen.²⁷

På initiativ av grundaren har emballageföretaget *Hannells Industrier* i Örnsköldsvik med 250 anställda infört vinstdelning fr o m verksamhetsåret 1975—1976. Andelarna beräknas som 100 procent på vinsten före avskrivningar och bokslutsdispositioner! Emellertid är den maximala vinstandelen 200 kronor för den som har ett års, 300 för den som har två års, 400 för den som har tre års tjänstgöringstid osv. Först när de anställda fått sin vinstandel och de åtföljande sociala avgifterna är betalda disponeras återstoden av vinsten på vanligt sätt.

Vinstandel i grossist- och detaljhandelsföretag

Svenska Johnson's Vax med 65 anställda är dotterbolag till amerikanska S C Johnson & Son Inc, som började med vinstdelning redan 1917. Sedan 1974 har anställda i de europeiska dotterbolagen del i den totala vinsten inom koncernens europadel. Dessförinnan hade de anställda i Sverige del i Svenska Johnson's Vax vinster. Skulle vinsten i Sverige bli mycket låg eller utebli, kan styrelsen dock dra in vinstandelarna i det svenska dotterbolaget, trots att den europeiska koncern delen som helhet gått med vinst. De anställdas vinstandel ökar med anställningstiden, med lönen och om den anställda når höga befattningar i dotterbolaget.²⁸

Grossistföretaget *Ekman & Co* införde 1974 andel i vinst för de 110 anställda i Göteborgsrörelsen.

Andelen är 2,5 procent på Göteborgsrörelsens vinst (före bok-

slutsdispositioner; minskad med en viss avkastning på eget kapital). Denna avkastning avses variera med ränteläget. Andelen fördelas i förhållande till lönen bland fast anställda med minst fyra månaders tjänstgöring. Ett 15-tal anställda har tantiem eller provisioner. De får i stället vinstandel om detta visar sig fördelaktigare. Systemet ersätter de 13:e månadslöner och liknande som förekom då Ekman & Co var ett familjeföretag. Det ägs numera av Säfveån.

Järnhandelsföretaget *Hydén & Rundström* i Linköping har två butiker och tio anställda. 1963—1966 tillämpades vinstdelning. Syftet var att de anställda skulle arbeta mer självständigt, eftersom ägarna också är företagsledare i ett medelstort byggföretag och inte har så mycket tid över för Hydén & Rundström. De anställda fick 25 procent av den vinst som översteg 20 procents avkastning på eget kapital. Vinstandelarna fördelades i förhållande till lönen och utbetalades månadsvis. Systemets införande resulterade i "en kraftig resultatförbättring". VD konstaterade dock, "att sporren efter ungefär två år bevisligen hade försvunnit och att bidraget upplevdes som en naturlig och självklar del av lönen". Efter att förgäves ha frågat SAF till råds övergick man till fasta löner.²⁹

I *Buketten AB* tillämpades andel i vinst ett enda verksamhetsår, 1969—1970. Om den budgeterade vinsten uppnåddes skulle 850 000 kronor betalas ut till de anställda varvid de som tjänade under tio kronor i timmen skulle få ett extra påslag. Visserligen uppnåddes den budgeterade vinsten, men företagsledningen ansåg ändå att systemet inte hade ökat arbetsmotivationen. De anställda hade inte fått någon känsla av att de kunde påverka sin vinstandel.

Ett bonussystem bedömdes vara mer effektivt. De två följande åren fick de anställda därför ett tillägg till lönen om deras butik (eller annat "profit-center") överskred sin budgeterade omsättning. Bonusen beräknades kvartalsvis och särskilt de första kvartalen tycks försäljningen ha stimulerats. Mot slutet av det andra året hade dock den genomsnittliga bonusen per arbetstimme sjunkit till hälften. Därefter avskaffades bonussystemet efter löneförhandlingar med Handelsanställdas Förbund.³⁰

Norra Västerbotten Tidnings AB i Skellefteå införde sitt vinstandelssystem i samband med ett jubileum 1960. De 130 anställda får andel i *bruttovinsten*. 1975 gällde följande regler:

—	500 000 kronor	0 %
500 000—	700 000 kronor	30 %
700 000—	1 000 000 kronor	35 %
1 000 000—	kronor	40 %

Var och en får ett grundbelopp och (med hänsyn till marginalskatten) ett påslag som varierar med lönen.

På senare tid har den genomsnittliga vinstandelen per anställd varit av storleksordningen 3 500—4 000 kronor. Sedan 1960 har andelarna sammanlagt uppgått till ca 2 875 000 kronor. (Dessutom har företaget erlagt sociala avgifter.)

Företagsledningen anser att systemet har bidragit dels till den mycket låga personalomsättningen (2—3 procent), dels till ökat kostnadsmedvetande. Kostnadsjakten anses dock ha mattats något. Vid åtminstone ett tillfälle har personalen stoppat en ny anställning av kostnadsskäl.

Vilken sorts företag delar vinst?

Bland de vinstdelande företagen i tablå 8:1 finns nio annons-, konsult- och säljföretag men bara sju verkstadsindustrier och två detaljhandelsföretag. Fördelningen på branscher avviker kraftigt från den som gäller i näringslivet i stort. Många av företagen har en stor andel tjänstemän bland personalen. Detta gäller bl a Johnson's Vax, Ekman & Co och Förenade Färg. Annonssbyråerna och några andra är typexempel på företag med "idéintensiv" och kreativitetskrävande produktion. I en del av industrierna, t ex de båda skinnvarufabrikerna Oscar Wigén och Glacéläderfabriken, är tillverkningen starkt hantverksbetonad. Flertalet företag är, eller var, ganska små. Av de ca 7 900 anställda som i dag får andel i vinst arbetar 68 procent i Handelsbanken, 9 procent hos Åkermans och 4 procent hos Oscar Wigén.

Ett litet eller medelstort svenskt företag med stor andel tjänstemän i personalen och en produktion som kräver starkt personligt engagemang i arbetsuppgifterna — så bör signalemen-

tet se ut på ett typiskt vinstdelande företag. (Handelsbanken skiljer sig från mängden inte bara genom sitt mer avancerade resultatandelssystem utan också genom sin storlek. Kapitaldelaktighet finns dock i flera banker, i form av personalaktier.)

Vinstdelningsföretagen står dessutom ofta utanför SAF och har i flera fall inte normala relationer till de fackliga organisationerna. Tidningar och banker har egna arbetsgivarföreningar. Reklamföretag brukar vara oorganiserade. AB Oscar Wigén är personalägt. Ekman & Co, Johnson's Vax och System 3R AB har valt att stå utanför SAF. Detsamma gällde Buketten och Förenade Färg då de hade vinstandelssystem. Förklaringen till att andel i vinst är något vanligare i den lilla gruppen oorganiserade företag är inte bara att reklambranschen inte är SAF-ansluten. Det är svårt att få andel i vinst att passa in i kollektivavtalssystemet (men inte omöjligt, en del företag tycks ha lyckats, i vart fall som de själva och personalen ser det). Varken SAF eller LO är entusiastiska inför detta system, som på båda hållen beskrivits som ett brott mot solidariteten. I ett par fall har svårigheter vid löneförhandlingarna bidragit till att vinstdelningen upphört.

Varför misslyckas vinstdelning?

En del företag har slutat ge de anställda kontant andel i vinsten. De är dock *inte* tillräckligt många för att man skall kunna påstå att vinstdelning inte kan fungera i det svenska näringslivet. Beträffande tio företag finns uppgifter om orsaker som bidragit till att systemet upphörde — eller i fallet Glacéläderfabriken omvandlades till en form av kollektiv kapitaldelaktighet — se tabell 8: 3. Antalet orsaker varierade mellan ett och fyra. Tabellen ger inte underlag för något omdöme om vad som vanligen faller ett vinstandelssystem. I sex företag visade sig dock systemet, åtminstone efter en tid, inte fylla förväntningarna beträffande produktivitet och arbetsmotivation. I litteraturen uppges ofta att produktiviteten stimuleras då vinstdelning införs, men att effekten mattas efter någon tid. Tre företag uppger sig ha råkat ut för detta.

Tabell 8:3. Bidragande orsaker till att vinstandelssystem avskaffats i tio företag 1950—1971

	Antal företag
<i>Nackdelar betr produktivitet och motivation, varav</i>	6
Produktivitetseffekten avtog efter ett par år	3
Produktivitetseffekten avtog då företaget blev större	1
För liten anknytning mellan individuella insatser och vinstandelens storlek	2
Bonussystem mer effektivt från motivationssynpunkt	1
Irrationella besparingar från personalens sida	1
<i>Nackdelar betr relationerna till anställda och arbetsmarknadsorganisationer, varav</i>	4—5
Anställda föredrog fast lön	2
Komplicerade löneförhandlingar	2
Motstånd från LO	1—2
Motstånd från SAF	0—1
<i>Andra orsaker, varav</i>	5—6
Alltför kostsamt	1—2
Vinstandelarnas storlek obetydlig	1
Uteblivna vinster	1
Upprepade fusioner vållade orättvisa fluktuationer i vinstandelarnas storlek	1
Ändrade ägarförhållanden	1
Företaget lades ner	1

Har intresset för vinstdelning ökat under 70-talet?

Sju av systemen i tablå 8:1 kom till under perioden 1944—1955 då anställdas kapitaldelaktighet var en jämförelsevis aktuell fråga i debatten. Att döma av denna inventering började enstaka vinstandelssystem åter inrättas under 60-talet, och i början på 70-talet tillkom ett drygt tiotal. Det är svårt att med bestämdhet avgöra om detta speglar en liten ökning av näringslivets intresse för andel i vinst. De flesta experimenten väcker inte uppmärksamhet i massmedia. Därför kan förstås åtskilliga företag i all tysthet ha börjat — och slutat — med andel i vinst under 40-, 50- och 60-talen. Emellertid kan inte alltför många sådana försök ha undgått upptäckt vid de båda inventeringar som gjordes av SNS 1952 och av SAF 1963.

Därför borde man kunna våga sig på hypotesen att intresset

för andel i vinst ökade något i början på 70-talet — om än på en mycket låg nivå. För detta talar också att så mycket som 27 företag (17 procent av "storföretagen", 7 procent av de övriga) i den ovannämnda SNS-enkäten uppgav sig överväga eller ha övervägt att göra anställda delaktiga i kapital eller vinster. I flertalet fall kan intresset knappast ha föranletts av Rudolf Meidners utredning, däremot kanske ibland av Handelsbankens exempel eller av de goda vinsterna 1974. Dessa resulterade inte bara i något enstaka vinstandelssystem utan i flera avsättningar till personalstiftelser, gratifikationer i form av aktier eller erbjudanden om subventionerade aktieköp. En del ja-svar i SNS-enkäten torde bero på förberedelserna inför dessa åtgärder.

Sedan dess har det förekommit spekulationer om att "näringslivet" skulle gå till motattack mot LO genom att införa andel i vinst "på löpande band".³¹

Under 1975 har minst ett tiotal börsnoterade företag på allvar övervägt att införa andel i vinst, åtminstone i en del fall enligt modeller som liknar Handelsbankens. Dessutom har pressuppgifter förekommit om att vinstdelning övervägts i Ahléns (efter fusion med NK) samt i Bonnierkoncernen.³² Vidare har vinstdelningsmodeller utarbetats i ett dotterbolag till ett kreditinstitut och i ett par icke börsnoterade företag. Att bedöma intresset i den sistnämnda gruppen är ytterst svårt, men förfrågningar till SNS tyder på att överväganden pågår på sina håll, inte bara i reklambranschen. Bland börsföretagen har initiativet till en utredning i minst ett fall kommit från fackligt håll. Ett mellansvenskt företag har sin modell helt färdig men har inte börjat genomföra den.

Detta jämförelsevis breda intresse även bland större företag är uppenbarligen något nytt, även om en del liknande överväganden lär ha förekommit i början på 50- och möjligen början på 60-talet. Kan man dra slutsatsen att vinstdelningen till sist är på väg att slå igenom i storföretagen, kanske som en följd av löntagarfondsdebatten?

Nej, det mesta talar hittills för att så *inte* kommer att bli fallet. För det första kan man peka på att åtminstone fyra interna utredningar i olika börsföretag tidigare under 70-talet resulterade

i att vinstdelning bedömdes vara oförmånlig eller alltför svår-
genomförbar. Två av dessa utredningar byggde på användandet
av konvertibla skuldebrev. Det förefaller framför allt vara skatte-
reglerna som gör vinstdelning ointressant för en del företag.

Dessutom utarbetades inom ett mycket stort företag ett förslag
till investeringslön i form av aktier. Detta förutsatte dock lag-
ändring.³³

Andra företag, som inte direkt vill kopiera Handelsbanksmo-
dellen, kommer förmodligen ofta till samma resultat som i de
ovannämnda fallen. För det andra kan det konstateras att även
om det i över ett och ett halvt år talats ganska mycket om plane-
rade andel-i-vinst-system, så har alla dessa "planer" hittills (feb-
ruari 1976) *inte resulterat i ett enda genomfört system* av nå-
got slag. Det är förstås möjligt att sådana kan offentliggöras sena-
re, t ex i samband med bolagsstämmorna våren 1976, men det
mesta tyder nu på att detta på sin höjd får begränsad omfattning.
Även om ganska få har uttalat sig offentligt³⁴ är det tydligt att
det bland storföretagsledarna inte alls föreligger någon verkligt
bred uppslutning kring vinstandelstanken. Det är helt uteslutet att
de stora näringslivsorganisationerna skulle gå i spetsen för ett all-
mänt införande av vinstdelning.

Slutligen: LO kan visserligen tolerera enstaka vinstdelnings-
experiment, t o m i stora börsföretag, men börjar sådana bli mer
allmänna skulle LO ganska säkert försöka förhindra denna ut-
veckling. Resultatet av det stora vinstdelningsintresset kan (jfr
bokens avslutande kapitel) snarare bli att antalet kapitaldelaktig-
hetssystem ökar *i de grupper av företag där de redan i dag före-
kommer.*

Personalaktier

Erbjudanden till de anställda att köpa aktier i företaget är den
oftast förekommande formen av kapitaldelaktighet i Sverige. Den
har blivit vanligare på senare år, framför allt 1974, då anställda
blev delägare i en rad företag på väg till börsen.

Sedan 1970 har mer än 105 000 svenska löntagare (dvs icke
fullt en tjugondel av de anställda i näringslivet) erbjudits bli

aktieägare i de företag där de varit anställda. Mer än tre fjärdedelar av dem arbetar i Gränges, NK, L M Ericsson eller Salén-koncernen.

Till skillnad från flertalet andra länder ger dock företaget vanligen ingen eller en ganska liten subvention av aktieköpen. Fler-talet erbjudanden ges i samband med nyemissioner eller inför förestående börsintroduktion. I en mindre grupp företag rör det sig om sparplaner, som är i kraft under längre tid. Dessutom har anställda i ett antal andra företag erbjudits bli aktieägare i samband med att personalen tagit över företaget. Dessa ingår ej i siffran 105 000 och förbigås i stort sett nedan.

Personalaktier brukar inte innebära lika stora förändringar i ett företag som vissa vinstandelssystem. Men eftersom personalaktier är en så pass vanlig företeelse i Sverige borde det vara möjligt att dra en del slutsatser om utfallet. SNS har därför genomfört en mindre enkät till 49 företag i Sverige och Danmark och låtit utföra ett par undersökningar i form av seminariearbeten i företagsekonomi.³⁵

Varför införs personalaktier?

Personalaktier införs, liksom vinstdelning, nästan alltid på initiativ av företagsledningen. Det stora undantaget är L M Ericsson, där SIF-klubben stod för initiativet.

Tabell 8:4 visar de motiv som 23 svenska och sju danska företag uppgav sig ha haft för införandet av personalaktier. (I genomsnitt angavs knappt tre olika motiv.) Det framgår att ambitionerna är blygsamma jämfört med många vinstandelssystem. *Ett enda* företag trodde sig kunna öka produktiviteten. De tre svarsalternativ som markerades av de flesta svarande gällde de anställdas attityder gentemot företaget. Att mäta resultatet är knappast möjligt, men i allmänhet uppger företagen ändå att deras syfte har uppnåtts.

Aktiesparplaner

1958—1970 tillämpades IBMs aktiesparplan även i det svenska dotterbolaget. Den som varit anställd minst ett år fick köpa ak-

tier i moderbolaget med 15 procents rabatt, dock för högst 10 procent av bruttolönen. Sammanlagt köpte 800 anställda (främst tjänstemän) ca 6 700 aktier.

IBM i Sverige tvingades lämna systemet p g a valutaregleringen. Riksbanken har sammanfattat sin politik i frågan på följande sätt:

”Det är ej ovanligt att utlandsägda svenska bolag vill låta sina i Sverige anställda köpa moderbolagets aktier och riksbanken har tidigare i någon, låt vara begränsad utsträckning, medgivit viss förmånsbehandling av sådana aktieförvärv. Då emellertid önskemålen om köp av utländska aktier i dylika aktiesparplaner tenderade att kraftigt öka och då merkostnaden i Sverige för utländska aktier (den s k switchpremien) blev betydande, inskränktes denna praxis efter hand och sedan några år lämnas över huvud taget ej särskilda tillstånd till utländska aktieförvärv av detta slag. Valutastyrelsen är ej beredd att förorda återgång till tidigare praxis.”³⁷

Andra sådana sparplaner finns i Gränges och L M Ericsson, i de båda personalägda annonsföretagen Arbmans och Ervaco samt (i mindre omfattning) i Vattenbyggnadsbyrån och Sporrong.

Gränges aktiesparplan infördes 1963 men reviderades på viktiga punkter 1973, varför man kan tala om två olika system. Det första innebar subvention av anställdas aktieköp genom att *Gränges Aktiestiftelse för Anställda* gav femåriga lån till 4 procents ränta. Köpkursen var den lägsta som noterades under en månad i samband med det årliga erbjudandet. Stiftelsen övertog aktier från pensionsstiftelser som avvecklades.

Från 1973 kan köp ske när som helst, till gällande börskurs. S-E-banken ger lån till marknadsmässig ränta, mot borgen från aktiestiftelsen. Gemensamt för de båda systemen var att anställda i Sverige (efter minst ett års tjänst) under en femårsperiod fick köpa högst två aktier per 1 000-tal kronor i årslön, dock minst fem aktier åt gången. Amorteringen sker genom löneavdrag. Vid försäljning inom fem år måste lånen betalas omedelbart, likaså om anställningen upphör. De som fortfarande amorterar på sina lån kan lämna fullmakt till de fackliga representanterna i stiftel-

Tabell 8:4. Motiven för införande av personalaktier enligt SNS-enkät 1975

	Antal företag	
	Sverige	Danmark
Skapa lojalitet och identifikation med företaget	15	5
Skapa intresse för företagets resultatutveckling	12	6
Aktieäggande ger den anställda förståelse för företagets arbetsvillkor	10	2
Ge anställda insyn i och inflytande på företagets verksamhet	5	2
Belöna goda insatser från de anställdas sida	5	2
Det hör till "god ton" att de anställda vid nyemissioner (resp börsintroduktion etc) erbjuds att i viss utsträckning köpa aktier med förtur	4	1
Ge de anställda tillgång till en förmånlig form för långsiktigt sparande ³⁶	2	
Finansieringsskäl	1	
Trygga kontinuiteten vid generationsskiften i ägarfamiljen	1	
Rättviseskäl	1	
Jubileum		1
Höja produktiviteten	1	
Klart uttalade syften fanns ej	1	

sens styrelse att utöva rösträtten på bolagsstämman. Ca 40 procent har hittills utnyttjat den möjligheten.

3 000 anställda har köpt över 200 000 Grängesaktier. Intresset var störst vid fusionen med Metallverken 1970. Därefter upphörde nyrekryteringen av aktieköpare och sedan subventionerna försvann 1973 har intresset minskat ytterligare.³⁸

L M Ericssons aktiesparplan trädde i kraft 1973. Den liknar närmast den nya Gränges-modellen. Tre års anställning krävs för deltagande, och man får köpa 10—100 aktier, dock högst en per 1 000-tal kronor i årslön. Räntan på lånen i S-E-banken är rörlig (febr 1976: 7½ procent) och amorteringstiden fem år. Säljs aktierna under denna tid får nya ej köpas förrän femårsperioden är slut. Sommaren 1975 hade drygt 2 100 anställda köpt 72 000 aktier. En aktieägarförening bildades och hade vintern 1975 360 medlemmar. Föreningen samlar inte in fullmakter till bolagsstämman, men det individuella deltagandet från anställdas sida ökade kraftigt.³⁹

Ervaco ägs sedan 1965 till 79 procent av 100 av de 250 anställda genom Byråintressenterna AB, där ingen får rösta för mer än 10 procent av aktierna. För delägarskap krävs två års anställningstid eller viss tjänsteställning. Vid försäljning råder hembudsskyldighet. Köpen förmedlas av ett speciellt bolag.⁴⁰

Skånska Cement och Nils P Lundh

Tjänstemän i *Skånska Cementgjuteriet* har i över 20 år varit aktieägare genom AB Ellenbogen. Dessutom finns Ellenbogen-konsortiet, en sammanslutning av tjänstemän som själva är aktieägare. För medlemskap krävs fem års anställning och att de som inte själva deltar i bolagsstämman lämnar fullmakt till AB Ellenbogen. Tillsammans ägde de båda Ellenbogen-grupperna härom året 3 procent av aktierna.

1975 fick de 4 000 anställda (av totalt 17 000) som hade minst tio tjänsteår köpa åtta aktier till kursen 60 kronor. Börskursen låg på ca 280 kronor. Bolaget betalade skatten på gåvans värde. Aktierna anskaffades genom riktad nyemission. Kostnaden för aktieägarna var nio kronor per aktie.⁴¹

Ett annat byggföretag, *Nils P Lundh* med 1 100 anställda, ägs sedan 1962 av 125 av sina tjänstemän. Ett erbjudande att vidga ägarkretsen till den fast anställda arbetarpersonalen väckte inget gensvar. Ingen får äga mer än 15 procent. Slutar man måste man sälja till någon annan tjänsteman i företaget, varvid de som har minsta antalet aktier har företräde.⁴²

Skaraborgsbanken

De anställdas aktieäggande i Skaraborgsbanken skiljer sig från de andra systemen vad gäller bakgrunden, organisationen och kopplingen till representation i företagets styrelse. Intresset bland arbetstagarna var påfallande stort.

Initiativet togs av bankens administrative chef. Ett organiserat aktieäggande bland de anställda var bl a tänkt som motdrag mot en stor, nytillkommen och önskad enskild aktieägare.

I samarbete mellan ledning och anställda utarbetades regler för ett konsortium som skulle köpa aktier vid bankens nyemis-

sion 1972. Varje delägare skulle satsa minst 3 050 kronor, varav 550 genom löneavdrag under 11 månader och 2 500 kronor kontant eller genom att lämna en revers. 181 personer köpte 231 sådana andelar. De två följande åren bildades nya mindre konsortier. Alla tre har samma styrelse. En av medlemmarna har utsetts till styrelseledamot i banken.

En delägare kan sälja sin andel genom att konsortiet löser in den och därefter åter säljer den till någon annan medarbetare i Skaraborgsbanken.⁴³

Aktiespridning vid enstaka tillfällen

I andra fall brukar anställda få förtur på "överblivna" aktier vid nyemissioner eller på de aktier som bjuds ut inför förestående börsintroduktion. I enstaka fall, t ex NK, köps aktierna upp på börsen.

Den andel av personalen som brukar utnyttja erbjudanden att bli aktieägare är i någon mån ett mått på löntagarnas intresse för sådan individuell kapitaldelaktighet. Rimligen avgörs intresset till stor del av förväntningarna rörande den framtida kursutvecklingen. Subventionens storlek kan vara en ännu viktigare faktor. I Danmark finns ett speciellt sparfrämjandesystem, som i vissa fall ger skattefrihet för subventionerade personalaktier om spärrtiden är fem år. Endast anställda med viss tjänstgöringstid brukar omfattas av sådana erbjudanden, men andelen köpare bland de berättigade är enligt SNS enkät lägst 49 och vanligen 90—100 procent. I Sverige, där subventionerna vanligen är små, nås sällan sådana resultat. Andelen köpare i procent av hela personalen framgår av tabell 8: 5.

Att inte ens en 40-procentig subvention garanterar ett stort antal köpare visas av exemplet Klippans Finpappersbruk. Inte heller i Gränges och IBMs aktiesparplaner gav subventionerna verkligt högt deltagande. Det är tydligt, att det åtminstone i en del företag hos många anställda finns en skepsis antingen mot företaget och dess ledning eller mot aktiesparande. Därför underlåter man att utnyttja även klart förmånliga erbjudanden.

Till det kraftigt avskräckande hör krav på att ett större antal

Tabell 8:5. Erbjudanden om aktieköp vid enstaka tillfällen

	Andel av personalen som köpte aktier (procent)	
<i>Företag som var eller avsågs bli börsnoterade:</i>		
Skånska Banken (1974)		90—95
Skaraborgsbanken (1972)		ca 47
Sandblom & Stohne (1974)	GB	44
Weibulls ⁴⁴ (1973)	B	42
Uplandsbanken (1972)		42
DN ⁴⁴ (1965)	B	41
Eldon (1974)	B	40
Perstorp (1970)	GB	37
Bröderna Edstrand (1974)	B	32
Fogelfors (1974)	B	30
Skaraborgsbanken (1973)		ca 30
Saléns ⁴⁴ (1974)	B	26
Hennes & Mauritz (1974)	B	24
Sonessons (1966)	B	20
Skaraborgsbanken (1974)		20
Tibnorinvest ⁴⁴ (1972)	Ä	18
NK (1971)		13
Kockums Jernverk (1974)	B	≤ 12
Boliden (1969)		10
(Uplandsbanken ⁴⁵ (1973)		ca 8)
NK (1972)		5
Klippans Finpappersbruk (1974)		5
Trelleborg (1963)	B	4
Almedahl (1972)	B	1
<i>Ej börsnoterade företag:</i>		
Hasselfors (1974)	G	17
Calor Celsius ⁴⁴ (1972)	Ä	13
Scandiafelt (1969)		2—3

B = förestående börsintroduktion

G = köp underlättades genom utdelning av gratifikationer

Ä = erbjudandet gavs i anslutning till annan ändring i ägarförhållanden

aktier skall köpas (Kockums Jernverk, Almedahl). Medelstora framgångsrika företag på väg in på börsen tycks i allmänhet få ett större gensvar än stora koncerner. Personalens relativt stora förtrogenhet med värdepapper gör att några provinsbanker nu har en mycket stor del av sina anställda som delägare.

Vad aktieäggande och framgång eller misslyckande vid ett personalaktieerbjudande egentligen betyder för arbetsmotivationen är en fråga om tro snarare än om vetande. En påtaglig fara med personalaktier måste dock nämnas: risken för förluster! Det kan

i varje fall inte ha varit fördelaktigt för NK att en del av de anställda förlorade pengar på NK-aktier.

Ur inflytandesynpunkt är de anställdas aktieäggande nästan alltid betydelselöst. De anställdas del av aktiekapitalet varierar och nådde t ex 11,3 procent hos Saléns och 0,76 procent i NK. Styrelserepresentation i kraft av aktieinnehav förekommer i två företag med aktieägarföreningar bland de anställda, Akermans och Skaraborgsbanken. I Sandblom & Stohne har den nuvarande majoritetsägaren lovat de anställda att få byta sina B-aktier mot hans A-aktier vilket överför röstmajoriteten till de anställda, dvs främst ett antal tjänstemän som är relativt stora aktieägare.⁴⁶

En förmån för tjänstemän

I de flesta företag verkar intresset för personalaktier ha varit störst på tjänstemannasidan. SIF-klubbarna lär nästan genomgående ha varit mycket positivt inställda, medan de andra fackliga organisationernas inställning växlat.

På LM är 90,5 procent av deltagarna i aktiesparplanen tjänstemän. På Gränges blev siffran 80 procent. Var 20:e i "driftpersonalen" och nästan varannan tjänsteman blev aktieägare. Genomsnittsköparna i de båda grupperna köpte under tiden 1963—1974 sammanlagt 50 respektive 71 aktier.

Andra exempel är Perstorp, där 18 procent av arbetarna och 68 procent av tjänstemännen blev delägare, samt Kockums Jernverk, vars siffror blev 6 och 42 procent. Undantag, med ganska god anslutning även bland arbetarna, var Dagens Nyheter, Weibulls och Eldon.

NOTER

¹ Se kapitel 5 samt Leffler: *Om olika löneformer med särskilt afseende på s k vinstandelssystem.*

² Skytt & Åsbrink: *Vinstdelning och vinstandelssystem.*

³ Norén & Trollborg: *Vinstdelning och vinstandelssystem.*

⁴ I enkätpopulationen ingick dock ett par företag som *delvis* ägdes av staten respektive KF.

⁵ Denna innehåller olika listor för industri, handel, rederier osv. De 149 företagen fördelades därför så att olika näringsgrenar i förhållande till sin storlek skulle bli ungefär lika väl representerade bland de 250 företagen. För att inte bankerna skulle bli överrepresenterade uteslöts vissa affärsbanker, däribland Handelsbanken.

⁶ *Handelsbanken* ingick ej i enkäten.

⁷ *Akermans Verkstad* har redovisats under både vinstdelning och personalaktier eftersom de båda systemen sedan några år tillämpas parallellt.

⁸ *AB Malva*, se kapitel 7.

⁹ *Veckans affärer* 1975/39. 460 av 611 slumpmässigt valda företagare besvarade enkäten.

¹⁰ Företag med mer än 30 anställda enligt *Sveriges 1 000 största företag 1973*. Det nedan nämnda reklamföretaget *LNS* ingick inte i enkäten.

¹¹ Betr *Glacéläderfabriken* (pseudovinstdelning), se kapitel 7. *Dalby Norra Skogsägareförening*, Sysslebäck, planerar att 1976 införa ett vinstandelssystem med en företagsanknuten löntagarfond.

¹² Vinstandelarna sparades på spärrat bankkonto.

¹³ Skytt & Åsbrink: *a a*, s 36; Norén & Trollborg: *a a*.

¹⁴ *Säljtrion AB* tillkom genom en fusion 1974. Ett av de företag som gick upp i *Säljtrion*, *Herbert Jivegård AB*, hade tillämpat andel i vinst sedan 1965. Systemet övertogs av *Säljtrion*, där halva vinsten (efter bokslutsdispositioner) fördelas mellan de fast anställda. Samtidigt infördes styrelsrepresentation för anställda samt personalaktier. 18 anställda köpte 14 % av aktierna. 1975 hade *Säljtrion* 35 anställda. Den utbetalda vinstandelen var 58 000 kronor. (Unger: *Vinstandelssystem*, ss 16ff)

¹⁵ Skytt & Åsbrink: *a a*; Norén & Trollborg: *a a*; Jfr kapitel 7.

¹⁶ 1974 ingicks en uppgörelse om andel i vinst vid väskfabriken *Miles & Warnberg* i Bollnäs. De 50 anställda skulle få halva vinsten före avskrivningar. (Enligt ett tillägg till det ursprungliga avtalet dock minst 2 kr/timme.)

I gengäld skulle 1975 års löner i övrigt ligga kvar på 1974 års nivå. Efter de centrala avtalen 1975 visade det sig att vinstdelningen skulle bli oförmanlig för personalen. Redan innan försöksperioden på 6 månader var slut drev därför de anställda igenom en återgång till ett vanligt lönesystem. Någon vinstdelning ägde aldrig rum.

Ett vinstandelssystem (1967—1971) vid *Kull & Hallbergs* golvavdelning, Halmstad, synes endast ha omfattat ca fem anställda och har därför, likasom *Miles & Warnberg*, inte medtagits i uppställningen.

¹⁷ Gerhardsson m fl: *Vinstdelning och delägarskap*.

¹⁸ *Ibid.*

- 19 *Ibid.*
- 20 Unger: *a a.*
- 21 *Ibid.*
- 22 Se bl a DN 1973-12-27; *Beklädnadsfolket* 1968/7.
- 23 Skytt & Åsbrink: *a a*, s 35; Norén & Trollborg: *a a*; *Veckans affärer* 1967/30.
- 24 *Byggnadsindustrin* 1968/2, *Veckans affärer* 1967/30.
- 25 Norén & Trollborg: *a a.*
- 26 Se bl a *Veckans affärer* 1967/30.
- 27 Brick m fl: *Vinstdelningsmodeller i små och medelstora företag*. DN 1974-09-11. EHT står för Edvin H Thomée AB. 1972—74 var vinstandelen 10 % och företaget betalade sociala kostnader på vinstandelen. Numera betalas dessa ur de anställdas andel.
- 28 Brick m fl: *a a.*
- 29 *Ibid.*
- 30 *Ibid.*
- 31 *Veckans affärer* 1975-12-04; Jfr kapitel 5.
- 32 *Veckans affärer* 1975-12-18.
- 33 Följande formulering föreslogs: "Om ett aktiebolag till samtliga de av sina anställda, vilka oavbrutet under längre tid, dock minst 10 år, varit anställda i bolaget, efter enahanda grunder i ersättning härför överlämnar aktier i det egna bolaget och denna ersättning under ett år icke överstiger . . . kronor, skall ifrågavarande förmån likställas med sådan förmån av mindre värde, varom stadgas i 32 § 3 mom Kommunalskattelagen." (Och därmed vara helt skattefria.)
- 34 T ex Hallenborg i *LO-tidningen* 1976/2.
- 35 Fredriksson: *Personalaktier i fyra svenska affärsbanker*; Henriksson & Otterud: *Löntagaraktier — en beskrivning*. Enkäten skickades till alla kända företag med personalaktier i Sverige och Danmark. I det sistnämnda landet behandlas personalaktier förmånligt ur skattessynpunkt. Svarsfrekvensen i enkäten, som genomfördes 1975, blev 63 %. *Alcro* behandlas i en äldre seminarieuppsats av Nordenskiöld & Rowland: *Företagsdemokrati via löntagaraktier?*
- 36 Detta svarsalternativ fanns ej med i enkätformuläret.
- 37 Skrivelse från valutastyrelsen till bankofullmäktige 1973-02-10.
- 38 Henriksson & Otterud: *a a.*

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Unger: *a a*, ss 19ff.

⁴¹ *Affärsvärlden* 1975/25—26; *DN* 1975-05-14.

⁴² Tidigare ägdes Armerad Betong på samma sätt av sina tjänstemän. Bl a för att underlätta nyemissioner såldes företaget i slutet av 60-talet till Företagsfinans.

⁴³ Fredriksson: *a a*.

⁴⁴ I flera fall var endast anställda med viss tjänstgöringstid berättigade att köpa aktier. Andelen köpare bland *de berättigade* var i DN 68, Weibulls 51, Saléns 27, Tibnorinvest 24 och Calor Celsius 21 %.

⁴⁵ Procent ja-svar vid enkät om aktiekonsortium liknande Skaraborgsbankens (se nedan). Genomfördes ej p g a bristande intresse.

⁴⁶ *Veckans affärer* 1974-06-20.

9 Tillfredsställelsen och produktiviteten*

Bland motiven för vinstdelning och deläggande märks föreställningen att sådana åtgärder ökar de anställdas tillfredsställelse i arbetet och höjer produktiviteten, vilket i sin tur leder till förbättrad lönsamhet. Ofta anförs denna föreställning som ett huvudmotiv för vinstdelning eller deläggande. Det gäller t ex många amerikanska företag. Även när föreställningen inte är ett huvudmotiv, ja t o m i fall när den inte alls åberopas, står den emellertid i en särställning bland motiven. Alla som är positiva till vinstdelning eller deläggande tycks betrakta det som något självklart att företagets lönsamhet skall förbättras eller åtminstone bibehållas. Vinst- eller ägandereformer framställs inte som en belastning på företagen. De förutsätts inte kosta något.

Om föreställningen är riktig, finns det en realekonomisk grund för vinstdelning och deläggande oavsett vilka motiv man har för reformer i denna riktning. Om föreställningen är felaktig, kan det givetvis vara motiverat att genomföra vinstdelning och/eller deläggande i alla fall. Det finns ju andra motiv för sådana reformer, t ex fördelningspolitiska. Utgångsläget är emellertid då ett annat och mindre gynnsamt. Då måste reformernas fördelar ställas mot de kostnader som reformerna ger upphov till i företagen och de olägenheter som kan uppstå för de anställda.

Vilken verkan har då vinstdelning och deläggande på tillfredsställelsen i arbetet och produktiviteten? Så enkelt går det tyvärr inte att ställa frågan. Tidigare kapitel har visat att det finns högst olika system för vinstdelning och deläggande med mycket varierande konsekvenser för arbetssituationen. Det är dessutom inte alls självklart att höjd tillfredsställelse i arbetet och förbättrad trivsel ökar produktiviteten. I den allmänna debatten är det ju tvärtom en vanlig föreställning att vi köpt en mycket hög effektivitet till priset av sänkt trivsel och tillfredsställelse.

* Detta kapitel är skrivet av *Göran C-O Claesson*

Frågan om vinstdelningens och delägarandets effekt måste lösas upp i en rad delfrågor. Tillfredsställelsen och produktiviteten hos vilka anställda? Avdelningschefer och arbetare har ju inte samma utgångsläge. Effekten i vilka företag? 100 anställda och 1 000 ger inte samma utgångsläge. Vilken typ av arbetsplats? Det finns "genomskinliga" arbetsplatser, t ex varuhus och byggen, där alla har chans att se vad som pågår medan överblicken samtidigt är obefintlig för den enskilde arbetaren i ett raffinaderi. Vilken typ av arbetsprocess? Den anställda vid ett löpande band har ju inte samma spelrum för egna initiativ som en anläggningsarbetare och behöver därför inte reagera lika på samma vinstdelningssystem.

Dessa olikheter i utgångsläget måste sedan ställas mot olikheter i systemen. Vinstdelning kan vara en kontant prestationsbelöning, en kollektiv ackordslön om man så vill uttrycka det, utan några som helst konsekvenser för arbetssituationen eller delaktigheten i beslut. Det kan vara avsättning till en fond, som inte heller den påverkar sådana förhållanden i företagen. Det kan vara ett successivt ökat delägarande som i sin tur är förknippat med ägaransvar och makt — eller inte är det. Ägarandets, slutligen, kan vara individuellt eller kollektivt.

Vi skall nu gå igenom tillgängligt material för att i görligaste mån försöka besvara delfrågorna eller åtminstone använda dem som utgångspunkt för bedömningar när det inte finns tillräckligt underlag för svar. Men först behövs en historisk tillbakablick. Vi måste nämligen som bakgrund för genomgången försöka få en bild av varför vinstdelningens och delägarandets effekt för de anställda är en akut fråga idag. Det är känt att frågan är lika gammal som industrialismen. Om vinstdelning och delägarande höjer produktivitet och lönsamhet, varför har de då inte genomförts för länge sedan? Och varför diskuteras de nu, när behovet av dem gått ned genom ökat inflytande för de anställda och samhället?

Arbetsdelningens pris

En av industrialismens hävstänger har varit arbetsdelningen.

Adam Smith beskrev den redan för 200 år sedan i sitt bekanta och pedagogiska exempel om nålfabriken. I stället för att en hantverkare drar ut smältan till tråd, klipper av denna, vässar ena ändan osv, införs ett system av allt mer specialiserade arbetsmoment, vart och ett med sina specialverktyg, vart och ett utfört av människor som får en allt snävare arbetsuppgift. Principen har sedan kommit att fulländas i vårt århundrade av Frederick W Taylor och hans efterföljare. Undan för undan har den individuella arbetarens omdöme ersatts med dels detaljerade föreskrifter ända ned till ordningsföljden i enskilda moment av en kropps rörelse, dels ett rutiniserat planeringsarbete hos dem som tilldelades den specialuppgiften.

Genom arbetsdelningen har alltså avståndet hela tiden ökat mellan den enskilde arbetaren och ansvaret för produktionen. Steg för steg har det blivit allt svårare för den enskilde anställda i underordnad position att se helheten och förstå planeringen, för att inte tala om hur möjligheterna att öva inflytande minskat.

Detta fenomen blev tidigt uppmärksammat, men ändå har arbetsdelningen fortsatt sitt segertåg under 200 år. Den har gjort det därför att den leder till effektivitetsvinster vid massproduktion och därför att de flesta länge främst tänkte på massproduktionens frukter, den stigande levnadsstandarden. Som Taylor skrivit finner den som planerar produktionen nästan alltid att arbetet blir bättre och mera ekonomiskt utfört genom att arbetsdelningen drivs ytterligare ett steg.

Arbetsdelningens segertåg bekräftas inte minst av inställningen på denna punkt hos motståndarna till privatkapitalismen.

Att mekaniserad stordrift byggts upp med en hierarkisk organisation i företagen betydde således inte att kommunismens lärofäder tog avstånd från mekaniseringen eller toppstyrningen. Deras intryck var tvärtom positiva. Ansträngningarna hos tiotusentals människor *måste* styras av en sträng viljeenhet i den mekaniserade stordriftsindustrin — detta kallade Lenin för en teknisk, ekonomisk och historisk nödvändighet och en av socialismens förutsättningar. Han beskrev arbetarnas underordning i industrin som en skolning för socialismen.

Ett exempel på svensk botten visar hur långt accepterandet

av arbetsdelningen kunde gå. Anders Örne, som var kooperatio-
nens mest framträdande nationalekonomiske skribent i flera de-
cennier, behandlade ofta frågan om "ekonomisk demokrati".

Friheten, skrev Örne, var något som den enskilde utövade på
sin fritid. Medborgaren kunde och borde gå till val och vara
politiskt aktiv. Konsumenterna borde välja medvetet och sluta
sig samman för att äga handel och industri. Men *på arbetsplatsen*
var det ytterst få som kunde ha någon frihet. Friheten där skulle
nämligen gå ut över produktionens effektivitet och resultat, dvs
ytterst levnadsstandarden för de bredare lagren.

Anders Örne var i gott sällskap. Det var inte många som ville
äventyra industriproduktionens frukter, spridningen av det ma-
teriella välståndet till allt större grupper. Principen om arbets-
delning blev accepterad i Sverige, och den gick segrande fram
även i länder där arbetstagarna satte upp ett motstånd. Vi som
lever i industrialismens samhälle har kommit att köpa en hög
genomsnittlig materiell levnadsstandard till priset av att ett
mycket stort antal människor har ett arbete utan spelrum för
eget omdöme, i många fall utan att överhuvudtaget hamna i en
valsituation under arbetet.

De beslut som stora grupper av arbetstagare kan fatta i det
egna arbetet inskränker sig till att variera arbetstempot och nog-
grannheten. För dem som har de allra snävaste och mest rutini-
serade arbetsuppgifterna återstår egentligen bara två val. De kan
fortsätta anställningen eller låta bli, och de kan gå till arbetet
eller låta bli. I den mån dessa fyra möjligheter att fatta beslut
utnyttjas av de anställda blir resultatet från företagets synpunkt
hög personalomsättning, betydande frånvaro, stor kassationspro-
cent och störningar i produktionen. Just det resultatet har också
infunnit sig på många håll.

Med fortsatt ökning av arbetsdelningen har den genomsnittliga
reallönen fortsatt att stiga. Dessutom har man utvecklat belö-
ningssystem som avser att öka de anställdas intresse av att pres-
tera mer. Men varken ökningen av genomsnittslönen eller möj-
ligheten för många anställda att påverka sin egen lön har lett till
att det är tillfredsställelse som uttrycks i stigande omfattning.

Tvärtom. Den enskildes möjligheter att göra sig gällande på

arbetsplatsen har blivit en allt viktigare fråga. Ingen socialist står upp idag och talar om arbetarnas underordning som något positivt. Ingen företagsledare gör det heller, oavsett vad han tänker.

Det betyder att även *företaget* — industrialismens andra hävstång — blivit föremål för översyn. Industrialismens samhälle har — i motsats till vad som gällt för tidigare epoker — tillåtit att företag bildats och drivits i en fri anpassning mellan tänkbara avsättningsmöjligheter, föreliggande kunskaper och teknik samt tillgängliga produktionsfaktorer.

Företag som ägdes av de anställda var aldrig förbjudna, och de försvann aldrig helt. Men det var kapitalägarna som kunde gå längst när det gällde att prioritera lönsamhetskravet och att utnyttja alla produktionsfaktorer, inklusive arbetskraften, på effektivaste sätt. Inte minst viktigt var det att kapitalägarna kunde utnyttja principen arbetsdelning väsentligt längre än vad företag med andra ägare kunde.

Allteftersom industrialismen närmat sig vår tid har emellertid två bekymmer anmält sig. Det ena hänger samman med det ökande avstånd som arbetsdelningen skapar mellan ledningsplanering och det yttersta arbetet i produktionen. Företagen har försökt kompensera detta avstånd mellan ledning och underordnade anställda genom "förmåner" av olika slag utöver lönen. Varje ny förmån blir emellertid snart en självklarhet, och i många företag har man nått en punkt där det egentligen saknas möjlighet att införa fler förmåner.

Det andra bekymret hänger samman med höjningen av levnadsstandarden. Denna ökning är inte längre någon självklarhet. På senare år har man i stigande utsträckning börjat diskutera resurs- och miljöhinder för en fortsatt höjning av den materiella standarden. De anställda kan inte längre lita på vad frukterna av arbetet blir, de blir inte lika beredda som förut att acceptera arbetsdelningen, och det blir allt svårare att ge dem nya förmåner som en kompensation.

Det vanligaste belöningssystemet i Sverige, ackorden, har dessutom kommit att attackeras från två håll. Dels har underlåtenheten att låta våra skattesatser följa med inflationen fört upp

även industriarbetarna till höga marginalskattenivåer. Detta minskar det reella värdet av ackordsförtjänsten. Dels gynnas uppenbarligen de starkare av ackordssystemet.

Redan tidigt pekade många på vådorna av att skilja arbetaren från ansvaret för arbetet, den anställde från ansvaret för produktionsmedlen. Den vanligaste beteckningen på detta har blivit alienation. (Detta ord har kommit att betyda även främlingskap i vidare mening. Här avses emellertid endast den anställdes främlingskap inför en produktionsprocess som inte kan påverkas eller ens överblickas.)

Ända sedan början av 1800-talet har det framträtt reformatörer som försökt skapa en ny gemenskap mellan arbetare och produktionsledning och försökt göra de anställda aktivt intresserade av företaget som helhet.

Dessa försök följde två linjer. Den ena innebar att man artificiellt skapade en överblickbar helhet i kollektivsamhällen.

Det byggdes många kollektivsamhällen under 1800-talet, men det blev uppenbart att denna totala och kollektivistiska form av vinstdelning och deläggande inte skapar produktionsenheter som är konkurrenskraftiga med de vanliga företagen. Dessas omställningsförmåga är större, speciellt då det gäller satsning på ny och ännu okänd teknik. Kollektivsamhällena omfattade aldrig någon nämnvärd del av befolkningen. Inte ens i Israel, där de dock sysselsätter några procent av befolkningen, tycks de kunna hålla sina positioner.

Den andra reformlinjen innebar vinstdelning, ibland i kombination med deläggande. Företag med vinstdelning har, även om de delvis eller rent av helt ägts av de anställda, kunnat operera på marknaden precis som andra företag i det industrialiserade samhället, alltså med hög flexibilitet då det gällt att finna lönsamma kombinationer av marknadsmöjligheter, produktionsfaktorer och tekniskt kunnande.

Som framgick i kapitel 4 började även reformförsöken enligt denna linje tidigt. Redan hos pionjärerna kunde två riktningar urskiljas vad gäller motiven för vinstdelning.

Den ena strömningen, mer allmänpolitisk till sin karaktär, representeras t ex av J H von Thünen (1783—1850), en tysk

nationalekonom, vilken liksom Marx reagerade mot att några få ägde de produktionsmedel som de mångas arbete för brödfödan var beroende av. Hans slutsats var att det privata ägandet måste breddas radikalt. Som metod för detta anvisade han vinstdelning varvid de anställda skulle investera sin vinst och därmed bli ansvariga delägare. Han genomförde detta system på sitt familjegods, och det fungerade väl.

Å andra sidan motiverades vinstdelning och deläggande med produktivitetsargument — i syfte att visa för de anställda att deras prestation betydde något för helheten. Ett tidigt exempel är Edmé Jean LeClaire (1801—1872) som har kallats för ”den moderna vinstdelningens fader”. Han drev en målerifirma i Paris och utarbetade samtidigt ett vinstandelssystem. Det blev en succé, och enligt en rapport från 1971 fungerade det fortfarande.¹

LeClaire själv förklarade arbetarnas uppslutning och den därav följande goda lönsamheten på följande sätt:

”De vet att ju snabbare arbetet expedieras, desto mer uppdrag kan företaget klara av under ett år och desto större blir den vinst på arbetet som tillfaller varje individuell arbetare. Följaktligen har de upphört med systematisk tidsspillan som under den gamla ordningen ansågs vara ett utmärkt sätt att sätta en käpp i hjulet för mästaren.

De vet att om det arbete som utförts alltid är av allra bästa kvalitet, förblir företagets anseende och deras förtjänster på toppen medan varje dåligt utfört arbete tenderar att driva iväg kunderna och gå emot deras egna intressen. Följaktligen är fusk och användning av underlägsna eller dåliga material, ja alla former av ohederlighet i verksamheten, något som bestämt avvisas av männen själva.

De vet att okynnesförstörelse av verktyg eller material bara är ett sätt att kasta deras egna pengar i sjön.”

Denna typ av åtgärder spred sig snabbt i USA och Storbritannien under slutet av 1800-talet, och spridningen fortsatte ända till och med början av 1920-talet. Efter en lagändring i USA 1942² växte intresset på nytt — men utan att föreställningen stals från huvudaktören. Scenen dominerades fortfarande av företaget som ägdes av *andra* än de anställda.

Idag är blickarna vända mot två typer av reformer. Krav ställs

på insyn och går ofta vidare till att gälla medinflytande, rent av en mera fullständig företagsdemokrati. Försök utmed denna linje görs i flera länder, bland dem Sverige, och vissa erfarenheter finns nu att tillgå.

Krav ställs också på att anställda, enskilt eller kollektivt, skall få del i företagets vinst eller bli delägare. Ibland gäller kraven att företag helt skall ägas av de anställda. Det finns nu en del material som visar hur vinstdelning och deläggande fungerar i praktiken.

Ibland framställs de två typerna av reformer som motsatser till varandra. Det kan heta att företagen nu är intresserade av vinstdelning som ett medel att hejda utvecklingen mot företagsdemokrati. Det i detta sammanhang intressanta är emellertid att *båda* typerna av reformer anses ha betydelse för det man i forskningen och debatten kallar den anställdes motivation i arbetet. Båda påstås (eller antas) förstärka de faktorer som gör att individen känner sig ha motiv för att göra goda insatser i arbetet.

Den ena typen av reformer ger nämligen, om de lyckas, de anställda insyn, inflytande eller makt över besluten, även dem som gäller hur långt arbetsdelningen skall få drivas och hur den enskilde underordnade skall arbeta. I den mån sådana reformer lyckas återger man alltså till den anställde en del av den direktkontakt med syftet för arbetet som gått förlorad genom arbetsdelningen.

Vinstdelning och deläggande ger däremot i bästa fall de anställda en ny kontaktkanal till företaget som helhet — till företagets mål, ledning, planering och resultat. Därigenom antas alienationen minska och arbetsmotivationen förstärkas.

Vi skall nu göra en översiktlig granskning av tillgängligt material om vinstdelningens och deläggandets motivationsskapande verkan. Vi söker efter svar på de tidigare ställda delfrågorna. Det finns emellertid också skäl att samtidigt — i görligaste mån — försöka belysa frågan om de två typerna av reformer står i motsättning till varandra. Kan t ex vinstdelning ge en så stark ökning av motivationen att motivationsskäl för medinflytande försvagas? Eller kommer hela frågan om vinstdelning/deläggande att försvinna om ett visst mått av företagsdemokrati uppnås?

Svenskt material om motivation och vinstdelning

Det svenska materialet om vinstdelning och deläggande är i huvudsak av två slag. Dels finns det skrifter, artiklar, uttalanden och utredningar som behandlar principfrågor. Ofta är det förslag framförda i den politiska debatten. Dels finns det studier av försök som olika företag gjort med vinstdelning eller deläggande.

I den första typen av material har i allmänhet frågan om vinstdelningens eller delägandets verkan beträffande motivationen i arbetet förbigåtts helt eller behandlats endast i förbigående. (Man kan t ex notera att Rudolf Meidners utredning om löntagarfonder inte tar upp de anställdas motivation i arbetet bland skälen för att inrätta sådana fonder.) Främst behandlas frågor som maktkoncentration och maktspredning i samhället.

Att denna typ av material om vinstdelning och deläggande håller motivationen i bakgrunden betyder å andra sidan inte att en motivationseffekt förnekas. Bland de skäl som gjort att LO under en lång följd av år rest invändningar mot vinstandelssystem märks t ex enligt Meidner-utredningen tanken att solidariteten mellan löntagarna skulle kunna undermineras av en samhörighetskänsla mellan företagens ägare och anställda.

Från LO-håll har också framhållits värdet av en rörlig arbetsmarknad där löntagarna inte binds till företagen av individuella system. Här har alltså antagandet gjorts att sådana system minskar omsättningen av arbetskraft. Vi skall dock avstå från att dra växlar på en så indirekt behandling av motivationens betydelse.

Motivationsfrågan behandlas emellertid i Villy Bergströms bok *Kapitalbildning och industriell demokrati*. Det heter där att de privatkapitalistiska företagen dras med interna effektivitetsproblem, sammanhängande med frånvaron av motivation hos de anställda. Ackord och andra former av prestationslön kommer ofta till korta därför att "flera dimensioner av arbetsinsatsen överhuvudtaget inte är kardinalt mätbara". Men resultatet av ett företags eller en avdelnings verksamhet är mätbart och kan "återföras till den gemensamma arbetsinsatsen". Bergström anser därför att "de löntagarstyrda företagen kommer att organi-

sera sig kring sådana grupper av anställda som bildar produktionsenheter vars ansträngningar är observerbara”.

Det stora flertalet kan inte vara experter men de har ofta ”kunskaper och idéer om arbetets uppläggning och tekniska lösning som företagsledningen saknar”. Arbetarstyrda företag har enligt Bergström lättare att utnyttja detta än privatkapitalistiska. Han fortsätter:

”Till detta ska läggas den ofta påvisade stegringen i arbetslust, initiativkraft och tillfredsställelse som följer med inflytande och ansvar. Det finns ofta omvittnat i litteraturen hur inflytande, samråd mellan anställda och företagsledning (ja, t o m ett förstrött intresse från ledningen), för de anställdas dagliga problem påtagligt ökar arbetsproduktiviteten.”³

Bergström hänvisar i detta avsnitt till *Företagsdemokrati i sociologisk belysning* av Paul Blumberg. I denna bok finns en grundlig genomgång av sociologisk litteratur om alienation och participation, en litteratur av mycket heterogen karaktär. Blumberg sammanfattar:

”Det är just denna påtagliga heterogenitet i litteraturen som genom kontrastverkan ger tyngd och giltighet åt *det konsekventa* i resultaten. *Det finns knappast en undersökning i hela litteraturen som inte visar att arbetstillfredsställelsen ökar eller att andra allmänt erkända fördelar åtföljer en reell ökning av arbetarnas beslutanderätt.*”⁴

Denna litteratur har inte gällt effekten av just vinstdelning och deläggande, men den pekar samstämmigt mot slutsatsen att arbetstillfredsställelse och produktivitet ökar när de anställda får mer ansvar.

Med stöd av Blumberg tilldelar alltså Bergström *ansvaret* en nyckelroll för motivation i arbetet. *Belöningen* är däremot skjuten i bakgrunden. Tankegången är densamma som i motiveringen för de danska socialdemokraternas förslag till vinstdelningssystem.⁵ Det är genom att löntagarna blir indragna i beslutprocessen som motivationen förväntas öka och resultera i en förbättrad produktivitet. Hur stämmer då detta med den andra typen av svenskt material om vinstdelning och deläggande, dvs studierna av försök i företagen?

I en utredning utförd på uppdrag av SAF år 1963⁶ redovisades bl a en enkätundersökning från Åkermans Verkstad som delvis avsåg att ge besked om ett sådant systems effekt på motivation och produktivitet.

Enkät svar från 1963 kan givetvis ha förlorat något av sin giltighet eftersom den allmänna debatten skärpt förväntningar och krav på medinflytande och på arbetsformer som de anställda är nöjda med. Det kan dock noteras att de anställda i stort sett var positiva. En stor majoritet ville behålla systemet. Bland fackföreningsaktiva ville *alla* detta.

På frågor om de anställda ökar sin arbetsprestation, anser relationen till företagsledningen förbättrad, fått större intresse för företagets fortbestånd, känner samhörighet osv svarade 40—50 procent av de anställda ja. Ett allmänt intryck är att Åkermans vinstdelning ökat motivationen och förbättrat relationerna och flera typer av prestationer.

Ett färskare material pekar i samma riktning. Genom SNS försorg har kartlagts att de anställda i ett antal svenska företag har del i vinsten eller fått möjlighet att bli aktieägare. Vilken inverkan på motivationen har man väntat sig i dessa företag och vilka har erfarenheterna blivit?

Genom de seminarieuppsatser som nämns i kapitel 8 har system för vinstdelning eller deläggande — införda eller planerade och omfattande *hela eller delar* av personalen — studerats vid följande typer av företag:

- 5 stora koncerner (Handelsbanken, Skandia, Gränges, NK och LM Ericsson)
- 4 provinsbanker
- 2 säljbolag
- 1 organisationskonsultbolag
- 2 byggkonsultföretag och 1 arkitektkontor
- 8 reklambyråer

Inget av de undersökta företagen har mätt systemens verkningar. Någon undersökning av dem har inte heller kunnat göras i uppsatserna. Det som finns är på det hela taget de motiv som

uppgivits för införandet av systemet samt allmänna upplysningar om huruvida företagen är nöjda.

Bland de uppgivna motiven återfinns följande, vilka direkt eller indirekt har med de anställdas arbetsmotivation att göra:

- De anställda väntas känna starkare skäl att stanna i företaget. Vissa system har införts vid ägarskifte, speciellt för att få nyc-kelpersoner eller någon viss personalgrupp att stanna. I de fall detta syfte har uppgivits verkar det också ha uppnåtts.
- De anställda väntas få ett större intresse för företaget, känna större samhörighet eller lojalitet. Att efterfrågan på information om företaget har ökat i flera fall kan tyda på att åtminstone några system haft avsedd verkan på denna punkt.
- De anställda väntas känna större tillfredsställelse i arbetet och lättare kunna utveckla kreativitet. Speciellt reklam- och konsultföretagen anger att de är nöjda på denna punkt.
- De anställda väntas bli stimulerade till större eller bättre prestationer. Endast ett par företag anför detta motiv. De som gör det har gått bra utan att man kan härleda något orsakssammanhang.
- Deläggande ger de anställda en maktbas som stimulerar ansvarstagande.

Vi kan lägga märke till att de två första punkterna överensstämmer med LOs tidigare nämnda farhågor att vinstdelningssystem binder de anställda till företagen och får dem känna samhörighet med ägarna. Vi kan också lägga märke till att den tidigare påstådda motsättningen mellan företagsdemokrati och vinstdelning/deläggande inte får stöd i denna del av materialet. Tvärtom verkar de att dra i samma riktning.

Uppsatsförfattarna har emellertid inte kunnat fastslå att arbetsmotivationen höjts. De har refererat vissa motiv för införande av vinstandelssystem etc — låt vara att förhoppningarna som knutits till dessa motiv ofta anses vara infriade. Vi har därför anledning söka efter ytterligare material. Sådant har också kommit från ett av de nämnda företagen, nämligen Handelsbanken.

I kapitel 7 refererades Jan Wallanders uttalanden om verkningarna av tre års vinstdelning. Ett lönsamhetstänkande hade så småningom uppstått på bred front. Anställda reagerade mer mot slarv och slöseri. Man kunde observera ett engagemang i rörelseresultatet, vilket underlättade förändringar i organisationen.

Wallander sade sig vara övertygad om att resultatandelssystemet är till fördel för bankens aktieägare. Trots att systemet infördes med andra motiv noterade alltså Wallander efter tre års verksamhet förändringar av precis den typ som LeClaire beskrev.

Det svenska materialet är emellertid fortfarande magert. Kan det finnas något att hämta hos koncerner som sålt av mindre företag eller rörelsegrenar till de anställda i dessa? I sådana fall bör det vara möjligt att jämföra personalens inställning till företaget och arbetet, tillfredsställelsen och prestationerna före och efter överlåtelsen.

En koncern som gått till väga på detta sätt är Esselte. Som ett led i koncernens omstrukturering har man under 1970-talet vid flera tillfällen erbjudit anställda att överta sina arbetsplatser, och så har också skett i några fall. De har erbjudits förmånliga överlåtelsevillkor, kredit som underlättat övertagandet samt rådgivning och beställningar i utgångsläget.

Sedan denna politik infördes har ett tiotal butiker på 5—10 anställda överlåtits och dessutom tre små tryckerier och ett reproföretag, vardera med 10—20 anställda. Samtliga anställda har inte visat sig vara intresserade av att bli ägare. Butikerna har aldrig övertagits av alla de anställda trots att erbjudandet stått öppet för envar. De övriga har emellertid ställt sig positiva till överlåtelsen. Två av tryckerierna köptes av fem respektive sex anställda.

I samtliga dessa fall har de nya, självständiga företagen kommit att drivas av folk som fanns med redan under Esselte-tiden. I de fall då man hunnit avläsa erfarenheterna har företagen uppnått bättre lönsamhet än vad de gjorde som enheter i Esselte. Hur har detta varit möjligt?

Vad som kunnat observeras från Esseltes utsiktspunkt är t ex att utestående kundfordringar och inneliggande varulager i all-

mänhet stabiliserats på omkring hälften av den ursprungliga nivån. Kostnader för städning o dyl har också reducerats högst avsevärt. En artikel i *Esselte-nytt* ger ytterligare detaljer. Den är baserad på intervjuer i ett av de företag som såldes först. Både nya ägare och sådana som fortsatt att vara anställda intervjuades.

Bland ägarna uppges arbetsglädjen ha ökat. De känner sig stimulerade av ansvaret att tänka framåt och av att inte bara vara en liten kugge som lämnar "avdelningens bidrag till helhetens omsättning och vinst". De har nu börjat intressera sig för produktutveckling — och de passar på kostnaderna som framgår av följande citat: "— Men sopar gör vi själva, säger en nybliven ägare."⁷ Övriga anställda tycks uppfatta det nya företaget mera som en familj och känna sig vara närmare cheferna än tidigare — "mera med" som det uttrycktes. Trygghetsfrågan då, är inte den en öm punkt? En av de anställda svarar:

"Esselte la ju ner Pac i Malmö. Det kunde ett så stort företag göra. Men dom som äger det här företaget nu, om dom skulle lägga ner, vad skulle dom göra sen då? Dom har nog alla anledning att se till att sköta det här företaget på bästa möjliga sätt, för dom har inget annat."⁸

Från dessa exempel bör inte alltför långtgående slutsatser dras. Om vi emellertid skulle besvara de inledningsvis ställda frågorna enbart på grundval av de här behandlade svenska fallen, skulle svaren te sig överraskande jämfört med de föreställningar som finns i debatten om vinstdelning och deläggande. Vi har ju noterat förstärkt motivation och kanske också förbättrade prestationer hos personer som redan hade nyckelpositioner, var avdelningschefer eller fyllde kreativa funktioner där den enskilde verkligen redan i utgångsläget och oavsett organisation kan variera sitt arbete. Vi har noterat fler fall av små företag än stora som lyckats med försök på detta område. Vinstdelningen har definitivt kommit i bakgrunden jämfört med ägandet.

Vad som också är påtagligt är att de försök som gjorts i allmänhet verkar att ha kommit till i von Thürens anda snarare än i LeClaires. De tycks med andra ord mer ha inspirerats av den allmänna politiska debatten än av föreställningar om direkta

produktivitetensvinster. Inte desto mindre finns hela tiden förväntningen att vinstdelning — och kanske än mer ägareansvar för de anställda — skall ge även produktivitetensvinster.

Materialiet i Sverige är emellertid ganska knapphändigt. Vi måste vända blicken mot utlandet. Dels finns en litteratur om alienation, motivation och faktorer som överhuvudtaget påverkar produktiviteten. Dels är ju vinstdelning och deläggande en utbredd företeelse framför allt i USA.

Vad forskarna säger

Det finns en omfattande litteratur om motivationen i arbetet. I antologin *Management and Motivation*⁹ är tex över 300 titlar på böcker och artiklar förtecknade, i huvudsak amerikansk och engelsk litteratur. Det finns också en betydande litteratur om deläggande och vinstdelning. Litteraturlistan i en bok om Pieroth-systemet¹⁰ upptar över 300 titlar.

Ur denna litteratur refererar vi här till en början definitioner och teorier angående motivation. Referatet koncentreras till sådana definitioner och teorier (idéer, föreställningar) som varit de mest återgivna eller återropade vid behandlingen av deläggande och vinstdelning. Det är alltså inte ett rättvisande referat av motivationsforskningen överhuvudtaget utan snarare ett referat av dess avspeglning i litteraturen om deläggande och vinstdelning.

I den sålunda refererade litteraturen är själva ordet *motivation* som regel inte exakt definierat, men det framgår ändå klart att ordet är en samlande beteckning för sådant som har med individens behovstillfredsställelse att göra. Det är faktorer inom och utom individen som påverkar individens möjligheter att tillfredsställa sina behov.

Man talar tex om "behovet att betyda något" och om arbets-situationens möjligheter att tillfredsställa detta behov. Om sådana möjligheter finns, säger man att detta behov kan ingå i individens motivation. Om möjligheterna inte finns, säger man att denna tänkbara del av motivationen fattas.

I forskningsrapporter o dyl definieras behov som ett tillstånd av spänning eller en känsla av brist förenad med en strävan att

upphäva spänningen eller att avhjälpa bristen. Detta tillstånd och denna strävan behöver inte alls vara medvetna.

Av de grundläggande teorierna om behov är det speciellt en som kommit till användning då det gällt att behandla motivationen i arbetet. Den kallas i Sverige för Maslows behovshierarki eller behovstrappa och formulerades 1943 av Abraham H Maslow.¹¹

Första nivån i hierarkin upptas av *de fysiologiska behoven*, dvs behov som ovillkorligen måste tillfredsställas om individen skall överleva. Nästa nivå upptas av *trygghetsbehoven*. På den tredje nivån finns *samhörighetsbehoven*. Med de fysiologiska behoven tillfredsställda och med trygghet och samhörighet kan steget tas till den fjärde nivån: *behovet av uppskattning och erkänsla*. Den femte och högsta nivån, slutligen, är *behovet av självförverkligande*, dvs behovet av att åstadkomma det som ens förutsättningar medger.

Maslow själv underströk att hierarkin inte gäller under alla omständigheter.

Den springande punkten i Maslows teori är alltså att behov av samhörighet, uppskattning och självförverkligande liksom driften att orientera sig i praktiken är viktigare motivationsfaktorer än hunger och törst — så snart sådana fysiologiska behov är stadigvarande fyllda. Människans behov av t ex uppskattning och hennes drift att orientera sig försvagas alltså inte av tacksamhet för att fysiologiska behov är uppfyllda — *de upplevs tvärtom starkare*.

Hela idén om behovshierarkin utnyttjas i en rad framställningar om motivation i arbetet, med eller utan samband med deläggande eller vinstdelning. Bekant är t ex Douglas M McGregors idé i *The Human Side of Enterprise* om att företagsledningar arbetar efter endera av två teorier, benämnda X och Y.

"Teori X" säger att företagsledningen har ansvaret för att samordna produktionsfaktorerna, bland dem arbetskraften, för att uppnå ekonomiska mål. Vad uppgiften gäller i fråga om arbetskraften, det är att få den att arbeta på det sätt som tjänar målen. Detta kräver direktiv, order, kontroll, belöning, straff osv. Bakom teorin ligger antaganden att genomsnittsmänniskan

- vill arbeta så litet som möjligt
- saknar ambition, ogillar ansvar och föredrar att bli ledd
- tänker bara på sig själv och är likgiltig för helhetens behov
- sätter upp motstånd mot förändringar

Med utgångspunkt från teori X väljer sedan företagsledningen en hård eller en mjuk linje, dvs använder övervägande belöning och övertalning eller kontroll och straff. Men, säger McGregor, Maslows behovshierarki beskriver verkligheten bättre än antagandena bakom teori X. Människan har, som McGregor väljer att uttrycka det, "sociala behov", "ego-behov" och "självförverkligandebehov". Dessa behov tillfredsställs inte i en arbetssituation som organiserats enligt teori X.

Mot den bakgrunden menar McGregor att man behöver en annan teori för uppgiften att leda människor, en teori som baseras på mera adekvata antaganden om människornas motivation. Han kallar den för "teori Y" och baserar den på antagandena att genomsnittsmänniskan *har* vitalitet, ansvarskänsla, intresse för att se till helhetens behov, förmåga att lägga upp sitt eget arbete osv.

Enligt teori Y är det därför företagsledningens uppgift att göra det möjligt för de anställda att upptäcka och utveckla dessa egenskaper hos sig själva.

Både teori X och teori Y bevisar sig själva. Den företagsledning som tillämpar teori X får fram just det oansvariga uppträdande hos de anställda som bekräftar att de underliggande antagandena är riktiga. Resultatet blir ytterligare belönings- och straffåtgärder. Den företagsledning som tillämpar teori Y märker att de anställda kan ta mer ansvar än man trott tidigare och går vidare på sin väg. McGregor understryker dock att problemen med teori Y är långtifrån lösta. Vi står i början av en utveckling som kommer att kräva mycket av både forskning och praktiska försök.

Ett liknande grepp på dessa problem har tagits av Chris Argyris i boken *Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness*. Han menar att en arbetssituation som skapats med utgångspunkt från teori X strider mot den mogna personlig-

hetens behov. Därmed skapas hos de anställda besvikelser och en känsla av misslyckande. Individens anpassningsmekanism går ut på att försvara självkänslan. Det måste i en sådan situation ske genom att *förhindra* en integrering med företaget.

Symptom på den inställningen är att individen fullgör sina uppgifter utan att beakta företaget som helhet. Man börjar i stället uppfatta andra delar av organisationen eller de egna arbetskamraterna som konkurrenter. Dagdrömmeri, aggressivitet, apati, ökat intresse för materiella belöningar utanför arbetet är normala uttryck för denna anpassningsmekanism. Det är samtidigt företeelser som stimulerar en företagsledning att överväga ytterligare belönings- och straffåtgärder så länge den arbetar enligt teori X.

Ofta finner man emellertid effekten av sådana åtgärder vara begränsade, och en teori som bl a förklarar varför så är fallet har blivit mycket uppmärksammas. Det är Frederick Herzbergs "tvåfaktorteori", eller "The Motivation-Hygiene Theory".¹²

Herzberg har undersökt vad anställda tjänstemän uttrycker missnöje och tillfredsställelse över. Det visar sig att missnöjet och tillfredsställelsen knyts till två olika grupper av faktorer. När tjänstemännen uttrycker tillfredsställelse, gäller det faktorer som har med själva arbetet att göra. När de uttrycker missnöje, gäller det de omgivande faktorerna, dvs administrationen, pengar, status, trygghet.

Herzbergs teori säger att *motivation* i arbetet kan påverkas av arbetets uppläggning, t ex graden av ansvar och uppgifternas svårighetsgrad. De övriga faktorerna däremot, som Herzberg benämner *hygienfaktorer* och exemplifierar med bl a lön och förmåner i övrigt, alstrar missnöje när de är otillfredsställande men ger ingen motivation när de är tillfredsställande.

Kanske är det just det senare som gjort att teorin väckt uppmärksamhet. Den förklarar ju varför arbetare är "otacksamma" och inte blir nöjda när arbetsvillkoren förbättras. Detta förklaras emellertid också i Argyris, McGregors och Maslows teorier. Överhuvudtaget är den springande punkten densamma hos dessa författare trots olikheterna i deras begreppsapparat och teorisystem. Människan förutsätts ha vissa behov som måste tillfreds-

ställas, och försök att kompensera bristande tillfredsställelse av *dessa* behov genom åtgärder för att tillfredsställa *andra* behov kan inte ge avsett resultat. I stället måste reformarbetet inriktas *direkt* på tillfredsställelsen av de eftersatta behoven.

Det finns för övrigt fler forskare som är inne på precis samma tankegång. Med utgångspunkt från tidigare studier av människors motiv har t ex D C McClelland¹³ kommit fram till att prestationsbehovet är den grundläggande motivationsfaktorn hos människan, sekunderad av gemenskapsbehovet och maktbehovet.

Med prestation menar han då att bemästra någonting, att övervinna hinder, överträffa sig själv och andra. Gemenskapen gäller samarbete, växelverkan, tillgivenhet, lojalitet. Makten gäller ett behärskande av miljön, påverkan av andra, ändring av deras handlande. Det är med andra ord helt behov som ryms inom de tidigare nämnda författarnas system — och det är behov som *påstås* bli bättre tillfredsställda genom bl a deläggande och vinstdelning.

När Marx talade om Entfremdung eller det främlingskap som kommit att kallas alienation i den moderna debatten, avsåg han främst arbetarnas upplevelse av att sakna makt över produktionsmedlen och makt att bestämma över produktionens resultat. Deläggande och vinstdelning ger sådan makt i viss utsträckning — ibland all den makten. Men produktionen har nått den omfattning den har bl a på grund av den långt drivna arbetsdelningen. Kanske alienationen hänger mer samman med själva arbetssituationen än med det formella ägandet?

I boken *Alienation and Freedom* redovisade Robert Blauner undersökningar av alienationen i olika typer av industri. Blauner fann att alienationen yttrar sig i känslor av maktlöshet och meningslöshet, i social isolering och främlingskap inför den egna personligheten (self-estrangement).

Maktlösheten gäller arbetarens förhållande till produktionsmedlen, företagets politik, arbetsförhållandena — ja t o m utförandet av det egna arbetet och arbetstakten. Meningslösheten gäller förhållandet till produkten — arbetaren kan inte känna att produkten blir hans verk. Den sociala isoleringen gäller förhållandet till företaget och arbetskamraterna — arbetaren kän-

ner inte att företaget är "hans" och har ingen kontakt med kamrater som var och en gör sin uppgift. "Self-estrangement" betyder att arbetaren utvecklar ett slags personlighetsklyvning. Utan makt och meningsfyllda uppgifter levererar han ett kvantum arbetskraft utan att vara engagerad.

I Sverige har Bertil Gardell gjort liknande undersökningar och därvid i stort sett bibehållit Blauners begreppsapparat. Han har dock bytt ut "self-estrangement" mot "instrumentell attityd". Arbetet betraktas alltså som ett instrument för att uppnå något annat i stället för att vara något värdefullt i sig självt.

Bland Gardells resultat kan noteras att låg grad av frihet och låga kvalifikationskrav bidrar till alienation, speciellt bland yngre. Detta yttrar sig i lägre självkänsla, otillfredsställelse i arbetet och överhuvudtaget neurotiska tendenser. Både i massproduktion och i processindustri finns det dock en minoritet som är nöjda med ofria och föga krävande uppgifter. Resultaten är i stort sett desamma som Blauner tidigare fått.

Efter denna genomgång av teorier om arbetsmotivation vågar man kanske ställa upp hypotesen att vinstdelning som medför inflytande över arbetssituationen (och kanske även deläggande) kan bidra till att höja motivationen. Forskarna har nämligen fastslagit sambandet mellan inflytande och motivation i arbetet.

Detta belyses i en studie av William A Ruch och James C Hershauer.¹⁴ Efter att ha studerat ett antal företag som är kända för att ha lyckats åstadkomma en hög produktivitet konstaterar dessa forskare att vitt skilda åtgärder tillämpats för att påverka motivationen. Två element är emellertid alltid med bland de avgörande faktorerna: effektiv kommunikation och förtroende mellan företagsledningen och arbetarna.

Några av de studerade företagen erbjuder speciellt intresse i detta sammanhang. *American Velvet Company*, en av de största sammetstillverkarna i USA, är känt för hög produktivitet, höga arbetarlöner och dessutom vinstdelning som givit de anställda betydande belopp, 5—39 procent på lönen. (Under perioden 1966—71: 9—19 procent på lönen. Vinstandelarna betalas delvis ut kontant, men en tredjedel eller två tredjedelar placeras, efter den anställdes val, i American Velvet Fund.) Hanterandet av

vävstolarna är en känslig uppgift, och den arbetare som klarar att hålla åtta vävstolar rullande utan anmärkning betyder mycket för helheten. Fackföreningen är direkt engagerad i företags beslutprocess. Detta har inte lett till nämnvärda "trivselinvesteringar". Lokalerna är mörka och bullriga, många av vävstolarna gamla.

Den största tillverkaren av speglar för den amerikanska bilindustrin, *Donnelly Mirrors*, har haft en mycket snabb produktivitetökning. Intresset för företagets metoder har blivit så starkt att företaget anordnar (vinstgivande) seminarier om den. Bland metoderna finns vinstdelning som till sin konstruktion har inspirerats av Scanlon-systemet (behandlas längre fram). De anställda uppmuntras att komma med förslag till förbättringar och besparingar. Produktionen är i stort sett automatiserad.

Hewlett-Packard Company har däremot nått sin styrka genom en tät introduktion av allt mer avancerade produkter. Bland faktorer som gjort att man lyckats behålla en innovationsatmosfär i företaget är dels att målen klart preciseras så att folk kan arbeta självständigt mot dem på alla nivåer, dels att de anställda på alla nivåer engageras i beslutprocessen.

Lincoln Electric Company är det stora paradnumret vad gäller *kontant* vinstdelning. Företaget gör svetsutrustning och elmotorer och har haft en anmärkningsvärt stark ökning av produktivitet och utdelning samtidigt som vinstdelningen nått en sådan omfattning att de anställda får lika mycket i vinst som de får i lön. Företagets ledning anser att de motivationshöjande faktorerna är följande "under förutsättning att de blir trodda och accepterade av arbetaren:

- 1 Ekonomisk ersättning i proportion till produktionen
- 2 Status som belöning för prestation
- 3 Offentliggörande av arbetarens prestation och belöningen som den medför
- 4 Anställningstrygghet genom Lincolns anställningsgaranti
- 5 Arbetarens tillfredsställelse när han vet att han gör en prestation utöver den genomsnittliga för bolaget och därigenom för samhället"¹⁵

Är det då möjligt att följa dessa regler vid all slags produktion? Ruch och Hershauer har studerat även *General Motors Assembly Division* som driver 18 monteringsfabriker med 85 000 anställda.

Enligt deras mening är det följande omständigheter som gör förutsättningarna för att höja arbetarnas motivation väsentligt mindre i dessa GM-anläggningar än i de andra studerade företagen:

- 1 Själva storleken gör det nästan omöjligt att skapa någon känsla för GM
- 2 För att balansera billtillverkarnas storlek och makt har fackföreningen blivit stor och mäktig. Individen är en obetydlighet i förhållande till både företaget och fackföreningen
- 3 Det löpande bandet rör sig i en takt som individen inte kan påverka

Litteraturgenomgången har bekräftat intrycken från det lilla svenska materialet men också fördjupat dem. Medinflytandets motivationseffekt är en sak. Motivationens samband med produktivitet är en annan, och sambandet mellan vinstdelning/deläggande och motivation samt i sin tur produktivitet är ytterligare en annan sak. Vi har inte funnit något som gör vinstdelning till en patentlösning för att förstärka motivationen hos de grupper som drabbats hårdast av arbetsdelningen, t ex arbetare vid det löpande bandet. Ändå kan åtgärder av dessa slag ibland ha en betydande motivationseffekt och även påverka produktiviteten. En ironisk poäng börjar skymta: kan det rentav vara så att det är företagsledningen och personer som redan är i nyckelställning som stimuleras mest av vinstdelning/deläggande?

Låt oss emellertid gå vidare till materialet om de system för vinstdelning och deläggande som finns.

Utgångsläge och förväntningar i USA

Under 1950-, 60- och 70-talen skedde en dramatisk ökning av antalet vinstdelningssystem i USA. Denna utveckling har behandlats i kapitlen 4 och 7.

Det bör observeras att den snabba framväxten av uppskjuten andel i vinst inte enbart kan förklaras av ett ökat intresse för just vinstdelning. I många av systemen är vinstdelningen kombinerad med investeringslön eller annat lönsparande. Många av fonderna tjänar även ändamålet att trygga de anställdas pensionsförmåner.

Detta gör emellertid inte den amerikanska vinstdelningen ointressant för oss. Det finns mängder av företag som har pensionsfonder och sparplaner utan hopkoppling med vinstdelning. Spridningen av vinstdelningssystem kan alltså inte förklaras av de andra motiven. Däremot förklaras ofta vinstdelningssystemens *konstruktion* av en önskan att även tillgodose pensions- och sparsyften.

Konstruktionerna är för övrigt av många olika slag. Till det anmärkningsvärda hör att systemen ibland medger en mycket långtgående anpassning efter den enskilde anställdes personliga önskemål.

Vinstandelen i procent av lönesumman varierar mellan olika företag och med konjunkturen. Detta är den svaga punkten för system där hela andelen — eller en stor del av den — delas ut kontant. Missnöje uppstår självfallet när en utdelning som de anställda vant sig vid minskas eller uteblir på grund av faktorer som de själva inte rår över.

Någon heltäckande statistik finns lika litet här som på andra punkter. Ur mer begränsade undersökningar kan följande värden erhållas för system där andelarna sparas:

- I ett antal familjeföretag var, vid 60-talets början (se kapitel 7), medianvärdet för vinstandelarna 10 procent av lönen
- I 30 företag som hade de största vinstandelsfonderna låg 1971 detta medianvärde på 7 procent¹⁶

Företag med kontantplaner kan ibland ligga väsentligt högre, och det har förekommit att vinstandelen blivit lika stor som lönen. Det framhålls i skilda sammanhang att vinstbetalningarna till de anställda *icke* minskar utdelningen till aktieägarna.

Profit Sharing Research Foundation (PSRF) är en påtryckningsgrupp som arbetar inom den institutionella ramen i USA

och som vänder sig till företagsledare. Vi bör ha det i minnet när vi tar del av följande översiktliga presentation av de amerikanska systemen för vinstdelning. Presentationen lägger tonvikten vid penningbelöningen till de anställda, direkt eller som förmögenhetsuppbyggnad, men det bevisar inte att denna faktor är viktigast. Det bevisar bara att den är ett gott argument gentemot dem som har möjlighet att besluta om vinstdelning och deläggande.

Vad säger nu PSRF om motivationen? I organisationens publikationer tecknas följande bild.

Det moderna företaget har skapat en klass av löntagare som är avstängd från direkt delaktighet i företagsvinsten, dvs kärnpunkten i det kapitalistiska systemet enligt PSRF. I stället har införts ett fragmenterat belöningssystem. Aktieägare får utdelning och "gratisaktier". Företagsledare ersätts med månadslön, vinstbestämd bonus och förmånsköp av aktier. Tjänstemän får månadslön, status och tilläggsförmåner som i allmänhet inte bestäms av prestationen. Arbetare får timpeng med några tilläggsförmåner och/eller ackord som gör att de själva i viss utsträckning kan påverka sin förtjänst.

Kilar har alltså drivits in mellan olika grupper, och samtidigt har de belöningssystem som finns för de underordnade grupperna bundit individen vid en ständigt snävarare arbetsuppgift allteftersom arbetsdelningen drivits vidare. Man har givit individen ekonomiska skäl att begränsa sina intressen, och inga incitament har givits för honom att tänka längre än till sin omedelbara omgivning eller att sätta sin prestation i samband med den totala verksamheten.

Resultatet är enligt PSRF stor personalomsättning, omfattande frånvaro, missnöje med arbetet och hos de yngre även med företagssystemet, eftersläpande produktivitet och parallellt med detta löneökningar som inte står i proportion till produktiviteten, vilket skapar inflation och arbetslöshet.

Vi ser alltså att denna bakgrundsteckning handlar om de anställdas alienation. Vinstdelning framställs sedan som sättet att avhjälpa en allvarlig defekt i kapitalismen, ja som en fulländning av kapitalismen.

Nu skall vi inte dra några växlar på det argumentet. Att reformatorer i USA föreslår långtgående ingrepp under etiketten fulländning av kapitalismen är ju inte märkligare än att reforminställda nationalekonomer i Sovjet föreslår större spelrum för marknaden under etiketten fulländning av socialismen.

Det viktiga är att alienationen framställs som en starkt produktivtets- och lönsamhetssänkande faktor. En arsenal av argument används för att visa att *det nuvarande systemet utnyttjar arbetskraften dåligt*. Tankegången är att man kan ändra detta genom att öka de anställdas motivation i arbetet, och för det är vinstdelning en huvudväg.

Vad man uppnår på denna huvudväg beskrivs enligt den vanliga amerikanska populariseringstekniken genom en serie "vittnesmål" från ledare för kända företag och från specialister. Vi återkommer till företagen och koncentrerar oss här på huvudpunkterna i uttalandena.

Det bör då observeras att dessa i hög grad handlar om *företagsledningen*. Det framhålls att vinstdelning fungerar endast om de anställda förstår systemet, känner till företagets utveckling och vet hur systemet kan väntas slå resultatmässigt. Följaktligen är det nödvändigt att företagsledningen organiserar en fortlöpande kommunikation om detta.

När vinsten blir en angelägenhet för de anställda, måste emellertid också en möjlighet för de anställda skapas att framföra iakttagelser, idéer och förslag som har betydelse för vinsten. Det blir med andra ord nödvändigt att organisera en fortlöpande kommunikation "uppåt". Företagsledningen måste helhjärtat vara inställd på att *lyssna* och ta intryck.

Ord som medinflytande och företagsdemokrati används i regel inte i dessa uttalanden. I några uttalanden sägs dock att resultatet av vinstdelning i hög grad får tillskrivas det faktum att företagsledningen tvingas att organisera en god, dubbelriktad kommunikation. Några karakteriserar vinstdelning väsentligen som "ett yttre tecken" på att ett företag byggt upp kompanjonskap och en anda av samarbete.

Genomgående beskrivs en kommunikation som *vi i Sverige* skulle kunna beteckna som arbetsformer för medinflytande. Det

framhålls att denna kommunikation är ett *villkor* för att vinstdelning skall fungera. Om detta villkor är uppfyllt, får vinstdelning följande verkningar enligt uttalandena:

- **Helhet och samspel**

Vinstdelning skär vertikalt genom organisationen och betyder att alla får ett intresse av att alla arbetar effektivt. Detta minskar risken för att den enskilde anställde arbetar på ett sätt som försvårar arbetet för överordnade eller andra. Rivaliteten mellan olika avdelningar eller skift minskas eller försvinner. Lagarbete och samspelet mellan olika lag blir effektivare. Aktiv illojalitet mot företaget, t ex i form av stölder, stoppas av de anställda.

- **Kvalitet, kassation**

Onödig kassation av material och verktygsåtgång reducerar vinsten. Detsamma gäller reklamationer och garantireparationer. Med vinstdelning blir därför de anställda mera påpassliga och kvalitetsmedvetna. En "sharing the caring" utvecklas.

- **Utrustning, metoder, förbättringsförslag**

Vinstdelning gör de anställda direkt delaktiga i produktivitetsvinster till följd av en ny teknisk utrustning eller nya metoder. När lönsamhetshöjningen kan visas upp, är följaktligen de anställda positiva till introduktion av ny teknik. De kommer också själva med förbättringsförslag.

- **Uppskattning, människovärde**

Vinstdelning kopplar den anställdes insats till resultatet för helheten. Dessutom får den anställde meddelanden som rör detta resultat och tillfrågas om iakttagelser och synpunkter. Därmed känner den anställde att den egna insatsen betyder något för alla, att han själv betyder något, är uppskattad och har ett människovärde.

- **Anställning, närvaro, konflikter**

Vinstdelning gör det lättare att rekrytera och behålla anställda. Personalomsättning och frånvaro går ned. Konflikterna minskar i antal och hårdhet.

Ifråga om den fackliga verksamheten anges två motsatta kon-

sekvenser av vinstdelning. Enligt en del uttalanden har den gjort det möjligt att slippa en fackförening i företaget. Det verkar t o m som om vinstdelning införts i en del fall för att knäcka försök att organisera de anställda.

Enligt andra uttalanden genomförs tvärtom vinstdelning i samarbete med fackföreningen och stärker dennas position. De flesta fackföreningar sägs vara tveksamma till vinstdelning eftersom de tror att deras makt minskar, men flera som själva engagerats i vinstdelningssystem har blivit mycket positiva. Följande uttalande har t ex gjorts av Clarence Pollard, facklig förtroendeman vid det tidigare nämnda American Velvet Company:

”Med vinstandelssystem känner jag mig som en aktieägare. Om företaget går bra, får jag god utdelning — jag vet att arbetarna måste göra sitt för att företaget skall gå framåt. Jag känner det så att vår fackförening är mycket starkare under vinstdelning . . . än en fackförening utan vinstdelning. Vi förstår inte bara våra egna problem utan också företagets.”

Vilken bevisning anförs då om den höjda motivationen, den förbättrade produktiviteten och de andra goda verkningarna av vinstdelning? Låt oss se på de företagsstudier som PSRF åberopar.

Motivationen i vinstdelande amerikanska storföretag

PSRF har gjort en studie¹⁷ av företagen med de (1971—1972) 38 största vinstandelsfonderna 1973. Bland dessa företag märks flera som gjort sig kända för stor innovationsförmåga, t ex Polaroid och Xerox, för ovanligt konsumentinriktade åtgärder, t ex Motorola, eller för speciellt avancerad personalpolitik, t ex Eastman Kodak och världens största textilföretag, Burlington Industries.

Som grupp betraktad hör dessa företag till de mest framgångsrika i USA. Det är företag vilkas ord väger tungt, och beträffande effekten av vinstdelning är det just deras ord som inhämtats i PSRF-studien. Häri ligger naturligtvis en fallgrop. Man kan inte gärna vänta sig att företag som baserat hela sin företagsfilosofi på tanken att den anställda skall vara partner med före-

tagsledningen medger några direkt negativa resultat av denna filosofi. Å andra sidan bör ju svaren innanför den positiva ramen kunna ge en viss vägledning om hur systemen slagit.

En fråga om huvudskälen varför företaget har vinstdelning gav en rad svar som stämmer med den tidigare refererade argumentationen. Även här märks tanken att vinstdelning skapar *kommunikation* mellan företagsledning och anställda.

I studien ställdes bl a frågan: "Hur skulle ni vilja betygsätta effektiviteten av ert vinstdelningssystem mot de ursprungliga skälen för dess existens?" Fyra svarsalternativ gavs, och svaren fördelas på följande sätt:

Betyg	Antal företag	%
Mycket framgångsrikt	20	53
Framgångsrikt	18	47
Tämligen bra	—	—
En besvikelse	—	—

På vilka punkter var då vinstdelning som mest effektiv och på vilka som minst? Företagen tillfrågades om åtta punkter beträffande vinstdelningen och gavs fyra svarsalternativ. Dessa åsattes poäng enligt följande skala:

- 0 Ingen effekt
- 1 Tveksamt
- 2 Tämligen effektiv
- 3 Mycket effektiv

Svaren gav följande genomsnittspoäng på de åtta punkterna:

Kostnadssänkning	1,7
Effektivitetsökning	1,8
Yrkesstolthet	2,0
Erkänsla åt individerna	2,2
Förbättrat lagarbete	2,3
Locka/behålla bra folk	2,3
Utveckla de anställdas intresse för företaget	2,6
Ge ekonomisk säkerhet på ålderdomen	2,9

Genomsnittet för vinstdelning då det gäller att utveckla intresset för företaget ligger alltså närmare "mycket effektiv" än "tämligen effektiv". Endast kostnadssänkning och effektivitetsökning betygsätts under "tämligen effektivt" — men inte mycket under. Det kom också in självständigt formulerade svar som gav samma bild. Bland dem märks: "Vinstdelning bidrar till ett klimat som gör att vi kan diskutera problem och lösningar direkt med vårt folk."

En fråga inställer sig emellertid. Om det nu är så att vinstdelning står och faller med kommunikationen, om det rentav är så att den huvudsakligen är "ett yttre tecken" på ett tillstånd som väl låter sig beskrivas i svenska medinflytandetermer — blir inte då förutsättningarna för att vinstdelningen skall lyckas ganska olika i olika industrier? På den punkten säger PSRF-materialet ingenting, men ett annat uttalande kan ge en fingerisning. James J Jehring, chef för Wisconsin-universitetets Center for Productivity Motivation, framhåller att vinstdelning nu fått ett gynnsammare utgångsläge än förr.

Länge var det i huvudsak en allt längre driven arbetsdelning och mekanisering som gav produktivitetsvinster. Delning av företagens vinster arbetade då på tvärs mot huvudprincipen för driften som bäst tycktes bli gynnad av "individincitament". Effektiviteten som uppnåddes med denna princip har för övrigt varit så stor att välskötta företag kunnat åstadkomma en god lönsamhet även om var och en av dess anställda arbetat långt under sin kapacitet. Nu, i cybernetikens tidsålder, går företagen in för systemtänkande, och det är en princip som harmonierar med "systemincitament" snarare än "individincitament".

Detta låter ju rimligt, men om tanken är riktig blir slutsatsen något av en paradox. På de områden av produktionen där arbetsdelningen drivits längst — därför att denna princip *just där* givit en hög effektivitet — skulle vinstdelningen ha den kraftigaste motvinden. Där arbetaren som mest framstår som ett bihang till en maskin, där hans kapacitet i fråga om eget tänkande och handlande är som sämst utnyttjad, just där skulle det vara svårast att införa "systemincitament" snarare än "individincitament". Där vinstökningen skulle göra mest nytta för arbetskraf-

ten, skulle dess nytta för lönsamheten vara minst. Där behovet är störst, skulle förutsättningarna vara minst.

Detta stämmer med de upplysningar som lämnas i PSRF-materialet om utbredningen av vinstdelning i USA. Där sägs att tre fjärdedelar av de största bankerna nu har vinstdelningssystem och att 40 procent av samtliga banker har det. En tredjedel av de stora distributionsföretagen har vinstdelning. Men hos tillverkningsföretagen är bara en fjärdedel med, och vid den mest påtalade arbetsplatsen av alla i detta sammanhang, bilindustrins löpande band, finns ingen vinstdelning.

Den ständiga inspirationskällan för vinstdelning och deläggande har varit arbetssituationen för dem som genom arbetsdelningen avskurits från kontakter med helheten och framtiden i det pågående arbetet. Just de som är mest avskurna är samtidigt de som har minst möjligheter att reagera positivt på vinstdelning och deläggande — så länge man vill behålla den fulla produktivitetseffekten av arbetsdelningen.

Att man vill behålla den fulla effekten är emellertid inte självklart. Det finns ibland ett företagsdemokratiskt element i amerikansk vinstdelning även om inte språkbruket avslöjar det. Intill dess att detta medför organisatoriska förändringar är det emellertid motiverat anta att "sharing the caring" ger större effekt i sådana fall där den anställda kan välja mellan olika typer av insatser och olika intensitet i dem än i sådana fall där hans val inskränker sig till att utföra vissa specificerade arbetsmoment i maskinstyrd takt — eller att stanna hemma.

Denna paradox förklarar den omständigheten att vinstdelningens prestigeföretag är varuhus snarare än produktionsföretag. Bland amerikanska varuhus intar i själva verket de vinstdelande företagen en framträdande plats. PSRF har låtit undersöka lönsamhetseffekten av vinstdelning i större distributionsföretag. En grupp vinstdelande företag undersöktes 1960 och jämfördes med en grupp icke vinstdelande. 1971 publicerades en uppföljning och fördjupning av den första studien.¹⁸

Rapportens rubrik riktar sig ytterst till *aktieägarna*. Lönar sig vinstdelning för dem? Det var för att besvara den frågan som en jämförande studie gjordes av vinstdelande och icke vinstde-

lande företag.

På *Fortunes* lista 1958 över de 50 största handelsföretagen i USA fanns 14 varuhuskedjor. Dessa var jämnt delade på vinstdelande och icke vinstdelande företag under perioden 1952—1958.¹⁹

Räknat för hela perioden 1952—1969 uppgick de vinstdelande företagens nettovinst till i genomsnitt 12,8 procent av företagens egna kapital. För de icke vinstdelande företagen stannade motsvarande procenttal vid 8,0. Samtliga år låg de vinstdelande företagen högre.

Alla andra mått som valdes gav samma utslag. I allmänhet ökade dessutom skillnaden mot slutet av undersökningsperioden. Vi nöjer oss emellertid här med översiktssiffror.

	Vinstdelande företag	Icke vinstdelande företag
Nettovinst i % av nettovärde (1969)	12,8	8,0
Nettovinst i % av total försäljning (1969)	3,6	2,7
Index total försäljning 1969 (1952=100)	358	266
Index eget kapital 1969 (1952=100)	376	257
Vinst i dollar före skatt per anställd (1969)	1 165	647
Index vinst före skatt per aktie 1969 (1952=100)	410	219
Index utdelning per aktie 1969 (1952=100)	294	175
Värde 1969 av en dollar som investerats i aktier 1952	9,89	5,61

De vinstdelande företagen låg alltså genomgående över de icke vinstdelande. Som ett mått på denna skillnad anges i undersökningsrapporten ett "superiority gap", dvs med hur många procent som de vinstdelande företagen låg över de icke vinstdelande. Som följande uppställning visar ökade skillnaden på alla punkter utom en från 1958 till 1969.

	"Superiority gap" i procent	
	1958	1969
Nettovinst i % av eget kapital	54	60
Nettovinst i % av total försäljning	37	34
Index total försäljning (1952=100)	7	35
Index eget kapital (1952=100)	11	46
Vinst i dollar före skatt per anställd	50	80
Index vinst före skatt per aktie (1952=100)	30	88
Index utdelning per aktie (1952=100)	19	68
Värde per dollar investerad 1952	18	76

Bilden i stort är alltså den att inget av de undersökta företagen har slopat vinstdelning, att tvärtom tre företag infört vinstandelssystem under perioden och att de vinstdelande företagen gått bättre än de icke vinstdelande, ur aktieägarnas synvinkel.

Detta gäller oavsett konstruktionen av systemet — och systemen är verkligen mycket olika varandra. Delningsprinciperna, kombinationen med sparande, uttagsmöjligheterna — allt är olika utformat utan att man kan binda någon viss effekt till något visst system.

Ser man till PSRF-materialet i stort ges endast två upplysningar om effekten av olika konstruktioner av vinstdelning. Dels sägs att yngre arbetare, kvinnor och deltidsanställda brukar vilja ha kontant vinstutdelning. Dels sägs att kontant utdelning av den årliga vinsten lätt skapar missnöje i de fall vinsten går ned. Sådana system läggs ofta ned i en sådan situation. Systemen där vinstmedlen — eller åtminstone en del av dessa — bygger upp en fond har en säkrare tillvaro. Sådana system brukar också föredras av den stabilare arbetskraften.

Återigen en paradox, för att inte säga två. De som bäst skulle behöva en förstärkt kontakt med företaget som helhet väljer den utdelningsform som ger minst kontakt. De som minst behöver hjälp med att spara väljer den utdelningsform som ökar förmögenheten.

Det ovan refererade ger en rad tankeställare av detta slag — men inte något slutgiltigt bevis för att vinstdelning höjer arbets-

motivationen och produktiviteten. Ingen undersökning har lagts upp på det sättet att ett sådant bevis skulle kunna erhållas. Ändå är ju onekligen det allmänna intrycket att det i amerikansk vinstdelning finns ett positivt samband med motivation och produktivitet. På vilket sätt?

Den springande punkten?

Konstruktionen av system för vinstdelning och deläggande tycks spela en underordnad roll för motivationen. Ännu 15 år efter att den stora ökningen i vinstdelningen kom — och många decennier efter införandet av framgångsrik vinstdelning i företag som Sears, Kodak och Procter & Gamble — rekommenderar PSRF företaget att utarbeta ett *eget* system. Samtidigt understryks hela tiden att *villkoren* för vinstdelning måste vara uppfyllda: vinstdelning kräver ett helhjärtat engagemang från företagsledningens och de anställdas sida och en mycket god kommunikation. Kan fördelen väsentligen bestå i att vinstdelning utlöser en omprövning av ledningsformer och kommunikation, är ett yttre tecken på att sådana åtgärder verkställts, påminner om att nya ansträngningar hela tiden måste göras för att vidmakthålla samarbetet och ökar de anställdas intresse och lyhördhet när väl förtroende skapats?

Det är en syn på verkningen av vinstdelning som får två i förstone motstridiga påståenden i PSRF-materialet att stämma. Å ena sidan sägs tvärs igenom hela materialet att vinstdelning ökar produktiviteten genom att höja de anställdas motivation. Å andra sidan varnas gång på gång för tron på att den skulle vara någon genväg till bättre produktivitet. *Enbart* införande av vinstdelning löser inga problem, heter det.

Denna reservation drivs ännu hårdare av D Wallace Bell²⁰ vid brittiska Industrial Participation Association.

Bell framhåller att inga former av finansiell delaktighet kan praktiseras isolerade. "Det skulle exempelvis medföra nästan katastrof om man införde ens den enklaste form av vinstdelning på toppen av ett ackordsystem utan trygghet i arbetet." Bell går så långt som till att beteckna vinstdelning som "kännetecknet på

ett framgångsrikt företag". Vinstdelning bör införas endast "när detta återspeglar tro på fortsatt tillväxt" och "när både anställda och aktieägare väntar sig ökade förmåner".

Understrykandet av att goda förutsättningar måste föreligga för att vinstdelning skall lyckas tycks bero på två omständigheter. Den ena är enligt Bell att Storbritannien haft ett stort antal fall då vinstdelning misslyckats och avvecklats. Detta gäller då särskilt kontant utdelning av de anställdas vinstandel. Bell vill uppenbarligen undvika att vinstdelning används som det sista halmstrået i företag som kännetecknas av dåliga förbindelser mellan företagsledning och anställda, speciellt arbetare.

Den andra omständigheten är att Bell tillmäter den ökning av motivationen som vinstdelning och deläggande kan skapa en tämligen begränsad effekt vad beträffar produktiviteten. Han karakteriserar vinstdelning och deläggande som faktorer vilka tillsammans med och i kombination med andra faktorer "kan ge en individ en högre tillfredsställelse från sitt arbete och leda till en större medvetenhet om identitet och gemensamma mål bland alla som tillsammans är engagerade i ett företag".

Samma typ av iakttagelser verkar att ligga till grund för Bells slutsatser som för de refererade i PSRF-materialet. Varför går då slutsatserna isär? En orsak till detta verkar att vara att Bells uppmärksamhet i huvudsak är riktad mot arbetare med snävt avgränsade och ständigt återkommande uppgifter. Han har förvisso "success stories" i sitt material, t ex John Lewis Partnership och Scott Bader Commonwealth som ägs av sina anställda, men dessa "success stories" gäller inte löpande band. En annan orsak är alldeles tydligt att Bell — möjligen just på grund av att han tänker främst på *en* kategori av anställda — tillmäter de förslag som kan komma från de anställda en mindre effekt än vad motsvarande förslag ges i det amerikanska materialet. Bells framställning på denna punkt:

"Det är lätt att spåra de faktorer som tenderar att urholka lönsamheten — dålig tidhållning, slöseri med material, flaskhalsar, dålig utformning av arbetslokalerna osv. Om alla de anställda vet att dessa ting i det långa loppet kommer att reducera deras andel av vinsten, kan de bli mer villiga att samarbeta med

ledningen för att rätta till dem. Mycket beror på att de har klart för sig att dessa företeelser är vinstätare, och detta beror i sin tur till stor del på hur effektiva de interna kommunikationskanalerna är. Detta element av stimulans kan vara viktigt men det är på sätt och vis en negativ stimulans — undvikandet av vinstminskning — snarare än en positiv stimulans för att öka vinsten.”²¹

Som tidigare nämnts har Jan Wallander redovisat samma typ av erfarenheter från Handelsbanken men tillmätt dem en större betydelse för resultatet. Den inställningen får stöd i ett uttalande av Crawford H Greenewalt, du Ponts styrelseordförande:

”Skillnaden mellan den uppenbarligen framgångsrika institutionen och en som helt enkelt är känd för att hålla det hela flytande är sällan särskilt stor. Den består inte av lysande och inspirerade utbrott av genialitet — förvisso inte under någon längre tid. *Skillnaden är snarare den lilla avkastningen av extra prestationer . . . av ett stort antal individer på alla nivåer i organisationen.* Ge folk maximal frihet och maximal stimulans, så kommer individens prestationer att *bli ett med* institutionens framsteg.”

Bell och Greenewalt är tydligen eniga om att de outnyttjade genierna inte är så tätt utspridda i befolkningen att bättre motivation gör utvecklingsavdelningar överflödiga. Båda förbigår dessutom frågan om motivationens betydelse just för dem som arbetar med ett företags utvecklingsverksamhet. Det hade ju annars varit en närliggande fråga eftersom flera företag som gjort sig kända för en hög innovationstakt på olika områden, t ex Kodak, Polaroid, Xerox, Motorola, återfinns bland dem som har vinstdelningssystem. Oenigheten gäller vad man *allmänt* kan uppnå genom att höja motivationen. Det är för Bell ett undvikande av vinstminskning medan det för Greenewalt är skillnaden mellan framgång och stillastående. Vem har rätt?

Det verkar ju närmast självklart att enbart en hög innovationsfrekvens inte räcker i ett öppet samhälle där alla får eller tar idéer från varandra och där tekniken snart blir känd. I en rad branscher ligger företag och konkurrerar med precis samma teknik och gör sina produkter på maskiner från i stort sett samma

tillverkare. När den situationen föreligger, bör Greenewalts uppfattning vara den riktiga.

Litteraturen om olika löne- och stimulanssystem kan emellertid kasta ljus över denna fråga. Bland dessa system är det två som tänkts och konstruerats för uppgiften att direkt öka kollektiv produktivitet men utan "omvägen" över vinstdelning eller deläande.

SHOPP (Share of Production Plan) eller *Rucker-systemet* konstruerades i början av 30-talet av en organisationskonsult vid namn Allen W Rucker. Det innebär i korthet att lönekostnadernas andel av företagets förädlingsvärde hålls konstant. Detta sker genom en kontant bonus som beräknas månadsvis. Om en ökning av förädlingsvärdet kräver en proportionsvis lika stor personalökning, blir lönen per anställd oförändrad. Om däremot arbetsstyrkan behöver ökas mindre eller inte alls, har en effektivitetshöjning inträffat som *automatiskt* höjer lönerna. Övertid på en avdelning belastar den totala lönekostnaden och hotar därmed förtjänsterna för alla. Systemet är med andra ord så utformat att de anställda och ledningen hela tiden påminns om effekter av förändringar i arbetskraftens produktivitet. Systemet infördes i en rad amerikanska företag och visade sig därvid kunna höja produktiviteten.

Mer omtalat är *Scanlon-systemet*.²² Dess grundtankar utarbetades 1938 av Joseph Scanlon som då var stålarbetare och ordförande i sin fackförening, men som dessutom var specialist på kostnadsredovisning. När sedan systemet spreds, blev Scanlon själv mer och mer konsult för detta hos stålarbetarnas fackförbund och så småningom lärare vid Massachusetts Institute of Technology.

Scanlon-systemet är renodlat för att premiera produktiviteten, inte för att engagera de anställda i risktagandet. Tekniskt företeer det likheter med Rucker-planen. Men det är inte förädlingsvärdet som sätts i relation till lönekostnaderna. I stället försöker man från fall till fall finna ett mått, som företagsledning och anställda kan enas om, på "normal" prestation. Detta kräver ofta ett uppbåd av konstruktiv fantasi. Vad det gäller är att hitta ett relevant mått som är begripligt för de anställda och som samti-

dig inte kan manipuleras av företagsledningen. I ett företag kan det bli ton förädlad råvara, i ett annat ton vara som passerar företaget, i ett tredje månadsförsäljning plus eller minus lagerförändring. Vinsten, eller mått som relaterar till vinsten, undviks av två skäl. Dels är vinsten förändringsbar genom bokföringsåtgärder, vilka de anställda kan vara misstänksamma mot, dels kan ett aldrig så välskött företag utan förskyllan drabbas av omständigheter som reducerar vinsten.

Det är möjligt att denna del av Scanlon-systemets konstruktion förklaras av fackföreningsanknytningen. De amerikanska fackföreningarna var vid denna tid i allmänhet tveksamma till vinstdelning, men i Scanlon-systemet har fackföreningen tilldelats en nyckelroll. Oavsett orsaken bygger alltså Scanlon-systemet på ett prestationsmått som de anställda dels skall förstå, dels ha förtroende för. Den "normala" prestationen jämförs med "normal" arbetskostnad, vilken t ex kan beräknas med hjälp av ett branschgenomsnitt.

Detta sätt att skapa ekonomiska incitament är den ena delen av Scanlon-planen. Den andra är en förslagsverksamhet, vilken administreras av kommittéer sammansatta av representanter för anställda och ledning. I större företag kan det vara fråga om en hierarki av kommittéer. Poängen är att ett förslag alltid måste föranleda antingen åtgärd eller en grundlig personlig förklaring, framförd av en kommittémedlem, varför åtgärd inte kan vidtas. Förslagsställarens namn framhålls vid alla tillfällen då förslag genomförs — men förslagsställaren får ingen annan individuell belöning.

Detta sägs vara en viktig del av systemet. Den enskilde kan hålla tillbaka förslag av hänsyn till sina kamrater, som kan bli avundsjuka, och av hänsyn till förmannen, som kan känna sig prickad. Det är t ex inte ovanligt att ett förslag från den ene betyder ändrade förhållanden för den andre, kanske en icke önskad omställning. Om då båda tillsammans med alla andra delar på det resultat produktivitetshöjningen ger, kan var och en känna sig friare att framföra förslag.

Bedömnarna tycks vara eniga om att Scanlon-systemet höjer produktiviteten för de grupper av anställda som systemet i varje

särskilt fall mest riktar sig till. Hur går det till? Enligt Davenport på följande sätt:

”Den ökade produktiviteten på arbetsplatsen med Scanlon-systemet uppnås inte genom att arbetstakten ökas i uttryckets vanliga mening. Det är möjligt att folk arbetar hårdare, och förvisso arbetar de mer kontinuerligt, men ökningen i effektivitet åstadkoms i huvudsak genom förslag om hur tid och ansträngningar skall kunna sparas.”²³

Industrial Relations Counsellors Inc har undersökt detta närmare i flera företag och kommit till samma resultat.²⁴ De antecknar som speciellt intressant att detta gäller även företag där det tidigare funnits sedvanlig ”förslagsbrevlåda”. I ett sådant företag fördubblades antalet förslag när Scanlon-systemet infördes och därmed den individuella penningbelöningen försvann. IRC noterar emellertid också positiva ”bieffekter” i form av ökad försiktighet med material och större villighet att lära upp nykomlingar, dvs symptom på en starkare medvetenhet om helhetens betydelse.

Davenport och IRC är alltså eniga med Bell och Greenewalt om att arbetskraftens produktivitet ökar genom höjd motivation. Vad säger de då om betydelsen av detta?

Davenport håller sig till ”success stories”, och de är imponerande. En rad företag har blivit betydligt bättre. Några har räddats undan konkurs genom övergång i sista stund. Men två villkor är oeftergivliga. Fackföreningen måste ha en intelligent ledning som verkligen kan sätta sig in i företagets problem. Vidare måste någon i företagsledningens topp driva systemet personligen och aktivt, t o m sitta i kommittén som utvärderar förslag.

IRC har undersökt alla om och men. De lyckade fallen bekräftas liksom Davenports oeftergivliga villkor. Men IRC finner att *fler* förutsättningar måste vara uppfyllda.

Det måste sålunda från början finnas en viss stabilitet hos arbetskraften. Om arbetskraften i huvudsak består av kvinnor som vill tjäna lite extra vid sidan av mannens inkomst, fungerar systemet inte alls. Vidare spelar själva *tekniken* en roll. I företag

där alla kan se att vars och ens insats har betydelse för helheten är det mycket lättare att få systemet att fungera än i företag där den enskilde utgör sin egen arbetsstation, tämligen oberoende av de övriga. Slutligen är tydligen en period av *utebliven bonus* en lika stor påfrestning på Scanlon-systemet som vad utebliven vinst är på vinstandelssystem av kontantmodell.

Slutsatsen är alltså att god företagsledning, god ledning av fackföreningen, stabilitet hos arbetskraften, en teknik som gynnar kollektivt tänkande samt framgång på marknaden talar för att Scanlon-systemet lyckas och då höjer produktiviteten. Även när dessa förutsättningar är för handen, systemet går bra och både företagsledning och anställda är nöjda, finns det emellertid två med varandra sammanhängande begränsningar — och med dem är vi tillbaka till dialogen mellan Bell och Greenewalt.

Den ena begränsningen är att förslagen följer den minskande avkastningens lag. Detta är ju i och för sig naturligt eftersom de i praktiken avser förbättringar inom den ram som föreliggande produktprogram, teknik och arbetsorganisation utgör. Inom denna ram kan det ju inte finnas oändliga möjligheter till förnyelse.

Den andra begränsningen är att "Scanlon-anställda" lätt motsätter sig en förnyelse som betyder ingrepp i ramen. På kort sikt måste nämligen den gå ut över deras bonus. Den ligger väl dessutom ofta utanför deras föreställningsvärld. Det har alltså enligt IRC förekommit att företag genom detta system kunnat köpa sig en hög produktivitet på kort sikt till priset av reducerad flexibilitet och svårigheter att genomföra radikalare produktivitetshöjningar på längre sikt.

Denna granskning av system som konstruerats för att höja produktiviteten genom ökad motivation tyder på att både Bell och Greenewalt har rätt. Utgångsläget är olika i olika branscher. På den ena arbetsplatsen kan var och en se och känna följderna av sina handlingar och även förstå vad cheferna sysslar med, på den andra arbetsplatsen fordrar det ansträngning och inlevelseförmåga från den anställdes sida för att kunna uppfatta vad helheten kräver och vad ledningen är ute efter.

Att döma av det hittills granskade materialet tycks det avgörande vara dels att en dubbelriktad kommunikation utvecklas

mellan ledning och anställda, dels att det finns människor på olika nivåer som verkligen har möjlighet att göra sitt arbete på fler sätt än ett. Detta för hela frågan om vinstdelningens och delägandets motivationseffekt nära den pågående debatten om självstyrande grupper, medinflytande och företagsdemokrati.

Tre experiment i företagsdemokrati och vinstdelning

Två företag i Storbritannien har låtit mycket tala om sig som experiment i företagsdemokrati. Det är Scott Bader Commonwealth och John Lewis Partnership, båda helt ägda av sina anställda. I Tyskland finns bl a det i kapitel 7 nämnda vinhandelsföretaget Pieroth. Låt oss studera dessa tre företag närmare för att se om erfarenheterna hos dem kan kasta ytterligare ljus över motivationsfrågorna.

Scott Bader Commonwealth äger ett kemi- och plastföretag med 500 anställda och har alltså kommunikationsmässigt en hanterlig storlek. Alla anställda i företaget får — om de vill — vara medlemmar av detta "samvälde". Det styrs av ett råd som väljs av medlemmarna. Minst 60 procent av vinsten plöjs ned. Resten delas i två poster. Den ena går till allmännyttiga ändamål som medlemmarna väljer, den andra delas lika mellan medlemmarna. Konstruktör av systemet, donator och företagsledare är Ernest Bader som ärvt företaget. Han har för övrigt startat Industrial Common-Ownership Movement.

Attraktionen för den anställda i detta system kan inte främst ligga i vinstdelningens belopp när de anställda får dela på högst 15 procent av vinsten. Systemet ger däremot de anställda fullt ägareansvar, och detta borde kunna ge hög motivation.

Frågan är emellertid: motivation för vad? Det finns kritiker som hävdar att företaget är synnerligen välskött inom ramen för den teknik som valts. Kapital samlas i stora mängder — men idéer har saknats om vad pengarna skall användas till. Problemet är om denna form av företagsägande medger även svåra, långsiktiga och riskbetonade förnyelsebeslut.

John Lewis Partnership måste däremot betecknas som en framgång även på lång sikt. År 1914 hade ett av varuhusen i en liten koncern som startades 1864 av John Lewis fått så dålig lönsamhet att en nedläggning var aktuell. John Lewis son, John Spedan Lewis, övertog ansvaret för detta varuhus. Han var övertygad om att ett företag kunde lyckas i längden endast om det dels ger kunderna god valuta för pengarna, dels drivs i samarbete mellan ledning och anställda. Det senare fordrar att de anställda får del av vinsten. Han drev varuhuset med utgångspunkt från denna övertygelse, och det fick en mycket god lönsamhet.

1928 övertog han kontrollen över hela koncernen och byggde upp samma system där för deläggande och inflytande. John Lewis Partnership blev koncernens namn, och även koncernen fick en hög lönsamhet. Den växte sedan snabbare än genomsnittet för varuhuskedjor i Storbritannien.

Inför systemets 50-årsjubileum 1964 uppdrog koncernen åt några samhällsvetare att göra en undersökning av dess effekt. Undersökningen redovisades 1968.²⁵ Syftet var att få en bild av hur John Lewis Partnership — här kallat "partnersystemet" — ser ut för sina delägare (partner) och hur långt det lyckats att uppfylla syftet att vara "ett experiment i företagsdemokrati". Vid tiden för undersökningen hade partnersystemet 17 000 delägare vid 56 arbetsställen. Det omfattade 16 varuhus, 4 specialbutiker, 27 snabbköp samt grossistföretag, fabriker och country clubs.

Under de tio åren närmast före undersökningen hade de anställdas andel av vinsten uppgått till mellan 7 och 15 procent av lönesumman. Andelen fördelas bland de anställda i proportion till deras löner. Den utdelas i form av "bonusaktier" som ger utdelning men inte rösträtt. Genom detta arrangemang har partnersystemet så småningom kommit att bli helt ägt av personalen. Den formella rösträtten är lika för alla men lönen och därmed innehav av bonusaktier skiljer sig.

Aktieinnehavet blir dessutom i praktiken ännu mer ojämnt fördelat än vad löneskalan säger. Anställda som vill ha ut kontanter i stället för bonusaktier — och därmed avhänder sig en framtida inkomstkälla — har nämligen möjlighet att sälja dessa

aktier så snart de emitterats. Det är främst lägre inkomsttagare som säljer sina aktier, oftast kvinnor. Aktierna köps i allmänhet av andra anställda. I den mån utomstående köper, påverkas ändå inte maktstrukturen eftersom aktierna inte är förenade med rösträtt. Makten behålls inom partnersystemet.

Vad är nu effekten av detta system för vinstdelning och deläggande? Det visar sig att frågan inte kan ställas på det sättet. Vinstandelen och bonusaktierna är endast en del — och för många anställda endast en liten del — av ett företagsdemokratiskt system som har sin egen ideologi och författning.

Grundtankarna bakom partnersystemets organisation är enkla. Företagsledning och anställda förutsätts ha i huvudsak gemensamma intressen. Skillnaderna kan emellertid i hög grad reduceras genom att de anställda blir delaktiga i vinst, kunskaper och makt.

Aktiva personaltidningar, både filialtidningar och huvudtidningen *The Gazette*, fungerar som ett öppet forum för alla opinioner inom företaget. Anonyma insändare uppmuntras för att alla iakttagelser, reaktioner och stämningar skall komma fram utan hämningar.

Partnersystemets institutioner i övrigt är en hierarki av kommittéer och råd. Närmast de obefordrade anställda står 45 "Committees for Communication", i toppen finns ett "Central Council" vars arbete i stor utsträckning verkställs i en rad olika utskott. Detta centralråd har omkring 140 medlemmar som dels väljs filialvis, dels utses av styrelseordföranden och i allmänhet är de högsta tjänstemännen. Rådet utser en minoritet i partnersystemets styrelse.

Denna styrelse, som närmast motsvarar direktionen i en vanlig varuhuskedja, fattar de avgörande besluten. När verksamheten så kräver — och det är ofta i en bransch med snabba förändringar — fattas besluten utan konsultation av de anställda. Partnersystemets ordförande säger t o m i sitt förord till undersökningsrapporten att företagets framgång kräver att den beslutande makten skall vara koncentrerad till några få händer i toppen.

I partnersystemet står emellertid makthavarna till svars inför

rådet och handlar dessutom i samspel med opinionen hos delägarna. Dessutom är beslutandet på mindre centrala punkter delegerat långt ned i organisationen. Vidare är det rådet som står för en mycket stor del av besluten rörande välfärdsåtgärder.

Undersökningen gällde bl a de anställdas attityder till företaget och arbetet, liksom deras benägenhet att utnyttja den demokratiska apparaten. Kunde den odisputabla framgången för John Lewis Partnership förklaras av att systemet gav de anställda en ovanligt hög grad av motivation?

Undersökarna fann att *majoriteten* av de anställda uppfattade partnersystemet ungefär som en god arbetsgivare vilken som helst. Det fanns emellertid en *minoritet* som visade intresse för demokratin i partnersystemet. De som tillhörde denna minoritet var mer positiva till partnersystemet och mer tillfredsställda med sina arbeten. Detta resultat av undersökningen stämmer för övrigt med ett programuttalande som trycks varje vecka i *The Gazette*. Det heter där bl a att partnersystemet "är avsett endast för dem som, för att verkligen trivas, behöver känna att de gör nytta för helheten".

Är det förekomsten av denna nöjda och demokratiskt aktiva minoritet som förklarar systemets framgång? Undersökarna tillmäter denna faktor en betydelse men menar att framgången främst förklaras på följande sätt.

Den stora skillnaden mellan John Lewis Partnership och en god arbetsgivare av vanlig typ är att partnersystemet är genomsyrt av en ideologi. Vem som vill kan sätta sig in i denna. Skulle företagsledningen avvika från ideologin, kan den ställas till svars just med ideologin som utgångspunkt.

Detta har enligt undersökarna den paradoxala effekten att företagsledningen kan agera *friare* än i ett konventionellt företag så länge handlandet stämmer med ideologin. Den kan ta större beslut snabbare och därmed agera effektivare på marknaden.

Samtidigt gör ideologin — som ju är preciserad i sina grunddrag och hela tiden diskuteras internt — att ledningens handlande på alla nivåer i organisationen blir möjligt att förstå för de anställda, ofta t o m förutsägbart. Både ledning och anställda kan alltså handla under större trygghet och med mindre risk för be-

svikelser. Till detta hör att ett element i ideologin är *saklighet* och precisering av skäl för de åtgärder som vidtas. Godtycke motarbetas alltid. Befordran sker t ex så långt det är möjligt med utgångspunkt från objektivt konstaterbara meriter.

Så som det avgörande i systemet beskrivs påminner det ju i hög grad om några drag som kännetecknar vilka välskötta och väl fungerande företag eller organisationer som helst. Kan det vara så att den verkliga vinsten med vinstdelning och deläggande — och företagsdemokrati med för den delen — är att de framtvingar goda lednings- och kommunikationsformer? Men låt oss se vilka erfarenheterna är av Pieroth-systemets tillämpning.

Som närmare belystes i kapitel 7 infördes vinstdelning i *Pieroth-koncernen* fr o m 1967.²⁶ Vinstandelarna står kvar i företaget såsom lån, vilka enligt vissa regler kan omvandlas till ett deläggande i riskkapitalet. Detta ger inte något inflytande över företagets ledning, men de anställda har givits fem av tolv ledamöter i högsta bolagsorganet, "Aufsichtsrat". Vinstdelningen utgör en del i "Pieroths socialsystem", vilket även innefattar vissa sociala åtaganden, vidareutbildning och en strävan att informera de anställda bättre om, engagera dem starkare i företagets angelägenheter. Även i detta fall är systemet för vinstdelning och deläggande något *mer* än bara vinstdelning och deläggande.

Pieroth-systemets främsta syfte var ju inte att öka produktiviteten. I stället betonades de ideologiska motiven.

Företaget har fortsatt sin expansion med hög lönsamhet. I vilken utsträckning detta beror på Pieroth-systemet har inte undersökts. Däremot har företaget låtit utföra en enkätundersökning bland de anställda om deras attityder till företaget och delägandet.²⁷ Vinstdelningen i den givna formen karakteriserades av 26 procent som bra (eine ganz brauchbare Sache) och av 57 procent som nödvändig och bra (unbedingt notwendig und gut). Det framgår av undersökningen att säljpersonalen är starkt prestations-, företags- och investeringsinriktad.

"Prestationsberedskapen" hos medarbetarna är hög enligt undersökningen, men vinstdelningen kan inte utpekas som orsak till detta. I stället presenteras följande allmänna bild av sammanhanget, här med framställningen starkt avkortad:

Enkäten visar att Pieroth-medarbetarna är självmedvetna medborgare som gjort den offentligt debattens krav på förmögenhetsbildning, medägarande och medbestämmande till sina. Den övervägande majoriteten anser det vara bra att dessa krav förverkligats i deras företag. De tar emellertid emot dessa framsteg med en . . . självklarhet som gör att de inte känner sig förpliktade att prestera något mer i utbyte. Medarbetarna skyndar sig inte att göra sig förtjänta av förmåner som de redan har. Majoriteten av dem uppfattar inte vinstdelningen som en gåva utan som en rättighet. Deras plikt känsla riktas inte mot företagsledningen och/eller gärna utan mot dem själva.

Det har uttryckts farhågor på en del håll och förväntningar på andra angående vinstdelning och delägarande. Ibland framställs dessa företeelser som om arbetsgivarna kunde investera i dem och genom denna investering uppnå en högre företagssamhörighet hos de anställda.

Uppgifterna från Pieroth talar ett annat språk, ett språk som i stället stämmer ganska bra med den inledningsvis gjorda genomgången av motivationsforskarnas begrepp och teorier. En vanlig föreställning i debatten har visat sig stämma dåligt med det som framkommit genom den nu gjorda genomgången. På samma sätt talar John Lewis-exemplet rakt mot den vida spridda föreställningen att företag som ägs av de anställda måste ha svåra ledningsproblem och Scott Bader-exemplet slår alldeles klart mot alla förhoppningar att de anställdas ägarande och företagsdemokrati direkt skall frigöra nytänkande och idéskapande. Överhuvudtaget har hela genomgången givit en annan bild än ett direkt orsakssammanhang mellan vinstdelning och/eller delägarande å ena sidan och höjd motivation och produktivitet å den andra. Det är nu dags att sammanfatta den bilden.

Försök till sammanfattning

Idéer om vinstdelning och delägarande har sprungit fram under industrialismens hela utveckling som svar på den allt längre drivna arbetsdelningen vilken avskiljer anställda från kontakt med företaget som helhet, berövar dem ansvar och ställer dem utanför lönsamhetstänkandet. Idéerna motiveras med att dessa

anställdas tillfredsställelse i arbetet och produktivitet skall förbättras och att företagen därigenom skall bli mer lönsamma. Man säger att vinstdelning och/eller deläggande minskar de anställdas alienation och förstärker deras motivation i arbetet.

Det hela beskrivs ofta som en belöningsform, vilken har den fördelen att den kommer den anställde att beakta företagets helhet och framtid och inte bara sitt snäva och kortsiktiga egenintresse. Denna belöningsform förväntas då stimulera till ökad samhörighet med företaget.

Behovet av denna belöningsform sägs ha ökat. Arbetsdelningen drivs ju undan för undan allt längre. Andra belöningsformer har tagits fram men på något sätt tycks de mista sin verkan. I varje fall kan arbetsgivaren ha ett behov av att ta till en yttersta belöningsform, nämligen andel av vinsten och kanske också en delning av ägaransvaret.

Enligt denna föreställningsvärld borde det vara möjligt att avläsa effekten av olika system för vinstdelning och deläggande. Man borde kunna säga sådant som att vinstdelning av den eller den typen förstärker motivationen mest, att den eller den kombinationen av vinstdelning och deläggande påverkar produktiviteten och lönsamheten starkast.

Men efter denna genomgång av material är i stället den allmänna slutsatsen att valet av grundkonstruktion för systemet spelar en underordnad roll. Den springade punkten verkar vara något annat. På flera håll i materialet framhålls att det finns *villkor* för att vinstdelning eller deläggande skall fungera. Ett väl fungerande system för vinstdelning/deläggande är ett *tecken* på att företaget har välskötta ledningsformer genom hela sin hierarki och en god dubbelriktad kommunikation mellan anställda och ledning. Införande av vinstdelning/deläggande handlar från motivationssynpunkt väsentligen om ett införande av de villkor som gör att detta nya skall fungera. Systemet ger då närmast intrycket av att tillhandahålla *en god modell för ledning och kommunikation*, en checklista för god företagsledning i åtminstone samförstånd med de anställda.

Jämfört med vad som sägs i den allmänna debatten är detta överraskande. Det betyder ju att det som stimuleras av dessa

system först och främst är företaget som kollektiv och därvid inte minst företagsledningen. Om denna bild är riktig skulle alltså tillfredsställelsen och produktiviteten i vinstdelnings- och delägarföretagen i hög grad hänga samman med sådant som att företagsledning, avdelningschefer och förmän är goda ledare som tillämpar en god, dubbelriktad kommunikation. Kan detta vara riktigt?

Materialet är otillfredsställande på det sättet att ingen har lyckats mäta den direkta effekten på motivation och produktivitet av enbart vinstdelning och/eller delägarande. Å andra sidan tyder materialet på att det inte finns någon nämnvärd sådan direkt effekt, och materialet är mycket tillfredsställande på det sättet att det stämmer inbördes, dvs är konsistent. Den enda klara konflikten i materialet — detta att en bedömare ansåg ”sharing the caring” ha liten betydelse medan andra ansåg betydelsen vara avgörande — verkar bero på att bedömnarna talade om olika grupper inom företaget. Sedd i det ljuset bidrar även den konflikten till den allmänna bild materialet ger. Slutsatsen blir ju nämligen den paradoxala att vinstdelning/delägarande tenderat att ha minst effekt på produktiviteten för just den grupp vars arbetssituation stimulerat till försöken: arbetare med fastlåsta, repetitiva och mycket snävt avgränsade uppgifter.

Betyder då allt detta att vinstdelning/delägarande bör avföras ur den svenska debatten? Det som framkommit ur denna genomgång är att system av detta slag utgör en aktiv stimulans för att införa bästa möjliga former av ledarskap och kommunikation. Det betyder att det verkligt välskötta företaget har nytta av vinstdelning/delägarande främst som ett banér, som ett yttre tecken på hur långt man hunnit. Men hur många företag är så välskötta? Rimligtvis måste det vara åtskilliga företag som skulle få betydligt bättre former av ledarskap och kommunikation om de helhjärtat gick in för att göra vinstdelning/delägarande till en framgång.

Om nu ägarna och ledningen av ett företag vill gå denna väg, är det nog viktigt att de har klart för sig ytterligare en allmän slutsats ur denna materialgenomgång. Den innebär att vinstdelning misslyckas om den uppfattas som en belöningsform. Ett nytt

system som kommer uppifrån skapar i sig självt ingen tacksamhet eller samhörighet även om det skulle ge en utdelning i pengar. Det är som hjälpmedel för indoktrinering av hela företaget till bättre lednings- och kommunikationsformer systemet kan göra nytta. Det som utdelas som en förmån tas snart emot som en rättighet.

Å andra sidan betyder detta att de anställda i ett företag som har ett väl fungerande system för vinstdelning/deläggande också får en mera ansvarsbetonad och nogräknad inställning till förmåner av olika slag. Så länge arbetsgivaren betalar är det t ex självklart för de anställda att alla trivselinvesteringar skall göras. Uppfattar de anställda sig i stället som delägare, kan sådant prioriteras lägre.

Även om valet av system är en underordnad fråga måste det ändå verkställas av företag som vill gå i denna riktning. Ger materialet någon hjälp i det valet?

Redan den allmänna bild som tecknats här ovan ger en första vägledning. Vinstdelning som begränsar sig till utbetalning av kontanter har visat sig ge direkt negativa effekter under tider då vinsten går ned eller rent av övergår i förlust. Denna typ av vinstdelning tycks dessutom appellera främst till arbetskraft som från början arbetar enbart för att tjäna pengar. Det vore på något sätt ironiskt om man vid införandet av ett system skulle välja just den konstruktion som mest appellerar till de attityder man hoppas ändra.

Huvudintresset bör alltså riktas mot vinstdelning som tar formen av förmögenhetsuppbyggnad. Skall denna då vara frivillig? Skall med andra ord de anställda ha möjlighet att sälja sina andelar?

I en del av de studerade fallen finns denna frihet för de anställda, i andra saknas den. Det som händer när friheten finns är att de från början mest motiverade och högst avlönade håller på sina andelar — ja ökar dem om systemet tillåter att extra insatser görs. De från början minst motiverade och lägst avlönade säljer sina andelar. Motivationen för företaget som kollektiv kan vara mycket hög, och det väsentliga utbytet av systemet finns där i form av en stimulans till goda former av ledarskap och kom-

munikation. Men friheten att sälja andelarna betyder att det växer fram en andra klassens anställda eller rättare sagt att det blir en skillnad mellan delägare och anställda.

Detta kan i och för sig under avsevärd tid öka "de anställdas" trivsel. De som från början arbetar enbart för pengarnas skull kan bli mer positiva till företaget när arbetet ger mer pengar. Ändå innebär ju friheten på denna punkt en kapitulation från det ursprungliga syftet — och det skapar en klasskillnad som kan ge problem längre fram. Friheten har givetvis ett egenvärde men i detta fall är det knappast värt priset.

Det som verkar att vara lösningen om man vill införa ett system med syftet att öka motivationen i ett företag — andra syften kan givetvis finnas — är därför vinstdelning som resulterar i delägarande. Som redan nämnts måste själva införandet av ett system ge förbättrade lednings- och kommunikationsformer i företaget om inte systemet från början skall vara dömt att misslyckas. Lednings- och kommunikationsfunktionerna får sedan en fortlöpande stimulans från vinstdelningssystemet eftersom detta och dess utslag hela tiden måste förklaras för de anställda samtidigt som de anställdas vinstpåverkande iakttagelser och förslag måste beaktas. Hela denna stimulans bör rimligen öka om de anställda samtidigt blir delägare.

Om det är något som genomgången av materialet visat, är det att vinstdelning och delägarande inte är någon patentmedicin som i sig själv löser motivationsproblemen. Ett väl fungerande system av vinstdelning i kombination med delägarande får närmast betraktas som en ständig hjälp att upptäcka problem och en ständig stimulans att lösa dem.

Somliga tycks tro att förändring av ägandeformer på något automatiskt sätt skall öka tillfredsställelsen i arbetet. Om tex stora löntagarkollektiv äger företagen finns motivationsproblemet kvar precis som förut. Det är organisationsstorleken och arbetsdelningen som skapar motivationsproblemen, och det är genom att ändra ledning och kommunikation man kan göra något åt dem. Vinstdelning i kombination med delägarande kan då vara en hjälp.

NOTER

¹ Colletti & Metzger: *Does Profit Sharing Pay?*, ss 1f; Metzger: *Profit Sharing in Perspective*, ss 2f.

² Se kapitel 4.

³ Bergström: *Kapitalbildning och industriell demokrati*, ss 124, 125.

⁴ Blumberg: *Företagsdemokrati i sociologisk belysning*, s 141.

⁵ Jfr E Dinesen: "ØD medfører større realløn", *Politiken* 1973-01-14; Cit i kapitel 4.

⁶ Norén & Trollborg: *Vinstdelning och vinstandelssystem*.

⁷ *Esselte-Nytt* 1974/2.

⁸ *Ibid.*

⁹ Vroom & Deci (red): *Management and Motivation*.

¹⁰ Faltlhauser: *Miteigentum*.

¹¹ Maslow: *A Theory of Human Motivation* (här refererad från förkortad version i *Management and Motivation*).

¹² Herzberg: *Work and the Nature of Man* (här refererad från *Management and Motivation*).

¹³ McClelland: *Personality*.

¹⁴ Ruch & Hershauer: *Factors Affecting Worker Productivity*.

¹⁵ *Ibid*, s 76 (cit av uttalande av styrelseordföranden W Irrgang).

¹⁶ Metzger: *Profit Sharing in Perspective*; Metzger: *Largest Profit Sharing Trusts in the U.S.*

¹⁷ Metzger: *Largest Profit Sharing Trusts in the U.S.*

¹⁸ Colletti & Metzger: *a a*.

¹⁹ 1958 införde Gimbel Brothers vinstdelning och fick därför byta grupp i undersökningen. Samtidigt ströks Montgomery Ward från gruppen icke vinstdelande och behandlades separat med anledning av de speciella ägarförhållandena i företaget. (Företaget plundrades på sina tillgångar.) I flera fall gjordes jämförelsen mellan de båda grupperna både med jätten Sears inkluderad i den vinstdelande gruppen och med detta företag utelämnat.

Därmed blev de undersökta 14 företagen följande:

Andel i vinst till anställda

Broadway-Hale Stores, Inc	1952—1969
---------------------------	-----------

Bullock's Inc (ägt av Federated från 1964)	1952—1969
--	-----------

Federated Department Stores, Inc	1952—1969
----------------------------------	-----------

Gimbel Brothers, Inc	1959—1969
R H Macy & Co, Inc	1952—1969
Mercantile Stores Company, Inc	1952—1969
J C Penney Company, Inc	1952—1969
Sears, Roebuck & Co	1952—1969

Ej andel i vinst till anställda

Allied Stores Corporation	1952—1969
Associated Dry Goods Corporation	1952—1969
City Stores Co	1952—1969
Gimbel Brothers Co	1952—1958
Marshall Field & Co	1952—1969
May Department Stores Co	1952—1969

Alldeles i slutet av perioden övergick för övrigt även Allied och May till vinstdelning.

Betr Sears, Roebuck & Co, se även kapitel 7.

²⁰ Bell: *Financial Participation*.

²¹ *Ibid*, ss 15f.

²² Här refererat från antologin *Payment Systems*, redigerad av Lupton, närmare bestämt uppsatserna "Enterprise for Everyman" av Russel W Davenport (övertygad Scanlon-anhängare) och "Group Wage Incentives" av Industrial Relations Counsellors Inc. (kritisk observatör). Betr Scanlon- och Rucker-planerna jfr även Bell, *a a*, ss 82f.

²³ Lupton: *a a*, s 189.

²⁴ *Ibid*, ss 200ff.

²⁵ Flanders m fl: *Experiment in Industrial Democracy*. Betr John Lewis Partnership se även Lewis: *Partnership for All*; Bell: *a a*, ss 52f.

²⁶ Faltlhauser: *a a*; Fischer m fl: *Die Beteiligung von Mitarbeitern*, ss 73ff; m fl; Jfr kapitel 7.

²⁷ Faltlhauser: *a a*, ss 17—50.

10 Mer kapitaldelaktighet i framtiden?

Vilka slutsatser kan dras från det i denna undersökning redovisade materialet om kapitaldelaktighet i svenska och utländska företag? Stor försiktighet är på sin plats. Det är inte så svårt att peka på modeller som vore olämpliga i svenska företag. Men är något av de nämnda företagssystemen så "bra" att det borde, eller åtminstone kunde, användas på flera håll?

Syftet med denna bok är inte att komma fram till en idealmodell för kapitaldelaktighet, utan att ge ett bättre underlag för ett ställningstagande från läsarens sida.

Det finns mer underlag för en — försiktig — *prognos* om det närmaste årtiondets utveckling beträffande kapitaldelaktighet på företagsplanet. Denna utveckling är för det första inte helt beroende av det politiska beslut som kommer att fattas om löntagarfonder.

Sannolikt kommer något slags generellt system för kapitaldelaktighet så småningom att införas. Det kan inriktas främst på makten, inkomstfördelningen, kapitalbildningen, den solidariska lönepolitiken eller något annat mål. Var och en av dessa frågor kan ha tillräcklig tyngd för att leda fram till ett fondsystem. Dess konstruktion kommer mycket att bero på vilka av de nämnda politiska problemen som innan dess hunnit få en annan lösning. Om maktaspekterna kommer att prägla en lag om löntagarfonder i samma utsträckning som Meidner-förslaget beror nog till stor del på om andra reformer beträffande företagsdemokrati och maktkoncentration i näringslivet kommer att tillfredsställa löntagarorganisationer och breda medborgargrupper.

I början på 80-talet kan landshövding Mehrs offentliga utredning vara färdig. Innan dess kan löntagarfondsdebatten ha tagit nya vändningar flera gånger om. En av de få säkra gissningar som kan göras är att nya fonder knappast blir så antiseptiska som Meidner-planen är vad gäller kapitalbildning och näringspolitisk styrning. 4:e AP-fonden är väl inte heller den definitiva lösningen på industrins kapitalförsörjningsproblem. Fondsocia-

lism vore överhuvudtaget en drastisk förändring i regeringspartiets efterkrigsideologi. Men de mer kortsiktiga av Villy Bergströms visioner ligger mycket närmare det traditionella tänkesättet än vad Meidners gör.

Så länge eventuella fonder lämnar kvar något så när många oberoende företag kan det kanske också finnas utrymme för kapitaldelaktighet på företagsnivå. De flesta förslag vilka är mindre långtgående än Meidners och danska regeringens tycks också kunna ge ett sådant utrymme. Kommer då anställda, aktieägare och företagsledningarna att vilja ha fler lokala system för kapitaldelaktighet? De hittillsvarande experimentens antal tyder ju inte på någon större entusiasm. En vidareutveckling av Handelsbanksmodellen kan ha ett visst intresse när det gäller förmögensfördelningen och inflytandet. "Sociala fonder" i företagen kan vara en del av en lösning om "problemet" med "konjunkturövervinster" skulle komma igen. Annars syftar företagssystemen som regel inte till att lösa de problem som föranlett förslag om generella system. De förra måste bedömas främst efter den nytta de kan medföra för det enskilda företaget och dess intressenter.

Det har i kapitel 8 framgått att det intresse några storföretag under 1974—1975 visat för anställdas kapitaldelaktighet inte tycks resultera i någon betydelsefull ökning av antalet vinstandelssystem. Sådana blir ofrånkomligen ett störande inslag på en arbetsmarknad med starka organisationer och samordnade löneförhandlingar. Därför kommer det alltid att finnas ett motstånd, både från arbetsgivar- och fackligt håll, i företagen och centralt. Detta lär endast förändras om den ökade betydelsen för lokala förhandlingar utvecklas så långt, att en större del av arbetsmarknaden och lönebildningen i praktiken ligger utanför de centrala avtalsuppgörelserna.

Som framgått i kapitel 9 är det knappast i storindustrin som vinstdelning har mest att ge från motivationssynpunkt, även om stora förhoppningar har funnits. Att kapitaldelaktighet är så mycket vanligare i en del andra länder beror på andra institutionella förhållanden, inte på att svenska företag är konservativa och fantasilösa.

Vad som däremot inte alls bör uteslutas är att kapitaldelaktighet blir vanligare inom kategorier av företag där den redan i dag förekommer. Vinstdelning av kontanttyp hittar man nu i små eller medelstora företag, oftast utanför LO-SAF-området. De kan ha stor andel tjänstemän eller hantverksmässig eller kreativitetskrävande produktion. De tycks ofta skilja sig från mängden på fler sätt än genom arbetsuppgifternas natur. De experimenterar inte sällan även med den övriga personalpolitiken.

Det är en annan sak om de i näringslivet som har förutsättningar för kapitaldelaktighet verkligen kommer att anse sig behöva den. Det finns många andra sätt att stimulera en organisation till lagarbete och offensivanda. Arbetslivets förvandling kan i en del företag bidra till att öka intresset för kapitaldelaktighet. De anställdas rätt till omfattande medinflytande kan leda till önskemål att de även skall vara med och dela företagandets finansiella risker. Om ackorden försvinner kan arbetsgivarna vilja ha kvar åtminstone någon form av prestationsrelaterad ersättning. Som framhölls i kapitel 9 pekar vinstdelningsteoretiker på att systemtänkandet i företagen kräver "systemincitament", snarare än "individincitament".

Även större företag, där flertalet sysslar med administration, såsom t ex banker, kan i ökad utsträckning komma att intressera sig för vinstdelning. Den blir då ett sätt att rikta uppmärksamheten mot att företaget inte är ett ämbetsverk, utan måste arbeta med effektiviteten som ledstjärna. Hur länge kan t ex Handelsbankens konkurrenter vänta med att ge sitt svar på utmaningen Oktogonen? Personalaktier behöver inte förbli den enda formen av kapitaldelaktighet i de andra bankerna.

Det är inte bara de anställdas gensvar som avgör om det blir någon kapitaldelaktighet. Även skattereglerna har stor betydelse. Ändras de kan förutsättningarna för lokala system bli helt andra. Å ena sidan kan deläggande komma att gynnas inom ramen för ett sparfrämjandesystem. Mer sannolikt är att möjligheterna kommer att förbli begränsade, liksom nu då Oktogonen-modellen är en av de få tänkbara för avancerade vinstandelssystem.

Ett vinstdelningssystem vars syfte är att öka arbetsmotivationen bör också medföra ett deläggande. Vinstdelning och deläggan-

de är inte någon patentmedicin som i sig själv löser motivationsproblemen. Det är ett mycket tydligt helhetsintryck av litteraturen på området att kapitaldelaktighet bara fyller sin uppgift om den är ett av flera element i en företagsideologi som bygger på god kommunikation och medbestämmande över arbetets organisation.

Medarbetarna måste från början känna en stark samhörighet med företaget. Denna uppstår inte blott och bart genom aktieäggande.

Varje företag har sina egna problem. Därför måste varje företagsanknutet system för kapitaldelaktighet noga anpassas efter det individuella företaget. Många modeller presenteras i den här boken. De kan inte i ograverat skick övertas av nya företag. Men intresserade anställda och företagare bör hitta många alternativ att börja diskussionen med.

Litteratur

Den följande förteckningen är ett *urval* bland litteratur till vilken det refereras i boken eller som i övrigt är av särskilt intresse. En del av de i notapparaten angivna källorna, särskilt programskrifter, tidningsartiklar och liknande finns därför inte med i förteckningen.

Litteraturen har delats in ländervis varvid mer allmänna skrifter, som t ex behandlar förhållandena i flera länder, sammanförts under den första rubriken.

ÖVERSIKTER

Atkinson, A B: "Capital-Growth-Sharing Schemes and the Behaviour of the Firm", *Economica* 1972/August

Brems, H: *A Wage Earners' Investment Fund, Forms and Economic Effects*, Sveriges Industriförbund 1975

Caulkin, S: "Sharing the profits", *Management Today*, August 1975

Cowell, R A (red): *Worker Participation and Share Incentives in Europe*. European Federation of Financial Analysts Societies, Paris 1974

EG-kommissionen: *The Systems Creating Incentives towards the Acquisition of Capital Assets by Workers. Situation on 31 december 1970*. Bryssel 1972-04-15 (stencil)

Fogarty, M P: *Company Responsibility and Participation*, PEP, London 1975

Guski, H-G: *Verteilungstheoretische Aspekte der Vermögenspolitik*, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1973

Jenny, H: *Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Polygraphischer Verlag, Zürich 1950

Lorsignol, O: "Sharing out tomorrow's companies", *Vision*, November 1973

Lupton, T (red): *Payment Systems*, Penguin, Harmondsworth 1972

OECD: *Workers Negotiated Savings Plans for Capital Formation*. Regional Trade Union Seminar, Florence 23rd—24th May 1967, Final Report, Paris 1970

Pilz, K (red): *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*, Schriftenreihe des Institutes für Sozialpolitik und Sozialreform: Gesellschaft und Politik, 1970/1—2, Wien 1970

Robinson, D: *Incomes Policy and Capital Sharing in Europe*, Croon Helm, London 1973

- Skytt, T & Åsbrink, S H: *Vinstdelning och vinstandelssystem*, SNS, Stockholm 1952
- Vilmar, F (red): *Menschenwürde im Betrieb*, Rowohlt Verlag, Reinbek bei Hamburg 1973
- Vroom, V & Deci, E: *Management and Motivation*, Penguin, Harmondsworth 1970

SVERIGE

- Arfwedsson, A m fl: *Ägande och inflytande*, Moderata Ungdomsförbundet, Skara 1970
- Bergström, V: *Kapitalbildning och industriell demokrati*, Tidens förlag, Uppsala 1973
- Bergström, V m fl: *Dags för tillväxt?*, SNS, Stockholm 1975
- Cars, H C: *Andel i vinst*, Norstedts, Stockholm 1975
- Eriksson, J m fl: *Erövringen av tillväxten*, Federativs förlag, Stockholm 1973
- Folkpartiet: *Företagsdemokrati i utveckling*, Arboga 1967
- Johansson, S: *När är tiden mogen?*, Tidens förlag, Karlskrona 1974
- Kjellman, H & Nordling, O: *Industrins finansiering 1955—1975*, Sveriges Industriförbund, Stockholm 1972
- Lewin, L: *Planhushållningsdebatten*, 2:a uppl, A & W, Uppsala 1967
- Leffler, J: *Om olika löneformer med särskilt afseende på s k vinstandelssystem*, Lorénska stiftelsen, Stockholm 1893
- Lidén, L: *Makten över företaget*, SNS, Malmö 1974
- LO: *Kongressprotokoll 1971*
- LO: *Somliga satsar kapital, andra satsar sig själva*, Skola Arbetsliv, Elevhäfte 1975/3
- Medri, M (red): *Löntagarfonder — Diskussionshäfte*, LO, Östervåla 1975
- Meidner, R m fl: *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen*, rapport till LO-kongressen 1966
- Meidner, R m fl: *Löntagarfonder*, Tidens förlag, Nacka 1975
- Meidner, R m fl: *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder*, rapport till LO-kongressen 1976
- Meidner, R m fl: *Samordnad näringspolitik*, rapport till LO-kongressen 1961
- Moderata Samlingspartiet: *Medinflytande och ägandespridning*, 1975 (stencil)
- Moderata Ungdomsförbundet: *Näringspolitiskt program*, 1971 (stencil)

- Moderata Ungdomsförbundet, Ägardemokratikommittén: *Tre konkreta ägandespridningsförslag*, 1973-02-19
- Schager, N-H: *Vem skall äga Sverige?*, 2:a uppl, Medborgarskolan, Uppsala 1971
- Sillén, B & Johansson, S-E: *Samhället och företagarna*, Industriförbundets förlag, Stockholm 1975
- Spånt, R: *Förmögenhetsfördelningen i Sverige*, Prisma, Falköping 1975
- Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti: *Partiprogram*, Stockholm 1975
- Södersten, B: *Den svenska sköldpaddan*, Rabén & Sjögren, Falköping 1975
- TCO: *Företagsbeskattning och löntagarfonder — En debattskrift från TCOs arbetsgrupp för skattefrågor*, Stockholm 1972
- TCO: *Löntagarkapital — ett diskussionsunderlag*, 1975 (stencil)
- TCO: *Löntagarkapital*, rapport till TCO-kongressen 1976
- Waldenström, E m fl: *Vinstdelning och kapitalägande i näringslivet*, Sveriges Industriförbund och SAF, Stockholm 1976
- Wallander, J: *I huvudet på en kapitalist*, Askild & Kärnekull, Falköping 1975
- Wigforss, E: *Kan dödläget brytas?*, Tidens förlag, Stockholm 1959

Tidnings- och tidskriftsartiklar — urval

- Anners, E: "Ägardemokratin", *Svensk Tidskrift* 1971/10, 1972/2
- Bergström, V: "Löntagarfonder för demokrati", *Tiden* 1975/7
- Edin, P-O: "Ska vi ha det som i dag eller ta ett avgörande steg mot ekonomisk demokrati?", *Metallarbetaren* 1975/8
- Elghorn, A: "Företagens övervinster till de anställda", *SIA* 1974/11
- Gustafsson, B: "Är det makten det gäller?", etc, *Gnistan* 1975/34, 35, 36
- Hagnell, H: "Varför inte i stället satsa på AP-fonderna?", *Fackföreningsrörelsen* 1975/28
- Hansson, I & Stuart, C: "Löntagarfonder — hur påverkar de makten över företagen och kapitalbildningen?", *Ekonomisk Debatt* 1975/5
- Hedborg, A: "Vad ska vi göra med företagens övervinster?", *Fackföreningsrörelsen* 1974/9
- Jacobsson, L: "Sprid makt och ansvar — inför löntagaraktier", *Utsikt* 1974/9
- Johansson, E: "Löntagarfonder kapar övervinster och ger de anställda makt", *Metallarbetaren* 1973/41
- Johansson, S: "Om övergången till socialismen i Sverige", *Tiden* 1975/7
- Larsson, A: "Skapa löntagarfonder", *Metallarbetaren* 1974/38

- Laurin, U: "De anställdas inflytande i företagen", *Företag och Samhälle* (SNS) 1975/1
- Lindencrona, G: "Skatteproblem vid löntagarandel i företagens kapitalbildning", *Svensk Skattetidning* 1973/8
- Lindgren, O & Lundberg, E: "Hur kan sparandebristen bemästras?", *S-E-bankens kvartalstidskrift* 1975/3
- Lindbeck, A: "Fram för ett fortsatt pluralistiskt samhälle", etc, *Arbetet* 1975-09-25, -26
- Lindbeck, A: "Kapital ger frihet", *DN* 1975-10-22
- Meidner, R: "Krångla inte till löntagarfonderna", *Fackföreningsrörelsen* 1975/20
- Meidner, R m fl: "Så ska vi beröva kapitalägarna makten!", *Fackföreningsrörelsen* 1975/19
- Meyerson, P-M: "Alternativ finns till Meidners plan", *Affärsvärlden* 1975/46
- Nordling, D: "Ett medborgarägt näringsliv", *Liberal Debatt* 1974/6—7
- Nordling, D: "Löntagarfonder leder till kursras på börsen", *Ekonomisk Revy* 1975/7
- Nyberg, J-E: "Vad är tanken med löntagarfonder", *Industritjänstemannen* 1975/6—7
- Nycander, S, Lindqvist, S: "Arbetets rätt", repliker *DN* 1975-08-16, -19, -28, 09-02, -30
- Persson, G: "Rudolf Meidners ägardemokrati ger inte de arbetande någon makt", *Arbetartidningen* 1973-12-07
- Schager, N-H: "Meidners fonder är onödiga", *Affärsvärlden* 1975/47
- Schager, N-H: "Modell för ägandespridning", *Svensk Linje* 1972/1
- Schein, H: "Ett steg till en socialistisk näringspolitik", *Tiden* 1972/2
- Szombatfalvy, L: "Meidner har räknat fel", *Affärsvärlden* 1975/35
- Sjönell, B: "I stället för löntagarfonder", *Sv D* 1975-10-06
- Tham, C: "Fördelning av makt och välstånd", *Liberal Debatt* 1974/3
- Victorin, A: "Skall vi lyckas dra åt samma håll allihop?", *Transportarbetaren* 1975/12
- Winander, B: "Löntagarfonder, ett sätt att bekämpa inflationen", *Utsikt* 1974/10
- Ysander, B-C m fl: *Ekonomisk debatt* 1976/1 (Temanummer om löntagarfonder)

Seminariearbeten från universiteten

Brick, U, Hjelmstad, H & Nemes, V: *Vinstdelningsmodeller i små och medelstora företag*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm 1975

- Fond, G: *Löntagarfonder — Ett medel att uppnå jämnare inkomst- och förmögenhetsfördelning och ökad kapitalbildning?*, Handelshögskolan, Stockholm 1974
- Fredriksson, H: *Personalaktier i fyra svenska affärsbanker*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm 1975
- Gerhardsson, T, Hult, J & Taesler, L: *Vinstdelning och delägarskap. En studie av sex företag i reklambranschen*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm 1975
- Hansson, C & Rutberg, B: *Ett vinstandelssystem tillkomst*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm 1974
- Henriksson, S-Å & Otterud, D: *Löntagaraktier — en beskrivning*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm 1975
- Nordenskiöld, C & Rowland, B: *Företagsdemokrati via löntagaraktier?*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm 1972
- Norén, L & Trollborg, T: *Vinstdelning och vinstandelssystem*, 2:a uppl, SAF, Stockholm 1965
- Rönnerberg, K-Å: *A/S Atlas bonusordning*, Företagsekonomiska institutionen, Lund 1972
- Unger, L: *Vinstandelssystem... åtta företag inom konsultbranschen m fl branscher*, Företagsekonomiska institutionen, Stockholm 1975

DANMARK

- Dansk Arbejdsgiverforening: *Konsekvenserne af Økonomisk Demokrati*, København 1973
- Dansk Arbejdsgiverforening & Industrirådet: *Medarbejder — medejer*, København 1972
- Det økonomiske råd, formandskabet: *Økonomisk demokrati i samfunds-økonomisk belysning*, Statens trykningskontor, København 1972
- Dinesen, E, Kristensen, T, Vibe-Pedersen, J: "Økonomisk demokrati", repliker *Politiken* 1973-01-09, -10, -14, -21, -25
- Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer (FTF): *ABC om ØD I, ABC om ØD II, ABC om ØD III*, København 1973
- FTF: *FTF om ØD*, København 1973
- Kampmann, V m fl: *Økonomisk demokrati*, Fremads Fokusbøger, Aalborg 1970
- LO: *Økonomisk demokrati... Spørgsmål og svar om ØD*, 1973
- Lykketoft, M: "Facket i Danmark vill inte ta risken med en kompromiss", *Metallarbetaren* 1975/36
- Rasmussen, H: "Leg ikke med ØD", *Politiken* 1973-01-17

Ross, A: "Statskup 1973?", *Berlingske Tidende* 1973-02-09

Udbyttedelingsnævnet: *Sociale Fonds*, København 1970

Udbyttedelingsnævnet: *Sådan gøres det*, København 1969

FRANKRIKE

La participation dans les entreprises, Association Française pour la Participation dans les Entreprises, Paris 1975

Rapport du comité d'étude pour la réforme de l'entreprise, présidé par Pierre Sudreau, ("Sudreau-rapporten"), La documentation française, Paris 1975

NEDERLÄNDERNA

Nederländska regeringen: *Interim-nota Inkomensbeleid*, 1975-05-09

NVV, NKV, CNV: *Constitution de Patrimoines par la Repartition des Plus-Values de propriété*, 1964 (stencil)

STORBRITANNIEN

Bell, D: *Financial Participation*, Industrial Participation Association, London 1973

Flanders, A m fl: *Experiment in Industrial Democracy — A Study of the John Lewis Partnership*, Faber and Faber, London 1968

The Labour Party: *Capital and Equality — Report of a Labour Party Study Group*, London 1973

Lewis, J S: *Partnership for All*, John Lewis Partnership, London 1948

USA och CANADA

Bankers Trust 1972 Study of Employee Savings and Thrift Plans, Bankers Trust Company, New York 1972

Guide to Modern Profit Sharing, Profit Sharing Council of America, Chicago, Ill, 1973

Kelso, L O & Hetter, P: *Two-Factor Theory, The Economics of Reality*, Random House, New York 1968

Mandel, B: "Profit Sharing, Bonuses, Stock Purchase, Stock Option, Savings and Thrift Plans", i *Handbook of Modern Personnel Administration*, McGraw Hill, New York 1972

Metzger, B L: *Investment Practices, Performance, and Management of Profit Sharing Trust Funds*, Profit Sharing Research Foundation (PSRF), Evanston, Ill, 1969

- Metzger, B L: *Largest Profit Sharing Trusts in U.S.*, PSRF, Evanston, Ill, 1975
- Metzger, B L: *Profit Sharing in Perspective — In American Medium-Sized and Small Business*, 2:a uppl, PSRF, Evanston, Ill, 1966
- Metzger, B & Colletti, J: *Does Profit Sharing Pay?*, PSRF, Evanston, Ill, 1971
- Profit Sharing Manual*, Council of Profit Sharing Industries, Columbus, Ohio, 1948
- Ruch, W A & Hershauer, J C: *Factors Affecting Worker Productivity*, College of Business Administration, Tempe, Arizona, 1974
- Stewart, B & Couper, W: *Profit Sharing for Wage Earners and Executives*, Industrial Relations Counselors, New York 1951
- Thompson, K: *Profit Sharing — Democratic Capitalism in American Industry*, Harper & Brothers, New York 1949

VÄSTTYSKLAND

- Andersen, U: "Vermögenspolitik — Instrument zur Systemstabilisierung oder Systemüberwindung", *Das Parlament* (Bonn) 1973-01-21
- Apel, G & Issen, R: *Miteigentum*, Nymphenburger Verlagshandlung, München 1970
- Bartel, K & Schillert, U: "Das Vermögensbeteiligungsgesetz der Bundesregierung", *Wirtschaftsdienst* (Hamburg) 1974/IV
- Benölken, H: "Produktivvermögen für breite Bevölkerungsschichten", *Wirtschaftsdienst* (Hamburg) 1973/II
- Burgbacher, F: *Produktivkapital für jeden — Die Pflicht zum Eigentum*, Verlag W Kohlhammer, Stuttgart 1971
- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG): *Forderungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen*, Hamburg 1970
- DAG: *Miteigentum*, Hamburg 1965
- DAG: *Miteigentum der Arbeitnehmer*, Hamburg 1955
- DAG: *Programm der DAG zur Gesellschaftspolitik*, Hamburg 1971
- Deutsches Industrieinstitut: *Die tarifliche Vermögensbildung in der Bundesrepublik Deutschland*, Deutscher Industrieverlag, Köln 1970
- Dignas, K-H: "Methoden und Pläne zur Vermögensbildung", *Sparkasse* (Stuttgart) 1973/2
- Ehrenberg, H: *Vermögenspolitik für die siebziger Jahre*, Verlag W Kohlhammer, Stuttgart 1971
- Faltlhauser, K: *Miteigentum — Das "Pieroth-Modell" in der Praxis*, Econ Verlag, Düsseldorf/Wien 1971

- Fischer, G m fl: *Die Beteiligung von Mitarbeitern*, Schilling Verlag für Informationstechnik, Herne 1973
- Flach, K H: *Ny chans för liberalismen*, Gebers, Uppsala 1972
- Folkpartiet, riksdagsgruppen: *Den västtyska debatten om löntagarandel i företagens kapitalbildning*, Mot 1974:1495, bilaga 1
- Freie Demokratische Partei (FDP): *Freiburger Thesen der FDP zur Gesellschaftspolitik*, Bonn 1971
- Froemer, F (red): *Vermögensbildung in weiten Bevölkerungskreisen, 58 Modelle, Meinungen und Gesetze*, Heggen-Verlag, Opladen 1973
- Friedmann, K H: "Die Belegschaftsobligation als Mittel breiterer Vermögensbildung", *Schweizer Rundschau* (Solothurn) 1970/6
- Geissler, A & Fricke, W (red): *Das Ahrensburger Modell*, Carl Backhaus Stiftung, Ahrensburg 1972
- Geiger, H: *Herausforderungen für Stabilität und Fortschritt*, Deutscher Sparkassenverlag, Stuttgart 1974
- Halbach, G: *Vermögensbildung der Arbeitnehmer*, Verlag W Kohlhammer, Stuttgart 1962
- Hedborg, A: "Förmögenhetspolitik och löntagarfonder", *Tiden* (Stockholm) 1974/9
- Höhnén, W: "Arbeitnehmerverhalten und Vermögensverwertung", *WWI-Mitteilungen* (Düsseldorf) 1971/4
- Höhnén, W: "Ueberbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer als vermögenspolitische Konzeption", *WWI-Mitteilungen* (Düsseldorf) 1969/1—2
- Jungblut, M: *Nicht vom Lohn allein — Elf Modelle für Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung*, Hoffman und Campe Verlag, Hamburg 1973
- Krusius-Ahrenberg, L: "Kring företagsdemokratin i Tyska Förbundsrepubliken", *Meddelanden från Ekonomisk-socialvetenskapliga institutionen vid Svenska Handelshögskolan*, Nr 38, Helsingfors 1973
- Leminsky, G: "Die vermögenspolitischen Alternativen der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung", *WWI-Mitteilungen* (Düsseldorf) 1971/4
- Materialien zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand — Thesen, Pläne, Gesetze*, Del I 1946—1965; Del II 1965—1968; Del III 1969—1973, Domus Verlag, Bonn 1965, 1968, 1973
- Das Mitbestimmungsgespräch* (Düsseldorf) 1972/2—3: Temanummer: "Grundsatz- und Gegenwartsfragen gewerkschaftlicher Vermögenspolitik"
- Mückl, W: *Ziele, Mittel und Wirkungen der vermögenspolitischen Konzepte der Bundesregierung, CDU, FDP, SPD, DAG, des DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*, Institut für angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen 1973

Pitz, K H (red): *Das Nein zur Vermögenspolitik — Gewerkschaftliche Argumente und Alternativen zur Vermögensbildung*, Rowohlt Verlag, Reinbek bei Hamburg 1974

Pitz, K H: "I Västtyskland sopas fondidén under mattan", *Metallarbetaren* (Stockholm) 1975/36

Pitz, K H: "Ueber die potentiellen Gefahren der 'grossen Lösung' des Vermögensproblems für die gewerkschaftliche Lohnpolitik", *Gewerkschaftliche Monatshefte* (Düsseldorf) 1970/10

Pitz, K H: "Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand eine Fata Morgana", *Gewerkschaftliche Monatshefte* (Düsseldorf) 1972/2

Pitz, K H: "Zusammenhänge zwischen Vermögens-, Steuer- und Reformpolitik", *Sozialer Fortschritt* (Bonn) 1972/4

Schröder, J: "Private Möglichkeiten einer Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer in der deutschen Wirtschaft", *Die Aktiengesellschaft* (Hamburg) 1974/11

Thiemeyer, T: "Kapitalakkumulation und Vermögensbildung — Die Diskussion um Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand in der Bundesrepublik Deutschland", *Beiträge zu Wirtschaftspolitik und Wirtschaftswissenschaft VI*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien 1973

Willgerodt, H m fl: *Vermögen für alle*, Econ Verlag, Düsseldorf/Wien 1971

ÖSTERRIKE

Vereinigung Österreichischer Industrieller: *Arbeitsunterlage zum Problem der Vermögensbildung*, 1972-04-11 (stencil)

"Mitarbeiterbeteiligung: Das Modell Lehrner", *Trend* (Wien) 1974/1

Österreichischer Gewerkschaftsbund: 7. Bundeskongress, *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*, Wien 1971

Österreichischer Gewerkschaftsbund: 8. Bundeskongress, *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand*, Wien 1975

Organisationer och institutioner som verkar för anställdas kapitaldelaktighet

CANADA

Institute of Profit Sharing, Toronto

DANMARK

Udbyttedelingsnævnet, København

FRANKRIKE

Association Française pour la Participation dans les Entreprises, Paris

STORBRITANNIEN

Industrial Common-Ownership Movement, London

Industrial Participation Association, London

USA

Profit Sharing Council of America, Chicago

Profit Sharing Research Foundation (PSRF), Evanston, Ill

VÄSTTYSKLAND

Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP), Junkersdorf bei Köln

Carl Backhaus-Stiftung, Grossensee

Gesellschaft für Innerbetriebliche Zusammenarbeit, Gräfelfing bei München

Några aktuella SNS-böcker

Finns att köpa i bokhandeln eller direkt från SNS, tel 08/23 25 20

G Ball m fl: <i>Energi — till vilket pris?</i> 1975	Hft 34:—
V Bergström m fl: <i>Dags för tillväxt?</i> 1975	Hft 39:—
P Bohm: <i>Samhällsekonisk effektivitet</i> , 1974	Hft 29:50
Bolin-Dahlberg: <i>Dagens storföretagsledare</i> , 1975	Hft 35:—
Bouveng-Söderman: <i>Världsmarknaden</i> , 1974	Hft 29:50
Calmfors-Lundberg: <i>Inflation och arbetslöshet</i> , 1974	Hft 38:—
R Eidem: <i>Planekonomi eller ramhushållning?</i> 1976	Hft 37:—
N Elvander m fl: <i>Näringslivets 900 organisationer</i> , 1974	Hft 34:50
Frenne-Salomonsson: <i>Att handla med Östeuropa</i> , 1974	Hft 29:50
L Lidén: <i>Makten över företaget</i> , 1974	Hft 23:55
E Lundberg m fl: <i>Kris eller konjunkturuppgång?</i> 1974	Hft 19:50
J Myhrman: <i>Kreditmarknad och penningpolitik</i> , 1974	Hft 29:50
K Samuelsson m fl: <i>Profit, vinst, överskott — näringsliv och samhälle i skolans böcker</i> , 1975	Hft 30:—
D Tarschys m fl: <i>Offentlig sektor i tillväxt</i> , 1975	Hft 35:—

Kapital till de anställda?

En studie av vinstdelning och löntagarfonder

av ÅKE WREDÉN

under medverkan av Göran C-O Claesson

Fragan om löntagarandel i företagens kapitalbildning står i centrum för samhällsdebatten. LOs Rudolf Meidner har lagt fram ett förslag om löntagarfonder, vilka skulle få ett dominerande inflytande inom stora delar av näringslivet.

Inom näringslivet har Svenska Handelsbanken infört ett resultatandelssystem där mångmiljonbelopp samlats i en av facket kontrollerad stiftelse.

De närmaste åren kommer fragan att drivas fram till ett politiskt avgörande.

Kapital till de anställda? ger en översikt av olika motiv för vinstdelning och belyser utvecklingen i andra länder. Tidigare svenska erfarenheter av andel i vinst har studerats. Alternativa lösningar presenteras – svenska och utländska, individuella och kollektiva, med eller utan fonder. Vidare diskuteras sambandet mellan vinstdelning och arbetsmotivation.

Åke Wredén, pol mag, är utredningssekreterare vid SNS och har medverkat i SNS-boken Näringslivets 900 organisationer.

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Distribueras av Forum

ISBN 91 7150 178 9