

Bertil Näslund
Bo Sellstedt

Ökad löntagar- makt

*Bakgrund, utveckling och
ekonomiska konsekvenser*

Ökad löntagarmakt

Bakgrund, utveckling och ekonomiska konsekvenser

Bertil Näslund och Bo Sellstedt

Ökad löntagarmakt

Bakgrund, utveckling och ekonomiska konsekvenser



Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

© Bertil Näslund, Bo Sellstedt och Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Tryckt hos Kristianstads Boktryckeri AB, 1977

Omslag av Tommy Säflund

ISBN 91 7150 183 5

Denna bok är nr 1 i serien Näringsliv och Samhälle 1977

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Sköldungagatan 2

114 27 Stockholm

Telefon 08-23 25 20

SNS – STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV 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.

Innehåll

Författarnas förord 9

Utgivarens förord 11

Introduktion 13

1 Historik 20

1.1 Inledning 20

1.2 Allmänt om det industriella genombrottet 20

1.3 Hur arbetarna formerade sig 24

1.4 Fortsatt idéutveckling 30

1.5 Svenska förhållanden 35

1.6 Avslutning 40

2 Några olika former för ökat löntagarinflytande 41

2.1 Inledning 41

2.2 Skapande av nya organisatoriska enheter 44

2.3 Organisatoriska förändringar 46

2.4 Representation i företagsledande organ 47

2.5 Utvidgad förhandlingsrätt 51

2.6 Ökat löntagarägande 52

2.7 Avslutning 54

3 Samhällsteorier 57

3.1 Inledning 57

3.2 Något om socialteorier 58

3.3 Klass, organisation eller individ 60

3.4 Demokrati 66

3.5 Decentralisering *eller* jämlikhet? 71

3.6 Några metodologiska frågor 75

3.7 Avslutning 79

4 Företaget och det moderna samhället 80

4.1 Inledning 80

4.2 Varför finns det företag? 81

4.3	Det ägardominerade företaget	83
4.4	Företagsledarmakten	86
4.5	Företagsledningens mål	88
4.6	Kontroll och belöning av anställda	92
4.7	Företaget och samhället	95
4.8	Avslutning	97
5	Teorier för rena löntagarekonomier	98
5.1	Inledning	98
5.2	Det arbetarstyrda företags organisation	98
5.3	Målen i den löntagarstyrda ekonomin	105
5.4	En löntagarstyrd ekonomi	105
5.5	Den arbetarstyrda ekonomins egenskaper	109
5.6	Avslutning	111
	Appendix 5.1	112
6	Organisationsteorier	115
6.1	Inledning	115
6.2	Några organisationsteorier	117
6.2.1	Inledning	117
6.2.2	Scientific management	118
6.2.3	Human factors	121
6.2.4	Human relations	122
6.2.5	Teknologiska och organisatoriska faktorer	124
6.2.6	Makrosociologiskt perspektiv	130
6.3	Några möjliga effekter av ökat löntagarinflytande	132
6.3.1	Inledning	132
6.3.2	Om arbetsdelning och decentralisering	132
6.3.3	Om företagsstorlek	136
6.4	Avslutning	140
7	Mikroekonomisk analys av ökat löntagarinflytande	141
7.1	Inledning	141
7.2	En referensram	141
7.3	Mikroteorin	147
7.3.1	Inledning	147

7.3.2	Kostnadsstrukturen	149
7.3.3	En mikroekonomisk utgångspunkt	154
7.3.4	Prissättningsbeslutet	154
7.3.5	En mikroekonomisk analys av ökat löntagarinflytande	160
7.4	Avslutning	163
8	Makroekonomisk analys av medbestämmandets konsekvenser	165
8.1	Inledning	165
8.2	Prissättnings- och produktionsbeslut	165
8.3	Investeringsbeslut	171
8.3.1	Ökning av investeringarna	173
8.3.2	Den tekniska utvecklingen	175
8.3.3	Förändring av arbetsstyrkans storlek och utbildning	177
8.4	Avslutning	178
Appendix 8.1	Prissättnings- och produktionsbeslut	179
Appendix 8.2	Investering och tillväxt	184
9	Makroekonomisk analys av några effekter av ökat löntagarägande	193
9.1	Inledning	193
9.2	Löntagarägande och förmögenhetsfördelning	195
9.3	Löntagarkapital och vinstens fördelning	198
9.4	Löntagarägande och företagstillväxt	203
9.5	Löntagarägandet och det ekonomiska systemet	205
9.6	Avslutning	206
Appendix 9.1		207
Appendix 9.2		210
Appendix 9.3		211
10	Avslutande synpunkter	213
10.1	Inledning	213
10.2	Hur väljer och integrerar man samhällsteorier?	213
10.3	Den företagsteoretiska utgångspunkten	214
10.4	Några effekter av ett ökat löntagarinflytande	216

10.4.1 Några organisatoriska effekter	216
10.4.2 Några ekonomiska effekter	217
10.5 Avslutning	220
 Litteratur	 221

Författarnas förord

Varför har löntagarna spelat en så underordnad roll i den ekonomiska mikroteorin? Praktiskt taget all företagsekonomisk teori och nationalekonomisk mikroteori nämner överhuvudtaget inte fackföreningarna. Detta förhållande blir speciellt anmärkningsvärt i en tid då löntagarna på olika sätt ökar sitt inflytande över företagen och då frågan om löntagarfonder debatteras intensivt i vårt land och i andra länder.

I denna bok diskuterar vi hur man väljer och integrerar olika samhällsteorier när ett viktigt samhällsekonomiskt problem skall analyseras, och hur man med hjälp av de valda teorierna studerar effekterna av ett ökat löntagarinflytande. Vi har också behandlat fackföreningarnas uppkomst och betydelse.

Boken är främst skriven för universitetsstuderande som läst en grundkurs i företagsekonomi och nationalekonomi. Eftersom stor vikt lagts vid de problem som berör teorival och teorianvändning bör den kunna utnyttjas i kurser som innehåller integrationsmoment och också i rena metodkurser i företagsekonomi och nationalekonomi. Vi hoppas att den skall kunna användas även i kurser och studiecirkelar utanför universitet och högskolor och att alla som är intresserade av dagens samhällsekonomiska problem skall finna den givande.

Huvudtexten innehåller ingen matematik. För mer avancerad undervisning har ett antal appendix lagts till. De kräver grundkunskaper i differentialkalkyl. Tillsammans med huvudtexten visar de hur den traditionella mikroteorin fungerar för löntagarstyrda ekonomier, ger grunderna för den post-keynesianska mikroteorin samt illustrerar teorins relation till andra teorier och dess användningsmöjligheter.

Under vårt arbete har vi haft förmånen att diskutera olika versioner av manuskriptet med en stimulerande grupp personer. I dessa diskussioner, som varit mycket livliga, har Villy Bergström, Lars Lidén, Erik Lundberg, Per-Martin Meyerson och Bengt Rydén deltagit. Vi är mycket tacksamma för att de lagt ned tid på våra manuskriptutkast och för de idéer vi fått.

Hunter Mabon och Sture Martinius vid Stockholms universitet har gett oss värdefulla synpunkter på en tidig version av manuskriptet.

Självfallet är vi ensamma ansvariga för bokens resultat och slutsatser.

Stockholm i april 1977

Bertil Näslund

Bo Sellstedt

Utgivarens förord

I diskussionerna kring viktiga sociala och ekonomiska förändringar är bristen på seriösa konsekvensanalyser ofta ett frapperande inslag. Tag som exempel debatten om ökad löntagarmakt genom medbestämmande eller ägande, som ju varit intensiv i Sverige de senaste åren. Många har framfört mer eller mindre välgrundade synpunkter på skälen och formerna för ett ökat inflytande för löntagarna. Inte lika många har emellertid på ett systematiskt sätt diskuterat olika tänkbara samhällskonsekvenser av en ökad löntagarmakt i andra termer än de båda ytterlighetssynpunkterna att makten har ett demokratiskt egenvärde som inte kräver närmare förklaringar eller att ökad löntagarmakt så småningom leder till en centralstyrd ekonomi av socialistisk modell. Och ändå är MBL en av de mest genomgripande samhällsförändringarna på många år och löntagarfonder skulle bli det i än högre grad.

SNS ser som en av sina viktiga uppgifter att initiera eller genomföra konsekvensanalyser av för näringsliv och samhälle viktiga förändringar som diskuteras och redan genomförts. Denna bok, som skrivits av professor *Bertil Näslund* och fil dr *Bo Sellstedt*, är ett exempel på detta.

Mot en allmän bakgrundsbeskrivning och med hjälp av en för ändamålet utvecklad företagsteori analyserar författarna makroekonomiska konsekvenser av dels MBL, dels löntagarfonder med avseende på sådana viktiga saker som löne- och kapitalbildning samt pris- och utdelningspolitik. Analysen leder till en rad intressanta slutsatser som borde få stor betydelse i den fortsatta seriösa behandlingen av "maktfrågorna" i näringslivet.

Boken visar också att god samhällsanalys kräver tvärveten-

skapliga metoder. Den företagsteori författarna använder är hämtad från nationalekonomisk mikroteori, företagsekonomisk organisationsteori och beteendeteorier från psykologin och sociologin. Boken är därför intressant även från metodsynpunkt.

Stockholm i april 1977

Bengt Rydén

Verkst dir i SNS

Introduktion

Det genomgående temat i denna bok är löntagarnas inflytande i företagen. Vi försöker besvara två typer av frågor. För det första hur man teoretiskt skall beskriva en ekonomi som karakteriseras av ett ökat löntagarinflytande, dvs en ekonomi där löntagarna får ett allt större inflytande inom områden som tidigare dominerats av ägare och företagsledning, men där inflytandet ej har den omfattningen att man kan tala om en ren löntagar-ekonomi. För det andra vilka effekter, på både mikro- och makronivå, ett ökat löntagarinflytande i form av medbestämmande och löntagarägande kommer att få. Dessa frågor gör att vi måste ge oss i kast med frågeställningar som rör företagets inre organisation, men vi måste också behandla företagets relation till ekonomin i sin helhet och till samhället i sin helhet.

Företagets relation till ekonomin i sin helhet har behandlats utförligt i den ekonomiska analysen. Däremot har den moderna ekonomiska analysen ytterst sällan berört frågor som gäller företagets relation till samhället i sin helhet. De som intresserat sig för den senare typen av frågor kan delas in i åtminstone tre olika grupper.

Den första gruppen startar analysen på mycket hög aggregeringsnivå. Här möter man ofta ett historiskt perspektiv och författarna i denna grupp sysslar med institutioner och aggregerade sektorer som fackföreningar och konsumenter. Den andra gruppen startar på en mycket låg aggregeringsnivå, ofta med empiriska studier av företag eller delar av företag. Det är emellertid endast i undantagsfall som analysen förs så långt att man exempelvis får en uppfattning om hur individens liv utanför företaget påverkar hans eller hennes beteende i företaget. Den

tredje gruppen slutligen utgörs av de författare som startar med en idealbild av företaget i samhället och anger hur man skall uppnå eller närma sig denna idealbild.

Övergår vi så till ekonomin i sin helhet, den makroekonomiska nivån som utgör en aspekt av det vi kallat samhället i sin helhet, möter vi variabler som sysselsättningsnivå, prisnivå, inkomstfördelning och ekonomisk tillväxt. För att kunna uttala sig om dessa variabler behöver man en mikroteori, där mikroteorin är eller sammanfaller med företagsteori, konsumentteori, efterfrågeteori, pristeori m m.

Vår avsikt är inte att fullständigt behandla löntagarinflytandet och dess effekter. Vi kommer att beröra många av de faktorer som nämnts ovan, men vissa kommer att behandlas mer ingående än andra. Vår ansats kan sägas vara både positiv och negativ; positiv i den meningen att vi ger en ram och metoder för att analysera ett ökat löntagarinflytande och med vars hjälp vi kan dra vissa slutsatser, negativ i den meningen att vi visar att vissa mer eller mindre etablerade teorier om företaget blir mindre lämpliga när löntagarinflytandet ökar.

Vi nämnde inledningsvis att vid en analys av ett ökat löntagarinflytande tangerar man företagets relationer till samhället i sin helhet. I två avseenden utnyttjar vi det angreppssätt som innebär att man startar analysen med samhället i sin helhet. I *kapitel 1* börjar vi med att ge ett historiskt perspektiv på löntagarnas strävanden att nå ett större inflytande. Vi beskriver hur de brittiska arbetarna formerade sig vid det industriella genombrottet, och hur idéer och organisationer tog form för att bekämpa eller förändra det framflytande kapitalistiska samhället. I Sverige skedde det industriella genombrottet betydligt senare. Vi ger i *kapitel 1* även en kort beskrivning av hur svenska arbetare organiserade sig och vilka idéer som påverkade dem.

Skälet till att vi anlägger detta historiska perspektiv är att de organisationsformer och idéer som växte fram under denna tid i stor utsträckning lever kvar än idag och har ett starkt inflytande på den debatt som förs om ett ökat löntagarinflytande. Det är speciellt ett tema i *kapitel 1* som kommer att betonas även i

fortsättningen, nämligen fackföreningarnas betydelse. Det kan synas märkligt att vi lägger vikt vid detta, men ett faktum är att i många ekonomiska teorier och organisationsteorier lyser fackföreningarna helt med sin frånvaro. I kapitel 1 kommer vi även att beröra några av de s k socialistiska utopisterna, och därmed kommer vi även i kontakt med några av de författare som startar med en idealbild av samhället och anger hur man kan närma sig denna idealbild.

I *kapitel 2* ges en beskrivning av de olika former som löntagarinflytandet fått sedan 1940-talet, exempelvis företagsnämnder, styrelserepresentanter och utvidgad förhandlingsrätt. Vi berör även några olika former av löntagarägande. Redogörelsen i kapitel 2 handlar ej enbart om svenska förhållanden utan tar även upp en del utländska erfarenheter. När vi i bokens senare del fördjupar analysen är det speciellt effekterna av den utvidgade förhandlingsrätten (jfr lagen om medbestämmande i arbetslivet) och olika former av löntagarägande som intresserar oss.

De två första kapitlen är huvudsakligen deskriptiva och syftar till att ge en bakgrund för den fortsatta framställningen. Analysen av löntagarinflytandet startar i *kapitel 3*, och även här är utgångspunkten samhället i sin helhet. Vår utgångspunkt är att frågan om ett ökat löntagarinflytande kan ses som en del i ett större frågekomplex, nämligen det som sociologer kallar skiktningen i samhället. Sådana skiktningar uttrycks ofta i dichotomiseringar, motsatspar, t ex de styrande kontra de styrda, de rika kontra de fattiga, de exploaterande kontra de exploaterade.

Olika s k socialteorier existerar för att beskriva och förklara dylika skiktningar. Socialteorier kan grupperas i åtminstone tre olika angreppssätt eller kan sägas utgå från tre olika paradigmer. Ett paradigm är baserat på begreppet klass och härrör från Marx. Det andra paradigmet är baserat på begreppet organisation och har sina rötter bl a hos Max Weber. Det tredje paradigmet är baserat på begreppet individ och utgör en socialpsykologisk variant. Medan i de två första paradigmerna maktfrågan kommit att stå i centrum, har det tredje paradigmet ytterst litet att säga om makt.

Vad som ovan sagts om paradigmen är viktigt. Om man utgår från det tredje paradigmet har man i stort sett definierat bort frågor som rör löntagarinflytande. Utgår man från paradigmet baserat på organisation, blir exempelvis ägandefrågorna mindre viktiga. Utgår man däremot från paradigmet baserat på klass, står ägandefrågorna i centrum. Problemet är emellertid att valet av paradigm ytterst sällan kan klaras av genom hänvisning till fakta eller verkligheten. Olika paradigmen tolkar fakta på olika sätt. I vår egen analys i bokens senare del kan vi sägas röra oss i gränsområdet mellan organisations- och klassparadigmen (vad som menas med detta kommer att förklaras längre fram).

I samband med diskussioner om ökat löntagarinflytande dyker ofta ordet demokrati upp. I kapitel 3 påpekas att bakom demokratibegreppet finns åtminstone två olika föreställningar om människans natur. Enligt den ena föreställningen ses människan som en konsument av nytta, enligt den andra ses hon som en varelse som vill uttrycka och utveckla sina mänskliga resurser. De två föreställningarna är i och för sig inte oförenliga, men existensen av marknader gör dem oftast oförenliga.

Även här stöter vi på ett problem som ej går att lösa genom att hänvisa till fakta. De två föreställningarna säger inte att människorna beter sig på ett visst sätt, utan att människans natur endast kan förverkligas genom ett visst beteende. Distinktionen mellan de två föreställningarna är viktig så till vida att när man ser löntagarinflytande som ett medel att höja produktiviteten, tycks individen ses som en konsument av nytta. När löntagarinflytandet mer ses som ett mål i sig, förefaller den andra föreställningen om människans natur att ta överhanden.

I och med *kapitel 4* börjar behandlingen av företags- och organisationsteorier. Bakom varje sådan teori går att spåra en socialteori och en föreställning om människans natur. De teorier som berörs i kapitel 4 är baserade på det individorienterade paradigmet. Företaget identifieras antingen med ägaren eller, i mer moderna versioner, med företagsledaren. Ägarens eller företagsledarens mål står i centrum och individerna ses som konsument av nytta. I kapitel 4 ges även en bakgrund till att i de

mer moderna teorierna företagsledaren lyfts fram i centrum. Enligt vår mening blir teorierna i kapitel 4, teorier som är mer eller mindre etablerade, mindre lämpliga när ett ökat löntagarinflytande skall analyseras. Vi visar emellertid hur de kan användas vid en sådan analys.

I *kapitel 5* övergår vi till att behandla teorier för rena löntagarekonomier och speciellt den s k jugoslaviska modellen. Denna modell eller teori bygger även den på det individorienterade paradigmet. Till skillnad från teorierna i kapitel 4 är det här löntagaren som står i centrum. Målet är att maximera löntagarens inkomst. Även här ses individen som konsument av nytta. Sammanfattningsvis kan konstateras att det enda som skiljer teorierna i kapitel 4 från teorin i kapitel 5 är målfunktionen, eller snarare den individ som står i centrum av analysen. I kapitel 5 ges även en beskrivning av det jugoslaviska systemet. Denna beskrivning skulle även ha kunnat ges i kapitel 2. Vi har emellertid valt att samla behandlingen av det jugoslaviska systemet, både teori och beskrivning, på ett ställe.

Som kommer att framgå av bokens senare del har vi även invändningar mot vissa delar av det som är gemensamt för teorierna i kapitel 4 och 5, bl a antaganden om teknologi och om hur företagen sätter sina priser. Vi anser att de antaganden vi för in har en starkare empirisk förankring.

I *kapitel 6* gör vi en genomgång av olika organisationsteorier. Även dessa relateras till de tre paradigmen vi berört tidigare. Vi försöker också lyfta fram antaganden om människan som finns bakom dessa teorier. Även i organisationsteorierna är det svårt att hitta fackföreningar och deras roll i företaget. När man i dessa teorier behandlar löntagarinflytande, är det ofta på en mycket låg nivå i företaget; man talar om "job enlargement" och självstyrande grupper. Då man därtill oftast utgår från en given maktstruktur i företaget, uppstår svårigheter när man vill analysera konsekvensen av en förändrad maktstruktur, exempelvis då löntagarnas medbestämmande berör frågor på högsta företagsledningsnivå. Vi kommer i slutet av kapitel 6 att helt kort beröra fackföreningarnas roll när medbestämmandet ökar. Vi

kommer där också att ta upp frågan om hur ett ökat löntagarinflytande kommer att påverka företagsstorleken. Ett syfte med genomgången av organisationsteorierna är att ge en uppfattning om svårigheterna att koppla ihop en organisationsteori med en ekonomisk mikro teori på ett konsistent sätt.

I kapitel 7, 8 och 9 ger vi en ram och metoder som vi anser vara lämpliga vid en analys av ett ökat löntagarinflytande. Vårt syfte är där att på ett konsistent sätt koppla ihop mikro- och makroteori å ena sidan och mikro teori och organisationsteori å den andra sidan. Ett minimikrav för oss är att teorierna i varje fall inte skall bygga på motstridiga antaganden. Samtidigt som vårt huvudsyfte är att med hjälp av denna teoribyggnad analysera vissa effekter av ett ökat löntagarinflytande har vi ett delsyfte, nämligen att visa hur teorier kan användas för att analysera ett aktuellt samhällsproblem. Detta förklarar varför vi bitvis blir relativt formella i vår framställning. De matematiska avsnitten har emellertid placerats i appendix.

Till skillnad från teorierna i kapitel 4 och 5 ser vi inte företaget som ett grundläggande begrepp utan som en organisation. I den mikroekonomiska analysen innebär detta att vi urskiljer två nivåer i företaget: en högsta företagsledningsnivå där investeringsbesluten fattas och en underordnad nivå där man fattar beslut om prissättnings- och produktionsfrågor. Vi antar att man sätter pris enligt en mark-up-regel (pålägg på direkta kostnader, cost-plus), dvs ej marginalkostnadsprissättning (vilket man antar i teorierna i kapitel 4 och 5). Vi antar vidare att det råder icke-perfekt konkurrens på produktmarknaderna; vi kommer att tala om grad av monopol. Vi antar att konkurrensen mellan företagen främst ger sig till känna vid investeringsbesluten. Vi antar nämligen att vinstkvoten, eller avkastningen på kapitalet, i olika företag tenderar att bli lika i det långa loppet.

Kopplingen mellan de två nivåerna i företaget sker genom pålaggets relationer till företagets vinstkvot. Vad gäller finansiering av investeringar antar vi att företagen föredrar självfinansiering framför extern finansiering. Vi antar vidare för befintlig produktionsutrustning att marginalkostnaderna är i stort

sett konstanta utom i närheten av kapacitetsgränsen där de stiger kraftigt. På investeringssidan antar vi att all ny teknologi är inbyggd i ny produktionsutrustning. Produktionsutrustningen har en viss ekonomisk livslängd som kan skilja sig från den tekniska livslängden. Fackföreningarna förs in i mikroteorin genom att vi antar att penninglönerna bestäms genom centrala förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, dvs på makronivå. Denna lön behöver inte ha något att göra med arbetskraftens marginalproduktivitet. Lönerna påverkar priserna på de färdiga produkterna (genom mark-up-regeln).

Åtminstone för den invigde torde det ha framgått att vi rör oss inom ramen för det som brukar kallas post-keynesiansk teori. Ett skäl till detta är att vi därmed enligt vår mening får mer realistiska antaganden om företagets beteende; mer realistiska än de antaganden som finns i de teorier som presenterades i kapitel 4. Ett i detta sammanhang viktigare skäl till att vi utnyttjar den post-keynesianska teorin har att göra med makroaspekterna. Bakom den post-keynesianska makroteorin finns en socialteori som kan inplaceras i gränsområdet mellan klass- och organisationsparadigmen.

Under lång tid har ekonomer sökt svar på frågor som dels gäller vilka faktorer som bestämmer storleken på nationalprodukten, dels vilka faktorer som bestämmer hur nationalprodukten fördelas. När det gäller de faktorer som gör nationalprodukten större brukar man skilja mellan 1) faktorer som har att göra med att produktionsresurserna ökar i omfattning, genom att arbetskraften eller kapitalutrustningen ökar i omfattning, och 2) faktorer som har att göra med att produktionsresursernas effektivitet ökar, genom bättre utnyttjande eller teknologiska förändringar.

I kapitel 7, 8 och 9 försöker vi besvara frågor om hur ett ökat löntagarinflytande kommer att påverka nationalproduktens storlek och nationalproduktens fördelning. Vi kommer därvid också in på frågor som har att göra med företagens produktionsteknologi, investeringspolitik, prissättningsbeslut, risktagande m m. I *kap. 10* sammanfattar vi de viktigaste resultaten av vår analys.

1 Historik

1.1 Inledning

Som reaktion mot det framväxande kapitalistiska samhället kom under 1800-talet olika socialistiska strömningar att uppstå. Dessa gav upphov till idéer och organisationsformer som i stor utsträckning lever kvar än idag. Därför börjar vi i avsnitt 1.2 med att ge en kort beskrivning av det industriella genombrottet i England för att i det följande beskriva hur de engelska arbetarna formerade sig för att möta de för dem negativa verkningarna. Vi behandlar där också några av de första socialisterna. I avsnitt 1.4 beskriver vi den fortsatta idéutvecklingen. I avsnitt 1.5 koncentrerar vi oss på den svenska utvecklingen.

Vi anser att den historiska genomgången i detta kapitel underlättar förståelsen av de idéer om ökat löntagarinflytande i olika former som förts fram i debatten eller redan förverkligats.

1.2 Allmänt om det industriella genombrottet

Med det industriella genombrottet brukar man avse de händelser som utspelades i England under slutet av 1700-talet. De innebar början på en övergång från jordbruks- och hantverks ekonomi till en marknadsekonomi som domineras av industriell tillverkning. I centrum för det industriella genombrottet låg en serie teknologiska förändringar. Tekniska framsteg ägde rum inom tre områden:

- 1) Visst mänskligt arbete ersattes av maskinoperationer
- 2) Mänsklig styrka (och djurs styrka) kom i betydande utsträckning att ersättas av andra former av kraft – speciellt ångkraft
- 3) Metoder att få fram och bearbeta råmaterial förbättrades

Med detta följde förändringar i organisationen av tillverkningen. Tillverkningsenheterna växte och förhållandena inom enheterna förändrades. Det kom att bildas en grupp, arbetsgivare eller kapitalister, vilka ägde produktionsmedlen, och en annan grupp, industriarbetare, som endast ägde sin arbetskraft. Arbetsgivarna organiserade produktionen och försökte efterhand också att öka sin kontroll över arbetsprocessen. Med detta följde att arbetsprocesserna förändrades och fabriksystemet och fabriksdisciplinen växte fram. Om vi betraktar den engelska textilindustrin kan vi säga att ett första viktigt steg från ren hantverkstillverkning till fabriksorganisation togs med förlagstillverkningen ("putting-out"-systemet). Det innebar att företagsledaren i huvudsak var försäljare och finansiär. Han skaffade råmaterial och halvfabrikat som överlämnades till hantverkare för vidare förädling. Företagsledaren hade ett antal produktionsenheter, hantverkare, utspridda och kunde därför ej övervaka produktionen. Hantverkarna hade ett avgörande inflytande på produktionsprocessen. De färdiga produkterna togs om hand av företagsledaren för försäljning på marknaden.

Med det industriella genombrottet kom maskiner och en koncentration av tillverkningen till fabriker. Företagsledaren blev mer och mer produktionsledare med en allt större kontroll över produktionsprocessen. Detta skedde emellertid gradvis, vilket kan exemplifieras med metall- och verkstadsindustrin. Det var där till en början vanligt att en given fabrik hade ett antal skickliga yrkesarbetare vilka anställdes av företagsledaren/fabriksägaren. Dessa yrkesarbetare hade stor kontroll över tillverkningsprocessen, och det hände också att de anställde sina egna medhjälpare.

Braverman (1974) har i ett prisbelönat arbete gjort en djupgå-

ende studie över arbetsprocessens utveckling över tiden. Bakom den alltmer omfattande arbetsdelningen, som redan Adam Smith ansåg effektiv ur produktionssynpunkt, finner Braverman företagsledningarnas och företagsägarnas önskan att öka kontrollen över produktionsprocessen för att kunna höja effektiviteten. Braverman spårar detta från övergivandet av förlagssystemet fram till våra dagars löpande band. Vi kommer längre fram i boken att ägna oss mer åt arbetsdelningen, men vi kan redan här konstatera att det nu har uppstått en reaktion mot arbetsdelningen. Debatten om "job enlargement" utgör ett exempel på detta. Införandet av självstyrande grupper kan ses som ett försök att öka löntagarnas kontroll över produktionsprocessen. Produktionsprocessens utformning utgör ett viktigt element i våra dagars debatt om ökat löntagarinflytande.

Det fanns emellertid ytterligare en fördel för fabriksägarna med arbetsdelningen. Babbage formulerade det på följande sätt år 1832:

"The master manufacturer, by dividing the work to be executed into different processes, each requiring different degrees of skill or of force, can purchase exactly that precise quantity of both which is necessary for each process, whereas, if the whole work were executed by one workman, that person must possess sufficient skill to perform the most difficult and sufficient strength to execute the most laborious of the operations into which the art is divided." (Braverman 1974 s 79–80)

Detta kom av Alfred Marshall att kallas "Babbage's great principle of economical production". Denna princip kan exemplifieras med våra dagars numeriskt styrda maskiner. Med dessa maskiner kan en skicklig yrkesarbetare ersättas med en individ som i stort sett övervakar maskinen, ett arbete för vilket ingen större utbildning eller erfarenhet krävs.

Med det industriella genombrottet i England förändrades även människornas levnadsförhållanden. Arbetarnas gamla levnadssätt slogs sönder. Som Hobsbawm (1968 s 105) påpekat var majoriteten av den brittiska befolkningen under första hälften av

1800-talet övertygad om att industrialismen endast hade skapat stora problem för dem. Denna uppfattning delades av tränade observatörer. Även de som ej i övrigt accepterade Marx och Engels skrifter tycks emellertid ha accepterat de beskrivningar de gav av de sociala förhållandena i den tidens England. Misären bland arbetarna var mycket stor.

Undan för undan tvingades (vilket nog är rätta ordet) arbetarna in i fabrikerna, där de också fick underkasta sig fabriksdisciplinen. Företagarnas metoder under industrialismens tidiga år för att komma till rätta med disciplinproblemen grupperas av Pollard (1965 kapitel 5) i tre kategorier: käppen, moroten samt försöken att skapa en ny etik av arbete, ordning och lydnad. Undermåligt arbete bestraffades med kroppsaga, böter eller avskedande. Avsked och hot om avsked var de viktigaste avskräckningsmedlen. Avskräckning som disciplinär metod bör även, som Pollard påpekar, inbegripa de åtgärder som vidtogs mot arbetarnas organisationer.

Den viktigaste moroten torde ha varit någon form av resultatlön. Betydelsen av att skapa en ny etik av arbete, ordning och lydnad påpekades av Ure i boken *Philosophy of Manufactures* som publicerades år 1835. Han skrev:

" . . . It is therefore excessively the interest of every mill-owner to organize his moral machinery on equally sound principles with his mechanical for otherwise he will never command the steady hands, watchful eyes, and prompt cooperation, essential to excellence of product."
(Thompson 1968 s 397)

Ure torde ha varit en av de första att observera religionens ekonomiska betydelse. Men som han också påpekade var det "maskineriet som i sista hand tvingade arbetaren att finna sig i fabriksdisciplinen" (Pollard 1965). Max Weber, som också hade en del att säga om religionens ekonomiska betydelse, främst vad avser företagsledaren, menade att all disciplin kunde härledas från den militära disciplinen, och han skrev:

"No special proof is necessary to show that military discipline is the ideal model for the modern capitalist factory." (Weber 1970 s 261)

Det var givetvis inte enbart inom fabrikerna som det rådde militär disciplin under 1800-talet. Auktoritära idéer härskade överallt. Dessa idéer har fått ge vika på många områden, men de tycks i viss utsträckning ha levat kvar inom arbetslivet.

1.3 Hur arbetarna formerade sig

Det industriella genombrottet omvandlade det engelska samhället. Vi skall i detta avsnitt helt kort ge en beskrivning av hur de engelska arbetarna slöt sig samman för att möta den framträngande industrialismen och dess konsekvenser samt även beröra de idéer som styrde deras agerande.

Enligt Thompson (1968 s 219) var det under perioden 1790–1830 som den engelska arbetarklassen uppstod. Detta visade sig genom

- 1) en ökad klassmedvetenhet; medvetenheten om gemensamma intressen hos olika grupper av arbetare och mot andra klas-sers intressen
- 2) en tillväxt av politiska och industriella organisationer som svarade mot dessa gemensamma intressen

De olika arbetarorganisationerna tog sig skilda former. Det bildades (se Hill 1970 s 150 ff) "Friendly Societies" (vilka tjänstgjorde som en sorts försäkringskassor), "Mechanics' Institutes" (vars syfte var att ge yrkesutbildning), kooperativa sammanslutningar (både producent- och konsumentkooperativ), fackföreningar och politiska organisationer. Vi kommer huvudsakligen att koncentrera oss på fackföreningarna och deras framväxt.

Före det industriella genombrottet fanns det i England inget som kunde kallas för fackföreningar. Det fanns emellertid i vissa städer sammanslutningar av yrkesmän, hantverkare. Dessa sammanslutningar hade vad vi skulle kunna kalla sjuk-

kassor och begravningskassor för sina medlemmar. De försökte även begränsa antalet lärlingar i det yrke de representerade för att göra medlemmarna mer värdefulla i mästarnas ögon. Under andra hälften av 1700-talet började de slå sig samman inom allt större geografiska områden och började därmed likna fackföreningar. De fick större makt och kunde försvara sina löner under dåliga tider. Vidare kunde framgångsrika strejker genomföras. Det var förmodligen detta senare förhållande som fick det brittiska parlamentet att anta en lag enligt vilken sammanslutningar av yrkesmän förbjöds som syftade till att minska arbetstiden eller att öka lönen. Lagen antogs 1799 och var i kraft fram till 1824.

Den första politiska arbetarorganisationen, eller radikala organisationen som hade arbetare som medlemmar, var något som kallades "London Corresponding Society" (LCS), bildat ungefär år 1790. LCS vände sig mot den gamla tanken att identifiera politiska rättigheter med egendomsrättigheter. LCS hämtade inspiration från 1789 års franska revolution. År 1799 antog parlamentet också en lag som förbjöd politiska sammanslutningar, och den tog död på LCS. 1832 genomfördes en parlamentsreform, men denna reform gagnade inte arbetarklassen utan snarare medelklassen. I och med lagarna av år 1799 kom arbetarorganisationerna att drivas mer eller mindre under jorden. Detta medförde i sin tur att inslaget av våld från arbetarnas sida ökade.

En speciell form av våld som man tillgrip var att förstöra maskiner. Denna form av våld, som ej var helt ny, kom att utnyttjas fram till omkring 1830. Det finns enligt Hobsbawm (1968 s 7) åtminstone två olika former av maskinförstörelse som skiljer sig från de fall där maskiner förstördes därför att de mer eller mindre var i vägen vid upplopp (som exempelvis var riktade mot prisstegringar). Den första formen innebar ingen speciell aversion mot maskiner utan var en metod för att sätta arbetsgivaren under press. Förstörelsen riktade sig även mot råmaterial och färdiga varor och var en sorts fackföreningsteknik under det industriella genombrottets barndom. Hobsbawm har kallat det

för "collective bargaining by riot".

Värdet hos tekniken var dels att den satte arbetsgivaren under press, dels att den säkrade solidariteten bland arbetarna. Solidaritet, som utgör grunden för fackföreningsrörelsen, tar tid att lära och ännu längre tid tar det, menar Hobsbawm, innan den blir en etisk regel som inte sätts ifråga. För dåligt betalda arbetare utan strejkfonder var faran för strejkbryteri akut. Att förstöra maskiner var ett sätt att gardera sig mot strejkbryteri.

En annan typ av maskinförstörelse var den som speciellt riktade sig mot nya maskiner, vilka sparade arbetskraft. Det finns ett stort antal exempel på hur arbetare bröt sig in i fabriker och förstörde nya maskiner och färdiga produkter som tillverkats med dessa maskiner. Produkter som producerats med gamla och accepterade produktionsmetoder lämnades ifred. Detta sätt att bekämpa teknisk utveckling kan idag te sig märkligt. Men en samtida auktoritet som Ricardo, vilken hade stoppat in ett kapitel "On Machinery" i tredje upplagan (utkom år 1821) av *Principles*, skrev:

"The opinion entertained by the labouring class that the employment of machinery is frequently detrimental to their interests, is not founded on prejudice and error, but is conformable to the correct principles of political economy." (Ricardo 1971 s 384)

Under åren 1811–13 nådde maskinförstörelsen en höjdpunkt i och med den s k luddismen (arbetsgivarna fick brev som var undertecknade Ned Ludd). Luddismen var emellertid mer än en fackföreningsteknik; det fanns politiska inslag i denna rörelse. Vissa såg luddismen som nära nog en revolutionär rörelse.

Ludditerna kan ses som de sista representanterna för de gamla hantverksgillena och samtidigt som de första företrädarna för den agitation och rörelse som ledde fram till 10 timmars arbetsdag. Luddismen pekade fram mot en politisk ekonomi som utgjorde ett alternativ till laissez faire som vid den tiden accepterades av de styrande (se Thompson 1968 s 603). Adam Smith hade hävdats att en kapitalistisk marknadsmekanism som styrdes

av "den osynliga handen" arbetade optimalt. I Smiths värld fick alla det bättre med tiden allteftersom arbetsdelningen ökades och samhället blev rikare.

Ludditerna såg emellertid ej laissez faire som en sorts frihet, utan tvärtom var det något som kapitalisterna tvingat på dem. Hos ludditerna, med sitt ursprung i hantverksgillena, fanns en djupt rotad känsla för ett "rättvist pris" och en "rättvis lön". När dödsstraff infördes för en speciell sorts maskinförstörelse, "frame-breaking", bildade en grupp bland ludditerna en kvasilegal organisation vars papper fortfarande finns bevarade. I ett brev från 1814 framträder Adam Smiths inflytande på debatten i England vid denna tid:

"It is fine that Government has interfered in the regulation of wages in times long since gone by; but the writings of Dr Adam Smith have altered the opinion, of the polished part of society, on this subject (lag om minimilön). Therefore, to attempt to advance wages by parliamentary influence, would be as absurd as an attempt to regulate the winds". (Thompson 1968 s 586)

Det kanske också skall påpekas att de styrandes tro på laissez faire till en del också bidrog till att förbudet mot fackföreningar upphävdes. En av den tidens mest framstående ekonomer, M'Culloch, instämde i argument som sade att om bara arbetarna lämnades åt sig själva utan lagliga restriktioner, skulle inga fackföreningar uppstå. Arbetarna skulle inte vara villiga att betala fackföreningsavgifter. Tron på individualismen var stark. M'Culloch fick många parlamentsledamöter att rösta för upphävandet av den lag från 1799 som förbjöd fackföreningar. Lagen upphävdes 1824 varvid strejker blev tillåtna. En våg av strejker uppstod. Detta i sin tur ledde till en ny lag 1825 som visserligen tillät fackföreningar och att dessa förhandlade om löner och arbetstid, men den var oklar om huruvida strejker var tillåtna eller ej och vad straffet för strejkaktioner kunde bli. Följden av 1824 och 1825 års lagar blev inte den som M'Culloch trott utan tvärtom. Efter 1825 bildades flera stora fackföreningar.

Adam Smith visade att den kapitalistiska marknadsmekanismen fungerade idealt, men Ricardo visade att den fungerade dåligt. Medan hos Smith alla fick det bättre var det hos Ricardo endast en grupp, jordägarna, som kunde vinna i det långa loppet. I sin dynamiska analys visade Ricardo att lönerna tenderade att röra sig mot existensminimum (den järnhårda lönelagen, vilken byggde på Malthus befolkningsteori). Kapitalisten var en nyckelfigur hos Ricardo. Kapitalisten ägde kapitalet, dock ej jorden, och att äga kapital var att behärska resurser vilka kunde utnyttjas för att behärska andra individer. I det långa loppet måste emellertid även kapitalisten förlora i jämförelse med jordägarna. Vid horisonten såg Ricardo det stillastående samhället.

Från arbetarhåll bekämpades dessa åsikter, främst den järnhårda lönelagen, vilket framgår av följande citat från en tidning år 1825.

"If Messrs Malthus, M'Culloch, Place & Co are to be believed, the working classes have only to consider how they can most effectually restrict their numbers in order to arrive at a complete solution of all their difficulties . . . Malthus & Co . . . would reduce the whole matter to a question between Mechanics and their sweethearts and wives (rather than) a question between the employed and their employers – between the corngrower and monopolist – between the tax-payer and the tax-inflictor". (Thompson 1968 s 855)

I citatet förkastas den tidens politiska ekonomi, och där pekas också på en intresseantagonism. Det som var till nytta för kapitalet behövde ej vara till nytta för arbetarna.

En som kom att utveckla denna tanke var Thomas Hodgskin, som var lärare vid ett "Mechanics' Institute". Hodgskin utgick från den arbetsvärdeteori som utvecklats av Ricardo (Hodgskin kan kallas för en av de ricardianska socialisterna). Medan ekonomer som Bailey, Senior och Longfield (och längre fram den neoklassiska skolan) kom att kritisera Ricardos värdeteori, hävdade Hodgskin utifrån denna teori att arbetarna hade rätt till det som producerades. Han menade att vinst och jordränta var

stöld från arbetarna. Hodgskin försökte formulera ett exploateringsbegrepp.

Även om han utnyttjade Ricardos arbetsvärdeteori kritiserade han dennes jordränte- och löneteori. Hodgskin var en av de första att formulera en kritik av det ricardianska systemet utifrån arbetarklassens synpunkt (se Dobb 1973 s 138). Hodgskin vände sig speciellt mot kapitalisten i dennes roll som mellanman i den industriella produktionen. Vad han talade för var att sätta kapitalisterna under en allt större press för att tilltvinga sig en allt större bit av vinsten. Hodgskin pekade inte på något alternativt system som skulle ersätta det kapitalistiska när kapitalisterna var besegrade. Möjligen kan man hos honom skymta en form av industriell syndikalism.

Som vi nämnde i föregående avsnitt motsatte sig många, bl a hantverkarna, fabrikssystemet. Dessa människor strävade mot vad som kan kallas oberoende. Hantverkarna drömde om en framtid som mästare i sitt yrke, de som kom från jordbruket drömde om en egen jordbit. Fram mot 1820 blev det klart att detta var en orimlig dröm. Denna dröm om oberoende anser Thompson (1968 s 290) vara en förklaring till den framgång som Robert Owens idéer fick. Med Owen kom tanken om ett kollektivt oberoende. Owen, en av de stora utopisterna, ville omskapa det rådande kapitalistiska systemet. Han ville skapa ett stort antal producentkooperativ vilka skulle vara förenade i en federation.

År 1833 bildades en fackförening, Grand National Consolidated Trade Union (GNCTU), som skulle samla alla arbetare och vars inspiratör var Owen. Syftet var att ersätta det kapitalistiska systemet med arbetarstyrda företag. GNCTU fick ett mycket starkt gensvar. 1834 hade den cirka en halv miljon medlemmar. De syndikalistiska tankarna vann ankläng. En fackföreningsmedlem skrev år 1833 att fackföreningarna inte endast skulle kämpa för kortare arbetstid och högre löner, utan

"they will ultimately ABOLISH WAGES, become their own masters, and work for each other; labour and capital

will no longer be separate but they will be indissolubly joined together in the hands of the workmen and work-women". (Thompson 1968 s 912)

Arbetsgivarna kom att bekämpa GNCTU och tvingade sina anställda att underteckna intyg på att de ej var medlemmar och avskedade dem som vägrade. Detta ledde till strejker, och då strejkfonderna var små var GNCTU snart besegrad. Vid slutet av 1834 hade GNCTU i stort sett upphört att existera. Efter GNCTUs nederlag kom den engelska arbetarklassen att rikta sin uppmärksamhet dels på rösträttsreformer för att genom parlamentet få politiskt inflytande, dels på reformer som påverkade deras arbetssituation, främst 10-timmars arbetsdag.

Vid tiden för GNCTUs sammanbrott var det helt klart att kollektivistiska värderingar var de dominerande i arbetarklassen. Denna kollektiva självmedvetenhet var enligt Thompson den stora andliga vinsten av det industriella genombrottet.

1.4 Fortsatt idéutveckling

Vi nämnde ovan att Owen var utopist. Gunnarsson (1973 a s 9ff) menar att det i all utopibildning finns ett genomgående tema, nämligen frihet från nöd. Han säger också att i de sociala idealkonstruktioner som utopisterna målade upp kan två grundtyper urskiljas – en där frihetsprincipen träder i förgrunden och en där ordningsprincipen betonas.

Hos Owen var det frihetsprincipen som övervågde och, som redan nämnts, med Owen kom tanken om ett kollektivt oberoende. Det fanns också två andra utopister, ungefär samtida med Owen, vilkas idéer kom att få ett visst inflytande och vilka i likhet med Owen pläderade för socialismen som det bästa samhällstillståndet. De två var Fourier och Saint-Simon, bägge fransmän. De verkade i ett land där det industriella genombrottet kom senare än i England och där de politiska förhållandena var annorlunda.

Liksom hos Owen var det frihetsprincipen som dominerade

hos Fourier. De två betraktade emellertid människan utifrån olika utgångspunkter. För Owen var människan formad av sin omgivning, hon var en produkt av omständigheter och uppfostran. Owen genomförde stora experiment för att visa riktigheten i detta. Ungefär år 1800 började han göra fabriken New Lanark till en mönsterfabrik. Barnarbetet åtminstone begränsades och barnen fick också en viss skolgång. Arbetarna fick förhållandevis bra bostäder.

För Fourier var människans natur given och det gällde att skapa en omgivning som passade henne så bra som möjligt. Mest betydande var enligt Gunnarson (1973 b s 63 ff) Fouriers kritik av arbetets urartning i glädjelöshet, enformighet och mekanisering under det kapitalistiska systemet. Fourier ville att människorna skulle organisera sig i s k falanstärer (kooperativ med 1 600–1 800 medlemmar) där det skulle finnas utrymme för de mest olikartade människor. I dessa falanstärer skulle arbetet göras attraktivt, bl a med hjälp av arbetsbyte.

Hos Saint-Simon var ordningsprincipen den rådande. Saint-Simon accepterade den nya industrin men vände sig mot laissez faire-tanken. Han menade, med Gunnarssons ord (1973 a s 26), att "det gällde att skapa en centralt dirigerad hierarki av den nya ekonomins element, där allt skulle fungera utan den individualistiska ekonomins störningar, till allas gemensamma bästa".

Som vi berörde i föregående avsnitt vände sig Hodgskin mot vinst och jordreänta. Owen framförde i ett arbete publicerat 1820 tanken att av

"new wealth . . . created, the labourer who produces it is justly entitled to his fair proportion". (Owen 1970 s 222)

Hodgskin behandlade vinsten. Owen tog upp "new wealth", men bäge diskuterade i sina teoretiska arbeten egendomsägandet i rätt vaga termer. Den förste som kom att göra en ingående teoretisk analys av kapitalismen med dess privatägda produktionsmedel var Karl Marx. Hos Marx fick exploateringsbegreppet en mer distinkt formulering än hos Hodgskin.

Med Marx uppstod den s k vetenskapliga socialismen. För honom var socialismen historiskt oundviklig. Med det kommunistiska manifestet som publicerades år 1848 fick tanken också politisk genomslagskraft. Tanken om socialismens oundviklighet kanske också förklarar varför Marx, i motsats till de utopiska socialisterna, hade mycket litet att säga om hur det socialistiska samhället skulle komma att se ut. Idag är, enligt Selucky (1975 s 47), marxisterna delade i två läger:

"The first one tries to prove that the only legitimate Marxian concept for a socialist economy must consist of self-government of the producers, while the second one identifies the only truly Marxian concept of socialism with a command-planning system."

Ett annat av Marx begrepp som har fått stor betydelse, främst i våra dagar, är alienation. Att människan är alienerad innebär att hon gjorts främmande för något. Frågan är vad detta "något" är. Det behövs antaganden om människans natur och vad som menas med att leva ett mänskligt liv. Enligt Marx kan människan alieneras från

- 1) arbetsprodukten, vilken blir oberoende av henne i den meningen att människan ej har kontroll över vilken produkt hon tillverkar och vad det blir av den efteråt
- 2) arbetsprocessen, som blir tvångsmässig och förlorar alla drag av kreativitet
- 3) sitt artsväsende
- 4) sina medmänniskor

Enligt Marx är det i arbetet som människan skulle kunna uttrycka sin mänskliga natur om hon ej hindrades. En aspekt av människans alienation från arbetsprodukten gäller ägandet. Det är emellertid alienationen i arbetsprocessen som främst intresserat våra dagars sociologer. Härifrån kommer debatten om "job enlargement" och självstyrande grupper. Vi återkommer längre fram i boken till denna debatt.

Marx inflytande under andra hälften av 1800-talet blev större på kontinenten än i England. Han blev en av de ledande i den

Första Internationalen som bildades 1864. Under Internationalens första år hade emellertid Marx idéer konkurrens bl a från anarkisterna. Medan anarkismen intog en antiparlamentarisk hållning kom syndikalisterna (här följer vi Persson 1975 s 18ff), som hade sina rötter i både anarkism och marxism, att inta en utoparlamentarisk hållning. Som organisation befattade sig syndikalismen ej med politiska partier. Man förordade direkt-demokrati så långt som möjligt. Den revolution som man syftade till skulle realiseras genom att arbetarnas organisationer utlyste den expropriativa generalstrejken. Under det kapitalistiska systemet skulle fackföreningarna tjäna som kamporganisationer för att därefter bli produktionsföreningar. Dessa föreningar skulle samordnas i stora förbund. Syndikalistiska fackföreningar växte fram i Frankrike under slutet av 1800-talet.

I början av 1900-talet kom England att få en egen syndikalistisk variant, den s k gillesocialismen. Här skulle staten äga produktionsmedlen medan arbetarna, organiserade i gillen, skulle förvalta dem och enligt självförvaltningsprincipen, på alla nivåer, svara för produktionen. Gillena skulle vara uppbyggda enligt federalistiska principer. Gillesocialismens främste inspiratör var G D H Cole. Det jugoslaviska självförvaltningssystemet, som vi behandlar i kapitel 5, är besläktat med gillesocialismen.

I stort sett samtliga av de idéer vi tagit upp i detta avsnitt syftade till en radikal omvandling av det kapitalistiska systemet. Andra har velat åstadkomma förändringar inom ramen för detta system. Vi skall avslutningsvis nämna att Babbage (som vi berörde i avsnitt 4.2 i ett annat sammanhang) torde ha varit en av de första som förordade vinstdelning, dvs de anställda ges en del av företagets vinst. För Babbage var det ett medel att öka de anställdas motivation och därmed produktiviteten (se Hobsbawm 1968 s 366 fotnot 37). Under senare delen av 1800-talet kom en del vinstandelssystem att införas.

En av de berömda ekonomerna från denna tid, J S Mill, ställde sig positiv till tanken om vinstdelning, men av andra skäl än Babbage. Mill ville åstadkomma en jämnare inkomstfördel-

ning (där vinstdelning kunde vara ett medel), men han ville att detta skulle genomföras med så små marknadsstörningar som möjligt (jfr Ekelund jr och Tollison 1976). Senare har även andra ekonomer intresserat sig för vinstdelning, men av ett speciellt skäl kan det vara lämpligt att avsluta vår genomgång med Mill.

Mill var den siste av de klassiska ekonomerna, till vilka även hörde Smith och Ricardo. Vi kan även räkna in Marx i den klassiska traditionen. Trots att mycket skilde dem från varandra i den ekonomiska analysen, var det en del som förenade dem (och för den delen även Hodgskin och Owen som hämtade inspiration från de klassiska ekonomerna). En gemensam grundläggande idé var att de utgick från människans aktiviteter som producent. Vid det neoklassiska genombrottet, som skedde vid slutet av 1800-talet, kom intresset att koncentreras till människan som konsument. De klassiska ekonomerna förenades också av sitt intresse för den dynamiska analysen. När de neoklassiska idéerna slog igenom fick denna analys stå tillbaka för allmän jämviktsteori.

Vad som också skiljer den klassiska traditionen från den neoklassiska är de analysenheter som utnyttjas. I den klassiska skolan utgörs analysenheterna av sociala klasser. Hos Ricardo var de jordägare, kapitalister och arbetare. I den neoklassiska teorin utgörs analysenheten av individen, eller snarare en typindivid, "economic man". Vid det neoklassiska genombrottet upplöstes kapitalisten, Ricardos nyckelfigur, i två funktioner, ägande och kontroll. Kapitalisten som ägare behandlades på jämställd fot med arbetaren. Individen förfogar över olika former av resurser, exempelvis sin arbetskraft eller kapitalvaror, och dessa resurser prissätts på marknaden. I botten kom marginalnytteteorin att ligga och därmed blev även kontrollaspekten mindre viktig. Konsumenten blev kungen på marknaden som bestämde vilka varor som skulle produceras.

Det speciella skäl som gör det lämpligt att avsluta vår genomgång med den siste av de klassiska ekonomerna är att när vi i kapitel 7 börjar vår ekonomiska analys, sker det inom ramen för den post-keynesianska teorin. Denna teori har en hel del ge-

mensamt med den klassiska skolan, nämligen intresset för den dynamiska analysen samt de analysenheter som utnyttjas. I den post-keynesianska teorin kommer vi att möta kapitalägare och löntagare, och kontrollen över företagen blir en viktig faktor för att förklara inkomstfördelningen i samhället, dvs inkomstens uppdelning på inkomst av arbete och inkomst av kapital.

1.5 Svenska förhållanden

Det industriella genombrottet i Sverige kom betydligt senare än i England och många andra europeiska länder. De första tendenserna kom med trävaruindustrins utveckling i början av 1850-talet. Omkring 1850 kom de första ångsågarna vilka tillät en koncentration av tillverkningen. De anlades i Sundsvalls-distriktet.

En av de första arbetarorganisationer som bildades i Sverige, närmare bestämt 1850 i Stockholm, fick namnet Arbetarnas Läsesällskap. Det kom strax efteråt att ombildas till arbetarförening efter kontinentalt mönster. En av de ledande i föreningen blev Per Götrek. Götrek hade år 1848 översatt det kommunistiska manifestet till svenska, dvs samma år som det publicerades på tyska. Det blev därmed den första kända översättningen (se Bäckström 1972 s 81), som dock inte blev helt texttrogen. Götrek hade varit en beundrare av Saint-Simon och den franske utopisten Cabet, vilken bl a inspirerats av Owen men som också hade religiösa inslag i sin lära. I en kommunistisk förening i London rapporterades om Sverige:

”Kommunismens idéer gör där duktiga framsteg. De tycks dock ännu vara litet blandade med kristendom, liksom det var hos oss i begynnelsen, men det skall klara upp sig.”
(Bäckström 1972 s 87)

De första arbetarföreningarna blev inte långlivade utan försvann redan på 1850-talet. Det skulle sedan dröja ända fram till början av 1880-talet innan socialistiska idéer återigen började

spridas, genom August Palm. Nya arbetarföreningar uppstod visserligen på 1860-talet, men de blev föreningar där speciella arbetarproblem diskuterades.

Den första fackföreningen hade redan bildats år 1846, nämligen Typografiska Föreningen i Stockholm (även om det dröjde ungefär 25 år innan den började fylla en fackförenings funktion). Det blev också typograferna som kom att grunda det första fackförbundet, vilket skedde år 1886. Därefter kom ytterligare fackförbund till. 1898 bildades Landsorganisationen, LO. En av de större tvistefrågorna vid LOs konstituerande sammanträde var relationen till det socialdemokratiska partiet som hade bildats 1889. Resultatet blev att de fackföreningar som anslöt sig till LO också skulle ansluta sig till partiet. Därmed kom de svenska fackföreningarna att välja en annan väg än de engelska, som vid denna tidpunkt enbart intresserade sig för fackligt-ekonomiska frågor. Svensk arbetarrörelse kom att hämta sin inspiration från den tyska.

Tvångsanslutningen mildrades sedermera, men från denna tid har någon form av kollektivanslutning gällt. Förutom att det rådde motstånd mot tvångsanslutningen inom fackföreningsrörelsen fanns opposition även inom den socialistiska rörelsen. I Socialistiska Ungdomsförbundet, de s k ungsocialisterna, var motståndet starkt. Där kom så småningom syndikalistiska tankegångar att vinna gehör; inspirationen kom från Frankrike. Detta ledde till att en ny syndikalistisk facklig organisation, SAC, bildades 1910.

Fackföreningarnas första strider gällde föreningsrätten. Avskedanden och vräkningar blev kampmedel från arbetsgivarnas sida. Fallet Mackmyra Sulfatfabrik år 1906 torde vara ett av de mer kända. 1902 kom en arbetsnedläggelse som inte vände sig mot arbetsgivarna utan var en politisk demonstration i rösträttsfrågan. Strejken fick enligt Casparsson (1966 s 68) en icke förutsedd följd. Arbetsgivarna organiserade sig, 1902, i Svenska Arbetsgivareföreningen.

Till de första striderna hörde också rätten att få teckna kollektivavtal om löner. Fackföreningarna ville sluta avtal om minimi-

löner, baserade på ålder. De ansåg att den individuella lönen baserad på arbetsgivarens uppskattning av arbetarens kvalifikationer måste bort. Det stod visserligen arbetsgivaren fritt att betala en högre lön till en kvalificerad arbetare, men minimilöner måste bestämmas för ett kollektiv av arbetare, oberoende av arbetsgivarens bedömningar. Efter vissa strider tvingades Verkstadsföreningen att acceptera detta.

1905 ändrades Arbetsgivareföreningens stadgar så att föreningen ägde rätt att kontrollera alla kollektivavtal som träffades av föreningens medlemmar. För att kollektivavtal skulle godkännas krävdes att de innehöll bestämmelse om

"att arbetsgivaren hade rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet samt att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare stående utom förening". (Casparsson 1966 s 93)

Detta ingick i § 23, eller § 32 som den senare kom att kallas, och som vi kallar den i fortsättningen, i Arbetsgivareföreningens stadgar. Arbetarna motsatte sig denna paragraf. I de strider som följde tvingades arbetarna till eftergifter i frågor som, för att citera Casparsson (1966 s 93), "alltsedan dess bibehållit sin aktualitet". I striderna visade sig arbetsgivarnas mer centraliserade organisation vara överlägsen LOs. LO var en defensiv organisation som betalade ut understöd endast vid lock-outer, ej vid strejker. LO var ej heller avtalsslutande part.

Efter ett antal lock-outhot, där arbetarsidan tvingades ge efter, svarade fackföreningarna 1909 med en storstrejk som resulterade i nederlag. Nederlagen ledde till att LO omorganiseras. Först förvandlades fackförbunden till industriförbund, efter att tidigare ha varit yrkesförbund. Vid kongressen 1941 omvandlades LO till en mer anfallsinriktad organisation. Då beslöts att bidrag skulle kunna lämnas vid strejker om dessa godkänkts av LO (tidigare hade fackförbunden betalat ut strejkunderstöd). LO fick möjlighet att samordna striderna på arbetsmarknaden genom en ökad centralisering. Längre fram fick

LO också större inflytande på avtalsförhandlingarna genom de centrala förhandlingarna. I ett tal 1964 framhöll Arne Geijer att de centrala förhandlingarna efter 1955 spelat en avgörande roll (Casparsson 1966 s 374). I mitten av 1960-talet började så den solidariska lönepolitiken att föras i centrala former, genom målmedveten låglönepolitik (Meidner 1974 s 52). På senare år har även uppstått en annan form av "centralisering", nämligen olika löntagarorganisationers samordning av sina avtalsförhandlingar med arbetsgivarparten.

Som påpekades tidigare kom § 32, som fick sitt innehåll 1905, att påverka den senare utvecklingen. Schiller (1974) finner att LO först koncentrerade sitt motstånd mot den del av § 32 som talar om arbetsgivarens rätt att fritt avskeda arbetare. Någon gång tog man upp frågan om arbetsgivarens rätt att fritt anställa arbetare. 1973 antogs lagen om anställningsskydd vilken påverkar arbetsgivarens möjligheter att avskeda arbetare och tjänstemän, även om inskränkningen i den rätten hade kommit redan tidigare.

Enligt Schiller är det först under de sista åren av 1960-talet som LO har vänt sig mot den del av § 32 som talar om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. LO kom då att kräva medbestämmande. 1976 antogs lagen om medbestämmande i arbetslivet. Denna lag, och i viss utsträckning även lagen om anställningsskydd, kommer att utgöra en viktig utgångspunkt för vår analys av det ökade löntagarinflytandet. Ett annat viktigt tema i denna bok är löntagarägandet. Det kan därför vara lämpligt att helt kort ge ett historiskt perspektiv på frågan om produktionsmedlens ägande. Vid den socialdemokratiska partikongressen 1897 antogs ett program som innehöll följande rader:

"Socialdemokratin vill . . . genomföra även arbetarklassens politiska organisation, sätta sig i besittning av den offentliga makten och efterhand förvandla till samhällelig egendom alla produktionsmedlen – transportmedlen, skogarna, gruvorna, bruken, maskinerna, fabrikerna, jorden." (Tingsten 1967 s 132)

Frågan om produktionsmedlens överförande till samhällelig egendom tycks snart ha förts i bakgrunden. Ännu 1920 ansåg Ernst Wigforss att gillesocialismen, som vi berörde i föregående avsnitt, var den som bäst stod i överensstämmelse med demokratins väg (se Schiller 1974 s 39). När socialdemokraterna kom i regeringsställning var det andra frågor som prioriterades. I partiprogrammet från 1960 står att läsa:

"Socialdemokraterna vill i varje särskilt fall pröva vilka former av ägande, företagande och nyskapande som bäst tjänar materiellt framåtskridande och mänsklig välfärd."

Det blev den fackliga grenen av arbetarrörelsen som på nytt kom att på allvar intressera sig för ägandefrågorna. Detta skedde i det uppdrag som resulterade i Rudolf Meidners förslag om löntagarfonder.

Vi kan använda några rader som Wigforss skrev 1920 som utgångspunkt för att sammanfatta den svenska utvecklingen:

"Man synes . . . allt bestämdare hålla isär benämningen 'ekonomisk demokrati' såsom en mer allmän och omfattande term från 'industriell demokrati' såsom namn på vissa former för eller vissa föreställningar om de ekonomiska företagens inre organisation och förhållandet mellan de i produktionsprocessen deltagande." (Wigforss 1970 s 100)

Med stöd av de lagar som berördes ovan kan löntagarna kanske sägas vara på väg att komma till rätta med den "industriella demokratin". I och med att LO-kongressen 1976 i princip accepterade Meidners förslag om löntagarfonder förefaller man ha gett sig i kast med det mer omfattande begreppet "ekonomisk demokrati". Inom TCO, vars kongress 1976 i varje fall inte förkastade tanken på löntagarfonder, tycks man trycka på löntagarfonder som ett medel att förhindra att kapitaltillväxten i företagen tillfaller enbart de ursprungliga ägarna (se *Löntagar-kapital* 1976). LO förefaller vilja nå längre. Kanske man nu

anser att det är dags att försöka åstadkomma den kraftiga omvandling av samhället som sekelskiftets socialdemokrater syftade till.

1.6 Avslutning

Enligt Thompson var det industriella genombrottets största andliga bidrag arbetarnas kollektiva självmedvetenhet. De första socialisterna och även andra samhällsfilosofer kom att vända sig mot synen på individerna som oberoende atomer. De betonade att människan interagerar i kollektiv. Att betoningen av kollektivet och solidariteten är relativt stark i LO och TCO förefaller helt klart. Den solidariska lönepolitiken och inställningen till individuella vinstandelssystem markerar detta.

De strävanden som idag förekommer för att motverka arbetsdelning (genom s k "job enlargement") och att förändra andra interna företagsförhållanden (jfr lagen om demokrati på arbetsplatsen) har gamla anor. Idag inriktar de fackliga organisationerna sin uppmärksamhet även på ägandet av produktionsmedlen. Som framgått av detta kapitel har detta varit något som sedan lång tid tillbaka sysselsatt samhällsfilosofer, politiker och fackliga organisationer.

Skälet till att vi gett ovanstående historiska perspektiv är att många av de organisationsformer och idéer som växte fram under den tidsperiod vi beskrivit lever kvar än idag och har ett starkt inflytande på den debatt som gäller frågan om ökat löntagarinflytande i företagen.

2 Några olika former för ökat löntagarinflytande

2.1 Inledning

Av kapitel 1 framgick att relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare undergått en förändring från tiden för det industriella genombrottet fram till våra dagar. Från början uppvisade relationerna i Sverige ett paternalistiskt mönster som bland annat karakteriserades av ett enhetsperspektiv åtminstone från arbetsgivarnas sida. Denna ideologi accepterades även av många arbetstagare, vilket kan förstås mot bakgrunden av den auktoritetstro som genomsyrade hela samhället.

Arbetstagarna kom emellertid så småningom, när fackföreningar bildades, att motsätta sig enhetstanken och se arbetsgivarna som sina motståndare. Arbetsgivarna betraktade fackföreningen som något onaturligt som måste bekämpas. Därmed kom relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare att karakteriseras av nära nog kontinuerlig konflikt. Som vi nämnde i föregående kapitel gällde de första striderna föreningsrätten och rätten att teckna kollektivavtal.

Med tiden accepterades fackföreningarna och en ny period kan sägas ha startat år 1938 då det s k Saltsjöbadsavtalet undertecknades (och då för övrigt även den s k Åkarpsslagen avskaffades). Därmed började den pluralistiska perioden, där arbetsgivare och arbetstagare accepterat varandras organisationer som representanter för motstridiga intressen. Det första huvudavtalet mellan LO och SAF innehöll bestämmelser om en enhetlig förhandlingsordning för arbetstvister, regler att utnyttjas vid avsked och permitteringar, förbud mot stridsåtgärder i vissa fall, regler om hur man skall förfara vid samhällsfarliga konflikter

samt inrättandet av ett permanent förhandlingsorgan.

Under denna period rådde även en tämligen klar arbetsfördelning inom företagen. Så sent som 1961 tycks man inom LO ha varit tveksam till arbetarnas deltagande i beslutfattandet. Man konstaterade i en rapport att det måste finnas "vissa begränsningar i den fackliga medbestämmanderätten för att man inte skall riskera att komma i konflikt med grundläggande fackliga värderingar". Man oroades vid denna tidpunkt av den dubbla lojalitetens problem, vilket bl a visade sig i LOs svala intresse för styrelserepresentanter. I kapitel 1 konstaterade vi vid diskussionen av § 32 att LO under denna period främst inriktade sitt intresse på den del av § 32 som behandlar arbetsgivarens rätt att fritt antaga och avskeda arbetare. Trygghetsfrågorna stod i centrum.

1971 har emellertid LO ändrat uppfattning då man uttalar sig för styrelserepresentanter, samtidigt som LO kräver att den del av § 32 som behandlar arbetsgivarens ensamrätt att leda och fördela arbetet skall avskaffas. Även TCO är av samma uppfattning. Därmed kan den pluralistiska perioden sägas ha avslutats. De fackliga organisationerna är nu intresserade av att ändra maktförhållandena inom företagen. Ytterligare ett steg togs när LO och TCO började utreda frågan om löntagarfonder. Då manifesterades ett konkret intresse för att förändra ägarförhållandena.

Det vore intressant att försöka utreda skälen till att de fackliga organisationerna först under 1970-talet på allvar börjat intressera sig för de s k demokratifrågorna. Det finns emellertid inte utrymme för detta, utan vi nöjer oss med att konstatera att LO och TCO idag framför krav baserade på en viss samhällsfilosofi och en viss syn på människan. 1976 konstateras i en LO-rapport följande:

"Rätten att påverka villkoren för det egna livet och arbetet har ett egenvärde. Den behöver inte föras tillbaka på någonting annat än människans egenvärde . . . Arbetet är grunden för all välfärd. Kapitalet är resultatet av allas

samlade arbetsinsatser. Då är det också arbetet som skall grundlägga rätten till medbestämmande.” (*Solidariskt medbestämmande* 1976 s 10)

1975 konstaterar TCO i en rapport att

”rätten att i arbetet få användning för många sidor av den mänskliga förmågan är ett grundläggande arbetsvillkor . . . Arbetets organisation måste bygga på människors rätt till och möjligheter att utvecklas . . . En förutsättning för att skapa sådana arbetsorganisationer är, att de anställdas medbestämmande omfattar samtliga frågor i företag och förvaltningar.” (*Villkor i arbetet* 1975 s 12)

I återstoden av detta kapitel skall vi redogöra för några av de former som det ökade löntagarinflytandet har fått och eventuellt kan komma att få. Vi kommer samtidigt att redogöra för en del utländska erfarenheter¹ (Jugoslavien med dess självförvaltning behandlas emellertid i kapitel 5). Vi delar upp redogörelsen i följande punkter:

- 1) Olika inflytandeformer utan ägande
 - a) skapande av nya organisatoriska enheter, t ex företagsnämnd
 - b) organisatoriska förändringar, t ex självstyrande grupper
 - c) representation i företagsledande organ
 - d) vidgad förhandlingsrätt
- 2) Ökat löntagarägande

Det bör också påpekas att de olika formerna för vidgat löntagarinflytande har tillkommit och utvecklats på olika sätt. I många fall har utvecklingen främst ägt rum genom lagstiftning t ex i Belgien, Finland, Frankrike, Holland, Västtyskland och Österrike. I andra länder – främst de skandinaviska – har utvecklingen gått genom de centrala löntagar- och arbetsgivar-

¹ För en genomgång av utländska inflytandeformer, se SOU 1975:1, Asplund (1972), Vanek (1975).

organisationerna, även om man åtminstone i Sverige under 1970-talet kan märka ett ökat intresse från löntagarnas sida att gå lagstiftningsvägen. Ibland har formerna för löntagarinflytande vuxit fram genom överenskommelser mellan individuella företag och dessas anställda, vilket varit fallet i England, USA och Japan.

2.2 Skapande av nya organisatoriska enheter

De flesta länder har under lång tid haft speciella former för information och samråd mellan löntagare och arbetsgivare. Dessa former har tagit sig något varierande uttryck, men vi skall här använda den svenska beteckningen företagsnämnder. Företagsnämndernas inflytande är vanligen begränsat till någon form av "samråd". Detta betyder som regel rätt för löntagarna att invända mot beslut, rätt att ställa förslag och att få information. Det förefaller som om de flesta landsomfattande avtalen och lagstiftningarna skapades under 1940-talet. Vissa lokala avtal tillkom tidigare, men även i länder med denna form av avtal, t ex England, förefaller den kraftigaste utvecklingen ha ägt rum under 1940-talet.

I Sverige ingicks det första företagsnämndsavtalet år 1946 mellan LO och SAF. Detta avtal uppvisade stora likheter med det förslag om driftsnämnder som en statlig utredning framlade 1923. Detta förslag avstyrktes emellertid av 1924 års riksdag. Det nu gällande företagsnämndsavtalet ingicks 1966 mellan LO, TCO och SAF. Enligt detta avtal skall företagsnämnderna ägna sig åt frågor som gäller företagets produktion, ekonomi, personalpolitik, arbetsskydd, yrkesutbildning och förslagsverksamhet från de anställda.

Samråd måste exempelvis äga rum innan nedläggningar eller stora produktionsminskningar vidtas. Under senare tid har företagsnämnderna även fått ökad betydelse i vissa investeringsfrågor. När företagen vill utnyttja de s k miljöfonderna (avsatta

obeskattade vinstmedel) för att förbättra arbetsmiljön måste en majoritet bland arbetstagarrepresentanterna tillstyrka beslutet. Nämndens arbetstagarrepresentanter väljs av de fackliga organisationerna. Nämnden i företag med minst 50 anställda kan bytas ut mot andra samarbetsorgan. Nämnden får inte behandla frågor som skall gå den normala fackliga förhandlingsvägen, t ex tolkning av kollektivt löneavtal.

Företagsnämnderna i Danmark, Norge, Österrike, Västtyskland, Belgien och Holland har det gemensamt med de svenska att deras inflytande främst gäller information och samråd i organisations- och produktionsfrågor. Företagsnämnderna i Västtyskland avviker något från de övriga på grund av att de har vissa förhandlingsuppgifter i frågor där det inte finns bindande centrala avtal.

Som vi nämnde ovan svarar de svenska företagsnämnderna för information och samråd. I frågor där inga intresse motsättningar råder mellan arbetsgivare och arbetstagare bör samrådsförfarandet ha förutsättningar att fungera väl (även om det kan uppstå vissa problem. Vi återkommer till detta när vi i kapitel 6 diskuterar informationsproblemet). I frågor där det råder intresse motsättningar ökar sannolikheten för att löntagarna skall känna bristen på medbestämmande besvärande. I en LO-rapport från 1976 konstateras att verksamheten i nämnderna inte har kommit att motsvara LOs anspråk. Det anses också att

”företagsnämnderna i deras nuvarande utformning har spelat ut sin roll. Såväl erfarenheterna av det hittills bedrivna nämndarbetet som förslaget till ny arbetsrättslagstiftning understöder denna uppfattning.” (*Solidariskt medbestämmande* 1976 s 86)

Trots att företagsnämnderna funnits under mer än 20 år i en lång rad länder, är empiriska undersökningar beträffande deras sätt att fungera relativt fåtaliga.

Beträffande den information som getts i de svenska företagsnämnderna har gällt att arbetsgivaren ej har varit skyldig att ge information om förhållanden som har kunnat medföra skada för

denne. Överenskommelsen från 1975 mellan LO, PTK och SAF om ekonomikommitté och arbetstagarkonsulter går betydligt längre. Denna överenskommelse ger de anställda möjligheter att skaffa sig god insyn i företagets ekonomiska förhållanden. Arbetstagarna har genom detta avtal även möjligheten att skaffa sig extern experthjälp genom att anlita en löntagarkonsult. Överenskommelsen gäller företag som har inrättat företagsnämnd.

2.3 Organisatoriska förändringar

Inom socialpsykologin och organisationsteorin har man – som diskuteras mer i kapitel 6 – intresserat sig för hur arbetets organisation och ledning påverkar produktivitet och trivsel. Många experiment tyder på att ett demokratiskt sätt att fatta beslut skulle kunna öka båda dessa storheter. Av avsnitt 2.1 framgick att både LO och TCO betonar individernas möjligheter att påverka den egna arbetssituationen som ett mål i sig som inte behöver motiveras med eventuella produktivitetsvinster. TCO menar att det

”ska inte längre vara självklart att arbetstillfredsställelsen ska vika för effektivitetskravet. I avtal måste regleras de situationer där de anställdas krav är orubbliga, en slags miniminivå för arbetsvillkoren.” (*Villkor i arbetet* 1975 s 17)

Både LO och TCO förefaller emellertid vara av den uppfattningen att ett ökat medbestämmande också kan ge produktivitetsvinster. I många länder, men på senare år kanske främst i Skandinavien, har försök gjorts med att ge löntagarna ett ökat inflytande över den egna arbetssituationen. I Sverige har erfarenheterna hittills varit positiva. Enligt en undersökning som SAF gjorde 1974 förekom försök med självstyrande grupper vid mer än 500 företag. Det har gjorts talrika undersökningar både av arbetsmarknadens parter och av oberoende forskare vilka i

stort sett påvisar positiva resultat vad beträffar produktivitet, frånvaro, trivsel osv. Sammanfattningsvis kan man säga att försöken med att ge löntagarna ett ökat inflytande har resulterat i

- 1) en ökning av månadslön och gruppäckord och en minskning av individuella äckord
- 2) större hänsynstagande till trivsel vid arbetsplatsernas utformning och arbetets organisation
- 3) större möjligheter för den enskilde individen att påverka sin arbetssituation
- 4) ökad produktivitet. Här råder emellertid viss oenighet beträffande effekterna av övergång till månadslön

Vi skall återkomma till hur dessa effekter påverkar en bedömning av företagens och samhällets sätt att fungera men vill redan här peka på att 1) minskar möjligheterna att använda en teori över företaget som bygger på att likhet mellan lön och gränsproduktivitet alltid skall gälla och 3) påverkar företagens sätt att behandla osäkerhet och variationer i omgivningen. De krav som nu framförs av de fackliga organisationerna innebär att man vill förändra företagens organisationsstruktur både vad gäller de specifika arbetsaktiviteterna och koncentrationen av auktoritet.

2.4 Representation i företagsledande organ

När det gäller uppfattningen om löntagarnas deltagande i företagsledande organ går meningarna isär bland löntagarorganisationerna i olika länder. I USA anser man t ex i huvudsak att löntagarna bör agera den fackliga vägen, under det att t ex den tyska fackföreningsrörelsen anser att den enda vägen för löntagarna att uppnå ett ordentligt inflytande är att få en tillräckligt stor styrelserepresentation. Uppfattningen om styrelserepre-

sensationen har också förändrats över tiden, vilket vi tidigare exemplifierade med LOs inställning. De fackliga organisationerna i Sverige har från 1973 haft rättighet att utse styrelserepresentanter i aktiebolag och ekonomiska föreningar med minst 100 anställda. I en LO-rapport från 1976 konstateras:

”Många positiva erfarenheter har under denna tid vunnits och styrelserepresentation för de anställda bör därför permanentas. Lagen behöver dock förändras i vissa avseenden.” (*Solidariskt medbestämmande* 1976 s 89)

Vissa revideringar har också gjorts, och från den 1 juli 1976 omfattar lagen aktiebolag och ekonomiska föreningar med minst 25 anställda. Lagen ger de anställda rätt att utse två ledamöter och två suppleanter där de två senare alltid har rätt att delta och yttra sig vid styrelsesammanträdena. Vidare gäller enligt lagen att arbetstagarrepresentant kan påkalla sammanträde med styrelsen samt att en arbetstagarrepresentant har rätt att delta vid förberedelser av ärenden som senare skall avgöras av styrelsen. Arbetstagarrepresentanterna utses av de lokala fackliga organisationerna och bör vara anställda vid företaget.

Ett stort problem med styrelserepresentation, både för ägarna och de anställda, är sekretesskraven. Det har tidigare varit självklart att styrelsen vid behandling av vissa ärenden har hållit förhandlingarna hemliga. En löntagarrepresentant måste ibland känna det nödvändigt att samråda med sina huvudmän. En alltför sträng sekretessbeläggning av styrelsearbetet gör det också omöjligt för löntagarna att få någon större information.

Sådana synpunkter framförs bland annat i den LO-rapport vi citerat tidigare. Där anser man att det bör vara möjligt

”för de fackliga organisationerna att utse referensgrupper till vilka arbetstagarnas ledamöter i bolagsstyrelserna kan vända sig för att inhämta och föra ut synpunkter och krav. Sådana referensgrupper är helt nödvändiga om styrelserepresentationens fördelar i informationshänseende inte skall gå förlorade.” (*Solidariskt medbestämmande* 1976 s 90)

I samband med sekretessfrågorna, men även annars, uppkommer frågan om dubbel lojalitet för löntagarrepresentanterna. Genom sitt arbete i styrelsen får löntagarna nya problem och nya kolleger, och om styrelsearbetet blir omfattande skulle detta kunna medföra att kontakterna minskar med de löntagare som de representerar. Denna senare fråga tas upp i kapitel 6.

En bedömning av löntagarrepresentationen måste göras utifrån den varierande roll som styrelsen i olika företag spelar. I vissa fall är valet av styrelsen ett sätt att skaffa kompetent personal till företaget och ledamöterna spelar den största rollen, inte vid själva sammanträdet utan på grund av att de kan kontaktas och ge råd åt företagsledningen i de frågor som de behärskar. Styrelsens medlemmar är med andra ord kvalificerade konsulter. Beroende på hur styrelsearbetet bedrivs krävs det också varierande kompetens hos dem som deltar i arbetet. Det har diskuterats om löntagarna skulle utse representanter som besitter tillräcklig ekonomisk, juridisk, teknisk och annan kunskap som styrelsearbetet i vissa företag kräver. Till denna fråga återkommer vi i kapitel 6.

I Sverige har styrelserepresentation för de anställda funnits i tre år och viss information har samlats in beträffande hur arbetet har fungerat (se SIND 1975:4). En viktig slutsats i denna studie är att styrelsens makt är begränsad i förhållande till företagsledningens makt (SIND 1975:4 s 251) och att därför löntagarnas inflytande i styrelsen är av begränsat värde. Företagsledningens makt kommer att spela en stor roll för analysen i kapitel 4.

Slutsatserna av försöksverksamheten tycks vara en ökad kritisk medvetenhet om styrelsens roll och arbetsformer som kan leda till förändringar i framtiden. De anställdas representanter är medvetna om sekretessproblemen men de anser också att kontakterna mellan de anställda och företagsledningen förbättrats och att informationen till de anställda ökat något.

Det förefaller också som om styrelserepresentation ger de anställda information något tidigare, dvs innan beslut är fattade, något som företagsnämndsarbetet inte alltid ger. Vidare verkar de anställda genom styrelserepresentationen ha vidgat sina möj-

ligheter att påverka den långsiktiga företagspolitiken och inriktningen av verksamheten. En mycket viktig faktor som löntagarna genom sin styrelserepresentation får ta ställning till är utdelningspolitiken. Den påverkar såväl tillväxt som inkomstfördelning på ett avgörande sätt. Till detta återkommer vi i kapitel 9.

I flera länder kan nu löntagarna enligt olika regler utse styrelserepresentanter. Västtyskland förefaller ha gått längst och vi skall kortfattat redogöra för detta system. De västtyska aktiebolagen har tre företagsledande organ. Med svenska namn kan vi kalla dem direktion, tillsynsråd och bolagsstämma. Direktionen är ett styrande och verkställande organ som i jämförelse med svenska aktiebolag har befogenheter som även tillkommer styrelsen. Tillsynsrådet utser och övervakar direktionen. Det kan också föreskriva att vissa av direktionens åtgärder kräver dess godkännande. Detta är vanligt när det gäller investeringar och anställande eller avskedande av ledande tjänstemän. Bolagsstämman är det egentliga ägarorganet. Den utser representanter i tillsynsrådet, dock ej arbetstagarrepresentanterna.

Enligt en lag från 1952 utser arbetstagararna (ej de högre tjänstemännen) en tredjedel av tillsynsrådets medlemmar i företag utanför gruv-, järn- och stålindustrin. Småföretag undantas. Inom gruv-, järn- och stålindustrin med minst 1 000 anställda utser arbetstagararna enligt en lag från 1951 lika många representanter i tillsynsrådet som aktieägarna. Tillsynsrådet består av elva ledamöter. Fem ledamöter representerar aktieägarna och lika många företräder löntagarna. Av löntagarrepresentanterna måste två vara anställda vid företaget. Den elfte medlemmen i tillsynsrådet skall vara neutral och väljs efter förslag från de övriga tio. I vissa större företag består tillsynsrådet av 15 eller 21 ledamöter. Fördelningen av platserna följer analoga regler. I gruv-, järn- och stålindustrin har arbetstagararna även visst inflytande på direktionens nivå. De har nämligen rätt att tillsätta en arbetsdirektör som skall svara för sociala frågor och personalfrågor. Efter den 1 juni 1976 råder paritetisk representation i större tyska bolag. Man har emellertid nu infört en ny löntagarkategori, s k ledande anställda.

2.5 Utvidgad förhandlingsrätt

När det har gällt löntagarnas möjligheter att tillvarata sina intressen har arbetstagarna i Sverige i stor utsträckning litat till förhandlingar. Speciellt intressant i detta sammanhang är lagen om medbestämmande i arbetslivet som riksdagen beslutade om 1976. Denna lag ger löntagarna en utvidgad förhandlingsrätt. Lagen innehåller avsnitt om föreningsrätt (7–9 §§), förhandlingsrätt (10–17 §§), rätt till information (18–22 §§), kollektivavtal (23–31 §§), medbestämmande genom kollektivavtal (32 §), bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal (33–37 §§), facklig vetorätt i vissa fall (38–40 §§), fredsplikt (41–45 §§), medling (46–53 §§), skadestånd och andra påföljder (54–62 §§), tvisteförhandling och rättegång (63–70 §§). Dessutom innehåller lagen några inledande bestämmelser (1–6 §§).

Vi skall inte göra någon genomgång av lagtexten (den intresserade läsaren hänvisas till Bergqvist och Lunning 1976) utan endast ta upp några punkter. I viss utsträckning kan företagsnämndsavtalet och avtalet om ekonomikommittéer och löntagarkonsulter sägas ha spelat ut sin roll i och med den nya lagstiftningen, vilket inte hindrar att företagsnämnden som organisatorisk enhet kommer att finnas kvar. Genom den vidgade förhandlingsrätten kan löntagarna skaffa sig mer information samt tidigare information. Arbetsgivaren skall inte kunna vägra att lämna ut information. Detta förefaller vara ett viktigt moment. Den tidiga informationen skall göra det möjligt för löntagarna att förhandlingsvägen påverka viktiga beslut.

En viktig del av den nya lagen utgör § 32 som har fått följande lydelse:

”Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.”

Med denna paragraf har arbetstagarna möjligheter att påverka ledningen och fördelningen av arbetet. Enligt § 32 i Arbetsgivarreföreningens stadgar, som vi behandlade i kapitel 1, var detta något som tillkom arbetsgivarna.

Den nya lagen är en ram för medbestämmandet, vars mer specifika innehåll kommer att avgöras genom förhandlingar mellan arbetsgivar- och löntagarorganisationerna. Av detta skäl är det svårt att innan lagen tillämpats exakt yttra sig om dess konsekvenser. Dessa bör dock kunna bli omfattande då lagens tillämpningsområde, förutom miljö- och arbetsförhållanden i övrigt, skall omfatta frågor rörande finansiering, budget, produktval, verksamhetens omfattning, försäljning m m. Löntagarna skall genom den vidgade förhandlingsrätten kunna strejka, trots att avtal slutits om löner, i de fall då tvister kvarstår i inflytandefrågor.

En vidgning av förhandlingsrätten innehåller moment som är av stort principiellt intresse och som vi kommer att behandla längre fram i boken. Den utvidgade förhandlingsrätten innebär nämligen att grunderna för auktoritetsförhållandena ändras, något som är ideologiskt viktigt, och det ändrar också anställningskontraktets innebörd vilket är av stor betydelse organisations- och företagsteoretiskt.

2.6 Ökat löntagarägande

Vi fann i kapitel 1 att frågan om produktionsmedlens ägande är något som sedan lång tid tillbaka sysselsatt samhällsfilosofer, politiker och fackliga organisationer. I Sverige förefaller debatten om produktionsmedlens ägande ha varit som intensivast kring sekelskiftet och i början av 1900-talet. Vid den tiden gällde frågan främst om samhället skulle överta produktionsmedlen.

Under 1975 och 1976 har debatten om ägandet tagit ny fart på grund av att Rudolf Meidner på LOs uppdrag lade fram ett förslag om hur löntagarna, genom att företagen avsatte 20 procent av vinsten före skatt, skulle bli ägare till kollektiva (branschvis organiserade) fonder. Förslaget omfattade företag

med mer än 50 anställda och antogs av LO-kongressen sommaren 1976, varvid kongressen slopade gränsen beträffande 50 anställda. Inför TCO-kongressen sommaren 1976 framlades en rapport som diskuterar löntagarfonder. I denna rapport förordas främst kollektiva fonder. TCO-kongressen ville fortsätta utredningen men förkastade i varje fall ej förslaget.

Både LO-förslaget och TCO-rapporten innebär att kollektiva och icke-företagsanknutna fonder skall bildas. Med inriktningen på kollektiva fonder anknyter de till en kollektivistisk tradition som under lång tid funnits hos löntagare och deras organisationer (jfr diskussionen i kapitel 1). Man kan emellertid utläsa en principiell skillnad mellan LO-förslaget och TCO-rapporten. LO förefaller se löntagarfonder som ett komplement till den nya medbestämmandelagen och anser att ytterst är det ägandet av produktionsmedlen som ger makt att fatta beslut vilka är av avgörande betydelse för ett företags framtid.

I TCO-rapporten tycks en viktig utgångspunkt vara att löntagarfonden är ett medel att förhindra att kapitaltillväxten i företag tillfaller endast de ursprungliga kapitalägarna. Man kan ana olika utgångspunkter eller socialteorier i analysen. Till frågan om socialteorier och deras betydelse för att analysera ett ökat löntagarägande återkommer vi i kapitel 3.

Ett alternativ till kollektiva och icke-företagsanknutna fonder är att löntagarna får individuella andelar i de företag där de arbetar. Detta är ett gammalt system som tillämpas av ett antal svenska företag, t ex Svenska Handelsbanken, Åkermans Verkstad, Arbmans Annonsbyrå. Under 1976 kom även en rapport, *Företagsvinster, Kapitalförsörjning, Löntagarfonder* från en arbetsgrupp inom näringslivet som visade intresse för individuella andelar. Gruppen, som leddes av Erland Waldenström, lade inte fram något konkret förslag men tog avstånd från kollektivt ägda löntagarfonder. Gruppen ansåg emellertid att det är en fördel om de anställda ges möjlighet att äga aktier såväl i det egna företaget som i näringslivet i sin helhet. Om fonder bildas föredras individuellt ägda fondandelar.

Det bör också påpekas att en statlig offentlig utredning skall

komma med ett förslag om hur löntagarägandet kan utformas. Sverige är emellertid inte det enda land där löntagarägande diskuteras. I Västtyskland och Danmark har tidigare diskuterats förslag som påminner om dem vi berört ovan. Löntagarna i vissa andra länder, t ex USA, har genom tillskapande av pensionsfonder, vilka investerar i aktier, blivit en stor ägare i många företag. Enligt en studie av Drucker (1976) äger de amerikanska löntagarna 25 procent av aktierna i företagen och har därför redan den största makten i många företag.

Vi går inte här in på de olika formerna för löntagarägande som finns i olika länder. (Vi återkommer emellertid i kapitel 5 till den jugoslaviska formen av löntagarägande.) Läsaren hänvisas till Wredén (1976) för en aktuell genomgång av de existerande formerna i Sverige och utomlands. Det är givet att en ökning av löntagarnas ägande kan kraftigt påverka företagets sätt att fungera, deras riskvilja, utdelningspolitik, tillväxt osv. Dessa frågor skall vi behandla i kapitel 9 och diskuterar då de olika effekter som individuellt och kollektivt ägande kan få.

2.7 Avslutning

För att ge en överblick över de ovan angivna formerna för löntagarinflytande skall vi utnyttja figur 2.1.

De heldragna linjerna visar ett traditionellt organisations-schema med styrelse, VD, funktionschefer osv. Löntagarna har under de senaste årtiondena ökat sitt inflytande på en rad olika sätt. Den streckade linjen från t ex c och VD möts i företagsnämnden.

I avsnitt 2.3 diskuterade vi organisatoriska förändringar och detta exemplifierades med den självstyrande gruppen. Denna grupp anges i figuren med den streckade cirkeln runt C, a, b och c. I den självstyrande gruppen får a, b och c ökade möjligheter att påverka sin egen arbetssituation. Den streckprickade linjen indikerar att c sitter i styrelsen som löntagarrepresentant och därmed formellt deltar i ett högre organ än t ex både C och VD (jfr avsnitt 2.4).

organ sitter bl a fackförbundsrepresentanter.

Mot bakgrund av ovanstående diskussion och figur 2.1 får man det intrycket att ett gammalt hierarkiskt system hålls vid liv genom en lång rad konstgjorda påbyggnader. Det är en intressant organisatorisk fråga att försöka hitta nya organisationsformer som kanske bättre än figur 2.1 och liknande konstruktioner löser de olika syften som en organisation skall uppfylla.

3 Samhällsteorier

3.1 Inledning

Som redan påpekats i bokens inledning måste man vid en analys av löntagarinflytande ge sig i kast med frågor som gäller företagets inre organisation. Vi påpekade emellertid även att man måste ta upp frågor som gäller företagets relation till ekonomin i sin helhet och till samhället i sin helhet. Vi skall i detta kapitel huvudsakligen beröra företagets relation till samhället i sin helhet, men vi kommer också in på en del andra spörsmål. I viss mening ger detta kapitel en ram för vår fortsatta analys av löntagarinflytandet.

När man studerar företagets relation till samhället kan man begagna olika angreppssätt. Vi har valt att starta analysen med samhället i sin helhet för att genom ett disaggregeringsförfarande komma ner på företagsnivån. Därmed stöter vi på problem av metodologisk natur. För det första: hur rör man sig från makrosociologi till makroekonomi? För det andra: hur kommer man från en makroekonomisk nivå till en mikroekonomisk? För det tredje: hur kopplar man ihop en mikroekonomisk teori med en organisationsteori? Dessa frågor kan sammanfattas i två, nämligen hur man kopplar ihop olika vetenskapliga discipliner på ett konsistent sätt och hur man kopplar ihop olika nivåer i en vetenskaplig disciplin. Till detta återkommer vi i slutet av kapitlet.

Vår utgångspunkt är att vi ser löntagarinflytandet som en del i ett större frågekomplex, nämligen det som har att göra med skiktningen i samhället, där exempelvis uppdelningen i samhällsklasser är en form av skiktning. Olika socialteorier försöker

beskriva och förklara samhällets uppdelning i skikt. I de två följande avsnitten tar vi upp några olika socialteorier till behandling.

I diskussionen om löntagarinflytande förekommer ofta ordet demokrati. I avsnitt 3.4 tar vi upp demokratibegreppet.

3.2 Något om socialteorier

Ett samhälle kräver vissa anordningar eller processer. Minimikravet förefaller vara (se Bottomore 1972 s 115–116):

- a) ett kommunikationssystem (språk)
- b) ett ekonomiskt system som sysslar med produktion och distribution av varor och tjänster
- c) arrangemang, inklusive familj och utbildning, för socialisation av nya generationer
- d) ett myndighetssystem och ett system för fördelning av makt, det politiska systemet

och möjligen

- e) ett ritualsystem för att vidmakthålla eller öka den samhälleliga sammanhållningen

Ett samhälles viktigaste institutioner och grupper av individer är de som upprätthåller dessa arrangemang och processer. Från dem kan i sin tur andra grupperingar eller skikt uppstå, vilka kan påverka arrangemangen eller processerna. Uppdelningen av ett samhälle i skikt eller klasser som formar en hierarki vad gäller makt och prestige förefaller vara ett universellt fenomen. Skiktningarna uttrycks ofta i dichotomiseringar, eller motsatspar, som de styrande kontra de styrda (gäller oftast det politiska systemet), de rika kontra de fattiga, de exploaterande kontra de exploaterade (gäller oftast det ekonomiska systemet).

Det finns olika socialteorier som beskriver och förklarar dessa skiktningar. Vi skall här inte göra en fullständig genom-

gång av olika socialteorier utan enbart beröra tre teorier vilka ger uttryck för olika uppfattningar om beroendet mellan arrangemangen eller processerna a)–e). I nästa avsnitt för vi en mer principiell diskussion varvid vi även exemplifierar socialteoriernas betydelse med utgångspunkt från några svenska debattinlägg om löntagarfonder.

Några viktiga element i Marx socialteori var att alla samhällen är skiktade i distinkta grupper eller klasser. Makt och inflytande är kopplat till samhällets ekonomiska organisation (jfr b) ovan). Två grupper av människor urskiljs: en härskande klass och en eller flera underkuvade klasser. Den härskande klassens dominerande ställning förklaras av att medlemmarna i denna klass äger de viktigaste produktionsmedlen. Detta ger dem enligt Marx ett avgörande inflytande även över processer och arrangemang som ligger utanför det ekonomiska systemet. Mellan den härskande klassen och övriga klasser råder ett antagonistiskt förhållande.

Medan hos Marx ägandet av produktionsmedlen var den bestämmande faktorn, vilken gav inflytande även i andra samhällssektorer (t ex i det politiska systemet), möter vi i Giddens (1973) socialteori, med rötter hos Max Weber, ett något annorlunda ägandebegrepp. Hos Giddens blir egendom allt som individen kan dra fördel av vid förhandlingar eller på marknaden, det kan vara utbildning likaväl som kapital. I den utsträckning som individers marknadskapacitet sammanfaller med exempelvis auktoritetsstrukturer inom företag kommer klasser att existera som urskiljbara formationer i samhället.

Hos Giddens råder ett relativt oberoende mellan olika sektorer i ett samhälle, t ex mellan ekonomi och politik, men oberoendet är skenbart. I det kapitalistiska systemet är enligt Giddens principerna för fördelning av makt olika inom det ekonomiska och det politiska systemet. Tillfällen då det skenbara oberoendet mellan ekonomi och politik bryts är när konflikter i det ekonomiska systemet gäller kontrollen och makten.

I ytterligare en socialteori, också den med ursprung hos Max Weber, utgår Dahrendorf (1959) från auktoritets- och maktrela-

tioner i samhället. Medan hos Marx ägandet förklarar maktrelationerna i samhället, blir det hos Dahrendorf maktrelationerna som kan förklara olika företeelser i samhället. Enligt denne kommer industriella konflikter, dvs konflikter inom det vi kallat det ekonomiska systemet, ej att påverka exempelvis det politiska systemet. Konflikter institutionaliseras och olika sektorer är tämligen isolerade från varandra. Begreppet klass hos Dahrendorf syftar på att inneha eller vara utesluten från makt.

Ökat löntagarinflytande kan ses som ett medel att påverka skiktningen i samhället. Av denna korta genomgång av några socialteorier framgår att det finns delade meningar om vilken teoretisk ram som bör användas för att analysera ett ökat löntagarinflytande. Enligt Dahrendorfs teori blir ägandet mindre viktigt om man vill öka löntagarinflytandet i företagen. Det bör vara möjligt att direkt förändra auktoritetsstrukturen. Enligt Marx teori däremot är det ägandet av produktionsmedlen som måste förändras för att löntagarinflytandet skall förändras i avgörande utsträckning.

Även om olika socialteorier inte skapats i ett vakuum utan bygger på erfarenhet av verkligheten, är det svårt att välja socialteori genom att hänvisa till fakta eller verkligheten. I nästa avsnitt skall vi behandla tre helt olika sätt att analysera skiktningar i samhället; man skulle kunna säga att det handlar om tre olika paradigmen. Det första av dessa paradigmen är baserat på begreppet klass, det andra på begreppet organisation och det tredje på begreppet individ. Till de olika paradigmen kan även kopplas olika ekonomiska teorier. Här kan vi således åstadkomma en koppling mellan två olika vetenskapliga discipliner, sociologi och ekonomi.

3.3 Klass, organisation eller individ

De två första paradigmen, de som är baserade på klass och organisation, grundas på vad sociologerna betraktar som de viktigaste beslutenheterna i samhället (se Westhues 1976 s 41). I det första paradigmet definieras denna beslutenhet som ett kol-

lektiv av individer som står i en viss relation till produktionsmedlen, kapitalägare eller kapitalister. Det handlar således om Marx definition av klass.

I det andra paradigmet definieras organisationen som den grundläggande beslutenheten, vare sig det handlar om företag, statliga organisationer eller s k eliter (till vilka vi återkommer längre fram). Om Marx betraktas som grundare av det första paradigmet, har det andra hämtat mycket hos Max Weber. Det bör påpekas att både Giddens och Dahrendorf faller inom ramen för organisationsparadigmet. Bägge dessa författare talar visserligen om klasser, men deras definition av begreppet gör ändå att de hamnar i organisationsparadigmet.

Det tredje paradigmet är inte en sociologisk variant utan snarare en socialpsykologisk. Här betraktas individen som den viktigaste beslutenheten i samhället. Vad som händer i samhället resulterar ur summan av alla individers beslut. Individen förekommer givetvis även i de två andra paradigmen. Skillnaderna mellan de tre paradigmen gäller vilket element som utgör utgångspunkten i analysen.

Vi kommer längre fram att stöta på ekonomiska och företags-ekonomiska teorier som är baserade på de tre olika paradigmen. I kapitel 4 och 5 möter vi individorienterade teorier. I kapitel 4 identifieras företaget med ägaren eller, i mer moderna versioner, med företagsledaren. I kapitel 5 identifieras företaget med löntagaren. Företagets mål identifieras med dessa individers mål. Till dessa teorier hör även andra individer, konsumenterna, vilkas mål är att maximera nyttan. I den mikroteori som presenteras i kapitel 7 har vi lämnat det individorienterade paradigmet.

Ett intressant exempel på hur de två första paradigmen, baserade på klass respektive organisation, ger olika tolkningar av en given situation är Baran och Sweezy å ena sidan och Galbraith å den andra. I analysen av det amerikanska samhället utgår Baran och Sweezy i *Monopolkapitalet* (1970) från ett klassparadigm, medan Galbraith i *Den nya industristaten* (1969) utgår från ett organisationsparadigm. Galbraith menade att makten över företagen nu finns i den s k teknostrukturen, dvs hos specialister,

vilkas kollektiva beslutfattande bestämmer företagens policy. Detta anser även Berle och Means, vilkas studie vi tar upp i nästa kapitel.

Utgångspunkten för Galbraith samt Berle och Means är att när det kapitalistiska samhället har blivit mer komplext, har makten över företagen överförts från ägare till en byråkratisk grupp, företagsledarna. Implicit i detta ligger att en klassteoretisk utgångspunkt inte är tillämplig i dagens utvecklade kapitalistiska samhällen. En möjlig slutsats blir då också att om löntagarna vill ha ett större inflytande, till skillnad från del i kapitaltillväxten i företagen, är det inte ägandet man i första hand skall angripa. Mot detta har invänts, utifrån ett klassteoretiskt perspektiv, att man måste hålla isär maktens källor (dvs ägandet enligt det klassteoretiska perspektivet) och hur makten kommer till uttryck i företagen.

Skillnaderna mellan de två paradigmen baserade på begreppen klass och organisation kan delvis förklaras av att det är olika typer av frågor man försöker besvara.

En typ av fråga som kan ställas är: "Vad för slags makt är det som utövas och hur?" (se Therborn 1976 s 7). För oss är det en fråga som ställs inom klassparadigmet. Makt tolkas där också som "makt över någon" snarare än "makt att . . ." Makt blir i stor utsträckning en relation mellan människor i stället för att indikera kapacitet eller förmåga.¹

En annan fråga är (se Therborn 1976 s 5): "Vem innehar och utövar makt?" Det är en typ av fråga som man förefaller ställa inom organisationsparadigmet. Inom denna ram faller olika elitteorier. I opposition mot Marx begrepp "härskande klass" och hans socialteori kom Mosca och Pareto att utveckla var sin elitteori. I dessa teorier finner vi eliter som avlöser varandra, de växer fram, härskar och försvinner. Eliternas maktinnehav behöver inte vara baserat på ägandet av produktionsmedlen. Elitteorierna har emellertid modifierats och i de modernaste varianterna kan eliten sägas utgöras av dem som har befälspositioner i samhället.

¹ För en utförlig diskussion av maktbegreppet hänvisas till Lukes (1974).

Enligt dessa modernare teorier deltar den största delen av befolkningen, icke-eliten, i samhällsstyrelsen i den meningen och i den utsträckningen som de väljer mellan rivaliserande eliter. Mellan eliten och icke-eliten råder inget antagonistiskt förhållande. Dessa teorier betonar effektiva och handlingskraftiga eliter som tävlar om makten.

"Förespråkarna för denna uppfattning vill i den mångfald eliter som kännetecknar demokratiska samhällen se ett mer allmänt system av kontroller och motvikter." (Bottomore 1970 s 175)

Med andra ord betonas här den demokratiska roll som konkurrerande eliter spelar i ett modernt samhälle. Man brukar i detta sammanhang tala om pluralistiska samhällen. Denna tolkning av pluralism skulle möjligen kunna kallas liberal pluralism. Enligt Nisbet (1974 s 432) kan man även tala om en radikal pluralism, och i denna inkluderar han bl a syndikalism och gille-socialism (två grenar av arbetarrörelsen som vi berörde i kapitel 1).

En viktig skillnad mellan klassteorier och elitteorier är att vi i klassteorierna möter en antagonism mellan klasserna, och diskussioner förs ibland om hur antagonismen skall kunna upphävas och hur det klasslösa samhället skall uppnås. I elitteorierna däremot framstår antagonismen, konkurrensen, mellan eliterna som en garanti för demokrati.

I de mest extrema varianterna av de pluralistiska teorierna har alla individer makt. Vi har då också närmat oss det tredje paradigmet, det där individen är utgångspunkten i analysen. I detta fall försvinner maktproblemen i bakgrunden. Kvar blir exempelvis en företagsteori i stil med Alchians och Demsetz (1972). Här anordnas produktion i team, företag, på grund av lagarbetets större effektivitet. Leveranser av input i produktionsprocessen, t ex arbete, sker genom att kontrakt upprättas mellan olika ägare av input, t ex arbetare, och en central enhet i produktionsorganisationen, där denna centrala enhet i ett kapitalistiskt företag är ägaren eller ägarna.

I denna bild av företaget finns inget utrymme för auktoritet och makt. Den anställde ger arbetsgivaren order att betala honom en lön på samma sätt som arbetsgivaren ger den anställde order att utföra ett visst arbete (se Alchian och Demsetz 1972 s 783). Vi återkommer till denna teori i nästa kapitel. Denna typ av teori blir enligt vår mening mindre lämplig att använda när löntagarinflytande skall analyseras, även om den möjligen kan vara lämplig för att analysera andra typer av frågor. Maktproblemen är bortdefinierade redan innan man startat analysen. Enligt denna teori blir vinstdelning en olämplig policy därför att teorin förutsäger att effektiviteten blir lidande. Detta i sin tur beror bl a på ett antagande om individens benägenhet att smita undan och ta det lugnt. I kapitel 6 kommer vi, i samband med diskussionen om organisationsteorier, att mer utförligt diskutera antaganden om individen.

Vi skall konkretisera den ovanstående diskussionen om paradigm med ett exempel från den svenska debatten om ökat löntagarinflytande, Rudolf Meidners (1975) förslag om löntagarfonder. Det berördes i kapitel 2. Det förefaller inte helt orimligt att förankra förslaget i det paradigm som utgår från begreppet klass. Meidner har i en intervju förklarat att förslaget bygger på Marx och Wigforss (se *Fackföreningsrörelsen* 1975 nr 19). Meidner talar om klassgränser och ser fonderna som ett medel att förhindra att ökningen i realkapitalet helt tillfaller det privata kapitalet. Han förefaller vidare ovillig att göra en distinktion mellan ägandet av företag och kontroll över företagen. Meidner anser att det

”är ägarna till framförallt den industriella produktionsapparaten som, ibland tillsammans med företagsledningen, bestämmer vad som skall produceras här i landet, var någonstans produktionen skall äga rum, vilka investeringar som skall göras”. (Meidner 1975 s 40)

Han konstaterar även att anhopningen av produktionskapital i privata händer innebär en källa till maktutövning som inte återfinns i innehav av annat realkapital. Löntagarfonderna ses som

ett steg på vägen mot jämlikhet och ekonomisk demokrati.

Assar Lindbeck har i några artiklar kritiserat Meidners förslag och även skisserat ett eget. Det förefaller oss som om Lindbeck, åtminstone i två av dessa artiklar (i Dagens Nyheter den 25 och 27 mars 1976), diskuterar med utgångspunkt från det paradigm som är baserat på begreppet organisation och speciellt den version som vi kallade moderna elitteorier. Han är av uppfattningen att

”ett pluralistiskt samhälle kan överleva endast om dominerande ’makteliter’ – inom stat, storföretag, fackföreningsrörelse, massmedier, universitet etc – hålls isär, gärna med en viss inbördes antagonism”. (Lindbeck 1976a s 2)

Lindbeck ser Meidners förslag som en dödsdom för pluralismen. Han vill att ett stort antal medborgarfonder (han nämner siffran 50) skall skapas och att styrelserna för dessa fonder skall utses av breda befolkningsgrupper. Han tycks vidare avse att styrelserna för medborgarfonderna skall ha inflytande över investerings- och produktionsbeslut. Lindbeck menar också att

”företagsledning och anställda skulle . . . tillsammans kunna sköta företagen med ganska stor autonomi gentemot ägarna – så länge allt går väl” (Lindbeck 1976b s 2)

Ingemar Ståhl (1976) utgår i sin kritik av Meidners förslag från Alchians och Demsetz teori. I denna teori ses företaget som en kontraktslutande organisation, och Ståhl anser att

”denna ansats på bestämda punkter avviker från det synsätt som Meidner presenterat i sin utredning och att ansatsen i många avseenden ger en mer relativistisk syn på ägandebegrepp och maktfördelningsfrågan.” (Ståhl 1976 s 63)

Han menar att Meidner ger en verklighetsbeskrivning i termer som normalt hör hemma i vad Ståhl kallar ”tokvänsterns stu-

dentkaféer". Det individorienterade i Ståhls ansats understryks av hans kommentar:

"Det kollektiva ägandet av löntagarfonderna skulle innebära en välfärdsförlust genom att inga individer direkt skulle kunna tillgodogöra sig den trygghet som en individuell förmögenhet innebär." (Ståhl 1976 s 74)

På åtminstone två olika punkter är alltså Meidner, Lindbeck och Ståhl oeniga. Det Meidner ser som ett steg på vägen mot ökad demokrati ser Lindbeck som ett hot mot demokratin. Demokratibegreppet diskuterar vi i nästa avsnitt. Det är emellertid också klart att de tre avviker från varandra när det gäller beskrivningen av verkligheten. Detta framgår klarast vid en jämförelse mellan Meidner och Ståhl. Det kanske kan förefalla som om konflikter beträffande verklighetsbeskrivningen skulle kunna lösas genom hänvisning till fakta eller verkligheten. Detta är ofta inte möjligt, i varje fall inte när konflikten har karaktär av paradigmval. Skälet är att olika paradigm *tolkar* fakta på olika sätt (jfr Johansson 1972 s 38 ff).

3.4 Demokrati

I föregående avsnitt framgick att Meidner såg sitt förslag som ett steg på vägen mot ökad jämlikhet och ekonomisk demokrati. Andra har ansett att förslaget är ett hot mot demokratin. Lagen om medbestämmande i arbetslivet, som riksdagen antog 1976, ses som ett medel att åstadkomma demokrati på arbetsplatsen. Det förefaller som om ordet demokrati i dessa fall getts olika betydelser.

Dahlström (1971 s 78 ff) har sammanställt olika definitioner av demokratibegreppet. Han urskiljer följande "dimensioner":

Betydelse 1: Folkets inflytande på besluten

Betydelse 2: Folkets deltagande i styrelsen

Betydelse 3: Konkurrens mellan deler om folkets gunst och stöd

Betydelse 4: Eliten representerar folket

Betydelse 5: Förekomst av vissa demokratiska institutioner som fri diskussion, yttrandefrihet, föreningsfrihet, öppna massmedier, allmänna och fria val, infrastrukturer som kanaliserar olika särgruppers intressen, rättstrygghet, borgerliga friheter etc

Betydelse 6: Styrelse för folket

Vi skall inte göra en fullständig genomgång av de olika betydelseerna utan endast ställa betydelse 2 och 3 mot varandra. Bägge dessa har betonats i debatten om löntagarinflytande. I den pluralistiska demokratimodellen, dvs betydelse 3, når majoriteten av medborgarna (icke-eliten) maximal output (dvs beslut) genom ett minimum av input eller deltagande (se Pateman 1970 s 14). Deltagandet består i att välja dem som skall fatta beslut. Konkurrensen mellan deleliterna skall garantera att majoritetens åsikter blir bestämmande. Som Dahlström (1971 s 81) påpekar kan denna modell ges en vidare betydelse så att den omfattar marknader där företag tävlar om konsumenternas gunst.

Det existerar även en demokratimodell baserad på betydelse 2, som haft ett stort inflytande på debatten om löntagarinflytande och självförvaltning. Denna modell, en s k participationsmodell med rötter hos Rousseau, Mill och Cole (gillesocialismens fader), karakteriseras av att man kräver maximal input eller deltagande av medborgarna. Output består inte endast av beslut utan deltagandet resulterar även i att individernas sociala och politiska kapacitet utvecklas (se Pateman 1970 s 45).

Det är helt klart att en given åtgärd för att öka löntagarnas deltagande i beslutfattandet kan komma att betonas olika, beroende på vilken demokratimodell man utgår ifrån. Med betydelse 3 kommer effektiviteten att betonas starkare. Vi nämnde redan tidigare att det i de moderna elitteorierna låg en betoning på handlingskraftiga och effektiva eliter. Med betydelse 2 kan man nästan säga att deltagandet ges värde i sig. Man kan i varje fall vänta sig att den materiella effektiviteten tonas ner något.

Vid en analys av demokratibegreppet finner Macpherson (1973 s 24 ff) att det egentligen är baserat på två olika begrepp om människans natur, vilka under nu rådande omständigheter är oförenliga. I det första begreppet ses människan som konsument av nytta; hon vill konsumera så mycket som möjligt. I samband med detta begrepp betonas även individens frihet att välja inte endast mellan politiska partier utan också mellan sätt att använda sin inkomst, sitt kapital, sin skicklighet och energi. Marknaden får här stor betydelse. Synen på människan som en konsument av nytta är vanlig i ekonomisk teori, åtminstone den neoklassiska.

I det andra begreppet om människans natur uppfattas hon som en varelse som vill uttrycka och utveckla sina mänskliga resurser i så stor utsträckning som möjligt. Det är den föreställningen som finns i participationsmodellen och som man även kan finna i Marx alienationsbegrepp. (I kapitel 6 återkommer vi till alienationsbegreppet.) Denna uppfattning har också kommit till uttryck i LO- och TCO-skrifter (jfr avsnitt 2.1).

I och för sig är inte dessa två föreställningar om människan oförenliga. Enligt Macpherson är det marknaden som gör dem oförenliga. I ett marknadssamhälle kommer olikhet vad gäller t ex skicklighet att ge ojämlikhet i inkomster och förmögenhet. Enligt synen på människan som omätlig konsument av nytta kommer hon att tillägna sig så mycket hon kan. På grund av marknaden kommer vissa också att kunna göra det i stor utsträckning. Detta leder till att andra får svårt att förverkliga sig själva. Vi återkommer till frågan om marknaden och jämlikhet.

De två föreställningarna om människans natur är inte uttalanden om att människan beter sig på ett visst sätt, utan om att människans natur endast kan förverkligas genom ett visst beteende. Uttalandena är värdepostulat. Om ett ökat löntagarinflytande leder till både ökad participation och tillfredsställelse i arbetet å ena sidan och ökad produktivitet eller effektivitet å den andra, är utvärderingen inte speciellt svår. Svårigheten uppstår om ett ökat löntagarinflytande ger negativa effekter för effektiviteten uttryckt i ekonomiska mått. I detta senare fall är det en

subjektiv värderingsfråga om en förbättring eller försämring ägt rum. Vi kommer i fortsättningen, när vi utvärderar ett ökat löntagarinflytande, att i stor utsträckning uppehålla oss vid ekonomiska variabler. Skälet är inte att vi anser dessa variabler vara allena saliggörande, utan att vi som ekonomer har större förutsättningar att utvärdera ekonomiska variabler än andra.

Vi nämnde även att en marknadsekonomi tenderar att skapa olikheter vad gäller individernas inkomst. Detsamma gäller för innehav av förmögenhet. Genom skatter försöker man korrigera dessa olikheter. Det krävs politiska beslut för att med skatter och transfereringar bestämma fördelningen av inkomst och förmögenhet.

Skälet till att vi tar upp denna diskussion är att vi vill ge några kommentarer till diskussionen om löntagarfonder och vinstandelssystem som ett fördelningspolitiskt instrument. Det har vid diskussionen om Meidners förslag talats om konfiskering. Den fråga som intresserar oss är om det finns skäl att i stor utsträckning inrikta intresset på vinst eller inkomst av kapital om man vill öka den ekonomiska jämlikheten. Vi bortser nu helt från maktaspekter. Diskussionen kommer att föras under starkt förenklade antaganden.

Låt oss utgå från det demokratibegrepp och den föreställning om människan som såg henne som en konsument av nytta. Låt oss vidare anta att alla människor inte har samma produktiva förmåga. Vi antar vidare att individerna väljer mellan arbete och fritid och att skatter har ett negativt inflytande på individens vilja att arbeta. Utifrån dessa antaganden har i litteraturen förts en teoretisk diskussion om optimala skatter.

Innan man kan uttala sig om skatternas storlek måste man specificera en välfärdsfunktion. En vanlig typ av välfärdsfunktion säger att den totala nyttan i samhället skall maximeras (se t ex Mirrlees 1971), dvs summan av alla individers nytta skall maximeras. En annan välfärdsfunktion säger att välfärden för den sämst lottade skall vara så stor som möjligt. Detta leder inte nödvändigtvis till att alla skall ha samma välfärd. Olikheter tillåts om de är till den sämst lottades fördel. Denna senare

välfärdsfunktion har sina rötter i John Rawls inflytelserika bok *A Theory of Justice* (1971).

Låt oss först anta att det endast förekommer inkomst av arbete och att alla skatter återförs till individerna för konsumtion. Frågan är vilken marginalsatt som skall sättas om välfärden skall maximeras och då all välfärd uppnås genom konsumtion. Under vissa antaganden, som gjorts för att konkretisera diskussionen i litteraturen, har visats att en maximering av *den totala välfärden* leder till en marginalsatt på cirka 30 procent. Om den andra välfärdsfunktionen väljs, den där *välfärden för den sämst lottade* skall vara så stor som möjligt (maxi-min-nytta) blir marginalsatten cirka 60 procent (se Broome 1975). Det intressanta är här inte realismen i de bakomliggande antagandena (som i varje fall är tillräckligt intressanta för att förekomma i en teoretisk diskussion) eller siffrornas absoluta storlek, utan hur betydelsefullt valet av välfärdsfunktion blir. Valet av välfärdsfunktion kan tolkas som ett politiskt beslut.

Det som är av större intresse för oss i detta sammanhang är vad som händer om man inför inkomst av kapital i resonemanget och även inför skatt på denna inkomst. Ordover (1976) har utfört denna analys under antaganden som är snarlika dem som berördes ovan. Problemet för en regering blir i Ordovers analys att välja skattesatser, både vad gäller inkomst av arbete och av kapital, så att både effektivitet och rättvisa beaktas. Alla skatter transfereras till medborgarna. Enda skälet till att individerna sparar är att de då omfördelar sin konsumtion över tiden. Det sparande som behövs ur samhällets synvinkel är det som krävs för att skapa produktionsutrustning för befolkningstillväxten.

Ordover utnyttjar den välfärdsfunktion som säger att välfärden för den sämst lottade skall vara så stor som möjligt. Han finner att den optimala skatten på inkomst av kapital är hög. I de flesta fall kommer den att ligga i närheten av 100 procent. Han finner vidare att i en stationär eller långsamt växande ekonomi skatten på inkomst av kapital skall vara exakt 100 procent

(vilket innebär att endast det belopp som sparats betalas tillbaka till individen).¹

I en vad Ordoover kallar kvasisocialistisk ekonomi, en ekonomi där skatten på inkomst av kapital är 100 procent, kommer vidare skatten på arbetsinkomsten alltid att vara positiv. I en växande kvasisocialistisk ekonomi blir skatten på arbetsinkomst lägre än i det stationära fallet. Detta beror inte på att samma omfördelning av inkomst är möjlig med lägre skattesats, utan på att den tidigare optimala omfördelningen inte är uppnåelig. I en växande ekonomi måste konsumtionen begränsas för att ge utrymme för investeringar. Som Ordoover konstaterar innebär detta att den ekonomiska tillväxten blir en börda som de fattigaste får bära, oavsett om några andra delar denna börda.

Trots att den ovanstående analysen bygger på starkt förenklade antaganden tror vi ändå att den indikerar och ger ett skäl till att inkomst av kapital ("vinsten") kommer i centrum när frågan om ekonomisk jämlikhet diskuteras. Målfunktionen som säger att välfärden för den sämst lottade skall vara så stor som möjligt kan tolkas som ett utslag av solidaritet.² Avslutningsvis skall vi konstatera att diskussionen ovan om skatter är baserad på det vi tidigare kallat en individorienterad utgångspunkt. Detta innebär, vilket vi redan påpekat, att vi bortsett från maktaspekterna.

3.5 Decentralisering eller jämlikhet?

Vi konstaterade nyss att marknadssamhället genererade ojämlikhet. Vi skall styrka detta påstående med några empiriska exempel. Det som gör påståendet till ett problem är att marknadskonkurrensen är ett sätt att uppnå decentralisering och att både decentralisering och jämlikhet är något som de flesta anser önskvärt.

¹ I sin analys arbetar Ordoover med restriktionen att skattesatsen skall vara ≤ 100 procent. Han tror att om denna restriktion tas bort kommer skatten på inkomst av kapital i en stationär eller långsamt växande ekonomi att bli större än 100 procent, dvs vi får en förmögenhetsskatt.

² Detta är emellertid inte nödvändigt. Rawls själv utgår från att människan är egoistisk, men det skulle här föra för långt att närmare gå in på hans analys.

Låt oss exemplifiera med löner. I början av 1950-talet hade Jugoslavien en planekonomi, med andra ord en starkt centraliserad ekonomi. Löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper var små. I början av 1960-talet var marknadssocialismen långt kommen. Detta gav Jugoslavien en mycket decentraliserad ekonomi (en utförligare beskrivning kommer i kapitel 5), men samtidigt uppstod avsevärda löneskillnader mellan olika yrkesgrupper. I tabell 3.1 framgår skillnaderna.

Tabell 3.1 Inkomstskillnader i Jugoslavien (lön för okvalificerat kroppsarbete = 100) (ur Parkin 1972 s 173)

	1951	1954	1957	1959	1961
<i>Tjänstemän</i>					
Mkt kvalificerat arbete	125	238	290	316	333
Kvalificerat arbete		155	170	186	190
Okvalificerat arbete	101	123	119	132	135
<i>Arbetare</i>					
Mkt kvalificerat arbete	120	205	223	243	249
Kvalificerat arbete		146	149	159	160
I viss mån kvalificerat arbete	105	118	117	125	124
Okvalificerat arbete	100	100	100	100	100

Källa: UN Economic Survey of Europe in 1965 Pt. II Ch. 12, Table 12.8

Alperovitz (1972 s 534) anger också att den jugoslaviska decentraliseringen medfört stora regionala skillnader. En arbetare i en region kan för ett givet arbete tjäna fem gånger så mycket som en arbetare för samma arbete i en annan region.

I viss utsträckning kan problemen belysas även med svenska lönedata. I kapitel 1 påpekades att i löneförhandlingarna på LO-sidan kom efter 1955 de centrala förhandlingarna att spela en avgörande roll. I mitten av 1960-talet började den solidariska lönepolitiken att föras i centrala former genom en målmedveten låglönepolitik. Utvecklingen kan karakteriseras som att löneförhandlingarna har kommit att allt mer centraliseras. Lönespridningens utveckling inom LO-SAF-området under perioden framgår av tabell 3.2. En klar utjämning av löneskillnaderna har ägt rum.

Tabell 3.2 Lönespridningens^{a)} utveckling inom LO-SAF-området 1951–1972 (index: 1951 = 100) (ur Meidner 1974 s 55)

1951	100	1959	106	1966	74
1952	111	1960	101	1967	71
1954	117	1961	101	1968	70
1955	101	1962	98	1969	75
1956	89	1963	92	1970	64
1957	102	1964	83	1971	68
1958	102	1965	82	1972	49

^{a)} Uttryckt genom den maximala utjämningsprocenten (se närmare i texten)

Den i tabellen utnyttjade utjämningsprocenten definieras som "kvoten mellan a) det inkomstbelopp som behöver överflyttas från de bättre till de sämst ställda för att alla skall få precis lika stor inkomst och b) det totala inkomstbeloppet, varefter kvoten multipliceras med 100".

Det kanske i detta sammanhang även kan vara av intresse att se hur löneskillnaderna mellan olika grupper i Sverige har utvecklats under samma period som vi betraktade den jugoslaviska utvecklingen. Siffrorna framgår av tabell 3.3.

Tabell 3.3 Medelinkomster för olika yrkesgrupper, uttryckta som multiplar av medelinkomst av okvalificerat kroppsarbete (män) (ur Parkin 1972 s 118)

	<i>Sverige</i>		
	1953	1957	1963
Okvalificerat kroppsarbete	1·00	1·00	1·00
Kvalificerat kroppsarbete	***	***	***
Kontorspersonal	1·30	1·30	1·30
Lägre administrativ personal och motsvarande	1·50	1·70	1·80
Högre administrativ personal och motsvarande	2·00	2·90	3·10

Olikheter i inkomster kan visserligen justeras med skatter, vilket vi diskuterade i föregående avsnitt, men vissa tecken (se Parkin 1972 s 119–120) tyder på att under den period som

studerats i tabell 3.3 har jämlikheten efter skatt inte förändrats.

Vi skall inte gå in på frågan om i vilken utsträckning löneskillnader krävs för att rekrytera personer till olika positioner i samhället. Vi tangerar här emellertid två olika tolkningar av begreppet jämlikhet. Enligt en tolkning bör belöningarna, t ex löner, i samhället vara så lika som möjligt, oberoende av vilken position man har. (Denna tolkning är besläktad med det maxi-min-kriterium vi gav i föregående avsnitt, men där tilläts olikhet om den var till den sämst lottades fördel.) Enligt en annan tolkning räcker det att alla har lika chans att nå olika positioner i samhället. Belöningarna får däremot vara olika.

Vi har gett exempel på hur ökad centralisering medför ökad utjämning vad gäller löner. Med ökad centralisering följer risken för byråkratisering och att avståndet mellan de styrande och de styrda ökar. Det vi vill trycka på här är svårigheten att förena centralisering med ökad participation, i varje fall om man med participation menar individernas deltagande i besluten och inte endast inflytande på besluten.

I litteraturen som behandlar participation, eller medbestämmande, kan man urskilja olika former. Pateman (1970 s 68 ff) skiljer mellan pseudoparticipation, partiell participation och full participation. Med pseudoparticipation menas att de styrande använder tekniker för att få de styrda att acceptera beslut som redan fattats. Med partiell participation avses att de styrda kan vara med och påverka besluten men att det slutliga avgörandet ligger hos de styrande. Olika former av samråd förefaller kunna placeras in i denna kategori (jfr diskussionen i kapitel 2). Full participation slutligen innebär att en grupp individer är självbestämmande och varje individ i gruppen har lika stort inflytande.

Pateman anser också att participationen kan gälla olika nivåer i en organisation, t ex ett företag. En lägre nivå gäller de dagliga aktiviteterna i en individs närmaste omgivning, en högre nivå gäller företaget som helhet (t ex investeringsfrågor). Tillämpningsområdet för lagen om medbestämmande i arbetslivet täcker bägge dessa nivåer.

Cole konstaterade vid ett tillfälle att det inom politiken är

händelserna på högsta nivå som mest intresserar medborgarna. Inom industrin däremot är det händelserna på lägsta nivå som intresserar individen mest (se Blumberg 1971 s 13). I vilken utsträckning detta fortfarande är sant har vi svårt att uttala oss om. Ett tecken på att individerna börjat intressera sig för händelser på högsta företagsledningsnivå är att de fackliga organisationerna har börjat ägna uppmärksamhet åt ägandefrågorna. När vi längre fram analyserar medbestämmandet kommer vi att utgå från att participation är önskvärd, och vi undersöker en del faktorer som lägger restriktioner på deltagande i beslutfattandet. Att införande av självförvaltning inte är problemfritt visar exemplet Jugoslavien, vilket vi behandlar i kapitel 5. Att det inte är problemfritt vad gäller lönerna torde ha framgått tidigare i detta avsnitt.

Att frågan om centralisering eller decentralisering inte är ny framgick redan i kapitel 1. Somliga hyllade decentralisering, t ex Owen, medan andra, såsom Saint-Simon, förordade centralisering eller vad som kallades ordningsprincipen. Marxisterna var delade i två läger: en grupp ville ha självförvaltning medan en annan talar för genomförande av en planekonomi.

3.6 Några metodologiska frågor

Vi har tidigare påpekat att vi ser frågan om löntagarinflytande som en del i ett större frågekomplex, nämligen det som har att göra med skiktningen i samhället. Vid analyser av skiktningen i samhället har tre olika paradigmen tjänat som utgångspunkt. De tre var baserade på begreppen klass, organisation och individ. Vi påpekade också att val av paradigm inte kan ske genom hänvisning till fakta eller verkligheten. Det finns även de som hävdar att man aldrig kan välja paradigm utan att man alltid befinner sig i ett paradigm. Utan att gå in på den diskussionen vill vi ändå ta upp ett kriterium som varit betydelsefullt för oss, speciellt då vi försökt finna en ram för den ekonomiska analysen. Detta kriterium kan vi kalla fruktbarhet. Vilken typ av frågor kan man ställa när man rör sig inom en viss analysram?

Det vi funnit otillfredsställande är att utgå från en analysram där frågan om löntagarinflytande i olika former blir närmast meningslös därför att man redan från början definierat bort t ex maktproblemen och där en ekonomisk variabel som inkomstfördelningen antas vara beroende enbart av andra ekonomiska variabler som utbud och efterfrågan.

Vi är ur ekonomisk-teoretisk synvinkel intresserade av produktion och fördelningen av det som produceras. Det gör att man ställs inför frågor som under lång tid intresserat ekonomerna, nämligen (jfr Hicks 1975):

- 1) Hur skall man mäta det som produceras, nationalprodukten?
- 2) Hur blir det som produceras, nationalprodukten, större eller mindre? Nationalprodukten kan fås att bli större genom att
 - 1a. produktionsresurserna ökar genom att arbetskraften eller kapitalutrustningen ökar i omfattning
 - 1b. produktionsresursernas effektivitet stiger genom bättre utnyttjande eller teknologiska förändringar
- 3) Hur fördelas nationalprodukten?

Vi är intresserade av hur ett ökat löntagarinflytande inverkar på svaren till frågorna 2 och 3. (Fråga 1 kommer vi inte att ha speciellt mycket att säga om.) Vi kommer därvid att begagna oss av den post-keynesianska teorin. Detta innebär också att vi kommer att röra oss i gränsområdet mellan det vi kallade klass- och organisationsparadigmen.

I den makroekonomiska ansats som vi valt koncentreras ur fördelningsteoretisk synvinkel intresset på två inkomstkategorier, nämligen vinst och lön, dvs inkomst av kapital och inkomst av arbete. I det fall där löntagarna inte sparar eller där i varje fall deras sparande inte placeras, direkt eller indirekt, i produktionsutrustning, kommer de två inkomstkategorierna att sammanfalla med två sociala klasser, kapitalister och icke-kapitalister. I detta fall sker således övergången mellan makrosociologi och makroekonomi via begreppet klass.

I det fall där löntagarnas sparande direkt eller indirekt hamnar

i produktionsutrustning, kommer inkomstkategorierna vinst och lön inte att direkt sammanfalla med de sociala klasserna. Detta fall blir speciellt intressant när man analyserar effekten av vinstandelssystem och löntagarfonder. Vinstens storlek är bl a beroende av vinstkvoten, dvs avkastningen på kapitalet har en nyckelroll vad gäller inkomstfördelningen med avseende på lön och vinst (inkomst av arbete respektive kapital).

Som ett *resultat* av analysen visar det sig att vinstkvoten är beroende av den allmänna ekonomiska tillväxten och parametrar som företagen har kontroll över. I detta fall kan vi sägas röra oss inom ett organisationsparadigm, där organisationen företaget spelar en stor roll med avseende på inkomstfördelningen. De som har kontroll över företagen påverkar fördelningen mellan vinst och lön, uttryckt i reala termer. I analysen är det de två inkomstkategorierna som är synliga; bakom dessa kan man möjligen ana olika sociala klasser.

Vi har redan tidigare påpekat att vi vill föra in fackföreningarna i bilden. Detta gör vi genom att åtminstone i en kortsiktig analys anta att *penninglönerna* bestäms genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Reallönerna bestäms av andra faktorer.

Ovan har vi främst behandlat det vi kallade fråga 3, hur nationalprodukten fördelas. Vi kommer naturligtvis också att behandla fråga 2, den som gällde de faktorer som påverkar nationalproduktens storlek, och speciellt då hur löntagarinflytandet i olika former kan komma att påverka storleken på det som skall fördelas. Det viktigaste skälet till att vi utgår från den post-keynesianska teorin har emellertid att göra med fördelningsproblemen och med att maktaspekterna inte lämnas utanför analysen.

I och med att vi valt en post-keynesiansk makroteori måste vi ha en mikroteori, dvs en ekonomisk teori över företagets beteende, som är konsistent med denna teori. Vi hamnar i en post-keynesiansk mikroteori. Vi önskar inom ramen för mikro-teorin uppfatta företaget som en organisation och inte som ett grundläggande begrepp. Det vanliga antagandet inom ekono-

misk mikroteori är att företaget identifieras med ägaren, företagsledaren eller löntagaren. I mikroteorin urskiljer vi två nivåer, en högsta företagsledningsnivå där man fattar investeringsbeslut och en lägre nivå där man fattar pris- och produktionsbeslut. Vinstkvoten, eller på företagsnivå snarare den förväntade vinstkvoten (vilken självklart inte är oberoende av vinstkvoten i ekonomin som helhet), spelar en betydelsefull roll för att koppla ihop de två nivåerna i företaget. Det bör också påpekas att den post-keynesianska mikroteorin enligt vår mening bygger på mer realistiska antaganden om företaget än exempelvis den neoklassiska.

I företaget finns det individer som deltar i beslutfattandet och genomför beslut, t ex producerar det som man beslutat producera. Inom organisationsteorin läggs den aspekten på företaget. Intresset inriktas på individerna och på hur olika processer, aktiviteter, organiseras. Inom den ekonomiska mikroteorin är intresset inriktat på händelser snarare än på processer. Detta har också gjort att frågor som gäller t ex monotoni i arbetet (jfr debatten om "job enlargement") har svårt att få en naturlig plats i mikroteorin. Problemet blir speciellt besvärligt om man i mikroteorin fört in antaganden om människan som helt strider mot organisationsteorin.

Vi har försökt lösa detta problem genom att hålla specifika antaganden om människan utanför mikroteorin. Vi anser att flera olika organisationsteorier på ett konsistent sätt ryms inom ramen för den post-keynesianska mikroteorin. Det pris vi får betala är att precisionen i våra utsagor avtar genom att mikroteorin lämnas mer öppen än vad som är vanligt, t ex i den neoklassiska mikroteorin.

Liksom på makroplanet vill vi även på mikroplanet lämna utrymme för maktaspekterna och kunna ta hänsyn till att löntagare och företagsledning inte nödvändigtvis är överens. I den begränsade organisationsteoretiska analys vi genomför av ökat löntagarinflytande är vi intresserade av att se vad som lägger restriktioner på löntagarnas participation. Vi får som ett resultat av analysen att löntagarna i vissa frågor måste agera kollektivt

inom företaget, och där kommer fackföreningarna in i organisationsteorin på ett naturligt sätt.

3.7 Avslutning

Syftet med detta kapitel har bl a varit att ge en ram för den fortsatta analysen av löntagarinflytande. Vår utgångspunkt har varit att frågan om löntagarinflytande skall ses som en del i ett större frågekomplex, nämligen det som har att göra med skiktningen i samhället. Vi fann att man i socialteorier, vilka avser att beskriva och förklara skiktningar, utgår från tre olika paradigmer, baserade på begreppen klass, organisation och individ. Diskussionen var betydelsefull, eftersom man bakom varje ekonomisk teori kan finna någon form av socialteori. Resultatet av diskussionen blev att när vi i kapitel 7–9 närmare skall analysera löntagarinflytandet, sker detta med utgångspunkt i den post-keynesianska ekonomiska teorin. Denna teori kan sägas röra sig i gränsområdet mellan det vi kallat klass- och organisationsparadigmen.

I diskussionen av löntagarinflytande dyker ofta ordet demokrati upp. Bakom demokratibegreppet finns två olika föreställningar om människans natur, människan som konsument av nytta och som en varelse som strävar efter att förverkliga sig själv. Det som gör de två föreställningarna oförenliga är marknaden. Marknaden, som är en form av decentralisering, tycks generera ojämlikhet. Vi exemplifierade med löner. I kapitel 6 kommer vi att se närmare på faktorer som lägger restriktioner på deltagandet i beslutfattandet. Participationsteorin utgår från föreställningen om människan som en varelse som strävar efter att förverkliga sig själv.

I närmast följande kapitel diskuterar vi bl a "etablerade" företagsteorier som bygger på det individorienterade paradigmet. Bakom dessa teorier finns även en föreställning om människan som konsument av nytta. Av förklarliga skäl blir vår inställning bitvis kritisk.

4 Företaget och det moderna samhället

4.1 Inledning

Företagen sådana vi ser dem idag är resultat av en lång utveckling som ägt rum i samspel med samhällsutvecklingen i övrigt. Både företagens inre organisation och deras inbördes relationer har varit av betydelse för utvecklingen. I kapitel 2 tog vi upp en aspekt av företagens inre utveckling, nämligen hur relationerna mellan ägare/företagsledning å den ena sidan och löntagare å den andra har förändrats. Vi fann att vi nu är på väg in i en ny fas där löntagarna i ökad omfattning får inflytande på beslutfattandet.

Analysen av ett decentraliserat ekonomiskt system, en marknadsekonomi, kräver teorier om de beslutfattande enheterna i ekonomin. Detta framhölls i föregående kapitel när vi talade om behovet att koppla ihop makro- och mikronivå i en ekonomisk analys. Om förhållandena på ett avgörande sätt förändras i den mikroekonomiska analysenhet som företaget utgör, finns det anledning att förändra teorierna om företaget. Vår uppfattning är att med det ökade löntagarinflytandet måste löntagarna och deras organisationer föras in i dessa teorier.

Det skulle i så fall inte vara första gången som den ekonomiska mikroteorin förändras som svar på förändringar i företagets inre utveckling. Under lång tid var ägaren och företagsledaren en och samma individ. Med företagens tillväxt och tillkomsten av aktiebolag skildes ägandet från företagsledningen. Idag är den professionella företagsledaren i större företag en lika klart urskiljbar figur som Ricardos kapitalist var i slutet av 1700- och början av 1800-talet. Med företagsledare avser vi här inte endast

verkställande direktören utan alla högre chefer i ett företag. Betydelsen av denna separering mellan ägande och företagsledning betonas olika av olika författare. Vi exemplifierade detta i föregående kapitel med Baran och Sweezys och Galbraiths analys av det amerikanska samhället. Vi återkommer längre fram i detta kapitel till frågan om betydelsen av separering mellan ägande och företagsledning.

Syftet med detta kapitel är främst att med några företagsteorier försöka spegla den utveckling som skett i det kapitalistiska företaget. Teorierna här är baserade på vad vi i kapitel 3 kallade det individorienterade paradigmet. I den mikroteori som presenteras i kapitel 7 och som ligger till grund för makroanalyserna i kapitel 8 och 9 har vi lämnat detta paradigm.

De teorier vi berör i detta och nästa kapitel ser inte företaget som en organisation utan behandlar det som ett grundläggande begrepp. Företaget karakteriseras av en produktionsfunktion som anger handlingsalternativ och en målfunktion för att välja handlingsalternativ. Eftersom denna bok fäster större avseende vid den inre organisationen och makten i företaget blir vår behandling av olika marknadsformer starkt begränsad. Framställningen är koncentrerad till olika personers inflytande. Detta inflytande visar sig i valet av målfunktion. I avsnitt 4.3 står ägaren i centrum och företags målfunktion är ägarens målfunktion. I avsnitt 4.4 och 4.5 diskuterar vi företagsledarmakten och i teorin byts ägarens målfunktion ut mot företagsledarens målfunktion. När vi i kapitel 5 diskuterar det jugoslaviska systemet sammanfaller företags målfunktion med löntagarens. I avsnitt 4.6 visar vi hur ett ökat löntagarinflytande kan analyseras inom ramen för de teorier som behandlas i detta kapitel. Vi börjar emellertid i avsnitt 4.2 med att helt kort beröra frågan om varför det finns företag.

4.2 Varför finns det företag?

Existensen av företag kan förklaras utifrån olika utgångspunkter. Vi skall här ta upp en förklaring som givits inom ramen för

de i detta kapitel behandlade teorierna. I kapitel 6 utnyttjar vi vissa delar för att diskutera frågan om storleken på företag kommer att förändras av ett ökat löntagarinflytande.

Låt oss betrakta marknadsekonomin som given utan att gå in på de förutsättningar som måste vara uppfyllda för att denna typ av ekonomi skall existera. Med detta antagande vore det i princip möjligt att alla transaktioner ägde rum på marknader. Alla produkter och arbetsmoment betalades till marknadspris. Varför väljer ett företag att växa och själv producera råmaterial för sin egen tillverkning? Varför köper man inte detta råmaterial? Det senare visar att företagen ständigt bör ta ställning till frågan om varför en verksamhet skall organiseras inom ett företag i stället för att utnyttja marknaden.

Skälet till att företag bildas är bl a att det är förknippat med kostnader att anlita marknaden:

- a) Det krävs information för att man skall veta vilket pris som bör betalas på marknaden, och att förhandla och genomföra transaktioner tar tid
- b) Det kan vara bättre att skapa en organisation med något ospecificerade anställningsavtal än ett stort antal detaljerade avtal med avseende på vad en person skall utföra och till vilka priser olika arbeten skall utföras
- c) Avtalet att delta i en organisation reducerar osäkerheten och möjliggör planering

En förutsättning för att företag skall uppkomma och bestå är att en annan mekanism övertar marknadens roll och gör detta på ett mer effektivt sätt. En tolkning är att det är ägaren/företagsledaren som gör detta. Förutom att kunna organisera och planera arbetet måste ägaren/företagsledaren kunna mäta och kontrollera de genom avtal anställda medlemmarnas prestationer. På marknaden är det konkurrensen som utgör kontrollen och priset som utgör belöningen. Den svårighet som kontroll- och belöningsystemet utgör skall vi återkomma till senare emedan detta kan komma att påverkas av de anställdas ökade inflytande.

Ovanstående diskussion om organisationens fördelar leder fram till frågan om var gränsen går för planerad aktivitet och när man bör anlita marknaden. Med den utveckling som vi bevittnar mot allt större företagsenheter skulle man kanske kunna frestas tro att ett planerat system är bättre än ett marknadssystem.

När företagen växer uppstår emellertid kostnader av olika slag som är förknippade med storleken. Exempel på sådana kostnader är att ledningens information om varje del minskar, t ex uttryckt av Boulding (1966):

”Almost all organizational structures tend to produce false images in the decision-maker, and that the larger and more authoritarian the organization, the better the chance that its top decision-makers will be operating in purely imaginary worlds.”

Andra omständigheter vilka förmodligen reducerar organisationens fördelar jämfört med marknaden är att de som arbetar på perifera positioner i en stor organisation också förmodligen känner sig mindre informerade om vad som sker i organisationen. Detta kan reducera motivationen vilket försvagar fördelarna av ett anställningskontrakt jämfört med försäljningskontrakt på marknaden.

Som framgår av diskussionen ovan finns det en balans mellan företagens (organisationsformens) och marknadens relativa överlägsenhet. Det förefaller också uppenbart att denna balans kan komma att påverkas av en ökning av löntagarinflytandet.

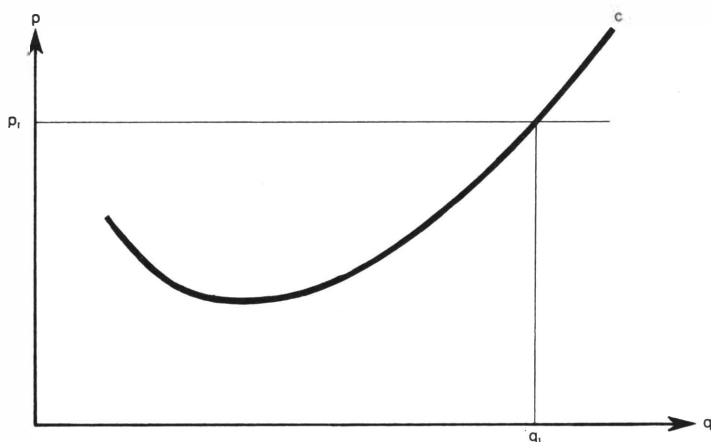
4.3 Det ägardominerade företaget

Grunderna för de individorienterade teorierna över det kapitalistiska systemet utgörs av ett antal antaganden. Utgångspunkten är att den sociala verkligheten i dess ekonomiska dimensioner avspeglar preferenser hos enskilda individer som interagerar på marknaden. Individens preferenser tas som givna. För att förse konsumenterna med de varor som de önskar finns det kapitalister som äger produktivt kapital och land och löntagare

som kan sköta maskiner och ta vara på naturresurser.

Individerna antas vara fullständigt rationella. Konsumenten maximerar sin nytta och företagsägaren, kapitalisten, maximerar företagets vinst. Om företagen arbetar under perfekt konkurrens blir resursutnyttjandet optimalt, vilket i sin tur leder till att konsumenterna uppnår största möjliga tillfredsställelse. Företaget antas på mikronivå vara till för ägaren som fritt anställer och avskedar personal i syfte att maximera vinsten. Ägaren antas ha information om de anställdas prestation och han antas besitta kännedom om priser och kostnader så att de riktiga besluten kan fattas.

Det ägardominerade företaget i perfekt konkurrens sätter marginalkostnaden lika med priset enligt vad som visas i figur 4.1.

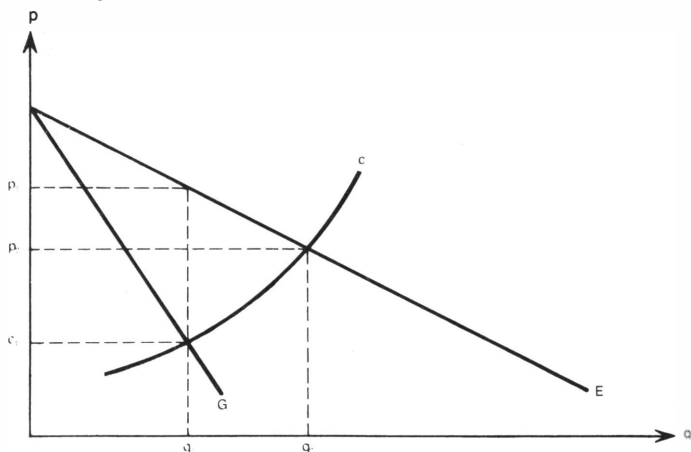


Figur 4.1

Priset är p_1 och företaget kan inte påverka detsamma på grund av sin begränsade storlek. Marginalkostnaden c mäter hur mycket ytterligare en enhet kostar att producera. Företaget väljer att producera en sådan volym q så att marginalkostnaden överensstämmer med priset, dvs volymen q_1 i figur 4.1. Om

företaget producerar mer eller mindre än q_1 sänks vinsten.

Om ägaren istället är en monopolist påverkas det pris han kan ta av konsumenterna av hur mycket han säljer. Ju mer han önskar sälja, desto lägre pris måste han ta. Denna situation visas i figur 4.2.



Figur 4.2

I figur 4.2 visar linjen E hur efterfrågan faller när priset höjs. Linjen G visar hur intäkterna ändras när priset ändras med en enhet. Denna linje ligger hela tiden under E därför att om vi vid en viss kvantitet vill sälja ytterligare en enhet, visar E vad vi erhåller för denna enhet. Linjen G visar vad vi får för denna ytterligare enhet minus vad vi förlorar på att vi nu måste sälja alla tidigare enheter till ett lägre pris än förut.

Monopolisten väljer att producera en sådan kvantitet att marginalkostnaden c överensstämmer med marginalintäkten G . Detta ger kvantiteten q_1 . Om volymen är lägre lönar det sig att öka produktionen, därför att varje ny enhet ger en nettointäkt mätt av G , under det att den endast drar en ytterligare kostnad mätt av c . Vid produktionsvolymmer större än q_1 är situationen den omvända. Utan monopol skulle priset ha varit lägre, nämligen p_2 , och den producerade kvantiteten större, nämligen q_2 .

4.4 Företagsledarmakten

När ett företag övergår från en generation till en annan händer det att det inte finns någon arvinge som vill och kan ta över skötseln av företaget. Detta gör det nödvändigt att anställa en företagsledning som genom ägarnas begränsade kompetens får en egen makt. Genom arv sprids dessutom ägande på flera personer, vilket ytterligare ökar företagsledningens inflytande. Ökningen av antalet aktieägare fortsätter sedan ofta, då mer kapital behöver anskaffas genom att företaget växer eller av andra skäl behöver stärka sin ekonomi.

De ekonomer som först mer ingående behandlade hur kapitalismen förändrades genom att en dominerande företagsledargrupp växte fram var Berle och Means (1934). De definierade ett företagsledardominerat företag som ett företag där inte någon familj eller annan organisation ensam ägde mer än 10 procent av kapitalet. I Amerika har en undersökning av Larner (1970) visat att mer än 75 procent av de 500 största tillverkande företagen i USA var företagsledardominerade. De svarade nästan för 75 procent av de produktiva kapitaltillgångarna i landet.

Beträffande svenska förhållanden fann koncentrationsutredningen att den störste ägarens genomsnittliga andel var 10 procent. Enligt Lidén (1974 s 77) visar liknande undersökningar i USA och England att ägarkoncentrationen i svenska företag är högre. Utvecklingen går emellertid mot en stark ökning av antalet aktieägare. År 1945 var antalet enskilda aktieägare i Sverige 165 000 under det att de 1973 uppskattades till 600 000. Även om antalet aktieägare ökar och detta skulle leda till att företagsledningens inflytande växer, innebär inte detta automatiskt att företagets sätt att fungera behöver ändras. Det är ju möjligt att företagsledningen sköter företaget helt i ägarnas intresse.

Det finns i huvudsak tre sätt för ägarna, och indirekt kapitalmarknaden, att styra företagsledningen, men inget förefaller fungera helt tillfredsställande.

- a) Aktieägarna kan slå sig samman och göra sig av med en företagsledning som de av någon anledning är missnöjda

med. Det behövs emellertid ett mycket stort missnöje för att detta skall gå att genomföra i praktiken. Den genomsnittlige aktieägaren har inte kunskaper och resurser för att organisera ett byte av företagsledningen.

- b) Aktieägaren kan alltid sälja sin aktie, och om många gör det sjunker aktiernas pris. Marknadsvärdet på företaget kan därigenom bli lågt i förhållande till realtillgångarnas substansvärde. Detta kan locka en person eller en finansgrupp att ta över en större post och göra sig av med företagsledningen. I kapitel 9 skall vi återkomma till detta, som spelar en viktig roll vid bedömningen av löntagarägandets effekter. Denna kontroll existerar givetvis men inte heller den är det perfekta instrument som man ibland utgår från.
- c) Företagsledningen antas även vara beroende av kapitalmarknaden för nytt kapital. Om nuvarande aktieägare och potentiellt nya är missnöjda med det sätt på vilket företaget sköts, kan anskaffandet av nytt kapital bli svårt. Skälet till att denna kontroll fungerar så dåligt är att en stor del av finansieringen av nya projekt och tillväxt sker genom användande av intjänade vinstmedel som kvarhålls och reinvesteras.

Vi finner sålunda att företagsledningen kommit att åtnjuta en betydande frihet i förhållande till ägarna, som dock formellt via styrelsen ger företagsledningen dess inflytande. Även i förhållande till övriga anställda har företagsledningen ett mycket stort inflytande. Dels har detta uppkommit formellt från styrelsen, dels följer makten av den information och det expertkunnande som positionen ger. Till detta skall vi återkomma i kapitel 6.

Av vad som framgått här är vårt nuvarande ekonomiska system inte den ägardominerade kapitalismen utan en ekonomi där företagsledningen har en betydande makt. Vad betyder detta för vår tidigare beskrivning av den ägardominerade kapitalismen? En naturlig utgångspunkt för en diskussion av detta är de mål som företagsledarna önskar förverkliga. Det är inte självklart att maximal vinst för aktieägarna är det viktigaste motivet för åtgärder i företag som domineras av professionella företagsledare.

4.5 Företagsledningens mål

Som vi antydde i avsnitt 4.3 utgår man ofta från att ägarna maximerar vinsten och att konsumenterna maximerar sin nytta; men vilka är företagsledarnas motiv? De kan antas söka en anställning som maximerar inkomsten eller nyttan vilken kan påverkas – förutom av inkomsten – t ex av trygghet.

Om företagsledningen har en icke obetydlig makt kan man utgå från att den handlar så att den egna nyttan maximeras. Innan vi behandlar de syften som företagsledningen kan förväntas sträva efter, vill vi betona att vi med företagsledning avser det ledande skiktet. Detta innebär att de syften denna grupp har starkt kan förväntas påverka organisationen som helhet. Vi vill också fästa uppmärksamheten på att de mål som ledningsgruppen har kan delas även av andra anställda. Vad som är viktigt här är att företagsledningen har möjlighet och makt att tillgodose sina önskemål och att inrikta verksamheten så att de egna ambitionerna uppfylls.

De mål som har blivit mest utförligt analyserade teoretiskt och testade empiriskt är

- a) hög livstidsinkomst
- b) tillväxt
- c) "privat konsumtion"
- d) säkerhet

a) **Hög livstidsinkomst.** Det är naturligt om företagsledaren försöker utröna på vilka grunder hans lön bestäms och sedan försöker uppnå en så hög lön som möjligt. Tidigare studier visade att lönen var mer relaterad till företagsstorlek än till avkastning. Detta skulle motivera en företagsledare att sträva efter en så stark tillväxt som möjligt. Senare studier har givit ett mer blandat resultat (se Mc Eachern 1976) vilka visat att även avkastningen förefaller vara viktig för bestämning av företagsledarlönen.

Det kan förefalla vara en naturlig väg för ägarna att på olika sätt knyta företagsledarnas löner till vinsten för att därmed öka deras motivation att sträva efter en hög vinst. Denna metod leder emellertid inte nödvändigtvis till att vinsten maximeras. Om en företagsledares lön utgör 1 procent av vinsten och om han står inför valet att använda 10 000 kr om året för att höja sin standard då han är på affärsresor jämfört med tidigare (bo på dyra hotell, resa första klass osv) måste han tänka på effekten av detta på den egna lönen. Detta kostar honom 100 kr (1 procent av 10 000 kr) före skatt, dvs ungefär 15 kr efter skatt med 50 procents företagsskatt och 70 procents inkomstskatt. Det förefaller tänkbart att det finns personer som i detta läge är villiga att avstå 15 kr av sin nettolön.

b) **Tillväxt.** Vi antydde att det syfte som redovisades i a) kan leda till att tillväxten blir ett viktigt mål. Det finns emellertid även direkta orsaker till att tillväxt eftersträvas. Det är ofta svårt att direkt påvisa vilken betydelse en enskild medlem i företagsledargruppen har för vinsten. Trots detta bedöms och känner sig medlemmarna i denna grupp bedömda av sina överordnade, kolleger och underordnade. En utvidgning av den egna avdelningen är ett påtagligt tecken på ökad betydelse och medför ofta att företaget som helhet växer. När en avdelning växer blir det också lättare att tillgodose de underlydandes önskemål om avancemang, och deras situation anses nog ofta som säkrare under en expansion.

Denna strävan efter tillväxt är ett av skälen till att företag vill skapa efterfrågan hos kunderna. Det finns en inre drift att växa som inte alltid primärt kommer från kundernas önskemål om nya produkter. Bilden av konsumenten som den som bestämmer vad som skall produceras kan således behöva modifieras.

I en uppmärksam studie av Williamson (1964) har denna hypotes testats och verifierats i ett begränsat antal situationer. En studie av Herendeen (1975) av utdelningspolitiken i ett stort antal företag tyder på att tillväxten är ett mycket viktigt mål i företagen.

c) **"Privat konsumtion".** En annan uppsättning mål har att

göra med privata konsumtionsmål som företagsledningen kan använda företaget för att tillgodose. Här innefattas lyxutrustning i det egna kontoret, privatsekreterare istället för sekreterarpool (i fall då det senare är mer effektivt), första klass flygresa osv. Hit hör också investeringar i projekt av privat intresse som ger prestige på grund av att de är tekniskt avancerade. Betydelsen och omfattningen av dessa mål är naturligtvis ytterst svåra att testa. Williamson (1964) har i en empirisk undersökning påvisat att företag under yttre påtryckning (t ex i form av ökad konkurrens) kunnat skära ned kostnader av detta slag ("organizational slack") avsevärt utan att produktionsvolym och kvalitet ändrats.

d) **Säkerhet.** Det har hävdats att företagsledningen inte är lika riskvillig som ägarna. Skälet skulle bli vara att belöningsstrukturen är osymmetrisk. Lyckade satsningar leder till uppmuntran och kanske smärre löneförbättringar, men de ökar även aktieägarnas förväntningar i framtiden. Några riskfyllda satsningar med dåliga resultat kan däremot få mycket negativa konsekvenser, t o m avsked. Att företagsledarstyrda företag tar mindre risker än ägardominerade företag får stöd av några empiriska studier. Se Mc Eachern (1976) och Edwards och Heggestad (1973).

Argumenten a) och d) skulle tyda på en försvagad vinst för företagsledardominerade företag. Dessa argument bör emellertid vägas mot några andra som brukar anföras för att företagsledardominerade företag borde generera högre vinst:

- e) Företagsledningens professionella kompetens. En ökad makt för dem som är speciellt tränade att leda företag borde ge högre vinst
- f) Det kapitalistiska företaget är så uppbyggt och har sådana värden att endast den når toppskiktet som delar aktieägarnas värderingar av vinstens stora betydelse
- g) Företagsledande är, enligt punkt f), ett yrke inom vilket effektivitet har ett viktigt värde. Liksom en läkare under sin utbildning lär sig en etik rörande hälsovård, tillägnar sig företagsledarna värden rörande effektiv skötsel av företag

De empiriska undersökningar som utförts för att utröna om a)–d) eller e)–g) gäller har ganska entydigt funnit att det inte råder några större skillnader i vinstavseende mellan ägardominerade och företagsledardominerade företag (se Kania och McKean 1976). Från en färsk studie av Kania och McKean (1976), som omfattade 178 amerikanska företag och där observationsperioden var 1963–1972, skall vi presentera några resultat. Även om de inte fann några signifikanta skillnader mellan ägardominerade och företagsledardominerade företag vad gäller vinstmått, kan vissa skillnader vara värda att lyftas fram. I fem branscher fann de att de företagsledardominerade företagen växte snabbare. (Detta är av intresse för diskussionen i kapitel 7 och 9.) Författarna fann även att indikatorer för de anställdas välfärd uppvisade högre värden i de företagsledardominerade företagen i sju av tio branscher. De skillnader vi berört var emellertid ej signifikanta på 5-procentsnivån.

Kania och McKean undersökte även om likheten i vinstavseende mellan de två grupperna av företag kunde förklaras med hjälp av konkurrensen. De fann inga skillnader mellan branscher som uppvisade låg eller hög koncentrationsgrad. Kania och McKean misstänker att likheten i vinstavseende kan förklaras av den decentralisering som förekommer i företag vilket ger viss frihet i beslutfattandet även på relativt låg nivå. (Studien av Kania och McKean gäller stora företag.) Likheten skulle med andra ord förklaras av svårigheter att styra organisationer. Baran och Sweezy fann i sin analys av det amerikanska samhället att företagsledare också är stora ägare, och de ansåg att företagsledarna utgjorde det ledande skiktet av den egendomsägande klassen. De skulle kanske ha förklarat likheter i vinstavseende utifrån denna utgångspunkt. Den amerikanske sociologen C. Wright Mills skulle kanske ha förklarat likheten med att större ägare och företagsledare tillhör en och samma maktelit (jfr kapitel 3).

Vid en undersökning av maktförhållanden i svenska företag fann Lidén (1974) att VDs inflytande var mycket stort och framför allt att utvecklingen går mot en ökning av företagsled-

ningens inflytande. Det var två situationer där VDs inflytande dock inte var stort, nämligen vid fusioner och starka resultatförsämringar. Båda dessa omständigheter hotar VDs anställningstrygghet, men även om företagsledningen kan bytas vid sådana situationer och andra, har VD stor betydelse när hans efterträdare skall utses.

De förändringar av företagsmålen som vi nämnt i punkterna a)–d) får givetvis viktiga konsekvenser för företagets sätt att fungera, och de resultat som vi fann i figurerna 4.1 och 4.2 gäller inte längre. Vi har inte utrymme att i detalj analysera konsekvenserna av alla de uppräknade målen, men vi kommer i avsnitt 4.6 att beröra punkten c), privat konsumtion, och i kapitel 9 punkten a), tillväxt.

Givetvis verkar lönsamhetsintresset som en mycket stark kraft för att förhindra att målen a)–d) får alltför stor betydelse. Så länge som konkurrensen är någorlunda stark är det också nödvändigt att begränsa effektivitetssänkningar av olika slag. Exempel på sådana försök att öka lönsamhetens betydelse bland företagsmålen är övergången från funktionell organisationsform till en divisionaliserad.

Den ökade löntagarmakten utgör naturligtvis en kontroll av företagsledningen, men denna kontrollmöjlighet är av skäl som skall behandlas i kapitel 5 och 6 endast begränsad. Innan vi diskuterar detta ytterligare skall vi behandla de inre effektivitetsproblemen mer allmänt med hjälp av den individorienterade mikroteori som vi ägnar oss åt i detta kapitel.

4.6 Kontroll och belöning av anställda

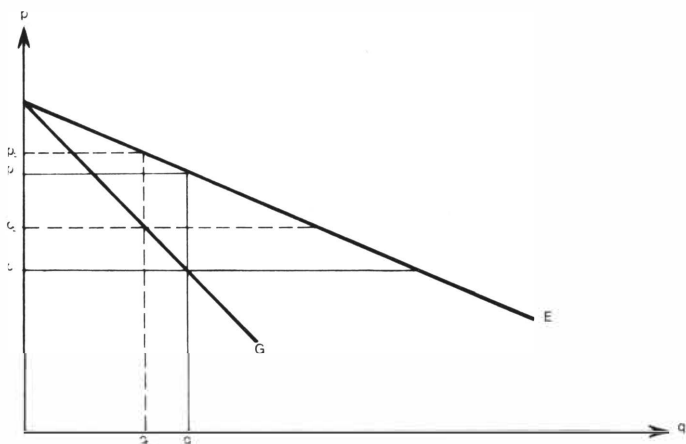
I avsnitt 4.2 framgick att en viktig förutsättning för att företag skall fungera bättre än marknaden är att de anställda kontrolleras och att deras prestationer mäts och belönas. Detta bygger på ett antagande om människan som innebär att hon har en benägenhet att ta det lugnt och smita undan (jfr Alchian och Demsetz 1972). För att löntagarna skall stödja företagsledningens (ev ägarnas) syfte används tre metoder:

- a) Inriktning av motivationen mot de önskade målen t ex genom lönesystemets utformning (ackord) eller genom befordringssystemets utformning
- b) Genom ett kontrollsystem som t ex med hjälp av stämpelur, förmän, tidsstudiemän osv ser till att de anställda inte i alltför stor utsträckning tillgodoser privata motiv
- c) Genom produktionsutrustningens utformning så att den lägger restriktioner på löntagarnas beteende, exempelvis löpande band

De två sista punkterna kostar givetvis pengar och kan inte drivas så långt att de anställdas motiv tvingas helt in i linje med ledningens (ägarnas) mål. Både företagsledningens och de anställdas möjligheter att tillgodose egna motiv ökar företagets kostnader utöver vad de skulle kunna vara om de anställdas mål helt överensstämde med ägarnas. Denna inre effektivitet (till skillnad från den yttre som t ex har att göra med kostnaderna för imperfekt konkurrens) är en viktig faktor som kan komma att påverkas av en ökad löntagarmakt. Vi skall därför här diskutera den ytterligare.

Om den diskussion vi förde i avsnitt 4.5 utsträcks till att gälla alla anställda (även om de som befinner sig längre ned i organisationen har det svårare att tillgodose sina intressen) och om det är svårt att få de anställdas privata motiv att sammanfalla med ägarnas lönsamhetsintresse, skulle man förmoda att de resultat som framkom i avsnitt 4.3 kommer att ändras. För att illustrera hur de metoder som presenterades i avsnitt 4.3 kan användas för att analysera inre effektivitetsproblem skall vi utgå från figur 4.3.

Ett monopolföretag där de ovan beskrivna kostnaderna för att personalen tillgodoser egna intressen inte finns har marginalkostnaden c_1 och företaget sätter priset lika med p_1 . (Vi har i figuren för enkelhets skull antagit att gränskostnaden är konstant.)



Figur 4.3

Om nu ineffektiviteter existerar på grund av att aktieägarmakten har sjunkit är kostnaderna högre, säg c_2 . Vi ser av diagrammet att kvantiteten q_2 är lägre än q_1 och priset p_2 är högre än p_1 . Av figuren framgår att några kunder nu blir utan produktmängden $q_1 - q_2$ vilket leder till en nyttominskning och de q_2 enheter som faktiskt produceras framställs till en högre kostnad, vilket leder till försämrad effektivitet motsvarande $(c_2 - c_1) q_2$.

Mot denna effektivitetssänkning skall vi ställa den höjda nytta som de anställda får genom att tillgodose sina intressen och därmed orsaka den ovan beskrivna kostnadsökningen från c_1 till c_2 . Det är emellertid troligt att denna nyttohöjning är begränsad på grund av de begränsade möjligheterna att erkänna dess existens och byta ut den mot något annat. Dessutom tenderar kostnaderna av detta slag att krypa in i företagen utan att de riktigt märks, och de anställda tar inte ordentligt ställning till om de vill ha dem eller ej. Vi har i analysen utgått från att ineffektiviteterna verkar höjande på de marginella kostnaderna. På likartat sätt kan man behandla de fall där det främst är de fasta kostnaderna som höjs (se t ex Crew 1975).

Utgångspunkten i detta avsnitt har varit att när marknadens

kontrollerande funktion sänks samtidigt som ägarnas makt minskar, kan ineffektiviteter uppstå som leder till välfärdsminskningar i samhället. Vi skall längre fram i boken diskutera huruvida effektiviteten höjs eller sänks som en följd av ökad löntagarmakt. Denna diskussion kommer att baseras på andra utgångspunkter än de som utnyttjats i detta kapitel. Av figur 4.3 framgår emellertid hur vissa effekter av ökad löntagarmakt kan analyseras med hjälp av en mikroteori som utgår från ett individorienterat paradig.

4.7 Företaget och samhället

Om slutet av 1800-talet och början av 1900-talet till stor del här i Sverige präglades av industrialismens och företagssystemets framväxt, har perioden därefter i stor utsträckning kommit att karakteriseras av statens växande betydelse. Detta har bl a visat sig i det växande antal aktiviteter som staten, och även kommunerna, kommit att ägna sig åt. Det finns olika tolkningar av detta fenomen. Av två kritiska tolkningar är en marxistisk i den meningen att den bygger på Marx begrepp "härskande klass" (jfr diskussionen om socialteorier i kapitel 3). I denna tolkning ses statens växande betydelse som ett försök att förhindra det kapitalistiska systemets sönderfall. I en annan, som kan få representeras av Milton Friedman, ses i stället statens växande betydelse som ett hot mot friheten och kapitalismen.

Vi skall här inte närmare gå in på dessa eller andra tolkningar utan koncentrera oss på vissa relationer mellan stat och företag. Diskussionen skall också knyta an till den tidigare diskussionen i detta kapitel där det framgick att nya mål, vid sidan av vinsten, har använts för att förklara företagens beteende. Dessa mål härrör ur företagsledningens och de anställdas önsksningar men även ur det stora företags sätt att fungera i relation till samhället som helhet.

Företagen har blivit större och produktionsprocesserna mer komplicerade, vilket medför längre planeringshorisont och större kapitalinvesteringar. Konsumenternas efterfrågan har också

kommit att i stor utsträckning styras av annonsering och administrativt satta priser. Stat och kommun, som förutom att tillhandahålla köpkraft genom att stimulera ekonomin, tillhandahåller också infrastruktur och utbildad arbetskraft. Den statliga och kommunala planeringen ställer i sin tur stora krav på samplanering från företagen. Förmodligen anser många företag att de statliga regleringarna och lagarna som verkar både på lång och kort sikt starkt beskär den möjlighet att tillgodose egna syften som beskrivits i tidigare avsnitt. Ett problem med de statliga lagarna och regleringarna är emellertid att de ofta verkar i efterhand. Detta kan exemplifieras med företagens strategiska planering som kanske får effekter först om tio år, och om staten ej har kännedom om planerna, är det inte lätt att förhindra icke önskvärda effekter.

Kraven på koordinering av statliga och privata planer samt på ett ansvar från företagens sida t ex att inte skapa farliga produkter och produktionsprocesser, att känna ansvar för sysselsättningen, har lett till en mycket aktiv debatt om företagens samhällsansvar. Det är mycket svårt att exakt ange vad som skall menas med samhällsansvar. Att det finns kollektivistiska tankegångar i begreppet förefaller helt klart. Det finns i begreppet även en föreställning om att det ekonomiska systemet inte skulle fungera på ett tillfredsställande sätt om egenintresset och marknadskrafterna fick fritt spelrum.

Om slutsatsen blir att företagssystemet, för att kunna fungera i ett komplicerat blandekonomiskt samband med stat och kommun, måste ta ett ansvar, uppkommer frågan om vem som skall uttolka detta ansvar. Det finns anledning förmoda att ett ökat löntagarinflytande i företagen kommer att leda till en uttolkning av ansvaret och därmed till ett handlande som kan sägas vara mer demokratiskt förankrat, i varje fall om man med demokrati menar "folkets deltagande i styrelsen" (jfr kapitel 3).

4.8 Avslutning

Vi har i detta kapitel visat hur den västerländska kapitalismen utvecklats från en ägardominerad ekonomi till en ekonomi med stora företag, ofta dominerade av företagsledningen och i ett komplicerat samspel med andra institutioner i samhället.

Ägarens minskade makt och marknadens minskade betydelse i takt med att företagens storlek vuxit har gjort att den inre effektiviteten i företagen blivit av stor betydelse. Ett ökat löntagarinflytande kan komma att påverka denna effektivitet och därmed hela samhällsekonomin.

Genom att ägarnas inflytande har minskat och genom att företagen i sin planering kommit att samverka med statliga och kommunala myndigheter har målen för verksamheten blivit många. Dessa ändrade mål aktualiserar vilka grupper som skall påverka den långsiktiga inriktningen. En sådan grupp är löntagarna.

Ett speciellt viktigt mål för företagen är tillväxt- och utdelningspolitiken eftersom dessa direkt påverkar samhällets tillväxt och inkomstfördelning. Vi skall i senare kapitel diskutera hur ett ökat löntagarinflytande kan förväntas påverka dessa storheter.

5 Teorier för rena löntagarekonomier

5.1 Inledning

Vi har i de tidigare kapitlen visat att arbetstagarnas inflytande ökat på olika sätt i de flesta västerländska företag. Vi har diskuterat hur det kapitalistiska företaget förändrats genom att aktieägarnas makt har minskats i förhållande till företagsledningens och statens. Vad betyder den ökande löntagarmakten för företagens och ekonomins sätt att fungera?

Innan vi i de tre sista kapitlen behandlar detta problem kan det vara motiverat att beskriva hur helt löntagarstyrda företag och ekonomier fungerar. Även om steget till en ren löntagar ekonomi är långt, vad Sverige beträffar, bör det vara möjligt att dra lärdomar från ett dylikt system när löntagarnas inflytande här kraftigt ökar.

Vi skall beskriva hur löntagarstyrda företag i Jugoslavien för närvarande är uppbyggda och därefter skall vi behandla några teorier över löntagarstyrda¹ företag och ekonomier. Till sist skall vi beskriva några erfarenheter beträffande hur löntagarstyrda företag och ekonomier fungerar i praktiken.

5.2 Det arbetarstyrda företags organisation

I Jugoslavien har utvecklingen gått från ett socialistiskt samhälle med Sovjetunionen som förebild mot en marknadsekonomi i vilken arbetarna "förfogar" över kapitalet. Vi skall inte här gå in

¹ Vi använder i detta kapitel ibland orden löntagarstyrd, löntagarägd, arbetarstyrd osv men menar samma sak.

på den intressanta jugoslaviska utvecklingen från statssocialism till arbetarstyre (läsaren kan hitta en diskussion av detta i Lammers 1976). Innan vi går in på arbetarnas inflytande och hur detta är organiserat måste vi emellertid kortfattat beröra vad man avser med att arbetarna "äger" företagen.

Eftersom ägandet spelar en stor roll i marxistisk teori har jugoslaverna själva ägnat stort intresse åt hur man skall tolka en situation där arbetarna får utnyttja kapital men inte får förfoga över kapitalet i den meningen att de får konsumera det.

Ägandet har att göra med rätten att *använda* kapitalet i vissa bestämda avseenden, och det viktiga är kontrollen över det.

Arbetarna sköter en del av samhällets egendom och har rätt till den vinst som uppkommer som en följd av hur de utnyttjar kapitalet. Milenkovitch (1971 s 96) har diskuterat vad som skulle innefattas i rätten att använda kapital och givit följande förslag:

- a) Rätt att använda kapital för produktion
- b) Rätt att använda kapital för produktion och försäljning av produktionsresultatet och förfoga över intäkterna
- c) Rätt att hyra ut kapitalvaror till andra och mottaga intäkter från detta
- d) Rätt att ha kapital utan att använda det
- e) Rätt att ändra kapitalvarornas sammansättning
- f) Rätt att försälja fysiskt kapital

Företagen är oberoende juridiska enheter som sköts av arbetarna. Det finns inte några speciella inskränkningar för företagen i deras aktiviteter på marknaden, och den största skillnaden mellan det kapitalistiska och arbetarstyrda företaget ligger i olikheterna i ägandet och i den inre organisationen. De organisatoriska enheterna på vilket arbetarstyret vilar är arbetarråd, exekutiva kommittéer och direktör.

Den grundläggande organisatoriska enheten är arbetarrådet. Det väljs av samtliga arbetare genom direkta, slutna val. Medlemmarna väljs på två år och utser sin egen ordförande. Antalet ledamöter i arbetarråden varierar mellan 15 och 120. Om ett

företag har färre än 30 arbetare utses inte något arbetarråd, utan alla arbetarna ingår i rådet.

Arbetarrådet har den slutliga besluträtten i företagen men, vilket skall behandlas senare, ofta inskränks arbetarrådets reella makt till förmån för företagsledningens.

Förutom beslutfattande i viktiga policyfrågor fungerar också arbetarråden som medlare i intressetvister mellan olika kategorier anställda. Det finns exempel på situationer där arbetarrådet skall fatta beslut om att bygga hus åt arbetarna som bor i staden. Resultatet av omröstningen kan bero på hur arbetarna som bor långt ute på landet röstar, och detta kan i sin tur bero på hur "stadsarbetarna" vid ett tidigare tillfälle röstat då frågan gällde om företaget skulle köpa bussar för transport av dem som bor långt från staden.

Eftersom arbetarrådet ofta blir stort, har en möjlighet skapats att bilda kommittéer bestående av färre ledamöter valda av arbetarråden. Syftet med kommittéerna är att ge arbetarna ökat inflytande genom att viktiga frågor såsom inkomstens fördelning, investeringar, utbildning kan förberedas av en mindre grupp för beslut senare i arbetarråden.

Den verkställande direktören genomför de beslut som arbetarråden fattar, representerar företaget utåt och har en rad uppgifter fastställda i lag och statuter. Han är ansvarig inför arbetarrådet och kommunen där företaget är lokaliserat. Han väljs av arbetarråden för en tid av fyra år och kan sedan väljas på nytt.

Även om den verkställande direktören är ansvarig inför arbetarråden har han liksom företagsledarna i väst en mycket stor makt. Arbetarråden är ett mellanting mellan styrelsen och bodelagsstämman i ett västerländskt aktiebolag, men genom att medlemmarna dagligen är verksamma i företaget besitter de säkert i många avseenden mer information om företaget än den genomsnittlige styrelsemedlemmen/aktieägaren i ett västerländskt aktiebolag.

En viktig fråga för det arbetarstyrda företaget gäller hur lönen skall bestämmas. På det nationella planet har man dilemmat att olikheter uppkommer mellan företag till följd av att marknaden

tillåts fungera relativt fritt. Till detta återkommer vi senare. Inom företagen får man problem med att betala en "marknadsmässig lön" för arbeten som kräver olika skicklighet samtidigt som man inom företagen önskar hålla en så lika lön som möjligt.

Lönen är uppdelad i två delar, en i förväg bestämd som sätts efter arbetarens kvalifikationer, anställningstid och speciella ansträngningar. Den andra delen av lönen bestäms av resultatet och är ibland ett procentuellt påslag på den första delen som är lika för alla arbetarna eller varierar med t ex ansvar och svåra arbetsförhållanden.

Efter denna korta beskrivning av hur arbetarstyrda företag i Jugoslavien är organiserade skall vi redogöra för teorierna för en arbetarstyrd ekonomi.

Den vanligaste utgångspunkten vid konstruktionen av teorier för arbetarstyrda företag har varit att företagen maximerar inkomsten (vinsten) per anställd. Som vi nämnt ovan förfogar arbetarna över överskottet som de kan fördela som de vill, och mot denna bakgrund är det föreslagna målet ganska naturligt. Teorin utgår från de enskilda individerna och faller därför inom det individbaserade paradigmet som diskuterades i kapitel 3.

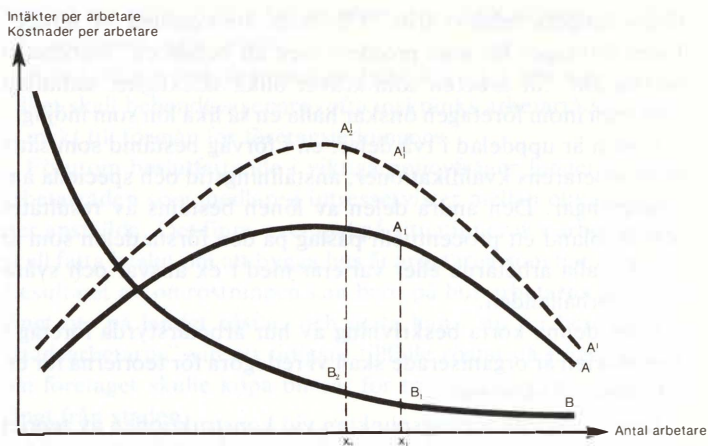
Vi skall här beskriva grunderna för en teori för det arbetarstyrda företaget samt antyda några av de egenskaper som ett dylikt företag kan förväntas uppvisa i olika avseenden.¹ Framställningen görs här grafiskt. I appendix ges en något mer fullständig, matematisk behandling av teorin.

I figur 5.1 har vi ritat de totala intäkterna per arbetare och totala kostnader per arbetare (kurva A respektive B).

Om vi antar att kostnaderna delvis är fasta är det naturligt att utgå från att kostnaderna per anställd faller ungefär på det sätt som visas av kurva B i figuren.

Intäkterna per anställd beror på hur mycket arbetarna producerar och på det pris som de får för produkterna. Vid ett givet pris har vi utgått från att detta samband ungefär har det utseende som visas av kurva A. Till en början ger en ökning av antalet

¹ Den här redovisade teorin vilken är den vanligen använda har först utarbetats av Ward (1958).



Figur 5.1

arbetare en kraftig produktionshöjning därför att utrustningen utnyttjas bättre, men så småningom blir arbetarna för många och produktionstillskottet från ytterligare en arbetare sjunker.

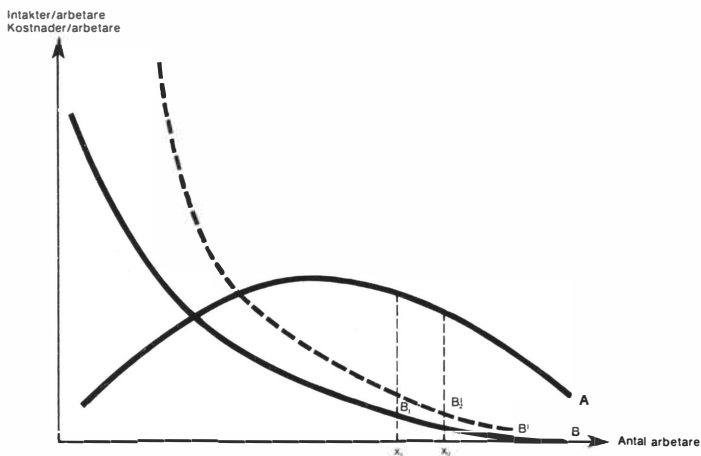
Avståndet mellan kurvorna A och B mäter vinsten per anställd och målet är att göra denna så stor som möjligt. Detta sker vid A_1 , B_1 då x_1 arbetare är anställda. Där är lutningen på de två kurvorna densamma vilket betyder att just där ändras resultatet till det sämre, om ytterligare en arbetare anställs eller slutar.

Om priset höjs förskjuts kurvan A uppåt, och förskjutningen blir större ju högre en viss punkt är belägen på kurvan A. Den nya kurvan A' blir spetsigare och lutningen blir vid varje punkt en annan än den som gäller för A. Lutningen vid A'_1 är "brantare" än vid B_1 och vi måste flytta oss åt vänster för att vid x_2 finna en punkt där lutningen av A' överensstämmer med lutningen av B vid B_2 .

Här ser vi en mycket viktig egenskap hos teorin för arbetarstyrda företag som diskuterats flitigt. När priserna går upp genom att efterfrågan på företagets produkter stiger, svarar företaget med att *minska produktionen!* Detta har inte ansetts förenligt med en effektivt fungerande ekonomi. Denna egenskap hos

en viss teoretisk konstruktion har för många skribenter blivit liktydigt med hur arbetardominerade företag fungerar i verkligheten. Vi skall återkomma till detta senare.

Om de fasta kostnaderna höjs, ändras kurvan B till den position som visas av den streckade kurvan B^1 i figur 5.2.



Figur 5.2

Av samma resonemang som tidigare följer att när de fasta kostnaderna stiger, kommer det arbetarstyrda företaget att öka antalet anställda. En mer utförlig diskussion finns – som nämnts – i appendix.

Vad som här visats gälla för företag i perfekt konkurrens gäller även vid monopol. Vi skall inte gå ytterligare in på dessa frågor utan läsaren hänvisas till Vanek (1970) och Ward (1967). Det bör emellertid betonas att de här beskrivna effekterna avtar då företaget producerar mer än en typ av produkt samt att resultatet är en följd bl a av den viktiga förutsättningen att företagen maximerar inkomsten per anställd.

Vi har hittills behandlat det enskilda företags optimala produktionsbeslut. En viktig fråga beträffande effektiviteten av ett system är emellertid också den industristruktur som växer fram.

En ekonomi uppbyggd av ett litet antal monopolföretag är ofta inte en optimalt fungerande ekonomi.

Det skulle föra för långt att här i detalj analysera det långsiktiga jämviktstillståndet för en löntagarstyrd ekonomi (se Vanek 1970). Man kan emellertid visa att de arbetarstyrda företagen är mycket mindre än de kapitalistiska i jämviktstillståndet.

Den tillväxtdrift som det kapitalistiska företaget har och som enligt Vanek och andra verkar i riktning mot koncentration och monopolism kan vi förstå, om vi antar att produktionskostnaderna per enhet och per anställd är ungefär konstanta när företagen uppnått en viss storlek. Så snart priset överstiger kostnaderna per enhet försöker det kapitalistiska företaget att växa, ty då växer vinsten. I ett arbetarstyrt företag blir däremot vinsten per anställd oberoende av storleken och det föreligger inte samma motiv för tillväxt.

Förutom att löntagarstyrda företag minskar sin produktion vid ökande efterfrågan är det kanske problemen som sammanhänger med den dynamiska effektiviteten och nyetableringarna av företag som är den starkaste invändningen mot den arbetarstyrda ekonomin. Varför skall någon ta riskerna och starta ett nytt företag om vinsten måste delas med dem som anställs?

Bergström (1973) har angivit några skäl till att nyetablering av företag borde fungera väl också i en löntagarstyrd ekonomi, t ex att nyetableringar ibland sker i samarbete med staten, som ASEA-ATOM och UDDCOMB, på kommunalt initiativ eller genom att redan existerande företag startar nya företag. Alla dessa former för startande av nya företag borde gå minst lika lätt under rent löntagarstyre som under de förhållanden som råder i Sverige idag.

Det är dock förmodligen sant att den enskilde innovatören som får en idé inte motiveras på samma sätt att i en löntagar ekonomi starta ett nytt företag.

Vi skall längre fram redovisa empiriska data beträffande nyetableringsgraden i Jugoslavien.

5.3 Målen i den löntagarstyrda ekonomin

Vi har hittills diskuterat teorin för det löntagarstyrda företaget med utgångspunkt från att det är inkomsten per anställd som maximeras. Det har emellertid förekommit ganska mycket diskussion om lämpligheten av detta mål.

Horvat (1971) har hävdat att lönesättningen tillgår så att arbetarrådet fastställer en inkomst för varje anställd för det kommande året. Denna budgeterade inkomst inkluderar en procentuell ökning över den tidigare lönen och beaktar levnadskostnadshöjningar, inkomstökningar i andra företag osv. Denna lön kan sedan komma att höjas vid årets slut om det visar sig att ett överskott uppkommit.

Det viktiga är att den vid årets början budgeterade lönen ses som ett fast åtagande och styr besluten. Företagen handlar med andra ord som om en viss bestämd lönesats existerar och kommer därför i sitt beteende att likna vanliga västerländska företag. Att denna metod för lönesättning förekommer har fått ett visst empiriskt stöd (se Wachtel 1972).

Ibland har den restriktionen införts att löntagare inte skall avskedas. Målet blir då att maximera inkomsten per medlem av ett kollektiv som inte kan minska (t ex på grund av att priserna stiger) men som naturligtvis kan öka om det höjer inkomsten för medlemmarna i kollektivet. Detta har behandlats av Vanek (1970).

Många jugoslaviska författare har under inflytande av Marx velat se målet som ett maximerande inte bara av inkomsten per anställd *nu* utan även inkluderande de arbetare vilkas arbete finns inbyggt i kapitalutrustningen. En sammanfattning av dessa arbeten finns i Milenkovitch (1971).

5.4 En löntagarstyrd ekonomi

I föregående kapitel diskuterade vi i grova drag hur de kapitalistiska ekonomierna utvecklats. Vi antydde att de väsentligt skil-

jer sig från "idealbilden" av en konsumentstyrd, ägardominerad ekonomi i perfekt konkurrens.

Det empiriska materialet kring den faktiska utvecklingen av en arbetarstyrd ekonomi är starkt begränsat. Det finns en enda sådan ekonomi – den jugoslaviska – och den har existerat under en mycket kort tid, omkring 20 år.

Att vi endast har *ett* land att studera innebär att vi måste beakta en lång rad speciella faktorer, såsom splittringen av landet i olika regioner, ekonomins utvecklingsnivå och, inte minst viktigt för denna boks ämne, att den arbetarstyrda ekonomin infördes i ett land som tidigare var en statssocialistisk planekonomi.

Vi skall först se hur maktstrukturen har utvecklats och sedan ta upp några egenskaper hos den arbetarstyrda ekonomin som helhet.

Makten i det arbetarstyrda företaget. Vi har tidigare visat hur ägarmakten i kapitalistiska företag har uttunnats och hur inflytandet kommit att ligga hos professionella företagsledare. I Jugoslavien "ägs" företagen av de anställda. Har de lyckats bättre än kapitalisterna att behålla sitt inflytande?

En lång rad studier har utförts av hur de anställda anser makten i företagen vara uppdelad på olika grupper inom företaget. Några av dessa undersökningar har sammanställts av Rus (1970). I tabell 5.1 redovisas hans resultat. Siffran 1 anger den grupp som har den största makten och 9 anger den som har lägst makt.

Vissa av grupperna i tabell 5.1 är svåra att direkt översätta till svenska motsvarigheter, men det är otvetydigt att företagsledningen har den största makten, klart mer än arbetarråden som lagenligt borde inneha makten.

I arbetarråden har tjänstemännens antal ökat i förhållande till arbetarnas samtidigt som företagsledningens stab och andra specialister kommit att dominera arbetet.

Skälen till att arbetarråden förlorat en stor del av sitt inflytande är följande:

- 1) Den ekonomiska utvecklingen har varit ovanligt snabb i Jugoslavien och det har blivit mer komplicerat att sköta företag. Arbetarna har inte haft möjlighet att utbilda sig tillräckligt snabbt för att kunna delta i styrandet av företagen. Vi återkommer i kapitel 6 till denna fråga och betonar svårigheterna att förena företagsledande arbete med andra arbetsuppgifter.
- 2) När företagen 1968 fick en ökad frihet att organisera sig som de själva önskade, skapades kommittéer med ansvar för speciella delfrågor. Till dessa kommittéer rekryterades relativt få arbetare.
- 3) När arbetarstyret blivit relativt fast etablerat förlorade det möjligen en del av sitt nyhetsvärde och sin förmåga att entusiasmera arbetarna.

Tabell 5.1 Den relativa makten hos olika grupper i jugoslaviska företag

	Rus	Zupa- nov	Rus	Kav- kic et al	Kav- kic	Mozina Jerov- sek	Mo- zina Rus	Ge- nom- snitt
	1964	1966	1968	1968	1968	1969	1969	
Företagsledning	1	1	1	1	1	1	1	1
Professionell stab	2	—	3	—	—	2	2	2,2
Medelnivå	3,5	4	2	2	4	—	—	3,1
"Direktion"	5	3	4,5	3	2	3,5	3,5	3,8
Arbetarråd	6	2	4,5	4	2	3,5	3,5	3,8
Förmän	3,5	5	6	5	—	5	—	4,7
Partiet	—	—	7	—	5	—	5	6
Yrkesutb. arbetare	7	6	8	6	6	6	6	6,4
Övriga arbetare	7	6	9	6	8	8	7	7,3

Vi kan konstatera att företagsledningen i den kapitalistiska ekonomin kom att få ett allt större inflytande och att detsamma förefaller gälla även i en arbetarstyrd ekonomi. Det är möjligt att ett någorlunda decentraliserat ekonomiskt system, oavsett om det är kapitalistiskt eller löntagarägt, leder till att den största makten samlas hos företagsledarna.

En annan maktfaktor som vuxit fram och som fått ett större inflytande än vad som var avsikten är bankerna. Allteftersom staten minskat sin roll som dirigent av kapitalströmmarna har denna roll övertagits av banker. Denna utveckling framgår av tabell 5.2 (Lamers 1976 s 46).

Tabell 5.2 Finansiering av investeringar i fasta tillgångar (privatpersoner ej medräknade). Procent

	"Statlig"	Ideella organisationer	Företag	Banker	Totalt
1948	99	0	1	0	100
1955	64	8	27	1	100
1960	62	6	31	3	100
1965	27	8	29	36	100
1970	16	6	27	51	100

Bankerna grundas av företag, grupper av företag eller andra organisationer. De har sin verksamhet starkt begränsad till vissa regioner och konkurrensen är ganska ofullständig. Någon effektivt fungerande kapitalmarknad finns inte. Grundarna av bankerna och de anställda där har teoretiskt tillsammans makten i banken.

Genom att bankerna har skapat stora egna fonder har de blivit oberoende av grundarna. Kapitalbristen har varit mycket stor i Jugoslavien, vilket medfört att företagen blivit starkt beroende av bankerna och det har uppstått en känsla av att arbetarna, genom vilkas arbete kapitalet har skapats, inte har någon kontroll över hur det används. Under senare år har försök gjorts att förändra banksystemet så att inte alltför mycket makt samlas i bankerna.¹ Vi finner således att löntagarna har haft svårigheter att hävda sitt inflytande mot andra grupper inom och utanför det egna företaget.

I början – på 1950-talet – styrdes utvecklingen i stor utsträckning av staten men när denna drog sig tillbaka var arbetarstyret inte så etablerat att det kunde motstå trycket från andra starka krafter i samhället, främst banker och företagsleda-

¹ En god diskussion av detta och andra förhållanden i den jugoslaviska ekonomin finns i Lamers (1976).

re. Många anser därför att införandet av arbetarstyre hade bort gå långsammare.

5.5 Den arbetarstyrda ekonomins egenskaper

Vi skall här mycket kortfattat sammanfatta några viktigare egenskaper hos den arbetarstyrda ekonomin som är av intresse för vår analys i senare kapitel. Som utgångspunkt skall vi använda vissa data från Jugoslavien.

Sysselsättning. Arbetslösheten har under 1960- och 1970-talen legat kring 7 procent, vilket är en avsevärd försämring jämfört med 1953 då landet hade en statssocialistisk ekonomi av sovjet-typ. Den var då 3 procent (*U N Statistical Yearbook*, 1971 och *U N Monthly Bulletin of Statistics*, May 1973). Det är mycket svårt att utvärdera arbetslösheten, inte minst på grund av det starka beroendet av konjunkturen i Västeuropa där ungefär en miljon jugoslaver arbetar. När konjunkturerna försämras i väst måste många arbetare resa hem och registreras som arbetslösa i Jugoslavien. Slutsatsen blir dock att sysselsättningen inte är anmärkningsvärt hög.

Inflation. Inflationen har varit mycket hög under 1960-talet och början av 1970-talet. Grosshandelsprisindex mer än fördubblades och detaljhandelsprisindex tredubblades under 1964–1972 (*U N Monthly Bulletin of Statistics*, May 1973).

Jugoslavien har emellertid haft speciella svårigheter genom ansträngningarna att få sina tidigare administrativt satta priser i harmoni med världsmarknadspriserna. Detta speciella förhållande har drivit upp de tidigare existerande priserna.

Inkomstfördelning. De relativa inkomstskillnaderna mellan olika yrkesgrupper, såsom bilförare, maskinister, elektriker, företagsledare, i Jugoslavien och i västerländska ekonomier är ungefär desamma (Lamers 1976).

Vid jämförelser mellan löner i olika sektorer (jordbruk, byggnadsindustri, transporter) fann Wachtel (1972) stora skillnader,

dock inte större än i kapitalistiska ekonomier.

Industristruktur. Vi nämnde tidigare att en arbetarstyrd ekonomi kunde förväntas bestå av flera små företag än motsvarande kapitalistiska ekonomi.

Detta förefaller emellertid inte stämma med förhållandena i Jugoslavien, vilket framgår av Lamers (1976). Undersökningar har visat att industrikoncentrationen är speciellt stark i Jugoslavien (se tabell 5.3).

Tabell 5.3 Industrikoncentrationen i Jugoslavien och några andra länder

Antal anställda	Procent av totala arbetsstyrkan					
	U K	Tyskland	Frankrike	Italien	Holland	Jugoslavien
10-99	20,1	21,5	29,8	41,3	28,2	3
100-999	45,4	40,0	43,7	40,1	51,3	47
1000-	34,5	38,5	26,5	18,6	20,5	50

Nyetableringstakten har varit låg i Jugoslavien och Lamers (1976 s 44) visar att antalet företag (som dock inte alltid mäter nyetableringstakten) sjunkit. Av tabell 5.3 framgår den mycket lilla andelen nystartade företag i Jugoslavien.

Tillväxt i produktivitet. Det är av speciellt intresse att undersöka produktiviteten eftersom relationen mellan självbestämmande och produktivitet ofta diskuteras.¹ Om vi här begränsar oss till enbart ekonomisk produktivitet förefaller Jugoslavien klara sig mycket bra. Balasse och Bertrand (1970) undersökte tio länder och använde sex olika mått på produktivitetsökning. Enligt två av måtten kom Jugoslavien på andra plats, enligt fyra på tredje plats och enligt ett av måtten på fjärde plats.

¹ Det bör observeras att dylika samband inte behöver variera på samma sätt över hela det möjliga intervallet. Sambandet kan t ex först vara positivt vid ett begränsat självstyre och sedan bli negativt. Det omvända förhållandet kan också gälla.

Vi har här visat några exempel på egenskaper som den jugoslaviska ekonomin uppvisat. Alla dessa förhållanden behöver naturligtvis inte orsakas eller förklaras av att den jugoslaviska ekonomin är arbetarstyrd. Om något tyder resultaten på att en arbetarstyrd ekonomi delar många av de problem och svårigheter som även kapitalistiska ekonomier har att brottas med.

5.6 Avslutning

Vid en bedömning av effekterna på det svenska samhället av en ökning av löntagarmakten är det naturligtvis av stort intresse att undersöka hur en rent löntagarstyrd ekonomi fungerar.

Vi har funnit att den utifrån teoretiska utgångspunkter har en del mindre positiva egenskaper, men att den teori som använts för att analysera den löntagarstyrda ekonomin har varit individbaserad, med stora svårigheter att finna ett tillräckligt enkelt men ändå adekvat mål för löntagarföretagen.

Liksom de västerländska kapitalistiska företagen har utvecklats och kommit att avvika från sin ursprungsform med ägarmakt, har de jugoslaviska företagen svårt att upprätthålla tillräckligt stark löntagarmakt. Det är främst företagsledningen och de kapitalförvaltande bankerna som reducerar löntagarnas makt. Landet startade från statssocialism och stora ansträngningar har gjorts för att minska statens inflytande, men det finns naturligtvis kvar.

Maktförhållandena i en decentraliserad ekonomi följer således inte alltid lagstiftning och ursprungliga intentioner. Det är möjligt att vissa egenskaper hos organisationer och decentraliserade ekonomier till sist avgör hur det ekonomiska systemet kommer att fungera. Vi återkommer till detta senare.

När det gäller den löntagarägda ekonomins sätt att fungera jämfört med de västerländska är det svårt att dra några starka slutsatser utifrån det enda exempel som Jugoslavien utgör. Landet tycks dela många av de problem som västerländska ekonomier brottas med.

Appendix 5.1

Vi skall här något mer exakt visa hur man får några av de resultat som vi diskuterat tidigare i kapitlet. För att inte göra framställningen onödigt komplicerad begränsar vi oss till det fall då företaget använder en produktionsfaktor, x (arbetskraft), för att producera en färdig produkt, y .

Den funktion som anger hur många enheter y som erhålls då man använder x st arbetare betecknar vi med f , dvs vi har

$$y = f(x) \quad (5.1)$$

Funktionen f har den egenskapen att den växer med växande x men tillväxttakten är avtagande dvs

$$\frac{df}{dx} > 0 \quad (5.2)$$

$$\frac{d^2f}{dx^2} < 0 \quad (5.3)$$

Företaget erhåller ett konstant bidrag¹ p för varje enhet som säljs och måste dessutom ta hänsyn till fasta kostnader (räntor, avskrivningar, vissa skatter) R .

Om vi utgår från att företaget önskar maximera inkomsten per anställd, L , erhåller vi att man skall bestämma x så att L blir så stor som möjligt, dvs vi har problemet

$$\text{Max}_x L = \frac{py - R}{x} \quad (5.4)$$

Efter att ha deriverat (5.4) med avseende på x och satt derivatan lika med noll erhåller vi

$$\frac{dL}{dx} = p \frac{dy}{dx} - \frac{py - R}{x^2} = 0 \quad (5.5)$$

Detta villkor kan skrivas

$$p \frac{dy}{dx} = \frac{py - R}{x} = L \quad (5.6)$$

¹ Marknadspris minus rörliga kostnader.

Den ekonomiska betydelsen av ekvationen (5.6) är att i ett optimalt läge måste arbetarnas gränsproduktivitet $p \frac{dy}{dx}$ överensstämma med L .

Vi skall nu visa hur ett arbetarstyrt företag kommer att reagera på variationer i den fasta kostnaden R och på variationer i priset p . För att förenkla framställningen skall vi skriva om (5.6) på följande sätt

$$y - x \frac{dy}{dx} = \frac{R}{p} \quad (5.7)$$

Om vi differentierar vänstra sidan av (5.7) med avseende på x erhåller vi med utnyttjande av (5.3)

$$\frac{d}{dx} \left(y - x \frac{dy}{dx} \right) = -x \frac{d^2y}{dx^2} > 0 \quad (5.8)$$

Efter derivering av det nödvändiga villkoret (5.7) med avseende på R erhåller vi

$$\frac{d}{dx} \left(y - x \frac{dy}{dx} \right) \frac{dx}{dR} = \frac{1}{p} \quad (5.9)$$

Med hjälp av (5.8) ser vi att det följer av (5.9) att

$$\frac{dx}{dR} > 0 \quad (5.10)$$

Såväl vissa skatter som räntekostnader kan antas utgöra delar av R och det följer av (5.10) att en ökning av dessa kostnader medför att sysselsättningen ökar.

För att finna effekten av variationer i prisnivån p deriverar vi (5.7) med avseende på p

$$\frac{d}{dp} \left(y - x \frac{dy}{dx} \right) \frac{dx}{dp} = -\frac{R}{p^2} \quad (5.11)$$

Vi ser med hjälp av (5.8) att

$$\frac{dx}{dp} < 0 \quad (5.12)$$

Det är ekvation (5.12) som visar den mest besvärande egenskapen hos den arbetarstyrda ekonomin – sådan den framställs teoretiskt. Ekvationen antyder att det finns ineffektiviteter inbyggda i systemet och att det är i vissa fall omöjligt att finna ett stabilt jämviktsläge i ekonomin.

6 Organisationsteorier

6.1 Inledning

De frågor som organisationsteoretikerna intresserat sig för kan grupperas på många olika sätt. En möjlig gruppering är följande. För det första har vi de frågor som gäller en given organisations, eller ett givet företags, relationer till sin omgivning. En aspekt av företagets relationer till sin omgivning är dess beroende eller grad av oberoende av organisationer och individer i omgivningen. Företagets grad av monopol på marknaden är en variabel som ger uttryck för graden av oberoende vad gäller prissättningsbesluten. Graden av monopol varierar från monopol, där företagen har stor frihet i prissättningsbesluten, till perfekt konkurrens, där företagen är pristagare. Variabeln grad av monopol kommer att ges stort utrymme i kapitel 7 där prissättningsbeslut och frågor som gäller "barriers to entry" diskuteras.

En annan form av beroende kan exemplifieras med företagets relationer till de fackliga organisationerna. I den teori som presenteras i nästa kapitel antas att lönerna bestäms vid centrala förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, vilket gör att företagen i viss utsträckning blir "pristagare" vad gäller löner. Den nya medbestämmandelagen medför att de fackliga organisationerna kommer att få ett inflytande på frågor där företagsledningen tidigare haft stor frihet. Detta kommer att tas upp längre fram i detta kapitel.

En annan aspekt av företagets relationer till sin omgivning kan beskrivas med variabler som grad av osäkerhet och grad av komplexitet. Stor osäkerhet och/eller stor komplexitet tillsammans med begränsad rationalitet hos beslutfattare kan skapa

problem för företagen. I detta senare fall kan det vara lämpligt med en annan organisationsutformning än en som är lämplig när det råder liten osäkerhet och/eller liten komplexitet. Organisationsteoretiker menar att framgångsrika organisationer i det förra fallet tenderar att bli öppna och "organiska", medan de i det senare fallet tenderar att bli slutna och "mekanistiska". Vi kommer inte att fördjupa oss i denna diskussion utan nöjer oss med att längre fram ta upp frågan om begränsad rationalitet. En annan faktor, nämligen produktionsteknologin, som ibland brukar sägas bestämmas av förhållanden i företags omgivning, kommer att ges en mer utförlig behandling i detta kapitel. Frågor som gäller produktionsteknologin kommer även att behandlas i kapitel 8.

En annan typ av frågor som organisationsteoretikerna intresserat sig för är de som gäller en organisations struktur. Organisationsstruktur, som har att göra med "machinery for government", kan beskrivas med två typer av variabler. Den ena gäller strukturering av aktiviteter, och här ingår variabler som arbetsdelning, specialisering och formalisering. Den andra typen av strukturvariabler har att göra med koncentration av auktoritet, där variabler som decentralisering och delegering ingår. I detta kapitel kommer frågor som gäller arbetsdelning och decentralisering att tas upp.

En tredje grupp av frågor som organisationsteoretiker behandlat gäller ledarskap och hur olika former av ledarskap påverkar produktivitet och trivsel. Vissa aspekter av detta behandlas längre fram. En fjärde grupp av frågor är de som är relaterade till vad som brukar kallas organisationsklimat. De berörs när vi längre fram diskuterar några olika organisationsteorier.

En femte grupp av frågor som organisationsteoretiker intresserat sig för är relaterade till individer och grupper av individer i organisationer. Här ingår variabler som motivation, arbetstillfredsställelse, beteende m m. Utgångspunkten brukar vara någon socialpsykologisk teori (oftast med betoning på psykologisk teori). Detta senare förhållande innebär att man tenderar att

lokalisera orsaken till organisationsproblem till individen snarare än till förhållandena i samhället i sin helhet, vilket sociologiska teorier tenderar att göra.

Ett viktigt moment när man i organisationsteorin behandlar frågor som är relaterade till individen är föreställningen om människan eller människans natur. Inom viss ekonomisk mikroteori, som vi givit exempel på i kapitel 4, finns också föreställningar om människans natur. Vi vill koppla ihop mikroteori och organisationsteori på ett konsistent sätt. Skälet till detta är att vi vill att våra utsagor i de följande kapitlen, utsagor som främst gäller ekonomiska variabler, skall ha en förankring i teorier som beskriver beteenden och processer i företag. Lyckas vi med detta, ökar styrkan i vår argumentation i de följande kapitlen.

Våra främsta syften med detta kapitel är för det första att visa att det endast är Taylors organisationsteori som är konsistent med de mikroteorier som presenterades i kapitel 4, åtminstone vad gäller antaganden om löntagarnas beteende. För det andra kommer vi att ta upp några modernare organisationsteorier vilka, som det kommer att visa sig, är konsistenta med den mikroteori som presenteras i kapitel 7. För att uppnå dessa syften gör vi i avsnitt 6.2 en kortfattad genomgång av organisationsteorins utveckling. Som redan framgått har vi begränsat vår behandling av organisationsteorin till ett fåtal områden, nämligen föreställningen om människans natur och frågor som främst gäller arbetsdelning och koncentration av auktoritet. I vår genomgång kommer vi också, mot bakgrund av vår behandling av samhällsteorier i kapitel 3, att ta upp frågan om vilket paradigm som de olika teorierna utgår ifrån, paradigm baserade på begreppet klass, organisation eller individ. I slutet av kapitlet, avsnitt 6.3, diskuterar vi även helt kort några organisationskonsekvenser av ett ökat löntagarinflytande.

6.2 Några organisationsteorier

6.2.1 Inledning

I sin genomgång av organisationsteorins, eller företagssociolo-

gins, utveckling finner Rose (1975) fem huvudsakliga utvecklingssteg där vart och ett av dessa steg uppvisar ett relativt särpräglat angreppssätt. De fem utvecklingsstegen kallas av Rose för

- 1) scientific management
- 2) human factor industrial psychology
- 3) human relations
- 4) technological implications industrial sociology
- 5) industrial sociology employing an actionalist perspective

Vi kommer att följa den indelningen även om vi i vissa avseenden, speciellt vad gäller steg 4) och 5), ger tolkningar av de olika stegen som möjligen avviker från Roses. I varje fall behandlar vi några organisationsteorier som Rose inte tar upp.

6.2.2 Scientific management

Scientific management, ett begrepp huvudsakligen förknippat med Taylors arbete från början av detta sekel, kan placeras i en vidare teknokratisk tradition. I begreppet ligger en betoning på effektivitet. Våra dagars MTM har sina rötter i scientific management.

Taylor såg på människan främst från en ingenjörns ståndpunkt. Han betraktade människan som en maskin som främst drevs av ekonomiska incitament. Människan hade vidare en benägenhet att ta det lugnt, dels på grund av sina naturliga instinkter, dels på grund av individens samverkan med andra individer, en samverkan som resulterade i att arbetsgruppen försökte begränsa sin produktion. Detta senare förhållande förklarades ej i sociologiska termer utan detta var enligt Taylor en rationell strategi för arbetarna att hävda sina egna intressen. Skälet till att de lyckades med att begränsa produktionen var företagsledningens inkompetens. Företagsledningen saknade kunskaper om arbetarnas arbetsförmåga och om den tid som erfordrades för att fullgöra en arbetsuppgift.

Taylor avsåg med sitt system att utnyttja arbetarnas rationali-

tet. Arbetets "disutility" skulle övervinnas med ekonomisk kompensation, som var kopplad till prestationerna. Samtidigt skulle systemet minska företagsledningens inkompetens genom att bli en ge information om den tid som erfordrades för att en given arbetsuppgift skulle fullgöras. Syftet var att undanröja klyftan mellan företagsledning och arbetare. Alla skulle vinna på Taylors system. Bakom dessa tankegångar fanns en föreställning om att den tidens samhällsproblem, och även tidigare perioders problem, till stor del berodde på ineffektivitet och oförmåga att utnyttja teknologins och vetenskapens framsteg.

Som vi påpekat redan i kapitel 1, utnyttjade företagsledarna vid tiden för det industriella genombrottet tre hjälpmedel för att organisera fabriksarbetet: käppen, moroten och en etik av arbete, ordning och lydnad. Redan år 1835 hade Ure pekat på betydelsen av att organisera det moraliska maskineriet på lika sunda principer som det mekaniska. I Taylors arbete kom moroten att stå i centrum.

Vid slutet av 1800-talet hade även verktygsindustrin utvecklats i en utsträckning som möjliggjorde en omfattande arbetsdelning och ökad mekanisering. I Taylors fotspår följde en uppdelning av arbetsprocesser i små delprocesser. Med detta följde även ett ökat övervaknings- och koordineringsarbete. Enligt Taylor skulle arbetsprocesserna studeras vetenskapligt genom att

"the managers assume . . . the burden of gathering together all of the traditional knowledge which in the past has been possessed by the workmen and then of classifying, tabulating and reducing this knowledge to rules, laws and formulae . . ." (Andrahandskälla: Braverman 1974 s 112)

Detta kan ses som ett försök att göra arbetsprocessen oberoende av enskilda individers yrkeskunskap. Taylor angav även en princip för hur de nya arbetsprocesserna skulle byggas upp:

"All possible brain work should be removed from the shop

and centered in the planning or laying-out department . . ." (Andrahandskälla: Braverman 1974 s 113)

Denna princip innebar att man försökte minska arbetarens möjligheter att använda sitt eget omdöme vid arbetets utförande. Med Taylors system kom beslutfattandet att läggas i händerna på ett antal specialister som skulle lägga upp arbetet enligt vetenskapliga regler. Någon form av participation, för att använda terminologin från kapitel 3, från arbetarnas sida var det inte tal om.

I kapitel 3 talade vi om tre olika paradig, ett baserat på begreppet klass, ett annat baserat på organisation samt ett tredje där individen var utgångspunkten i analysen. Taylors system faller inom ramen för det tredje paradigmet. Taylor utgår från individen, men det är en individ som drivs dels av en önskan att tjäna pengar, dels en önskan att göra så litet som möjligt, med andra ord en rätt förenklad bild av människan. Det individorienterade hos Taylor framgår även av att hans system saknar utrymme för, eller behov av, fackföreningar. Löner och arbetsförhållanden var sådant som kunde bestämmas på vetenskaplig grund; något behov av kollektiva förhandlingar fanns inte. Hur man skulle gå till väga för att bestämma lönerna på vetenskaplig grund framgår ej klart. Det förefaller som om Taylor tillåter ett relativt stort godtycke från företagsledningens sida.

Vi konstaterade även att det var en starkt förenklad bild av människan som Taylor gav, men denna bild återfinner vi även i moderna företagsteorier, exempelvis i den teori av Alchian och Demsetz som vi berörde i kapitel 3 och 4. Där spelar begreppen "metering" och "monitoring" en stor roll. Grovt tolkat kan "metering" sägas stå för mätning av individens arbetsinsats och "monitoring" stå för övervakning av individen så att han gör sin insats. Den som svarar för denna mätning och övervakning är ägaren/företagsledaren. Hans belöning för detta och för risktagandet är vinsten.

Medan bilden av människan kom att förändras relativt snabbt inom organisationsteorin, finns det ett arv från Taylor som kom

att leva kvar ganska länge och kanske fortfarande lever vidare inom olika teorier, nämligen att produktionsprocessen betraktas som given och att det gäller att anpassa människan till teknologin.

6.2.3 Human factors

Det andra steget i organisationsteorins utveckling innebar att man försökte komma till rätta med den psykologiska tomheten i Taylors uppfattning. Det var mest brittiska psykologer som låg bakom detta arbete och den främste var Myers. Arbetet påbörjades på 1920-talet. Det gruppen kring Myers kom att intressera sig för var trötthet och monotoni. De var de första som gjorde en distinktion mellan dessa begrepp.

Att människans produktivitet påverkades av trötthet var ingen nyhet. Redan Robert Owen hade i sin mönsterfabrik New Lanark (se kapitel 1) i början av 1800-talet visat att produktionen inte sjönk om man minskade arbetstiden från 15 eller 16 timmar, vilket var den vanliga, till 10 eller 11 timmar, vilket var arbetstiden i New Lanark. Den förkortade arbetstiden kunde ses som en förlängning av vilopauser i arbetet. Det var bl a vilopausernas betydelse som gruppen kring Myers kom att studera, och därmed fick fysiologin en plats i studiet av arbetsprocessen.

Monotonin gällde subjektiva psykologiska faktorer som visserligen kunde bero på objektiva faktorer i arbetsprocessen. Effekten av monotoni kunde möjligen mätas i individens produktivitet, men för att verkligen få en bild av hur uttråkad en individ var av sitt arbete måste man fråga honom. Skillnaden mellan denna skola och scientific management har sammanfattats på följande sätt:

"Man, with the whole of his personality, is again introduced . . . The abstract worker conceived by the Taylorians — a crude composite of laziness and desire for gain — yields to a complex being, both body and mind, in whom an all-important act such as work involves the whole personality" (Andrahandskälla: Rose 1975 s 84).

Liksom Taylor utgår gruppen kring Myers från det vi tidigare kallat det individorienterade paradigmet, men från en helt annan bild av människan. Ett viktigt resultat som Myers och hans medarbetare nådde var, som tidigare konstaterats, sambandet mellan fysiska faktorer och människans beteende i arbetet. Detta gjorde, menar Rose, att efterföljare, t ex Mayo, kunde koncentrera sig på andra faktorer.

6.2.4 Human relations

Med det tredje utvecklingssteget, human relations, fördes sociologin in i organisationsteorin. Om scientific management gett en bild av individen som "economic man", kom den sk human relations-skolan att ge en bild av individen som "social man" (även om denna individ skapats tidigare inom andra grenar av sociologin). Medan för Taylor ekonomiska incitament var den primära motivationsfaktorn hos individerna, var det individens behov att interagera med, och bli accepterad av, sin närmaste omgivning som blev den primära motivationsfaktorn hos "the social man".

Detta utvecklingssteg kan sägas ha uppstått i och med de sk Hawthornestudierna som påbörjades i mitten av 1920-talet. Det sociologiska angreppssättet visade sig på två nivåer. Den första nivån utgjordes av arbetsgruppen i en organisation, och det var denna nivå som kom att få den största betydelsen. Den andra nivån var samhället som helhet. En av förgrundsfigurerna i denna skola, Mayo, var åtminstone vad gäller makronivån påverkad av Paretos elitteori. Den stora massan av individer var av skilda skäl olämpliga att styra i samhället. Mayo drog slutsatsen:

"Better methods for the discovering of an administrative elite, better methods of maintaining working morale. The country that first solves these problems will infallibly outstrip the others in the race for stability, security, and development" (Mayo 1960 s 171).

Inom human relations-skolan kom man emellertid huvudsak-

ligen att intressera sig för arbetsgruppen. Med intresset för arbetsgruppen följde intresset för informella organisationer i ett företag. Tidigare hade intresset huvudsakligen varit koncentrerat till den formella organisationen. Vissa av resultaten i de s k Hawthornestudierna, ökad produktivitet under olika förhållanden, har för det mesta förklarats i termer av informell organisation och relationer människor emellan.

Blumberg (1971) har emellertid tolkat om resultaten från Hawthorneundersökningarna på ett sätt som är av intresse mot bakgrunden av vår diskussion om participation i kapitel 3. Enligt honom var en huvudförklaring till ökningarna i produktivitet och tillfredsställelse den centrala roll som arbetarna spelade vid uppläggningsen av experimenten och därmed vid utformningen av den egna situationen. Rapporter från experimenten visar att arbetarna underrättades och rådfrågades om olika förändringar. Vissa förslag från experimentledarna förverkligades ej heller eftersom de möttes med ogillande från arbetarna (se Blumberg 1971 s 33).

Det visar sig att det rådande auktoritetsmönstret kom att förändras under experimenten. Blumberg tror att den ökade participationen tillkom av misstag vid experimentuppläggningsen. I varje fall finns participationen inte med som en oberoende variabel i Mayos och hans kollegers tolkning av resultaten. I stället tolkas resultaten mot bakgrund av en bild av individen som är helt fokuserad på "belongingness" och "togetherness". Arbetaren vill mer än allt annat tillhöra en arbetsgrupp och uppleva samarbete. Effektiviteten i företagen skulle höjas om lämpliga arbetsgrupper skapades.

Human relations-skolan har rönt stor uppmärksamhet. När den har kritiserats har det förutom Blumbergs kritik, som vi berört ovan, främst gällt:

"1. skolans naiva harmoniuppfattning beträffande sociala relationer i industri och samhälle; 2. slagsidan åt företagsledningens håll, vilket framgår av det utsagda syftet att söka vinna arbetarnas medverkan mot mål som definierats och godkänts av en styrande elit i överensstämmelse med

företagets allmänna intressen; 3. förbiseendet av fackliga organisationer som en faktor att räkna med i industriella sammanhang" (Blumberg 1971 s 25).

Med vår terminologi från kapitel 3 kan vi konstatera att human relations-skolan tillhör det paradig där individen är utgångspunkten i analysen. Denna skola hämtade sina data från organisationer, men det var sällan man lämnade individnivån i analysen (jfr Westhues 1976 s 45). Mayo gjorde det när han förde in eliten i analysen.

6.2.5 Teknologiska och organisatoriska faktorer

Det fjärde steget i organisationsteorins och företagssociologins utveckling kan sägas ha tagit sin början på 1950-talet. Då kom teknologin att komplettera variabeln "mänskliga relationer" för att förklara företeelser inom företagen. De som främst intresserade sig för teknologin som förklaringsvariabel var Joan Woodward och den s k Tavistock-gruppen.

Ungefär samtidigt framkom även en annan skola, den s k neo-human relations-skolan, som också har kommit att kallas för "organizational psychologists" eller "self-actualization school". Medan Woodward intresserade sig för produktionsteknologin kom denna skola att basera sin analys på psykologiska teorier, främst Maslows. En tredje grupp som kan inplaceras i detta utvecklingssteg är de som försökte applicera och modifiera Webers byråkratiteorier. Exempel är March och Simon, till vilka vi återkommer.

Woodwards arbete, som bl a innehöll en stor empirisk undersökning, innebar en utmaning mot den klassiska human relations-skolan, liksom mot dess mer moderna varianter. Woodward fann nämligen att ett företags framgång i stort sett enbart var beroende av att det formella organisationssystemet var anpassat till det tekniska produktionssystemet. Framgången var oberoende av informell organisation. (Det är helt klart att företags framgång även kan värderas i icke-ekonomiska variabler.) Slutsatsen blev (se Sunesson 1974 s 66) att företagens

optimala organisationsstruktur ej kunde härledas "organisatoriskt" utan var beroende av företagets produktion, teknologi och storlek. Detta betyder mot bakgrund av vår diskussion i avsnitt 6.1, att organisationsstrukturen kommer att bli starkt beroende av faktorer i företagets omgivning.

Ett skäl till att den informella organisationen, och därmed individernas inställning, ej kommer att påverka produktionsresultatet är följande. Ju mer mekaniserad och automatiserad produktionsprocessen blir, desto mindre möjligheter har individerna att påverka den. Individernas möjlighet att producera mer eller mindre reduceras. De har endast möjligheten att göra rätt eller fel. Detta betyder att ackordslöner blir mindre meningsfulla. Det betyder också att det blir svårt att relatera lönerna till individernas arbetsinsats eller output. I stället kommer lönerna att bestämmas av andra faktorer, t ex som ett resultat av förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Detta försöker vi beakta i den ekonomiska teori som presenteras i de följande kapitlen. Sammanfattningsvis kan sägas att medan lönerna tidigare i viss utsträckning varit relaterade till output-kriteria, har de alltmer kommit att bli relaterade till input-kriteria som utbildning, ansvar och mindre angenäma arbetsförhållanden (jfr Offe 1976 s 102 ff). Detta är kriteria som väl lämpar sig för förhandlingar.

En som också kom att intressera sig för teknologin var Blauner (1964). För Blauner var teknologi huvudsakligen maskiner. Han var intresserad av teknologins betydelse för alienationen. Redan i kapitel 1 berörde vi helt kort Marx alienationsteori. I denna teori spelade det privata ägandet och arbetsdelningen en stor roll. För Blauner blir alienationsteorin i stor utsträckning en psykologisk teori. Maktlöshet, meningslöshet, social isolering, främlingskap inför det egna jaget blir nyckelbegrepp (se Abrahamsson 1975). Två aspekter av maktlöshet definieras bort av Blauner, nämligen avlägsnandet från ägandet av produktionsmedlen samt oförmågan att påverka företagsledningsbeslut.

Ett av Blauners resultat är att arbetstillfredsställelsen inom den kemiska processindustrin är hög. Från detta resultat gör

han det enligt Blumberg lättvindiga antagandet att den höga tillfredsställelsen inom processindustrin kan användas som modell för andra former av automation på såväl fabriker som kontor. Blumberg menar att man inte får blanda ihop den tekniskt avancerade utrustningen, med dess komplicerade konstruktion och underhåll, med de enkla operationer som krävs för dess skötsel. Bright (1958) studerade automationens effekt på kravet på skicklighet hos operatörerna. Han fann att ökande automation förefaller att förenkla handhavarens eller operatörens uppgifter. Allt mer av kontrollen över arbetsprocessen läggs hos maskinen. I kapitel 1 exemplifierade vi detta med den numeriskt styrda verktygsmaskinen (där vi också kopplade denna mekaniseringsprocess till Babbages princip).

Detta att allt mer av kontrollen över arbetsprocessen läggs hos maskinerna kan också sägas vara i Taylors anda när han sade att allt mer av tankearbetet bör överföras från verkstaden till planeringsavdelningen. Det förefaller således som att medan en ökad automatisering leder till allt intressantare arbetsuppgifter för konstruktörerna av systemet, kommer allt mindre skicklighet att krävas av systemets operatörer. Ett tema hos Braverman är att detta inte endast gäller för arbetarna utan i lika stor utsträckning tjänstemännen i deras kontorsarbete. Braverman för analysen utifrån marxistiskt perspektiv och finner att det kapitalistiska systemet i sig innehåller krafter som tenderar mot en ökad mekanisering med de konsekvenser som beskrivits ovan. Han menar också att detta leder till en klarare gruppering av samhället i två klasser (jfr vår diskussion om klassparadigm i kapitel 3). En stor del av tjänstemännen, som ofta hänförs till en medelklass, kommer att omvandlas till kontorsarbetare.

Andra har sett tekniken som en oberoende makt som inte tillhör de sociala tingens område. Dit anser Sunesson (1974 s 360) att man kan hänföra forskningen om teknisk arbetsanpassning och socio-tekniska system. I begreppet socio-tekniska system ligger att organisationer kan förändras utan avgörande förändringar i teknologin och resultatet kan bli ekonomisk framgång och nöjda människor. Teknologin sätter gränser för orga-

nisationen, men den senare har vissa sociala och psykologiska egenskaper som är oberoende av tekniken. Ett produktionssystem har alltså tre nyckeldimensioner vilka alla är beroende av varandra: den tekniska, den sociala och den ekonomiska. Vi kan här exemplifiera med debatten om "job enlargement" och självstyrande grupper.

Självstyrande grupper kan ses som ett medel att öka arbetarnas beslutanderätt eller öka participationen på relativt låg nivå i företagen. Blumberg (1971 s 141) hävdar att det knappast existerar en undersökning som inte visar att arbetstillfredsställelsen ökar efter en ökning av arbetarnas bestämmanderätt. Att införande av medbestämmande inte är problemfritt visar försöken vid Norsk Hydro. Efter några års försök med medbestämmande förefaller nu allt vara tillbaka i det gamla systemet (se reportage i Aftonbladet 18 januari 1976).

Ett problem med vissa försök med medbestämmande förefaller vara att man tagit till det som medel för att komma till rätta med lönsamhetsproblem. Medbestämmandelagen kan möjligen förändra detta. En viktig fråga är givetvis i vilken utsträckning participation är möjlig så länge vi har privat ägande. Som vi såg, definierade Blauner bort dessa problem. I debatten om löntagarfonder (det Meidnerska förslaget) har ibland hävdats att fonderna skall ses som komplement till medbestämmandelagen. I en ledare i LO-tidningen (1976 nr 1) går man ett steg längre när man konstaterar att

"här räcker det inte med det inflytande löntagarna kommer att få genom de arbetsrättsliga reformer, som nu är på väg att genomföras. Ytterst är det ju, som Gunnar Nilsson påpekar, ägandet som ger makten att fatta de beslut, som är avgörande för ett företags och därmed också de anställdas framtid".

Här förs diskussionen utifrån det paradigm där klass är ett nyckelbegrepp. Maktstrukturen i företaget är viktig, och av citatet framgår att man inte tror att maktstrukturen kan förändras utan att ägandet förändras. Det finns också skäl att peka på

skillnaden mellan begrepp som alienation (i Marx tolkning) och participation å ena sidan och missnöje å den andra sidan. En av de saker som human relations-skolan anklagades för var att den med vissa tekniker försökte skapa nöjda arbetare utan att maktstrukturen förändrades.

Man kan naturligtvis fråga sig i vilken utsträckning ett ökat löntagarinflytande genom medbestämmandelagen eller ett ökat ägande från löntagarnas sida kommer att leda till en förändrad produktionsteknologi. Vi skall inte spekulera om detta, men i kapitel 8 undersöker vi vilken grad av frihet som löntagarna har vid valet av teknologi utan att stabiliteten i ekonomin påverkas.

Vi nämnde tidigare att vi i det fjärde utvecklingssteget i organisationsteorin, som vi nu behandlar, räknat in även de teorier som kan spåras tillbaka till Webers byråkratiteorier. För Weber var ramen för organisationen, och därmed även maktförhållandena inom organisationen, mer eller mindre given. Problemet var att få en formell organisation som var så effektiv som möjligt. Individerna i denna organisation är något avpersonifierade. Här skiljs på individens privatliv och individens roll som byråkrat med hjälp av (se Thompson 1971 s 16) regler, löneförmåner och karriärvägar. Det kan också finnas skäl att påpeka att medan de organisationsteorier vi behandlat ovan i stor utsträckning inriktat sig på arbetarna i företag, kommer de Weber-inspirerade teorierna att i ökad omfattning även intressera sig för tjänstemän.

Hos March och Simon (1958) kan inflytandet från Weber spåras exempelvis i betoningen av arbetsdelning och resursallokering inom en rigid maktstruktur. Det går också att spåra ett inflytande från den funktionella skolan inom sociologin när March och Simon ser organisationen i systemteoretiska termer (se t ex Allen 1975 kapitel 5). March och Simon försöker ge en mer levande bild av individen än vad man finner hos Weber. Individens motivation blir ett nyckelbegrepp. I den teori för organisatorisk jämvikt som byggs upp försöker man bl a utsäga under vilka villkor en organisation kan förmå sina medlemmar att stanna i organisationen. Varje deltagare i organisationen

stannar så länge som de belöningar (t ex lön) som han erhåller är lika med eller större än de bidrag (t ex arbetsinsatser) som krävs av honom. Utifrån denna ansats, och andra som kan ses som utvecklingar av Marchs och Simons ansats, växer fram en bild av företaget som en koalition av individer eller grupper där alla genom förhandlingar försöker få sin del av kakan. Man skulle kunna säga att vi här får en pluralistisk organisationsteori (jfr diskussionen i kapitel 3).

Om man jämför Marchs och Simons organisationsteori med de mikroteorier vi presenterat i kapitel 4, finner man några avgörande skillnader. I mikroteorierna stod ägaren eller företagsledaren i centrum som den rationella beslutfattaren. Övriga intressenter, t ex anställda och kunder, framträder som passiva restriktioner till vilka ägaren eller företagsledaren anpassar sig för att uppnå ett optimalt beteende. I Marchs och Simons teori blir relationen mellan de olika intressenterna mer symmetrisk (jfr Simon 1957 s 172) och intresset är mer inriktat på överlevande än på optimering.

Medan ägaren eller företagsledaren i mikroteorierna från kapitel 4 är perfekt rationell, är beslutfattaren i Simons arbeten begränsat rationell. Med begränsad rationalitet syftas på beteende som avses att vara rationellt men är det endast i begränsad omfattning till följd av mänskliga begränsningar. Dessa begränsningar blir som mest allvarliga när företags relationer till sin omgivning karakteriseras av stor osäkerhet och komplexitet. I den mikroteori som presenteras i nästa kapitel antas ej optimerande beteende, vilket medför att rationalitetsantagandet inte blir lika starkt.

I den pluralistiska organisationsteori som vi berörde ovan betraktas fackföreningar som en koalition som bevakar de anställdas intressen. De har också av Clegg (1975 s 74 ff) setts som nödvändiga opponenter mot företagsledningarna. Clegg går vidare och menar att om opposition är ett nödvändigt element i demokratibegreppet, måste också fackföreningarna hållas åtskilda från företagsledningarna. Han ser alltså ett starkt fackföreningsinflytande, t ex ägande, som en risk för demokratin.

Clegg har kritiserats bl a för sin syn på demokrati. Enligt Blumberg (1971 s 159 ff) definierar Clegg demokrati i termer av en existerande opposition i stället för i termer av ledarnas ansvarighet inför de ledda. Fackföreningarna blir vidare en opposition som aldrig kommer i "regeringsställning".

Ett problem med det pluralistiska perspektivet är att det är baserat på en filosofi om ömsesidigt överlevande (se ex Fox 1974 s 263), vilket förutsätter att de olika parterna eller koalitioner behöver varandra, åtminstone om det skall vara meningsfullt att tala om förhandlingar mellan olika parter. Det Meidnerska förslaget om löntagarfonder kan ses som ett uttryck för att LO inte anser sig behöva de "gamla" kapitalägarna.

Det pluralistiska perspektivet kräver vidare någon sorts maktbalans mellan parterna. Det har hävdats att ingen maktbalans råder. Fackföreningarna har egentligen bara ett vapen att ta till, nämligen strejk, och det är ett stelt vapen. Ägarnas är mer flexibelt. Något av denna problematik antyder Meidner också när han säger att många aktieägare kan utnyttja möjligheten att sprida sitt ägande och därmed minska sin risk, medan den enskilde i regel bara har en anställning och just den anställningen kan råka i riskzonen (Meidner 1976a s 79). I avsnitt 6.3 berör vi några organisatoriska konsekvenser av intressesamförhållningar mellan företagsledning och löntagare. Där tas även frågan om decentralisering upp.

6.2.6 Makrosociologiskt perspektiv

När organisationsteoretiker och sociologer intresserat sig för relationen mellan en individs arbetsförhållanden och individens aktiviteter utanför sitt arbete, förefaller de ha delat upp sig i tre läger. Den första gruppen ser inget nödvändigt samband mellan arbete och fritid. Dit kan vi räkna de utvecklingssteg vi redogjort för ovan. Där betraktas individernas beteende i företag som oberoende av deras situation i samhället i sin helhet. Den industriella sektorn, eller det system som sysslar med produktion av varor och tjänster för att använda terminologin från kapitel 3, har isolerats i analysen. Det har varit en mikrosocio-

logi som inte kopplats till en makroteori.

Den andra gruppen anser att aktiviteter utanför arbetet, t ex på fritiden, kompenserar otrevliga arbetsförhållanden. Detta betyder att man på sin fritid ägnar sig åt sådant som radikalt skiljer sig från det man ägnar sig åt i sitt arbete. En skola representeras av Goldthorpe och hans medarbetare. Goldthorpe undersökte brittiska bilarbetares beteende. Hans analys kan ställas mot vissa delar av Blauners analys (i Blauners undersökning ingick även bilarbetare). Enligt Goldthorpe hade de brittiska bilarbetarna en instrumentell inställning till sitt arbete. Arbetet gav ingen tillfredsställelse utan var ett medel att få pengar för att göra något trevligare på fritiden.

Goldthorpe hävdar (se Israel 1971 s 267) att bilarbetarnas instrumentella inriktning till arbetet inte är ett resultat av arbetsbetingelserna, vilket Blauner menade, utan att de hade sökt sig till detta arbete därför att de var instrumentellt inriktade. Anledningen till denna instrumentella inriktning fick sökas i samhället i sin helhet. Goldthorpes studie kan ses som ett exempel på det femte steget i organisationsteorins utveckling, som härstammar från 1960-talet, där man försöker koppla ihop mikro- och makroperspektiv.

Den tredje gruppen av organisationsteoretiker och sociologer som intresserat sig för relationen mellan en individs arbetsförhållanden och hans aktiviteter utanför sitt arbete anser att det finns en "spillover"-effekt från arbets- till fritidsaktiviteter. Meissner (1971) anser sig ha funnit stöd för denna hypotes. Han undersökte kanadensiska arbetare och fann att de med repetitiva arbetsuppgifter som krävde föga omdöme tenderade att på sin fritid ägna sig åt verksamhet som krävde föga kreativitet och omdöme. De som träffade många människor i sitt arbete var också aktiva utanför arbetet, medan individer som var isolerade i sitt arbete också tenderade att vara isolerade utanför det. Meissner talar om "the long arm of the job".

Inom TCO tycks man dela uppfattningen att det existerar en "spillover"-effekt:

”Det är inte så, som ofta påstås, att missförhållanden i arbetet kan kompenseras av en aktiv fritid. Dåliga villkor i arbetet belastar även fritiden och minskar människors möjligheter att skapa sig en meningsfull tillvaro utanför arbetet. Goda arbetsvillkor ger å andra sidan förutsättningen för ett aktivt och självförverkligande totalt liv” (*Villkor i arbetet* 1975 s 11).

Det finns, förutom Goldthorpes teori, andra organisationsteorier som försöker ge ett makrosociologiskt perspektiv. Vi skall här inte gå in på dessa utan endast konstatera att man där närmar sig de socialteorier som berördes i kapitel 3.

6.3 Några möjliga effekter av ökat löntagarinflytande

6.3.1 Inledning

Som påpekades i avsnitt 6.1 är vårt främsta syfte med detta kapitel att utreda i vilken utsträckning man kan koppla ihop existerande mikroteorier med några olika organisationsteorier. Vi skall emellertid även diskutera några möjliga organisationskonsekvenser av ett ökat löntagarinflytande. I avsnitt 6.3.2 tar vi upp frågor som gäller arbetsdelning och decentralisering. I avsnitt 6.3.3 tar vi upp frågan om företagsstorlek och huruvida ett ökat löntagarinflytande kommer att ge oss större eller mindre företag. Denna fråga blir speciellt intressant mot bakgrund av diskussionen i kapitel 5. Den där använda mikroteorin ger till resultat att löntagarägande kommer att ge mindre företag.

6.3.2 Om arbetsdelning och decentralisering

Vi har tidigare i detta kapitel intresserat oss för arbetsprocessen i företag. Vi skall här fortsätta denna diskussion. När man talar om olika arbetsuppgifter kan man fråga sig hur väldefinierade de är. Man kan också tala om olika arbetsuppgifters grad av programmerbarhet. Ju mer väldefinierad en arbetsuppgift är, eller ju högre programmerbarhet den uppvisar, desto mindre yrkesskicklighet krävs av den som skall utföra arbetsuppgiften, dvs

desto mindre blir kravet på att individen utnyttjar sitt omdöme för att kunna lösa sin arbetsuppgift.

Många tempoarbeten torde kunna beskrivas som väldefinierade arbetsuppgifter. Ju mindre väldefinierad en arbetsuppgift är, desto mer måste individen utnyttja sitt omdöme. Detta bör skiljas från det fall där en individ får flera väldefinierade arbetsuppgifter på sin lott. En del av det som skrivits om "job enlargement" förefaller att kunna föras till den senare kategorin. I dessa fall minskar förmodligen monotonin, men det är inte säkert att individen behöver använda sitt omdöme i någon större utsträckning.

Man kan förmoda att ett ökat löntagarinflytande kommer att medföra en intensifiering av "job enlargement". Det är i varje fall svårt att finna skäl som talar för att löntagarna inte skulle vilja minska monotonin i arbetet.

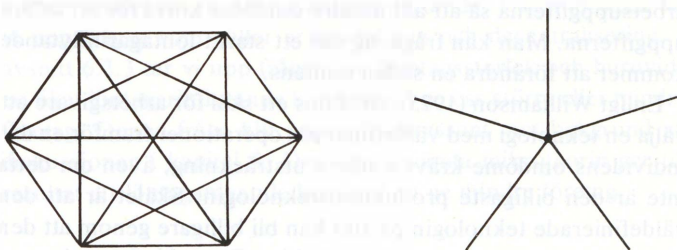
Ju mer en individ tvingas tillämpa sitt omdöme, sin yrkesskicklighet, på en given arbetsuppgift, desto mer makt får han i organisationen. Han blir i varje fall svårare att ersätta. Vi refererade tidigare till Braverman som ansåg att det fanns en tendens hos företag i det kapitalistiska systemet att omforma arbetsuppgifterna så att allt mindre omdöme krävs för att utföra uppgifterna. Man kan fråga sig om ett starkt löntagarinflytande kommer att förändra en sådan tendens.

Enligt Williamson (1975 s 68) finns ett skäl för arbetsgivare att välja en teknologi med väldefinierade operationer framför en där individens omdöme krävs i större utsträckning, även om detta inte är den billigaste produktionsteknologin. Skälet är att den väldefinierade teknologin på sikt kan bli billigare genom att den gör det lättare att ersätta olika individer. Detta hindrar arbetstagnarna att förhandla om löner eller andra förmåner utifrån något som liknar en monopolsituation. I den utsträckning som ett ökat löntagarinflytande leder till ökad solidaritet mellan olika grupper, förefaller skälen minska för att välja en väl definierad teknologi. Det finns givetvis även andra skäl som kan få löntagarna att välja en mindre väldefinierad teknologi.

Det vi behandlat här gäller individernas egna arbetsuppgifter.

De är i de flesta fall relaterade till andra individers arbetsuppgifter, och därmed uppstår samordningsproblem. Skälet till att arbetsdelning med hithörande samordningsproblem uppstår kan förklaras med två typer av odelbarheter. Den första av dessa har att göra med den tekniska produktionsutrustningen och de stordriftsfördelar som ofta finns. På samma sätt som skalekonomi eller odelbarheter finns när det gäller teknisk utrustning förekommer, menar Williamson, odelbarheter i fråga om information. Detta betyder att anskaffande av information kräver vad som skulle kunna kallas uppsättningskostnader. Problemet blir speciellt stort när odelbarheten är stor och "learning-by-doing"-effekten är markant. ("Learning-by-doing" indikerar erfarenhetens betydelse.) I sådana fall, både när det gäller teknik och information, talar mycket för att kollektiva organisationer uppstår.

Även om dessa odelbarheter talar för att organisationer uppstår, är det inte klart varför dessa organisationer måste vara uppbyggda som komplexa hierarkier. Man kan fråga sig varför hela företag inte kan fungera som självstyrande grupper. Skälen framgår av figur 6.1 (från Williamson 1975 s 42).



Figur 6.1

Det vänstra nätverket visar antalet kommunikationskanaler som krävs om alla medlemmar av en grupp skall kunna kommunicera med varandra, vilket förefaller vara ett rimligt krav i en självstyrande grupp. Kommunikationskanalernas antal växer med kvadraten på antalet personer, vilket snabbt sätter en gräns för gruppens storlek. Den högra bilden visar ett betydligt enkla-

re nätverk men indikerar också att en individ, den i mitten, får en nyckelställning. I detta fall har vi fått en enkel hierarki.

Man kan givetvis tänka sig att medlemmarna av gruppen turas om att vara nyckelindividen i högra figuren, men om det vi kallat odelbarhet i information är stor och "learning-by-doing"-effekten är markant, kommer effektiviteten att minska om gruppens medlemmar turas om att ockupera nyckelpositionen. Därför förefaller man kunna dra slutsatsen att ett ökat löntagarinflytande kommer att påverka företagets hierarkiska organisationsstruktur endast i begränsad omfattning. Inom TCO förefaller man emellertid vara mer optimistisk på denna punkt (se *Villkor i arbetet* 1975 s 23 ff).

Vi konstaterade tidigare att individer med arbetsuppgifter som har låg programmerbarhet tenderar att få makt i organisationen. Dessa arbetsuppgifter kräver yrkesskicklighet, vilket i sin tur kan betyda lång erfarenhet och/eller lång utbildning. Den makt vi här talar om är baserad på teknisk kompetens. I kapitel 5 konstaterade vi att företagsledningarna hade stor makt i det jugoslaviska självförvaltningssystemet. Denna makt kan vara baserad på den tekniska kompetensen. Det kan finnas anledning att fundera över i vilken utsträckning det är möjligt att öka de anställdas participation när det gäller frågor på högre företagsledningsnivå, bl a policyfrågor.

I kapitel 3 antydde vi att det fanns skäl att anta att individerna skulle överlåta beslut på policynivå på sina valda fackliga eller andra representanter. Vi finner här att detta kan bli nödvändigt på grund av det vi kallat odelbarhet i informationen och "learning-by-doing" (jfr t ex diskussionen om löntagarkonsulter i kapitel 2). Det är också klart att alla policybeslut inte är sådana att de kräver stor teknisk kompetens i den meningen vi använt uttrycket.

Om man tror att, trots medbestämmandelagen och de möjligheter den ger att påverka tillsättningen av chefspersoner, det kommer att finnas intresse motsättningar mellan företagsledning och anställda, förefaller det som om centraliseringstendensen i beslutfattandet från de anställdas sida blir än mer markerad. I

detta fall gäller det inte bara att ha kunskap så att man aktivt kan delta i beslutfattandet. Det krävs även kunskap för att avgöra om motparten, medvetet eller omedvetet, undanhåller information. Om därtill intressemotsättningarna kan leda till konflikter, framstår de fackliga organisationernas betydelse ännu klarare.

Vi behöver knappast påpeka att också risken att avståndet mellan de anställda och de anställdas representanter blir väl stort om centraliseringen ökar. Hur allvarligt detta problem är, beror självfallet på hur många av besluten i företag som är behäftade med odelbarhet i information och "learning-by-doing"-effekter.

6.3.3 Om företagsstorlek

Som nämdes i kapitel 4, kan uppkomsten av företag förklaras av vissa kostnader och problem som sammanhänger med transaktioner på marknaden:

- 1) Det är förenat med kostnader att hålla reda på priser
- 2) Det är bättre att träffa ett något ospecificerat anställningsavtal än ett stort antal detaljerade avtal med avseende på vad en person skall utföra
- 3) Avtalet att delta i en organisation skapar trygghet och möjliggör planering

När ett företag skapas för att genomföra beslut krävs en organisation som är mer effektiv än marknaden. Denna organisation står i ständig konkurrens med marknaden och skulle – om den inte själv innebar kostnader – uppsluka hela marknaden.

För att bedöma det ökade löntagarinflytandets effekter på företagsstorleken skall vi utvidga den tidigare jämförelsen av organisationsformens fördelar och nackdelar jämfört med marknaden.

Förutom de i 1)–3) angivna fördelarna med organisationsformen jämfört med marknaden anger Williamson (1975) följande:

a) **Begränsad rationalitet.** Vi berörde i avsnitt 6.2.5 beslutfattarnas begränsade rationalitet. Orsaken stod att finna i mänskliga begränsningar. Genom specialisering av beslutfattandet och fördelar från informationsinsamlings- och informationsfördelningssynpunkt är företaget överlägset marknaden. Vi nämnde tidigare att den begränsade rationaliteten blir allvarligast när företagets relationer med sin omgivning karakteriseras av stor osäkerhet och komplexitet. Med ökad komplexitet växer svårigheterna att specificera alla omständigheter som skall täckas av ett affärskontrakt på marknaden. Det är också ett faktum att åtminstone stora organisationer har möjligheter att reducera osäkerheten i sin omgivning. Organisationsformen har således större möjligheter att reducera effekten av begränsad rationalitet.

b) **Egoism och opportunist.** En vanlig utgångspunkt är att marknadstransaktioner äger rum och motiveras av egoistiska skäl. Denna egoism kan emellertid utsträckas till snedvridningar av fakta och av att information som individen får till relativt låg kostnad inte kommer andra till del utan onödiga hinder. I detta fall talar vi om opportunist. Marknadsformen innebär i detta fall att information förstörs och tillbakahålls och är därför förknippad med kostnader. Företaget kan (t ex genom intern kontroll av olika slag) delvis reducera dessa kostnader.

c) **Atmosfär.** Marknadstransaktioner skapar en speciell atmosfär kring (grundval för) transaktioner, nämligen egoism och ekonomisk rationalitet. Ekonomer har tagit för givet att tillskapandet av en marknad ökar individernas valfrihet och därmed deras välfärd. Organisationsteoretikerna, speciellt de som analyserat olika ledarskapsstilar, har funnit att interaktioner mellan individer som avviker från marknadens neutrala och instrumentella sätt och i stället karakteriseras av vänskap, stöd, respekt och av att individerna litar på varandra ökar den ekonomiska effektiviteten, förutom att denna positiva atmosfär höjer trivseln. Atmosfären kring interaktioner av olika slag spelar utan tvivel en viktig roll, och det är troligt att företaget kan erbjuda fördelar jämfört med marknaden.

Om företagsformen erbjuder vissa fördelar jämfört med marknaden, företer den också väsentliga nackdelar. Några av dessa är:

d) **Företräde för internleveranser.** När ett företag skapar förutsättningar för att producera egna halvfabrikat genom vertikal integration, uppkommer en tendens att behålla den leveransformen, även om det skulle vara bättre att sluta upp med egen tillverkning. Det är svårt för en organisation att lägga ned produktion för internleveranser, eftersom det bryter trygghet och förväntningar om avancemang inom ett företag. På samma sätt tenderar projekt som startats inom en organisation att få bestå. Det finns en ovilja att erkänna misslyckanden, och marknaden fungerar förmodligen mer effektivt för att avbryta olönsamma satsningar.

e) **Ökning av inre kontroll.** Begränsad rationalitet hos individerna gör att det antal individer som en given individ kan leda blir begränsat. Detta i sin tur gör att antalet nivåer i organisationshierarkin tenderar att växa med företagets storlek. Med detta följer problem att styra och övervaka de prestationer som de anställda utför. Nödvändigheten att öka dessa funktioner när företaget växer leder till intern expansion som så småningom blir dyr jämfört med marknaden.

f) **Isolerad ledning.** Ledningen för stora företag riskerar att bli isolerad från de anställda på lägre nivå och riskerar därför att inte i tid uppmärksamma problem.

Om vi studerar dessa förhållanden, finner vi att två omständigheter, a) och d), riskerar att försvaga organisationsformens konkurrenskraft gentemot marknaden vid en ökning av löntagarinflytandet. Om a) kommer att försvaga organisationsformens konkurrenskraft beror på vilken form löntagarinflytandet ges. Om inflytandet tenderar att få formen av direktdemokrati minskar utan tvekan företagen i storlek. Om inflytandet kanaliseras via fackliga eller andra valda representanter, på det sätt vi skisserade i avsnitt 6.3.2, förefaller det mindre säkert att organisationsformens konkurrenskraft försvagas. Det är däremot tro-

ligare att företräde för internleveransen kommer att öka vid ett ökat löntagarinflytande av bl a solidaritetsskäl. Detta kan i sin tur leda till att företagets konkurrensförmåga avtar.

Det synes å andra sidan som om omständigheterna b), c) och f) kommer att förstärka organisationsformens konkurrenskraft gentemot marknaden vid en ökning av löntagarinflytandet. Ett ökat löntagarinflytande leder sannolikt till en mer positiv atmosfär i företagen. Med bättre insyn och större möjligheter att påverka företagsledningsbeslut bör misstroendet mot högre nivåer i organisationshierarkin avta. En mer positiv atmosfär bör underlätta och förenkla den interna kontrollen. Det finns nämligen en tendens till att ett ökat misstroende mellan anställda och företagsledning leder till skärpt intern kontroll, vilket medför större misstroende osv. Ett minskat misstroende tenderar att ge motsatt effekt (jfr Fox 1975). Helt säkert bör ett ökat löntagarinflytande minska risken att företagsledningen isoleras.

Med utgångspunkt från den här förda diskussionen finner vi inte att företagsstorleken behöver minska vid ökat löntagarinflytande, vilket teorin i kapitel 5 antyder, utan snarare att motsatsen är fallet, vilket styrks av data (se kapitel 5).

Ovanstående diskussion kan närmast sägas ha gällt jämförelser mellan olika jämviktslägen (alldeles som teorin i kapitel 5). Det kan därför finnas anledning att också fundera över om ett ökat löntagarinflytande försvårar processen att röra sig från ett jämviktsläge till ett annat. Att ett företag växer innebär en form av förändring. I organisationslitteraturen finns ett antal metoder för att underlätta organisationsförändringar. Man brukar betona undervisning i olika former samt participation. Detta gör det mindre troligt att ökat löntagarinflytande skulle försvåra tillväxtprocessen. Löntagarinflytandet syftar ju till ökad participation från de anställdas sida.

Företagstillväxt är emellertid även beroende av andra faktorer, bl a ekonomiska, vilka kommer att behandlas i nästa kapitel. Vi kan emellertid konstatera att ett ökat löntagarinflytande knappast försvårar företagstillväxt sett ur organisationsteoretisk

synvinkel. Det bör också konstateras att vi i detta avsnitt diskuterat storleken och tillväxten av enskilda företag. I kapitel 8 och 9 diskuterar vi löntagarinflytandets effekter på tillväxten i ekonomin i sin helhet.

6.4 Avslutning

Vi har haft två syften med detta kapitel. För det första har vi gått igenom några organisationsteorier för att ge en uppfattning om de svårigheter som kan uppstå när man önskar koppla ihop ekonomisk mikroteori och organisationsteori på ett konsistent sätt. För det andra ville vi undersöka några möjliga organisationseffekter av ett ökat löntagarinflytande.

Vi fann att vissa av de mikroteorier vi behandlat i de två föregående kapitlen utgår från en föreställning om människan som endast är förenlig med organisationsteorins första utvecklingssteg, nämligen scientific management. En slutsats är att mikroteori och organisationsteori har utvecklats tämligen oberoende av varandra. Den post-keynesianska mikroteori som vi presenterar i nästa kapitel gör mindre specifika antaganden om människan. Detta gör att de flesta av de organisationsteorier vi behandlat i detta kapitel ryms inom ramen för denna mikroteori. Priset vi får betala för detta är att vi i vissa mikroteoretiska frågor endast kan göra mindre specifika uttalanden.

Vi fann också att mycket talar för att företagens hierarkiska struktur endast kommer att påverkas i begränsad omfattning vid ett ökat löntagarinflytande samt att mycket litet talar för att företagsstorleken kommer att minska (vilket teorin i kapitel 5 förutsäger).

7 Mikroekonomisk analys av ökat löntagarinflytande

7.1 Inledning

De två huvudfrågorna i den svenska debatten om ökat löntagarinflytande har dels varit arbetsrättsreformen, dels löntagarnas ägande (helt eller delvis) av företag. I detta kapitel och i kapitel 8 ägnar vi oss huvudsakligen åt det medbestämmande som kommer att följa i arbetsrättsreformens spår. I kapitel 9 koncentrerar vi oss på effekterna av ett förändrat ägande, och speciellt studerar vi löntagarägande i form av individuella vinstandelssystem och kollektiva löntagarfonder. I detta kapitel ger vi huvudsakligen ett mikroperspektiv, medan vi i kapitel 8 och 9 övergår till att analysera makroekonomiska konsekvenser av ett ökat löntagarinflytande. Det mikroperspektiv som vi ger i detta kapitel är konsistent med det makroperspektiv som ges i de två följande.

Vi inleder detta kapitel med att ge en referensram för detta och de två följande kapitlen för att därefter göra en analys på mikroplanet.

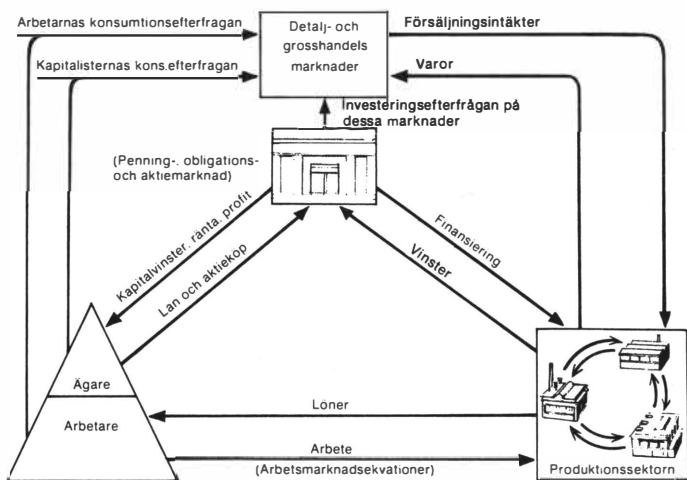
7.2 En referensram

Som redan påpekats i kapitel 3 ser vi frågan om löntagarinflytande som en del i ett större frågekomplex, nämligen det som har att göra med skiktningen i samhället. Med utgångspunkt från ett visst makrosociologiskt perspektiv valde vi en viss makroekonomisk ansats, nämligen den post-keynesianska. Det viktigaste skälet till att vi valde denna ansats hade att göra med fördelningsproblemen, och vi ville också föra in maktaspekterna i den ekonomiska analysen. Vi skall nu ge en kort beskrivning

av några utgångspunkter för den post-keynesianska teorin.

Med figur 7.1 har vi lånat en bild (något modifierad) av Nell (1974 s 14) som i grova drag ger en beskrivning av hur ett ekonomiskt system fungerar.

Av figuren framgår att vi håller isär arbetare, eller löntagare, å den ena sidan och ägare å den andra. Det finns givetvis löntagare som också är ägare av produktionsmedel, exempelvis genom aktier, men eftersom förmögenheten och speciellt aktieägandet är ojämnt fördelat i Sverige, förefaller uppdelningen vara en rimlig approximation.



Figur 7.1

När vi i kapitel 9 skall analysera effekter av vissa former av löntagaräggande, som vinstandelar eller löntagarfonder, blir uppdelningen mellan ägare och löntagare mindre meningsfull, eftersom alla blir ägare i någon utsträckning. Det vi bl a kommer att studera i kapitel 9 är i vilken utsträckning vinstandelar kommer att överföra ägandet av produktionsmedlen från de "gamla"

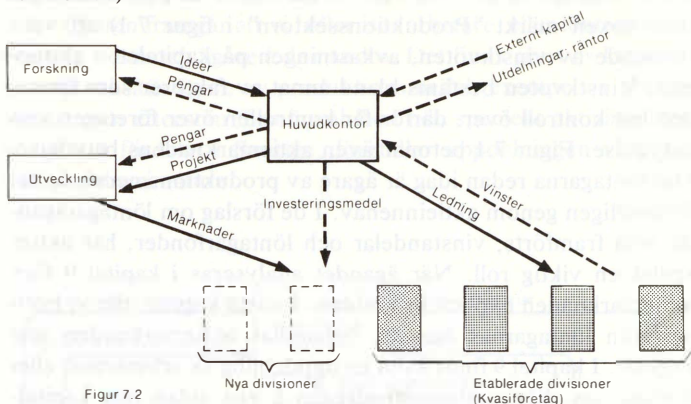
kapitalägarna till löntagarna. Den andel som löntagarna kommer att äga bestämmer hur stor del de får av inkomstkategorin vinst.

Som redan påpekats i kapitel 3, kommer uppdelningen i de två inkomstkategorierna vinst och lön (jfr två av de pilar som utgår från boxen märkt "Produktionssektorn" i figur 7.1) att vara beroende av vinstkvoten, avkastningen på kapitalet, i ekonomin. Vinstkvoten bestäms bland annat av faktorer som företagen har kontroll över, därför får kontrollen över företagen viss betydelse. Figur 7.1 betonar även aktiemarknadens betydelse. Om löntagarna redan idag är ägare av produktionsmedel, är det förmodligen genom aktieinnehav. I de förslag om löntagarägan- de som framförts, vinstandelar och löntagarfonder, har aktier spelat en viktig roll. När ägandet analyseras i kapitel 9 förs aktiemarknaden explicit in i bilden. I nästa kapitel, där vi bortser från löntagarnas ägande, behandlas aktiemarknaden inte explicit. I kapitel 9 finns även en uppdelning av arbetarnas, eller löntagarnas, konsumtionsefterfrågan å ena sidan och kapital- ägarnas, eller kapitalisternas, konsumtionsefterfrågan å den andra. I kapitel 8 kommer vi i stort sett att bortse från kapital- ägarnas konsumtion, och vi antar att allt deras sparande sker inom företagen i form av kvarhållna vinstmedel. I kapitel 9 däremot för vi på allvar in löntagarnas sparande. Vi antar emel- lertid att löntagarnas sparbenägenhet skiljer sig från de "gamla" kapitalägarnas sparbenägenhet. Vi kommer att se kollektiva löntagarfonder som ett sätt att öka löntagarnas sparbenägenhet, vilket leder till förändrade ägandeförhållanden.

Vidare förutsätts att penninglönerna bestäms genom förhand- lingar mellan parterna på arbetsmarknaden. Lönerna behöver inte avspegla arbetets marginalproduktivitet. Reallönerna där- emot bestäms av interaktionerna i hela systemet. Vid bestäm- ning av penningpriser på olika produkter, eller prisnivån i eko- nomin, kommer penninglönerna att spela en stor roll.

I figur 7.1 är alla producerande företag samlade i boxen som är markerad "Produktionssektorn". Inom produktionssektorn ryms olika branscher, många företag och olika produktmarkna- der. De enda produktmarknader som är explicit markerade i

figur 7.1 är de som gäller konsumentvaror. Liksom vi i figur 7.1 givit en grov bild av ekonomin kan vi även ge en grov bild av företaget. Detta har vi gjort med figur 7.2 (hämtad från Marris 1971 s 280).



Figur 7.2

Företaget i figur 7.2 har flerdivisionsstruktur. Företaget har ett antal divisioner, s k kvasiföretag, i vilka produktionen äger rum och för sin givna produktionsutrustning fungerar som i stort sett självständiga företag. Förändringar i produktionsutrustningen, investeringar, ansvarar emellertid den högsta företagsledningen för. Den kan också besluta om att skapa nya divisioner, vilka kanske byggs upp kring en produkt som tagits fram i en forsknings- och utvecklingsavdelning. Högsta företagsledningen kan också besluta om att vissa divisioner skall läggas ned.

Vi menar självfallet inte att alla svenska företag har just denna organisationsstruktur, men även i företag med annan struktur fattas olika former av beslut på olika nivåer i företaget. Det viktiga är att vi i den fortsatta analysen strävar efter att uppfatta företaget som en organisation och inte som något som identifieras med ägaren, företagsledaren eller löntagaren. Vi kommer längre fram att granska prissättnings- och investeringsbeslut och se hur de interagerar. En viktig del av den ekonomiska mikro-

teorin som vi tar upp i detta kapitel berör just detta. Det ger oss också en koppling mellan de två nivåerna (huvudkontor och divisioner), vilka är antydda i figur 7.2. Pris- och produktionsbeslut fattas huvudsakligen på den lägre nivån.

Vi behöver vidare införa antaganden om marknaderna för att förtydliga figur 7.1. Vi antar att konkurrensen mellan företagen främst sker på investeringssidan. Detta betyder att vi antar att vinstkvoten på lång sikt tenderar att bli lika för alla företag. Vi antar inte att företagen *huvudsakligen* konkurrerar med priset på sina varor. Vi kommer i fortsättningen att diskutera varierande grader av monopol på olika varumarknader.

I kapitel 3 påpekade vi att ekonomer under långa tider intresserat sig för följande frågor:

- 1) Hur skall man mäta det som produceras, nationalprodukten?
Vi nämnde också att vi inte skulle gå in på det problemet i denna bok. (Vi har emellertid tagit upp detta i ett annat sammanhang, se Näslund och Sellstedt 1976, speciellt kapitel 2 och 3.)
- 2) Hur blir det som produceras, nationalprodukten, större eller mindre? Nationalprodukten kan fås att bli större genom att
 - a. produktionsresurserna ökar; genom att arbetskraften eller kapitalutrustningen ökar i omfattning
 - b. produktionsresursernas effektivitet ökar; genom bättre utnyttjande eller teknologiska förändringar
- 3) Hur fördelas nationalprodukten?

Fråga 3) gäller fördelningsteorin, vilken vi kommer att intressera oss för i de följande kapitlen. Fråga 2) kan sägas gälla tillväxtteorin. Även denna fråga dyker upp i de två följande kapitlen. I senare delen av kapitel 8 beaktas speciellt den teknologiska förändringen. Fråga 2) a behandlas emellertid även längre fram i detta kapitel, när vi studerar individuella företags investeringsbeslut. Fråga 2) b, den del som gäller bättre utnyttjande av resurserna, berörs till en del i kapitel 8, när vi i en kortsiktig analys studerar sysselsättningsnivån.

Fråga 2) b, speciellt den del som gäller effektivt utnyttjande av resurserna och, för att precisera än mer, effektiv allokering av resurserna, har fått stor uppmärksamhet i den neoklassiska ekonomiska teorin. Det har bildats en hel delvetenskap inom den ekonomiska teorin, nämligen välfärdsteorin, där betydelsen av effektiv resursallokering betonas. Teorin betonar speciellt de effektivitetsförluster som uppstår när konkurrensen avtar. Enligt Leibenstein (1966) visar empiriskt material att de välfärdsvinster som kan uppnås genom att man enbart ökar effektiviteten i resursallokeringsavseende är små i kapitalistiska ekonomier. I de flesta fall verkar det som om den välfärdsökning som skulle kunna åstadkommas motsvarar en månads tillväxt (se Leibenstein 1966 s 394–395). Precisionen i dessa uppskattningar har vi svårt att uttala oss om, men Leibenstein menar att företagens inre effektivitet (X-efficiency) är en betydligt viktigare faktor att koncentrera sig på, när man vill höja effektiviteten i resursutnyttjandet. Längre fram i detta kapitel kommer vi att beröra löntagarinflytandets effekt på den inre effektiviteten. Detta tema togs upp även i föregående kapitel.

Frågorna 2) och 3) ger också ett visst perspektiv på TCOs inställning till löntagarfonder, åtminstone som den kommit till uttryck i skriften *Löntagarkapital* (1976). Man utgår från att en kraftig kapitalackumulation behövs (jfr senare delen av fråga 2) a). Detta skulle emellertid mot bakgrund av de mekanismer som styr fördelningen idag ha icke godtagbara fördelningskonsekvenser. De "gamla" kapitalägarna skulle gynnas i stor utsträckning. TCOs botemedel är någon form av löntagarfonder. Rent allmänt kan konstateras att medan det tidigare har varit vanligt att förbättra de sämst ställdas lott genom att göra den kaka vi alla skall dela på större, gäller frågan om löntagarägande bl a hur man skall skapa nya regler för att fördela kakan.

Vi har i kapitel 6 behandlat en fråga som inte så mycket gäller kakans storlek eller dess fördelning som vilka organisatoriska konsekvenser ett ökat löntagarinflytande kan få. Redan i kapitel 2 i en figur visade vi att det löntagarinflytande som redan idag existerar ger ett något komplicerat organisations- och auktori-

tetsmönster. I varje fall tycks Webers ord (se kapitel 1) om att det inte krävs något bevis för att visa att den militära disciplinen är den idealiska i en kapitalistisk fabrik inte längre vara självklara.

De konsekvenser som vi kommer att koncentrera oss på i detta och det följande kapitlet är de som har att göra med lagen om medbestämmande i arbetslivet från 1976. I denna lag, som berördes i kapitel 2, har § 32, som gäller medbestämmande genom kollektivavtal, fått följande lydelse:

”Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphävande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens drivande i övrigt.”

Lagen ger en ram för medbestämmande. Det konkreta innehållet kommer att avgöras vid förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Detta medför att vi tvingas göra vissa antaganden om innehållet. Vi kommer att beröra endast en del av lagens tillämpningsområde. För att analysera effekterna av inflytandet krävs en teori om företagets beteende, en mikroteori som ger en ram för analysen.

7.3 Mikroteorin

7.3.1 Inledning

Som vi berört tidigare påverkar ett ökat löntagarinflytande tre olika nivåer, nämligen

- a) organisationsteorin
- b) mikroteorin
- c) makroteorin

Vi har också berört betydelsen av att de tre nivåerna kopplas ihop på ett konsistent sätt. Med den valda mikroteorin, den

post-keynesianska, vill vi analysera löntagarinflytandets effekter på prispolitik, produktionsvolym, investeringsbeslut och lönesättning. Teorin skall kunnas anpassas till makroekonomiska och organisationsteoretiska önskemål som vi redogjort för tidigare.

Eftersom vi vill ge mikroteorin en organisationsteoretisk förankring är det nödvändigt att den nära följer de beteenden som företagen uppvisar. Ett minimikrav förefaller vara att mikroteorin i varje fall inte strider mot beteenden i företagen.

Vi vill således analysera det ökade löntagarinflytandet med hjälp av en ekonomisk mikroteori som är konsistent med grundläggande företagsekonomiska teorier. Detta är viktigt eftersom vi vill utvärdera löntagarinflytandets effekter på företagens sätt att arbeta i olika avseenden. Vi arbetar alltså med en mikroteori som sammanbinder främst företagsekonomisk organisations-, marknadsförings- och finansieringsteori med grundläggande makroekonomiska villkor.

När det gäller sambanden mellan organisationsteorin och mikroteorin vill vi kunna bedöma medbestämmandets produktivitetseffekter. Vi vill ta hänsyn till att rationaliteten är begränsad och att företagen arbetar under osäkerhet. Vi vill ha en mikroteori som inte *utgår från* en enda avgränsad organisations-teori (Taylors) utan en teori som betonar företagens dynamiska aspekter och som därför går att förena t ex med den framtida förändringen av teorin för organisationsutveckling som är en trolig effekt av medbestämmandelagen.

När det gäller marknadsföringsteorin måste vi i mikroteorin beakta det *sätt* på vilket priserna bestäms, emedan det är troligt att löntagarna kan få ett inflytande över detta men också över de för marknadsföringen viktiga parametrarna produktutveckling och reklam.

När det gäller finansieringsteorin är det främst en aspekt som är central för analysen av ett ökat löntagarinflytande, nämligen uppdelningen av det överskott som företagen genererar i tre huvuddelar:

- a) löner
- b) utdelningar
- c) medel för att finansiera tillväxt

Denna fråga är en inflytandefråga och ett centralt både mikro- och makroteoretiskt problem, som emellertid även måste ses utifrån finansieringsteoretiska utgångspunkter. Om självfinansieringen skall ökas, påverkar det direkt storheterna a) och b) som är centrala för denna boks ämne. Även på andra sätt påverkas företagets finansiering av de här behandlade frågorna. Vi kommer t ex i kapitel 8 att behandla teknisk utveckling och maskinparkens genomsnittliga livslängd. Denna senare hänger – genom nyinvesteringskostnaderna – direkt samman med finansieringspolitiken.

7.3.2 **Kostnadsstrukturen**

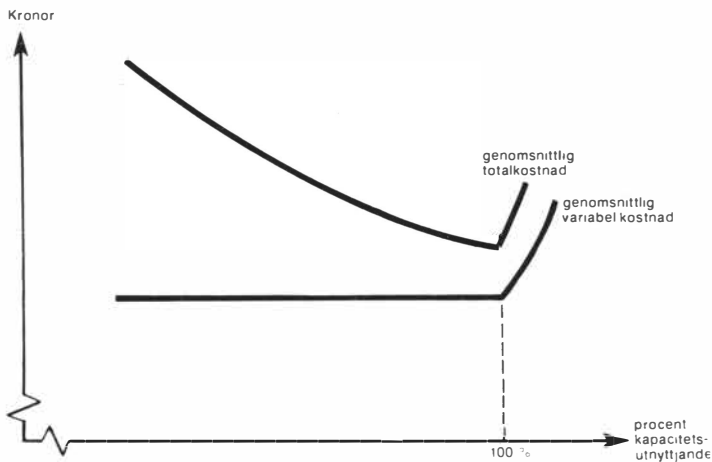
Vi har redan i kapitel 4 påpekat att vårt nuvarande ekonomiska system karakteriseras bl a av att priserna i stor utsträckning bestäms av kostnaderna. Efterfrågan, som vad gäller konsumentvaror i stor utsträckning genereras av reklam, orsakar förändringar huvudsakligen i producerad kvantitet, inte i prisförändringar (om inte företaget opererar vid full kapacitet). För råvaror kan förhållandena vara annorlunda, och för dessa spelar relationen mellan utbud och efterfrågan en stor roll för att bestämma priserna. I denna bok koncentrerar vi oss emellertid på tillverkade varor. Det föreligger givetvis skillnader mellan olika företag med avseende på konkurrenssituationen och om de producerar konsument- eller producentvaror, men vi utgår från en typ av företag som är relativt stort och som arbetar på en oligopolistisk marknad. Vi antar att företaget sätter sina priser genom att till de direkta tillverkningskostnaderna ("prime costs") addera ett pålägg ("mark-up" i engelskspråkig litteratur). Detta antagande förefaller även vara empiriskt styrkt (se exempelvis Silberston 1970). Pålägget skall förutom att täcka företagets fasta kostnader även ge en vinst. Bland de faktorer som påverkar storleken på pålägget är (se Eichner och Kregel 1975 s 1307):

- 1) företagets grad av monopol
- 2) normalt eller förväntat kapacitetsutnyttjande
- 3) den planerade investeringsnivån i företaget
- 4) utländsk konkurrens

Beträffande punkt 1) kan sägas att ju hårdare konkurrensen är, desto mindre tenderar påläggsprocenten att bli. Konkurrens kan här tolkas på olika sätt. I den marknadsform som brukar kallas differentierat oligopol har köparnas märkestrohet en gräns. Om priset på ett visst märke avviker alltför mycket från ett annat märke på samma produkt, kommer kunderna att byta märke. Vi kan också tänka oss en annan form av konkurrens: om priset på en given produkt blir för högt, kanske andra produkter köps i stället. En viktig faktor blir här substituerbarheten mellan olika produkter. En annan typ av konkurrens gäller vad som brukar kallas "barriers to entry", dvs hur lätt eller svårt det är för andra företag, nya eller gamla, att komma in i branschen. När vi längre fram talar om en kapitalkostnad, R , för självfinansiering av investeringen, spelar denna sistnämnda form av konkurrens en viktig roll. Punkt 2) avspeglar att företaget försöker täcka de fasta kostnaderna. Vi antar vidare att företagen vanligtvis ej arbetar med fullt kapacitetsutnyttjande. (Till detta återkommer vi nedan.)

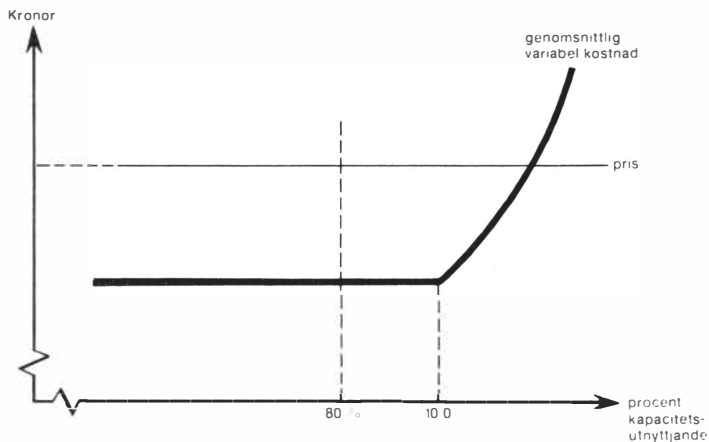
Punkt 3), planerad investeringsnivå, avspeglar att företaget inte är likgiltigt för vilken finansieringsform som utnyttjas. Företaget föredrar självfinansiering, och därför måste det generera medel genom sina försäljningsintäkter. Detta ger den koppling mellan prissättnings- och investeringsbeslut som vi talat om tidigare. Vi återkommer även till denna koppling längre fram. I samspelet mellan prissättnings- och investeringsbeslut dyker även vinstkvoten upp.

Vad gäller företagets produktionsbeslut, med given produktionsutrustning, antar vi att man arbetar under i stort sett konstanta marginalkostnader utom när kapacitetsgränsen nås. Se figur 7.3 (från Eichner och Kregel 1975 s 1306).



Figur 7.3

Prisnivån är inritad i figur 7.4 och vi tar hänsyn till att produktionen i genomsnitt äger rum vid en volym som ligger under kapacitetsgränsen.



Figur 7.4

I figur 7.4 har vi ritat priset och den genomsnittliga variabla kostnaden. De flesta företagen kommer att vara verksamma inom ett område mellan 65 och 90 procent av den totala kapaciteten. Skälet till att företagen som regel *planerar*¹ att inte producera vid full kapacitet är att de vill ha reservkapacitet ifall ytterligare oförutsedd efterfrågan skulle uppkomma, men de vill inte att denna skall tas av konkurrenterna eller att nya företag skall lockas in i branschen. Tillväxtpolitiken leder också till att kapaciteten i genomsnitt inte är fullt utnyttjad.

Den kostnadsstruktur som figur 7.3 visar är den som man oftast har funnit vid empiriska studier av kostnadsfunktionens utseende i stora företag. Med denna kostnadsstruktur blir det således inte något tryck från kostnadssidan på priset om efterfrågan ökar, i varje fall inte om man arbetar under kapacitetsgränsen. En annan slutsats blir att företagets vinst eller överskott stiger med kapacitetsutnyttjandet. Detta innebär att det inte finns något intresse av att sänka produktionen, i varje fall inte från dem som kontrollerar överskottet.

En viktig kostnadskomponent är självfallet de anställdas löner. Som vi redan tidigare påpekat, gör vi inget antagande om att lönerna avspeglar arbetskraftens marginalproduktivitet. Vi antar i stället att penninglönerna bestäms genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Löneökningar leder således till press på penningpriserna på grund av den prissättningsregel som vi antagit och närmare kommer att illustrera nedan.

Vi skall kortfattat beröra några effekter som ett ökat löntagarinflytande kan få och återkommer i avsnitt 7.3.5 med en mer fullständig framställning. Man kan fråga sig om prissättningsregeln kommer att förändras. Det finns starka skäl att anta att detta inte kommer att ske därför att denna regel på ett naturligt sätt ger en koppling mellan företagets kortsiktiga och långsiktiga beslut.

Förutsatt att denna regel fortfarande kommer att utnyttjas, kan företagen öka eller minska sitt överskott (intäkter—rörliga

¹ Ett annat skäl är att kapacitetsutnyttjandet ligger under det maximala på grund av konjunkturvariationerna.

kostnader) på några olika sätt. Enligt figur 7.4 kan det ske genom att de fasta kostnaderna minskar eller att nivån på de rörliga kostnaderna sjunker. Bägge dessa kostnader har till en del med den inre effektiviteten att göra (teknologiska faktorer är självklart också viktiga). Vi har naturligtvis svårt att göra generella utsagor om vad som kommer att hända med den inre effektiviteten vid ett ökat löntagarinflytande. Ett mycket berömt fall i litteraturen, den så kallade Hawthorneundersökningen, visade, åtminstone i Blumbergs tolkning (se kapitel 6), att produktiviteten steg kraftigt (se också diskussionen i kapitel 2).

Vi har emellertid också påpekat tidigare att frågan om ett ökat löntagarinflytande inte bara är en fråga om effektivitet utan också en fråga om demokrati. Vi fann i kapitel 3 att man bakom demokratiseringsbegreppet kunde finna åtminstone två olika föreställningar om människans natur. I en av dessa betonas participationen, dvs inflytande blir inte endast ett medel utan nästan ett mål i sig.

Frågan om effektiviteten i resursutnyttjandet måste också ses i relation till de andra medel som står till buds att öka nationalprodukten. Detta diskuterade vi i avsnitt 7.2. En eventuell bristande inre effektivitet kan kompenseras av att investeringsbeteendet förändras. Effekten på investeringarna diskuterar vi längre fram. Det kan emellertid finnas skäl att påminna om TCOs inställning till löntagarfonder (se avsnitt 7.2), vilken kan tolkas så att man har svårt att gå med i en ökning av investeringstakten om man inte får del i ägandet.

Ett annat sätt att öka överskottet i företaget skulle kunna vara att höja det procentuella pålägget. Om detta är möjligt beror till en del på hur konkurrenssituationen förändras vid större löntagarinflytande. Vi kommer att diskutera denna fråga i ett makroperspektiv i början av nästa kapitel.

Det är viktigt att understryka att alla företag inte *exakt* befinner sig i den situation som beskrivits här och som vidareutvecklas i nästa avsnitt. Beskrivningen gäller för stora företag på oligopolistiska marknader, och även för dessa är denna bild en approximation.

Vi skall nu mer utförligt redogöra för den mikroteori som vi använder.

7.3.3 En mikroekonomisk utgångspunkt

Självfinansiering av nya investeringar spelar en stor roll för företagen och prissättningen är därvid ett betydelsefullt instrument för att skapa vinstmedel. Genom att priserna höjs ökar – inom vissa gränser – vinsten och möjligheterna att självfinansiera ytterligare investeringar.

7.3.4 Prissättningsbeslutet

Av figur 7.4 framgår att priset är obestämt, och det förefaller naturligt att företagen i den oligopolistiska industrin skulle höja priset mycket kraftigt. Vi skall snart återkomma till vilka de tillbakahållande krafterna är, men det väsentliga är att vi behöver inte för vår fortsatta analys kunna bestämma den exakta prisnivån utan endast förändringen av den existerande nivån.

Den existerande prisnivån är bestämd av den variabla kostnaden per enhet, av den fasta kostnaden, av pålägget samt av produktionsvolymen. Att företagen arbetar med en prissättning vilken utgår från kostnaderna till vilka ett pålägg adderas är, som nämnts, välkänt från många empiriska studier (en av de senare är Atkinson och Skinner (1974)).

Vi kan skriva priset p på följande sätt:

$$p = k_r + \frac{k_f + n}{y \cdot q} \quad (7.1)$$

varvid beteckningarna har följande innebörd:

p = pris

k_r = rörlig kostnad

k_f = fast kostnad

n = pålägg, kronor

q = total kapacitet

y = genomsnittligt kapacitetsutnyttjande

Ekvation (7.1) utsäger att företaget måste sätta sitt pris så att det i genomsnitt över konjunkturcyklerna får täckning för sina fasta och rörliga kostnader. Dessutom måste företaget tjäna in ett pålägg för att kunna självfinansiera åtminstone en del av sin expansion.

Det framgick av kapitel 4 att ägarnas reducerade makt i förhållande till företagsledningen har medfört att tillväxten har ökat i betydelse. Pålägget n skall användas för att garantera en hög fortsatt tillväxt så att åtminstone marknadsandelarna behålls. På grund av den viktiga roll som marknadsföringsinsatser och teknisk utveckling har för tillväxten är kostnaderna för dessa inkluderade i pålägget n och inte i den fasta kostnaden k_f .

Däremot leder diskussionen i kapitel 4 fram till att, åtminstone i de stora börsnoterade företagen, utdelningarna bör kunna behandlas som en fast kostnad. Aktieägarna deltar inte aktivt i företagets skötsel. Deras makt är starkt begränsad på grund av aktiespridningen. (Frågan är om inte de som tillhandahåller lånekapital, som regel banker, har större inflytande än aktieägarna på grund av sitt fåtal och sin kompetens.)

Om resultatet försämras kommer i första hand de i företaget kvarhållna vinstmedlen att sjunka, under det att utdelningarna ogärna justeras nedåt förrän mycket senare om det visar sig nödvändigt. Aktieägarnas risktagande är således begränsat, deras inflytande är begränsat och det är mest naturligt att utgå från att företagsledningen betraktar utdelningarna som en fast förpliktelse.

Det är n som företagsledningen är intresserad av att höja för att skaffa resurser för tillväxt genom en intern finansiering. Vi ser av ekvation (7.1) att priserna höjs om någon av k_r , k_f och/eller n går upp samt om y och/eller q sjunker. Speciellt intressant är relationen mellan priset p och pålägget n .

När vi här betonar betydelsen och möjligheterna av intern finansiering kan det verka förvånande i en tid då företagen klagar över att självfinansieringsgraden sjunker. Soliditeten, mätt som eget kapital i procent av totalt kapital, har för industrin som helhet sjunkit från i genomsnitt 38 procent åren 1965–69 till

ungefär 30 procent under perioden 1970–74 (Statistiska Centralbyrån). Det skall emellertid observeras att de aktuella diskussionerna om självfinansieringen visar just hur betydelsefull denna är för företagen. Se tabell 7.1.

Tabell 7.1

Tillförda medel Fördelning i %	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974
Internt inkl realisationsvinster	57	74	75	72	55	65	75	78
Nyemissioner	3	1	5	1	1	2	1	2
Nettoökning av långfristiga skulder	40	25	20	27	44	33	24	20
Använda medel Fördelning i %								
Investeringar i anläggningar	69	61	64	76	69	70	65	55
Finansiella investeringar	11	3	10	12	4	3	3	7
Ökning av rörelsekapital	20	36	26	12	27	27	32	38
Totalt tillfört och använt kapital i miljarder kr	5,8	5,7	7,2	8,4	9,3	8,7	12,0	18,1

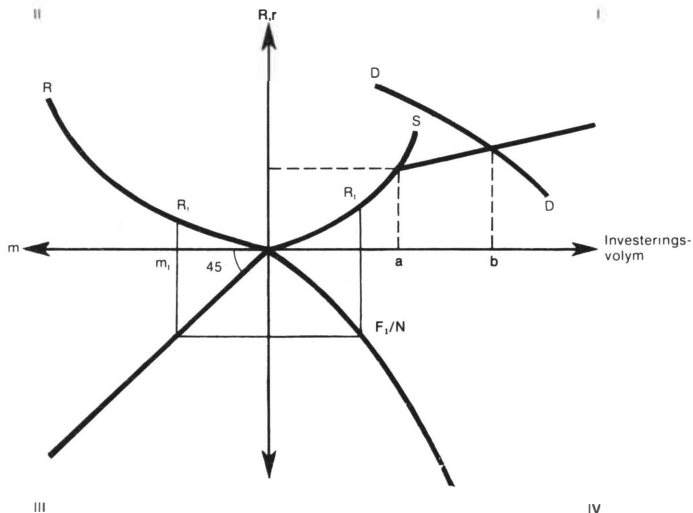
Källa: Skandinaviska Enskilda Bankens Kvartalsskrift 1968–1975 (tidigare Skandinaviska Banken Kvartalsskrift)

Om företagsledningen eftersträvar tillväxt och om ett högt värde på n skapar de finansiella förutsättningarna för tillväxten, uppkommer frågan om vad det är som sätter en gräns för prishöjningarnas storlek. Svaret är främst följande tre faktorer:

- 1) konkurrensen från andra företag och företag som gör likartade produkter (substitut)
- 2) risker för statliga ingripanden
- 3) risker för att nya företag etableras

De kan sammanvägas i form av en ränta, R , som företaget får betala för internt genererat kapital. Ju högre pålägget på kostnaderna är, desto större är risken att något av förhållandena 1)–3) blir gällande.

I figur 7.5 har vi återgivit detta i den andra kvadranten, där m anger den procentuella prisökningen och R räntan.¹ Ju högre prisändringen är, desto högre blir räntan.



Figur 7.5

Genom att priskonkurrensen nästan helt är borta (på grund av den destruktiva effekten den skulle ha på de inblandade företagen) kommer den långsiktiga framgången att bestämmas av hur kapitalet allokeras inom företaget.

Det är viktigt att notera att en prisändring *nu* endast efter en viss tid leder till någon eller några av effekterna 1)–3). I synnerhet nyetableringen tar lång tid. Prisändringen leder därför till positiva effekter (främst i början) men längre fram så småningom till negativa effekter på grund av faktorerna 1)–3). Om

¹ Som antydde ovan analyserar vi *förändringar* av prisnivån.

intäkterna och kostnaderna slås ut över planeringsperioden N kan effekterna av en prishöjning formuleras som en ränta, R . Ju större prishöjningen är desto högre är kostnaden (se 1)–3)), vilket innebär att räntan R höjs.

I den fjärde kvadranten visas hur medel för investering genereras av ett visst pålägg. Denna kurva, som betecknats med F , tar hänsyn till att substitution och nyetableringar reducerar det överskott som påläggen skapar, men ger även uttryck för att den inre effektiviteten tenderar att sjunka (se kapitel 4) när påläggen och därmed bruttovinsterna blir höga. Detta gör att kurvan har den form som figuren visar.

En viss prisändring m_1 ger via kurvan F upphov till de internt genererade medlen F_1/N i varje period. I andra kvadranten avläser vi att räntan på internt genererade medel är R_1 . Genom att sammanbinda R_1 och F_1/N får vi en punkt i första kvadranten som anger sambandet mellan räntan R och utbudet av medel för investering F/N . Genom att bilda många sådana punkter kan vi rita utbudskurvan S för investeringsmedel. Vid räntenivån r kan företaget låna externt kapital. Denna ränta ökar med skuldsättningsgraden på det sätt som anges av den räta linjen i figur 7.5.

Företaget antas kunna välja mellan ett antal investeringsobjekt. Om dessa ordnas efter sin lönsamhet, får vi en efterfrågekurva D som finns inritad i figuren. Den totala investeringsvolymen bestäms av skärningen mellan D och S vid b . Den del av de under den aktuella perioden företagna investeringarna, som finansieras med lånat kapital, mäts av $b-a$, under det att a anger hur mycket kapital som genereras inom företaget.

Figur 7.6 är en kopia av figur 7.5, men vi skall här diskutera en speciell fråga, nämligen självfinansieringens betydelse. I figur 7.5 utgick vi från att företaget vid den aktuella tidpunkten använde både intern och extern finansiering. Detta leder till att prisändringspolitiken blir bestämd av den externa räntan r .

Av olika skäl föredrar företagen intern finansiering, vilket kan leda till att antingen punkterna a eller c väljs, beroende på hur efterfrågefunktionen D ser ut. Vid läget a blir prisändringen m_a

varandra och att priset ofta inte direkt är bestämt av den externa räntan.

Då företaget består av flera divisioner har man att ta hänsyn till flera diagram av det utseende som visas i figur 7.5. Ett av skälen till att divisionaliserade företag skapas är att man på detta sätt bättre kan allokera kapital för investeringar. Denna allokering innebär att samtliga investeringsalternativ, som de olika divisionerna har, skall beaktas samtidigt för hela företaget, dvs efterfrågekurvan D i figur 7.5 gäller företaget som helhet och inte de enskilda divisionerna.

Ur hela företags synvinkel bör priserna inom de olika divisionerna sättas så att räntekostnaden R blir densamma för alla divisionerna. Detta innebär givetvis att prisändringarna kan bli mycket olika i olika divisioner, beroende på att de tidigare beskrivna kostnaderna (att kunderna köper andra varor, nyetablering av konkurrerande företag, risk för ingripanden från myndigheter) är olika för olika divisioner. När vi på samma sätt som i figur 7.5 har bestämt utbudskurvan av kapital för varje division kan den totala utbudsfunktionen av kapital beräknas genom en addition av det kapital som varje division bidrar med.

Vi har nu diskuterat figur 7.5 för stora företag oberoende av om de består av en eller flera divisioner. Det finns mycket små företag för vilka den här beskrivna teorin inte gäller. Det skall emellertid observeras att de flesta företag åtminstone i viss utsträckning kan påverka sitt pris och strävar efter ett överskott för att finansiera tillväxten. Även om genomsnittskostnadskurvan inte är en horisontell linje som i figur 7.3 och även om ägaren har ett större inflytande i små företag, gäller den bild som visas i figur 7.5 approximativt för de flesta företag. (För en mer utförlig diskussion av detta, se Eichner (1976).)

7.3.5 En mikroekonomisk analys av ökat löntagarinflytande

En mikroekonomisk analys av ett ekonomiskt problem är som regel värdefull, men den är ofullständig. Det värdefulla ligger i att den är enklare än en fullständig makroekonomisk analys men

också i att den är ett komplement till en mer komplett makroekonomisk analys, vilken på grund av sin större komplexitet måste införa speciella antaganden av olika slag. Utgångspunkten för mikroanalysen är att de studerade effekterna är små och därför kan genomföras utan att den makroekonomiska jämvikten rubbas.

Vi skall här visa hur effekterna av ett ökat löntagarinflytande kan analyseras med hjälp av dels den allmänna prisekvationen 7.1, dels figur 7.5.

Om vi först studerar ekvation 7.1 ser vi att den relation mellan löntagarna och teknologin som diskuterades i föregående kapitel kan medföra att produkten $y \cdot k$ ökar vid införandet av ett ökat löntagarstyre.¹ Skälen till detta är att om alienationen minskar kan t ex sjukfrånvaron minska, och därmed stiger kapacitetsutnyttjandet y av maskinutrustningen. Om dessutom en bättre anpassning kan ske mellan arbetsgruppen och den tekniska utrustningen kan detta förmodligen höja utnyttjandet av maskiner och annan utrustning. Den teori vi har presenterat här skulle utsäga att det främst uppstår två möjliga kortsiktiga effekter av detta:

- 1) att priset p sjunker
- 2) att pålägget n blir större

Alternativ 1) är inte så troligt på grund av att priserna är orörliga nedåt. Alternativ 2) skapar tre tänkbara sekundära effekter:

- a) lönerna höjs
- b) utdelningarna höjs
- c) de medel som används för tillväxt höjs

Avvägningen mellan a) och c) är det kanske mest centrala problemet vid ett ökat löntagarinflytande, och vi skall längre

¹ Här ges endast exempel på några tänkbara kortsiktiga effekter. En fullständig diskussion genomförs i kapitel 8.

fram återkomma till denna fråga. Men slutsatsen här är att effekten av ett ökat löntagarinflytande kan bli att någon eller alla tre av a)–c) ökar.

Om vi nu tar figur 7.5 till utgångspunkt, gäller det att avgöra huruvida de tre kurvorna R, F/N och S påverkas systematiskt av ett ökat löntagarinflytande.

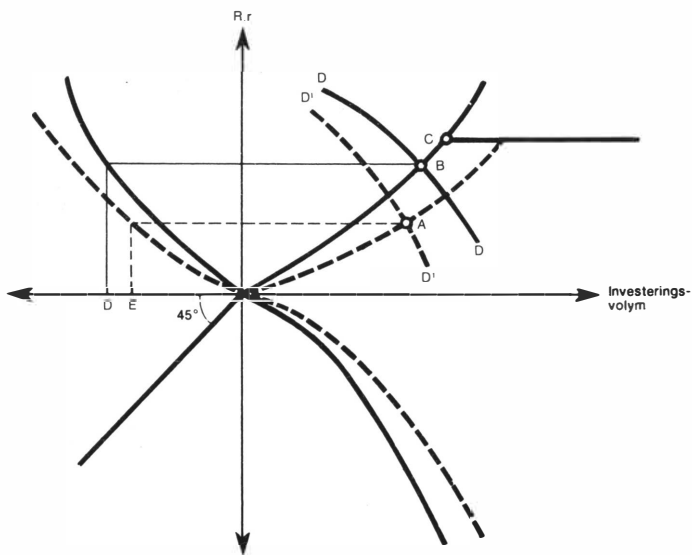
Det troliga är att kurvan R sjunker på det sätt som anges av den streckade kurvan i figur 7.7 eftersom etableringen av nya företag förmodligen försvåras av de skäl som anfördes i kapitel 5. Det finns dock inte någon anledning att förmoda att risken för att efterfrågan skall förflyttas till andra produkter eller för ingripanden från priskontrollerande myndigheter ökar.

Kurvan F/N är böjd på grund av att de intäkter som prishöjningen medför delvis försvinner därför att nya företag etableras osv. Som en konsekvens av diskussionen beträffande förändringen av R får vi en förflyttning av F/N till den nya streckade positionen, som visas i figur 7.7.

De här diskuterade förändringarna av kurvorna R i andra och F/N i fjärde kvadranten leder till den nya streckade utbudskurvan av internt genererat kapital i den första kvadranten.

När det gäller den sista kurvan, efterfrågan på kapital D, kan man anta att löntagarna har en något mindre benägenhet att ta risker, dels därför att de äger mindre förmögenhet, dels därför att de förutom sin förmögenhet även riskerar de egna arbetsinkomsterna. Som antytts ovan är ett av syftena med prishöjningarna att skaffa likvida medel för att finansiera bl a annonskampanjer. Det är möjligt att ett ökat fackligt inflytande kommer att reducera sådana investeringar. Följden av dessa effekter är förmodligen att efterfrågekurvan D sjunker till den streckade positionen D¹.

Det förefaller som om tendensen till prishöjningar skulle minska något då löntagarinflytandet ökar, eftersom D är större än E. Däremot är det svårt att mot bakgrund av den här förda diskussionen yttra sig om effekterna på tillväxten. Dessa återkommer vi till i den makroekonomiska analysen.



Figur 7.7

7.4 Avslutning

Vi har i detta kapitel analyserat effekterna av ett ökat löntagarinflytande på företagsnivå. Från såväl makroekonomisk som företagsekonomisk synpunkt fann vi det nödvändigt att utgå från en annan analytisk metod än den som vanligen används inom mikroteorin och som redovisades i kapitlen 4 och 5.

Vi måste utgå från en teori om företaget som inte är knuten till enbart den Taylorska organisationsteorin, vilken är baserad på ett individorienterat paradigm med en snäv uppfattning om människans natur. I stället behöver vi en teori som är förenlig med flera av de organisationsteorier som vi redogjorde för i kapitel 6.

Löntagarinflytandet påverkar flera fundamentala företagsekonomiska beslut beträffande personalpolitik, marknadsföring och finansiering. Dessa problem måste kunna analyseras med

den valda teorin. Dessutom måste teorin kunna identifiera olika grupper med olika inflytande *i företagen*. Om inte detta är möjligt är teorin självfallet inte lämplig för en analys av ett ökat inflytande för *en* grupp, löntagarna.

Vi har också angett några huvuddrag av den post-keynesianska mikroteorin och visat hur den kan användas vid en mikroteoretisk analys av effekterna av ett ökat löntagarinflytande. I nästa kapitel skall vi visa den som en naturlig beståndsdel i en makroteoretisk analys av problemet.

8 Makroekonomisk analys av medbestämmandets konsekvenser

8.1 Inledning

I detta kapitel kommer vi huvudsakligen att ägna oss åt en makroekonomisk analys av ett ökat löntagarinflytande. Vi bortser i stort sett helt från effekten av ändrade ägandeförhållanden; till dem återkommer vi i nästa kapitel. Mot bakgrund av figur 7.1 och den diskussion som fördes i anslutning till den gör vi här följande förenklande antaganden. Vi ser samhället uppdelat i två klasser där en klass äger produktionsmedlen, kapitalägarna, varvid vi antar att kapitalägarnas sparande helt sker inom företagen i form av kvarhållna vinstmedel. Löntagarna, den andra klassen, äger inga produktionsmedel.

Två centrala frågor vid bedömningen av effekterna av ett ökat löntagarinflytande är nationalproduktens fördelning och dess storlek.

Vi skall analysera dessa frågor dels kortsiktigt (dvs då vi inte beaktar effekter på investering och tillväxt) i avsnitt 8.2, dels på lång sikt i avsnitt 8.3.

8.2 Prissättnings- och produktionsbeslut

Den polske ekonomen Kalecki (en keynesian med våra beteckningar) gav en ram för ett lands balansräkning vad gäller bruttonationalprodukten. Denna ram (från Kalecki 1968 s 48) återges här.

Bruttovinst (netto med avseende på direkta skatter)	Bruttoinvesteringar
Löner	Exportöverskott
Skatter (direkta och indirekta)	Statliga utgifter för varor och tjänster
	Kapitalisternas konsumtion
	Löntagarnas konsumtion
Bruttonationalprodukt	Bruttonationalprodukt

Vi kommer i huvudsak att bortse från den offentliga sektorn och ett eventuellt exportöverskott. Vi bortser även från ersättningsinvesteringar, varför distinktionen mellan brutto- och nettoinvesteringen blir mindre betydelsefull. I den långsiktiga analysen kommer produktionsutrustningens livslängd att beaktas explicit.

Vi visade i föregående kapitel hur prispolitiken är relaterad till investeringspolitiken på mikronivå. När analysen flyttas upp på makronivå, måste företagens samlade investeringsplaner vara möjliga att genomföra. (En viktig begränsning är t ex tillgänglig arbetskraft.)

I appendix 8.1 har vi analyserat en enkel makroekonomisk modell som bygger på den mikroekonomiska analysen i föregående kapitel. Vi genomför en kortsiktig enperiodanalys, där produktionsutrustningen antas vara given. Vi visar att löntagarna inte kan påverka inkomstfördelningen i samhället genom att förhandla sig till högre penninglöner.

Vi kan anknyta en förklaring av detta till den beskrivning av företaget som vi gett i föregående kapitel, vilken innebär att företagen (i synnerhet stora företag i oligopolistiska industrier) kan sätta priserna så att ett överskott uppkommer, vilket skall delas mellan tre huvudgrupper:

- a) aktieägarna
- b) de anställda

c) företagsledningen (som antas önska innehålla vinstmedel för tillväxt)

Om de anställda lyckas genomdriva en löneökning är det troligt att aktieägarna kräver, och har goda utsikter att också få, en höjning av utdelningarna.

Företagsledningen står ägarna relativt nära, och enligt vad som visas nedan kan lönehöjningar väntas leda till prishöjningar. Förmodligen anser både ägare och företagsledning att utdelningarna åtminstone bör växa i takt med penningvärdets fall.

Lönestegringar leder dessutom till kostnadsstegringar av annat slag genom att arbetskraft ingår i de varor och tjänster som ett företag köper utifrån.

När företagsledningen finner att utrymmet för tillväxt sjunker av dessa orsaker, hotas möjligheterna att växa och framför allt att självfinansiera tillväxten. Av dessa skäl leder löneökningar till prishöjningar.

Vår framställning leder fram till två typer av motsättning:

- 1) mellan löntagarna och ägarna å ena sidan som önskar medel för privat konsumtion och å den andra företagsledningen som önskar kvarhålla medel för tillväxt
- 2) mellan löntagare och ägare rörande fördelningen av det som inte kvarhålls i företagen

Vid de uppdelningar som blir nödvändiga i 1) och 2) skall man observera att det inte är nödvändigt att varje gång börja från början utan med utgångspunkt från den existerande fördelningen skall förändringar vidtas mot bakgrund av det totala ekonomiska resultatet och framtidsförväntningarna.

Det är av intresse för företagsledningen att vara pessimistisk inför framtiden och beteckna senaste årens tillväxt som tillfällig för att hålla lönekraven nere. På motsvarande sätt har löntagarparten ett intresse av att framställa ett antal år med låga över-skott som en tillfällighet.

När det gäller den första konflikten 1) mellan företagsledning-

en och de båda andra grupperna blir motsättningarna speciellt markanta då företagsledningen genomför prishöjning, på det sätt som visades i föregående kapitel, för att öka den långsiktiga tillväxten. När löntagarna och ägarna ser de stora överskotten kräver de sin andel med en stark motsättning som följd beträffande det verkliga utrymmet för löneökningar och utdelning.

Vi har hittills visat att

- a) det är svårt för löntagarna att ändra på inkomstfördelningen i samhället genom att höja sina löner därför att löneökningarna leder till motsvarande prisökningar och utdelningsökningar
- b) om investeringsnivån skall höjas på kort sikt kommer företagen att försöka behålla medel i företagen, dvs vinsternas andel höjs på lönernas bekostnad

Dessa båda slutsatser finns mer exakt redovisade i en makroekonomisk modell i appendix 8.1 där det också visas att

- c) en ökning av pålägget medför att vinstens andel av nationalprodukten ökar samtidigt som sysselsättningen går ned¹

Inom tillämpningsområdet för medbestämmandelagen faller försäljningsfrågor, och dit brukar man räkna prissättningsfrågor. En möjlig tolkning av detta är att löntagarna åtminstone till en del får kontroll över pålaggets storlek. En slutsats blir att det är i löntagarkollektivets intresse att utöva press på pålägget, vilket är liktydigt med att försöka minska graden av monopol i ekonomin. Detta blir naturligt om sysselsättningen prioriteras. I vilken utsträckning som löntagarna har möjlighet att minska graden av monopol i ekonomin som helhet är svårt att uttala sig om. Det blir till en del beroende av i vilken utsträckning de har möjlighet att agera kollektivt. Här förefaller det som om fackföreningarna har en roll att spela.

¹ Om priserna stiger, sjunker köpkraften vid oförändrade löner och vid sjunkande efterfrågan sjunker produktionen och därmed sysselsättningen. (Investeringsbesluten antas vara tagna en period tidigare.)

Om en samordning av löntagarnas inflytande inte sker mellan företag blir förmodligen strävandena att hålla tillbaka de egna priserna mindre. Det är också troligt att löntagarnas önskan att hålla tillbaka priserna på svenska produkter som säljs utomlands blir långt svagare än när det gäller hemmamarknaden.

Löntagarnas intresse att hålla priserna nere skapar emellertid vissa problem. Som vi påpekat i kapitel 7, föredrar företagen att självfinansiera sina investeringar. Ett sätt att åstadkomma detta är att skapa intäkter, dvs att höja sitt pålägg. Vi vet (se ekvation (8.14) i appendix 8.1) att även investeringar är gynnsamma i ett långsiktigt perspektiv. Höjda investeringar ökar emellertid vinstens andel av nationalinkomsten (se (8.13) i appendix), medan en sänkning av pålägget medför att vinstens andel minskar.

Problemet eller dilemmat är således att ökat löntagarinflytande utan del i ägandet eller vinsten kan medföra konsekvenser som är gynnsammare för löntagarkollektivet på kort sikt men inte på lång sikt. Om däremot löntagarna har del i ägandet och därmed i vinsten, förefaller det som om problemet till en del försvinner. (Däremot är det möjligt att problemet kvarstår såtillvida som konsumenterna föredrar att minska monopolgraden, vilket sänker prisnivån.) Vi kan också tolka TCOs inställning till löntagarfonder i dessa termer. Enligt TCO krävs ökade investeringar, vilket enligt (8.13) i appendix 8.1 medför att vinstandelen i ekonomin ökar. TCO anser sig ej kunna tillåta att kapitaltillväxten helt tillfaller de "gamla" kapitalägarna, och därför vill man ha del i ägandet och därmed i vinsten. Problemet med investeringarna behandlar vi utförligare i nästa avsnitt.

Vi antydde ovan att arbetsgivarna har en anledning att framställa en förhöjd tillväxt och vinst som tillfällig för att därmed hålla lönekraven nere under det att löntagarna har ett motsvarande intresse att tolka fakta i en annan riktning. Ett ökat löntagarinflytande bör medföra att informationsunderlaget blir mer lika för löntagare och arbetsgivare beträffande löpande och

framtida resultat i olika företag och branscher. Eftersom löntagarna förefaller att göra den största informationsvinsten är det naturligt att detta gynnar dem vid förhandlingarna. Det kan naturligtvis också bidra till att skapa ökad stabilitet i ekonomin.

Den mikroekonomiska analysen i kapitel 7 och den makroekonomiska modellen i appendix 8.1 utgår från att företagen varierar den producerade volymen då efterfrågan ändras. När efterfrågan stiger antas det finnas ledig kapacitet, och arbetsstyrkan ökar på kort sikt. Men med de nya trygghetslagarna är det svårt att avskeda löntagare. Vid en sjunkande efterfrågan kan detta tolkas som att företagens fasta kostnader stiger, vilket i sin tur medför att vinstandelen av nationalinkomsten sjunker.

Av kanske större intresse är det fall där efterfrågan stiger. Vad händer om företagen är ovilliga att öka kapacitetsutnyttjandet genom att öka antalet anställda, därför att det kan bli svårt att skära ned arbetskraften i nästa period om efterfrågan minskar? Om vi betraktar antalet anställda som fixt, uppstår en situation analog med den vid fullt kapacitetsutnyttjande, och pålägget måste komma att stiga, dvs om företagen blir ovilliga att möta en ökande efterfrågan med nyanställningar, leder detta till en prisstegring. Effekten tenderar att bli densamma som om företagen arbetade vid fullt kapacitetsutnyttjande. I vilken utsträckning detta kommer att ske blir beroende av hur lätt eller svårt det är att starta nya företag.

Om vi liksom tidigare antar att löntagarkollektivet prioriterar sysselsättningsnivån, finns det skäl att anta att ett ökat medbestämmande kan leda till att företagen blir mindre ovilliga att nyanställa folk vid stigande efterfrågan. En vikande efterfrågan i nästkommande period kommer främst att drabba vinsten. En viktig faktor här blir löntagarnas möjlighet att agera kollektivt.

Slutsatser av den kortsiktiga analysen är att löntagarna kan genom sitt ökade inflytande påverka inkomstfördelningen till sin förmån på *kort sikt*. De kan emellertid inte hindra att kapitalägarna samtidigt får sina utdelningar höjda. Dilemmat är att detta leder till sänkta investeringar och sänkt tillväxt.

8.3 Investeringsbeslut

I föregående avsnitt behandlade vi beslut av kortsiktig natur, nämligen pris- och produktionsbeslut under antagandet om en given produktionsutrustning. Vi kan sägas ha berört en aspekt av fråga 2) b i avsnitt 7.2, den aspekt som hade att göra med ett bättre utnyttjande av produktionsresurserna som ett medel att göra nationalprodukten större. I denna sektion tar vi upp några andra aspekter på hela fråga 2) i avsnitt 7.2, den som hade att göra med hur nationalprodukten fås att bli större. Vi kommer att intressera oss för två aspekter, kapitalackumulation och teknisk förändring. De har att göra med företagets investeringsbeslut, och vi vill se hur ett ökat löntagarinflytande kan påverka tillväxten i ekonomin.

Liksom i föregående sektion bortser vi från löntagarnas sparande, och vi antar att kapitalägarnas sparande sker i form av kvarhållna vinstmedel i företagen.

Beträffande företags investeringsbeslut kan man urskilja tre olika delbeslut även om de fattas vid samma tidpunkt. Dessa beslut är:

- 1) mängden ny produktionsutrustning som skall anskaffas under en given tidsperiod
- 2) typ av investering. Vilken teknologi skall utnyttjas?
- 3) finansieringsmetod

Bakom dessa beslut finns givetvis även beslut om vilken produkt som skall tillverkas. Mot bakgrund av figur 7.2 kan vi säga att det här är fråga om beslut på högsta företagsledningsnivå. I vår mikroteoretiska behandling av investeringsbeslut i kapitel 7 studerade vi speciellt besluten 1) och 3) ovan. Vi menade att den huvudsakliga finansieringsmetoden var självfinansiering och vi såg hur omfattningen av företagets investeringar var beroende av pålägget.

Vi påpekade också där att företagen antas ha ett antal investeringsprojekt liggande vilka genererar en intern efterfrågan på kapital. Vi skall här något närmare gå in på vilka kriterier

företagen använder för att värdera investeringsprojekten. Vi antar att företagen använder två kriterier, nuvärdet på investeringarna och pay-backperioder. Det senare kriteriet innebär att man kräver att investeringarna skall ha återvunnits inom en viss tidsperiod. Pay-backtiden kan vara ett sätt att beakta den tekniska utvecklingen. Ju snabbare den tekniska utvecklingen är, desto snabbare vill man ha tillbaka de satsade pengarna. Bägge dessa kriterier, nuvärde och pay-backperiod, är empiriskt verifierade.

Enligt det första kriteriet kräver företagen ett positivt nuvärde. Nuvärdet är emellertid beroende av den diskonteringsfaktor som företagen utnyttjar. Diskonteringsfaktorn är i sin tur beroende av företagets krav på avkastning på kapitalet. I den makromodell som vi presenterar i appendix 8.2 bestäms vinstkvoten i ekonomin i sin helhet av olika parametrar och interaktioner i det ekonomiska systemet. Denna vinstkvot antar vi påverkar företagen vid deras investeringsbedömningar. För vissa företag kan den *förväntade* vinstkvoten ligga högre än den vinstkvot som råder i ekonomin, för andra kan den vara lägre. Som vi påpekat tidigare antar vi att konkurrensen i ekonomin sker på investeringssidan på ett sådant sätt att avkastningen på kapitalet tenderar att bli lika i alla branscher.

Vi har sagt att vi vill beakta den tekniska utvecklingen i vår analys. Vi gör följande antaganden om den tekniska utvecklingen:

- 1) det finns exogent flöde av idéer
- 2) idéerna exploateras med hjälp av investeringar

Det första antagandet står givetvis inte i överensstämmelse med verkligheten. Forskning, som kan ses som idégenerering, kostar pengar. Men i jämförelse med utvecklingsarbete och investeringar kan förmodligen forskningskostnaderna ses som försumbara (jfr också figur 7.2).

Antagandet att all teknisk utveckling inkorporeras i produktionsutrustning är givetvis också ett förenklande antagande (ett i

litteraturen berömt motexempel är den s k Horndalseffekten). I övrigt behåller vi vårt antagande från tidigare att företagen inte arbetar under perfekt konkurrens. Detta innebär bl a att ekonomin inte arbetar med fullt kapacitetsutnyttjande och att produktpriserna avspeglar en viss grad av monopol.

Ett viktigt antagande för den fortsatta analysen är att vi har produktionsutrustningar av olika ålder och effektivitet. Den äldre produktionsutrustningen har lägre effektivitet än den moderna. Detta medför att produktionsutrustningarna har en ekonomisk livslängd. Vid en viss tidpunkt måste utrustningen skrotas därför att den inte längre kan konkurrera. Denna ekonomiska livslängd kan vara lägre än utrustningens tekniska livslängd.

En viktig utgångspunkt i kapitel 7 var att företagen har en önskan att växa. Sombart (1915) hänvisar beträffande detta till den berömde industrimannen Andrew Carnegie:

"We always hoped that there would be no need to grow. But we always found that to delay expansion would mean to be left behind."

Tillväxten påverkas främst av förändringar i tre storheter:

- a) ökningen av nyinvesteringarna som gör att kapaciteten ökar
- b) den tekniska utvecklingen som gör att kapitalets och arbetskraftens produktivitet höjs
- c) förändring av arbetskraftens storlek och utbildning som höjer löntagarnas produktionsförmåga

Denna beskrivning av företagens beteende och möjligheter att utnyttja ny teknologi finns utnyttjade i en makroekonomisk modell i appendix 8.2. Vi skall här föra en mer allmän diskussion av a)–c) med avseende på effekterna av ett ökat löntagarinflytande och delvis hänvisa till resultaten i appendix 8.2.

8.3.1 Ökning av investeringarna

Vi visade i kapitel 7 hur företagen genom sin prissättning försö-

ker skapa resurser för att växa. Den största delen av ökningen av dessa resurser åtgår för anskaffning av ny kapitalutrustning.

Den valda tillväxttakten är i stor utsträckning styrd av den tidigare *långsiktiga* efterfrågan. Omställningar av strategin mot en högre (ibland lägre) tillväxt äger givetvis rum, men det är inte de kortsiktiga konjunkturpåverkade förloppen som styr investeringarna utan utvecklingen på lång sikt. Detta styrks av empiriska studier; se Eisner (1960, 1963). Förutom tillväxten spelar investeringarnas risk och avkastning en roll för efterfrågan på kapital.

Det finns anledning att förmoda att en ökning av löntagarinflytandet minskar benägenheten att ta risker, vilket vi skall återkomma till senare. Vi skall här främst försöka bedöma löntagarinflytandets effekter på sparandet.

Eftersom de internt genererade medlen spelar en stor roll vid investeringsöversvägandena och den förda tillväxtpolitiken är det viktigt att försöka bedöma hur dessa påverkas av en ökad löntagarmakt.

Tillväxten av företagens sparande bestäms av

- a) konjunkturläget
- b) utdelningarna
- c) skillnaden mellan löner och produktivitetstillväxt
- d) skatter
- e) priser

Om prishöjningarna hålls tillbaka, lönerna höjs och de övriga faktorerna inte ändras leder det ökade löntagarinflytandet till en sänkning av sparandet och därmed av tillväxten.

Det skall dessutom observeras att de medel som genereras i företagen enligt diskussionen i kapitel 7 kan användas för "investeringar" av varierande slag, nämligen

- 1) inköp av nya maskiner och byggnader
- 2) för att ytterligare differentiera produkterna (t ex genom marknadsföring och produktutveckling)

- 3) för att göra det svårare för konkurrenter att komma in på marknaden (t ex genom produktutveckling och vertikal integration)
- 4) ökning av "goodwill" både hos myndigheter och kunder

När det gäller bedömningen av hur mycket medel som kan genereras internt i företagen bör även hänsyn tas till att ett ökat löntagarinflytande kan medföra att t ex viss typ av annonsering minskar. Detta kan eventuellt leda till omfördelning av investeringsmedlen på ett för tillväxten gynnsamt sätt.

Om slutsatsen av ovanstående bedömningar blir att företags-sparandet sjunker, visar analysen i appendix 8.2 att vinstens andel av nationalinkomsten går upp samtidigt som produktions-utrustningens ekonomiska livslängd ökar. En övergång från en kortare livslängd till en längre förbättrar företagets likviditet genom att nyinvesteringsbehoven sjunker.

8.3.2 Den tekniska utvecklingen

En viktig faktor som bestämmer tillväxten i ekonomin är den tekniska utvecklingen. Företagen påverkar utvecklingen främst på två sätt:

- a) genom egen forskning och produktutveckling
- b) genom att i samband med nyinvesteringarna föra in nyare och mer modern utrustning

Det är i mycket stor utsträckning b) som bestämmer hur snabbt tillgänglig teknologi förs in i företagen. Genom att ett företag växer snabbt påskyndar det införandet av ny teknologi i samhället. Ett växande företag har i genomsnitt fler nya maskiner än ett lika stort företag som inte växer.

Det andra sättet på vilket tillväxten påverkas av b) är den ålder som en viss utrustning (byggnad, maskin) har då den byts ut. Om livslängden i genomsnitt är hög införs ny teknik och nya maskiner långsammare. Satsningen på forskning och nya produkter är ett strategiskt problem där företagen kan välja mycket

varierande strategier och grad av risktagande.

Vi visar i appendix 8.2 hur den tekniska utvecklingen och nyinvesteringarna kan föras in i en makroekonomisk modell utvecklad av Kaldor och Mirrlees (1962). Denna modell kan direkt anknytas till den beskrivning av företaget som vi redogjorde för i kapitel 7, och den utgår från investeringsbesluten rörande enskilda projekt i företagen.

Mot bakgrund av den här givna presentationen och resultaten i appendix kan man förmoda att ett ökat löntagarinflytande (utan ägande) får en både sänkande och höjande effekt på den tekniska utvecklingen i samhället. Vi skall här räkna upp några av dessa effekter och börjar med de förstnämnda.

- a) Sparkvoten kan som tidigare nämnts komma att sänkas och den modell som redovisas i appendix 8.2 visar att detta leder till att tillväxten i ekonomin går ned.
- b) Den tekniska utvecklingen både vad avser nya produkter och införandet av ny teknik innebär ett risktagande. Det är inte givet att de anställda är mindre benägna att ta risker än ägare och företagsledning sedan anställningstryggheten kraftigt ökat, men det förefaller mest troligt att risktagandet sjunker och därmed den tekniska utvecklingen. Detta diskuteras ytterligare i appendix 8.2.
- c) Om en ökning av löntagarinflytandet sänker nyetableringsgraden i ekonomin (se kapitel 5) sänks därmed eventuellt den takt i vilken nyheter förs in i ekonomin.
- d) När nyheter förs in måste ofta något gammalt läggas ned. Detta gäller både vid införande av nya produkter och vid byte av maskiner. I och med medbestämmandelagen kommer det ofta att krävas förhandlingar vid dylika beslut och bli nästan omöjligt att avskeda personal som en följd av att en gammal maskin byts och ersätts med en ny som behöver annan kompetens. Det är möjligt att en del innovationer senareläggs i väntan på naturlig avgång.

En ökning av löntagarinflytandet kan väntas påskynda den

tekniska utvecklingen av följande skäl:

- a) Genom att de anställda skall vara med vid införandet av nyheter kan de väntas komma att betona innovationer som tillgodoser deras behov i olika avseenden vad avser trivsel, säkerhet och produktionshöjning på olika sätt. Många fördelar bör stå att vinna genom att de som skall utnyttja en viss produktionsutrustning är med och beslutar om dess anskaffning, och dessutom anses det allmänt som värdefullt om de som skall utnyttja en maskin är med vid dess införande. (Dessa frågor finns även diskuterade i kapitel 6.)
- b) Det är möjligt att de anställdas förslag rörande en förbättrad produktionsutrustning ökar genom att de aktivt deltar vid beslut om att nyheter skall införas.

Vi skall återkomma till en samlad bedömning av dessa och andra effekter av löntagarinflytandet i slutet av kapitlet. Avslutningsvis vill vi bara nämna att framställningen i appendix 8.2 visar att vinstandelssystem som kopplas till individuella företag kan skapa ojämlikheter då åldersfördelningen av produktionsutrustning varierar mellan företag.

8.3.3 Förändring av arbetsstyrkans storlek och utbildning

Den yttersta gränsen för hur snabbt ekonomin kan växa bestäms förutom av investeringstakt och teknisk utveckling av arbetsstyrkans tillväxt i antal och kvalitet. Vi skall kortfattat beröra några effekter som löntagarinflytandet kan väntas få.

- a) Det finns ingen anledning att anta att befolkningstillväxten skulle ändras därför att löntagarnas inflytande över företagen ändras.
- b) Det viktiga med befolkningsförändringar och sysselsättning är att arbetskraften inte är en grå massa utan består av människor med varierande utbildning och skicklighet som det tar lång tid att förvärva. Vi vet att det ofta kan råda brist

på arbetskraft av viss typ samtidigt som andra anställda går sysslolösa.

I medbestämmandelagen tas utbildningsfrågorna upp som speciellt viktiga förhandlingsområden. Detta kan leda till en bättre samplanering av människornas kunskaper och den tekniska utvecklingen vilket bör vara gynnsamt för sysselsättning och tillväxt.

- c) Det visas i appendix 8.2 hur vissa sysselsättningseffekter uppstår genom den takt med vilken ny utrustning förs in i företagen. Genom att sysselsättningen är central för löntagarna kan vi förmoda att löntagarkollektivet är mindre restriktivt till nyanställningar, vilket leder till att tillväxten ökar om allt annat förblir lika.

Om vi sammanställer analysen i 8.3.1–8.3.3, som i stor utsträckning bygger på den makroteoretiska formuleringen i appendix 8.2, leder en ökning av löntagarinflytandet till en sänkning av sparkvoten, av risktagandet och av den takt med vilken ny teknologi förs in. Den ekonomiska livslängden på existerande produktionsutrustning kommer att gå upp, och löntagarnas utbildning kommer att vara bättre anpassad till produktionsutrustningens krav. Vi har inte behandlat frågan hur ett stort löntagarinflytande påverkar den internationella handeln och industrietableringarna. Det förefaller rimligt att utgå från att ett från omvärlden starkt avvikande beteende vad gäller medbestämmande inte gynnar det internationella handelsutbytet.

8.4 Avslutning

Vi har i detta kapitel försökt analysera några möjliga ekonomiska konsekvenser av ett ökat löntagarinflytande, eller, mer specifikt, av den nya medbestämmandelagen. Vi fann i en kortsiktig analys att när det gäller pris- och produktionsbeslut ligger det i löntagarkollektivets intresse att utöva press på priserna. Detta ger gynnsamma konsekvenser för sysselsättning och inkomstfördelning.

Problemet är emellertid att eftersom företag föredrar självfinansiering av sina investeringar framför externfinansiering, kan en press på priserna verka dämpande på investeringarna vilket ger icke önskvärda konsekvenser på lång sikt. Vi fann emellertid också att detta problem till en del kunde elimineras om löntagarna ges del i vinst och ägande. Skälet till detta är att även investeringar har gynnsamma sysselsättningskonsekvenser, samtidigt som del i ägandet motverkar de ofördelaktiga konsekvenserna på inkomstfördelningen. Detta diskuteras mer utförligt i nästa kapitel.

Vi finner efter en samlad bedömning av en rad faktorer att en ökning av löntagarinflytandet kan komma att något reducera tillväxttakten i ekonomin.

Appendix 8.1 Prissättnings- och produktionsbeslut

För diskussionen i kapitel 8 har vi som bakgrund använt en enkel modell som är utarbetad av Asimakopulos (1975).

Flera av de resultat vi får står emellertid i överensstämmelse med resultaten från mer komplicerade keynesianska och post-keynesianska teorier. Vi anser att enkelheten har ett pedagogiskt värde. Till att börja med bortser vi från råmaterialsektorn men återkommer med en kommentar längre fram. Vi genomför en kortsiktig analys, en *enperiodanalys*, där produktionsutrustningen antas given. Den produktionsutrustning som *produceras* under innevarande period antar vi beslutades om under den föregående perioden.

I botten på makromodellen ligger mikroteoretiska antaganden som vi redogjort för i kapitel 7. Vi antar att företagen sätter priser med hjälp av en påläggsregel. Vi antar vidare konstanta marginalkostnader utom vid kapacitetsgränsen där kostnaderna stiger brant. Dessutom antar vi att produktionen är förknippad med fasta kostnader. (Jfr figur 7.3.)

Vi behöver följande beteckningar

w = penninglönen per individ och period
 a = output per individ, direkt arbete
 L_1 = sysselsättningsnivån vad gäller direkt arbete
 $\bar{L}_1$ = maximala sysselsättningsnivån vad gäller direkt arbete
 för den existerande produktionsutrustningen
 L_0 = sysselsättningsnivån vad gäller indirekt arbete
 p = pris per enhet på output
 $\bar{m}$ = genomsnittliga pålägget på de rörliga kostnaderna
 ("mark-up")
 Y = värdet av totala output, nationalinkomsten
 W = den totala lönen i ekonomin
 P = den totala vinsten
 C = värdet av den totala konsumtionen
 S = totala sparandet
 I = värdet av investeringarna
 $\bar{I}$ = investeringarna i reala termer

Vi får följande samband:

$$p = (1 + \bar{m}) \frac{w}{a} \quad (8.1)$$

Genom att vi bortser från råvarusektorerna och till följd av vårt aggregeringsantagande består kostnaderna i ekonomin i sin helhet endast av löner. $\bar{m}$ kan ses som ett genomsnittligt pålägg i ekonomin och återspeglar graden av monopol, p uttrycker prisnivån i ekonomin.

Värdet av nationalprodukten kan skrivas:

$$Y = paL_1 \quad L_1 \leq \bar{L}_1 \quad (8.2)$$

dvs värdet av output växer linjärt med sysselsättningsnivån tills vi når kapacitetsgränsen.

Vi kan nu dela upp värdet av nationalprodukten i två inkomstkategorier, löner och vinst, dvs

$$Y = W + P \quad (8.3)$$

där

$$W = wL \quad (8.4)$$

och

$$L = L_0 + L_1 \quad (8.5)$$

L_0 är det antal individer som behövs för att bemanna produktionsutrustningen, oberoende av kapacitetsutnyttjandet (jfr de fasta kostnaderna i figur 7.3). L_0 kan inte påverkas på kort sikt utan endast genom att produktionsutrustningen förändras.

Vi bortser från kapitalägarnas konsumtion och antar att allt deras sparande sker i form av kvarhållna vinstmedel. Vi kan även föra in

s_L = löntagarnas sparkvot

β = löntagarnas eventuella andel i vinst

Vårt grundläggande antagande är att löntagarna inte ges del i produktionsutrustningen (s_L och β kan sättas lika med noll utan att analysen förändras).

Vi kan nu sätta upp den totala konsumtionen i ekonomin, vilken i enlighet med våra antaganden är lika med löntagarnas konsumtion, dvs

$$C = (1 - s_L)(W + \beta P) \quad (8.6)$$

och vi får det totala sparandet som består av kvarhållna vinstmedel plus löntagarnas sparande, dvs

$$S = (1 - \beta)P + s_L(W + \beta P) \quad (8.7)$$

Värdet av investeringarna i ekonomin får vi av

$$I = p\dot{I} \quad (8.8)$$

där storleken på $\bar{I}$ har fastställts i föregående period.

Vi avslutar denna enkla makroekonomiska modell genom att sätta

$$I = S \quad (8.9)$$

Det är inte nödvändigt att anta likhet på kort sikt, men vi bortser från dessa komplikationer då de ej påverkar resultaten i någon väsentlig utsträckning. (I dynamisk jämvikt måste där-
emot (8.9) gälla.)

Med (8.9) kommer vi också i kontakt med en viktig faktor som skiljer den post-keynesianska teorin från den neoklassiska. I den post-keynesianska teorin är det investeringarna som bestämmer sparandet, inte tvärtom. Investeringsbeslut fattas oberoende av individens beslut att spara.

Med utgångspunkt från uttrycken (8.1) – (8.9) kan följande uttryck beräknas:

$$L_1 = \frac{(1 + \bar{m})\bar{I} + aL_0(1 - \beta + s_L\beta - s_L)}{a[\bar{m}(1 - \beta + s_L\beta) + s_L]} \quad (8.10)$$

och

$$\frac{P}{Y} = \frac{\bar{m}\bar{I} - as_L L_0}{(1 + \bar{m})\bar{I} + aL_0(1 - \beta + s_L\beta - s_L)} \quad (8.11)$$

Det bör påpekas att Asimakopulos har råkat ut för ett miss-
öde med det uttryck som motsvarar (8.10). Genom derivering av
(8.10) och (8.11) erhåller vi

$$\frac{\delta(P/Y)}{\delta w} = 0 \quad (8.12)$$

$$\frac{\delta P/Y}{\delta \bar{I}} > 0 \quad (8.13)$$

$$\frac{\delta L_1}{\delta \bar{I}} > 0 \quad (8.14)$$

Uttrycket (8.12) säger att inkomstfördelningen, vinstens andel av nationalprodukten, är oberoende av löneförändringar. För att kunna förändra inkomstfördelningen måste löntagarna på något sätt förhindra att löneökningar förs över helt och hållet på priserna. Här blir pålägget, $\bar{m}$, betydelsefullt, vilket vi diskuterade utförligt i huvudtexten.

Uttrycken (8.13) och (8.14) ger uttryck för investeringarnas betydelse i ekonomin även på kort sikt. En höjning av investeringarna medför att vinstandelen av nationalprodukten ökar samtidigt som sysselsättningsnivån stiger.

Genom att derivera (8.10) och (8.11) med avseende på $\bar{m}$ får vi

$$\frac{\delta(P/Y)}{\delta \bar{m}} > 0 \quad (8.15)$$

$$\frac{\delta L_1}{\delta \bar{m}} < 0 \quad (8.16)$$

Uttrycket (8.15) säger att genom att höja pålägget $\bar{m}$, med andra ord om monopolgraden i ekonomin stiger, kommer vinstens andel av nationalprodukten att öka. Detta sker samtidigt som, enligt (8.16), sysselsättningsnivån minskar. Det medför i sin tur, enligt (8.2), att nationalprodukten i reala termer minskar. Dessa resultat överensstämmer helt med den post-keynesianska teorin. Det innebär att starka fackföreningar som kan förhindra att löneökningen helt och hållet slår igenom som prisstegringar inte är ett hot mot sysselsättningen, utan tvärtom är till fördel för ekonomin (jfr Kalecki 1971).

I analysen ovan bortsåg vi från kostnader för råmaterial. Vi skall här endast helt kort antyda råmaterialkostnadernas betydelse för inkomstfördelningen. Låt

b = råmaterialkostnader per producerad enhet

x = producerad mängd

Företagen sätter pris med hjälp av mark-up-metoden, varför vi får:

$$p = (1 + \bar{m})\left(\frac{w}{a} + b\right) \quad (8.17)$$

Vi multiplicerar med den producerade mängden och får

$$px = (1 + \bar{m})\left(\frac{wx}{a} + bx\right) \quad (8.18)$$

Vi summerar över alla företag, och under vissa förenklade antaganden får vi då:

$$Y = (1 + \bar{m})(W + B) \quad (8.19)$$

där B = totala råmaterialkostnaderna.

Från (8.19) får vi

$$\frac{1}{1 + \bar{m}} - \frac{B}{Y} = \frac{W}{Y} \quad (8.20)$$

Liksom tidigare ser vi att löneandelen av nationalinkomsten minskar när pålägget $\bar{m}$ ökar. Dessutom indikeras att när råmaterialkostnaderna beaktas och om dessa stiger, minskas löneandelen av nationalinkomsten.

Vi skulle även mot bakgrund av figur 7.1 ha kunnat dela upp ekonomin i två sektorer, en konsumtions- och en investeringssektor, och studerat penninglönens relation till priset på konsumtionsvaror. Detta skulle emellertid göra framställningen för omfattande och leda in på frågeställningar som ligger något vid sidan om frågan om ett ökat löntagarinflytande.

Appendix 8.2 Investering och tillväxt

I avsnitt 8.3 diskuterade vi effekterna av ett ökat löntagarinfly-

tande på de långsiktiga investerings- och tillväxtbesluten. Vi skall här ge en mer precis utformning av diskussionen med utgångspunkt från de antaganden om företagens beteende som anges i början av avsnitt 8.3 och utnyttja en modell som utvecklats av Kaldor och Mirrlees (1962). Till skillnad från modellen i appendix 8.1 kommer vi här att anta full sysselsättning, eller, mer precist uttryckt, det är tillgången på individer att bemanna ny produktionsutrustning som verkar som en restriktion. Modellen ger oss emellertid vissa inblickar i sysselsättningsproblemet. Förutom sysselsättningen är det två frågor som intresserar oss. Vilken frihet (i en betydelse som vi återkommer till) har löntagarna att välja produktionsteknologi? Denna fråga bör ses mot bakgrund av diskussionen i kapitel 6. Den andra frågan gäller hur den ekonomiska tillväxten kan komma att förändras av ett ökat löntagarinflytande.

Låt oss införa följande beteckningar (vissa beteckningar avviker från dem som Kaldor och Mirrlees utnyttjar; vi har också förenklat deras modell i viss utsträckning):

- a_{t-T} = fysisk output per individ år t i en produktionsutrustning som är T år gammal (här skiljer vi inte på direkt och indirekt arbete, jfr föregående avsnitt)
- p_t = pris per producerad enhet år t
- z_{t-T} = produktiviteten år t för en individ som utnyttjar en T år gammal produktionsutrustning
- w_t = lön per individ år t
- w_t^+ = den av företagen förväntade lönen per individ år τ .
Vi antar att w_t^+ ökar med tiden
- r = den rådande vinstkvoten i ekonomin
- h = pay-backtiden
- n_t = antalet arbetare som år t finns tillgängliga för att bemanna ny produktionsutrustning. Dessa arbetare kan inte tas från befintlig och lönsam produktionsutrustning
- L_t = antalet individer som arbetar år t (vi gör här ingen uppdelning på direkt och indirekt arbete)

- I_t = bruttoinvesteringen år t
 i_t = investering per individ vad avser utrustning av årgång t
 Y_t = värdet av ekonomins totala output år t
 y_t = värdet av output per individ år t

Mot bakgrund av dessa beteckningar får vi följande identiteter:

$$z_{t-T} \equiv a_{t-T} \cdot P_t \quad (8.21)$$

$$i_t \equiv \frac{I_t}{n_t} \quad (8.22)$$

$$y_t \equiv \frac{Y_t}{L_t} \quad (8.23)$$

Vi har tidigare infört antaganden om den tekniska utvecklingen. Med Kaldor och Mirrlees postulerar vi följande samband mellan produktivitetstillväxt och investeringar (den s k "technical progress function")

$$\frac{dz_t}{z_t} = f\left(\frac{\dot{i}_t}{i_t}\right)$$

eller med andra beteckningar

$$\frac{\dot{z}_t}{z_t} = f\left(\frac{\dot{i}_t}{i_t}\right) \quad (8.24)$$

där punkten anger tidsderivatan.

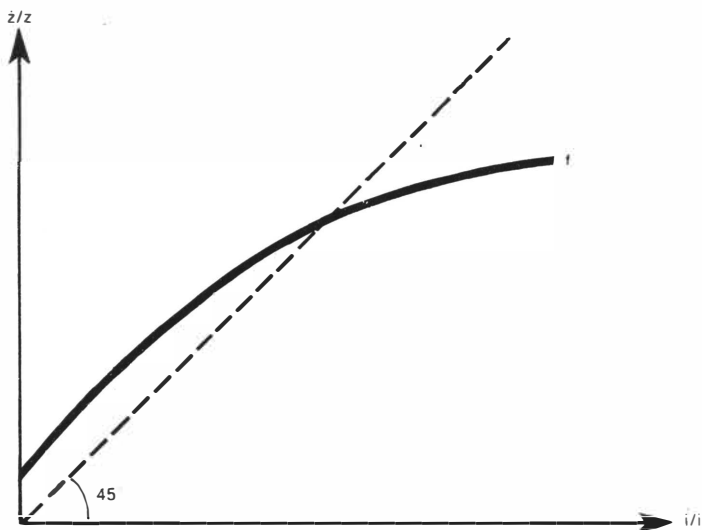
Vidare antar vi

$$f(0) > 0$$

$$f^1\left(\frac{\dot{i}}{i}\right) > 0 \quad (8.25)$$

$$f^{11}\left(\frac{\dot{i}}{i}\right) < 0$$

Utrycken (8.24–8.25) har framställts grafiskt i figur 8.1.



Figur 8.1

Figur 8.1 ger sambandet mellan graden av förändring i investering per individ och graden av förändring i individens produktivitet, förutsatt att individen utnyttjar den modernaste produktionsutrustningen, dvs sambandet mellan investeringstillväxt och produktivitetstillväxt per individ.

Utrycket

$$f(0) > 0$$

betyder att produktiviteten per individ växer exponentiellt över tiden även för konstanta investeringar per individ. I övrigt betyder kurvan att om investeringarna per individ växer över tiden ökar produktivitetstillväxten per individ, men vi möter något som kan kallas fallande marginell avkastning. Detta senare betyder att alla de idéer som genereras inte är lika lönande.

Vi antog tidigare att företagsledningarna utnyttjar två kriterier

vid sina investeringsbeslut. Enligt det första kriteriet kräver man att nuvärdet skall vara positivt eller i varje fall icke-negativt. Vi antar att produktiviteten för en given produktionsutrustning av årgång t är konstant över hela dess livslängd, dvs under alla T åren. Vi antar vidare att lönen per individ är oberoende av produktionsutrustningens ålder. Den genomsnittliga diskonteringsfaktorn bestäms av vinstkvoten i ekonomin. Nuvärdekravet kan då formuleras som

$$i_t \leq \int_t^{t+T} e^{-r(\tau-t)} (z_t - w_\tau^*) d\tau \quad (8.26)$$

Det andra kriteriet som utnyttjas är pay-backkravet, nämligen att investeringen skall vara återvunnen inom en tidsperiod av h år.

Detta kan formuleras som

$$i_t \leq \int_t^{t+h} (z_t - w_\tau^*) d\tau \quad (8.27)$$

Vi är liksom tidigare intresserade av inkomstens fördelning mellan löner och vinst. Låt

s_K = företagens sparkvot; vi har antagit att allt sparande sker i form av kvarhållna vinstmedel

P_t = den totala vinsten år t

I nästa kapitel visar vi att inkomstfördelningen kan skrivas

$$\frac{P_t}{Y_t} = \frac{1}{s_K} \cdot \frac{I_t}{Y_t} \quad (8.28)$$

Det bör observeras att det är makrovillkoret (8.28) och inte åldersstrukturen på produktionsutrustningarna som bestämmer den totala vinstens storlek. Åldersstrukturen bestämmer hur vinsten fördelas på företag med olika produktionsutrustningar.

Liksom i makromodellen i föregående avsnitt antar vi att alla

kostnader utgörs av löner. Det är lönsamt att utnyttja produktionsutrustningen så länge kostnaderna täcks. Vi får då följande villkor vad gäller skrotningen av utrustningen:

$$z_{t-T} = w_t \quad (8.29)$$

(Förenligheten av detta villkor med antagandet om icke-perfekt konkurrens har diskuterats av Nuti (1969) och Harcourt och Kenyon (1976). Nuti hävdar att vid icke-perfekt konkurrens måste utrustningen skrotas när $z_{t-T} > w_t$ och där differensen beror på graden av monopol i ekonomin. Harcourt och Kenyon är av avvikande uppfattning och instämmer med Kaldors och Mirrlees ursprungliga formulering som (8.29) ger uttryck för.)

Uttrycket (8.29) säger att kvasiräntan på den äldsta i drift varande produktionsutrustningen är lika med noll. För den modernaste produktionsutrustningen blir kvasiräntan som störst. Redan här kan vi göra vissa reflektioner om vinstandelssystem kopplade till individuella företag. Löntagare i företag med modern produktionsutrustning tenderar att få ett större belopp än de som arbetar i företag med äldre produktionsutrustning. All produktionsutrustning åldras visserligen, men en permanent orättvisa kan kvarstå genom att företag som växer snabbare än genomsnittet alltid kommer att ha en produktionsutrustning som är yngre än genomsnittet.

Under vissa antaganden om befolkningstillväxt och förväntad löneutveckling ger modellens lösning dynamisk jämvikt endast när

$$\frac{\dot{z}}{z} = \frac{\dot{w}}{w} = g = \text{konstant} \quad (8.30)$$

där g är tillväxten i ekonomin.

Detta inträffar i den punkt där funktionen f skär den streckade linjen i figur 8.1. Den dynamiska jämvikten är i huvudsak stabil. En situation som kan orsaka stabilitetsproblem är om $\dot{z}/z$ avviker allt för mycket från $\dot{w}/w$.

Vi har tidigare i detta avsnitt antagit full sysselsättning, eller det är snarare så att antalet individer som är tillgängliga för att bemanna produktionsutrustningen utgör en restriktion. Trots detta ger modellen en viss belysning av sysselsättningsproblemet. Det gäller att (vi antar att T är konstant över tiden, ett antagande som ej är nödvändigt)

$$n_t = \frac{dL_t}{dt} + n_{t-T} \quad (8.31)$$

där således n_t är sammansatt av två komponenter. Den första utgör tillväxten i den arbetande befolkningen, den andra utgör det antal individer som är tillgängliga p g a att produktionsutrustning, T år gammal, har skrotats av ekonomiska skäl.

I företag som lever vidare har den andra kategorin, genom trygghetslagarna, förtur när det gäller att bemanna ny produktionsutrustning. I teorin är n_t en fix siffra, men man kan givetvis fråga sig om inte företagets uppskattning, eller varseblivning, av n_t kan avvika från det "teoretiska" värdet. Det som intresserar oss här är om varseblivningen av n_t kommer att förändras på grund av medbestämmandelagen. Om vi som i föregående avsnitt antar att löntagarkollektivet är mindre restriktivt till nyanställningar, kommer detta att leda till att tillväxten i nationalinkomsten ökar, allt annat lika.

Vi är också intresserade av andra konsekvenser av ett ökat löntagarinflytande. Om detta inflytande leder till att en större andel av vinstmedlen kvarhålls i företagen, dvs blir större, blir vinstandelen av den totala nationalinkomsten mindre (jfr (8.28)) samtidigt som nationalinkomsten växer. En ökad sparkvot kommer även att få andra konsekvenser. Det är visserligen svårt att finna analytiska lösningar till den makromodell som skisserats ovan, men numeriska beräkningar som Kaldor och Mirrlees genomfört indikerar att en ökad sparkvot leder till att produktionsutrustningarnas ekonomiska livslängd minskar samt att vinstkvoten i ekonomin minskar.

Sparkvotens relation till vinstkvoten framstår än klarare i nästa kapitel, när vi inte beaktar den tekniska utvecklingen lika

explicit som vi gjort i detta avsnitt. I nästa kapitel koncentrerar vi oss på effekten av löntagarnas sparande.

I vilken utsträckning som ett ökat löntagarinflytande kommer att leda till att pay-backtiden h förändras är inte lätt att uttala sig om. Om h ökar leder emellertid detta till att livslängden T ökar samtidigt som, för en given sparkvot, vinstandelen i ekonomin ökar. Skälet till att h får så stor betydelse har att göra med att Kaldor och Mirrlees i sina beräkningar antagit att pay-backrestriktionen (se (8.27)) är den som först blir bindande. Med andra ord kan det finnas investeringsprojekt som ger positivt nuvärde men inte klarar pay-backrestriktionen. Vi kan därför säga att vi här betonat den tekniska utvecklingen och den risk som är förknippad med teknisk utveckling.

Av mycket stort intresse är också hur ett ökat löntagarinflytande kommer att påverka den s_k "technical progress function", se figur 8.1 och uttrycken (8.24)–(8.25). Denna funktion är inte enbart beroende av vetenskaplig utbildning och forskningsresurser utan också av företagsledningens energi vad gäller att leta efter tekniska förbättringar och villighet att introducera förändringar. Om ett ökat löntagarinflytande leder till större försiktighet att introducera nyheter, avtar den tekniska dynamiken i ekonomin. Med andra ord kommer kurvan i figur 8.1 att sjunka något, vilket betyder att produktivitetstillväxten för en given storlek på investeringarna avtar.

Ett nyckelbegrepp när man diskuterar dynamisk jämvikt i samband med makroekonomiska modeller är "neutral teknisk utveckling". Syftet med detta begrepp är att indikera egenskaper i den tekniska utvecklingen som i viss mening lämnar balansen mellan arbete och kapital oförändrad och som därmed tillåter en jämn tillväxt.

Den enda form av "neutral teknisk utveckling" som den makromodell vi utnyttjat kräver är att för ett givet värde på i/i , dvs för ett givet värde på x -axeln i figur 8.1, får en kontinuerlig acceleration eller retardation i produktivitetsförändringen inte uppstå. En kontinuerlig acceleration innebär att kurvan i figur 8.1 rör sig uppåt, medan en kontinuerlig retardation

innebär att kurvan rör sig mot x-axeln.

Mot bakgrund av diskussionen i kapitel 6 om tillfredsställelse i arbetet, och speciellt den del som gällde teknologin, kan vi konstatera att vårt villkor för dynamisk jämvikt lämnar stor frihet att utforma produktionsutrustningen. Man kan självfallet också offra något i produktivitetstillväxt och låta kurvan i figur 8.1 sjunka något, om detta ger en i löntagarnas ögon bättre produktionsutrustning, i den meningen att den t ex skapar större trivsel i arbetet. Det viktiga, enligt modellen, ur stabilitetssynpunkt är att vi inte får en över tiden kontinuerlig förändring av den s k "technical progress function", dvs kurvan i figur 8.1.

9 Makroekonomisk analys av några effekter av ökat löntagarägande

9.1 Inledning

I det föregående kapitlet behandlade vi några effekter av ett ökat löntagarinflytande, främst på investerings- och prissättningsbeslut. Diskussionen fördes mot bakgrunden att löntagarna inte var ägare (helt eller delvis) av företagen. Det framgick bl a att vad som var bra för löntagarna på kort sikt inte nödvändigtvis var bra på lång sikt, om löntagarna inte också hade ett ägarintresse i företagen.

Vi skall i detta kapitel behandla några ekonomiska konsekvenser av ett ökat löntagarägande. Vår utgångspunkt är den bild av det ekonomiska systemet och företaget som presenterades och motiverades i kapitel 7.

Utgångspunkten för analysen här är de resultat som vi uppnådde i föregående kapitel, och vi skall endast utvidga den diskussionen med några speciella omständigheter som blir särskilt viktiga, då det ökade inflytandet utövas i kraft av ett ökat ägande.

Det finns inte utrymme att i detalj redovisa alla olika förslag rörande hur löntagarägandet skulle kunna ordnas. En viss kort redogörelse gavs i kapitel 2 och utförligare framställningar finns i Brems (1975) och Wredén (1975). Vi skall här behandla löntagarägandet mycket allmänt och i analysen bara göra skillnad på ett kollektivt och ett privat ägande av löntagarkapitalet.

Frågan om löntagarägande har aktivt diskuterats under de senaste åren, främst stimulerat av Meidners (1976) förslag om löntagarfonder. En lång rad artiklar har skrivits och en bok av den s k Waldenströmgruppen (1976), där olika sätt att åstad-

komma en ökning av sparandet i samhället diskuterades och där löntagarfonder behandlades som ett alternativ.

Två böcker har skrivits som direkt använder teoretiska modeller, nämligen Brems (1975) och Cars (1975). Brems framställning är i huvudsak makroekonomisk och bygger på en annan teori (den neoklassiska) än den som kommer att utnyttjas här. Cars analys är mikroekonomisk och den traditionella mikroteorin utvidgas så att ett löntagarägande kan analyseras. En välkänd engelsk studie rörande löntagarägande är Robinson (1973). Vi skall kommentera några resultat av dessa studier i relation till de slutsatser som vi drar längre fram.

Effekterna av ett ökat löntagarägande blir naturligtvis olika beroende på speciella omständigheter som kan råda vid en viss tidpunkt, t ex konjunkturläget och vårt näringslivs finansieringsproblem. Vidare påverkas löntagarägandets effekter av de förändringar i den ekonomiska politiken som statsmakterna kan tänkas införa som en följd av ändrade institutionella förhållanden i vårt land föranledda av vissa former av löntagarägande. Vi skall här begränsa framställningen till en mer allmän, principiell diskussion.

Som angavs i kapitlen 2 och 5 har förslagen beträffande hur ett ökat löntagarinflytande skulle kunna organiseras haft varierande utformningar. Några av dessa förslag diskuterades även i kapitel 3 i ett makrosociologiskt perspektiv.

Som nämnts skall vi ta den post-keynesianska teorin som grundläggande utgångspunkt och diskussionen skall liksom i föregående kapitel föras utifrån modeller, vilka innebär att vissa förenklingar införs.

Den teoretiska framställningen är liksom tidigare förlagd i appendix och endast avsedd att vara en ram för diskussionen samt att ge antydningar om vilka konsekvenser ett ökat löntagarinflytande kan tänkas få.

Löntagarnas del i kapitalbildningen genom ägande i företag har många syften som diskuterades i kapitel 2, och det kan komma att få en lång rad olika makroekonomiska effekter (på inflation, tillväxt, betalningsbalans osv). Vi börjar med att visa

hur en höjning av de anställdas sparande – vilken kan uppnås med både privata och kollektiva ägandeformer – ger en ökning av de anställdas förmögenhetsandel, där ökningen beror av

- a) hur mycket förmögenhet de får varje år, t ex genom vinstandelar i någon form
- b) hur deras sparande påverkas av förmögenhetsökningen enligt a)

Vi utgår i avsnitt 9.2 från att ett syfte med löntagarägandet är att tillföra förmögenhet till de anställda, och vi visar hur förmögenhetsinnehavet kan tänkas variera med olika former av löntagaräggande. I avsnitt 9.3 behandlar vi betydelsen av den form i vilken löntagarna äger sitt kapital, när det gäller möjligheterna att påverka inkomstfördelningen i samhället. I avsnitt 9.4 behandlar vi till sist löntagarägandets effekter på den ekonomiska tillväxten. Där tar vi också upp några effekter som löntagarägandet kan få på aktiemarknadens sätt att fungera.

9.2 Löntagaräggande och förmögenhetsfördelning

Det följer av analysen i tidigare kapitel att en hög tillväxt kräver ett högt sparande. Emedan kapitalägarna sparar en större del av sina kapitalinkomster än vad löntagarna sparar av sina löner, medför en höjning av tillväxten att inkomstfördelningen måste förskjutas till kapitalägarnas fördel.

Vi börjar med att diskutera en situation där tillväxttakten ligger relativt konstant. På lång sikt antas tillväxten vara bestämd av teknologisk tillväxt och befolkningsökning.

Om tillväxttakten är bestämd på detta sätt, blir också investeringarna bestämda och därmed det nödvändiga sparandet. Detta betyder emellertid också att inkomstfördelningen mellan löntagare och kapitalägare blir bestämd. Om dessa nämligen har olika sparbenägenhet, dvs de sparar olika stor procent av sina inkomster, finns det endast en viss bestämd uppdelning av in-

komsten som exakt ger det önskade sparandet.¹

På lång sikt kommer vidare den andel av förmögenheten som löntagarna äger att stå i direkt proportion till deras andel av det totala sparandet i samhället.

Genom att löntagarna får andel i vinst eller genom att deras sparande på annat sätt stimuleras kan de i princip på lång sikt tillföras vilken andel som helst av allt kapital.

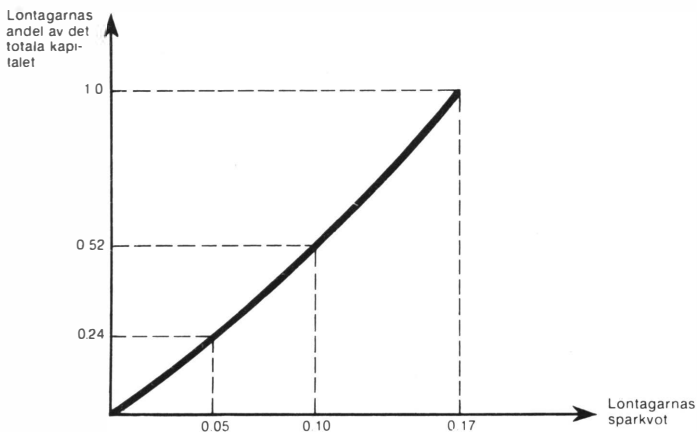
Ett specialfall är den situationen där löntagarna har en så hög sparkvot att de automatiskt på lång sikt blir ägare till allt kapital i samhället. Denna situation uppstår så snart deras sparkvot blir så hög att de ensamma sparar allt som är nödvändigt för att upprätthålla den konstanta tillväxten. Så snart den grupp som har den lägsta sparkvoten ensam kan utföra allt sparande, kan inte någon inkomst alls tilldelas den samhällsklass som har den högsta sparkvoten, ty då blir sparandet för högt och den samhällsekonomiska balansen rubbas. En dylik utveckling skulle leda till att de "gamla" kapitalägarna försvinner.

I appendix 9.1 har vi analyserat detta och visat vilken sparkvot löntagarna måste uppnå för att på lång sikt få en viss bestämd andel av kapitalet i samhället. Slutresultatet finns grafiskt sammanställt i figur 9.1.

För närvarande är löntagarnas sparkvot mellan 5 och 6 procent, vilket på lång sikt skulle ge dem 25 procent av företagens förmögenhet. De kommer således inte att automatiskt bli ägare till allt kapital. För att detta skall ske krävs att deras sparkvot uppgår till 17 procent. Om löntagarnas andel av kapitalet skall ökas till 50 procent, måste man konstruera vinstandelssystemen så att deras sparkvot höjs till 0.10.

En ytterligare diskussion av figur 9.1 och därmed sammanhängande problem finns i Näslund och Sellstedt (1976a). Brems (1976) visar med hjälp av simulering hur *andelen av den disponibla inkomsten* ändras till löntagarnas fördel vid olika konstruktioner av löntagarägandet.

¹ Vi utgår här från att relationen mellan kapital och nationalinkomst är ungefär konstant. För en ytterligare diskussion av detta, se Näslund och Sellstedt (1976).



Figur 9 1

Vi har med den makroteoretiska formuleringen visat ett samband mellan förmögenhetsfördelningen och löntagarnas ökade sparbenägenhet. Om löntagarna får en relativt stor del av förmögenheten men inte är organiserade och agerar samlat på bolagsstämmorna i egenskap av löntagare, behöver inte ökningen av ägandet betyda att makten över företagen växer i motsvarande grad. Den konstruktion som Meidner (1976) har föreslagit leder dock till en samling av löntagarrösterna på bolagsstämman.

I nuvarande ekonomiska läge är det nödvändigt att öka sparatet i samhället. Det är då viktigt att sparatet ges en sådan form att den därmed förenade förmögenhetsfördelningen är acceptabel för breda grupper i samhället.

Diskussionen ovan har utgått från att de gamla aktieägarna går med på att deras kapital eller delar av ökningen av deras kapital (vinsten) överförs till de anställda. Om de inte går med på detta, kommer de förmodligen att agera på samma sätt som när i deras tycke för höga löner förhandlas fram, dvs priserna

höjs.¹ Huruvida prishöjningar är möjliga eller inte beror självfallet på konkurrenssituationen, men detta antyder betydelsen av prissättningen som diskuterats i kapitel 7 och 8. Om priserna höjs, tvingas löntagarna sänka sin konsumtion nu och får i stället en ökad framtida förmögenhet. Deras förmögenhet ökar genom ett tvångssparande.

9.3 Löntagarkapital och vinstens fördelning

En utgångspunkt för diskussionen i föregående avsnitt var att i ett samhälle som består av olika grupper av individer (klasser) kommer den andel av kapitalet som en viss grupp äger att vara proportionell mot denna grups andel av samhällssparandet.

Vi tänker oss att samhället består av två klasser, löntagare och kapitalister, där löntagarna äger en del av samhällets kapital. Vidare utgår vi från den naturliga förutsättningen att den vinst som en individ eller grupp får är proportionell mot kapitalinnehavet.

Samhällets totala vinst P består av en del som tillfaller löntagarna P_L och en del som tillfaller kapitalägarna P_K . Det totala samhällssparandet S utgör likaledes summan av löntagarnas sparande S_L och kapitalägarnas S_K .

Som vi nämnde ovan, är på lång sikt den andel av vinsten som en viss samhällsklass får proportionell mot dess sparande, dvs följande samband måste gälla:

$$\frac{P_L}{S_L} = \frac{P_K}{S_K} = \frac{P}{S} \quad (9.1)$$

Ovanstående uttryck måste alltid gälla, men det är ännu obestämt. Om vi sätter uttrycket lika med en obekant storhet X och

¹ Vi antyder här endast problemområden som egentligen kräver en betydligt mer ingående behandling. En lönehöjning ger köpkraft omedelbart och ger möjligheter för en prishöjning. Olika vinstandelssystem fungerar olika i detta avseende.

om vi observerar kravet att sparandet måste vara lika med investeringen i samhället, kan vi med hjälp av (9.1) skriva

$$\frac{P}{S} = \frac{P}{I} = X \quad (9.2)$$

Om vi dividerar (9.2) med nationalinkomsten Y och multiplicerar med I , får vi

$$\frac{P}{Y} = \frac{X \cdot I}{Y} \quad (9.3)$$

Vi ser nu att vinstens andel av nationalinkomsten $\frac{P}{Y}$ är, vid ett givet värde på investeringarnas andel av nationalinkomsten I/Y , bestämd av X , dvs av (9.1). Löntagarna erhåller både löneinkomster och kapitalinkomster, under det att de som klassificerats som kapitalägare nästan enbart får sina inkomster av kapital. Det är denna omständighet som är av en avgörande betydelse för hur inkomstfördelningen i samhället bestäms. Om vi antar att kapitalägarna sparar en viss andel s_K av den vinst som de erhåller, blir nu X fullständigt bestämd av (9.1) och därmed inkomstfördelningen via (9.3). Vi finner av (9.1) och (9.2) att följande samband gäller:

$$\frac{P_K}{S_K} = \frac{P_K}{s_K P} = \frac{1}{s_K} = X$$

Slutsatsen blir att det är kapitalägarna som, genom sin sparbenägenhet s_K , helt bestämmer hur fördelningen mellan inkomst av kapital och inkomst av arbete skall vara i samhället. Det spelar ingen roll vilken sparbenägenhet löntagarna uppvisar. De får den andel av vinsten som bestäms av (9.1) och den andelen kan de öka genom att höja sitt sparande, men vinstens totala storlek kan de inte göra något åt. Vi uppnår samma resultat oavsett i hur många grupper vi indelar löntagarna. Så länge

samhället består av individer som både har inkomst av lön och av kapital samt av individer som endast får sin inkomst av kapital, är det de senare som bestämmer hur nationalinkomsten skall delas i de två kategorierna vinst och lön.¹

Vi har tidigare påpekat att kapitalägarnas sparande i stor utsträckning bestäms av företagets sparande, och vi finner av det ovanstående att det kan vara mycket viktigt för löntagarna att få del i företagsägandet för att den vägen påverka företags-sparandet och därmed inkomstfördelningen.

I appendix 9.2 visas det här förda resonemanget något tydligare med hjälp av några enkla ekvationer. (Se även Pasinetti (1974).)

Om vi multiplicerar ekvationen (9.3) med Y och dividerar med det totala kapitalet i samhället, K , samt ersätter X med I/s_K , får vi

$$\frac{P}{K} = r = \frac{I}{s_K} \cdot \frac{I}{K}$$

$\frac{P}{K}$ är kapitalets avkastning eller räntabiliteten, r , och I dividerat med K är ett mått på tillväxten i samhället, dvs med vilken takt kapitalet växer. Med en given tillväxttakt blir som vi ser räntabiliteten helt bestämd av kapitalägarnas sparbenägenhet s_K .

Vi nämnde att s_K fastställs i företagen genom att det i stor utsträckning bestäms av företagssparandet. På samma sätt är inte tillväxten nödvändigtvis helt utifrån given. Den teknologiska utvecklingen är ett resultat av aktiviteter i företagen både vad beträffar forskning och utveckling samt hur arbetet organiseras. Om löntagarna blir ägare och på det sättet får ett ökat inflytande över investeringarnas inriktning kan de påverka tillväxtens storlek.

¹ Att löntagarna inte, genom sitt sparande, kan bestämma hur inkomsten skall delas i vinst och lön framgår av (9.1) som för deras del antar formen

$\frac{P_L}{s_L(L+P_L)}$, vilket inte är oberoende av inkomstfördelningen utan bestäms, förutom av s_L , även av L och P_L .

Vi har visat hur betydelsefullt det är för löntagarna att bli ägare av kapital i företagen om de vill påverka inkomstfördelningen i samhället mellan löner och kapitalinkomster. Löntagarna är naturligtvis också intresserade av den inkomst som de får i framtiden i form av avkastning på det kapital de äger. Som vi antytt är ett problem alltid förknippat med denna form av inkomst, eftersom löntagarnas sparbenägenhet är lägre än kapitalägarnas. Det är därför nödvändigt att begränsa deras konsumtion av denna inkomst genom att senarelägga deras förfarande över den nya förmögenheten. Om så inte sker, verkar löntagarägandet pådrivande på inflationen, eller också överflyttas resurser från investering till konsumtion med ogynnsamma effekter på tillväxten.

Vi har utgått från att kapitalägarnas sparbenägenhet inte påverkas av om inkomst skulle överflyttas från dem till löntagarna. Detta innebär ett antagande om att de inte genom att sänka sitt sparande behåller sin konsumtion oförändrad. Om så sker, förstärks de ovan nämnda effekterna på inflation och tillväxt.

Som nämnts ovan, bestäms vinstkvoten, r , av s_K , dvs det sparande som företagen väljer att göra av sina vinstmedel. Detta sparande är direkt kopplat till utdelningspolitiken. Det är möjligt att värdet av s_K vid införande av löntagarägande kan komma att ändras och att ändringens riktning bestäms av hur fondsystemet konstrueras. Av kapitel 8 framgick att s_K bestämmer livslängden av maskiner och därmed den tekniska utvecklingen, samtidigt som det är en bestämmande faktor för inkomstfördelningen.

Om löntagarna får individuella andelar är det troligt att de blir mer intresserade av att utdelningarna hålls höga, varvid företagssparandet s_K sjunker. I anslutning till diskussionen i kapitel 8 leder detta till en ökning av maskinernas livslängd och en höjning av vinstens andel av nationalinkomsten. En annan möjlighet är att tillväxten sjunker.

Om löntagarfonderna däremot är kollektiva och om de kollektiva behoven av utdelningar är begränsade (för utbildning av anställda, deltagande i nyemissioner osv), kan s_K komma att

höjas, varvid effekterna av löntagarägandet blir omvända mot de ovan beskrivna. (Brems (1976) visar i en neoklassisk modell hur samhällssparandet ökar vid olika utformningar av löntagarägandet.)

Det antagande om självfinansieringens betydelse som varit en viktig del av analysen här kan naturligtvis ifrågasättas ur effektivitetssynvinkel. Kapitalet kommer ju hela tiden att återinvesteras i det egna företaget, trots att det är möjligt att en bättre användning finns inom andra företag.

Vi har antagit att en konkurrens och information på kapitalmarknaden skall göra att företagen alltid väljer projekt så att effektiviteten i investeringarna, trots självfinansiering, hålls hög.

Det förefaller dock klart att fondkonstruktioner av den typ som Meidner (1976) föreslagit lättare än många andra konstruktioner möjliggör en överflyttning av kapital mellan företag genom att fonden är kollektiv och på sikt kan tänkas genomdriva dylika arrangemang för att höja den totala avkastningen på investerat kapital. Mot detta får vägas en nedgång i konkurrensen mellan företagen. Det krävs dessutom en betydande skicklighet för att kunna centralt dirigera vinstmedel mellan företag på ett effektivt sätt, och riskerna för misstag med långtgående konsekvenser är stora.

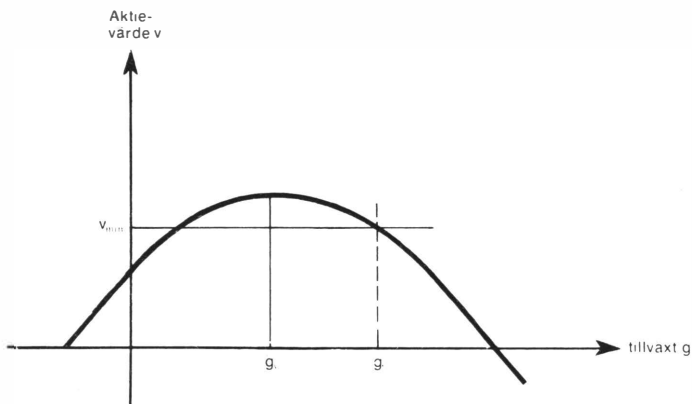
Vi skall nu övergå till att diskutera den direkta effekten av löntagarägaende på företagens tillväxtpolitik. Denna fråga har vi behandlat i kapitel 4 i anslutning till diskussionerna av företagsledningens intressen jämfört med ägarnas, och vi har i föregående kapitel behandlat tillväxten i anslutning till den tekniska utvecklingen. Tillväxten av det enskilda företaget bestäms bl a av den inre maktstrukturen, då olika grupper har olika tillväxtmål. När den tillväxt som företagen vill uppnå adderas, måste den därvid uppkommande totala tillväxten vara samhällsekonomiskt möjlig. En bestämmande faktor för detta är, förutom befolkningstillväxten, den tekniska utvecklingen. Men även denna bestäms, som antyddes i föregående kapitel, av den politik som företagen väljer.

9.4 Löntagarägande och företags-tillväxt

Vi har såväl i föregående kapitel som i detta framhållit att tillväxten i samhället till en stor del bestäms av den tillväxtpolitik som företagen själva väljer. Företagens frihet att välja en tillväxtpolitik som avviker från den som maximerar vinsten begränsas av att det alltid finns en risk för att någon kapitalstark person eller grupp köper upp företaget och sedan driver det så att vinsten maximeras.

Aktiernas värde bestäms av utdelningarna. Det kan vara förenligt med en maximering av aktiernas värde att begränsa utdelningarna i en nära framtid för att återinvestera vinstmedel och låta företaget växa för att längre fram kunna få större utdelningar. Tillväxten kostar emellertid pengar (nya marknader måste upparbetas, nya personer skall läras upp, omorganisationer blir nödvändiga etc), och därför sätter en önskan om långsiktig vinst en gräns för tillväxten.

Det är speciellt intressant att diskutera aktiemarknadens roll, eftersom ett starkt ökat löntagarägande kan tänkas påverka aktiemarknadens sätt att fungera. Dessutom har aktiemarkna-



Figur 9.2

den en viktig roll, när det gäller att värdera hur väl företagen förvaltar det kapital som finns investerat i dem.

En viktig utgångspunkt i kapitel 4 och 7 var att företagen strävar efter hög tillväxt för att åtminstone behålla sin marknadsandel. Beroende på när aktieägarna önskar få sin utdelning får man ett visst samband mellan tillväxten och aktiernas börsvärde. Eftersom tillväxten kostar pengar är en alltför hög tillväxttakt inte bra för börsvärdet. (Naturligtvis är inte heller en alltför låg tillväxt bra.)

I figur 9.2 har vi ritat ett samband mellan aktiernas värde och tillväxten. Om tillväxten är låg, får man minskade framtida utdelningshöjningar, vilket inte är gynnsamt för börsvärdet. Som ovan nämnts får inte heller tillväxten bli för hög, varför det finns ett visst bestämt värde på tillväxten vid vilket aktiernas börsvärde blir så högt som möjligt. I appendix 9.3 finns detta mer exakt motiverat.

Som vi redogjorde för i kapitel 4, har man funnit belägg för att företag där företagsledningen har ett dominerande inflytande försöker driva upp tillväxten högre än i ägardominerade företag. Detta leder till en sänkning av börsvärdet och när detta nått tillräckligt lågt, till $v_{\min}$ vid tillväxten g_f , lönar det sig för någon kapitalstark person eller grupp att köpa företaget och höja värdet på aktierna genom att sänka tillväxten. Denna kontrollmekanism är inte perfekt, emedan det är förenat med kostnader och risker att köpa företag. Gapet mellan g_f och g_v kan därför bli betydande.

Om löntagarna blir delägare av företagskapitalet, kommer de att kunna påverka utdelningspolitiken och därmed tillväxten. Vi diskuterade detta ovan och antydde att utformningen av ett vinstandelssystem kan vara viktig i detta avseende och individuella andelar med rätt för den enskilde att själv förfoga över utdelningarna kan förflytta den önskade tillväxten mot g_v , under det att kollektiva fonder kan önska en snabbare tillväxt.

En viktig fråga för hela denna boks ämne och som illustreras av figur 9.2 är aktiemarknadens möjlighet att fungera som en regulator av avvikelser från g_v och flytta tillväxten mot g_f .

Man skulle förmoda att en ökad löntagarmakt i företagen sänker $v_{\min}$, emedan det blir mycket svårare för utomstående kapitalägare att skapa stora ändringar i företagspolitiken. Detta skulle innebära att en ekonomi med stark löntagarmakt inte är så begränsad av *aktiemarknaden* att driva en expansionspolitik som avviker från den som maximerar aktiernas marknadsvärde.

Aktiemarknaden fungerar också som en källa till nytt kapital, även om denna betydelse inte är särskilt stor. Som exempel anges i *Företagsvinster, Kapitalförsörjning och Löntagarfonder* (1976) att för 40 stora börsnoterade koncerner nyemissionerna under 1965–74 motsvarade i genomsnitt 0,7 procent av egenkapitalet och därmed 8 procent av dettas tillväxt. Om ett system av löntagarfonder införs, t ex i den form som Meidner (1976) föreslår, medför detta att aktiekurserna omedelbart faller. Detta måste bli resultatet, emedan nya människor (löntagarna) nu skall få en del av de utdelningar som annars helt skulle ha tillfallit de gamla aktierna. För att aktier skall vara likvärdiga med andra placeringsformer måste deras pris sjunka. En följd av att aktiernas värde sjunker är att nyemissionerna blir dyrare. För att en viss mängd nytt kapital skall tillföras företagen måste en större mängd aktier lämnas i utbyte. Slutsatsen av detta blir att en ökning av löntagaräggande kan komma att även reducera aktiemarknadens roll som källa för nytt kapital.

9.5 Löntagarägandet och det ekonomiska systemet

Det har framgått av diskussionerna i de tre senaste kapitlen att aktieägarna inte spelar någon avgörande roll i de stora företagen. De tillhandahåller endast obetydligt nytt kapital och utövar i många fall inte något starkt inflytande i företagen. Genom medbestämmandelagen och på andra sätt som vi diskuterat kommer deras inflytande ytterligare att minska.

Skälen till att behålla aktieägandet i den nuvarande formen är den kontrollerande effekt som aktiemarknaden har på företagens skötsel samt aktieägandets betydelse vid nyetablering av

företag och för finansiering av små företag.

I samband med diskussionerna av Meidners (1976) förslag till hur ett system av löntagarfonder skulle kunna organiseras påstods att det skulle uppstå ett nytt ekonomiskt system med en enda helt dominerande ägargrupp.

Det förefaller som om ett starkt löntagarinflytande utan ägande kan komma att så starkt försvaga företagsmarknadens (aktiemarknadens) sätt att kontrollera det ekonomiska systemet att vi även den vägen får ett annat ekonomiskt system än det vi nu har. När löntagarna får ett större inflytande, t ex i form av styrelserepresentation eller genom medbestämmandelagen, kan dessutom aktiernas värde påverkas genom att utdelningarna påverkas.

Vi har tidigare diskuterat att det ur löntagarnas synvinkel kan vara nödvändigt att förena ett inflytande utan ägande med någon form av ägande för att såväl kortsiktiga som långsiktiga mål skall uppnås. Detta kan även vara ett villkor för att det skall gå att förena ett ekonomiskt system som liknar det nuvarande med den ökning av löntagarinflytandet som nu äger rum. Det förefaller som om det krävs någon form av löntagarägande för att viktiga delar av vårt nuvarande ekonomiska systems sätt att fungera skall kunna bestå i en tid då löntagarinflytandet kraftigt ökar.

9.6 Avslutning

Vi har i detta kapitel visat hur en ökning av de anställdas inflytande genom att de blir ägare får olika effekter på det ekonomiska systemet.

Först visade vi hur man genom privata vinstandelar kan höja de anställdas sparbenägenhet och hur detta på lång sikt kommer att påverka förmögenhetsutvecklingen i samhället. Sedan diskuterade vi betydelsen av att de anställdas förmögenhetsökning äger rum i företagen om de skall kunna påverka viktiga ekonomiska variabler. Det framgick hur starkt beroende inkomstfördelningen i samhället är av storleken på innehållna vinstmedel.

Genom att de anställda blir ägare kommer de att påverka utdelningspolitiken och därmed självfinansieringen.

I föregående kapitel visade vi betydelsen av den tekniska utvecklingen för tillväxtpolitiken och hur samhällets tillväxt till stor del bestäms av företagen. Förutom teknologin utgör aktiemarknaden en viktig regulator för den tillväxtpolitik som ett företag kan välja. Om aktiemarknaden skall behålla sin betydelse för värdering av företag och företagsledning, kan det bli nödvändigt att komplettera ett ökat löntagarinflytande, som inte är kopplat till ägande, med ett ökat löntagaräggande.

Sammanfattningsvis har vi visat hur de anställda som ägare av företagen kan komma att påverka både sparandet och tillväxten i ekonomin och därmed inkomstens fördelning.

Appendix 9.1

Vi vet att det i ett samhälle under tillväxt och utveckling måste gälla att sparandet överensstämmer med investeringarna för ekonomisk jämvikt. Om tillväxttakten i ekonomin är g , blir investeringarna gK , där K anger det totala kapitalet. Vi får följande samband:

$$S = gK \quad (9.4)$$

där S anger sparandet i samhället.

Om vi dividerar ekvation (9.4) med nationalinkomsten Y , kan den skrivas $s = gk$, där $s = \frac{S}{Y}$ och $k = \frac{K}{Y}$.

För att vidare analysera effekterna av ett ökat löntagaräggande delar vi upp befolkningen i löntagare och kapitalägare. Motiveringen för denna förenkling har givits i kapitlen 7 och 8.

Låt oss dela upp vinsten i en del P_K som tillfaller kapitalägarna och en annan del P_L som tillfaller löntagarna. Den totala vinsten i samhället utgörs av summan av P_K och P_L .

Om vi betecknar löntagarnas sparbenägenhet med s_L och kapitalägarnas med s_K , erhålls det totala sparandet i samhället S , där vi betecknar lönesumman med L

$$S = s_L(L + P_L) + s_K P_K$$

Eftersom den totala inkomsten Y kan skrivas

$$Y = P_L + P_K + L$$

kan vi skriva ovanstående på följande sätt:

$$S = s_L Y + (s_K - s_L) P_K \quad (9.5)$$

Eftersom sparandet måste överensstämma med investeringarna, dvs $I = S$, kan vi skriva (9.5) på följande sätt:

$$\frac{P_K}{Y} = \frac{I}{s_K - s_L} \frac{1}{Y} - \frac{s_L}{s_K - s_L} \quad (9.6)$$

och

$$\frac{P_K}{K} = \frac{I}{s_K - s_L} \frac{1}{K} - \frac{s_L}{s_K - s_L} \frac{Y}{K} \quad (9.6a)$$

Vi vet att på lång sikt arbetarnas andel av kapitalet motsvaras av deras andel av det totala sparandet. (Ju mer man sparar desto mer kapital ackumulerar man.) Detta innebär att (vi använder $S = I$):

$$\frac{K_L}{K} = \frac{s_L(Y - P_K)}{I} \quad (9.7)$$

där K är totalt kapital och K_L är arbetarnas kapital.

Med hjälp av (9.6) kan vi skriva (9.7) på följande sätt:

$$\frac{K_L}{K} = \frac{s_L s_K}{s_K - s_L} \frac{Y}{I} - \frac{s_L}{s_K - s_L} \quad (9.7a)$$

Detta kan skrivas

$$\frac{K_L}{K} = \frac{s_L(s_K \frac{Y}{I} - 1)}{s_K - s_L} \quad (9.8)$$

Eftersom $K_L + K_K = K$, får vi direkt av (9.8), där K_K är kapitalisternas kapital,

$$\frac{K_K}{K} = \frac{s_K(1 - s_L \frac{Y}{I})}{s_K - s_L} \quad (9.9)$$

Vi ser av (9.9) att om s_L ligger i intervallet $0 < s_L < \frac{I}{Y}$,

gäller att $0 < \frac{K_K}{K} < 1$, dvs kapitalet i samhället ägs av både rena kapitalister och löntagarkollektivet, där andelarna av det kapital som de båda samhällsgrupperna äger bestäms av deras sparbenägenhet.

När löntagarnas sparkvot s_L är så stor att den uppgår till $\frac{I}{Y}$, ser vi att $\frac{K_L}{K} = 1$ och $\frac{K_K}{K} = 0$, dvs allt kapital ägs nu av löntagarna.

De olika vinstandelssystem som diskuterats får olika effekter på s_L och s_K . Det är emellertid klart att ett syfte med löntagarägende är att höja den andel av förmögenheten som ägs av löntagarna. Ett sätt är att göra vinstandelarna individuella, så att utdelningarna och förmögenhetsökningarna kan utnyttjas av individerna, men konstruera systemet så att löntagarna kommer att öka sitt sparande, dvs så att s_L höjs.

Om vi utgår från att $\frac{I}{Y}$ är 0.17, vilket ungefär gäller för Sverige, och att s_K är ungefär 0.7, kan vi framställa ekvation (9.8) som skett i huvudtexten i figur 9.1.

Appendix 9.2

Vi skall här visa den centrala roll som företagssparandet har vid bestämningen av vinstens andel av nationalinkomsten.

Med hjälp av ekvation (9.6a) kan vi skriva vinstens andel av kapitalet på följande sätt, där i betecknar räntans storlek:

$$\frac{P}{K} = \frac{1}{s_K - s_L} \frac{I}{K} - \frac{s_L}{s_K - s_L} \frac{Y}{K} + \frac{iK_L}{K} \quad (9.10)$$

där vi till uttrycket för kapitalisternas inkomst av kapital P_K har lagt löntagarnas kapitalinkomst iK_L .

Genom ekvation (9.7a) har vi ett uttryck för $\frac{K_L}{K}$, vilket vi kan sätta in i (9.10), varpå vi erhåller

$$\frac{P}{K} = \frac{1}{s_K - s_L} \frac{I}{K} - \frac{s_L}{s_K - s_L} \frac{Y}{K} + i \left(\frac{s_K s_L}{s_K - s_L} \cdot \frac{Y}{I} - \frac{s_L}{s_K - s_L} \right) \quad (9.11)$$

Det är förmodligen så att företagen genom konkurrensen om kapital på kapitalmarknaden måste betala en ränta till löntagarna som nära överensstämmer med den totala kapitalavkastningen i samhället, dvs $i = \frac{P}{K}$.

Om detta insättes i (9.11) får vi

$$\frac{P}{K} = \frac{s_K(I - s_L Y)}{I} = \frac{I - s_L Y}{K}$$

Om $I - s_L Y \neq 0$, kan detta skrivas

$$\frac{P}{K} = \frac{1}{s_K} \frac{I}{K} \quad (9.12)$$

eller efter multiplikation med K och division med Y

$$\frac{P}{Y} = \frac{1}{s_K} \frac{I}{Y}$$

Appendix 9.3

Vid utformningen av ett företags tillväxtpolitik spelar aktiemarknaden en viktig roll, därför att den värdesätter företagen. Om ett företags substansvärde och potential gör det möjligt att med en annan politik, t ex lägre tillväxt, höja värdet av aktierna, kan företaget komma att köpas upp.

För att illustrera denna mekanism inför vi följande beteckningar:

d = utdelningskvot, dvs den totala utdelningen är dK , där K är kapitalet

r = vinstkvot, dvs den totala vinsten är rK

g = tillväxttakt, dvs tillväxten = gK

a = kostnaden per enhet tillväxt, dvs tillväxtkostnaden är agK

Eftersom utdelningarna utgör skillnaden mellan vinsten och utbetalningarna för att finansiera tillväxten, kan vi skriva

$$dK = rK - (1+a)gK \quad (9.14)$$

Detta kan efter eliminering av K skrivas som

$$d = r - (1+a)g \quad (9.15)$$

Som nämndes ovan påverkas aktiemarknadens värdering av en aktie av utdelningspolitiken. Man brukar ange värdet av aktierna med hjälp av den skärade värdet.

Denna kvot anger aktiernas värde dividerat med det i företaget arbetande kapitalet. För att antyda att värdet stiger med utdelningarna nu och i framtiden skriver vi marknadsvärdet vK som

$$vK = dK(e+hg) \quad (9.16)$$

där e och h är konstanter som ger uttryck för aktiemarknadens tidspreferens och riskvillighet. Ekvation (9.16) är en approxima-

tion och läsaren finner en utförligare diskussion av aktievärdering i finansieringslitteraturen, t ex i Gordon (1962) s 48.

Vi kan eliminera K ur (9.16) genom division, varefter vi sätter in d från (9.15) i (9.16) och löser v , vilket ger

$$v = [r - (1+a)g](e+hg) \quad (9.17)$$

I figur 9.2 har vi ritat v som en funktion av g . Vi ser av figuren att v har ett maximum vid tillväxttakten g_v som vi kan lösa ur ekvation (9.17) genom derivering och därefter sätta derivatan lika med noll. Detta ger

$$g_v = \frac{gh - (1+a)e}{2h(1+a)} \quad (9.18)$$

10 Avslutande synpunkter

10.1 Inledning

De huvudsakliga syftena med detta arbete har varit

- a) att visa hur olika samhällsvetenskapliga teorier kan väljas och integreras för att analysera ett viktigt socialt problem
- b) att bedöma de ekonomiska effekterna i de kapitalistiska och blandekonomiska ekonomierna i Västeuropa och Amerika av ett ökat löntagarinflytande i varierande former. En viss betoning har helt naturligt lagts vid effekterna i Sverige

Dessutom har vi sett det som viktigt att ge en plats för fackföreningarna i företagsekonomisk teori.

10.2 Hur väljer och integrerar man samhällsteorier?

När man diskuterar samhällsvetenskapliga problem är utgångspunkterna utomordentligt viktiga. Dessa utgångspunkter är lika viktiga vid debatter som vid mer formella teoretiska analyser. Skillnaden är möjligen att det i det senare fallet blir mer uppenbart vilka grundförutsättningarna är, eftersom vissa antaganden måste preciseras klart.

De tre huvudsakliga *utgångspunkterna* för samhällsanalys fann vi vara klass, organisation och individ. Huruvida man helt fritt kan välja sina utgångspunkter är inte klart, men vad man väljer styr delvis de slutsatser man kommer fram till och vilka problem som *överhuvudtaget går att diskutera*.

Eftersom ämnet för denna bok är de ekonomiska effekterna av löntagarnas ökade inflytande är det viktigt att den valda utgångspunkten ser löntagarna som en grupp med vissa gemensamma intressen och problem. Detta betyder att ämnesvalet i stor utsträckning har styrt valet av teorier.

Vi har således haft som kriterium att det valda problemet (som vi utgår från är meningsfullt) skall kunna analyseras med de valda metoderna. Det är givetvis tänkbart att det undersökta problemet är meningslöst eller att frågorna är fel ställda.

En annan utgångspunkt vid valet mellan teorier har varit att analysen av olika nivåer

- a) organisationsteori, finansieringsteori
- b) ekonomisk mikro teori
- c) ekonomisk makro teori

skall vara konsistenta med varandra, då ett samhällsekoniskt problem behandlas som berör alla nivåerna. Dessutom skall det helst även vara möjligt att förena den ekonomiska analysen med andra analyser, t ex sociologiska och statsvetenskapliga.

Resultatet av det metodologiska resonemanget har blivit att vi valt att genomföra analysen med hjälp av ett mellanting av organisations- och klassparadigmet, men vi har på flera punkter redogjort för och hänvisat till teorier som tar enskilda individer som sin utgångspunkt.

Till största delen har vår analys baserats på post-keynesiansk mikro- och makro teori.

10.3 Den företagsteoretiska utgångspunkten

Vår framställning har utgått från företag som skapar ett visst överskott över löpande utgifter, vilket kan användas för olika slag av "investeringar" av i huvudsak följande fyra slag:

- a) inköp av nya maskiner och byggnader

- b) investeringar för att differentiera produkterna (t ex genom produktutveckling)
- c) för att försvåra för konkurrenter att etablera sig på marknaden (t ex genom vertikal integration)
- d) för att öka "goodwill" hos kunder och myndigheter

Vidare skulle överskottet kunna användas för

- e) utdelningshöjningar
- f) lönehöjningar

Vid konstruktionen av en teori med vars hjälp vi skulle kunna analysera löntagarnas inflytande har vi strävat efter att finna någon teori, där överskottet a)–d) spelade en central roll.

De frågor som vi främst behandlat gäller löntagarinflytandets effekter på

- 1) överskottets totala storlek på lång och kort sikt
- 2) uppdelningen av överskottet på de för tillväxten gynnsamma områdena a)–d) å ena sidan samt på e) och f) å den andra sidan. Områdena e) och f) innebär att resurser lämnar företaget och blir tillgängliga för konsumtion
- 3) Även om uppdelningen 2) är genomförd kan löntagarna tänkas påverka fördelningen av givna resurser mellan a), b), c) och d) samt framför allt uppdelningen mellan e) och f)

Genom att vi kopplat prispolitiken till investerings- och tillväxtpolitiken i den mikroekonomiska analysen i kapitel 7, kan vi analysera hur svaren på 1)–3) påverkar prispolitiken och selsättningsfrågorna som båda kan antas vara centrala för löntagarna. Vid den teoretiska analysen av dessa frågor kommer även andra frågor automatiskt in, t ex löntagarinflytandets effekter på maskinernas livslängd (kapitel 8).

Vid analysen av frågorna 1)–3) och de till dessa relaterade problemen har vi delat upp det inflytande som kommer genom ägande (kapitel 9) och genom andra former av inflytande (kapitel 8).

Då huvudresultaten skall sammanfattas är det viktigt att beakta att löntagarinflytandets effekter kan variera beroende på en lång kedja av speciella bakomliggande faktorer. Därför är generella uttalanden svåra att göra. Löntagarnas möjlighet att förhindra prishöjningar kan t ex vara beroende av om prishöjningarna är en följd av att lönerna tidigare höjts eller om prishöjningarna förklaras av företagsledningens strävan att få kapital för en höjning av tillväxttakten.

10.4 Några effekter av ett ökat löntagarinflytande

Resultaten av ett ökat löntagarinflytande finns som nämnts på olika ställen i boken. Vi skall här sammanfatta några av de effekter vi funnit vara troliga och dela upp dem i organisatoriska och ekonomiska effekter.

10.4.1 Några organisatoriska effekter

Den största frågan är givetvis hur långt det är möjligt att driva en demokratisering av besluten i företagen om man med det avser att den enskilda löntagaren skall delta i besluten. Även om svaren på denna fråga varierar mellan företag beroende på storlek, bransch m m, förefaller det vara möjligt att dra några allmänna slutsatser.

Vi visade i kapitel 6 hur vissa mänskliga egenskaper såsom möjligheter att ta emot information samt betydelsen av inlärningsätter en gräns för hur många individer som kan delta i företagsledande arbete. Dessa observationer får stöd av den beskrivning av det jugoslaviska systemet som vi gav i kapitel 5. Trots att detta system är uppbyggt kring att det är löntagarna som skall ha makten i företagen har det visat sig svårt att realisera i praktiken.

De slutsatser i detta avseende som kan dras av analysen i kapitel 5 och 6 utgör delvis en förklaring till fackföreningarnas existens. Då de enskilda löntagarna inte kan räkna med att delta i viktiga beslut som berör dem själva, blir det nödvändigt för

dem att organisera sig och låta sig företrädas av någon annan.

En annan viktig organisatorisk slutsats gäller om företaget blir större eller mindre som en följd av ett ökat löntagarinflytande. Den svenska debatten har här på ett olyckligt sätt kommit att domineras av en viss teoretisk formulering, vilken vi diskuterar i kapitel 5 och enligt vilken löntagardominerade företag försöker bli mindre, då efterfrågan på deras produkter ökar. Detta strider mot både vad som förefaller ske i Jugoslavien och allmänna organisationsteoretiska slutsatser, vilka vi redogör för i kapitel 6.

Det förefaller med utgångspunkt från teorin för organisationsförändringar som om förändringsprocesserna i företagen kan komma att gå bättre i och med att vissa former av medbestämmande ökar.

Utifrån organisationsteoretiska utgångspunkter kan man vänta att den hierarkiska organisationsformen i stort sett kommer att bestå.

10.4.2 Några ekonomiska effekter

Vi har koncentrerat vår analys till löntagarinflytandets effekter på

- a) priser
- b) sysselsättning
- c) investerings- och tillväxtpolitik
- d) inkomstfördelningen

Dessa effekter har analyserats både för ett system med och ett utan löntagarägande.

Löntagarinflytande utan ägande. Om löntagarinflytandet ökar förefaller det naturligt att företagen inte lika lätt kan kompensera en önskan från löntagarnas sida att ändra på inkomstfördelningen genom att höja priserna. Vi visade i kapitel 8 att företagen, när de höjer priserna, har en tendens att sänka sysselsättningsnivån. När ett dylikt samband existerar, kan löntagarna väntas prioritera sysselsättningen.

Genom att löntagarna direkt deltar både i löne- och prisbesluten skulle den inhemska inflationen som orsakas av löne-prisspiralen kunna dämpas.

Om löntagarna genom lönestegring ökar lönens andel av nationalinkomsten, samtidigt som prisstegringar förhindras, sjunker sparandet och därmed tillväxten. Löntagarna får emellertid i kraft av sin styrelserepresentation och med hjälp av den nya medbestämmandelagen även ett inflytande över *investeringarna*.

När det gäller den typ av investeringar som kommer att genomföras, är det troligt att ett större löntagarinflytande medför att viss typ av annonsering och produktutveckling minskar, samhällsmedvetandet stiger (se Meidner (1976)), investeringar som främjar trivseln ökar och risktagandet sjunker.

Det förefaller troligt att en utveckling av löntagarmakten utan del i ägandet gradvis leder till att utdelningarna reduceras. Ett exempel på detta ges i Veckans affärer (16 december 1976), där det beskrivs hur starka motsättningar mellan facket och aktieägarna kan uppstå, då nedläggningar (eller dessas fördröjning) och utdelningarna ställs mot varandra.

I kapitel 8 behandlade vi även löntagarinflytandets effekter på den teknologiska utvecklingen och fann att effekterna mycket väl kan vara positiva.

Slutsatsen blir att en kraftig ökning av löntagarinflytandet genom metoder liknande den nya medbestämmandelagen kan leda till en minskning av tillväxten och en försvagning av självfinansieringen, samtidigt som starka motsättningar mellan löntagarna och ägarna beträffande utdelningarna försvagar aktiemarknadens roll i det ekonomiska system som vi nu har. Vi har i kapitel 9 behandlat några konsekvenser för vårt nuvarande ekonomiska system av att aktieägarnas inflytande så starkt reduceras att de får en betydelse som liknar den som övriga långivare har. Vi undersökte sedan om analysen påverkas av att löntagarna även blir ägare.

Löntagarägande. Det förefaller som om ett kraftigt ökat löntagarinflytande utan ett ägande skapar stora problem. Lönta-

garna får svårt att påverka inkomstfördelningen i samhället utan att det går ut över antingen sysselsättningen eller tillväxten och det blir svårt för löntagarna att acceptera ett ökat företagssparande, då detta kan skapa en oacceptabel förmögenhetsfördelning.

Vi har i kapitel 9 visat hur förmögenhetsfördelningen hänger samman med sparandet och att det enda sättet på vilket löntagarna på lång sikt kan få en förhöjd andel av förmögenheten är att de höjer sitt sparande. Detta kan ske genom att de blir ägare av företagen och att ägandet organiseras på ett sådant sätt att löntagarnas sparande stimuleras.

Av kapitel 9 framgår vidare hur löntagarna, om de blir ägare av kapital i företagen, direkt kan påverka fördelningen mellan löneinkomster och inkomst av kapital i samhället – vid en given tillväxt – genom att påverka företagssparandet. Genom att de nu blir ägare av ett ökat företagskapital bortfaller en del av de motsättningar mellan löntagare och kapitalägare som diskuterades i föregående avsnitt.

En viktig utgångspunkt för diskussionen både i kapitel 8 och kapitel 9 har varit att tillväxten i samhället bestäms i företagen. Det är bl a därför som det är viktigt att föra diskussionen beträffande de tillväxtmål som företagsledning, löntagare och aktieägare har på *företagsnivå*.

Om löntagarna blir ägare, blir det lättare för dem att påverka företagen att bedriva den tillväxtpolitik som de önskar, och det framgår klart av diskussionerna i kapitel 6 beträffande organisationsförändringar samt diskussionerna i kapitel 8 beträffande teknologisk utveckling i allmänhet hur betydelsefulla löntagarna är för näringslivets förändring och utveckling.

Såväl när det gäller tillväxtpolitiken som annan ekonomisk politik försvåras den samhälleliga styrningen av företagen genom allmän penning- och finanspolitik, när företagen befinner sig i den situation som visas i kapitel 7. Som vi har antytt i kapitel 7, är det främst genom prispolitiken som företagen kan undvika att låta sig styras av den ekonomiska politiken.

Om löntagarinflytandet ökar utan att löntagarna får en del av

aktiekapitalet, är "faran" stor att aktiemarknaden i stor utsträckning förlorar sin betydelse som kontroll av hur företagen sköts. Vem vill som ägare köpa upp ett företag på aktiebörsen, om man har små möjligheter att påverka verksamhetens framtida inriktning? Det är möjligt att vissa former av löntagarägande kan hjälpa till att något längre bevara ett ekonomiskt system som liknar vårt nuvarande i ett läge då löntagarinflytandet i allmänhet kraftigt ökar.

10.5 Avslutning

Vid beslut rörande stora sociala förändringar är det viktigt att utnyttja all information som finns tillgänglig. En viktig källa är de samhällsvetenskapliga teorierna. Dessa teorier är många och kan kombineras på olika sätt. Man kan inte räkna med att de resultat som teorierna når fram till under alla omständigheter är sanna. Teoriernas resultat utgör emellertid information som tillsammans med annan information bör ligga som grund för ekonomiska och politiska beslut.

Det ökade löntagarinflytandet får en lång rad effekter på olika nivåer i samhället som vi har analyserat med hjälp av en någorlunda konsistent ekonomisk teori uppbyggd på den post-keynesianska ekonomiska teorin.

En viktig slutsats blir att ett ökat löntagarinflytande bör ske *både* genom ett inflytande som inte grundas på ägande och genom löntagarägande. Om endast den förstnämnda formen genomförs, förefaller detta skapa en lång rad problem för löntagarna att samtidigt realisera kort- och långsiktiga mål.

Litteratur

- Abrahamsson, B, "Om politisk och socio-teknisk participation", *Sociologisk Forskning*, nr 4, 1975, s 3–20
- Aftonbladet*, 18 januari 1976
- Alchian, A A and Demsetz, H, "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review*, Vol 62, 1972, pp 777–95
- Allen, V L, *Social Analysis*, Bristol 1975
- Alperovitz, G, "Socialism as a Pluralist Commonwealth", in Edwards, R C, Reich, M and Weisskopf, T E: *The Capitalist System*, London 1972
- Asimakopulos, A, "A Kaleckian Theory of Income Distribution", *Canadian Journal of Economics*, Vol 8, 1975, pp 313–33
- Asplund, Ch, *Företagsdemokrati i facklig belysning*, Oskarshamn 1972
- Atkin, B and Skinner, R, *How British Industry Prices*, London 1975
- Balasse, D and Bertrand, T J, "Growth Performance of Eastern European Economies and Comparable Western European Countries", *American Economic Review*, Vol 60, May 1970
- Baran, P A och Sweezy, P M, *Monopolkapitalet*, Örebro 1970
- Bergqvist, O och Lunning, L, *Medbestämmande i arbetslivet*, Uddevalla 1976
- Bergström, V, *Kapitalbildning och industriell demokrati: Socialdemokratiska Perspektiv*, Stockholm 1973

- Berle, A A and Means, G C, *The Modern Corporation and Private Property*, New York 1934
- Blauner, R, *Alienation and Freedom*, Chicago 1964
- Blumberg, P, *Företagsdemokrati i sociologisk belysning*, Halmstad 1971
- Bottomore, T B, *Klass och elit*, Surte 1970
- Bottomore, T B, *Sociology – A guide to problems and literature*, New York 1972
- Boulding, K, "The Economics of Knowledge and the Knowledge of Economics", *American Economic Review*, Vol 56, No 2, 1966, pp 1–13
- Braverman, H, *Labor and Monopoly Capital*, New York 1974
- Brems, H, *A Wage Earners' Investment Fund*, Stockholm 1975
- Bright, J R, *Automation and Management*, Boston 1957
- Broome, J, "An Important Theorem on Income Tax", *Review of Economic Studies*, Vol 42, 1975, pp 649–52
- Bäckström, K, *Götrek och Manifestet*, Helsingfors 1972
- Cars, H C, *Andel i vinst*, Stockholm 1975
- Casparsson, R, *LO – bakgrund, utveckling, verksamhet*, Halmstad 1966
- Clegg, H A, "A Retreat", in Vanek, J: *Self-Management*, Harmondsworth 1975, pp 74–6
- Crew, M A, *Theory of the Firm*, London 1975
- Dahlström, E, *Klasser och samhällen*, Halmstad 1971
- Dahrendorf, R, *Class and Class Conflict in an Industrial Society*, London 1959
- Dobb, M, *Theories of Value and Distribution since Adam Smith*, Cambridge 1973
- Drucker, P F, "Pension-Fund 'Socialism' ", *Public Interest*, No 42, Winter 1976, pp 3–46
- Edwards, F R, och Heggstad, A A, "Uncertainty, Market Structure and Performance in Banking", *Quarterly Journal of Economics*, Vol 87,

- 1973, pp 455–73
- Eichner, A S, *The Megacorp and Oligopoly*, Cambridge 1976
- Eichner, A S, and Kregel, J A, "An Essay on Post-Keynesian Theory: A new paradigm in Economics", *Journal of Economic Literature*, Vol 13, 1975, pp 1293–1314
- Eisner, R, "A Distributed Lag Investment Function", *Econometrica*, Vol 28, 1960, pp 1–29
- Eisner, R, "Investment: Fact and Fancy", *American Economic Review*, Vol 53, 1963, pp 237–46
- Ekelund jr, R B, and Tollison, R D, "The political economy of J S Mill: the means to social justice", *Canadian Journal of Economics*, Vol 9, 1976, pp 213–31
- Fackföreningsrörelsen*, nr 19, 1975
- Fox, A, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, London 1974
- Företagsvinster, kapitalförsörjning, löntagarfonder*, rapport från en arbetsgrupp inom näringslivet, Stockholm 1976
- Galbraith, J K, *Den nya industristaten*, Halmstad 1969
- Giddens, A, *The Class Structure of the Advanced Societies*, London 1973
- Gordon, M J, *The Investment, Financing and Valuation of the Corporation*, Homewood 1962
- Gunnarsson, G, *De stora utopisterna*, vol 1+2, Stockholm 1973 a+b
- Harcourt, G C, and Kenyon, P, "Pricing and the Investment Decision", *Kyklos*, Vol 29, 1976, pp 449–77
- Herendeen, J B, *The Economics of the Corporate Economy*, New York 1975
- Hicks, J R, "The Scope and Status of Welfare Economics", *Oxford Economic Papers*, Vol 27, 1975, pp 307–26
- Hill, C P, *British Economic and Social History 1700–*

- 1964, London 1970
- Hobsbawm, E J, *Labouring Men – Studies in the History of Labour*, London 1968
- Horvat, B, "Yugoslav Economic Policy in the Post-War Period; Problems, Ideas, Institutional Development", *American Economic Review*, Vol 61, No 3, Part 2, Supplement, June 1971
- Israel, J, *Alienation – från Marx till modern sociologi*, Stockholm 1971
- Johansson, I, "Anglosaxisk vetenskapsfilosofi" i Johansson, I, Kalleberg, R och Liedman, S-E: *Positivism, marxism och kritisk teori*, Stockholm 1972
- Kaldor, N, och Mirrlees, J A, "A New Model of Economic Growth", *Review of Economic Studies*, Vol 29, 1962, pp 174–90
- Kalecki, M, *Theory of Economic Dynamics*, New York 1968
- Kalecki, M, "Class Struggle and Distribution of National Income", in Kalecki, M: *Selected Essays on the Dynamics of the Capitalist Economy*, Cambridge 1971
- Kania, J J, and McKean, J R, "Ownership, Control and the Contemporary Corporation: A General Behavior Analysis", *Kyklos*, Vol 29, 1976, pp 272–91
- Lamers, E A, *Joint Ventures Between Yugoslav and Foreign Enterprises*, Rotterdam 1976
- Larner, R J, *Managerial Control and the Large Corporation*, New York 1970
- Leibenstein, H, "Allocative Efficiency vs 'X-Efficiency' ", *American Economic Review*, Vol 56, 1966, pp 392–415
- Lidén, L, *Makten över företaget*, Malmö 1974
- Lindbeck, A, "Dödsdom för pluralism", *Dagens Nyheter*, 25 mars 1976 a

- Lindbeck, A, "Medborgarfonder – en skiss", *Dagens Nyheter*, 27 mars 1976 b
- LO-tidningen, nr 1, 1976
- Lukes, S, *Power – A Radical View*, London 1974
- Löntagarkapital, TCOs arbetsgrupp för samhällsekonomiska frågor, 1976
- Macpherson, C B, *Democratic Theory – Essays in Retrieval*, Oxford 1973
- March, J G, and Simon, H A, *Organisations*, New York 1958
- Marris, R, "The Modern Corporation and Economic Theory", in Marris, R, and Wood, A (eds): *The Corporate Economy: Growth, Competition and Innovative Power*, London 1971, pp 270–317
- Marris, R, "Why Economics Needs a Theory of the Firm", *Economic Journal*, Vol 83, 1973, pp 321–52
- Mayo, E, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York 1960
- McEachern, W A, "The Managerial Revolution and Corporate Performance", *Challenge*, May, June 1976
- Meidner, R, *Samordning och solidarisk lönepolitik*, Stockholm 1974
- Meidner, R, m fl, *Löntagarfonder*, Nacka 1975
- Meidner, R, m fl, *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder*, Lund 1976
- Meidner, R, "Ägande och makt i företagen – en debattinledning", *Ekonomisk Debatt*, nr 1, 1976 a, s 78–82
- Meissner, M, "The long arm of the job: a study of work and leisure", *Industrial Relations*, Vol 10, 1971, pp 239–60
- Milenkovitch, D D, *Plan and Market in Yugoslav Economic Thought*, New Haven 1971
- Milenkovitch, D D, *The Worker-Managed Enterprise*, New Haven 1971. Delvis tryckt i Vanek, J (ed):

- Self-Management, Harmondsworth 1975
- Mirrlees, J A, "An Exploration in the Theory of Optimum Income Taxation", *Review of Economic Studies*, Vol 38, 1971, pp 175–208
- Nell, E, "Egendom och produktionsmedel: En inledning till Cambridgekontroversen", *Nordisk tidskrift för politisk ekonomi*, nr 1, 1974, s 7–22
- Nisbet, R, *The Social Philosophers*, Norwich 1974
- Nuti, D M, "The Degree of Monopoly in the Kaldor-Mirrlees Growth Model", *Review of Economic Studies*, Vol 36, 1969, pp 257–60
- Näslund, B, och Sellstedt, B, *Neo-Ricardian Theory: with applications to some social problems*, manuskript Stockholm 1976
- Näslund, B, och Sellstedt, B, "Kan arbetarna överta produktionsmedlen utan revolution?", *Ekonomisk Debatt*, nr 1, 1976 a
- Offe, C, *Industry and Inequality*, London 1976
- Ordover, J A, "Distributive Justice and Optimal Taxation of Wages and Interest in a Growing Economy", *Journal of Public Economics*, Vol 5, 1976, pp 139–60
- Owen, R, *Report to the County of Lanark*, Harmondsworth 1970
- Parkin, F, *Class Inequality & Political Order*, St Albans 1972
- Pateman, C, *Participation and Democratic Theory*, Cambridge 1970
- Pasinetti, L L, *Growth and Income Distribution*, Cambridge 1974
- Persson, L K, *Syndikalismen i Sverige 1903–1922*, Kungälv 1975
- Pollard, S, *The Genesis of Modern Management*, London 1965
- Rawls, J, *A Theory of Justice*, Cambridge, Mass. 1971

- Ricardo, D, *Principles of Political Economy and Taxation*, Harmondsworth 1971
- Robinson, D, *Incomes Policy and Capital Sharing in Europe*, New York 1973
- Rose, M, *Industrial Behaviour*, London 1975
- Rus, V, "Influence Structure in Yugoslav Enterprises", *Industrial Relations*, Vol 9, 1970, pp 148–60
- Schiller, B, *LO, paragraf 32 och företagsdemokratin*, Stockholm 1974
- Selucky, R, "Marxism and Self-Management", in Vanek, J (ed): *Self-Management*, Harmondsworth 1975, pp 47–61
- Silberston, A, "Price Behaviour of Firms", *Economic Journal*, Vol 70, 1970, pp 511–82
- Simon, H A, *Models of Man*, New York 1957
- SIND 1975:4, *Styrelserepresentation för de anställda*, Stockholm 1975
- Solidariskt medbestämmande*, rapport till LO-kongressen 1976, Lund 1976
- Sombart, W, *The Quintessence of Capitalism*, London 1915
- SOU 1975:1, *Demokrati på arbetsplatsen*, Stockholm 1975
- Ståhl, I, "Ägande och makt i företagen – en debattinledning", *Ekonomisk Debatt*, nr 1, 1976, s 62–75
- Sunesson, S, *Politik och organisation*, Kristianstad 1974
- Therborn, G, "Vad gör den härskande klassen när den härskar?", *Häftet för kritiska studier*, Vol 9, nr 4, 1976, s 4–31
- Thompson, E P, *The Making of the English Working Class*, Harmondsworth 1968
- Thompson, J D, *Hur organisationer fungerar*, Falköping 1971
- Tingsten, H, *Den svenska socialdemokratins idéutveckling*, Vol 1, Stockholm 1967

- Vanek, J, *The General Theory of Labor-managed Market Economies*, Ithaca 1970
- Villkor i arbetet, TCOs kommitté för samarbetsfrågor på arbetsplatsen, Stockholm 1975
- Wachtel, H M, "Workers, Management and Interindustry Wage Differentials", *Journal of Political Economy*, Vol 80, 1972, pp 540–60
- Ward, B, "The Firm in Illyria: Market Syndicalism", *American Economic Review*, Vol 48, 1958, pp 566–89
- Ward, B, *The Socialist Economy: A Study of Organizational Alternatives*, New York 1967
- Weber, M, "The Meaning of Discipline", kapitel 10 i Gerth, H H, and C Wright Mills (eds): *From Max Weber – Essays in Sociology*, London 1970
- Westhues, K, "Class and Organization as Paradigms in Social Science", *The American Sociologist*, Vol 11, No 1, 1976, pp 38–49
- Wigforss, E, *Materialistisk historieuppfattning – industriell demokrati*, Borås 1970
- Williamson, O E, *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, Englewood Cliffs 1964
- Williamson, O E, *Markets and Hierarchies: Analysis and Anti-trust Implications*, New York 1975
- Wredén, Å, *Kapital till de anställda?*, Stockholm 1976

Några aktuella SNS-böcker

Finns att köpa i bokhandeln eller direkt från SNS, tel 08/23 25 20

V Bergström m fl: <i>Dags för tillväxt?</i> 1975	Hft 39:—
V Bergström m fl: <i>Klarar Sverige kostnadskrisen?</i> 1976	Hft 44:—
Bolin-Dahlberg: <i>Dagens storföretagsledare</i> , 1975	Hft 35:—
Bouveng-Söderman: <i>Världsmarknaden</i> , 2 uppl, 1976	Hft 40:—
R Eidem: <i>Planekonomi eller ramhushållning?</i> 1976	Hft 45:—
L Lidén: <i>Makten över företaget</i> , 1974	Hft 40:—
J Myhrman: <i>Kreditmarknad och penningpolitik</i> , 2 uppl 1976	Hft 40:—
D Tarschys m fl: <i>Offentlig sektor i tillväxt</i> , 1975	Hft 35:—
Å Wredén: <i>Kapital till de anställda?</i> 1976	Hft 55:—
I Torbiörn: <i>Att leva utomlands</i> , 1976	Hft 65:—

Bertil Näslund och Bo Sellstedt

Ökad löntagarmakt

Bakgrund, utveckling och ekonomiska konsekvenser

En av de viktigaste förändringarna i samhället just nu är det ökade löntagarinflytandet. Exempel är medbestämmandelagen (MBL) och debatten om löntagarfonder.

Denna bok behandlar ekonomiska och organisatoriska konsekvenser av denna utveckling, och effekterna av ett ökat löntagarägande och andra former av löntagarmakt analyseras. Författarna diskuterar också hur en ekonomi med ökat löntagarinflytande kan beskrivas. Ett försök görs att analysera löntagarmaktens konsekvenser med hjälp av en företagsteori som vill överbrygga de traditionella gränserna mellan de olika samhällsvetenskaperna. Som en bakgrund till analysen skildras löntagarmaktens historiska utveckling.

Bertil Näslund är professor i företagsekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm

Bo Sellstedt är fil dr och verksam vid företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Distribueras av  FORUM

ISBN 91 7150 183 5