

## Ökad löntagarmakt-antaganden och konsekvenser

---

Av Ingemund Hägg\*)

### Näslund & Sellstedts bok om ökad löntagarmakt

En bok kan vara bra genom att den väcker frågor hos läsaren, tänder läsaren. »Ökad löntagarmakt, bakgrund, utveckling och ekonomiska konsekvenser« (Studieförbundet Näringsliv och Samhälle, 1977) av företagsökonomerna Bertil Näslund och Bo Sellstedt är en sådan bok.

Inte minst borde forskare – och då inte bara företagsekonomer – kunna få många uppslag till frågor för vidare forskning kring inflytande-problem.

Boken inleds med historisk utveckling och former för ökat löntagarinflytande i Europa. Begrepp som klass, demokrati, organisation diskuteras i anknytning till olika samhällsteorier. Därefter beskrivs teorier för löntagarekonomier och organisationsteorier. I de tre avslutande kapitlen utvecklar författarna sin ram och sina verktyg för att analysera ökat löntagarinflytande och genomför en sådan analys.

Näslund & Sellstedt arbetar med tre olika paradigmen vilka baseras på tre olika »viktigaste beslutsenheter i samhället«, nämligen klass, organisation (företag, eliter etc) samt individ. Inom de olika paradigmen är det olika slag av frågor man försöker besvara. Eftersom författarna vill diskutera inflytande-frågor blir de två förstnämnda paradigmen av störst intresse. De finner då att på makroteorinivå blir en s k postkey-

---

\*) Ekon. lic., docent vid Uppsala universitet. Artiklen modtaget juni 1978.

nesiansk ekonomisk makroteori lämplig att använda vid analys av frågor som eventuell förändring i nationalproduktens storlek och fördelning vid ökat löntagarinflytande. Det blir också naturligt att på mikroteorinivå välja en post-keynesiansk teori, d v s en teori där företaget ses som en organisation med en företagsledningsnivå och en lägre nivå för löpande beslut. Denna mikroteori har en sådan spännvidd att man, enligt författarna, kan föra in olika organisationsteorier i den.

Det är analyser på teorinivå som Näslund & Sellstedt utför och det är där deras styrka ligger. Det är därför svårt att dra direkta slutsatser för det svenska samhället. De är själva mycket försiktiga som framgår av följande citat rörande några av deras viktigaste slutsatser:

*»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 löntagarinflytande 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.*

(S 206, mina kursiveringar).

Det faktum att praktiska slutsatser blir av denna vaga karaktär innebär dock inte att jag anser författarnas bidrag oviktigt. Tvärtom är det bra att teoretiska analyser av den typ som författarna redovisar i sin bok får större vikt i debatten kring samhällsproblem som medbestämmandelag och löntagarfonder.

I fortsättningen kommer jag huvudsakligen att koncentrera mig på två sammanhängande problem som jag anser att författarna behandlat på

ett alltför förenklat sätt. Det är frågor som närmast hör hemma på mikro- och organisationsteorinivåerna, nämligen

- (1) fackföreningarnas roll, och
- (2) förhållandet ägare – företagsledning.

Som ytterligare problem kommer jag att beröra  
(3) företagens hierarkiska struktur.

Dessa tre problemområden berör närmast »hur man teoretiskt skall beskriva en ekonomi som karakteriseras av ökat löntagarinflytande« (s 13). I ett avslutande avsnitt ska jag sammanfatta om och hur författarnas slutsatser om effekter påverkas av min analys.

## Fackföreningarnas roll

Näslund & Sellstedt har ambitionen »att ge en plats för fackföreningarna i företagsekonomisk teori« (s 213), vilket inte är någon lätt uppgift. De gör detta »genom att åtminstone i en kortsiktig analys anta att *pennninglönerna* bestäms genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter«. (s 177). Som ett resultat av detta antagande menar de »att löntagarna i vissa frågor måste agera kollektivt inom företaget, och där kommer fackföreningarna in i organisationsteorin på ett naturligt sätt« (s 78-79). De menar också att det är »skäl att anta att individerna skulle överlåta beslut på policynivå på sina valda eller andra representanter« (s 135).

Detta kan man instämma i, men författarnas resonemang blir inte övertygande eftersom de talar om fackföreningarna på ett vagt sätt: löntagarna«, »löntagarkollektivet«, »löntagarna som grupp«. (Jfr t ex s 168-169, 214). Ibland skiljer de dock på direktdemokrati och vald representation.

Man kan definiera löntagare på många olika sätt. Här följer ett antal – varandra icke uteslutande – tänkbara dimensioner i sådana definitioner:

- anställda i ett företag, t ex som juridisk enhet
- anställda i del av ett företag, t ex som ett dotterföretag, division, arbetsställe på viss ort
- alla anställda på viss ort
- alla anställda i viss bransch

- alla anställda med viss utbildning eller tillhörande viss yrkeskategori
- alla anställda i Sverige
- alla anställda i Sverige samt i svenska dotterföretag i utlandet anställda
- alla anställda exklusive företagsledande personal
- alla idag anställda (d v s ej framtida anställda).

Som representerande löntagares – i ovanstående betydelser – intressen kan man se t ex:

- de anställda i ovanstående betydelser direkt
- de av dessa som är fackligt anslutna
- fackliga klubbar sedda som organisationer
- ledningar i fackliga klubbar (jfr företagsledningar)
- fackliga organisationer på viss ort
- fackförbund
- LO, TCO, SACO etc.

Att anta att det råder överensstämmelse mellan intressen som företräds av dessa olika representanter är naturligtvis möjligt men förefaller ännu mindre klokt än att utan diskussion anta att det råder full intresseöverensstämmelse mellan kapitalägare och företagsledningar, vilket görs i en del äldre i företagsekonomiska teorier.

Jag föreställer mig att man bör välja andra definitioner av löntagare och andra representanter för intressen om man är intresserad av inflytande i form av direkt medbestämmande snarare än inflytande i form av beslutsinflytande i representativ form. Vidare att åter andra definitioner blir relevanta om man är intresserad av ägande snarare än av inflytande.

Det är inte lätt att bestämma vilka definitioner som är mest fruktbara för de frågor som författarna vill belysa. Jag skulle tro att definitioner som bygger på löntagares organisationer som fackklubbar, fackförbund och centralorganisationer skulle vara mest givande. Att som författarna endast skilja på direktdemokrati och indirekt representation (jfr s 138) förefaller vara en väl stark förenkling.

## Ägare – företagsledning

Liksom beträffande löntagare och löntagarintressen saknas ifråga om ägare och företagsledning preciserade definitioner. Inte så mycket be-

träffande företagsledning som beträffande ägare. Företagsledningsbegreppet synes dock författarna reservera för företaget som juridisk enhet. Det skulle för vissa typer av frågor kunna vara av intresse att tala om företagsledningar även för divisioner, arbetsställen på viss ort o dyl.

Författarna skriver på s 87 i sin bok att de »finner sålunda att företagsledningarna kommit att åtnjuta en betydande frihet i förhållande till ägarna, som dock formellt via styrelsen ger företagsledningen dess inflytande«. På närmast föregående sida har de dock pekat på möjligheten »att företagsledningen sköter företaget helt i ägarnas intressen«, en tanke som jag inte kan finna att författarna ger några starka argument emot. De bara glömmet bort den. En andra invändning mot författarnas resonemang är att de läster stort avseende vid att aktieägandet nu är mer spritt än tidigare så att den största aktieägaren i stora svenska företag nu ofta kanske har mindre än tio procent av aktiestocken. (jfr även s 155). De bortser här, enligt min uppfattning, från att den största ägarens inflytande på olika sätt kan vara mycket större än vad själva ägarandelen antyder. För det tredje hänför sig använda empiriska data till tidsperioder då det gått ganska bra för många företag. Vi har (än så länge) inte så mycket data i Sverige om ägarinflytande i dåliga tider efter andra världskriget.

Jag menar att författarnas tes om företagsledningarnas frihet mer är ett påstående, ett antagande, än en slutsats utifrån deras analyser. Författarna borde här också ha definierat vilka de avser representera ett ägarintresse. Trots antagandet om ägarnas minskande inflytande antar författarna att »företagsledningen betraktar utdelningarna som en fast förpliktelse« (s 155) som ogärna justeras nedåt även om resultatet skulle ha försämrats. Vidare säger de att om löntagarna får igenom en löneökning så är det »troligt att aktieägarna kräver, och har goda utsikter att också få, en höjning av aktieutdelningarna« (s 167). Är inte detta delvis ett uttryck för ägarinflytande? Det är fråga om en analys på kort sikt men synes, enligt författarna, även gälla på lång sikt. Se t ex s 174.

Låt oss nu se på hur ägarintresset kan representeras. I aktiebolag har vi bolagsstämma där ofta styrelsen, andra företag, stiftelser, fonder kan ha dominerade inflytande. Det kan vara svårt att göra generella

antaganden om hur ägarintresset ser ut beroende på de mål en dominerande koalition på en bolagsstämma kan ha med sitt ägande.

Vi har vidare, liksom på löntagarsidan, frågan om organisationer som kan antas representera ägarintressen, såsom branschföreningar, SAF. Författarna diskuterar inte arbetsgivarsidans organisationer annat än som part i löneförhandlingar. Vi möter här, det såvitt jag vet i svensk debatt obeaktade problemet, om dessa organisationer i egenkap av arbetsgivarorganisationer kan sägas representera ett ägarintresse eller ett företagsledningsintresse. Det är möjligt att det är mer realistiskt att anta att SAF idag företräder ett företagsledningsintresse och inte ett ägarintresse. Jfr. G Lindencrona, Arbetstagare och aktieägare i aktiebolagsstyrelser, Norstedts, 1978, s 109.

Det vore önskvärt med klarare preciseringar av både företagslednings- och ägarintressen och dessas representanter (organisationer).

### Är hierarkin en »naturlag« ?

Näslund & Sellstedt drar slutsatsen att »utifrån organisationsteoretiska utgångspunkter kan man vänta att den hierarkiska organisationsformen i stort sett kommer att bestå« (s 217). Det är, menar jag, en förhastad slutsats som bygger på ett kort och missvisande utnyttjande av O E Williamson, Markets and Hierarchies (The Free Press 1975), närmast hans diskussion om grupper och inte om (större) organisationer (se s 134-135).

Författarna pekar på det välkända förhållandet att om alla medlemmar i en grupp ska kunna kommunicera med varandra blir antalet kanaler mycket stort även med en måttligt stor grupp. De menar därför att hierarkiformen är överlägsen eftersom den inte kräver så många kanaler.

Författarna argumenterar också mot ett system där alla gruppmedlemmar turas om att vara chef. De menar att ett sådant system blir ineffektivt på grund av inlärningsproblem etc. Också här, menar författarna, är hierarkiformen med en chef överlägsen.

Författarna behandlar dock inte andra organisationsformer för grupper. En tänkbar form är den grupp där varje gruppmedlem har överlappande kompetens med några andra – men inte alla – gruppmedlemmar, vad Herbst kallar matrix groups. (Herbst, Ph.G., Alternatives to Hierarchies, Leiden, 1976). I en sådan grupp blir antalet kanaler

färre än i en grupp där alla kommunicerar med alla och effektiviteten kan kanske t o m bli högre än i författarnas hierarkiska grupp.

Nu menar jag inte att möjligheter med t ex matrisgrupper gör det rimligare att utifrån resonemang om grupper dra slutsatser för företag och andra organisationer.

Det är möjligt att författarnas slutsats ändå är riktig i så måtto att även framtidens organisationer kan komma att ha hierarkiska inslag. Det finns forskning som pekar på att hierarkier är allmänt förekommande i alla slag av system (jfr s 58). Men Näslund & Sellstedts slutsats är så formulerad att man därutöver får intrycket att framtidens organisationer inte kommer att se mycket annorlunda ut än dagens.

Men författarnas resonemang på s 54-56 visar att system som kan vara relevanta att studera inte alltid kan begränsas till företaget som hierarkisk organisations utan bör omfatta fackklubbar och arbetsgivarorganisationer. I författarnas exempel kan en fackföreningsrepresentant dels sitta i företagets styrelse, dels förhandla lokalt med företagsledningen, dels förhandla centralt med en arbetsgivarförening. Dessa system kan ses som komplicerade samspel mellan olika hierarkiska delsystem. För många frågor blir på så sätt företaget i traditionell mening ett ganska ointressant objekt att studera. Man skulle också kunna tänka sig en utveckling mot andra former – med inslag av hierarki. Dels skulle basenheten, eller byggstenen, kunna se annorlunda ut än idag. Byggstenen skulle kunna vara grupper av alla de tre slag som diskuterats ovan. Dels skulle byggstenar kunna sättas ihop till andra slag av system än dagens relativt enkla hierarkier. Man skulle kunna tänka sig system där flera hierarkier överlappar varandra i olika dimensioner. Matrisorganisationer, divisionaliserade företag och »täktorganisationer« är exempel idag.

Jag medger gärna att det är svårt att komma med ett alternativt antagande som är så precist att det skulle kunna ligga till grund för analyser av de slag som författarna utför i sin bok.

## Effekter av ökat löntagarinflytande

Som framhölls inledningsvis är Näslund & Sellstedt försiktiga i sina slutsatser om effekter. Jag ska här ta upp några effekter som berörs av min diskussion ovan.

Beträffande *organisatoriska* effekter menar författarna bl a att även i

löntagardominerande företag »den hierarkiska organisationsformen i stort sett kommer att bestå« (s 217). Som framgår av min diskussion kan denna slutsats inte dras utifrån författarnas organisationsteoretiska analys.

Beträffande *ekonomiska* effekter skiljer författarna på effekter av löntagarinflytande med och utan ägande. Låt oss se på fallet utan ägande. Ett ökat inflytande med hjälp av metoder som medbestämmandelagen sägs kunna leda till bl a reducering av aktieutdelningarna och därmed försvagad roll för aktiemarknaden. Jag är tveksam till denna slutsats. Som jag visade ovan, för Näslund & Sellstedt ett resonemang som går ut på att utdelningarna ses som en fast förpliktelse och att också höjningar är tänkbara. Det stämmer inte med författarnas diskussion i bokens avslutande del (s 218) där man menar att »det förefaller troligt att en utveckling av löntagarmakten utan del i ägandet gradvis leder till att utdelningarna reduceras. Det är möjligt att slutsatsen är riktig men jag kan inte se att den följer av författarnas analys. Och därmed blir jämförelser med fallet löntagarinflytande med ägande inte så intressant längre. Näslund & Sellstedt menar att nämnda effekt inte inträffar eftersom en del av motsättningarna mellan löntagare och kapitalägare skulle bortfalla.

### Mer av djärv forskning!

De synpunkter jag framfört i denna artikel får inte undanskymma det faktum att Bertil Näslunds och Bo Sellstedts bok är ett välkommet och kvalificerat bidrag till en lite djärvare forskning med ordentlig anknytning till de ekonomiska vetenskaperna än vad man vanligen ser i Sverige.

Kan den fungera som avstamp för ytterligare forskning av företags-ekonomer, nationalekonomer, sociologer, statsvetare och jurister – gärna i samverkan – har den fyllt ett viktigt syfte. (Ett rättsvetenskapligt underlag som förtjänar uppmärksamhet i detta sammanhang är Lindencronas ovan nämnda arbete).

Vad som främst skulle behövas i fortsatta analyser är klarare antaganden om hur organisationer som fackklubbar, fackförbund o s v kommer in som aktörer i medbestämmande-, inflytande- och ägandefrågor.