

Medarbejderejede virksomheder i et ejendomsdefinitivisk perspektiv

Af Gorm Winther^{*)}

Resumé

Artiklen kan både betragtes som en almen orientering til kolleger med arbejdsområder indenfor eller relateret til den traditionelle mikroøkonomiske teori, og en »hvervsøkonomisk kommentar« til MAREV gruppens økonomiske analyse af MedArbejdEREjede Virksomheder i Danmark. Artiklen formidler nogle kendte konklusioner for den amerikanske teoretiske debat i 60'erne og 70'erne omkring medarbejderstyrede virksomheders »perverse« reaktionsmønstre i forhold til ændringer i priser og omkostninger. Dette fordi, at det er problematisk at bruge disse konklusioner på medarbejderejede virksomheder i Danmark. Medarbejdereje er forskelligt fra medarbejderstyre, fordi sidstnævnte refererer til markedsocialistiske organisationsformer i Jugoslavien, hvor produktionsapparatet er samfundsejet. Artiklen søger at vise, at den medarbejderejede virksomhed på kort sigt ikke éntydigt reagerer som den samfundsejede gør det indenfor rammerne af et modelimmanent univers. Hvis disse modeller overhovedet kan anvendes i forbindelse med empirisk forskning?

Introduktion

I 1983 offentliggjorde MAREVgruppen ved Handelshøjskolen i København en »mursten af en rapport«, hvor vi for første gang fik præsenteret en dybtgående analyse af en mindre population af medarbejderejede virksomheder i Danmark. Dette pionerarbejde bør ikke gå upåagtet hen, og man må håbe at det kan skabe en debat om kooperative virksomheders fremtidige udviklingsmuligheder. Rapporterne behandler de praktiske problemstillinger forbundet med denne virksomhedsform, samtidigt med at et formidlingskoncentrat anskueliggør hvordan man kan organisere en sådan virksomhed, og hvilke støttestrukturer, der er nødvendige for at sikre en succes mht. etableringer af

^{*)} Kandidatstipendiat, Kand. samf.øk. Institut for samfundsudvikling og planlægning ved Aalborg Universitetscenter. Artiklen modtaget oktober 1985.

Medarbejderejede virksomheder i et ejendomsdefinitivisk perspektiv

Af Gorm Winther^{*)}

Resumé

Artiklen kan både betragtes som en almen orientering til kolleger med arbejdsområder indenfor eller relateret til den traditionelle mikroøkonomiske teori, og en »hvervsøkonomisk kommentar« til MAREV gruppens økonomiske analyse af MedArbejdEREjede Virksomheder i Danmark. Artiklen formidler nogle kendte konklusioner for den amerikanske teoretiske debat i 60'erne og 70'erne omkring medarbejderstyrede virksomheders »perverse« reaktionsmønstre i forhold til ændringer i priser og omkostninger. Dette fordi, at det er problematisk at bruge disse konklusioner på medarbejderejede virksomheder i Danmark. Medarbejdereje er forskelligt fra medarbejderstyre, fordi sidstnævnte refererer til markedsocialistiske organisationsformer i Jugoslavien, hvor produktionsapparatet er samfundsejet. Artiklen søger at vise, at den medarbejderejede virksomhed på kort sigt ikke éntydigt reagerer som den samfundsejede gør det indenfor rammerne af et modelimmanent univers. Hvis disse modeller overhovedet kan anvendes i forbindelse med empirisk forskning?

Introduktion

I 1983 offentliggjorde MAREVgruppen ved Handelshøjskolen i København en »mursten af en rapport«, hvor vi for første gang fik præsenteret en dybtgående analyse af en mindre population af medarbejderejede virksomheder i Danmark. Dette pionerarbejde bør ikke gå upåagtet hen, og man må håbe at det kan skabe en debat om kooperative virksomheders fremtidige udviklingsmuligheder. Rapporterne behandler de praktiske problemstillinger forbundet med denne virksomhedsform, samtidigt med at et formidlingskoncentrat anskueliggør hvordan man kan organisere en sådan virksomhed, og hvilke støttestrukturer, der er nødvendige for at sikre en succes mht. etableringer af

^{*)} Kandidatstipendiat, Kand. samf.øk. Institut for samfundsudvikling og planlægning ved Aalborg Universitetscenter. Artiklen modtaget oktober 1985.

medarbejderejede virksomheder. (MAREV 1983, MAREV 1984, Mygind 1984). En af de væsentligste konklusioner i forskningsarbejdet er en tilbagevisning af de mange myter, som gennem tiderne er blevet kolporteret omkring kooperativer. Sammenlignet med hvad man normalt betragter som kooperativer (3 F, Bryggeriet »Stjernen«) har de medarbejderejede virksomheder klarer sig godt. Det man forbinder med en kooperativ fiasko viser sig ved nærmere undersøgelse at være organisationsformer, som er kontrolleret af eksterne kapitalinteresser. Medarbejderstyring som et kendetegn og en motiverende faktor bag øget produktivitet og kreativitet blandt virksomhedens arbejdere synes således fraværende i traditionelle kooperativer.

Jeg vil i det efterfølgende diskutere gruppens analyse af en af de »teoretiske myter«. MAREVgruppen bruger i sin undersøgelse af medarbejderejede virksomheder, modeller udviklet og bearbejdet af Benjamin Ward (1967), Evsei Domar (1966), Jaroslav Vanek (1970 og 1977) og Norman Ireland/Peter Law (1982), og kommer her, ikke overraskende synes jeg, frem til, at disse modeller har en meget lille forklaringsværdi i gruppens analyse af økonomisk effektivitet.

Brugen af modellerne er det eneste problematiske i to gode og ellers læseværdige bøger. Det problematiske ligger gemt i at gruppen forveksler kontrol og ledelsesret med ejendomsret. Hvorved gruppen for mig at se overser at netop medarbejderejet i sig selv, kan have en modificerende effekt på modellernes konklusioner.

Medarbejdereje er ikke samfundseje!

Der findes to egalitære eller medarbejderstyrede organisationsformer, som har nogle fælles træk mht. organisation og ledelse. Medarbejderstyring baseret på medarbejderejede produktionsanlæg eksisterer i temmelig spredt form i både Vesteuropa og USA – vi har kun ét eneste eksemplar på et sammenhængende medarbejderejet system, nemlig Mondragonkooperationen i Baskerlandet, hvor ca. 50.000 kooperatører med stor succes primært har etableret produktionskooperative virksomheder (Thomas/Logan, 1982).

Det grundlæggende ledelsesprincip er baseret på demokratisk og lige stemmeret for alle organisationens medlemmer, hvorved traditionelle aktionærrettigheder bortfalder – virksomheden ledes demokratisk af medarbejderne i samarbejde med en professionel ledelse, ansvarlig overfor medarbejderforsamlinger og bedriftsråd. MAREVgruppen skjuler i bogen ikke sine sympatier for medarbejderejet som den mest ideelle form for demokratisk virksomhedsledelse. Der synes at eksistere en vis begrebsmæssig forvirring omkring det man kalder kollektive ejerformer (MAREVgruppen 1984, p. 66), idet man forsøger at betegne det jugoslaviske selvforvaltningssystem som en »medarbejderejet samfundsøkonomi«. Dette angiveligt fordi at »kontrollen ligger hos arbejderne«, hvilket skaber produktionsformer »baseret på en form for kollektiv medarbejdereje« (MAREVgruppen 1984, p. 79). Disse ræsonnementer ser hermed bort fra at de medarbejderejede virksomheder sta-

dig indeholder reminiscencer af den private ejendomsret, og det fører til de ovennævnte teoretiske fejlslutninger.

Medarbejderstyring baseret på samfundsejede produktionsmidler anerkender kun *det menneskelige arbejde*, som kilden til en indkomst (Brus, 1978). Dette betyder at arbejderne kun nyder *en brugsret* til realkapitalen, man kan *ikke* trække private opsparede eller investerede midler ud af virksomheden, og man kan ikke sælge virksomheder eller skrotte produktionsapparatet uden en samfundsaccept. I Jugoslavien udøves den samfundsmæssige kontrol gennem et kompliceret net af selvforvaltningsaftaler og sociale overenskomster, som ifølge »loven om det associerede arbejde« (1976) skal indgås af alle aktører i det sociale og politiske system. De socio-politiske fællesskaber har gennem selvforvaltningsplanlægningen adgang til information vedrørende grundorganisationers økonomiske adfærd; samfundsskadelig adfærd kan bremses i de beslutningstagende organer inden for det politiske delegatsystem.

Forskellen på f.eks. en Mondragonmedarbejder og en jugoslavisk medarbejder er at mondragonmedarbejderne udover brugsretten også har visse omend begrænsede retigheder forbundet med den enkelte medarbejders *private ejendomsret* til produktionsmidlerne. Mondragonmedarbejderen skal præstere en obligatorisk opsparing i virksomheden, dels ved et kapitalindskud ved påbegyndt medlemsskab, dels løbende ved at profitandele indsættes på medarbejderens private konto i den kooperative sparekasse »Caja laboral popular« – al indskudt kapital forrentes og betales ved afgang fra firmaet, hvor denne »fratrædelsesgodtgørelse« kan være meget høj, den spanske levestandard taget i betragtning. Ifølge MAREVgruppens oplysninger kan denne udgøre mellem 200.000 og 400.000 pr. pensioneret medarbejder (1984 p. 81). Mht. medarbejderejede produktionsformer generelt betragtet, er der god grund til at antage, at medlemsindskud, handel med andele og ulige ejerandele er faktorer, der kan påvirke den økonomiske adfærd. Derfor bør man tage højde for dette i de modeller man anvender i en analyse af medarbejderejede virksomheder.

Markedssocialistiske modeller og medarbejderejede virksomheder i den kapitalistiske økonomi

Den metodologiske fejlslutning baseret på at medarbejderejet er lig med samfundseje gør det tilsyneladende til en uproblematisk fremgangsmåde, at teste Ward-Domar-Vanekmodellerne på danske medarbejderejede virksomheder. Wardmodellen for en markedssyndikalistisk eller medarbejderstyret økonomi er en karrikatur af det jugoslaviske system eller en »practical joke« (Jan Vanek, 1973, Jaroslav Vanek, 1982) som totalt negligerer de solidariske og humanistiske aspekter ved en sådan økonomi. Domars model er et forsøg på at indplacere en sovjetisk »kholkoz« på et marked af »Lange-Lerner typen«, (E.D. Domar, 1966) og Jaroslav Vaneks generelle teori er en teoretisk analyse af den medarbejderstyrede økonomi, som beviser at de mange påståede problemer kan løses dels ved politiske indgreb, og dels ved at medreflektere de for-

dele medarbejderstyrede virksomheder har mht. motivation, forpligtelse og altruisme. Ingen af disse modeller opererer eksplicit med en forudsætning om privateje eller medarbejdereje. Forudsætningerne i modellerne kan (Vanek part I-II, 1970) sammenfattes som 1) Alle produktionsmidler er *samfundsejede* (!), 2) Samfundet bestemmer renten på kapital/afgiften på fysisk kapital i overensstemmelse med den traditionelle økonomiteoris ligevægtsforudsætninger. 3) Virksomhederne maksimerer gennemsnitlig nettoindkomst pr. arbejder. 4) arbejderne har som i Jugoslavien en brugsret til realkapital.

Lad os kort rekapitulere denne models konklusioner, for senere at tilpasse modellen til medarbejderejede virksomheder.

I en simpel model bestemmes produktionsfunktionen på kort sigt ved

$$Q = f(L) \quad (1)$$

hvor Q er output og L arbejdsinput. Vi opererer med homogent arbejde. Den medarbejderstyrede virksomheds maksimum bestemmes ved hjælp af den simple profitmaksimum for et privatejet firma

$$\pi_{\max} = pQ - wL - rK \quad (2)$$

hvor π_{\max} er den neo-klassiske profit (ekstraprofit udover den gennemsnitlige profit) p vareprisen, w lønnen, r rente på kapital og K det fysiske kapitalinput. Vi bestemmer det markedsocialistiske firmas maksimum som

$$\frac{\pi}{L} = \frac{pQ}{L} - w - \frac{rK}{L} \quad (3) \quad \text{eller} \quad \frac{\pi}{L} + w = \frac{pQ - rK}{L} \quad (4)$$

som ofte skrives Y_{\max} eller nettoindkomst pr. arbejder.

Vi introducerer p_0 og r_0 som initialparametre, K er ifølge (1) konstant, hvilket skrives som K_0 .

$$Y_{\max} = \frac{p_0 Q - r_0 K_0}{L} \quad (5)$$

Parameterændringerne $p_1 > p_0$ og $r_1 < r_0$ fører som illustreret i figur 1 til et fald i beskæftigelsen fra L_0 til L_1 , og en stigning i indkomsten fra $Y_{\max 0}$ til $Y_{\max 1}$. Dette ses ved indsætning af enten p_1 for p_0 eller r_1 for r_0 i (5). Som det fremgår af figur 1 A medfører en prisstigning, at kurven for arbejdets værdigrænsningsprodukt (VGP) skubbes mod højre fra VGP til VGP'. Medarbejderne kan tjene mere (Y_1) med en arbejdsindsats svarende til L_0 , hvor indkomstforøgelsen svarer til CD; pointen er imidlertid, at man kan tjene endnu mere (afstanden AB) ved at indskrænke produktion og beskæftigelse fra L_0 til L_1 . Dette antyder muligheden for et ustabil marked og en negativ hældende udbudskurve (Ward 1967).

Er der tale om et omkostningsfald er effekten den samme, (figur 1B), hvor værdigrænseproduktet til gengæld ikke ændrer sig. Medarbejderne kan tjene CD mere ved en faktorindsats på L_0 , men en indskrænkning øger yderligere indkomsten med AB. – I begge tilfælde kan det bedst betale sig at være så få som muligt om at dele profitsummen. Ligevægtsbetingelsen for det medarbejderstyrede firma er anderledes end ligevægtsbetingelsen i det privatejede

firma. I det medarbejderstyrede firma er betingelsen

$$P \frac{\Delta Q}{\Delta L} = Y_{\max} \quad (5 A)$$

hvor Δ udtrykker outputændringer og ændringer i arbejdsinput. Det privat-ejede firma i (1) har et lavere værdigrænseprodukt

$$P \frac{\Delta Q}{\Delta L} = w \quad (5 B)$$

Hvilket betyder, at maksimeringen af (2) kan føre til en faktorindsats større end L_0 (figur 1A og 1B) i statisk ligevægt.

Parameterændringerne $p_1 < p_0$ og $r_1 > r_0$ fører til en stigning i produktion og beskæftigelse som vist i figur 2. Dette ses ved enten at indsætte p_1 for p_0 i ligning (5) i figur 2A eller r_1 for r_0 i ligning (5) i figur 2B. Et prisfald implicerer at arbejdets værdigrænseprodukt skubbes ind mod origo samtidig med at nettoindkomsten pr. medarbejder falder, hvilket er det samme som et tab for hver enkelt fra Y_{\max_0} til Y_{\max_1} . Ved den oprindelige faktorindsats på L_0 svarer tabet pr. mand til AD. Ved maksimumindkomsten Y_{\max_1} er tabet mindre, svarende til $AD - CD = AC$ i figur 2A, hvorfor det bedst betaler sig at operere med en højere faktorindsats (L_1) og en forøget produktion. Det samme gør sig gældende ved en omkostningsforøgelse blot med den forskel, at værdigrænseproduktet *ikke* forskydes, fordi vareprisen er uændret. Tabet i figur 1B er $AC - BC = AB$ pr. medarbejder. – I begge tilfælde betaler det sig bedst at være så mange om at dele tabet som muligt.

I erkendelse af, at det markedssocialistiske firma ikke er det samme som et medarbejderejet firma, ændrer vi på forudsætninger fra *medarbejderstyre* til *medarbejdereje*:

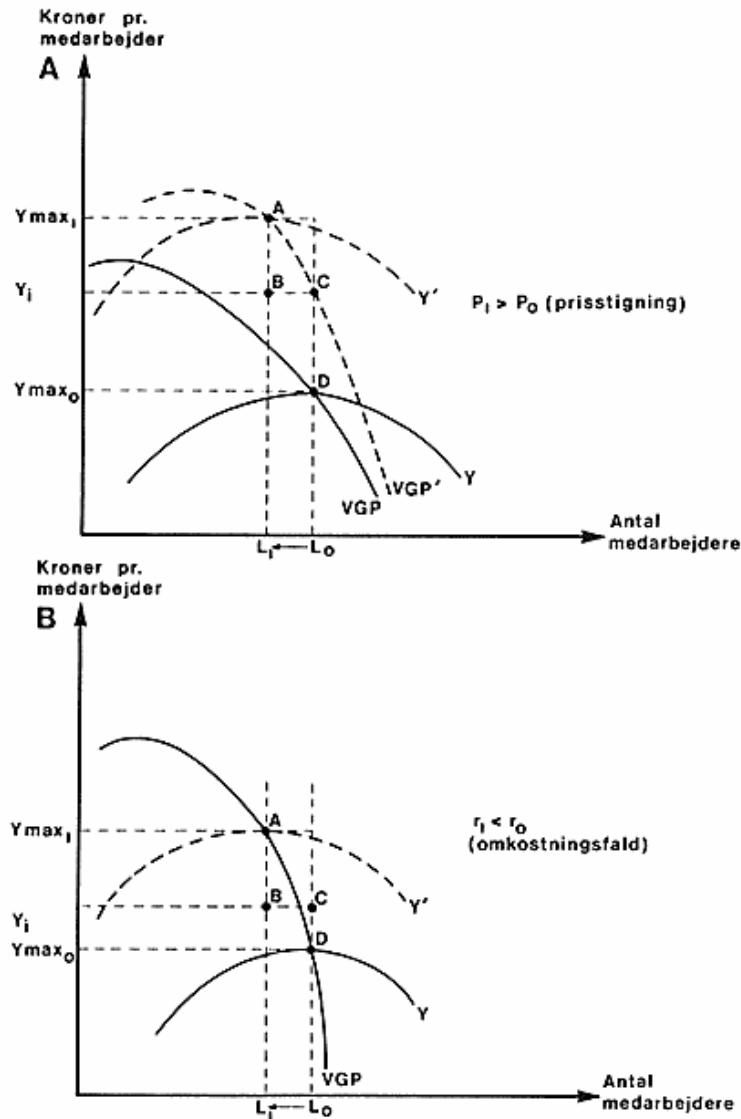
1. Firmaet er arbejdernes fælles ejendom, og man kan enten lease eller købe den fysiske kapital gennem selvfinansiering eller låntagning. Selvfinansiering fordrer en form for kollektiv opsparing som er fraværende i (5), forudsat at vi ikke introducerer langsigtede overvejelser mht. vækst og nettoinvesteringer. Arbejderne kan modsat det samfundsejede firmas arbejdere beslutte sig for at sælge eller likvidere det fællesejede firma, ligesom at marginale medejere kan købes ud eller nye medejere kan inviteres til at investere. 2) Lad os på kort sigt fastholde at man maksimerer Y med henblik på forbrug og realisering af ekstraprofitter i neo-klassisk forstand. 3) Priserne tages som eksogent givne på grund af de medarbejderejede firmaers begrænsede størrelse (MAC/MAREV p. 17, 1984). Dette under forskellige givne institutionelle omstændigheder og markeder. Ligningen (5) ændres herefter til.

$$Y_{\max} = \frac{p_0 Q - r_0 K_0}{L} + \frac{fL}{L} \quad \text{og} \quad Y_{\max} = \frac{p_0 Q - r_0 K_0}{L} - \frac{fL}{L} \quad (6)$$

eller

$$Y_{\max} = \frac{p_0 Q - r_0 K_0}{L} + f \quad \text{og} \quad Y_{\max} = \frac{p_0 Q - r_0 K_0}{L} - f \quad (7)$$

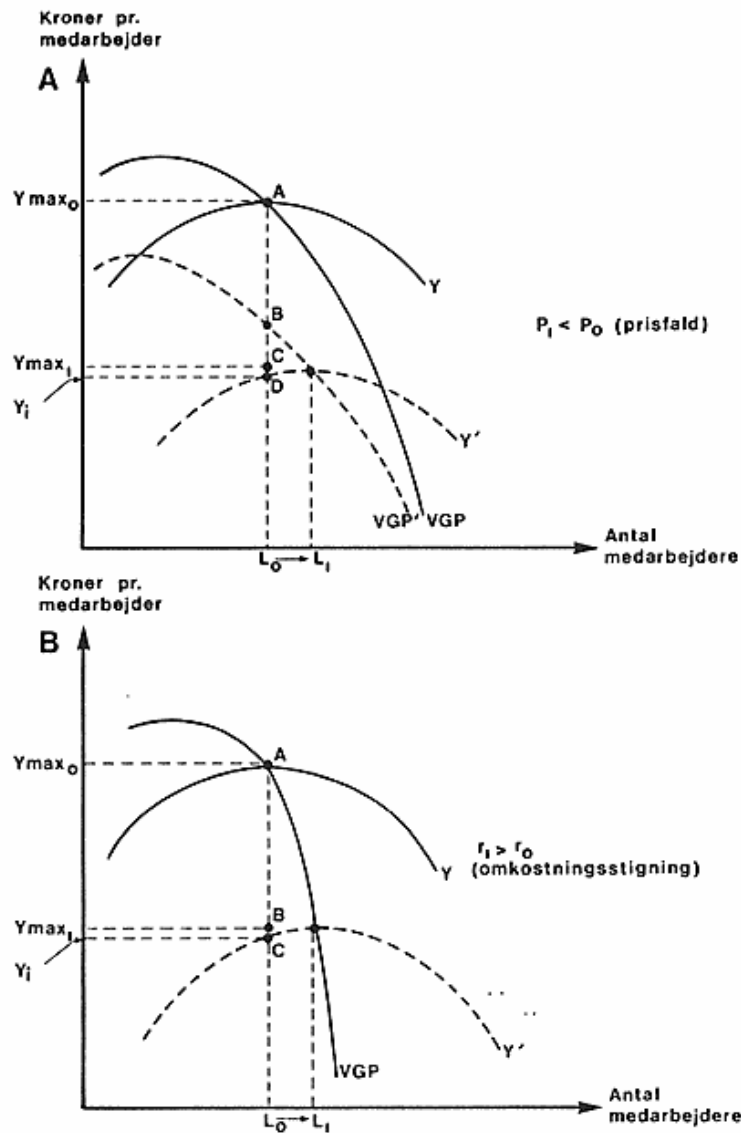
Figur 1:



f er den enkelte medarbejders andel i virksomheden; ved et positivt fortegn foran f øges virksomhedens indkomst på kort sigt med dette indskud. Det forudsættes her, at der ikke er nogle henlæggelser til nettoinvesteringer, hvilket synes i overensstemmelse med de simple modellers opfattelse af organisatoriske målsætninger, som ikke involverer en kollektiv opsparing. Et negativt fortegn refererer til værdien af den enkeltes andel plus eventuel kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ved fratrædelse.

For $p_1 > p_0$ eller $r_1 < r_0$ og $f \equiv AB$ i figur 1 kan den ovenfor beskrevne ne-

Figur 2:



gative effekt m.h.t. en faldende produktion og beskæftigelse ikke slå igennem (den negativt hældende udbudskurve på kort sigt). I figur 1A som illustrerer en prisstigning ($p_1 > p_0$) og et fald i beskæftigelsen vil de resterende medarbejdere skulle betale en kompensation til den marginale medarbejder. Gevinsten ved at fyre i det medarbejderstyrede firma med samfundsejere svarede til afstanden AB i figur 1A, og hvis værdien af medlemmets andelsbevis plus fratrædelsesgodtgørelse er større end eller lig den marginale gevinst, vil der ikke være noget incitament for de resterende medarbejdere

mht. at købe den marginale medarbejderejer ud. Det samme gør sig gældende i figur 1B vedrørende effekten af et omkostningsfald ($r_1 < r_0$). I de tilfælde, hvor $f = AB$ vil de resterende medarbejdere være indifferente m.h.t. indskrænkninger på grund af homogene arbejdsinput. Medlemsandelens betydning for maksimeringsproceduren kan afhænge af både beløbets størrelse og den tidslængde, der er baggrunden for (1). Det korte sigt i neoklassiske modeller er aldrig blevet defineret præcist, idet der kan være tale om uger, måneder eller år. Det er klart, at desto længere en tidshorisont vi opererer med, desto større er muligheden for at den marginale gevinst kan udlignes så den negativt hældende udbudskurve forsvinder. For $P_1 > P_0$ og $r_1 < r_0$ og $f < AB$, hvor medlemsbeviset og kompensationens værdi er mindre end gevinsten ved at købe en medarbejder ud, vil der være et incitament for at købe medarbejdere ud; vel at mærke hvis den marginale ejer indvilger i at sælge! Man skal imidlertid huske, at den øgede profitabilitet vil gøre det attraktivt at købe et andelsbevis uanset om $f \equiv AB$, og altså er der et incitament for at øge produktion og beskæftigelse, hvis f er høj nok. Er den det, vil de resterende medarbejdere være mere tilbøjelige til at udstede nye andele, og en normal neoklassisk reaktion på prisstigninger og omkostningsfald vil hermed kunne forekomme.

Situationen med et negativt fortegn i ligning (7) er et udtryk for kapitalindskuddets restriktive effekter ved en frivillig afgang af medarbejdere og dette får betydning m.h.t. effekten af prisstigninger/omkostningsfald. Er der derimod tale om et positivt fortegn, analyserer vi efterspørgslen på andele og graden af incitament m.h.t. anmodning om medlemskab. Anmodning om medlemskab får primært betydning for eksemplerne m.h.t. effekten af et prisfald/en omkostningsstigning, hvor dette ved en uændret faktorindsats sænker indkomsten i figur 2A og 2B (til Y_1).

For $P_1 < P_0$ og $r_1 > r_0$ og for $f \equiv CD$ i figur 2A har vi en situation hvor prisen på et andelsbevis enten svarer til det beløb man minimerer tabet med ved at øge faktorindsatsen eller også er prisen højere. Hvis prisen på et job for den nye medarbejdere svarer til CD øges produktion og beskæftigelse til L_1 forudsat at man kan sælge andelsbeviser! For $f > CD$ vil tabet blive minimeret endnu mere og beskæftigelsen vil ligge et sted mellem L_0 og L_1 med en højere indkomst end Y_{max} . For $f < CD$ vil tabet blive minimeret i mindre grad, og det vil blive større end AC , hvor beskæftigelsen ligger til højre for L_1 . De samme bevægelser gør sig gældende for $f \equiv BC$ i figur 2B, hvor den samme ligevægtssituation kan etableres som i det samfundsejede firma, hvis f svarer til det beløb tabet kan minimeres med. Man må imidlertid huske, at det resterende medarbejdere spørger f.eks. arbejdsløse om *er*, at nye medarbejdere skal dele tab med de gamle. Dette forekommer mindre realistisk med mindre, at nye medarbejdere har meget positive forventninger m.h.t. fremtidige indkomster og beskæftigelse. Er prisen for et job meget høj enten p.g.a. tabets omfang eller en lang tidshorisont i forhold til kortsigtsproduktionsfunktionen, bliver det mindre attraktivt at købe en andel i virksomheden. Desto mere tabsgivende en virksomhed er, og desto mere negative forvent-

ningerne bliver, desto mere øges incitamentet for at forlade virksomheden. Virksomhedens reaktion på parameterændringer er her i modelimmanent henseende mere normal, men omvendt må man huske, at prisen på et andelsbevis i sådanne tilfælde vil være faldende. Spørgsmålet er her om der er incitament nok m.h.t. at købe sig ind, og om de resterende medejere kan sælge andele til nye. Reaktionen m.h.t. indskrænkninger som ville opstå i privatejede virksomheder ved prisfald og omkostningsstigninger forekommer m.a.o. langt mere sandsynlig i en medarbejderejet virksomhed end i en samfundsejet hvor medarbejderne uhindret har adgang til at benytte sig af brugsretten til produktionsmidlerne. I værste fald vil vedvarende tab i den medarbejderejede virksomhed føre til lukning som i den privatejede, omend måske med en lidt længere tid m.h.t. at træffe denne beslutning, hvis arbejdsløse og andre stadig køber sig ind. I den samfundsejede virksomhed vil medarbejderne principielt kunne fortsætte med at optage nye medlemmer indtil det punkt, hvor »arbejderne lever af luft alene« – I praksis nok omkring eller lidt mindre end en subsistensløn.

3. Nogle konkluderende betragtninger

Det synes metodologisk set muligt at betragte de redskaber man anvender i analysen af medarbejderejede virksomheder på to måder. Enten arbejder man inden for rammerne af traditionelle mikromodeller, eller også forkaster man som mange økonomer, den neo-klassiske grundmodel som forsimplet og urealistisk. (Kornai, 1971, Simon, 1959, Galbraith 1967). Denne artikel har inden for rammerne af den første modelimmanente tilnærmelse søgt at vise, hvilke problemer, der ligger gemt i at sætte samfundseje med brugsret lig med medarbejdereje. Vil man arbejde modelimmanent, må man afstemme modelforudsætninger med virkeligheden, hvilket MAREVgruppen ikke synes at have gjort i sine ejendomsretlige forudsætninger. En modelimmanent tilnærmelse har med denne artikel søgt at påvise, hvad der kan ophæve de mærkelige reaktioner på pris- og omkostningsændringer. Disse reaktioner opstår i det medarbejderstyrede firma med brugsret, og hvis analysen af denne organisation bruges i forbindelse med medarbejderejet er konklusionerne ikke éntydige. Noget andet er, at modellen generelt set og uanset hvilken organisationsform, kan falsificeres både modelimmanent og i forbindelse med alternative opfattelser af virksomhedsøkonomi. Maksimeringsopfattelsen er i sig selv et problem, som kan diskuteres både i forhold til modellerne og i forhold til alternative opfattelser. De ejendommelige reaktioner på parameterændringer opstår nemlig som følge af overskudsdelingen og snævre utilitaristiske forudsætninger. Hvis maksimanden er absolut profit som i det privatejede firma i stedet for indkomst pr. arbejder som synes eklektisk og uden empirisk verifikation, ophæves de omvendte reaktioner. Inkluderer man overvejelser m.h.t. henlæggelser af medarbejdernes ekstraprofitandele til fremtidige nettoinvesteringer, bliver adfærden også normal. Imidlertid har mange økonomer af forskellig ideologisk observans samstemmende sat et

spørgsmålstegn ved den neo-klassiske tilnærmelse både i forbindelse med målsætningsopfattelsen og generelt. Målsætningen kan være satisfiering af profit eller indkomst pr. medarbejder i stedet for maksimering og altså bryder ligevægtsuniverset sammen? Målsætningen kan være organisatorisk og økonomisk vækst for enhver pris i stedet for maksimering af det økonomiske resultat? Eller opfattelsen af den medarbejderejede virksomhed kan måske baseres på en stordriftsopfattelse, hvor divisionsspecifikke målsætninger inden for organisationen konflikter, og leder til andet end maksimering (Mondragon)? Sådanne hypoteser burde afprøves sammen med en kritisk evaluering af de modelimmanente forudsætninger i forhold til medarbejderejede virksomheder. Men vælger man at teste neo-klassiske maksimatorer (eller minimatorer) på et marked under fuldkommen konkurrence, må man for mig at se vurdere, om det ejendomsretlige aspekt og dets effekter på den økonomiske adfærd er analyseret grundigt nok. Det forekommer at være bedre at ændre på mikromodellens forudsætninger i denne forbindelse, end at postulere samfundsejet som identisk med medarbejderejet! Medejerens andelsbevis, handel med dette og eventuelle kompensationsarrangementer vil nemlig vise, at de medarbejderejede virksomheder i et neoklassisk univers, reagerer forskelligt i forhold til de samfundsejede virksomheder.

Referencer:

1. Associated labor Act, Beograd 1976.
2. W. Brus: »Socialisering og politiske systemer«, Informations forlag, København 1978.
3. E.D. Domar: »The Soviet farm as a producers cooperative« i »American Economic review«, vol. 56, s. 737-757, 1966.
4. J.K. Galbraith: »The new industrial state«, Houghton Mifflin, Boston 1967.
5. Ireland/Law: »The economics of labor-managed enterprises«, St. Martins Press, New York, 1983.
6. P. Ingerslev m.fl. (MAREV-gruppen): »Medarbejderejede virksomheder, der kan lade sig gøre! En introduktionsbog«, Chr. Ejlers' forlag, Kbh. 1984.
7. J. Kornai: »Anti-equilibrium – On economic systems theory and the tasks of research«, North Holland publishing Company, Amsterdam 1971.
8. MAC/MAREV projektgruppe: »Medarbejdereje – Erfaringer fra 5 virksomheder«, »Nyt fra Samfundsvidenskaberne«, København 1983.
9. N. Mygind: »Er medarbejderejede virksomheder effektive?«, »Samfundsøkonomen« nr. 7, s. 11-18, oktober 1984.
10. H. Simon: »Theories of decision-making in economics and behavioral science«, American Economic review, 1959.
11. H. Thomas/C. Logan: »Mondragon – An Economic analysis«, London 1982.
12. Jaroslav Vanek: »The general theory of Labor-managed market economies«, Cornell University Press, Ithaca 1971.
13. Jaroslav Vanek: »The labor-managed economy-essays«, Cornell University Press, Ithaca 1977.
14. Jan Vanek: »The economics of Worker-management«, London 1972.
15. Jaroslav Vanek: »Towards a forward step in empirical Self-management research« i D. Jones/ J. Svejnar (ed.): Participatory and self-managed firms, Lexington Books, 1982.
16. B. Ward. The socialist economy, Berkley 1967.

spørgsmålstegn ved den neo-klassiske tilnærmelse både i forbindelse med målsætningsopfattelsen og generelt. Målsætningen kan være satisfiering af profit eller indkomst pr. medarbejder i stedet for maksimering og altså bryder ligevægtsuniverset sammen? Målsætningen kan være organisatorisk og økonomisk vækst for enhver pris i stedet for maksimering af det økonomiske resultat? Eller opfattelsen af den medarbejderejede virksomhed kan måske baseres på en stordriftsopfattelse, hvor divisionsspecifikke målsætninger inden for organisationen konflikter, og leder til andet end maksimering (Mondragon)? Sådanne hypoteser burde afprøves sammen med en kritisk evaluering af de modelimmanente forudsætninger i forhold til medarbejderejede virksomheder. Men vælger man at teste neo-klassiske maksimatorer (eller minimatorer) på et marked under fuldkommen konkurrence, må man for mig at se vurdere, om det ejendomsretlige aspekt og dets effekter på den økonomiske adfærd er analyseret grundigt nok. Det forekommer at være bedre at ændre på mikromodellens forudsætninger i denne forbindelse, end at postulere samfundsejet som identisk med medarbejderejet! Medejerens andelsbevis, handel med dette og eventuelle kompensationsarrangementer vil nemlig vise, at de medarbejderejede virksomheder i et neoklassisk univers, reagerer forskelligt i forhold til de samfundsejede virksomheder.

Referencer:

1. Associated labor Act, Beograd 1976.
2. W. Brus: »Socialisering og politiske systemer«, Informations forlag, København 1978.
3. E.D. Domar: »The Soviet farm as a producers cooperative« i »American Economic review«, vol. 56, s. 737-757, 1966.
4. J.K. Galbraith: »The new industrial state«, Houghton Mifflin, Boston 1967.
5. Ireland/Law: »The economics of labor-managed enterprises«, St. Martins Press, New York, 1983.
6. P. Ingerslev m.fl. (MAREV-gruppen): »Medarbejderejede virksomheder, der kan lade sig gøre! En introduktionsbog«, Chr. Ejlers' forlag, Kbh. 1984.
7. J. Kornai: »Anti-equilibrium – On economic systems theory and the tasks of research«, North Holland publishing Company, Amsterdam 1971.
8. MAC/MAREV projektgruppe: »Medarbejdereje – Erfaringer fra 5 virksomheder«, »Nyt fra Samfundsvidenskaberne«, København 1983.
9. N. Mygind: »Er medarbejderejede virksomheder effektive?«, »Samfundsøkonomen« nr. 7, s. 11-18, oktober 1984.
10. H. Simon: »Theories of decision-making in economics and behavioral science«, American Economic review, 1959.
11. H. Thomas/C. Logan: »Mondragon – An Economic analysis«, London 1982.
12. Jaroslav Vanek: »The general theory of Labor-managed market economies«, Cornell University Press, Ithaca 1971.
13. Jaroslav Vanek: »The labor-managed economy-essays«, Cornell University Press, Ithaca 1977.
14. Jan Vanek: »The economics of Worker-management«, London 1972.
15. Jaroslav Vanek: »Towards a forward step in empirical Self-management research« i D. Jones/ J. Svejnar (ed.): Participatory and self-managed firms, Lexington Books, 1982.
16. B. Ward. The socialist economy, Berkley 1967.