

LO:s nya företagsekonomi?

I en artikel i DN den 25 februari diskuterar författaren Sven Lindqvist LO:s utbildning av löntagarnas styrelserepresentanter. Den aktuella utbildningen avser företagets ekonomi. Utbildningen ger prov på vad Lindqvist kallar "en ännu ofödd företagsekonomi för löntagare". Detta uttalande väcker naturligtvis nyfikenheten hos en företagsekonom. Av speciellt intresse är det ju också att nu ta del av denna företagsekonomi när Meidners förslag att ägandemakten över företagen ska överföras till löntagarorganisationerna offentliggjorts.

LO:s utbildning i företagets ekonomi har sammanställts skriftligen i "Ekonomi i företaget. En handledning för löntagarrepresentanter i styrelsen". Författarna, lärarlaget för utbildning av styrelseledamöter på LO-skolorna, Akers Runö, ger en i många stycken pedagogiskt väl utformad behandling av sitt ämne. För att bedöma detta ämne skall jag ta upp några frågor som är centrala för en företagsekonomi.

Är kapitalet en resurs?

Den första frågan är naturligen: vilka är de resurser som LO anser att företagen skall hushålla med? Handledningen

LARS A SAMUELSON är ekon dr och anställd vid Pragmatic AB. Han deltar för närvarande i bl a forsknings- och utvecklingsarbetet vid Sveriges Mekanförbund.

anger att resurserna är människor, produktionsutrustning (maskiner, fastigheter, transportmedel m m) och material. Detta är således fysiska ting som vi kan observera i flertalet företag. Resursuppfattningen är snäv i det att produktionsutrustningen i ett företag bara är en aspekt på den resurs som mer generellt kallas kapital. Kapitalet utgör, vilket är uppenbart för denna tidnings läsare, en begränsad resurs i samhället som företagen kan få tillgång till genom att betala räntor etc. Dessa förhållanden beaktas inte i handledningen utan där beskrivs produktionsutrustningen som utan vidare tillfinnandes.

Kapital är alltså en (knapp) resurs i alla typer av samhällen, även socialistiska och oberoende av om det officiellt erkänns. Vid ekonomiska överväganden är det därför väsentligt att ta hänsyn till kostnaden för kapital. Tar man inte denna hänsyn blir resultatet en sämre hushållning med resurserna. Efter revolutionen i Ryssland 1917 betraktades officiellt kapital inte längre som en resurs. Denna inställning är emellertid nu på avskrivning. Sovjets ledning måste decentraliseras om den samhällsekonomiska effektiviteten skall förbättras. Detta kräver en lokal uppmärksamhet av kapitalkostnader, vilket flertalet sovjetekonomer är medvetna om.

Vilken är då kostnaden för kapital? För samhället bestäms kostnaden av vilka alternativa användningsmöjligheter man måste avstå från genom att välja en viss kapitalanvändning. För det enskilda företaget kan teoretiskt sett också en motsvarande kapitalkostnad bestämmas. Detta är däremot normalt praktiskt svårt. Kapitalkostnaden bestäms därför normalt av de ersättningar i form

av räntor och utdelningar som företagen betalar. Denna möjlighet till bestämning av kapitalkostnaden finns dock ännu inte i Sovjet — där får man gå andra vägar för att bestämma kapitalkostnaden.

Eftersom LO:s handledning har ett ofullständigt resursbegrepp är min slutsats i detta avseende att den ännu "ofödda" företagsekonomin har en del att lära innan den blir lika användbar som den redan "födda". Handledningen motsvarar på denna punkt ej heller sitt formulerade syfte, nämligen att "ge kursdeltagarna en orientering om hur den ekonomiska planeringen och kontrollen är uppbyggd i företagen...". Där är kapitalkostnaderna praktiska realiteter som ingår i den ekonomiska planeringen och kontrollen. Detta gäller inte minst i styrelsearbetet, som främst är riktat mot företagets totala ekonomiska situation.

Men naturligtvis finns vinst och räntor med i handledningen. De framställs däremot genomgående som ej berättigade. Dessa ersättningar kallas rätt och slätt "gratisarbete". Härmed söker man göra gällande att det förekommer arbete som utförs gratis och ej erhåller lön. Så är ju ingalunda fallet. Allt arbete ersätts med marknadsmässiga löner. Kursdeltagarna får i detta avsnitt uppfattningar som ligger långt från den samhällsekonomiska verkligheten.

Ställer vi nu denna framställning mot det Meidnerska förslaget kan vi konstatera att det förutsätter förekomsten av vinst för att kunna genomföras. Man accepterar således att kapitalet får ersättningar under förutsättning att en del går till fackföreningsrörelsen. Riktmärket torde närmast kunna beskrivas som ytterligare en blandningskomponent i den svenska blandekonomin. LO-chefen Gunnar Nilsson beskrev detta i en intervju i Veckans Affärer (4 september 1975) som att "vi måste hitta en egen modell — en blågul socialism". Denna inställning bygger således på ett accepterande av den traditionella företagskonominns resursbegrepp.

Uppfattningar om räntabilitet

Inom företagsekonomin använder man

sammanfattande tal som snabbt och enkelt ger fingervisning om en planerad eller utförd verksamhet är ekonomiskt acceptabel. Handledningen beskriver också olika räntabilitetsmått. Det vanligaste måttet definieras något skilt från den gängse definitionen (man drar ej av skatteskulden på obeskattade reserver vid beräkning av storleken på eget kapital). Det kan ge upphov till onödiga missförstånd i styrelserna, men är företagsekonomiskt av marginellt intresse.

Det torde vara väsentligt att klargöra hur stor den vanliga räntabiliteten bör vara. Denna fråga har varje styrelse att ta ställning till. I handledningen ges här bara spridda synpunkter på skatter, bankräntor, konjunkturvariationer etc. En sammanfattande behandling saknas. Däremot används räntabilitetsstal på 30 procent i exempel. Detta kan ge upphov till missuppfattningar eftersom gängse statistik visar verklig räntabilitet på 5—6 procent. Skillnaden förklaras bl a av att exemplet gäller före skatt medan statistiken är räknad efter skatt. Dessutom måste räntabiliteten bedömas över en längre tidsperiod och inte mot bakgrunden av en av de för näringslivet mest gynnsamma högkonjunkturerna.

Ett annat räntabilitetsmått kallas avkastning per anställd och definieras som summan av lön och rörelseresultat efter avskrivningar per anställd. Detta är ett intressant mått och är från företagsekonomisk synpunkt relevant när det är stor knapphet på anställda. Måttet kan då visa på inom vilka verksamhetsområden eller produktgrupper företaget är bra respektive dåligt med hänsyn till sin ekonomiska situation. Brist på arbetskraft föreligger med jämna mellanrum varför denna typ av mått också använts.

Den användning som handledningen förespeglar av detta mått är emellertid en helt annan. Om avkastningen ökar uppmanas nämligen representanterna att ta reda på hur detta skall ske och att bevaka sina ekonomiska intressen. Den "ofödda" företagsekonomin visar sig således här utgöra ett led i en förhandlingspolitik. Det kan i sammanhanget erinras om att arbetstagarrepresentanterna ej skall skaffa sig underlag för förhandlingar genom sitt styrelsearbete.

Styrelseledamöterna är således ej företrädare för olika intressegrupper utan skall gemensamt förvalta bolagets angelägenheter.

Här finns också en punkt där det kan uppstå konflikt mellan önskemålen hos de anställda på företaget och fackföreningen. De anställda ser möjligheter till högre löner samtidigt som fackföreningen ser möjligheter till högre vinst och därmed ökade avsättningar till löntagarfonderna.

Soliditeten

I företagsekonomi är inställningen att en viss grad av soliditet — alltså relation mellan eget och främmande kapital — krävs om företagen skall överleva lågkonjunkturerna. Hur stor soliditet som erfordras beror av hur stora konjunkturvariationer som förekommer i den eller de branscher där företaget verkar.

I handledningen sägs inget om dessa förhållanden. Man nämner att det kan vara intressant att se hur stor del av anläggningstillgångarna som är finansierade med eget kapital. Man hävdar också att hög soliditet möjliggör för "ägarna och företagsledningen stor handlingsfrihet gentemot banker, samhälle och konkurrenter". Hög soliditet "strider mot löntagarintresset, eftersom det medför vidgade förmögenhets-, inkomst- och klassklyftor i det svenska samhället".

Utbildningen tar alltså ej upp de företagsekonomiska frågorna utan ger sig in på rent politisk agitation. Om det Meidnerska förslaget blir verklighet kommer en hög soliditet ej heller längre att strida mot det förmenta löntagarintresset. Omsorgen om företagets fortlevnad kan då förväntas innebära att hög soliditet accepteras och förespråkas även av LO i företag med stora konjunkturvariationer.

I den förut omnämnda intervjun med Gunnar Nilsson framhöll han också att kapital inte skall tas ur företagen för konsumtionsändamål: "Det skulle dessutom strida mot det bakomliggande motivet att genom investeringsexpansion ge ökade sysselsättningsmöjligheter...".

Företagets mål

Företagsekonomi är neutral i förhållande till de mål som bestäms för ett företag; modeller och synsätt utvecklas för olika mål eller kombinationer av mål. Målen kan vara rent ekonomiska som t ex att ange viss kapitalavkastning, men de gäller också relationerna till olika intressenter. Exempel på mål av sistnämnda typ är att säkra arbetstillfredsställelse för de anställda.

Handledningen har en verkligt ålderdomlig syn på företagets mål. Styrelsen beskrivs som helt dikterad av kapitalägares vinstbegär. Man påstår att dagens planering främst syftar till "att företagets ägare ska bli rikare och mäktigare". Framställningen ligger här långt från företagsekonomins lära och verkligheten i dagens företag. Styrelsen och företagsledningen har en avsevärt mer komplex intressentsituation med krav och riktlinjer från många olika håll. Man har också anledning ifrågasätta om handledningen avses gälla samtliga typer av företag, såväl kooperativa, statliga som privata?

Några detaljfrågor

I handledningen berörs kortfattat begreppen rörlig och fast kostnad. Man skriver att "arbetarlöner brukar räknas som rörliga medan tjänstemannalöner anses vara fasta. Bakom detta finns ålderdomliga synsätt på olika grupper av anställda vilket inte kan accepteras i dag ... Alla löner ska naturligtvis anses som fasta."

Detta är åter ett ställe där partsintresset flyglar över det företagsekonomiska resonemanget. Begreppet rörlig kostnad avser att innehålla de kostnader som varierar med produktionsvolymen. Tidigare har arbetarlöner normalt följt variationer i produktionsvolymen i detalj. Nu är detta inte fallet, vilket naturligtvis uppmärksammats av ekonomerna. Däremot varierar naturligtvis arbetarlöner med produktionsvolymen sett över något längre tidsperioder. Genom naturlig avgång eller nyanställning anpassas arbetskraften till önskad kapacitet. Detta förhållande samt också behovet att överhuvudtaget

mäta vilka kostnader som krävs för viss produktion gör att arbetslöner kommer att ingå i företagets kalkyler och därvid närmast klassificeras som rörliga. Självfallet är emellertid benämningen här av sekundär betydelse.

Flertalet större svenska företag utarbetar budgeter och i flertalet av dessa företag är budgetarbetet delegerat till förmansnivå. Trots detta framställs i handledningens budgetering som företagsledningens egen arbetsuppgift. När det sägs att "löntagarna kan motverka denna styrning genom att delta i planerings- och budgetarbetet på alla nivåer i företaget" (s 127) slår man därför delvis in öppna dörrar. Avtalet om ekonomikommittéer och arbetstagar konsulter har dessutom nu ändrat på förutsättningarna i detta avseende.

I handledningen står vidare följande: "Säg att maskinen håller några år till . . . Det betyder samtidigt att företaget kan skriva av sina anläggningstillgångar flera gånger om" (s 46). För det första kan man i affärsredovisningen aldrig skriva av mer än anskaffningsvärdet för en maskin. För det andra gäller i den interna redovisningen att man normalt beräknar avskrivningar på samtliga maskiner och anläggningar som används. Är någon maskin "internt" avskriven fortsätter man att skriva av så att inte kalkylerna ska variera för mycket. Dessa fall antas bli utjämnade mot

de fall när livslängderna bedömts för långa och maskinen således inte hinner bli internt avskriven.

Slutord

Min huvudsats är att handledningen på intet sätt ger uttryck åt tankar och synsätt som inte redan har beaktats i den företagsekonomiska läran. Handledningen ger i stället uttryck åt en inskränkt företagsekonomi där begränsningarna är bestämda av en socialistisk grundinställning. I LO:s utbildning har således de företagsekonomiska resonemangen i alltför stor grad fått stryka på foten för samhällspolitiska strävanden och ståndpunkter. Det är bäddat för motsättningar i styrelserna — motsättningar som beror på att olika ledamöter ej förstår varandra. Genomgående sker en polarisering kapitalägare—anställda. Men det finns även andra poler. Den egna intressegruppens synpunkt har kommit att skymma perspektivet.

Ej heller torde handledningen vara speciellt användbar för dem som ska axla arbetstagarpartens ökade ansvar i företagen. Slutsatsen är således att den "ofödda" företagsekonomi som Sven Lindqvist visionärt talat om redan är född. Företagsekonomi erbjuder de verktyg som behövs för att hantera företagsproblem under olika intressent- och målförutsättningar.