

Mikroaspekter av löntagarstyre

Frågor om ekonomisk organisationsform och incitament och sambanden mellan dem tillhör inte de spörsmål som behandlats särskilt utförligt i den ekonomiska litteraturen. Den neoklassiska traditionen på detta området är tämligen mager. Detta torde till en del sammanhånga med att den kapitalistiska organisationsformen varit ovanligt framgångsrik. Att bygga upp ekonomisk verksamhet runt privatägda företag har tyckts naturligt, så naturligt att det knappast behövs diskuteras eller närmare förklaras. I och med att krav på alternativa organisationsformer för ekonomin börjat att resas, främst i form av löntagarstyrda eller arbetarstyrda företag, har också intresset för dessa frågor ökat.

Problemet med produktionsfaktorernas ställning i den ekonomiska organisationen har heller inte tillhört de ämnen som givits någon utförlig behandling i den neoklassiska traditionen. I gängse analytiska sammanhang brukar vanligtvis endast två produktionsfaktorer, arbete och kapital, explicit införas. Dessa ges vanligen en mekanisk behandling och frågor om insatsfaktorernas "dimensioner", om möjligheterna att variera ansträngningar, om incitamentens roll, och möjligheterna, ur dynamisk synvinkel, att förbättra kvaliteten på insatsfaktorerna genom utbildning behandlas sällan. Likväl är det uppenbart att det inte går att likställa kapital med arbete; människor

tänker och känner, maskiner gör det icke.

I de idéer till och praktiska exempel på en ny ekonomisk organisationsform som samlats runt begreppet löntagarstyrd ekonomi spelar arbetet en central roll. Det blir naturligt att söka karakterisera den ekonomiska organisationsform som den löntagarstyrda ekonomin utgör mot bakgrund av det välkända: den kapitalistiska marknadsekonomin. Så har jag också gjort i två tidigare uppsatser i denna tidskrift (Södersten [1973 och 1975]).

I föreliggande uppsats skall jag mer i detalj uppehålla mig vid vissa mikroaspekter hos de olika ekonomiska organisationsformerna. Framställningen kommer att på vissa punkter bli explorativ och de slutsatser som redovisas kommer att ha en tentativ karaktär. Detta sammanhänger dels med att en del av de frågeställningar som berörs inte är av strikt ekonomisk karaktär utan snarare faller inom socialpsykologi och sociologi, dels med att de faller inom områden som först under de allra senaste åren börjat utsättas för mer systematisk ekonomisk analys (exempelvis "filtering" och "screening" i samband med utbildnings- och arbetsmarknadsekonomi).

Det kapitalistiska företaget som ekonomisk organisation

Frank Knights teori för vinst och företagande har spelat stor roll i den neoklassiska traditionen (Knight [1921]). Knight gör i sin analys en skarp distinktion mellan risk och osäkerhet; den förra är "försäkringsbar", medan den senare, "osäkerhet i egentlig mening", inte kan förutses. Företagarens egentliga uppgift är att möta osäkerheten. Företagaren har att införa osäkra förhållanden skapa vinst genom

BO SÖDERSTRÖM är professor i nationalekonomi vid Göteborgs universitet. Hans senast publicerade bok är Den svenska sköldbaddan.

att se till att företagets inkomster överstiger de kontrakterade betalningar som företaget har att göra till sina produktionsfaktorer.

Knight har en mycket hög värdering av företagarens roll. Han betonar också ledning och kontroll som de väsentliga inslagen i företagarens verksamhet. Följande citat belyser klart Knights uppfattning: "The essence of enterprise is the specialization of the function of *responsible direction* of economic life, the neglected feature of which is the inseparability of the *two elements, responsibility and control*. Under the enterprise system, a special social class, the business men, direct economic activity; they are in the strict sense the producers, while the great mass of the population merely furnish them with productive services, placing their persons and their property at the disposal of this class; the entrepreneurs also guarantee to those who furnish productive services a fixed remuneration" (Knight [1921] s 271; kursiveringarna är Knights egna).

Knights betonande av osäkerheten är ett av de originella dragen i hans analys. Denna motivering för att ekonomisk aktivitet skall organiseras runt privatägda företag, som söker att maximera sin vinst, har knappast spelat någon större roll i den senare teoribildningen på detta område. Senare teoretiker, främst företrädarna för "managerial capitalism" har i stället poängterat de moderna storföretagens möjligheter att kontrollera sin omgivning och därigenom reducera den osäkerhet som möter på marknaden (Marris [1964], Williamson [1964]). En annan ekonom med en helt motsatt uppfattning till Knight i denna fråga är John Kenneth Galbraith som i ett flertal böcker just betonat storföretagens möjligheter att kontrollera både sina varu- och faktormarknader och därigenom sin "residual", dvs sin vinst (Galbraith [1958] och [1967]).

Knights idéer om företagarens centrala ställning, om insatsfaktorernas mekaniska roll och om kontrollen som en av företagarens mest betydelsefulla uppgifter återkommer emellertid som centrala motiv i moderna varianter av teorin för ekonomisk organisation. Ett av de mest kända bidragen i denna tradition, Alchian

& Demsetz uppsats i *American Economic Review* 1972, betonar starkt kontroll över insatsfaktorerna, i första hand arbetet, som en av företagarens viktigaste uppgifter (Alchian & Demsetz [1972]).

En av de centrala utgångspunkterna för Alchian & Demsetz ansats är tanken om lagarbetets överlägsenhet. Lagarbete involverar åtminstone två insatsfaktorer, vidare gäller att produktionsfunktionen inte är separabel i två funktioner som vardera bara är en funktion av den ena insatsfaktorn (Alchian & Demsetz, [1972] s 779); om Q står för producerad mängd och X_1 och X_2 för de båda insatsfaktorerna gäller alltså att $\partial^2 Q / \partial X_1 \partial X_2 \neq 0$.

Orsakerna till lagarbetets överlägsenhet ligger inte nödvändigtvis enbart i förekomsten av komparativa fördelar eller stordriftsfördelar. Ett grundläggande faktum är helt enkelt att lagarbete i många fall är mer effektivt än individuellt utfört arbete som koordineras via marknader: vi kan acceptera satsen om lagarbetets överlägsenhet som ett grundläggande axiom för vår analys.

Orsakerna till lagarbetets överlägsenhet behöver inte ytterligare beröra oss här. Av större intresse är lagarbetets konsekvenser. En av följderna av den nyss berörda frånvaron av separabilitet när det gäller insatsfaktorerna är att det kan vara svårt att direkt mäta deras produktivitet; därav uppstår problemet med "metering", ett av de centrala problem som lett till uppkomsten av den ekonomiska organisationsform som det privatägda kapitalistiska företaget representerar och som företagsledningen har att bemästra. Metering har två aspekter: det täcker både problemet med att mäta marginalproduktiviteten (meter = measure) och med att fördela faktorinkomsterna (meter = apportion).

Det andra begreppet, som är av central betydelse för att förklara det kapitalistiska företags framväxt och överlägsenhet som organisationsform, är begreppet "monitoring". Lagmedlemmarna, dvs de anställda, skulle om de lämnades åt sig själva, enligt Alchian & Demsetz, ha en stor benägenhet att maska. Därför är det viktigt att de övervakas. Den som fullgör denna övervakning är just monitoring.

Monitorn har följande rättigheter: 1) han är den som har rätt till det överskott eller den residual (dvs vinst) som företaget ger, 2) han iakttar insatsfaktorernas beteende, 3) han är den som ensam sluter kontrakt med alla dem som levererar insatsfaktorer, 4) han är den som kan ändra medlemskapet i laget, 5) han kan sälja alla de rättigheter som definierar äganderätten till det klassiska, kapitalistiska företaget.

Men vem övervakar övervakaren (monitorn)? Det är här begreppet vinst blir centralt för organisationen av det kapitalistiska företaget. Den som får residualen som belöning är nämligen monitorn; monitorn behöver ingen övervakare alldenstund vinsten kommer att fullgöra denna funktion.

Lagarbetets överlägsenhet och förekomsten av problem med "metering" är mycket allmänna företeelser. De kan motiveras dels varför ekonomisk verksamhet organiseras i företagsform, dels förklara varför någon form av samordning och övervakning kan bli nödvändig i företaget. Däremot kan de inte förklara varför företagen just skall vara kapitalistiska och kontrolleras av en eller några få monitörer.

För att förklara den kapitalistiska företagsformens överlägsenhet behöver Alchian & Demsetz införa ytterligare ett kritiskt antagande. Det är att kostnaderna för "metering" är stora medan kostnaderna för monitoring är små: "... that the cost of *managing* the team's inputs by a central monitor, who disciplines himself because he is a residual claimant, is low relative to the cost of metering the marginal outputs of team members" (Alchian & Demsetz [1972] s 785—86).

Antagandena om de stora kostnaderna för "metering" och de små kostnaderna för "monitoring" är centrala hos Alchian & Demsetz för att förklara framväxten av just hierarkiskt organiserade kapitalistiska företag. Man kan alltså nå stora produktivitetsvinster genom skicklig "metering", därför har företagsledningen stort utrymme för viktiga insatser. Dessutom är kostnaderna för själva företagsledningen små, så försörjandet av företagsledningen kostar litet i förhållande till de effektivitetsvinster som den kan uppnå.

Vi kan här konstatera att Alchian & Demsetz i likhet med Knight har en mycket hög syn på företagaren. De menar att företagsledningen (monitorerna) är betydelsefullare än resten av arbetskraften. De har också, i likhet med Knight, en mekanisk syn på insatsfaktorerna: arbetskraften ses ur ett själlöst, endimensionellt perspektiv. Detta gör att Alchian & Demsetz har en låg uppfattning om alla former av löntagarstyre. De avvisar också tankar på "profit-sharing" därför att en sådan skulle leda till minskad effektivitet hos företaget: "An implicit 'auxiliary' assumption for our explanation of the firm is that the cost of team production is increased if the residual claim is not held entirely by the central monitor. That is, we assume that if profit sharing had to be relied upon for *all* team members, losses from the resulting increase in central monitor shirking would exceed the output gains from the increased incentives of other team members not to shirk" (Alchian & Demsetz [1972] s 786).

Vi har nu något sett på naturen hos den typ av neoklassisk teori som vill förklara det privatkapitalistiska, vinstsökande företagens överlägsenhet som ekonomisk organisationsform. Neoklassisk teori har visat sig mycket fruktbar när det gäller att bevisa rent ekonomiska teorem inom den ekonomiska centralteorin, som allmän jämviktsteori, produktions- och konsumtionsteori, utifrån mycket förenklade men ändå allmängiltiga beteendebegreppen. Frågan är emellertid om den neoklassiska fotade organisationsteorin kan resa samma krav på allmängiltighet. Här tycks det som om resultatet skulle vara av mindre allmängiltighet på grund av att psykologiska, institutionella och politiska faktorer är av större betydelse för resultatens hållfasthet än vad som är fallet i den ekonomiska centralteorin.

Begreppet "metering", exempelvis, är ett tämligen komplext begrepp. Det rör bland annat frågor om incitament och frågan om arbetets optimala fördelning ("rätt man på rätt plats"). Det är här långtifrån självklart att företagsledningen har större kunskap eller större möjligheter att effektivt lösa dem än vad de anställda själva har. Den moderna teori-bildningen inom utbildningsekonomin om sortering ("screening" och "filte-

ring”) tenderar, som jag senare skall återkomma till, att leda till resultat som knappast är förenliga med Alchian & Demsetz' ansats. Problemet med "metering" har också en dynamisk sida, som sammanhänger med ökad effektivitet hos arbetskraften genom utbildning; också här är det tveksamt om det hierarkiskt organiserade, kapitalistiska företaget är en särskilt effektiv organisationsform.

Vidare gäller att den nyttofunktion för arbetarna som den neoklassiskt fotade teorin arbetar med är alltför mekanisk. En mer nyanserad människosyn, som tillerkänner medinflytandet ett egenvärde, ger, som vi senare skall återkomma till, andra, som det tycks, mer realistiska resultat.

För att belysa dessa problem skall vi ta upp tre aspekter som belyser några av dessa förutsättningar och resultat. Den första har att göra med de ekonomiska effekterna av ökat löntagarinflytande eller ökad participation. Den andra har att göra med arbetskraftens ställning i ett företag särskilt i vad avser utbildning och bildande av mänskligt kapital. Den tredje aspekten slutligen har med de tekniska framstegens effekter för inkomstfördelningen och företagets utveckling på lång sikt att göra.

Participation och alienering

Den neoklassiska traditionen uttrycker en mycket mekanisk syn på arbetet som produktionsfaktor. Detta kan måhända vara berättigat när det gäller den mer tekniskt orienterade ekonomiska teorin. Däremot är det mer tveksamt om detta synsätt inte är ett stort handikapp för den neoklassiskt fotade organisations-teori à la Alchian & Demsetz som vi just berört. Det finns en stor socialpsykologisk och sociologisk litteratur som behandlar frågor om tillfredsställelse och trivsel i arbetet. Svagheterna med denna litteratur sedd ur vår synpunkt är att den inte på något mer precist sätt är inriktad på att söka besvara frågor om kostnader och ekonomiskt mätbara effekter av medinflytande och löntagars styre. Eftersom de frågeställningar som den tar upp är centrala för vårt ämne, finns det ändå anledning att kortfattat uppehålla sig vid den.

Redan relativt tidigt under kapitalismens utveckling insåg man från företagsledarhåll att arbetskraften inte är en helt själlös insatsfaktor utan utgörs av mänskliga varelser vars effektivitet påverkas av den motivation som man känner för sitt arbete. Detta synsätt ligger bakom den sk taylorismen eller tankarna på vad som brukar kallas *scientific management*.

Pionjären för detta synsätt var F W Taylor, som redan vid sekelskiftet började att effektivisera metoderna för styrning av arbetskraften. Taylor och hans medarbetare intresserade sig främst för relativt rutinbetonade arbetsuppgifter: Man lade märke till att sådana arbetares rörelser påminner om en maskins, varför dessa rörelser kunde läggas upp så att de blev effektiva och medförde minsta möjliga bruk av mänsklig energi. Taylor och hans efterföljare blev experter på "time-and-motion"; deras insatser gav upphov till MTM-metoden. Deras metod för att höja arbetarnas motivation blev användningen av ackord.

De metoder och synsätt som kom till uttryck i "scientific management" ansluter sig väl till den teoriens ansats som utvecklats av neoklassiska ekonomer som Knight och Alchian & Demsetz. Det var företagsledningen som var ansvarig för uppläggningsen av försöken att effektivisera arbetet. Man sökte medvetet utforma arbetsuppgifterna så att monitoruppgifterna underlättades och arbetet lättare kunde kontrolleras. Ett viktigt inslag hos taylorismen var därför standardisering: arbetsuppgifterna skulle standardiseras och göras uniforma. Därigenom skulle de också avpersonifieras och göras utbytbara. Detta ledde till fördelen för företagsledningen att denna kunde göra företaget oberoende av någon enstaka arbetare eller grupp av arbetare (Copley [1923]).

Det är föga tvivel om att "scientific management" har haft ett betydande inflytande på den moderna industrins organisation. Samtidigt har den knappast blivit den lösning på arbetsorganisationens och motivationens problem som dess tidiga företrädare trodde. Begränsningen hos dess metoder har efterhand visat sig uppenbara.

En av begränsningarna är att den an-

sats som "scientific management" representerar i huvudsak bara kan tillämpas på relativt rutinbetonade arbetsuppgifter. På uppgifter som inte går att standardisera blir den föga tillämpbar; försök att här använda ackordsmetoder blir också ofta godtyckliga, och därigenom förlorar också ackorden sin motivationsskapande effekt. De försök som gjorts till omläggning av arbetet i riktning mot en maskinbaserad standardisering och automation, exempelvis genom införandet av löpande band-principer har också visat sig ha svagheter. De anställda har ofta protesterat mot alltför stark rutinisering och övervakning av arbetsuppgifterna. Ibland har dessa protester tagit sig direkta uttryck i form av vilda strejker, problem med kvalitetskontroll, sabotage etc. Oftare tycks dock arbetarna ha "röstat med fötterna" och undvikit att ta anställning i hårt rutinerade arbeten eller bara stannat kort tid på sådana arbetsplatser; följden har blivit att sådana företag fått bära oförutsedda kostnader för frånvaro och hög omsättning av arbetskraft vilket gjort att man inte kunnat uppnå den produktivitet som tekniskt sett hade bort vara möjlig.

Den tradition som "scientific management" är ett uttryck för ansluter sig till den neoklassiska traditionen såtillvida som att den ser monitorfunktionen som en av företagets viktigaste funktioner. Ju mer effektivt man kan kontrollera och övervaka de anställda desto effektivare kan man också leda företaget och desto större blir residualen. Det torde också vara svårt att förneka att företrädarna för "scientific management", även om de betonar pekuniära incitaments betydelse för arbetskraftens produktivitet, i grunden betraktar arbetarna som tämligen själlösa insatsfaktorer.

Det finns också en annan tradition inom socialpsykologi och sociologi. Enligt den leder medbestämmande till bättre resultat än kontroll. Man kan urskilja två linjer i denna tradition. Den ena är mer ekonomiskt, den andra mer psykologiskt inriktad.

Enligt den förra leder medbestämmande till större effektivitet. Den borde därför vara lönsam för företagen. Enligt den andra leder inflytande och medbe-

stämmanderätt till större psykiskt välbefinnande för de anställda. Därför representerar olika former av participation, alldeles oavsett de ekonomiska följderna, ett värde i sig.

En av de filosofiska eller normativa grunderna för denna tradition kan man finna i den amerikanske psykologen Abraham Maslows skrifter (se exempelvis Maslow [1970]). Maslow har uppställt en teori där den mänskliga behovstillfredsställelsen utgör en hierarki. De fysiologiska behoven är de starkaste. När dessa tillfredsställts gör sig andra behov som krav på säkerhet, god grupptillhörighet och uppskattning (både självuppskattning och uppskattning från andra) gällande. Det högsta behovet i Maslows hierarki är självförverkligande (self-actualization). För att tillfredsställa detta krav behöver individen få utlopp för sina önskningar och kunna påverka sin omgivning. Kort sagt: han behöver kunna påverka sitt arbete och sitt liv. Medinflytande och participation är ur denna synpunkt överlägsna en ekonomisk organisationsform grundad på hierarki och strikt kontroll.

När det gäller de ekonomiska effekterna av ökat medinflytande ligger det i sakens natur att det är svårt att komma fram till "hårda data" och entydiga resultat. En klassisk undersökning på detta fält utgör de sk Hawthorne-studierna (Homans [1950], Tannenbaum [1966]). Dessa undersökningar började som en studie av belysningens effekter på arbetets produktivitet, vid Western Electric's Hawthorne-fabriker. Det visade sig svårt att fastställa enkla samband mellan faktorer som variationer i belysning och arbetsproduktivitet med någon större grad av säkerhet. Däremot visade det sig att det fanns starka och påtagliga samband mellan de anställdas trivsel i arbetet och deras produktivitet. Den uppmärksamhet som arbetarna i försöksgrupperna utsattes för, mindre restriktiv övervakning av dem och ökade möjligheter till kontroll över den egna arbetsituationen, ledde till en känsla av ökat välbefinnande och därigenom till en ökad produktivitet. Grundorsaken till den ökade produktiviteten låg helt enkelt i att man började att intressera sig för arbetskraften. När man började

att intressera sig för de anställda, behandla dem som individer och låta dem få vara med och bestämma om arbetsmiljö och produktionsuppläggning steg också deras motivation och produktivitet. Åtskilliga senare studier tenderar att bekräfta dessa resultat, även om det finns enstaka studier som tyder på motsatsen.

En fråga som rönt stor uppmärksamhet under det senaste decenniet är frågan om trivseln i arbetet och de anställdas känsla av alienering i arbetet. En känd studie härvidlag utgör Blauners (Blauner [1964]).¹ Arbetarnas känsla av välbefinnande eller främlingskap i arbetet beror enligt Blauner i betydande del på arbetarnas ställning i förhållande till sin tekniska omgivning: huruvida de själva kan manipulera och kontrollera den tekniska utrustning som de använder eller om de placeras in i ett maskinellt styrt produktionssystem där arbetsuppgifterna blir maskinstyrda och möjligheterna till individuell anpassning och kontroll av arbetsrytmen blir minimala. Blauner urskiljer tre viktiga aspekter av frihet i arbetet. Den första sammanhänger med möjligheterna att påverka de direkta arbetsvillkoren, som att själv kunna bestämma arbetstakt och att kunna röra sig fritt på arbetsplatsen. Den andra har att göra med möjligheter att kunna överblicka arbetsprocessen och se sin insats som en del av ett större helt. En långt driven specialisering hotar denna frihet och leder till alienering genom att individen förlorar överblicken och har svårt att se det meningsfulla i den egna arbetsinsatsen. Den tredje aspekten av arbetsfriheten sammanhänger med möjlighet till social integration med företaget. Om inte företaget kan svara mot individens krav på rättvisa och på medlemskap, riskerar individen att känna främlingskap för och fiendlighet mot den organisation där han arbetar.

Diskussionen om participation och alienering i den vetenskapliga litteraturen har inte lett till några entydiga slutsatser. Det tycks dock som om det övervägande antalet resultat inom denna tra-

dition pekar mot dels att medinflytande har positiva effekter på produktionsresultatet, dels att participation leder till ökat välbefinnande.

Analytiskt sett kan vi säga att den anställde söker att maximera en nyttofunktion av följande utseende:

$$(1) \quad u = f(y, m)$$

där y är lönen och m ett mått på medinflytandet. Det är också naturligt att anta att

$$\frac{\partial u}{\partial y} > 0, \frac{\partial^2 u}{\partial y^2} < 0, \frac{\partial u}{\partial m} < 0, \text{ och } \frac{\partial^2 u}{\partial m^2} > 0.$$

Nyttofunktionen (1) skiljer sig från nyttofunktionen hos den neoklassiska organisationsteorin, i exempelvis Alchian & Demsetz' tappning, som förutsätter att de anställda enbart drivs av pekuniära motiv och att den tillfredsställelse som den anställde känner genom att själv kunna kontrollera sin arbetssituation inte positivt påverkar hans nytta.

Företagets produktions- och kostnadsfunktioner kommer också att vara beroende av medinflytandets omfattning. Vi kan nu skriva företagets produktionsfunktion som:

$$(2) \quad Q = g(A, K, m)$$

där Q är den producerade mängden, A är arbetskraften och K står för kapitalet. Det blir vidare naturligt att anta att:

$$\frac{\partial Q}{\partial A} > 0, \frac{\partial Q}{\partial K} > 0 \text{ och } \frac{\partial Q}{\partial m} > 0. \text{ Vidare är}$$

$$\frac{\partial^2 Q}{\partial A^2}, \frac{\partial^2 Q}{\partial A^2}, \text{ och } \frac{\partial^2 Q}{\partial m^2} < 0.$$

Man kan diskutera huruvida inte Q med avseende på m når ett maximum och sedan avtar (jfr Steinherr [1975]). Alltför stort medinflytande eller delaktighet från de anställdas sida skulle med andra ord leda till negativa produktions-effekter. Det synes dock rimligt att anta att företaget opererar i närheten av sitt jämviktsläge där vad som ovan antagits bör gälla: dvs att en ökning i medinflytandet får en positiv effekt på produktionen samtidigt som, vid givna insatser av övriga produktionsfaktorer, ytterligare ökningar i medinflytandet ger upphov till avtagande avkastning.

Det är rimligt att anta att medinflytande inte enbart leder till ökad produktion och ökat välbefinnande hos de an-

¹För en studie på svenskt material som delvis inspirerats av Blauners arbete, se Bertil Gardell, *Produktionsteknik och arbetsglädje*, (Gardell [1971]).

ställda utan att det också medför ökade kostnader. Kostnadsfunktionen för företaget med participation kan därför skrivas som:

$$(3) \quad C = h(A, K, m)$$

för vilken antas gälla att

$$\frac{\partial C}{\partial A}, \frac{\partial C}{\partial m} \text{ och } \frac{\partial C}{\partial m} > 0 \text{ och att } \frac{\partial^2 C}{\partial A^2}, \frac{\partial^2 C}{\partial K^2} \text{ och } \frac{\partial^2 C}{\partial m^2} \text{ också är } > 0.$$

Kostnaderna för medbestämmande och inflytande kan vara av olika slag. En del av dem har att göra med att det tar tid för de anställda att ägna sig åt att sköta företaget. Man måste finna beslutsformer som passar för löntagarinflytandet. Kostnader kan vara förknippade med sökandet efter en sådan optimal beslutsstruktur. Det kan också vara kostnader förknippade med att ändra produktionsformerna, exempelvis maskinpark och produktionsstruktur, till sådana som bättre lämpar sig för företag med medinflytande. Det senare slaget av kostnader bör dock främst vara av en övergående natur.

Om vi ser till de rent ekonomiska effekterna av participationen är det naturligt att den sträcks så långt så att på marginalen de produktivitetshöjande effekterna av medinflytandet blir lika stora som kostnaderna för medinflytandet. Vi bör emellertid observera att eftersom medinflytandet utöver produktivitetseffekterna också ger de anställda en känsla av psykiskt välbefinnande, blir det naturligt att anta att medinflytandet sträcks längre än vad som skulle motiveras av rena produktivitetsskäl.

Utbildning och inkomstfördelning

Ekonomer har under senare år riktat ökad uppmärksamhet mot olika former av "marknadsmislyckanden". En del sådana hänger samman med investeringar i mänskligt kapital. Man har vidare under senare år börjat ifrågasätta om inte skilda utbildningsformer kan fungera samhällsekonomiskt inoptimalt genom att sorteringsaspekter (filtering) är viktigare än produktivitetshänsyn (Arrow [1973], Stiglitz [1975]). Överhuvudtaget

tycks frågor som sammanhänger med utbildning och inriktning av investeringar och tekniskt framsteg vara av betydande intresse för diskussionen av former för ekonomisk organisation. Det är sålunda naturligt att tänka sig att olika ekonomiska organisationsformer har olika krav på sorteringsmekanismer, dvs utbildningssystem; likaså kommer sökandet efter tekniska framsteg att få olika inriktning i ett monitorstyrt och i ett löntagarstyrt företag och effekterna på organisation och inkomstfördelning kommer att bli olika. Man kan ifrågasätta om inte sådana spörsmål, som till sin natur är av dynamisk karaktär, är av större relevans än de statiska effekterna av exempelvis skilda beteenderegler.

Enligt traditionell ekonomisk teori av det slag som berördes i uppsatsens inledning är det företagsledningen som sitter inne med all relevant kunskap. Dess roll är sedan att "leda och fördela arbetet" och kontrollera att dess intentioner fullföljs. Detta synsätt negligerar det faktum att det ofta finns stora fonder av kunskap på lägre nivåer inom företaget. Denna kunskap tillvaratas bristfälligt eller inte alls i det hierarkiskt organiserade företaget. Det finns i sådana företag inte några incitament för de anställda att förse företagsledningen med information och det finns oftast heller inga effektiva kanaler för att förmedla sådan kunskap till monitorerna.

Det är väl känt att investeringar i mänskligt kapital i form av "on-the-job-training" tenderar att underdimensioneras i en privatkapitalistisk marknadsekonomi. Det sammanhänger med det faktum att den anställde själv äger rätten till sin kropp och därför kan flytta från sin anställning; därigenom tenderar endast en del av avkastningen på investeringen att tillfalla monitorn och därigenom minskar också företagets intresse för sådana investeringar. I den mån som löntagarstyret leder till att de anställdas solidaritet gentemot företaget stiger och anställningstiderna ökar och omsättningens på arbetskraft minskar blir det också mer lönsamt att investera i företagsspecifik utbildning. Det följer av den allmänna regel som säger att nuvärdet av en inkomstström, med given årlig avkastning, är en tilltagande funktion av tiden.

En viss investering som leder till en permanent höjning av den anställdes gränsproduktivitet blir därför mer lönsam ju längre den anställde stannar kvar inom företaget. Därav följer att diskrepansen mellan samhällsekonomisk och privatekonomisk avkastning tenderar att minska vid en övergång från en privatkapitalistisk till en löntagarstyrd organisationsform.

Man kan också förmoda att investeringar i mer allmän utbildning som sker ute i företagen kommer att öka på grund av en övergång till arbetarstyre. Kostnaderna för företagsbunden allmän utbildning bör i princip bäras av de anställda, exempelvis i form av att de under utbildningstiden uppbär lägre lön. Möjligheterna att tillgodogöra sig avkastningen på sådan utbildning är dock alltid förknippade med vissa osäkerheter. I den mån enskilda anställda är "risk averters" kommer de därför att investera mindre i sin utbildning än vad som vore samhällsekonomiskt optimalt. Det är naturligt om företagsledning och kapitalägare i ett enskilt företag är ovilliga att bära sådana kostnader. Det är mer naturligt att tänka sig att de anställda som kollektivt är villigt att bära en del av dessa kostnader genom att fördela dem bland samtliga anställda hos ett företag. Därför bör också internutbildning av allmän karaktär öka vid en övergång till arbetarstyre och diskrepansen mellan privatekonomisk och samhällsekonomisk optimalitet minska även på detta sätt.

Utbildningen har, som jag strax skall återkomma till, inte enbart produktivetsaspekter utan också viktiga fördelningaspekter. En inte oväsentlig orsak till skillnader i inkomstfördelning består i att begåvade personer genom att effektivt dra nytta av sin utbildning kan tillgodogöra sig sin "begåvningsränta". Hur utbildningen dimensioneras — och vilka som får tillgång till utbildning — är därför av betydelse för inkomstfördelningen. Löntagarstyre ger den mindre begåvade samma rösträtt som den mer begåvade. Det är därför troligt att möjligheterna till utbildning kommer att fördelas mer jämnt bland de anställda under löntagarstyre än under andra organisationsformer. Detta bör bidra till en jämnare inkomstfördelning.

Distinktionen mellan specifik och allmän utbildning lanserades först av Gary Becker (Becker [1964]). Denna skillnad har en nyttig analytisk funktion. I praktiken torde det dock vara så att i hela det spektrum av utbildningar som förekommer inom företag torde de flesta ha både allmänna och specifika inslag. Det finns därför skäl varför både företag och enskilda kan vara ovilliga att bära kostnaderna. En övergång till löntagarstyre skulle därför kunna få avsevärda positiva effekter både på grund av de anställdas större solidaritet med och bundenhet till företaget och på grund av möjligheterna att fördela riskerna bland samtliga anställda hos ett företag.

Under de allra senaste åren har emfasen inom den utbildningspolitiska diskussionen förskjutits från humankapitalaspekter till utbildningens sorteringsfunktioner (teorin för "screening" och "filtering"). Denna teori befinner sig ännu i sin linda och de resultat som hittills uppnåtts bör därför behandlas med en viss försiktighet; detta till trots har den dock tämligen klara implikationer för vårt ämne.

Denna ansats betonar utbildningens sorterings- och informationsaspekter i stället för dess produktivetsaspekter: "Higher education, in this model, contributes in no way to superior economic performance; it increases neither cognition nor socialization. Instead, higher education serves as a screening device, in that it sorts out individuals of differing abilities, thereby conveying information to the purchasers of labor" (Arrow [1973] s 194). Denna teori är av intresse för synen både på utbildningssystemet som helhet och dess funktion för den totala samhällsorganisationen och för utbildningens funktion på mikroplanet.

I dess mer utrerade form, där utbildning ses som ren sortering och inte leder till någon ökad produktivitet, leder denna teori till fler slående resultat. En intressant aspekt är att multipla jämviktslägen kan förekomma och att flera av dessa kan vara underlägsna ur Pareto-synpunkt (Spence [1973], Stiglitz [1975]).

Vidare gäller att den samhälleliga avkastningen av sortering kan vara negativ, under det att den privata avkastningen (för vissa individer) kan vara positiv

(Arrow [1973], Stiglitz [1975]). Härav följer att sorteringen har betydelsefulla effekter på inkomstfördelningen som ofta är icke önskvärda i meningen av att de leder till ökad ojämlikhet.

Det löntagarstyrda företaget har klara fördelar när det gäller problematiken kring sortering. Det finns små orsaker att tro att en minoritet skall kunna pressa på en majoritet ett jämviktsläge som är underlägset ur Pareto-synpunkt. Sådana jämviktslägen karakteriseras av att en sortering à la Arrow ägt rum, dvs en sortering som påverkar inkomstfördelningen men som sänker den totala produktionen på grund av att sorteringen medför kostnader men inte har några produktionsstimulerande effekter. De kan vara önskvärda ur en liten "duktig" minoritets synpunkt men de är inte önskvärda ur majoritetens synvinkel; därför kan de heller knappast förekomma under löntagarstyre. Av inkomstfördelnings-skäl är det emellertid fullt möjligt att de uppstår i det hierarkiskt organiserade företaget, eftersom monitorernas ord här väger mycket tyngre än de anställdas.

När det gäller sortering av ett slag som också har produktivitetshöjande effekter är det också sannolikt att den kommer att utformas mer effektivt i ett löntagarstyrt än i ett hierarkiskt organiserat företag. En sortering som både skall vara effektiv och medföra låga kostnader bör lita till individernas fria val (self-selection) (jfr Stiglitz [1975] s 293—94). Denna typ av sortering bör ligga ovanligt väl till för det löntagarstyrda företaget; genom att de anställda själva har det fulla ansvaret både för storleken av sina inkomster och fördelningen av dem inom företaget blir det naturligt att de söker utforma sorteringen så att den blir så effektiv som möjligt under hänsynstagande till fördelningsaspekter.

Sortering (filtering) av det slag som Arrow berört, dvs av det slag som inte har några produktivitetshöjande effekter, reser intressanta spörsmål i samband med bedömningen av ett lands utformning av hela sitt utbildningssystem. Ju mer elitistiskt och formalistiskt ett undervisningssystem utformas, desto större är sannolikheten för att det främst kommer att fylla en renodlad sorteringsfunktion.

Det ligger här nära till hands att se det engelska systemet med public schools och några få elituniversitet som ett exempel på ett sådant system. Det torde vara ofrånkomligt att ett sådant system passar bättre ihop med ett näringsliv bestående av hierarkiskt organiserade företag än med löntagarstyrda företag. Vi stöter här på ett intressant samhällsproblem där interdependensen mellan ekonomisk organisationsform och utformning av andra samhällsinstitutioner blir av central betydelse.² Det blir här naturligt att anta att en löntagarstyrd ekonomi kommer att ha andra krav på undervisningssystemet än ett privatägt, hierarkiskt uppbyggt näringsliv. Samtidigt kan vi också förvänta oss att samhällsinstitutioner som uppbyggts för att fungera i ett hierarkiskt sammanhang kommer att tjäna som broms för övergången till ett annat system med andra optimalitetskriterier.

Tekniska framsteg och inkomstfördelning

Tekniska framsteg är utan tveivel av stor betydelse för en ekonomisk expansionsförmåga. Tekniskt framåtskridande är också betydelsefullt för inkomstfördelnings utveckling. Det tekniska framsteget kommer med all sannolikhet att få olika inriktning under olika organisationsformer. Motiven för att åstadkomma tekniska framsteg kommer att vara starka under både privatkapitalism och arbetarstyre, men framstegens inriktning och möjligheterna till framsteg kommer att skilja sig åt.

Under löntagarstyre kommer de anställda att ha starka incitament både till sådana förbättringar som ökar produktiviteten hos produktionsfaktorerna, i första hand arbetet, och till sådana organisatoriska förbättringar som gör medinflytandet mer effektivt. Det kan vara naturligt att anknyta analysen till den produktionsfunktion (2) $Q = g(A, K, m)$ som vi tidigare använt. Här är det dock lämpligt att skriva den som:

² För en diskussion av utbildningens funktion ur ett marxistiskt perspektiv som betonar dess roll för att bevaka klassgrupperingar och som till en del anlägger ett perspektiv som liknar sorteringsansatsens se Bowles & Gintis [1975].

$$(4) \quad Q = g(X_{A,K}, m, t)$$

där $X_{A,K}$ står för den samlade produktionsfaktorsinsatsen och där t karakteriserar det tekniska framsteget.

En intressant typ av tekniska framsteg utgör sådana som symboliseras av

$$\frac{\partial^2 Q}{\partial m \partial t} > 0,$$

dvs sådana förbättringar som leder till en ökning i produktionen på grund av att medinflytandet (företagets styrningsprocess) organiseras bättre. En sådan effektivisering av processerna för medinflytande leder både till ökad produktion vid en given insats av produktionsfaktorer och till ett ökat välbefinnande hos de anställda. En effektivisering av medinflytandet kan också ta sig en direkt kostnadsänkande form. Här är det naturligt att anknyta till den tidigare använda kostnadsfunktion (3) som nu kan skrivas:

$$(5) \quad C = h(A, K, m, t)$$

där företagets kostnadsfunktion förutom kostnaderna för arbetskraft, kapital och medinflytande nu också beror på den teknologiska nivån. En effektivisering av medinflytandet kan verka kostnadsänkande för företaget, dvs

$$\frac{\partial^2 C}{\partial m \partial t} < 0.$$

Det är tämligen uppenbart att de anställda i löntagarstyrda företag har starka incitament att verka för tekniska framsteg av denna typ, alldenstund de både leder till ökade inkomster för de anställda och till en känsla av ökat välbefinnande. Önskemålen om utformningen av förbättrad organisationsteknik kommer att bli olika beroende på i vems intressen de utformas. I det monitorstyrda företaget kommer de i första hand att utformas så att de gör monitorns uppgifter lättare. Vi kommer också ihåg att en utrerad form av denna ansats, den sk Taylorismen, arbetade på att åstadkomma produktivetsförbättringar genom ökad standardisering av arbetsuppgifterna. I det löntagarstyrda företaget kommer de i stället att utformas så att effektiviteten i de anställdas kontroll över företaget ökas, samtidigt som de ökar de anställdas tillfreds-

ställelse vid utövandet av medinflytandet.

Det tekniska framstegets utformning är också av stor betydelse för inkomstfördelningens utveckling. Viktigt är om det tekniska framsteget är av kapitalbesparande eller arbetsbesparande slag. Det är här lämpligt att skriva produktionsfunktion på följande sätt:

$$(6) \quad Q = g(A, K, \bar{m}, t)$$

där \bar{m} står för ett givet medinflytande.

Definitionsmässigt vet vi att $\frac{\partial g}{\partial t} > 0$.

Däremot kan både $\frac{\partial^2 g}{\partial A \partial t}$ och $\frac{\partial^2 g}{\partial K \partial t} > 0$.

Det är förändringen i de *absoluta* marginalproduktiviteterna som är betydelsefulla för allokeringen av resurser, för frågan om huruvida insatsfaktorer kommer att dras till företaget eller stötas bort från företaget på grund av de tekniska framstegen. Vi bör här komma ihåg att effekterna på marginalproduktiviteterna definieras vid givna produktionsfaktorsinsatser. Det är fullt möjligt att exempelvis ett arbetsbesparande tekniskt framsteg sänker arbetets marginalproduktivitet till noll eller t om gör den negativ; vi kan tänka oss att ett försäkringsbolag går över från manuell beräkning av tariffer etc till databehandling varvid en stor del av (den kvinnliga) arbetskraften friställs: av 100 anställda kanske 80 kan friställas eller omplaceras; hade alla 100 behållits skulle de sista 80 kanske t om gått i vägen för övriga och haft en negativ marginalproduktivitet. Däremot är förändringen i de *relativa* marginalproduktiviteterna av den största betydelsen för inkomstfördelningens utveckling.³ Den Hickska analysen lade tonvikten vid de relativa förändringarna eftersom Hicks i sin ursprungliga analys sysslade med inkomstfördelningsproblem (Hicks [1932]). För effekterna

³ För slutresultatet under allmän jämvikt kommer också andra faktorer att vara av betydelse, i första hand substitutionselasticiteten mellan kapital och arbete. Under antagande om att värdet på substitutionselasticiteten är mindre än 1 kommer dock de angivna resultaten att gälla. Det finns knappast några faktorer som skulle kunna ändra riktningen i de ovan angivna resultaten, däremot blir *storleken* i förändringarna beroende av ett komplicerat samspel av utbuds- och efterfrågefaktorer.

på allokeringen av insatsfaktorer och producerade mängder är det emellertid förändringen i marginalproduktiviteternas absoluta värden och inte de relativa förändringarna som är av intresse.

Det löntagarstyrda företaget kommer naturligt nog att rikta in sin innovationsverksamhet så att arbetsproduktiviteten stiger så kraftigt som möjligt, eftersom de anställda i första hand är intresserade av innovationer som leder till att

$$\frac{\partial^2 g}{\partial A \partial t} > 0.$$

Detta leder både till att de anställdas inkomster stiger och till att antalet sysselsatta expanderar. Det senare följer av att i jämvikt, i det arbetarstyrda företaget, arbetets marginalproduktivitet överensstämmer med dess genomsnittsproduktivitet. En ökning av marginalproduktiviteten vid en given arbetsstyrka leder därför till att fler arbetare anställs till dess att arbetets gränsproduktivitet åter blir lika med dess genomsnittsproduktivitet.

Verkan på inkomstfördelningen är främst beroende av marginalproduktiviteternas relativa utveckling; kapitalbesparande tekniskt framsteg i Hicks' mening, dvs

$$\frac{\partial^2 g}{\partial A \partial t} > \frac{\partial^2 g}{\partial K \partial t}$$

leder till att inkomstfördelningen går till arbetets förmån, medan arbetsbesparande tekniska framsteg vrider inkomstfördelningen till kapitalets förmån.

Den mest ofördelaktiga av alla typer av innovationer ur arbetets synpunkt är en sådan som är absolut arbetsbesparande, dvs

$$\frac{\partial^2 g}{\partial A \partial t} < 0.$$

eftersom den både leder till minskad efterfrågan på arbetskraft och till lägre inkomster för de anställda.

Det har i stora delar av den ekonomiska litteraturen, särskilt i den mer analytiskt inriktade tillväxtlitteraturen, funnits en tendens att se tekniska framsteg som ett slags *deus ex machina*. Detta är knappast vare sig ett fruktbart eller realistiskt synsätt. Arbetet på att introducera ekonomiska förbättringar styrs av samma bevekelsegrunder som de som blir styrande för organisationen av arbetet på kort sikt: det är samma nyttofunktioner som i grunden styr optime-

ringssträvandena både på lång och kort sikt. Det blir därför naturligt att löntagarstyrda företag kommer att söka sig fram till andra typer av innovationer än det hierarkiskt organiserade, monitorstyrda företaget.

Tekniska framsteg är led i en kumulativ process som har en lång tidsutdräkt. Därför kan man också vänta sig att skillnaderna i långa loppet mellan innovationsuppläggning kommer att skilja sig åt kraftigt beroende på ekonomisk organisationsform. Det är på lång sikt som skillnaderna mellan ett samhälle byggt på löntagarstyre och ett samhälle byggt på privatkapitalistiska företag blir betydande i och med att respektive systems inneboende kumulativa krafter då kommer att tvinga dem åt olika håll.

Varför har vi ännu ej fått löntagarstyre?

En positiv inställning till löntagarstyre har ljudit som en grundton i min uppsats. Jag har anfört både effektivitets-skäl och mer psykologiskt betingade skäl varför löntagarstyre kan framstå som en överlägsen ekonomisk organisationsform. Man kan då fråga sig: varför har vi ännu ej fått löntagarstyre?

Svaret på denna fråga är inte enkelt. Någon "fri tävlan" mellan olika typer av företag är sällan möjlig, helt enkelt därför att ett samhälles institutioner alltid är uppbyggda för att fungera tillsammans med en viss given ekonomisk organisationsform.

På ett mer mikrobetonat plan finns det flera faktorer som kan motverka en övergång. En sammanhänger med problemet om "den lånemässiga säkerheten" (jfr Vanek [1973] s 143 ff). Löntagarstyrda företag passar dåligt in i det finansieringsmönster som byggts upp för en kapitalistiskt dominerad ekonomi. Av naturliga skäl kan de inte utformas som aktiebolag. I början av sin verksamhet kan de ha svårt att få fram säkerheter i en omfattning som gör externfinansiering möjlig. Detta kan tvinga dem till självfinansiering. En sådan är emellertid oftast oförenlig med genuint löntagarstyre.

Under självfinansiering känner vanligen de ursprungliga medlemmarna i det

arbetarstyrda företaget att de lämnat större bidrag till företagets utveckling än de sist anställda. Detta kan då leda till gruppering av de anställda i första och andra klassens arbetare vilket uppenbarligen strider mot självstyrets idé. Svårigheterna med externfinansiering kan därför vara en avgörande hämsko för möjligheterna att utveckla arbetarstyre i en större omfattning.

Vi har också tidigare sett hur undervisningsväsendet kan fungera som ett hinder för en framväxt av löntagarstyrda företag. En löntagarstyrd ekonomi har behov av andra slags sorteringsmekanismer än en hierarkiskt uppbyggd, monitorstyrd ekonomi. Grupper med viss specialistkompetens (företagsledarutbildning) kan utsättas för stark ideologisk påverkan i det bestående systemets tjänst; genom sorteringsmekanismernas utformning kan också löntagarstyrda företag få svårt att rekrytera viss typ av personal som är villig att arbeta i sådana företag (i varje fall under ett kritiskt uppbyggnadsskede som av naturliga skäl kommer att präglas av osäkerhet).

Det är inte bara institutionella faktorer som kan vara "biased" mot löntagarstyre. Det är också naturligt att anta att ett uppbyggnadsskede kommer att medföra inlärningskostnader. En typ av sådana kostnader som vi redan behandlat är kostnaderna för medinflytandet. Det är naturligt att anta att de är höga till en början, för att sedan sjunka när maskinpark och produktionsprocesser utformats så att de passar löntagarstyrets krav.

Andra inlärningskostnader sammanhänger med utgifter för uppbyggnad av lämplig infrastruktur, exempelvis i form av ett banksystem och ett undervisningsväsende som passar den löntagarstyrda ekonomin och effektivt kan fullgöra de finansierings- och utbildningsfunktioner som den löntagarstyrda ekonomin har behov av. Existensen av inlärningskostnader kan mycket väl fungera som en effektiv broms för *etablerandet* av en sådan ekonomi; däremot betyder inte förekomsten av dem att en löntagarstyrd ekonomi, när den väl *etablerats*, inte kan vara mer effektiv än en privatkapitalistisk ekonomi.

Ett samhälle byter inte ekonomiskt sy-

stem som en partiledare byter skjorta. En given organisationsform vilar på ett komplicerat samspel av ekonomiska intressen och politisk makt. En övergång från en kapitalistiskt fotad ekonomi till löntagarstyre skulle förändra hela samhällsstrukturen.

Referenser

- Alchian, A. A., och Demsetz, H., [1972], "Production, Information Costs, and Economic Organisation", *American Economic Review*, årg 62, nr 1
- Arrow, K., [1973], "Higher Education as a Filter", *Journal of Public Economics*, årg 2, nr 3
- Becker, G., [1964], *Human Capital*, New York
- Blauner, R., [1964], *Alienation and Freedom*, Chicago
- Bowles, S., och Gintis, H., [1975], "The Problem with Human Capital Theory: A Marxian Critique", *American Economic Review*, årg 65, nr 2
- Copley, F. B., [1923], *Frederick W. Taylor*, New York
- Galbraith, J. K., [1958], *The Affluent Society*, Boston
- [1967], *The New Industrial State*, Boston
- Gardell, B., [1971], *Produktionsteknik och arbetsglädje*, Stockholm
- Hicks, J. R., [1932], *The Theory of Wages*, London
- Homans, G. C., [1950], *The Human Group*, New York
- Knight, R., [1921], *Risk, Uncertainty and Profit*, Boston
- Marris, R., [1964], *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, London
- Maslow, A., [1970], *Motivation and Personality* (2:a uppl), New York
- Spence, M., [1973], "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, årg 87, nr 3
- Steinherr, A., [1975], "On the Efficiency of Profit-Sharing and Labor Participation", *stencil*
- Stiglitz, J. E., [1975], "The Theory of 'Screening', Education and the Distribution of Income", *American Economic Review*, årg 65, nr 3
- Södersten, B., [1973], "Arbetarstyrd ekonomi", *Ekonomisk debatt*, årg 1, nr 8
- [1975], "Mer om arbetarstyrd ekonomi", *Ekonomisk debatt*, årg 3, nr 1
- Tannenbaum, A. S., [1966], *Social Psychology of the Work Organization*, Belmont
- Vanek, J., [1973], "Some Fundamental Considerations on Financing and the Form of Ownership under Labor Management", i (Bos, Linneman och Wolf red:er) *Economic Structure and Development*, Amsterdam
- Williamson, O. E., [1964], *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, Englewood Cliffs.