

VINSTDELNING
OCH
VINSTANDELSSYSTEM

Uppkomst . Utveckling . Framtids möjligheter

AV

TORSTEN SKYTT · SVEN H. ÅSBRINK



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE

SNS v i l l genom forskning, studier och debatt

söka vidga kunskaperna om de ekonomiska och sociala förhållandena och om näringslivets och samhällets funktioner och arbetsätt, stimulera till positiva insatser i den samhälls- och näringspolitiska debatten,

skapa förutsättningar för en ekonomisk politik som tillfredsställer kraven på ekonomisk utveckling samt på socialt framåtskridande.

SNS är obundet av politiska partier och intresseorganisationer.

Dess arbete finansieras genom bidrag från näringslivet.

Forskning

rörande särskilt ekonomiska, sociologiska och psykologiska problem bedrivs av vetenskapsmän inom eller utom SNS.

Resultaten av forskningsarbetet publiceras som självständiga avhandlingar i SNS' skriftserie.

Studier

på grundval av bl. a. resultaten från forskningsarbetet och i anslutning till föredrag bedrivs i lokala grupper runt om i landet, där företagsledare och deras närmaste män studerar och diskuterar för näringslivet och samhället aktuella problem.

Lokalgrupperna stöds i sitt arbete av SNS' centrala kansli, som dessutom bedriver litteratur- och referattjänst.

Debatt

äger rum, inte bara i SNS' lokalgrupper, utan även vid de centrala kurser och konferenser, som SNS arrangerar på skilda håll i landet med deltagande av representanter för näringslivet, statsförvaltningen, arbetarrörelsen, universitet och högskolor m. fl.

Debattinlägg utarbetas på grundval av forskningarna av på området kunniga personer och utges av SNS.

VINSTDELNING
OCH
VINSTANDELSSYSTEM

Uppkomst · Utveckling · Framtidsmöjligheter

AV

TORSTEN SKYTT OCH SVEN H. ÅSBRINK



STUDIEFÖRBUNDET
NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE

ANMÄLAN

I den ständigt pågående diskussionen rörande målsättningen för ekonomisk verksamhet och formerna för dess bedrivande har inte minst på senare år s. k. vinstandelssystem diskuterats som en tänkbar lösning av vissa problem. Samtidigt har man emellertid i hög grad saknat säker kunskap om vilka verkningar sådana system har haft och kan tänkas få. Två medlemmar av SNS' Stockholmsgrupp civilingenjör Torsten Skytt och kontorschef Sven H. Åsbrink, har därför velat taga upp denna fråga till ett närmare studium. Resultaten av deras arbete publiceras härmed. Liksom i fråga om andra studier av detta slag som SNS publicerar har författarna haft full frihet att framföra de synpunkter och dra de slutsatser de önskat och ansvarar därför också själva för dem.

Inom SNS hoppas vi att publiceringen av deras skrift skall kunna stimulera till en saklig och djupgående diskussion i frågan.

Stockholm i november 1952

Jan Wallander

FÖRORD

I den ekonomiska debatten utomlands och här hemma återkommer med viss regelbundenhet inlägg från anhängare av olika former av s. k. vinstandelssystem. Tonen i dessa inlägg är troviss och optimistisk och de framförda tankarna säljande och suggestiva. Men de diskuterade problemställningarna är ofta starkt förenklade, och den mera svenska delen av debatten tar ofta alltför liten hänsyn till vissa speciella villkor, under vilka svenskt näringsliv arbetar. Kännedomen om de praktiska försök med vinstandelssystem, som gjorts i Sverige och utlandet, är också utomordentligt begränsad. Den internationella litteraturen på området är i språk, utformning och kvalitet starkt heterogen.

Det har därför syns författarna av denna studie vara en måhända nyttig uppgift att försöka sig på en summering av vad som till dags förekommit i vinstandelsfrågan. Den inledda undersökningen har därvid koncentrerats på att definiera innebörden av den terminologi, som brukar användas på området, att inventera vad som skrivits i frågan de senaste åren och i koncentrerad form återge det viktigaste av det, att sammanställa de erfarenheter man vunnit vid praktiska försök i olika länder samt att granska förutsättningarna för vinstandelssystem i Sverige och deras tänkbara för- och nackdelar för företagen själva och deras anställda.

En undersökning av detta slag kan givetvis ej leda fram till några detaljerade rekommendationer av den ena eller andra handlingslinjen i frågan; avsikten med denna skrift har framförallt varit att — genom en precisering av frågeställningarna och ett klarläggande av fakta på området — skapa en ny och mera samlad utgångspunkt för en fortsatt diskussion.

Stockholm i november 1952

Torsten Skytt.

Sven Åsbrink.

KAP. I.

VINSTDELNINGENS INNEBÖRD, UTFORMNING OCH MOTIVERING

Vinstdelningsdebatten i Sverige och utomlands brukar försvåras redan av den oklarhet, som råder om vad termen *vinstdelning* egentligen innebär. Det svenska ordet är uppenbarligen en översättning av det engelska »Profit Sharing», som betyder delning av eller delaktighet i vinsten, i regel då underförstått *för de anställda*. Utöver denna språkliga precisering av vad vinstdelning innebär, kräves dock även en mera »avgränsande» definition av vinstdelningsbegreppet, om vinstdelningen skall kunna göras till föremål för en mera ingående analys. Av dylika, avgränsande definitioner står ett flertal till buds i helt färdigt skick från tongivande möten och kongresser, där vinstdelning diskuterats. En av dem har t. o. m. gjorts officiell i det land, där den formulerats; Ministry of Labour i London har nämligen för officiellt bruk fastställt följande definition:

The term »profit-sharing» applies to those cases in which an employer agrees with his employees that they shall receive, in partial remuneration of their labour, and in addition to their wages, a share, fixed beforehand, in the profits realised by the undertaking to which the Profit-sharing Scheme relates.

Fritt översatt ger detta en svensk definition, som synes vara väl lämpad att läggas till grund för en diskussion av vinstdelningen, nämligen:

Med vinstdelning menas ett förfarande, där en arbetsgivare träffar avtal med sina anställda om att dessa, såsom en del av ersättningen för sitt arbete, men utöver sina löner, skall erhålla en i förväg fastställd andel i företagets vinst.

Utöver denna principiella definition kräver en vinstdelning givetvis, för att kunna tillämpas i praktiken, en rad av regler som anger, hur vinstdelningen skall ske, preciserar begreppen arbetsgivare, anställda, lön, vinst, o. s. v. Det är detta komplex av regler, tillämpningsföreskrifter m. m., som i vinstdelningsdebatten brukar sammanfattas under benämningen *vinstandelssystem*.

OLIKA TYPER AV VINSTANDELSSYSTEM

Att beskriva alla de mångfacetterade varianter av vinstandelssystem, som tillämpats och tillämpas inom näringslivet världen över, torde vara ogörligt. Men

vid en genomgång av ett större antal av dem, verkställd i syfte att finna en användbar klassificeringsgrund, finner man snart, att de alla — hur inbördes skiljaktiga de än annars kan te sig — tycks vara sammansatta av en rad konstant återkommande och endast i sin detaljutformning varierande grundelement. Dessa är:

Avgränsningen av vilka anställda som deltar i systemet,
Normerna för beräkningen av företagets vinst,
Normerna för beräkningen av de anställdas del av vinsten,
Normerna för den inbördes fördelningen av de anställdas del av vinsten,
Utbetalningsformen, samt
Utbetalningsterminerna.

Dessa grundelement visar sig sedan ingå i de olika systemen med i huvudsak följande varianter:

1. Avgränsningen av vilka anställda som deltar i systemet.

Ett vinstandelssystem kan omfatta *samtliga anställda* i ett företag men också begränsas till *en viss del av dem* (företagsledningen, försäljningsavdelningen, en verkstad för tillverkning av speciella produkter osv.). Deltagandet kan därutöver göras avhängigt av uppfyllandet av vissa *personliga krav* såsom viss anställningstid eller ålder hos deltagarna, vissa sparpredationer eller dylikt. I regel preciserar vinstandelssystemen noga vad som avses med företaget (ej minst med tanke på eventuella koncernförhållanden, filialer, tillfälliga verksamhetsgrenar o. s. v.) och med anställda (med tanke på tillfälligt anställda, hemarbetare, permitterade o. s. v.), så att eventuella tolkningstvister så långt möjligt skall undvikas.

2. Normerna för beräkningen av företagets vinst.

Ofta accepteras såsom vinst den av företaget *officiellt redovisade vinsten*, men man anlitar också andra beräkningsgrunder, t. ex. *den skattemässiga vinsten*.

3. Normerna för beräkning av de anställdas del av vinsten.

Bruket varierar inom ganska vida gränser. Följande huvudtyper förekommer:

- a) De anställda får en fastställd andel av den på överenskommet sätt framräknade vinsten. Denna andel kan utgöra en konstant procentsats av vinsten eller öka progressivt eller degressivt med ökad företagsvinst.
- b) De anställdas vinst står i en bestämd proportion till den utdelade vinsten eller i vissa fall endast till den del av denna vinst, som överstiger ett på förhand fastställt minimum.

- c) Företagsvinsten eller en del av den fördelas mellan kapitalägarna och de anställda efter proportionen mellan
- det i företaget arbetande kapitalet och den utbetalade lönesumman,
 - det i företaget arbetande kapitalet och omsättningen,
 - det i företaget arbetande kapitalet och värdet av den producerade varumängden eller efter proportionen mellan omsättningen och den utbetalade lönesumman.

Den vinst, som i alla de här ovan anförda fallen skall delas, kan antingen vara vinsten *före* avdrag av skatter eller den vinst som kvarstår, sedan dessa avdrag gjorts.

4. Normerna för den inbördes fördelningen av de anställdas del av vinsten.

De anställdas vinst kan fördelas enligt en av följande beräkningsgrunder eller genom en kombination av flera av dem i form av ett poängsystem:

- a) Vinsten fördelas efter den proportion, som råder mellan den individuella lönen och företagets totala lönesumma.
- b) Vinsten fördelas efter vissa personliga förhållanden hos de anställda, såsom ålder, anställningstid, familjeförhållanden o. s. v.
- c) Vinsten fördelas efter arbetets bedömda svårighetsgrad.
- d) Vinsten fördelas efter vissa personliga insatser, såsom inlämnade förslag, låg kassation, punktlighet, övertid o. s. v.
- e) Vinsten fördelas efter en princip, som syftar till löneutjämning eller tvärtom till skärpt lönedifferentiering.

5. Utbetalningsformen.

Utbetalningen kan ske *kontant* eller *in natura*, i det senare fallet exempelvis i form av aktier i företaget eller medlemsrätt i kollektiva fonder (för sjuk-, arbetslöshets- och pensionsförsäkring), som efter hand uppbär vinstmedlen. I sådana fall måste givetvis stadgarna för dessa fonder ingå i vinstandelssystemets regler. Det är att märka att en vinstutdelning, härrörande från ett genom ett vinstandelssystem förvärvat meddelägarskap i företaget, ej längre utgör någon vinstdelning i här vedertagen bemärkelse.

6. Utbetalningsterminerna.

Utbetalningen kan antingen vara *omedelbar*, varvid vinsten utbetalas vid en närliggande tidpunkt (t. ex. viss tid efter årsbokslutet), eller *uppskjuten*, varvid vinsten, churu redan intjänad och gottskriven, utbetalas först senare, t. ex. vid viss ålder, efter vissa tjänsteår eller dylikt.

»ORENA» VINSTANDELSSYSTEM — AVGRÄNSNING VINST/LÖN

Den tidigare anförda grunddefinitionen på vinstdelning kräver bl. a., att vinstandelen skall utgå utöver gällande lön, att den skall vara på förhand fastställd, och att den skall vara beräknad som en del av företagets — varmed logiskt måste avses *hela* företagets — vinst. De vinstandelssystem, som till alla delar uppfyller dessa grundkrav, vill vi här kalla *rena* system, medan system med avgörande avvikelser från de angivna grundkraven i motsats häremot betecknas som *orena* system. Dylika *orena* system är exempelvis de bonussystem, som ger de anställda på en viss avdelning eller i hela företaget del i besparingar i styckkostnad eller dylikt för en viss produktion, ernådda i förhållande till en viss tidigare utgångskostnad. Här är det ju ej den egentliga företagsvinsten, som delas, ty den erhållna besparingen kan mycket väl utplånas genom fördyringar på andra kostnadsområden.

Hit hör också de system, där de anställdas vinst vart år fastställs genom förhandlingar eller ensidigt av företagsledningen; andelen i företagets vinst är ju då ej »i förväg fastställd»; detsamma måste f. ö. sägas om de system, där fördelningen av de anställdas vinst verkställs av företagsledningen eller av kommittéer på grunder, som saknar godtagbar objektiv konkretion. De »orena» vinstandelssystemen är utomordentligt talrika — med tillräckligt god vilja kan man ju anse, att ett vinstandelssystem föreligger redan vid vanlig ackordsbetalning — men kommer i denna framställning att behandlas endast i den mån de uppvisar inslag av speciellt intresse och står de »rena» systemen någorlunda nära.

I den återopade huvuddefinitionen på vinstdelning ingår också, att vinsten skall utgå *utöver lönen*. Det är emellertid omöjligt att ernå en genomgående fullt klar åtskillnad mellan vinst- och lönebegreppen. Ett företag med låga löner kan attrahera arbetskraft, därför att det delar ut stor vinst; de »normala» lönerna kan faktiskt presas under »den inom branschen rådande nivån» just på denna grund, och de anställda erhåller i så fall givetvis endast rent formellt vinsten »utöver sin lön». Bäst illustreras svårigheten i denna gränsdragning f. ö., om man gör tankeexperimentet att föreställa sig ett samhälle med allmänt genomförd vinstdelning; här skulle ju någon »normal» lönenivå, fastställd utan sidoblickar på vinsten, över huvud taget ej kunna existera.

VINSTDELNINGENS MOTIVERING

En rad motiv brukar i litteratur och debatt återopas för vinstdelning. De viktigaste — som dock ofrånkomligen uppvisar en viss inbördes »övertäckning» — är följande.

1. Vinstdelningen *ökar den individuella arbetsprestationen*. Medan nämligen alla andra incitamentsformer hittills till större delen misslyckats häri — på grund av de anställdas fruktan att »förstöra ackord», deras solidaritet med mindre arbetsdugliga kolleger o. s. v. — går vinstdelningen fri från dessa risker, eftersom den påverkas av den totala arbetsinsatsen och endast i andra hand tar ställning till den individuella.
2. Vinstutdelningen *ökar också det gemensamma arbetsresultatet* genom att eliminera en rad tidigare friktioner på arbetsplatsen och omvandla dem i deras motsats: i förbättrat samarbete, villigare avgivande av förslag till förbättringar, en viss ömsesidig övervakning med avseende på frånvaro, maskning o. s. v.
3. Vinstutdelningen *minskar kostnaderna*, eftersom de anställda får ett personligt intresse av att spara på material och minska svinn, kassation och skador på människor, maskiner och materiel.
4. Vinstdelningen *avvänder de anställdas nuvarande fientlighet mot företagarvinsten* och ger dem i stället ökad förståelse för företagandet, något som ej blott minskar deras eventuella motvilja mot att medverka till en förbättrad produktion utan också dämpar deras önskan att på politisk väg beskära den fria företagsamhetens spelrum.
5. Vinstdelningen *minskar personalomsättningen* — genom det förbättrade samarbetet och i vissa fall genom konkreta bestämmelser i själva systemet — och detta medför såväl minskade kostnader som ökad produktion.
6. Vinstdelningen *ger de anställda* — främst arbetarna — *en ökad social självkänsla*, eftersom de ej längre enbart »säljer sitt arbete» utan på ett betydligt mera allsidigt sätt än tidigare är engagerade i det företag, där de arbetar.
7. Vinstdelningen *återställer indirekt arbetslönens marknadsrörlighet* och en sund lönemässig konkurrens om den bästa arbetskraften.

Naturligtvis förekommer också en del andra, mera speciella argument för vinstdelningens införande. Ett är, att vinstdelningen, allmänt genomförd och med konjunkturpassad utbetalning, skulle kunna bli ett instrument för konjunkturutjämning. Ett annat argument är, att vinstdelningen skulle försvaga fackföreningarna genom att göra arbetarna solidariska med företagsledningarna och mera konkurrensinställda inbördes; detta sistnämnda argument kan givetvis — allt efter bedömarens utgångspunkter — lika väl åberopas *mot* vinstdelningstanken. Ett tredje, dock mindre vanligt, argument är slutligen, att vinstdelningen, långt ifrån att avhålla de anställda från politiska åtgärder mot den fria företagsamheten, tvärtom är ett lämpligt övergångsstadium till en allmän socialisering; ett nu verksamt tyskt företag åberopar faktiskt denna motivering i ingressen till sitt system. En del försök har också gjorts att rent teoretiskt, t. ex. i den klassiska nationalekonomiens termer, ekonomiskt motivera vinstdelningen, försök som dock ofta bär en vetenskapligt ganska diletantmässig prägel.

KAP. II.

VINSTDELNINGEN I OLIKA LÄNDER

En någorlunda inträngande överblick över vinstdelningen i olika länder är svår att få, eftersom skrivna sammanställningar i ämnet i regel saknas och de tongivande fallen och förhållandena därför i regel måste sammanställas ur en rad ofta ofullständiga och starkt heterogena källor. En väsentlig svaghet med en dylik »litterär» sammanställning — bortsett från att den alltid riskerar att bli ofullständig och inkorrekt — är bristen på tillförlitliga bedömningar av vinstdelningsexperimentens resultat; de skrifter, där dessa experiment skildras, är nämligen sällan objektiva inför ämnet. En tillförlitlig bedömning av verkningarna av och värdet i ett vinstdelningsexperiment torde i varje särskilt fall kräva ganska intensiva undersökningar på platsen. Det vore av stort värde, om i de tongivande nyckelfallen dylika undersökningar småningom gjordes. Här har tillsvidare endast gjorts ett försök att ur den digra vinstdelningslitteraturen »läsa ihop» det väsentliga om utvecklingen på vinstdelningsområdet i Förenta Staterna, Tyskland, England, Frankrike och Sverige. Dessa länder är emellertid långt ifrån ensamma om erfarenheter på området; många av de mindre europeiska handelsländerna — Holland, Belgien, Schweiz o. s. v. — och även våra skandinaviska grannländer, har erfarenheter att lämna. En översikt även över dem — åtminstone så allmänt hållen som den här följande — skulle emellertid göra denna framställning alltför tyngande utan att likväl tillföra den något nytt stoff av mera principiell betydelse.

FÖRENTA STATERNA

De första kända vinstandelssystemen i Förenta Staterna inrättades på 1860-talet, och det äldsta alltjämt existerande systemet tycks vara tvåfirman Procter & Gamble's, som startats år 1887 men dock under årens lopp åtskilligt modifierats. Tillförlitliga uppgifter på vinstdelningens omfattning under de 5 å 6 första decennierna saknas, ty alla gjorda bedömningar blir osäkra redan på grund av den olika innebörd, som de olika uppgiftslämnarna inlagt i begreppen vinstdelning och vinstandelssystem. I ett fall uppges emellertid totalt 193 system ha förekommit fram till 1936 i USA,¹ medan en annan sagesman uppger sig ha undersökt 209 system, som varit i praktiskt bruk år 1923 eller senare inrättats mellan detta

¹ C. C. Balderston: Profit Sharing for Wage Earners, New York 1937.

år och 1944.¹ Det är dock i varje fall uppenbart, att dessa undersökningar eller överslag måste hänföra sig till någorlunda stora och därmed kända företag.

År 1938 igångsatte den amerikanska senaten en undersökning av vinstdelning och vinstandelssystem i USA. Undersökningen genomfördes av en kommitté under ordförandeskap av senatoren A. H. Vandenberg. Den följande år publicerade rapporten — som dock i vida kretsar anses vara partisk till förmån för vinstdelning — upptar av 9 000 undersökta företag 728 företag, som uppges tillämpa någon form av vinstdelning. Med termen vinstdelning har emellertid kommittén betecknat varje form av kompensation till de anställda utöver avtalsenlig lön, och de flesta av de 728 åberopade vinstandelssystemen är i själva verket pensionsplaner eller bonussystem.

Under perioden 1940—46 förekom en kraftig ökning av antalet vinstandelssystem i USA. Sålunda godkände Bureau of Internal Revenue — ett fiskalt organ, vars verksamhet strax skall närmare beröras — under denna tid 2 500 vinstandelssystem mot endast 32 under 30-talet. Det är därvid dock att märka, att även här definitionsfrågor spelar in. Bureau of Internal Revenue's definition på vinstandelssystem är nämligen betydligt vidare och innefattar betydligt flera »orena» former av vinstandelssystem, bonussystem etc. än t. o. m. de definitioner, som tillämpats vid de förut berörda tidigare undersökningarna.

Utformningen av vinstdelningen i USA påverkas i dag i avsevärd grad av bestämmelserna i två lagtexter: Internal Revenue Code, kompletterad i Revenue Act år 1942, samt Fair Labor Standards Act, tillägget av år 1949. Enligt den förstnämnda lagen är den till de anställda avsatta vinstandelen — under förutsättning att vissa former iakttas — skattemässigt avdragsgill. Villkoret är därvid framför allt, att vinstandelssystemet skall omfatta samtliga anställda och ej diskriminera exempelvis till förmån för de högre anställda, samt att den utdelade andelen skall vara förutbestämd såväl vad avser beräkningsgrunden som beträffande fördelningen de anställda emellan. För att emellertid ett företag säkert skall kunna påräkna, att dess utbetalade eller avsatta vinstandelar verkligen skall bli avdragsgilla, har det blivit så gott som nödvändigt för företaget att i förväg förvissa sig om godkännande från the Commissioner of Internal Revenue av det införda vinstandelssystemet. Huvudregeln är sedan, att företaget i sin deklaration får göra ett avdrag för den vinst, som utbetalats till de anställda, dock att detta avdrag maximalt får uppgå till 15 % av den kompensation som i övrigt utbetalats eller avsatts till de till vinstandelssystemet anslutna anställda.

Fair Labor Standards Act har också i så måtto indirekt dragit in vinstdelningen under lagen, som den bl. a. bestämmer, vad som skall ingå i den »normallön», efter vilken övertidsersättning skall beräknas. Under förutsättning att ett vinstandelssystem uppfyller vissa i denna lag specificerade krav, behöver därvid de utbetalade vinstandelarna ej ingå i denna normallön. Det viktigaste av dessa

¹ B. M. Stewart & W. J. Couper: Profit Sharing for Wage Earners and Executives, New York 1951.

krav är, att vinstandelssystemet skall omfatta alla i företaget anställda, men ett annat krav är, att utbetalningen ej får göras beroende av om den anställde fortsätter sin anställning utöver den tidsperiod, till vilken vinsten hänför sig. I detta hänseende skiljer sig bestämmelserna från motsvarande stadganden i Internal Revenue Code, och tillägget har föranlett en ganska hetsig diskussion. En av avsikterna med åtskilliga vinstandelssystem i USA har nämligen varit att minska omsättningen av arbetskraft, och utdelningen av vinsten har därför ofta gjorts beroende av fortsatt anställning; dessa strävanden blockeras nu av den anförda lagbestämmelsen. Vinstandelssystem med avsättning av vinstandelen till pensionsfond, sjukfond eller dylikt betecknas däremot av Fair Labor Standards Act som »välfärdsplaner» och påverkas ej av lagens bestämmelser angående vinstandelssystem.

Den tidigare åberopade Stewart-Couperska undersökningen uppger, att mellan en tredjedel och hälften av alla i Förenta Staterna hittills startade vinstandelssystem har upphört, många redan ett par år efter starten, och att procenten nedlagda planer, som omfattat samtliga anställda och ej blott speciella grupper, är hela 60. Någon skillnad i livslängd hos sådana system, där den utdelade andelen är från början bestämd (rena system), och sådana, där andelen år från år beslutas av företagsledningen (orena system), uppges däremot ej kunna avläsas. Orsakerna till misslyckandena uppges kunna hänföras till brist på tillräcklig redovisad vinst under ett antal år, brist på intresse och förståelse från de anställdas sida samt missnöje med resultatet från företagets sida; den förstnämnda svårigheten skulle därvid ha orsakat ca $1/3$ av misslyckandena.

Någon speciell och någorlunda generell inriktning hos de många vinstandelssystem, som f. n. drivs i Förenta Staterna, kan knappast utläsas, de täcker i stort sett hela det tidigare redovisade registret av möjligheter och alternativ för dylika planer. Möjligen kan vissa särdrag i de senare årens utveckling påvisas. Sålunda har onekligen under dessa år intresset för vinstdelning varit i stigande, i hög grad då av rent skattetekniska skäl. Under kriget med dess rent konfiskatoriska krigskonjunkturbeskattning var det ganska naturligt, att företagen genom ett vinstandelssystem försökte att utan egentliga egna kostnader öka sin good-will hos de anställda, och alltså torde det ligga ett starkt drag av skatteflykt i intresset för vinstdelning. Även arbetarnas ökade krav på pensionsförmåner och andra välfärdsanordningar torde ha bidragit till att skjuta fram vinstdelningstanken. En del företagsledare har ansett sig ej kunna ikläda företaget långtgående och långfristiga skyldigheter, som vid en lågkonjunktur skulle kunna äventyra företagets existens. Genom att ordna avsättningar till pensionsfonder m. m. via ett vinstandelssystem har man då funnit en väg att kunna verkställa dylika avsättningar endast i tider, då företaget verkligen kan bära dem. Utan tvekan har dock de anställda i de flesta fall föredragit ett garanterat pensionssystem framför mera osäkra, av vinsten beroende utbetalningar, vilket även kommit till synes i fackförening-

arnas inställning, men regeringen har visat ett positivt intresse även för välfärdsanordningar, som givits vinstdelningens form. Två ytterligare motiv för införandet av vinstandelssystem torde ha varit möjligheten att genom dem — med tillämpande av uppskjuten utbetalning — kompensera högre anställda utan att kompensationen drabbas av den starkt progressiva inkomstbeskattningen, samt även möjligheten att i vinstdelningens form bereda de anställda tilläggsförmåner avsedda att ersätta tidigare socialförmåner, som inflationen holkat ur.

Till de mera tongivande amerikanska vinstandelssystemen i dag hör följande tre, som dels i ganska stor omfattning bildat skola i Förenta Staterna och dels relativt ofta återopas i diskussionen, nämligen det system som tillämpas av stålfirman Adamson Co, Ohio, vidare den s. k. Scanlon-planen samt det system som tillämpas vid Lincoln Electric Co i Cleveland.

Adamson Company, East Palestine, Ohio, sysselsätter endast ett hundratal anställda, men dess vinstandelssystem lär nu tillämpas av ett 50-tal andra företag. Planen, som utarbetats i nära samverkan med de anställdas fackförening, är ett rent vinstandelssystem, vid vilket 50 % av vinsten före skatteavsättning utdelas till de anställda. Andelarna utbetalas månadsvis för att sambandet mellan utförda arbetsprestationer och resultat i form av utbetalade vinstandelar skall bli tydligare. Fördelningen mellan de anställda sker i proportion till vars och ens del av den totalt utbetalade lönen varje månad.

Systemet infördes 1945. Det har visat sig framgångsrikt med avsevärda utbetalningar till de anställda, samtidigt som utdelningarna till aktieägarna kunnat ökas.

Scanlonplanen, som uppkallats efter fackföreningsordföranden och initiativtagaren Joseph Scanlon, är ett bonussystem, där skillnaden mellan en standardlönekostnad för produkterna och den verkliga arbetskostnaden för produkternas framställning utdelas till företagets samtliga anställda i form av bonus. Bonussumman fördelas mellan de anställda med relativt korta tidsmellanrum (t. ex. varje månad) som ett procentuellt tillägg till en s. k. baslön, som kan vara tim-, vecko- eller månadslön. Företagets vinst består i den högre produktionsvolymen med en relativ sänkning av de fasta kostnaderna. Svårigheten med planen är dels att bestämma standardlönekostnaden för olika produkter resp. för företagets hela produktion, dels att bestämma den producerade volymen under en viss tidsperiod svarande mot den under samma period utbetalade lönesumman. I den mån företaget har en enhetlig produktion torde dessa svårigheter vara överkomliga, men de måste också accentueras ju mer blandad produktionen är. Den en gång fastställda standardlönekostnaden måste också justeras vid en allmän ändring av baslönerna, vid investeringar i företaget i form av nya maskiner som märkbart påverkar dess produktivitet, o. s. v. Om standardlönekostnaden vid företaget uttrycks som en viss procent av det totala försäljningspriset, måste procentalet ändras vid varje ändring av produkternas försäljningspriser. Erfarenheterna av Scanlonplanen uppges ha varit goda bl. a. vid La Pointe Machine

Tool Co., det mest omtalade av de företag, som tillämpar detta bonussystem. Kassationer under produktionens gång och reklamationer från kunderna har minskat. En stor del av effektivitetsökningen torde kunna hänföras till det påtagliga intresset för förslagsverksamheten, vilket resulterat i icke oväsentliga ändringar och förbättringar av arbetsmetoder och konstruktioner. Ett mindre positivt symptom på verkningarna är emellertid, att de anställda begärt en standardisering av de månatliga utbetalningarna med en åtföljande reglering årsvis i den mån dessa standardbetalningar blivit för stora eller för små; vinstandelarna visar här en tendens att sjunka in i den fasta lönen.

Närbesläktad och i sina huvuddrag nästan identisk med Scanlonplanen är den s. k. Rucker-planen, som lagts upp av en konsulterande firma i Boston och tillämpas av en ganska omfattande rad företag i USA.

Lincoln Electric Co.'s vinstandelssystem är ett bonussystem, som infördes för ungefär 20 år sedan och som visat sig så framgångsrikt, att det med stor regelbundenhet återopps i den amerikanska vinstdelningsdebatten. Arbetarna uppges ha i genomsnitt fått så hög inkomst, att de kommit att placeras bland de högst betalda arbetarna i världen; den till aktieägarna utdelade vinsten skall ha ökat, och samtidigt har företaget kunnat väsentligt reducera priserna på sina produkter. Beräkningen av den utdelade vinsten tillgår på följande sätt. Sedan årets vinst framkommit, betalas först utdelning till aktieägarna. Styrelsen avsätter därpå så stor del av vinsten, som anses nödvändigt för företagets vidare utveckling. Vad som sedan återstår utdelas till de anställda »i förhållande till vars och ens bidrag till den gemensamma framgången». Den individuella andelen bestäms av företagsledningen, men viss hänsyn tas till vars och ens förtjänst under det gångna året, anställningstid, kunskap, kvalitet på utfört arbete o. s. v. Bonusdelen för Lincoln Electric's anställda har de senaste åren rapporterats uppgå till omkring 100 % av grundlönen; denna har dock hållits på en nivå, som är betydligt lägre än för industrien i allmänhet. Ett par för Lincoln Electric speciella omständigheter måste emellertid beaktas. Företaget är ett familjeföretag, där aktiemajoriteten behärskas av företagets chef. Aktieägarna erhåller en utdelning, som endast motsvarar vanlig låneränta på det i företaget arbetande kapitalet. De anställda är vidare ej anslutna till någon fackförening, och företagsledningen motsätter sig häftigt varje tanke på kollektiva löneförhandlingar. Ledningens frihet att utan band av kollektiva överenskommelser disponera över företagets tillgångar, bestämma grundlönerna och fördela vinsterna betecknas som en grundförutsättning för systemets framgång.

Vinstdelningen propageras i Förenta Staterna intensivt av en 1947 bildad organisation, the Council of Profit Sharing Industries, som i slutet av 1950 hade 276 medlemsföretag, som sedan dess har ytterligare ökat till c:a 700. Organisationen har publicerat en klassificering av olika typer av vinstandelssystem, som är utomordentligt vid i sin avgränsning, något som bäst styrkes av det faktum,

att den täcker hela 20 000 i Förenta Staterna arbetande vinstandelsföretag. För en utomstående ter sig onekligen organisationens verksamhet och publicitet som alltför förhandsinställd till förmån för vinstdelningen; till synes överdrivna och i varje fall svårkontrollerbara resultat av denna åberopas, och principiella invändningar från opponenter avvisas med allmänt hållna hänvisningar till »det goda samarbetets» förmåga att avlägsna alla hinder i vinstdelningens väg.

Den amerikanska fackföreningsrörelsen har från början varit deciderat fientlig mot vinstdelningstanken, och dess argument har varit desamma som i Europa: underminering av fackföreningarnas ställning, lönedepressning, paternalism o. s. v. För det förstnämnda argumentet har rörelsen f. ö. haft stöd i det faktum, att en del vinstandelssystem i Förenta Staterna — t. ex. det ryktbara och framgångsrika systemet hos Lincoln Electric — varit ganska klart riktade mot fackföreningsrörelsen; ofta har t. o. m. de anställda förbjudits att tillhöra densamma. Det måste dock samtidigt påminnas om att de amerikanska fackföreningarna först under de allra sista decennierna nått fram till ett verkligt avgörande inflytande — varvid dock organisationsprocenten alltjämt är knappt halva den svenska — och att den amerikanske arbetarens allmänna ekonomiska inställning säkert i regel är långt mera tillgänglig för vinstdelningstanken än fallet är exempelvis i Sverige. I dag har emellertid i viss mån strömmen vänt; fackföreningarnas inställning synes vara mera avvaktande och tillgänglig. I några fall har t. o. m. fackföreningar — i anslutning till strävandena efter säkrare socialanordningar — framfört krav på vinstdelning.

TYSKLAND

Vinstdelningen i Tyskland tycks i stort sett ha påverkats av samma faktorer, som över huvud taget betingat det tyska näringslivets utveckling och nuvarande form: ett tidigt uppsving under det senare 1800-talets industrialiseringsperiod med dess samtidiga intensiva ekonomisk-politiska debatt, två ödeläggande krig och slutligen, i dag, den sjudande experimentverksamhet, som en återuppbyggnad ur nästan total destruktion ensam tillåter.

De första försöken kom tidigt. Nationalekonomen von Thünen införde 1847 på sitt gods i Mecklenburg en vinstdelning för sina arbetare, som årligen utöver sin lön vardera erhöll 0,5 % av den nettovinst, som översteg ett visst fixerat minimum. Utbetalningen var uppskjuten till den vinstberättigades 60-årsdag, och underskott under den stipulerade minimivinsten täcktes ur de ackumulerade vinstbeloppen. Systemet upphörde 1896 genom godsets försäljning.

Jalusifabrikanten Freese i Berlin införde 1884 ett vinstandelssystem, först för sina tjänstemän och sedermera även för sina arbetare. Systemet gav de anställda företagets hela nettovinst efter frändrag av 5 % förräntning av kapitalet och 5 %

tantiem till företagsledningen. Freese har skildrat sina erfarenheter i en bok, »Die konstitutionelle Fabrik», där han uppger, att arbetarnas andelar under 30 år låg mellan 3 och 10,7 % av årslönen, plus 2,5 % som tillföll en understödsfond; han anser sig också under en 10-årsperiod ha fördubblat sin egen vinst genom systemet.

En hel del ytterligare system prövades av olika företag under tiden från industrialismens genombrott i Tyskland fram till det första världskriget.

Ett ryktbart system, som lyckades genomleva detta första världskrig — men ej det andra — var industrimannen Ernst Abbes »Carl Zeiss-Stiftung», grundad 1889 som en patriarkalisk socialvårdsform men 1896 utbyggd till att omfatta även ett vinstandelssystem. Det var ett »rent» system med årlig kontantutbetalning grundad på företagets nettovinst och den anställdes årslön; i systemet ingick också en garanti för att lönerna ej skulle sänkas. Arbetarnas vinst uppges under åren 1896—1930 ha varit i genomsnitt 7 % av den i sig själv ganska höga arbetslönen. 1903 blev emellertid vinstutdelningen = 0, enligt uppgift på grund av tidigare eftersatta och nu ökade avskrivningar och även på grund av onormalt uppskruvade ackordssatser, vilket allt i förening med en tydlig undermålig information om orsakerna vållade en förtroendekris med skarp kritik från arbetarna av företagets dispositioner. Denna konflikt förnyades sedermera vid upprepade tillfällen i form av tvister om normerna för vinstens fördelning mellan de utdelningsberättigade arbetarna och den egentliga stiftelsen, som bedrev social hjälpverksamhet i form av pensionering, sjukhjälp, understöd o. s. v., och som även utgav omfattande bidrag till Jena-universitetet. Arbetarna fick efter hand ökat inflytande även över stiftelsen, ett inflytande som Abbe på senare år skall ha önskat och även försökt att reducera. I dag är de i östzonen belägna Zeiss-verken nationaliserade, men »traditionerna» har övertagits av ett företag på västsidan, som i Heidesheim under samma namn är i färd med att söka återuppbygga en stiftelse liknande den ursprungliga.

Det uppges i tysk litteratur i ämnet, att praktiskt taget alla vinstandelssystem dog ut under första världskriget eller under efterkrigsåren genom att företagen måste lägga ned sin verksamhet, genom att under ett flertal år ingen vinst fanns att fördela eller genom att systemen ej höll för de sociala och politiska påfrestningarna under och efter kriget. Den tyska inrikespolitikens radikalisering efter 1918 — kännetecknad bl. a. av den första lagen om s. k. Betriebsräte och av ett dock avslaget lagförslag om obligatoriska »arbetsaktier» i företagen — medförde dock en våg av nya experiment, i sin tur till större delen ändade genom det andra världskrigets förlopp.

Två av mellankrigsårens mera bemärkta vinstandelssystem lyckades dock genomleva detta andra världskrig, nämligen IG Farben-koncernens, som startades 1919, och Siemens-koncernens, som startats 1926. I dag uppges det förstnämnda systemet vara upplagt med en »inkomstutjämnande» fördelning av den vinst, som

tillfaller de anställda; de som förtjänar mer än 7 200 DM om året, står sålunda helt utanför systemet. Det senare företaget driver ett »orent» system i så måtto, att utbetalningen år från år ensidigt avgöres av företagsledningen; utbetalningarna sker genom aktietilldelning.

I dag är ytterligare en omfattande rad vinstandelssystem — rena såväl som orena — under prövning i Tyskland. De täcker i sin utformning snart sagt alla tänkbara systemvarianter; speciellt påfallande är möjligen den förhållandevis låga proportionen av system med kontant och omedelbar utbetalning, ett förhållande som i Tysklands fall kanske får tillskrivas det dominerande behovet av nytt rörelsekapital. Många system är kombinerade med olika former av medbestämmanderätt, delägarskap och även i något fall riskdelaktighet för de anställda.

Några av de mera kända vinstandelsföretagen i dag är — utöver de förut nämnda — Siid-Chemie AG, München, Ford, Köln och Vidal & Sohn, Tempo-Werke G. m. b. H., Hamburg.

Vinstdelningen undersökes, diskuteras och propageras också av en rad institut sådana som Arbeitsgemeinschaft selbständiger Unternehmer i Frankfurt a. M., Volkswirtschaftliche Gesellschaft i Hamburg och Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung i Heidelberg. Påfallande i dessa organisationers och f. ö. även den tyska fackpressens grepp på ämnet är den övervägande teoretiska inställningen till frågan; man uppehåller sig i regel mer vid vinstdelningens teoretiska berättigande och önskvärda resultat än vid de praktiska försöken och de erfarenheter dessa lett till. Den tyska debatten uppehåller sig också vid några utländska system: den amerikanska Scanlon-planen och den s. k. Rucker-planen.

De yttre tyska förhållandena karakteriseras av en hög bolagsbeskattning, som dock lämnar möjlighet att räkna in vinstandelsbetalningar till de anställda i löne-kostnaderna, samt av en lagstiftningsvägen genomförd utdelningsbegränsning, som dock på sistone något lättat. Den tyska arbetslagstiftningen har ända sedan krigsslutet föreskrivit drivandet av s. k. »Betriebsräte», som till en början haft befogenheter och uppgifter, som ej alltför mycket överskridit de svenska företagsnämndernas. Helt nyligen har emellertid ett nyantaget »Betriebsverfassungsgesetz» radikalt stärkt driftsrådets ställning och givit de anställda vidsträckt befogenheter via sina nämndrepresentanter och även en aktingsvärd representation i företagens styrelser. Den tyska företagsnämnden, som arbetsgivaren själv f. ö. ej tillhör, har sålunda utöver de tidigare funktionerna medbeslutanderätt i alla frågor angående arbetstider, semesterplaner, sociala anordningar, nya lönereformer samt beträffande alla nyanställningar, avskedanden eller mera omfattande personalförflyttningar. En delegation från nämnden söker sammanjämka dess beslut med företagsledningens, och kan ej enighet uppnås tillämpas ett skiljedomsförfarande via offentlig myndighet, som blir bindande för parterna. Den nya tyska lagen, som i många avseenden påminner om den motsvarande franska, har varit häftigt omdebatterad redan före sin tillkomst och förefaller

onekligen en utomstående att i hög grad medföra de risker för byråkratisering av och konflikter i samarbetet på arbetsplatserna, som de franska erfarenheterna redan på sitt håll hunnit illustrera.

Fackföreningarna, som f. ö. omfattar endast c:a 30 % av landets — Västtysklands — industriarbetare, intog före och än mer efter första världskriget en klart positiv hållning till vinstdelningen men har numera genomgående gjort en nästan total frontförändring *mot* densamma.

Dominerande i den tyska debatten av i dag är två vinstandelssystem, det ena tillämpat av textilfabrikanten Gert Spindler i hans företag Kampf und Spindler Komm. Gesellschaft i Hilden/Westfalen och det andra skapat och tillämpat inom Duisburger Kupferhütte, Duisburg — ett förntvarande delföretag i IG Farben-koncernen — av företagets chef D:r E. Kuss.

Spindler-systemet startades med att varje anställd 1949 fick en extra månadslön, som dock kvarstod i företaget och förräntades med 5 %. I fortsättningen har de anställda årligen gottskrivits en andel i företagets redovisade vinst motsvarande relationen mellan årets totala lönesumma och det i företaget arbetande kapitalet. Denna relation har hittills varit i storleksordningen 25 %. Så snart en månadslön uppnåtts på detta sätt, kan den anställde valfritt låta sin vinstandel kvarstå eller säga upp den men därmed också frånträda sin rätt som »Mitunternehmer», medföretagare. Med ställningen som medföretagare följer också en medbestämmanderätt i företaget, utövad i proportion till andelsinnehavet och bevakad av en representation, som är likartad men ej sammanfallande med företagsnämndens. Den anställde har också möjligheter att ställa sig eller sin del i företagskapitalet utanför beslut, som ändrar företaget — personalstyrka, kapital m. m. — med mer än 10 %, och träder därmed också utanför de risker respektive vinstmöjligheter denna ändring medför. En del av dessa arrangemang förefaller givetvis ytterst teoretiska. Om den anställde slutar i företaget, skall hans del i företagskapitalet på begäran utbetalas till honom inom 5 år.

Detta system möter i den tyska debatten en rad invändningar, främst då att den anställdes andel i företaget och därmed också hans bestämmanderätt blir alltför liten för att kunna ge näring åt ett verkligt intresse, att systemet är alltför komplicerat administrativt, och att möjligheten att utträda ur »medföretagandet» kan skapa mycket stora grupper bland personalen, som står helt främmande för det intresse systemet dock vill frammana. Detta oaktat visar rörelsen åtminstone yttre tecken på framgång. Spindlersystemet propageras av en särskild förening, Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft, som utarbetat ett färdigt kontraktsformulär att användas av de företag och dessas anställda, som önskar tillämpa systemet. Föreningen uppges ha 80 medlemsföretag, som alla tillämpar Spindler-planen. Spindler har också fått upp en motion i den västtyska riksdagen om att firmor med »Mitunternehmertum» skall undantagas från bestämmelserna i lagen om »Betriebsräte», d. v. s. företagsnämnder.

Mera reservationslöst accepterat är då Duisburger Kupferhüttes system, som framförallt domineras av en strävan att få till stånd så klara och odisputabla fördelningsgrunder som möjligt. Från årsvinsten i företaget drages här en ränta av 5 % på »das betriebsnotwendige Kapital», det i rörelsen arbetande kapitalet. Resten fördelas därefter mellan »kapital och arbete» i den relation, som råder mellan rörelsekapitalet och omsättningen, vilken valts som »det mest oomtvistliga uttrycket för arbetets del i resultatet». De anställdas vinst fördelas i sin tur efter ett poängsystem med bestämda poäng för årslön och anställningstid, och till grund för lönesättningen ligger i sin tur ett arbetsvärderingssystem, övervakat av utomstående och neutrala specialister. De anställdas intressen bevakas av en representant för dem alla med säte i bolagets direktion, en slags vald personaldirektör, likställd i befogenheter men också i ansvar med bolagets övriga direktörer.

Det ekonomiska resultatet av Duisburger Kupferhüttes system uppges ha varit en utdelning, som år 1948 — det första utdelningsåret — motsvarade något mer än 1 månadslön, 1949 ca 1½ månadslön samt 1950 och 1951 respektive 2 och ca 2¼ månadslöner. Om systemet tillämpats under de gynnsamma åren närmast före kriget, skulle utdelningarna enligt firmans mening ha kunnat uppgå till 3 à 4 månadslöner. Kupferhütte, som omger sitt system med en omfattande publicitet, uppges, att det avsatt utomordentligt positiva verkningar inom arbetsstyrkan, 2 800 arbetare, i vad gäller aktivt intresse för verksamheten, sparsamhet, punktlighet o. s. v. Även de kommunistiska arbetarna uppges medverka i positiv anda. Fackföreningsrörelsen i Ruhrområdet har dock deciderat vänt sig mot systemet med anklagelsen, att det tillkommit som ett propagandargument mot socialisering, att en anställningstidsklausul leder till patriarkaliska förhållanden, och att systemet uppammar en företagsegoism, som splittrar arbetarrörelsens solidaritet. Kupferhüttes arbetare, som till 95 % är fackligt organiserade, har i pressen gått i en förvånande hård polemik mot dessa anklagelser.

Den tyska uppfattningen i mera progressivt inriktade industrikretsar av i dag kan måhända sammanfattas i följande utdrag ur ett sammanfattande protokoll över en vinstdelningskonferens 1951: »Man torde allmänt kunna anse, att dagens sociala företagspolitik borde formas med den anställdes delaktighet i verksamheten i sikte, varvid den ideella delaktigheten utgör en nödvändig grundval för den materiella . . . Det spindlerska förslaget att genom kapitaldelaktighet ernå ett 'medföretagande' ansåg man sig ej kunna ansluta sig till . . . Uttrycket 'medföretagande' ansågs f. ö. olämpligt, därför att det holkade ur företagarbegreppet, liksom kapitaldelaktigheten kunde holka ur ägandet . . . Vinstdelningstanken accepterades övervägande. Några deltagare reste dock invändningen, att vinsten tillkommer enbart företagaren såsom ersättning för företagargärningen, medan inget omedelbart sammanhang föreligger mellan vinst och arbetsprestation . . . Ett flertal talare, som redan infört vinstdelning, ansåg, att den viktigaste uppgiften

var att finna en objektiv norm för fördelningen av vinsten mellan kapitalet och arbetet, om ej arbetets andel skulle bli en i längden förödmjukande gåva från företagen. Viktigt var också att finna en motsvarande formel för fördelningen av vinsten arbetarna emellan, och det var också betydelsefullt, att uppgörelsen med arbetarna grundades på ett formellt avtal . . . Alla former för vinstdelning borde ha ett marknadsmässigt inslag för att låta arbetaren få verklig kännning av marknadens växlingar och problem . . . Ett flertal deltagare betonade, att arbetarna var alltför ensidigt eller felaktigt informerade för att över huvud taget vara mogna för sociala förbättringar, och att därför företagen måste komplettera denna brist i samband med införandet av vinstdelning eller liknande åtgärder.»

ENGLAND

Fram till det andra världskriget torde Storbritannien ha varit det land, där det största antalet vinstandelssystem inrättats. Vinstdelningen var här liksom på kontinenten till att börja med ett uttryck för de sociala reformsträvandena. Rörelsen stöddes av the Christian Socialists och av nationalekonomer och politiker sådana som John Stuart Mill och John Bright. Redan på 1860-talet kunde rörelsen uppvisa ett begynnande resultat genom att vinstandelssystem infördes vid en del större företag.

The British Ministry of Labour har gjort en sammanställning av det antal vinstandelssystem som inrättats under olika perioder fram t. o. m. år 1936; deras antal var 679 st., av vilka 266 allttjämt var verksamma, när undersökningen gjordes.

Man kan konstatera en stark uppgång i nyinrättade vinstandelssystem under de sista åren av första världskriget och de första efterkrigsåren liksom även under högkonjunkturåren i slutet av 1920-talet. Under perioden 1930—36 inrättades däremot endast ett ytterligt fåtal nya vinstandelssystem.

Inga siffror finns tillgängliga över nyinrättade vinstandelssystem efter 1937. Det kan emellertid konstateras, att intresset för vinstdelning i England åter blivit större fr. o. m. år 1946 med ett ökat antal nyinrättade vinstandelssystem som följd.

Beträffande vinstdelningens förekomst i olika branscher kan det vara värt att nämna, att vinstdelningen i den engelska gasverksindustrien omfattade mer än hälften av branschen. Det första vinstandelssystemet infördes vid ett gasverk år 1894, och då industrien nationaliserades år 1948, tillämpade 59 företag vinstdelning, däribland alla de största företagen.

Storbritannien har också den äldsta vinstdelningsorganisationen i världen, The Industrial Co-partnership Association, som bildades år 1884 och f. n. har närmare 200 medlemsföretag. Den har också ett relativt stort antal individuella medlemmar, de flesta anställda i vinstdelningsföretag. Rörelsens program går ut på att förmå

företagen att med de anställda dela en förutbestämd andel av företagets nettovinst enligt en av parterna godkänd plan, att göra det möjligt för och uppmuntra de anställda att förvärva delägarskap i företaget samt att låta de anställda få delta i vissa områden av företagets ledning. Till stöd för programmet utges en tidskrift, »Co-Partnership».

Bland de engelska företag, som infört vinstdelning, torde ett av de mera uppmärksammade vara John Lewis Partnership Ltd., vilket antagligen går längre än något annat engelskt storföretag, då det gäller vinstdelning och en demokratisk företagsordning.

John Lewis Partnership är ett holdingbolag, som har kontroll över ett 20-tal dotterbolag med ett aktiekapital på tillsammans över 12 miljoner £. Företaget är verksamt huvudsakligen inom detaljhandeln och har för närvarande omkring 12 000 anställda.

Det är framför allt företagets ledning, vinstandelssystemet och den s. k. företagsdemokratien, som skiljer John Lewis Partnership från övriga företag. Stiftarens grundtanke har varit, att i ett företag ibland uppstår övernormala vinster, då företaget genom att gå nya vägar lyckas sänka de sammanlagda kostnaderna för produktion och distribution. Dessa vinster har hittills tillförts kapitalet ensamt som kompensation för dess risktagande samt i någon mån kommit företagets administratörer till del genom väl tilltagna löner. Dessa vinster skall nu i stället fördelas mellan de i företaget anställda. Härigenom kan en gemensamhetskänsla och samarbetsvilja uppkomma hos företaget och dess anställda, som resulterar i ökad effektivitet och som därigenom i andra hand möjliggör prissänkningar till fördel även för konsumenterna.

Vinstandelssystemet infördes 1920 men kompletterades 1929 och 1949 genom en serie nya bestämmelser, varigenom bl. a. ägarens hela stamaktiekapital överläts på en stiftelse, vars medlemmar till $\frac{2}{3}$ väljs av de anställda i företaget. Systemet omfattar alla i företaget anställda, och följande regler tillämpas för ersättning till de inom företaget arbetande »produktionsfaktorerna».

Det i företaget arbetande kapitalet erhåller en utdelning, som till en början utgår enligt mera traditionella grunder men efter hand sjunker ned till ett fast läge närmast motsvarande marknadens allmänna räntenivå. Ersättningen för risktagandet anses nämligen ej böra vara obegränsad, utan minskas efter en tid, då riskerna förefaller att ha blivit obetydliga, ned mot noll. Ledningen erhåller en skälig kompensation för sitt arbete men ej sådana löner, att de till en del kan anses innebära en viss vinstfördelning. Varje anställd erhåller en lön, som ej får underskrida ett bedömt existensminimum, och som i övrigt skall motsvara eller helst något överskrida den allmänna lönen för liknande arbete. Den vinst, som därpå återstår, sedan erforderliga avskrivningar och avsättningar till nyanskaffningsfonder m. m. gjorts, ställes till vinstdelningsstiftelsens förfogande. Härav användes en del till allmänna sociala ändamål, sjukförsäkring, pensionsfond, fritidsområden

m. m. Resten fördelas mellan de anställda i förhållande till deras normala löner. Vinstandelarna kan utdelas i kontanter eller i form av aktier i företaget, aktier som har karaktären av preferensaktier utan rösträtt och med fastställd utdelning. De anställda uppmanas att låta så stor del som möjligt av sina vinstandelar utgå i form av sådana aktier samt att om möjligt också sedermera behålla dem.

Storleken av de belopp som utdelats har varierat ganska kraftigt under årens lopp. Under perioden 1925—1938 utgjorde vinstandelarna i medeltal 12 % av lönen. Under kriget förekom ingen vinstutdelning, då hela vinsten åtgick för reparation av krigsskador på anläggningarna. Efter kriget har utdelningen uppgått till ungefär 6 % av lönen. Det är dock att märka, att de här givna siffrorna gäller skattefri utdelning (after deduction of tax).

Företagets organisation koncentrerar en mycket stor del av makten hos dess styrelseordförande, f. n. grundaren själv. Styrelseordföranden, som är oavsättlig så länge han följer bestämmelserna i bolagsordningen, innehar sin post tills han blir 75 år. Han utser själv vice ordföranden i styrelsen och, vid sin avgång, även sin efterträdare. Av styrelsens övriga 10 medlemmar utser styrelseordföranden hälften. Dessa 5 är heltidsanställda av bolaget och har till huvudsaklig uppgift att övervaka företagets förvaltning. De återstående 5 medlemmarna i styrelsen utses av ett centralråd, som kan betecknas som de anställdas parlament. 2/3 av medlemmarna i detta centralråd väljes årligen av de anställda med slutna valsedlar, varvid företaget uppdelats i valkretsar. De övriga medlemmarna av centralrådet utses av styrelseordföranden.

Utom det att centralrådet utser medlemmar av företagets styrelse och vinstandelsstiftelsen, kontrollerar rådet företagets pensionsfond och en del andra fonder. Centralrådet har möjlighet att inlägga veto mot sådana större omläggningar av företagets verksamhet, som kan anses medföra risker för bolagets utveckling eller fortbestånd, och har också rätt att yttra sig i alla frågor av större betydelse för företaget.

I vart och ett av dotterföretagen finns också ett centralråd med liknande uppgifter som i moderföretaget. I dotterföretagen finns dessutom en särskild kommitté, vald av de anställda, som sysslar med frågor rörande samordning och kontroll. Medlemmarna i dessa kommittéer är garanterade full yttrandefrihet, d. v. s. deras ställningstagande i kommitténs arbete får ej påverka deras ställning och avancemangsmöjligheter. En av de arbetande styrelseledamöterna har som enda uppgift att se till, att dessa kommittéer funktionerar tillfredsställande, och att de utgör en lämplig förbindelselänk mellan anställda och ledning och därmed skapar en samhörighetskänsla mellan företagets olika delar.

De politiska partierna i England har i viss utsträckning tagit ställning till vinstdelningstanken. Det liberala partiet har sålunda länge fört fram tanken på vinstdelning som ett av de verksamaste sätten att förbättra arbetsrelationerna och öka produktionen. Vid en konferens i april 1948 antog detta parti en resolu-

tion, »Ownership for All», där man under rubriken Co-ownership in Industry bl. a. förklarar:

»En liberal regering skulle införa en lag, enligt vilken i stort sett följande bestämmelser skulle gälla för varje industriföretag med ett kapital på minst £ 50 000 eller med mer än 50 anställda: Varje anställd skulle betalas den inom branschen vanliga grundlönen, inklusive bonus och överenskomna tillägg. Sedan av årsvinsten samtliga normala avsättningar verkställts, utdelning lämnats till preferensaktieägarna samt en för de senaste två åren kumulativ utdelning motsvarande rådande låneränteläge lämnats till stamaktieägarna, skulle den återstående vinsten fördelas mellan de anställda och stamaktieägarna. De anställda i större — och om möjligt även i mindre — industriföretag skulle positivt uppmuntras att anskaffa aktier i företagen. Alla anställda över 21 år med mer än tre års anställning skulle delta i val av representanter i företagets styrelse.» Enligt resolutionen skulle en liberal regering också så långt det kan visa sig praktiskt införa vinstdelningsprincipen i alla övriga privata företag, även om utformningen av systemen skulle variera.»

För att närmare klargöra den tänkta tillämpningen av »Ownership for All» tillstettes för några år sedan en kommitté inom det liberala partiet, som 1949 redovisade sitt arbete i en broschyr »People in Industry», bl. a. innehållande en sammanfattning av partiets åsikter beträffande vinstdelning.

Det konservativa partiet har alltsedan början av 1920-talet i upprepade resolutioner uttalat sig positivt om vinstdelning och co-partnership. I sitt i maj 1947 publicerade industriprogram »The Industrial Charter» förklarar partiet sålunda, att »det är nödvändigt att i storindustrien återinföra den personliga kontakten och det intresse, som nu huvudsakligen finnes i små företag». Medlet härtill är olika former av »joint consultation» och som komplettering härav vinstdelning om vilken säges: »Vi tror, att vinstandelssystem, utformade på lämpligt sätt med hänsyn till omständigheterna, är av största betydelse, förutsatt, att de anställda vill ha dem». I övrigt hänvisas i programmet till »Co-partnership To-day», en av partiet år 1946 utarbetad skrift om vinstdelning och vinstandelssystem, vilken i kortfattad form redogör för huvudsakligen engelska och amerikanska erfarenheter av vinstdelning.

Arbetarpartiet har ej uttalat sig till förmån för vinstdelning, även om några av dess medlemmar intagit en positiv hållning till vinstdelningsrörelsen. Å andra sidan har partiet ej heller intagit någon klart negativ ståndpunkt — om man bortser från upphävande av vinstandelssystem i de förstatligade industrierna — utan tycks tills vidare förhålla sig avvaktande, dock under framhåvande av socialiseringen av företagen som ett positivt alternativ för att uppnå bättre förhållanden på arbetsplatsen.

De engelska skattelagarna har inga specialbestämmelser för företag med vinstandelssystem, men deras allmänna bestämmelser ger möjlighet att behandla

utbetalningar eller avsättningar enligt företagets vinstandelssystem som tillverkningskostnader, vilka avräknas från företagets resultat, innan skatten beräknas. Då den normala bolagsskatten är omkring 50 %, betyder detta, att ungefär halva kostnaden för vinstandelssystem täckes av minskade skattekostnader. Skulle företaget vara utsatt för speciell vinstkonjunkturbeskattning — befinna sig i »an excess profits levy position» — motsvarar de minskade kostnaderna för skatter så mycket som fyra femtedelar av kostnaderna för ett vinstandelssystem. Några speciella andra lagbestämmelser, som avser eller berör vinstdelningen, förekommer f. n. ej i England.

FRANKRIKE

Frankrike torde vara det första land, där vinstdelningsexperiment praktiserats. Redan under 1800-talets första hälft — i den reformistiska anda, som följde den napoleonska regimens fall — införde nämligen två försäkringsbolag, La Nationale och l'Union, vinstandelssystem för sina anställda (år 1820 respektive 1838). År 1842 införde därefter en målarmästare i Paris, Leclair, ett vinstandelssystem för vissa utvalda bland sina anställda, vilket på sin tid väckte en avsevärd uppmärksamhet som ett av de första försöken på området. Sedan dess har det franska näringslivet — med sina slitningar på arbetsmarknaden, sin experimentella inställning, sina radikala arbetstagarorganisationer och sina historiskt betingade ekonomiska påfrestningar — i ganska stor omfattning fortsatt att experimentera med vinstdelningstanken. Av speciellt intresse är emellertid framförallt den allra senaste utvecklingen på området.

I lagstiftningshänseende är för Frankrikes del i huvudsak tre saker att lägga märke till. Den 26 april 1917 trädde en — i de flesta länder starkt uppmärksammas — lag i kraft om »Aktiebolag med delägarskap för arbetarna». Den stadgade om särskilda »arbetsaktier», som enligt vissa grunder skulle kunna förvärfvas av personalen i företag, som önskade tillämpa lagbestämmelserna; personalen erhöll utdelning på dessa aktier och kunde rösta för sitt innehav via representanter i företagsledningen. Denna lag, som var ett uttryck för de i första världskrigets slut uppkomna tankarna på »företags-» och »ekonomisk demokrati», är alltså i kraft men har enligt uppgift knappast fått någon som helst tillämpning i praktiken.

Den franska skattelagstiftningen innehåller inga specialbestämmelser angående vinstandelssystem, men den vinst, som utdelas enligt bestämmelserna i sådana system, är skattemässigt avdragsgill. Den franska lagen om företagsnämnder torde däremot på ett ganska avgörande sätt påverka eventuella vinstdelningsplaner. Den ålägger företagen att ha en företagsnämnd, för vilken företagsledningen är skyldig att föredra alla viktigare beslut och som äger rätt att uttala sig mot dessa beslut och t. o. m. enligt vissa grunder överklaga dem hos en statlig instans. Företagsnämnden äger dessutom, formellt såsom självständig juridisk

person, förvalta företagens sociala anordningar och, för deras drivande, från företaget erhålla ett belopp, vars minimisatser är fastställda med hänsyn till ett genomsnitt av utgifterna under tidigare år. Man har det intrycket, att de franska företagsnämnderna i majoriteten fall tillsvidare fungerar på ett utomordentligt otillfredsställande sätt — arbetsmarknadsparterna tycks var och en söka till ett maximum utnyttja lagens positiva respektive negativa möjligheter — men det är dock tydligt, att ett igångsättande av ett vinstandelssystem i Frankrike numera knappast kan ske »ensidigt» utan, för att bli lagligt grundat, kräver ingående konsultationer med företagsnämnden.

Det i Frankrike idag utan tvekan mest uppmärksammade vinstandelssystemet är »Le salaire proportionnel», den proportionella lönen. Den har uttänkts och utvecklats av industrimannen Eugène Schueller, som började tillämpa det i ett av honom själv startat mindre företag 1939 och som sedan dess överfört det till ytterligare två nystartade egna företag. Systemet, som av Schueller propageras i en bok »Faire vivre» — där författaren f. ö. utvecklar tanken till ett helt ekonomiskt system — vann spridning under krigstiden med dess allmänna lönestopp och ockupationsårens närmare samverkan mellan företagare och anställda, och det uppges idag i Frankrike, Belgien och Schweiz bedrivas av ej mindre än 3 000 företag med 400 000 anställda.

Grundprincipen i Salaire proportionnel är att en fast proportion skall räknas fram mellan »lönen» och »verksamheten» i företaget, och i den mån »verksamheten» ökar skall »lönen» erhålla samma del även av tillskottet. Det rör sig alltså här om ett »orent» system. Med uttrycket »verksamheten» avses den storhet, som bäst anses återspegla rörelsens utveckling från dag till dag. Härtill användes från början genomgående siffror på bruttoomsättningen, men sedermera har i tilltagande utsträckning begagnats denna omsättning efter avdrag av skatt och liknande avgifter.

Den för varje system gällande proportionen mellan lön och »verksamhet» erhålles genom att man — i samverkan med de anställda — räknar fram den procent av omsättningen, som under ett antal år bakåt gått till löner i företaget.

Det är allmänt erkänt, att fastställandet av verksamhetens volym är det svåraste problemet med Salaire proportionnel. I vissa branscher måste man t. ex. göra täta korrekationer för fluktuationer i råvarupriserna, som leder till ökad omsättning utan att någon motsvarande produktionsökning föreligger; här beräknar man då »verksamheten» såsom omsättningen minus råvarupriserna eller minus vissa av dessa priser. Över huvud taget åberopar framställningarna av Le salaire proportionnel en hel rad varianter på sättet att siffermässigt uttrycka »verksamhetens volym». Däribland märks

- a) Den värdemässiga försäljningen.
- b) Den värdemässiga försäljningen minus (vissa) råvaru- och nyanskaffningskostnader.

c) Den värdemässiga försäljningen korrigerad med hänsyn till förändringar i lagerbestånd.

d) Den volymmässiga försäljningen.

e) Den volymmässiga produktionen, o. s. v.

Även löneprocenten uppges stundom — vid ändrade konjunktur- eller produktionsförhållanden — behöva korrigeras.

I vissa fall — speciellt vid mycket blandad produktion — har det visat sig lämpligt att beräkna den proportionella lönen för varje avdelning eller del av företaget för sig.

Den proportionella lönen resulterar i en tilläggslön, när den, uträknad efter de angivna grunderna, överstiger den vanliga avtalsenliga lönen (som garanteras arbetarna även sedan proportionellt lönesystem införts). Om lönemarginalen under en månad är positiv, läggs en viss del av tilläggslönen (vanligtvis 10—40 %) till en »kompensationsfond»; är den negativ, användes denna kompensationsfond för att fylla ut underskottet. Med bestämda mellanrum — vanligen en gång om året — utdelas den eventuella behållningen i kompensationsfonden till personalen.

Sedan kompensationsfonden och eventuellt vissa hjälpfonder fått sitt, fördelas resten av överskottet varje månad till löntagarna. Denna fördelning sker i proportion till de anställdas »normala» lön eller enligt andra överenskomna grunder; en helt lika fördelning mellan samtliga anställda anses dock strida mot systemet.

Grunderna för beräkningen av den proportionella lönen och de speciella bestämmelserna rörande tillämpningen av systemet fastslås i ett avtal, som utarbetas i samråd med representanter för de anställda. I regel övervakas systemets tillämpning av en särskild, ömsesidigt tillsatt nämnd, vars uppgift också är att få personalen att aktivt intressera sig för systemets genomförande och att utveckla en anda av samhörighet i företaget. I vissa fall utgöres denna nämnd av företagsnämnden, men det vanligaste är, att en särskild nämnd utses efter samråd mellan ledningen och företagsnämnden för att erbjuda en mera allsidig representation åt de olika delarna av företaget.

Den proportionella lönen propageras av två speciella institut i Paris; det ena följer upp de system, som är igång, och det andra lämnar service till företag, som önskar införa ett dylikt system, i form av hjälp med beräkning av löneprocenten, utformning av det lokala avtalet o. s. v. Det finns talrika vittnesbörd om positiva verkningar av *Salaire proportionnel*, som i genomsnitt uppges tillföra de anställda en tilläggslön uppgående till 22 % av den »normala» lönen. Fackföreningarna har från början varit traditionellt fientliga mot systemet men har såtillvida gjort en frontförändring som den ena franska landsorganisationen för någon tid sedan hos ett statligt utredningsorgan, *Comité National de la Productivité*, begärt en undersökning av möjligheterna att mera allmänt införa det proportionella lönesystemet.

En invändning, som brukar resas mot Salaire proportionnel, är den, att den tillsvidare i huvudsak tillämpas vid mindre företag, och detta av det skälet, att beräkningsgrunderna, trots sin skenbara rätlinjighet, kräver en kontinuerlig korrigerig. En sådan korrigerig kan nämligen endast vid någorlunda små företag göras på ett för de anställda begripligt och någorlunda överskådligt sätt. Men trots allt torde stora psykologiska fördelar — i synnerhet i dagens Frankrike — ligga redan i ett sammanförande av parterna i de olika företagen till de nödvändiga diskussioner, som vinstdelningen enligt Salaire proportionnel's grunder fortlöpande kräver.

Ett med Salaire proportionnel parallellt system, som uppvisar vissa mindre skiljaktigheter från den förstnämnda redan i sig själv ganska tänjbara mallen och som införts tidigare än denna, tillämpas av Télémécanique Eléctrique. Företaget sysselsätter omkring 800 anställda i sina fabriker i Nanterre och St Germain. Télémécanique är något av ett socialt föregångs- och mönsterföretag, och dess åtgärder är därför starkt uppmärksammade i Frankrike. Dess vinstandelssystem daterar ursprungligen från 1926, det har haft företagsnämnd redan långt innan en sådan blev lagstadgad, det har individuella timlöner grundade på arbetsvärdering men däremot inga ackord, och det har nyligen slopat all tidsstämpling, enligt uppgift utan produktionsförluster. Dess »löneproportion» är 50 %, som tillkommit dels som uttryck för en lika delning arbete/kapital, men också anges motsvara den procentsats för branschen, som brukar framräknas enligt principerna för Salaire proportionnel. Vid kommenterandet av Télémécaniques ganska uppseendeväckande resultat och allmänna standard, har det dock anförts, att företaget i vissa avseenden intar en monopolställning med åtföljande möjligheter att självt, med andra medel än samarbetets, reglera resultatet av verksamheten i gynnsam riktning.

TVå organisationer stöder i Frankrike mer än andra vinstdelningstanken: dels Centre des Jeunes Patrons, en organisation som i viss mån träder i opposition till den franska arbetsgivareföreningens förment alltför konservativa politik, samt Confédération Française des Professions, en kristligt orienterad näringslivsorganisation, på vilken det ställningstagande till förmån för vinstdelningstanken, som 1931 gjorts i en påvlig encyklika, tycks utöva ett starkt inflytande.

SVERIGE

Den svenska diskussionen om vinstdelning har i stort sett förts parallellt med motsvarande diskussion i andra länder och i många avseenden avspeglat denna. De praktiska försöken har däremot, åtminstone vad större och därmed mera allmänt kända företag beträffar, varit mera tunnsådda. Förmodligen är anledningen den, att svensk industri under den central- och västeuropeiska industrialismens uppblomstringstid ännu var ytterst rudimentärt utvecklad, medan den under

senare år, då förutsättningar fanns för experiment, nått en organisatorisk struktur av en fasthet, som knappast uppmuntrade till några säraktioner av det slag, som ett vinstdelningsexperiment innebär.

Redan den 12 augusti 1891 antogs vid Teknikermötets i Göteborg allmänna sammanträde följande resolution: »Mötet anser frågan om arbetares delaktighet i vinsten synnerligen beaktansvärd och på denna grund uttalar mötet sig för önskvärdheten af att vinstandelssystemet måtte blifva i vårt land allmännare känt.» Följande år avlämnades i riksdagens första kammare en motion av friherre Klinckowström »Om tillsättandet af en komité för behandling af frågan om förbättrande af arbetsklassens ställning». Större delen av den utförliga motiveringen till denna motion består av en översättning av ett verk om vinstdelning, skrivet av en tysk vid namn Gilmar-Katscher. Motionen blev emellertid ej antagen.

År 1893 utgav fil. dr Johan Leffler en bok »Om olika löneformer med särskildt afseende på s. k. vinstandelssystem». Innehållet i denna bok bygger till stor del på arbeten tidigare publicerade i Tyskland, Frankrike och England, men det är påfallande, hur många av dess argument för och emot vinstdelning, som alltjämt är aktuella i dagens debatt.

Några påtagliga slutsatser eller resultat kom ej fram ur dessa överbåganden på 1890-talet, och småningom ebbade diskussionen i stort sett ut.

Under första världskrigets sista år vaknade även i Sverige på nytt intresset för vinstdelning. De viktigaste impulserna härtill torde ha givits av den franska lagen om »Aktiebolag med delägarskap för arbetarna» och av företagens under kriget och den första efterkrigstiden redovisade stora vinster. Debatten fördes både i de större dagstidningarna och i fackbetonade tidskrifter såsom *Industria* och *Nordisk Tidskrift för Organisation*. I och med den inträdande efterkrigsdepressionen svalnade emellertid åter intresset.

På nytt upptogs diskussionen om vinstdelning därefter omkring år 1947 och har sedan dess pågått med tilltagande intensitet, även om den på intet sätt varit någon central punkt i den ekonomiska debatten. Man kan som alltid spåra ett direkt sammanhang mellan det nyvaknade svenska intresset och efterkrigstidens allt livligare diskussion i ämnet i USA, Tyskland och Frankrike.

På våren 1949 avlämnades i andra kammaren en motion av herrar Ståhl och Widén (fp), vari begärdes »en allsidig och förutsättningslös utredning rörande principerna och metoderna för nya former av samarbete mellan arbetsmarknadens parter, närmast med sikte på i utlandet och här hemma prövade olika system av meddelägarskap; allt i produktionsstimulerande och för näringslivets parter vägledande syfte». I motiveringen hänvisades bl. a. till Lesjöfors-systemet, som beskrevs detaljerat. Så gott som samtliga remissinstanser avstyrkte emellertid motionen under motivering, att frågan gällde ett löneproblem, och att arbetsmarknadens parter torde kunna lösa detta liksom övriga löneproblem utan inblandning från statens sida. Motionen avslogs också av riksdagen.

År 1952 kom emellertid frågan på nytt upp i riksdagen genom en partimotion från Folkpartiet, vari hemställdes om »tillsättandet av en utredning, inkluderande företrädare för arbetsmarknadens parter och med uppdrag att anlita in- och utländsk expertis med sakkunskap på i motionen berörda områden i syfte: 1. att undersöka förutsättningarna för att genom skattereformer stimulera tillämpningen inom det enskilda näringslivet av vinstandelssystem med särskild hänsyn till angelägenheten att främja kapitalbildningen genom att bereda de anställda ökade möjligheter och uppnå större effektivitet i produktionen. 2. att undersöka förutsättningarna för vinstandelsmetodernas tillämpning inom av det allmänna ägda företag i branscher, där de befinner sig i en effektiv konkurrens med enskilda företag på lika villkor». I motiveringen till motionen hänvisas speciellt till att »andel i vinsten för de anställda kan leda till en mera förtroendefull samverkan, när det gäller de produktions- och effektivitetsfrämjande åtgärderna» och »till ett ökat sparande inom eller utom själva företaget från de anställdas sida». Även denna motion avslogs likväl av riksdagen efter ett så gott som enhälligt avstyrkande från de myndigheter och organisationer, som fått tillfälle yttra sig i frågan. Motiven för avstyrkanden och avslag var i huvudsak desamma som för 1949 års motion. Ett av remissvaren, Stockholms Handelskammars, förtjänar kanske att speciellt citeras. Där säges: »Så mycket torde väl dock kunna sägas, att detta system knappast passar vare sig med konstruktionen hos vårt bolagsväsen eller med den solidariska lönepolitik, som karakteriserar arbetsmarknaden i vårt land. Om ett vinstandelssystem mera allmänt skulle införas, skulle det dessutom sannolikt snarare motverka än främja ny företagsamhet. Det skulle nämligen troligen bli de gamla och välkonsoliderade företagen, som komme att lämna de största vinstandelarna, varigenom svårigheterna för nya företag att hävda sig i konkurrensen om arbetskraften med de äldre, för den bästa arbetskraften mera lockande företagen skulle skärpas.»

Införande av vinstdelning inom näringslivet har också sedermera upptagits som en punkt i Folkpartiets valmanifest till 1952 års andrakammarval. Partiets inställning till vinstdelningsfrågan kommer f. ö. bäst till synes i ett »Utkast till program för avlägsnande av kvarstående klassgränser», utarbetat av Folkpartiets Ungdomsförbund hösten 1951. I detta program har partiets motiv för att understödja vinstdelningsrörelsen och de vägar, på vilka detta bör ske, sammanfattats på följande sätt: »Andel i vinst ger ett klart uttryck för en högre uppskattning av varje arbetsinsats värde och motverkar den materialistiska uppfattningen om den mänskliga arbetskraften som endast ett kostnadselement bland andra i produktionen. Vinstdelning gör de anställda till medarbetare och stärker deras självkänsla. Dess produktionsfrämjande verkan gör välståndsstegringen snabbare. Det krävs därför redobogenhet hos det allmänna att genom skattereformer underlätta en sådan tillämpning och att ge skattefrihet för sådana de anställda tillkommande vinstandelar, som bindes i sparande under viss minimityd.»

I samma skrift följer också en passus angående vinstandelarnas sparande, som även intagits i motiveringen till partimotionen 1952: »Nödvändigheten att genom skattereformer stimulera sparandet hos enskilda har av den allmänna ekonomiska utvecklingen starkt understrukits. Anställd, som erhåller vinstandel, bör för det första principiellt tillförsäkras skattefrihet för den del därav, som för viss minimi-tid bindes i godtagbar sparform; för det andra bör man slå fast att enskild eller juridisk person, som från nettointäkt av rörelse avsätter viss del av denna att fördelas mellan de anställda efter grunder, som överenskommits med dem, skall erhålla skattefrihet för den del av nettointäkten, som går till de anställda — möjligheter härför torde redan nu i stor utsträckning föreligga.»

Högern, Socialdemokratiska arbetarpartiet, Bondeförbundet och Sveriges kommunistiska parti har däremot tills vidare ej veterligen tagit officiell ställning till vinstdelningstanken.

En mera opolitisk opinionsriktning, Sveriges arbetarliberaler, har däremot alltsedan rörelsens start anfört vinstdelningen som en central punkt i sitt program. I så gott som varje nummer av dess tidning, »Arbetarliberalen», citeras sålunda exempel på framgångsrika, i utlandet tillämpade vinstandelssystem och på vinstdelningsförsök i Sverige. Arbetarliberalernas inställning till vinstdelning har sannolikt i betydande grad influerats av den amerikanska Council of Profit Sharing Industries' publicitet. En utomstående läsare av »Arbetarliberalen» får ett visst intryck av att rörelsens förhållning till vinstdelningen är något okritiskt positiv, att den tillämpar begreppet vinstdelning i en utomordentligt vid bemärkelse, och att den har en tendens att förbise de speciella förhållanden, som betingar vinstdelningsmöjligheterna i Sverige.

Arbetsmarknadens huvudorganisationer har tills vidare förhållit sig ganska klart negativa till vinstdelningstanken.

I sitt yttrande över 1949 års motion om vinstdelning drar sålunda Svenska Arbetsgivareföreningen bl. a. upp frågan om de anställdas deltagande i förlustrisker som konsekvens av vinstdelning: »Här må endast antydas, att det torde vara ofrånkomligt, att samtidigt som man diskuterar möjligheten för de anställda att erhålla andel i företagens vinst, även upptaga frågan, i vad mån de skola delta i eventuella förluster.» Arbetsgivareföreningens officiella inställning till vinstdelningen kommer i sin helhet bäst fram i dess remissvar till 1952 års motion, där bl. a. säges: »Föreningen har i olika sammanhang hävdad, att vinstandelssystemet står i motsättning till kollektivavtalssystemet på den svenska arbetsmarknaden. I princip skall kollektivavtalet innehålla bestämmelser för alla de förmåner, kontanta och in natura, som arbetstagaren har att emotse för utfört arbete. Föreningen tror för sin del icke på hållbarheten av ett system, som bygger på rättigheter och skyldigheter vid sidan av avtalen. Erfarenheten ger klart vid handen, att varje form av förmåner vid sidan av avtalen, som mera regelbundet utgår till de anställda, förr eller senare inarbetas i avtalen.

Vinstandelssystemet synes vidare kräva kontroll från arbetarnas sida av företagets ledning och förvaltning, något som föreningen icke kan acceptera. Vidare skulle systemet på ett allvarligt sätt störa de normer för förhandlingar om löner och arbetsbestämmelser i övrigt, som sedan länge tillämpats i vårt land.»

Även Landsorganisationen i Sveriges synes i huvudsak vara negativt inställd till vinstdelningstanken och har lagt fram så gott som alla de invändningar mot densamma, som hittills kommit upp i den utländska debatten. I sitt yttrande över 1949 års motion säger sålunda LO bl. a. »att, även om man intar en i princip positiv ståndpunkt till systemet, detta av praktiska skäl icke synes kunna genomföras mer än i mycket begränsad omfattning». Den utförligaste motive- ringen till fackföreningsrörelsens tills vidare negativa inställning till vinstdel- ningen torde dock återfinnas i en artikel i »Ekonomien» (nr 1/1952) av LO:s pressombudsman Gunnar Dahlander, där bl. a. säges följande: »Vinstandelen för- modas inte bli något tillägg till den möjliga lönen, utan endast en del av denna.» ... »Till detta kan tilläggas att kritiken mot den lönepolitik som nu föres ju ofta går ut på att löneskillnaderna mellan olika arbetargrupper har ökat i stället för — vilket är den solidariska lönepolitikens målsättning — minskat. Vinstandelssystemet skulle, om det genomfördes, förvärpa denna förmenta felinriktning.» ... »Den avgörande synpunkten kanske ändå är att vinstandelssystemet riktas mot riks- avtalsväsendet, som representerar en traditionell linje i svenskt avtalsväsen, inne- bärande att en likartad arbetsinsats skall betalas lika, oavsett var i landet den sker.» ... »Arbetarorganisationerna är inte intresserade av att enskilda grupper av arbe- tare tillvinner sig förmåner på grund av speciellt goda konjunkturen i det företag eller den industri, som de för tillfället är sysselsatta i.» ... »I de fall det (vinst- andelssystemet) genomfördes blir företagets produktion och fördelning av resul- tatet företagsägarnas och de anställdas gemensamma angelägenhet. D. v. s. det uppstår ett förstärkt gruppintresse; alla kan förutsättas få kapitalistiska intressen och komma att tillägna sig kapitalistisk mentalitet. Följden blir att ägarna och de anställda finner sig ha ett gemensamt intresse av att till egen fördel profitera på sina medmänniskor.» ... »Den ekonomiska demokratins syfte måste nämligen vara att fördela den förbättrade produktionens resultat rättvist bland alla landets invånare genom de möjligheter och de metoder som står till buds i det moderna samhället. Vinstandelssystemet skulle uppenbarligen uppamma intressen som står i strid med dessa syften. Det skulle komma att skärpa de mest påtagliga motsätt- ningarna i ett kapitalistiskt samhälle.» ... »Vinstandelssystemet torde dock snarare förhindra än befärja en utveckling till ekonomisk demokrati i vårt land.»

Det förefaller knappast att vara någon särskilt svår uppgift för en övertygad anhängare av vinstdelningstanken att gå i polemik mot dessa huvudorganisa- tionernas tankegångar, där ju huvudargumentet mot vinstdelningen egentligen endast är det, att den ej överensstämmer med *nu* rådande ordning på arbetsmark- naden och där — tyvärr symboliskt nog i dagens organisations-Sverige — indivi-

dens eventuella för- eller nackdelar av vinstdelning, ekonomiskt och psykologiskt, över huvud taget knappast beröres. Det torde emellertid inte enbart vara denna huvudorganisationernas litet konservativt misstänksamma och tveksamma förhållning till vinstdelningstanken, som förhindrat vinstdelningsexperiment i större skala i Sverige — sådana experiment har nämligen praktiskt taget lyst med sin frånvaro hittills — utan även vissa andra rent praktiskt verkande faktorer.

Den första av dessa är då utan tvekan skattelagstiftningen och dess tillämpning i vårt land, i detta fall i form av den s. k. fria lagervärderingsrätten och den fria avskrivningsrätten. Knappast i något annat land i världen torde nämligen framräknandet av ett bolags redovisade vinst vara en så svårlöst fråga som i Sverige och i vinstdelningshänseende så kontroversiell som här, eftersom intresset att taga ut vinst ur företaget med svenska redovisningsförhållanden alltid måste stå i bjärt och öppen konflikt med konsoliderings- och i vissa fall självfinansieringsintresset. En annan faktor är de speciella möjligheter som den svenska aktiebolags- och skattelagstiftningen ger koncernföretag att fritt överflytta vinster mellan moder- och dotterbolag i form av s. k. koncernbidrag. En ytterligare faktor är huvudorganisationernas ovan berörda inflytande, ej så mycket kanske genom deras uttalade skepsis mot vinstdelningen som genom den av dem utövade organisationsdisciplinen över huvud taget. Det är helt enkelt utomordentligt svårt — inom vissa branscher praktiskt taget omöjligt — i dagens Sverige för ett företag att iscensätta åtgärder, som skulle utlösa »överbetalningar», »gå utanför kollektivavtalet» o. s. v. Inför de ovissa fördelarna hos vinstandelssystem, som bl. a. ej kan få de »rena» systemens största fördel — »automatiskt» verkande beräkningsgrunder för vinst och vinstandel — har svensk företagsamhet uppenbarligen tills vidare nästan helt avstått från dylika experiment.

Några f. n. pågående svenska försök med vinstdelning kan dock redovisas.¹ Det mest kända av dessa är det s. k. *Lesjöfors systemet*, som infördes 1948 vid Lesjöfors järnbruk i Västmanland. Lesjöfors systemet ger de anställda — c:a 600 arbetare och 100 tjänstemän — rätt att köpa förlagsbevis löpande med vinstandel. Förlagsbevisen är utställda i tre serier med 15 års, 10 års och 5 års löptid. En fast grundränta av 3 % utgår på samtliga bevis, men härtill kommer för 15-årsbevisen ett räntetillägg motsvarande 2/3 av utdelningen till företagets aktieägare. Tillägget för 10- och 5-årsbevisen är 1/2 respektive 1/3 av utdelningen. Då utdelningen f. n. är 7 % blir den utbetalade räntan på förlagsbevisen 7,7 %, 6,5 % och 5,3 %. Förlagsbevisen får endast tecknas av företagets anställda samt av dess pensionärer. De får ej överlätas till någon utanför bolaget. Vid dödsfall eller slutad anställning förpliktar sig bolaget att inlösa bevisen. Förlagsbevis har sålts till ett belopp av 400 000: — kronor. Räknar man bort minderårig och kvinnlig arbetskraft samt tillfälligt anställda, har omkring var fjärde vid

¹ De följande uppgifterna har erhållits via Sveriges Verkstadsförening.

Lesjöfors tecknat förlagsbevis. Beloppen varierar mellan 100: — kronor och 3 000: — kronor. Ett stort belopp på 100 000: — kronor har också tecknats av Arbetarnas Pensions- och Besparingskassa.

I en artikel i septembernumret 1951 av *Sunt Förnuft* säger systemets grundare, disponent Gerard De Geer om systemet: »Det måste emellertid klart hävdas, att dessa förlagsbevis icke representerar något system för andel i vinsten. Att de skulle utöva en stimulerande verkan på arbetsinsatsen torde vara uteslutet. Härför är deras vinstverkan alltför obetydlig. Deras betydelse ligger närmast på det psykologiska planet. De bekräftar, att de anställda har förtroende för företaget. Tecknarna har väl närmast genom sin kapitalinsats velat bekräfta detta. I de fall större belopp har tecknats, har det varit den goda räntan och den relativa säkerheten som lockat. Att principen med dessa förlagsbevis varit ett medel att stärka samarbetet och förtroendet inom företaget är sannolikt, och därför bör de tillmätas en viss betydelse.»

Det kan vara anledning nämna, att Aktiebolaget Malcus Holmquist år 1949 inbjöd sina anställda att teckna ett förlagslån i företaget på exakt samma villkor som Lesjöforslånet. På grund av otillräckligt intresse bland de anställda fick planen emellertid förfalla.

Svenska AB Gasaccumulator har ett vinstandelssystem, som tillkom redan 1911. Det omfattar »en var av bolagets personal, såväl arbetare som tjänstemän, som ej redan på annat sätt åtnjuter tantième och som varit anställda i minst 3 år». Den totalt utbetalade vinstandelen utgör 15 % av den s. k. »fabrikationsvinsten», varmed avses den interna vinsten på fabrikeringsrörelsen vid huvudfabriken på Lidingö samt vid de svenska dotterbolagen och filialerna före avdrag av skatter och extraordinära avskrivningar. Vinstandelen fördelas mellan de anställda i proportion till vars och ens grundlön det gångna året.

AGA:s personal uppgår f. n. till drygt 2 000 personer. De anställdas vinst, som i mitten på 1910-talet uppgick till 6 à 10 % av grundlönen, har de senaste åren utgjort i medeltal endast 2,5 à 3 % av denna lön.

AB Åkermans Gjuteri & Mekaniska verkstad i Eslöv, som har ett 80-tal anställda, införde 1946 ett vinstandelssystem, som så till vida är orent, som den till de anställda utdelade vinsten bestämmes som en viss procent av företagets råvinst, men procentsatsen fastställs efter företagsledningens gottfinnande. Med råvinst menas i detta sammanhang »företagets redovisade vinst före avskrivningar och skatteavsättningar». Systemet är dessutom inriktat enbart på arbetarna och på de tjänstemän, som omedelbart kan påverka produktionen, d. v. s. förmän, verkmästare, verkstadschef o. s. v. Dessa tjänstemän får årligen en gratifikation motsvarande den till arbetarna utbetalda vinsten. Arbetarnas vinst fördelas dem emellan i direkt proportion till den under året intjänade summan av tidlön och ackordsförtjänster. Varje vecka utbetalas emellertid ett garanterat förskott på den senare framräknade vinstandelen, utgörande 5 % av den under veckan in-

tjänade summan av tidlön och ackordsförtjänst. Slutavräkning för året sker omkring den 1 april påföljande år. Om en arbetare slutar dessförinnan, går han miste om »slutgratifikationen», dock ej om han slutat på grund av ålder eller sjukdom. År 1948 utgjorde den utdelade vinstandelen 18,75 % + förskottets 5 % = 23,75 % på intjänad lön. Motsvarande siffra för år 1951 var ungefär 31 %.

Företaget anmäler själv följande fördelar med systemet:

1. Ingen rörlighet bland arbetarna sedan systemet infördes.
2. Arbetarna känner sig mera sammanvuxna med företaget och dess årsresultat. Andan i verkstaden är synnerligen tillfredsställande. All maskning är borta. Slöseri med material förekommer inte.
3. Betydande produktionsstegring kan påvisas med högre vinst för företaget.
4. Genom produktionsökningar har företagets s. k. råvinst ökats med 200 000—250 000 kr. per år, sedan systemet infördes.

Ett svenskt jordbruksföretag, *Bjälbo Lantbruksbolag*, som startades år 1949, har sedan 1952 infört vinstdelning. Företaget har en areal av c:a 400 har öppen jord med omkring 65 kreatur och genomsnittligt 11 anställda. Samtliga i företaget arbetande, inklusive ägarna, har fast lön. Den efter avskrivningar framkomna vinsten fördelas med hälften till kapitalägarna och hälften till de anställda. Fördelningen av de anställdas vinst sker efter de under året i företaget utförda arbetstimmar. Företagsledarnas-ägarnas arbetsinsats räknas därvid till 2400 timmar per år. Då ett stort kapitalbehov föreligger i ett så nystartat jordbruksföretag, är det fördelaktigt för företaget att få disponera så stor del som möjligt av de utdelade vinstandelarna. Företaget lämnar därför en räntegottgörelse på de medel, som de anställda lämnar inestående i företaget, och denna ränta överstiger med 1/2 procent gällande inlåningsränta i sparbank. De anställdas fordran på de i företaget insatta medlen har givits prioritetsrätt vid en eventuell konkurs.

År 1950 infördes ett vinstandelssystem i en fabrik i Sydsverige som dock med hänsyn till experimentets hittills korta varaktighet ej önskar namnges. Företaget har ungefär 250 arbetare och 40 tjänstemän, vilka samtliga deltar i vinstandelssystemet. De anställda blir berättigade till halv vinstandel vid nådda 2 och till hel vinstandel vid nådda 4 års anställning; som anställningsår tillgodoräknas dock endast helt räkenskapsår. Om en anställd slutar sin anställning vid företaget, är han också utdelningsberättigad endast det senaste fulla räkenskapsår han varit i företaget. Bolagets system önskar i princip likställa arbetet och kapitalet; arbetet får sin lön avtalsvägen, medan kapitalet anses bära avlönas marknadsmässigt, i detta fall med en förräntning av aktiekapitalet efter gällande inlåningsränta i sparbank. Härutöver utdelas av den redovisade vinsten till arbetarna samma procent på deras årslönesumma som ägarna av aktiekapitalet å sin sida uppbar utöver sparbanksräntan.

KAP. III.

ERFARENHETER OCH SLUTSATSER

I denna framställning har nu definierats begreppen vinstdelning och vinstandelssystem och föreslagits en avgränsning, ägnad att ge dem en godtagbart preciserad innebörd. De mål har inventerats som man kan tänkas vilja nå genom vinstdelningens införande och likaså de former, i vilka detta införande kan ske. Slutligen har en överblick givits av vinstdelningserfarenheter hittills i de ledande industriländerna. Vi skall nu summera erfarenheterna av denna överblick och därefter söka draga slutsatserna av samtliga de premisser vi samlat.

Den översiktsmässiga granskning, som gjorts av förhållandena på vinstdelningsområdet i Förenta Staterna, Tyskland, England, Frankrike och Sverige, kan i första hand sägas leda till följande konstateranden: Ett stort antal företag i Europa och Amerika driver, delvis sedan långt tillbaka, vinstandelssystem av olika slag. Vinstdelningen propageras samtidigt i dessa länder av en rad organisationer, som i regel tillskriver den utomordentligt gynnsamma verkningar. Men lika fullt är spridningstakten hos vinstdelningen långsam och rentav tydliga tillbakagångsperioder märkbara. På något sätt tycks här föreligga en brist i överensstämmelse mellan den verkliga utvecklingen och stödorganisationernas kommentarer. Vinstdelningen har i varje fall inte »slagit igenom» på det totala sätt som andra, mera omedelbart övertygande nyskapelser inom näringslivet gjort, exempelvis arbetsstudierna, TWI och kanske just nu MTM. Vissa konkreta hinder för vinstdelningen, gemensamma för nästan alla de berörda länderna, har redovisats i form av arbetsmarknadsförhållanden, skatteregler o. s. v. Men härutöver har också framkommit en rad mera principiella och med själva vinstdelningstekniken förknippade svårigheter. Dessa skall här upptagas till en mera samlad granskning.

DET BRISTFÄLLIGA TEORETISKA UNDERLAGET

Ett allvarligt hinder i vinstdelningstankens väg tycks vara svårigheten att grunda den på en hållbar teoretisk motivering. Därmed blir den — hur berättigad den än må kunna te sig socialt, och hur motiverad den än skulle kunna göras företagsekonomiskt — i varje fall rent ideologiskt en ganska ihålig konstruktion.

En rad av vinstdelningens teoretiker har sökt övervinna denna grundsvårighet genom att bygga upp inbördes varierande men i princip dock ganska lik-

artade teoretiska motiveringar för vinstdelningen. I regel har denna uppbyggnad gått till så, att man analyserat företagarvinsten — d. v. s. vinsten utöver gängse kapitalränta — och delat upp den i en rad olika komponenter. Dessa har då varit bl. a. lön för risktagandet, lön för företagargärningen samt vinster av spekulations- och konjunkturkaraktär m. m. Härtill kommer, menar dessa teoretiker, en vinst uppkommen genom de anställdas så att säga psykiska medverkan i företaget (erfarenhet, samarbete, inbördes stimulans och övervakning, sparsamhet, förslag o. s. v.). Några har också velat lägga till, att i företagarvinsten skulle ingå en speciell ersättning för risktagande från den anställdes sida; den anställda riskerar ju vid bakslag för företaget sin plats. Dessa för de anställda speciella vinst- och riskkategorier skulle, menar man, berättiga dem till en mot desamma svarande andel i företagets totalvinst.

Den oftast framförda och mest vägande invändningen mot alla resonemang av denna typ torde vara den, att en vinstdelning för de anställda redan finnes i form av löneuttag avsedda att ligga så nära företagets bärkraft som möjligt; de anställda har i själva verket i denna form redan ordnat sin vinstdelning. Den »psykiska» medverkan, varom talats, har dessutom redan nu sina egna ersättningsformer i gruppäckord, förslagspremiering o. s. v.

De delvinster av spekulations- och konjunkturkaraktär, om vilka teoretikerna talar, gör naturligtvis varje slag av »naturlig» fördelning av vinsten mellan företagarna och de anställda ytterligare besvärlig, eftersom de anställda i regel ej kan ha haft någon som helst del i dessa speciella vinsters förvärvande. Tekniska förbättringar, konkurrenställningen på marknaden, en ändring i efterfrågan och företagsledningens skicklighet kan sålunda ha mycket större inverkan på ett företags vinst än de anställdas arbetsmoral och effektivitet. Det kan eventuellt synas lätt att övertyga de anställda om att de likväl bör ha del i vinster av detta slag, men ihålligheten i resonemanget framgår bäst, om man fullföljer tankegången med att de i så fall av samma orsaker även bör ha del i motsvarande förluster. I praktiken har därför också tydligen inget system med delaktighet i förlusten för de anställda kommit i tillämpning, möjligen med undantag för enstaka fall, t. ex. vid de vinstandelssystem där den med systemet kombinerade ordinarie lönen för de anställda bibehållits vid en nivå väsentligt understigande »det normala löneläget inom branschen».

Alla teoretiska resonemang till trots måste nog därför vinstdelningen ses ej såsom någon »naturlig» rätt för de anställda utan som en ensidig företagaråtgärd, som därför i och för sig ej behöver vara socialt eller företagsekonomiskt oberättigad. Vinstdelningen får helt enkelt ses som en ren incentive- eller arbetspremierande åtgärd, varmed då dock rimligtvis bör följa kravet på att den skall bära sig ekonomiskt.

NYA KONFLIKTRISKER

Vid sidan av dessa teoretiska oklarheter möter man nödvändigtvis, vid varje praktisk tillämpning av vinstdelningen, en rad principiella svårigheter.

Till att börja med måste man konstatera, att samtidigt som vinstdelningstanken tillkommit bl. a. för att undanröja en rad konflikthanledningar i företaget, den också måste medföra en rad nya konfliktämnen, som man tidigare ej behövt räkna med. Dessa är i huvudsak följande:

- a) *Vinstens beräkningsätt*, särskilt med hänsyn till avskrivningar och lagervärderingar, rationaliserings- och konjunkturvinster.
- b) *Företagets ekonomiska politik*. De anställda kan komma att göra påtryckningar till förmån för en generös utdelningspolitik på bekostnad av en mera långsiktig konsolidering av företaget.
- c) *Formlerna för vinstens fördelning mellan kapitalägarna och de anställda samt mellan de anställda inbördes*. Det är f. ö. sannolikt, att vid en mera allmänt tillämpad vinstdelning, diskussionerna härom snart skulle föras upp till ett »högre plan», d. v. s. bli föremål för kollektiva förhandlingar med de positiva respektive negativa konsekvenser detta medför.
- d) *En skärpt kritik från de anställda mot företagsledningens effektivitet, speciellt vid dålig vinst*. Så länge normala löner kunnat betalas, avskedanden kunnat undvikas och de sociala anordningarna i företaget varit av acceptabel standard, har en dylik kritik hittills knappast förekommit, i varje fall ej med utgångspunkt från ett dåligt resultat för företaget.

Den första av de angivna punkterna är utomordentligt komplicerad, i synnerhet i dagens läge. Moderna företag arbetar med tre inbördes inkongruenta vinstbegrepp: den officiellt redovisade vinsten, den interna vinsten, ofta betecknad som den »verkliga» vinsten samt den skattemässiga vinsten. Allt efter de olika ländernas bolags- och skattelagstiftning har företagen skilda möjligheter att differentiera det första och det sista av dessa vinstbegrepp från den interna vinsten. Men de anställdas intressen måste vid genomförd vinstdelning med nödvändighet på många punkter bli avvikande från kapitalägarnas.

Är svårigheten stor att under »normala» tider få fram ett bindande och rättvisande vinstbegrepp, torde det vara så gott som omöjligt att konstruera regler för vinstberäkningen, mot vilka ej skulle kunna riktas kraftiga och ofta välmotiverade invändningar under tider av utpräglad inflation eller deflation.

Ett annat problem i vinstdelningens praktiska tillämpning yttrar sig i följande svårbemästrade paradox. Ju större det »företag» blir, för vilket vinsten delas, desto mindre måste den anställdes möjligheter bli att förstå vinstens beräkning. Men om man gör den ekonomiska driftsenhet, vars vinst delas, mindre än hela företaget, där detta är för stort, blir svårigheten att konstruera fram en

entydig vinst, som i sig upptar samtliga resultatselement, av vilka en del är »icke fördelningsbara», ännu större än vad som redan förut varit fallet. Mer markant än någonsin blir denna svårighet vid koncernförhållanden, speciellt då i Sverige där möjlighet finnes att överflytta vinst mellan koncernernas delföretag.

Svårigheten — eller rättare sagt omöjligheten — att finna en »rättvis» eller på fasta och logiska regler grundad formel för vinstens fördelning mellan kapitalägarna och de anställda är naturligtvis minst lika eller rentav ännu mer betydelsefull än svårigheterna med själva vinstberäkningen. Det är redan — rent logiskt sett — tveksamt, om de anställda överhuvudtaget skall ha del i vinsten; än mer tveksam måste då frågan bli, hur stor denna del skall vara. Denna fråga kan givetvis utveckla sig till ett förhandlingsämne med lika stora konfliktmöjligheter som alla övriga lönefrågor.

Den skärpta kritiken från de anställdas sida mot företagsledningens effektivitet borde väl däremot kunna ses som en positiv faktor — i synnerhet i en tid då genom »vinsttänkandets» utsuddning genom en extensiv beskattning de flesta andra parter slutat att intressera sig för denna hittills oersatta mätare på effektiviteten. Men en kritik av detta slag har — grundad som den är på ekonomiska partintressen och buren som den ofta måste bli av otillräcklig kunskap — alla möjligheter att bli osaklig och skadlig.

VINSTBELOPPENS OTILLRÄCKLIGHET

Men även andra svårigheter än de nya konfliktriskerna föreligger. Ett kuriöst men svärbemött argument i vinstdelningsdebatten är påpekandet, att vinsten i regel blir »för liten för att intressera». För det första finnes som bekant en rad företag, som överhuvudtaget sällan redovisar någon vinst alls. I Förenta Staterna anses t. ex. antalet sådana företag utgöra mer än 50 % av samtliga företag; häri är uppenbarligen inbegripna företag av typen butiker, småverkstäder m. m., där »vinsten» i regel praktiskt taget endast täcker företagarens normala lön. Men även där vinst förekommer, skulle denna under nuvarande förhållanden, utslagen på de anställda, nästan alltid bli rätt obetydlig. I den stora mängden av i litteraturen redovisade vinstandelssystem träffar man sålunda sällan på vinstutdelningar överstigande 10—15 % av den normala lönen i branschen. Detta borde heller knappast vara ägnat att förvåna. Den »naturliga» företagarvinsten uppkommer genom försäljning av en stor mängd produktionsfaktorer till ett något högre pris än det, för vilket dessa faktorer inköpts, och summan av dessa tillägg fördelas på få händer. Skall den däremot fördelas på de oftast talrika individer, som tillhandahåller en av dessa produktionsfaktorer — arbetet —, måste den givetvis bli relativt liten per individ. Man brukar framhålla i debatten, att en vinstutdelning understigande en månads lön i regel ej kan påräkna att fånga den

anställdes intresse för systemet. Men man måste komma ihåg, att, där denna extra månadslön utbetalas, tillfredsställelsen över den ej enbart hänför sig till inkomstökningen utan också — så märkligt det än låter — till det »tvångssparande», som ligger i anordningen; detta bevisas av populariteten hos dylika arrangemang också i företag, där den »trettonde» månadslönen enligt överenskommelse skapas genom reduktion av de tolv övriga.

En ofta åberopad olägenhet hos vinstdelningen är att den, så snart den förlorat »nyhetens behag», skulle ha en benägenhet att också mista sin stimulerande effekt. När detta skett, kan en även obetydlig sänkning av en vinstnivå, som man vant sig vid under en följd av år, medföra en irritation vida överstigande de positiva verkningarna av hela systemet. Arbetarna vill — uppger man — först och främst ha en stadig inkomst. De accepterar varje vinstutbetalning som »sovel» men kommer knappast att vara nöjda med att bli beroende av en så fluktuerande faktor som vinsten för en avsevärd del av sin inkomst. Vinstdelningen kan tilltala spelarinstinkten hos vissa anställda, men det finns inget bevis för att den har större effekt i att öka deras ansträngningar än en lottsedel skulle ha. Ett exempel på svårigheten att göra de anställda »vinstmedvetna» utgör f. ö. erfarenheterna beträffande Scanlonplanens tillämpning vid vissa företag, där de anställda utverkat utbetalning av en regelbundet lika stor månadssumma, åtföljd av en slutreglering årligen i form av ett — vanligen ganska obetydligt — avdrag eller tillägg.

DEN LOKALA TILLÄMPNINGENS SVÅRIGHETER

Utöver nu åberopade principiella svårigheter spelar naturligtvis de olika vinstandelssystemens rent lokala utformning från fall till fall en betydelsefull roll för deras framgång eller misslyckande. I stort sett förenar sig den allmänna debatten i fem huvudkrav, som man anser måste uppfyllas för att ett system skall ha utsikt till framgång, och dessa krav är i många fall praktiskt taget oförenliga inbördes:

- a) *Ett system måste vara känt och kontinuerligt levandegjort* för de anställda, annars förfelar det nästan helt sin avsedda verkan.
- b) För att kunna vara känt av alla måste det vara *enkelt och lättfattligt*.
- c) Trots att det måste vara enkelt i princip, måste det likväl av de anställda kunna uppfattas som *fullt rättvist med hänsyn till var och en av dem enskilt*.
- d) Den anställde måste ha möjlighet till *kontroll* av att det fastställda systemet också följes.
- e) Den anställde måste kunna övertygas om att hans *personliga insats* verkligen påverkar totalresultatet och resultatet för honom själv.

Det första kravet, att systemet måste vara känt och kontinuerligt levandegjort för de anställda, synes endast kunna tillmötesgåas genom en intensiv och konti-

nuerlig information. Detta bekräftas också entydigt av den internationella debatten och de praktiska erfarenheterna i samtliga länder. Tvivlare beträffande vinstdelningen brukar framhålla, att den information, som måste åtfölja ett vinstandelssystem, måste vara så noggrann, fullständig och förtroendeingivande, att de verkningar den får kanske är så positiva, att de ensamma skulle utlösa det resultat man nu tillskriver själva vinstdelningen.

Naturligtvis måste ett effektivt sätt att hålla vinstdelningen kontinuerligt levandegjord för de anställda alltid vara någorlunda täta utbetalningar. Detta förhållande synes i hög grad diskvalificera alla system med uppskjuten utbetalning och i varje fall på sådana system ställa kravet, att de måste förenas med en ännu intensivare informationsverksamhet än de mera omedelbart verkande systemen.

Beträffande kravet på en sådan enkelhet i systemet, att det blir lättfattligt för alla, måste sägas, att detta krav måste bli ytterst svårt att förena med det sedermera anförda kravet på full rättvisa. Om nämligen enkelhetskravet skall tillfredsställas, måste det bli utomordentligt svårt att klargöra grunderna för framräkande av en »verklig vinst», ty om en någorlunda riktig sådan vinst skall kunna konstrueras fram, måste detta ske efter beräkningsgrunder av ganska hög komplikationsgrad. Göres å andra sidan beräkningsgrunderna enkla, måste den framkomna vinsten i regel stå ganska långt ifrån den »verkliga» vinsten.

Kravet på att de anställda skall kunna utöva kontroll över att vinstandelssystemet tillämpas rätt medför givetvis, att en lämplig kontrollapparat måste byggas upp inom företaget. En dylik kontrollapparat måste dock lätt medföra tidigare ej förekommande konfliktrisker. Om dessa risker skall kunna undvikas, kräves ett utomordentligt gott samarbete mellan de anställda inbördes — t. ex. vid det »demokratiska» utsendet av kontrollanterna o. s. v. — samt mellan dessa kontrollanter och företagsledningen. Här återkommer man till den tidigare argumenteringen: ett lyckat sådant samarbete skulle kanske ensamt kunna ge de goda verkningar, som man nu önskar sig av själva vinstdelningen.

Ett av de svåraste momenten i vinstdelningen synes vara upprätthållandet av den individuella övertygelsen hos den anställde om att hans personliga insats verkligen påverkar det totala resultatet och resultatet för honom själv. Möjligheterna att övervinna denna svårighet tycks vara omvänt proportionella mot företagsstorleken; när företaget överskrider en viss storlek, måste det bli nästan omöjligt att upprätthålla tron på den personliga insatsens betydelse.

Ett försök att övervinna de sistnämnda två svårigheterna — svårigheten att skapa kontroll utan konflikter och svårigheten att övertyga den anställde om att hans egen insats verkligen påverkar hans egen ekonomi — ligger måhända i de många försök som gjorts att förena vinstdelning med delägarskap — »co-partnership» — för de anställda i företaget. I princip är meddelägandet en av vinstdelningen helt oavhängig fråga och har därför ej tagits upp till granskning i denna skrift; den har sina egna problem och sina egna, tyvärr också ganska

negativa, erfarenheter. Men man bör dock peka på en korrelation mellan vinstdelning och meddelägarskap. Mänskligt att döma borde delägarskap för de anställda, om det i övrigt kan genomföras med önskad effekt, undanröja eller åtminstone mildra den konflikt mellan konsoliderings- och utdelningsintressena i företaget, som ju är en av vinstdelningens allvarligaste problem. Ty om ett vanligt företag konsolideras, är det ej alls säkert att den förbättrade ekonomin kommer de anställda till godo i form av en sedermera ökad vinstutdelning. Om däremot meddelägarskap föreligger, bör en konsolidering mera säkert komma också den anställde till godo.

BEHOVET AV LOKAL ANPASSNING

Utöver övertvinnandet av de här återopade principiella och praktiska svårigheterna måste givetvis de i vart fall rådande speciella lokala förhållandena beaktas, för att ett vinstandelssystem skall få någon effekt. Sådana är företagsstorleken — som ju tidigare berörts, — branschens speciella förhållanden med hänsyn till sådana faktorer som efterfrågans jämnhet i olika konjunkturlägen, konkurrensförhållanden m. m., de förekommande riskernas natur, sociala anordningar i företaget tidigare o. s. v. Det faller emellertid knappast inom ramen för denna framställning att väga de olika varianterna i vinstandelssystemens teknik mot varandra i deras applicering på företag med olika verksamhet och struktur; en sådan analys skulle bli alltför omständlig och likafullt brista i fullständighet och precision.

En faktor, som dock bör betonas i detta sammanhang, är relationen mellan arbetskraft och kapital, d. v. s. relationen mellan arbetskostnad och kapitalkostnad ingående i produkten. I ett företag med förhållandevis litet kapital — exempelvis ett utpräglat serviceföretag — måste givetvis en attitydförändring hos de anställda ha proportionellt sett betydligt starkare verkningar än i ett företag med stor kapitalandel och liten personalstyrka. Samtidigt måste emellertid förutsättningarna för att ett vinstandelssystem skall bli framgångsrikt vara större i ett företag med stor kapitalandel, emedan även en procentuellt liten vinst för företaget tillför de anställda en relativt stor vinstandel. Ett slående exempel härpå är den engelska gasverksindustrin, som före socialiseringen uppges ha varit till mycket stor del vinstdelningsorganiserad.

En ytterligare med vinstandelssystemens teknik sammanhängande fråga bör beröras. Det förefaller som om i praktiken f. n. system med uppskjuten utbetalning — med eller utan delägarskap — tilltar på bekostnad av system med omedelbar och kontant utbetalning, något som givetvis kan synas böra tolkas som en allmän åsikt, att den förstnämnda metoden skulle vara fördelaktigare. Här måste nog likväl hänsyn tagas till att även andra skäl kan tänkas spela in; man kan vara

bunden av hänsyn till huvudorganisationer, nära en önskan att avlasta sig sociala kostnader eller att i varje fall ej binda sig för sådana i eventuellt kommande svåra konjunkturlägen, man kan hysa kapitalbildningsönskemål, skattesympunkter kan dominera o. s. v. *Mot* system med uppskjuten utbetalning talar ju nämligen i hög grad deras uppenbart låga förmåga att hålla vid liv systemets arbetsstimulerande effekt.

KONSEKVENSER AV »TOTAL» VINSTDELNING

Såväl vinstdelningens förespråkare som de mera skeptiskt inställda brukar stundom taga upp resonemanget om hur vinstdelningen skulle komma att verka, om den i större omfattning eller rentav genomgående genomfördes inom ett näringsliv. De positivt inställda tillskriver den i ett sådant läge en konjunktur-stabiliserande effekt, eftersom den gör lönerna »marknadsmässiga» eller avhängiga av produktionens reella bärkraft. Skeptikerna däremot framhåller, att en partiellt tillämpad men dock utbredd vinstdelning av konkurrensskäl skulle tvinga den icke vinstdelande sektorn av näringslivet att höja lönerna, vilket i sin tur skulle höja »den normala lönen» även för vinstdelningsföretagen och därmed sätta en inflationsskruv igång. Och en allmänt tillämpad vinstdelning skulle enligt dem helt eliminera denna »normala lön» och tvinga företagen att beräkna lönerna helt med utgångspunkt från vinsten, vilket skulle öka löneskillnaderna och onormalt attrahera arbetskraft till för tillfället vinstgivande branscher. Den här tidigare påpekade omfattande förekomsten av företag utan vinst, ävensom det stora antalet icke vinstberäknande organisationer — intresseorganisationer, större delen av den statliga sektorn inom näringslivet o. s. v. — torde emellertid hänvisa både den kraftigt utbredda och den totalt genomförda vinstdelningen till utopiernas värld.

VINSTDELNINGENS FRAMTIDSMÖJLIGHETER

Onekligen blir slutintrycket av denna översikt övervägande negativt. *Mot* vinstdelning som en mera allmänt tillgänglig framstegsväg för näringslivet talar hela den rad av principiella och praktiska svårigheter, som här ovan inventerats. Och mot den talar också det faktum att den — trots den nästan förbluffande omfattningen och ihärdigheten i försöken att praktisera den ute i världen — likväl inte i övertygande grad blivit accepterad och spridd. Den har på något sätt kommit i en återvändsgränd. Man propagerar den nästan som en religion men den har i hög grad saknat en segerande förkunnelses explosiva kraft.

Utän vidare torde man därför våga fastslå, att vinstdelningen *icke* är en första rangens revolutionerande reformskapelse. På sin höjd kan den ses som en *del-*

åtgärd med förutsättningar att göra sig gällande som ett led i ett större komplex av åtgärder med likartad syftning.

Men omfattningen av vinstdelningsexperimenten talar också för den. Ty även om resultaten av dessa experiment, observerade i skrifter och rapporter, onekligen i stor utsträckning ter sig som tvivelaktiga eller i varje fall odeciderade, så *måste* ju dock de många experimenterare, som alljämt framhärda, se *någon* fördel i sina arrangemang. Dessa fördelar kommer inte på ett övertygande sätt till synes i skrifterna. Det torde därför vara angeläget att mera ingående och framförallt objektiva detaljstudier av de viktigaste vinstdelningsfallen kommer till utförande.

Det har också i denna studie kommit fram ett förhållande, som starkt bör understrykas: att utsikterna för en framgångsrik tillämpning av vinstdelningssidén förefaller att vara övervägande störst i *små och medelstora* företag av en viss struktur. Det faktum, att praktiskt taget inga vinstdelningsförsök i företag av denna typ kommer till synes i litteraturen, behöver därvid ingalunda betyda att de ej bedrivs. Även här är en ytterligare undersökning önskvärd.

För vinstdelningen talar slutligen — trots svagheter i dess teoretiska motivering — i hög grad de ofta starkt idéella motiv som torde ha varit den drivande kraften i många vinstdelningsexperiment. Man bör nog trots allt, i en granskning som denna, akta sig för att bli *för* kallt objektiv och *för* krasst beräknande i sin värdering. Vinstdelningens profeter går utan tvivel för långt åt sitt håll i sin okritiska trosvisshet. Men de kan dock i *någon* mån ha rätt när de betonar det goda samarbetets allt dominerande betydelse. Måhända kan vinstdelningen, med alla sina begränsningar och inneboende svårigheter, trots allt i en del företag bli den idé och det program, kring vilka detta goda samarbete kan startas, »övas in» och småningom byggas ut. Det kanske ej behövs så mycket. Företagsnämnderna i vårt land anses t. ex. av många ha startats i utmärkt god vilja och ha avsatt goda verkningar men trots allt på många håll praktiskt taget ha tynat bort av brist på näring. Den rent akademiska företagsinformationen och de rådgivande debatterna kring problem, som ej kunnat uppfattas som verkligt centrala, har ej kunnat hålla intresset vid makt. I de fall, där övriga förutsättningar är gynnsamma, har kanske vinstdelningen här sin chans.

KAP. IV.

SLUTOMDÖME

I förordet anges huvudsyftet med denna studie vara att summera vad som hittills förekommit i vinstdelningsfrågan för att därmed skapa en ny utgångspunkt för en fortsatt diskussion. Som ett första och inledande yttrande i denna diskussion — och samtidigt som en sammanfattning av de bedömanden, till vilka detta arbete lett — vill studiens författare som sitt slutomdöme föra fram

- Att vinstdelningen hittills ej entydigt eller i någon större utsträckning kunnat övertyga som ett medel till ökad individuell effektivitet, till förbättrat samarbete i företagen och därmed till ökad gemensam effektivitet,
- Att de hittills gjorda försöken likväl förefaller att vara alltför ofullständiga och framförallt ofullständigt kartlagda för att vinstdelningen på nuvarande ståndpunkt skall kunna avfärdas såsom icke ändamålsenlig,
- Att vinstdelningen under inga förhållanden kan betraktas som ett universalmedel utan på sin höjd kan tillämpas som ett led i ett mer omfattande komplex av sociala och ekonomiska åtgärder i företaget,
- Att vinstdelningen ej kan enhetligt tillämpas inom hela näringslivet utan måste i sina speciella former begränsas till bestämda delar därav med noggrann anpassning från fall till fall efter en rad rådande lokala förhållanden,
- Att förutsättningarna att skapa framgångsrika vinstandelssystem är i hög grad överlägsna i små företag och i företag med vissa speciella bransch- och andra förhållanden,
- Att därför fortsatta vinstdelningsexperiment bör äga rum och i första hand koncentreras till dessa mera gynnsamma sektorer,
- Att dessa gynnsamma sektorer bör kartläggas genom ytterligare undersökningar, och att gjorda försök bör noggrannare än hittills följas upp och redovisas, samt
- Att, med hänsyn till att de ekonomiska riskerna vid vinstdelningsexperiment trots allt är förhållandevis små och dessa experiment utan svårighet synes kunna begränsas i tid med möjlighet att vid otillräcklig framgång nedläggas, de stora näringslivsorganisationerna bör låta dessa experiment få fortgå under en saklig och av taktiska synpunkter opåverkad observation.

LITTERATURFÖRTECKNING

Litteraturen om vinstdelning och vinstandelssystem är, som tidigare nämnts, utomordentligt rikhaltig men också kvalitativt starkt heterogen. En formlig flod av böcker, broschyrer, pamfletter och tidskriftsartiklar i ämnet väller fram utan uppehåll. Men de flesta av dessa skrifter är tendentiösa utan att tendensen godtagbart motiveras, och de har därför värde enbart om de i stort antal grankas och ställes mot varandra. De mera principiella och analyserande framställningarna är däremot ganska sällsynta. Här nedan återges de viktigaste av dem, som utkommit under senare år.

Council of Profit Sharing Industries: Profit Sharing Manual. Columbus, Ohio, 1948 (1951).

Debatin, Otto: Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Bedeutung und Möglichkeiten. Schriftenreihe des Presseausschusses Kammern, Verbände von Württemberg-Baden, Heft 4, Stuttgart 1951.

Jenny, Hans: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Ihre betriebspolitische, wirtschaftspolitische und sozialpolitische Bedeutung. Polygraphischer Verlag A.-G., Reihe A Heft 22, Zürich & St. Gallen 1950.

Marples, Ernest: The Road to Prosperity. Staples Press Ltd, London 1947.

Schueller, E.: Faire Vivre, Esquisse d'une économie proportionnelle. E. Schueller, Paris 1945.

Stewart, Bryce M. & Couper, Walter J.: Profit Sharing for Wage Earners and Executives. Industrial Relations Counselors Inc., New York 1951.

Thompson, Kenneth M.: Profit Sharing. Harper & Brothers, New York 1949.

Zamanski, Joseph: L'Avenir de l'Entreprise, Un patronat qui s'engage. Etudes Publications, Editions, Enseignement, 100 Rue de l'Université, Paris 1948.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid.
Förord	5
Kap. I. Vinstdelningens innebörd, utformning och motivering.....	7
Kap. II. Vinstdelningen i olika länder.....	12
Förenta Staterna	12
Tyskland	17
England	22
Frankrike	26
Sverige.....	29
Kap. III. Erfarenheter och slutsatser	37
Kap. IV. Slutomdöme	46
Litteraturförteckning	47

I SNS' SKRIFTSERIE

har tidigare utkommit

SKOLREFORMEN OCH NÄRINGSLIVET

Synpunkter på försöksverksamheten

Ett debattinlägg från SNS med en undersökning av vissa psykologiska och pedagogiska förutsättningar av fil. dr JAN AGRELL.

Pris kr 4:50

FÖRHÅLLET MELLAN FÖRETAG OCH ANSTÄLLDA I SVENSK INDUSTRI

Några jämförelser med amerikanska förhållanden

av CHARLES A. MYERS, professor vid Massachusetts Institute of Technology.

Pris kr 6:75

Myers' bok finns även i en engelsk upplaga

— INDUSTRIAL RELATIONS IN SWEDEN —

till ett pris av kr 8:75 inbunden.

KONKURRENS ELLER SAMVERKAN

Ett diskussionsinlägg om kartell- och monopolproblemen

av docent HANS BREMS, ekon. lic. BERT LINDSTRÖM,
fil. lic. JONAS NORDEŅSON, jur. och fil. kand. JAN RYDSTRÖM,
professor ULF AF TROLLE och fil. dr JAN WALLANDER.

Pris kr 8:75

SVENSK STATSFÖRVALTNING I ARBETE

av professor GUNNAR HECKSCHER.

Pris häft. kr 14:50; inb. 17:50

EFFEKTIVITET OCH RÄTTSSÄKERHET

Ett diskussionsinlägg om statsförvaltningen

Pris kr 1:50

Pris kr. 3:75

P. A. Norstedt & Söners Förlag i distribution