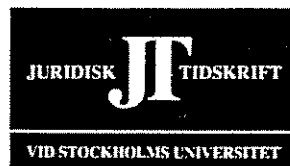

REINHOLD FAHLBECK

**Ett revolutionerat
arbetsliv? Informations-
samhället och arbets-
livets omvandling**



SÄRTRYCK UR JURIDISK TIDSKRIFT

1997-98 NR 4

Ett revolutionerat arbetsliv? Informationssamhället och arbetslivets omvandling

REINHOLD FAHLBECK*

1. Inledning. Syfte

I denna uppsats skall tankar framföras om hur arbetslivet kunde utformas om vi stod inför uppgiften att reglera det från ett nolläge. Syftet är närmare bestämt att anställa funderingar om hur arbetslivets reglering i informationssamhällets tidevarv kan komma att utformas. Det rör sig både om en idéskiss och ett scenario, en framtidsstudie. Uppsatsen är inte begränsad till "arbetsgivare – arbetstagare" utan avser hela arbetslivet.

Uppsatsen saknar anknytning till de partsperspektiv och partssidor som finns idag och som funnits sedan länge och varit de som format dagens arbetsliv. Uppsatsen vill vidare vara i så hög grad som möjligt fri från och obunden av det nuvarande systemet. Självfallet kan ingen helt frigöra sig från bindningar men ambitionen är att anlägga ett i görligaste mån förutsättningslöst perspektiv.

I uppsatsen används ibland termerna och begreppspar "arbetsköpare" och "arbetssäljare". Detta sker fullständigt värderingsfritt och utan någon som helst bimering. De som efterfrågar arbetskraft är "arbetsköpare" och de som erbjuder arbetskraft är "arbetssäljare". Det kan röra sig om arbetsgivare som söker arbetstagare men det kan lika väl röra sig om vilken annan form för utbud eller efterfrågan av arbetskraft som helst, exempelvis uppdrag, entreprenad, underleverans, uthyrning eller utlåning. Arbetssäljare som faktisk utför arbete åt ett företag kallas vanligen "medarbetare".

I och för sig borde man nog använda andra termer. Begreppspar "arbetsgivare" och "arbetstagare" passar dock inte redan av det skälet att uppsatsen inte är begränsad till anställningsförhållanden. Dessutom är termerna i grunden missvisande och borde byta plats. Det är den som utför arbete som "ger" arbete – är "arbetsgivare" – och motparten den som "tar" arbetet – är "arbetstagare".¹

Ett bättre begreppspar än *arbetssäljare-arbetsköpare* vore begreppspar *värdgivare – värdetagare* (alternativt *värdesäljare – värdeköpare* eller *värdeskapare –*

*Professor i arbetsrätt vid Lunds universitet samt vid Handelshögskolan i Stockholm.

¹ Detta har tidigare påpekats av bl.a. Lennart Geijer i uppsatsen *Arbetsrättens språk* som ingår i boken *Perspektiv på arbetsrätten: Vänbok till Axel Adlercreutz* (1983).

värdeefterfrågare). Den som arbetar skapar/ger/säljer nya värden och den hos vilken detta sker tar emot/köper/efterfrågar dessa nya värden. Men kanske skulle läsaren ha svårigheter att följa resonemanget om dessa nya termer användes!

2. Utgångspunkter

Uppsatsen presenterar tre utgångspunkter. De är nära sammanbundna. De kan ses som olika uttryck för ett grundmönster, den enskilda människans möjlighet till samt grad av självständighet och självförverkligande i arbetslivet.

Tabell 1. Denna tabell illustrerar hur arbetsköpare och arbetssäljare samverkar i arbete och vardagsliv i två huvudsakliga avseenden, dels om de har gemenskap i fråga om boende och arbete, dels hur det rättsliga och personliga förhållandet dem emellan gestaltar sig.

Tabell 1. Sambandet mellan "arbetsköpare" och "arbetssäljare"

	Det agrara samhället	Industrisamhället	Informationssamhället
Var?	Parterna bor och arbetar tillsammans. Arbete och privatliv är sammanvävda	Parterna bor separat men arbetar tillsammans. Arbete och privatliv åtskilda	Parterna bor och arbetar separat. Arbete och privatliv blir ånyo delvis sammanvävda
Hur?	Status-förhållande av familje-karaktär. Starkt hierarkiskt	Avtals-förhållande: arbetet som "vara". Starkt opersonligt	Avtals-förhållande: arbetet är kunskapsöverföring. Starkt ömsesidigt

Tabell 2. Denna tabell illustrerar vilka ekonomiska värden som spelat störst roll under samma tre skeden och vilka uttrycksformer dessa värden fått.

Tabell 2. Värde- och värdeskapande faktorer

	Det agrara samhället	Industrisamhället	Informationssamhället
Värdefaktor	jorden	kapital	människan
Värdeskapande faktor	manuellt arbete: muskelkraft	produktionsfaktorer som samverkar: maskinskötarkraft	kunskap och kreativitet: hjärnkraft (<i>brain power</i>)

Tabell 3. Denna tabell illustrerar kapitalets ställning under samma tre perioder.

Tabell 3. Kapitalet

	Det agrara samhället	Industrisamhället	Informationssamhället
Kapitalägare	familjen/ätten	arbetsköpare	arbetssäljare
Kapitalform	realkapital	penningkapital	humankapital
Syfte	familjens anseende och fortbestånd	maximering av penningkapital	maximering av livskvalitet

Några förklaringar till tabellerna. Med det agrara samhället avses samhällen där merparten av befolkningen bor och får sin utkomst på landsbygden av jord- och skogsbruk eller fiske. Industrisamhället är samhället där merparten av befolkningen är sysselsatt i manuellt-mekanisk tillverkningsindustri. Informationssamhället, slutligen, är samhället där merparten av befolkningen är sysselsatt i kontorsarbete och servicearbete. Även tillverkningsindustrin är i detta samhälle i stigande grad beroende av data- och informationsteknologi. Några närmare avgränsningar och definitioner behövs inte för denna uppsats.

Tabell 1 belyser främst hur förhållandet mellan arbetsköpare och arbetssäljare gestaltar sig på individplanet. I agrarsamhället råder en mycket nära personlig kontakt men dessutom är arbetssäljaren underkastad ett strängt husbondevälde. I industrisamhället avpersonaliseras partsförhållandet men arbetssäljaren är fortfarande underkastad ett strängt köparvälde, låt vara att säljaren har möjlighet att frigöra sig från detta när som helst genom att säga upp avtalet. I informationssamhället är kontakten på det personliga planet avhängig av vad parterna själva bestämmer. Så är också förhållandet vad gäller beroendet mellan parterna men typiskt sett uppkommer ett nära beroendeförhållande. Detta avser det yrkesmässiga planet och det är ömsesidigt samt kan lätt väga över till arbetssäljarens fördel. Arbete på gemensamma arbetsplatser är därför mindre beroende av personlig samverkan i arbetslag och mera av samverkan via data- och informationsteknologi. Distansarbete blir vanligare, särskilt teledistansarbete (*teleworking*).

I Tabell 2 illustreras värde- och värdeskapande faktorer i det ekonomiska livet. I det agrara samhället finns väsentligen jorden, den och inget annat. Brukandet av jorden blir uttrycksformen. I industrisamhället blir värdefaktorn kapital; "allt" kan köpas på en fri marknad. Utmärkande för industrisamhället är det komplicerade samspelet mellan tre produktionsfaktorer: råmaterial, arbete och kapital (pengar, fastigheter eller utrustning). I informationssamhället har det självständiga kapitalet i form av pengar samt maskinell och annan utrustning mindre relativ betydelse och råmateriallets roll blir ofta marginell. Det som räknas är främst kunskap och kreativitet. Dessa är väsentligen individbundna. Organisationer kan visserligen också besitta kunskaper och kreativitet men bara i den meningen att dessa finns hos de indi-

vider som är verksamma där och att den struktur som organisationen har tillåter individuell kunskap och kreativitet att komma till uttryck.

Tabell 3 illustrerar kapitalet. I det agrara samhället finns knappast någon privat äganderätt alls. Vanligen råder förbud för den som för tillfället "äger" jorden/gården att sälja på en öppen marknad. Kapitalet är väsentligen orörligt och familjeanknutet. Vid övergång till industrisamhället blir kapitalet rörligt samt möjligt att köpa och sälja på en fri marknad. Kapitalet representerar därför makt men kapitalet tillhör typiskt sett en begränsad grupp i samhället. Informationssamhället frigör kapitalet ytterligare och sprider det till en vidare krets. Alla blir "kapitalister". Koncentration av makt över kapitalet minskar därför att kapital i form av sådant som kan behärras av en bestämd person, främst pengar eller utrustning, får mindre relativ betydelse. Kapitalmakten pulvreras i takt med att det kapital som är verkligt betydelsefullt, dvs kunskap och kreativitet, blir starkt atomiserat, personanknutet.

Tabellerna speglar utvecklingsstadier utefter en tidsaxel. De tre samhällsformerna i tabellerna finns alla representerade på vårt jordklot idag. Alla länder har varit agrara. Många är det fortfarande, i själva verket omfattande mer än hälften av jordens befolkning, främst Indien och Kina (låt vara att särskilt Indien även har spjutspetsföretag längst fram vid informationssamhällets yttersta frontlinjer). Några länder har tagit steget in i informationssamhället. De flesta OECD-länderna, Sverige inbegripet, hör hit (dock inte de senast antagna medlemsländerna, t.ex. Mexiko).

Tabellerna har starka samband. Djupare sett speglar de alla den grad av självständighet som den enskilde individen/arbetaren har i samhället. Så lästa innebär alla tabellerna en rörelse från ett tillstånd av mindre självständighet i riktning mot ett läge med större självständighet. Man kan säga att detta samtidigt innebär en rörelse mot större frihet, en slags befrielse. Denna högre grad av självständighet kan sägas spegla det förhållandet att det genomsnittliga välståndet i ett samhälle ökar i takt med att samhället rör sig i riktning mot informationssamhället. Ökat välstånd för den enskilde leder till ett större utrymme för självständighet. I ekonomiskt fattigare samhällen är allas beroende av varandra större och därmed är utrymmet för den enskildes självständighet mindre, både för arbetssäljare och arbetsköpare. Denna frigörelse illustreras på olika sätt i tabellerna.

Inslag av agrar- och industrisamhället finns kvar i informationssamhället men de får allt mindre relativ betydelse. Informationssamhället blir i än högre grad än industrisamhället ett samhälle med en mångfald olika verksamheter som har olika strukturer. I bl.a. den meningen är informationssamhället ett pluralistiskt samhälle. Vid en diskussion av informationssamhället är det emellertid skäl att främst uppehålla sig vid de faktorer som utmärker detta och de konsekvenser dessa får, utan att närmare uppehålla sig vid kvarlevande inslag från agrar- eller industrisamhället.

Utvecklingen i riktning mot informationssamhället innebär samtidig en utveckling mot decentralisering och flexibilisering. Industrisamhället karakteriseras av ofta väldiga kapitalansamlingar hos enskilda personer eller i enskilda projekt. Detta

innebär redan i sig både centralisering och standardisering. Kunskap finns däremot väsentligen hos enskilda. Vidare är kunskap aldrig fullständigt standardiserad. Den kunskapsspridningseffekt som informationssamhället ger upphov till innebär därför redan i sig decentralisering och flexibilisering, alldeles bortsett från de ytterligare tendenser i denna riktning som människorna i informationssamhället kan vilja åstadkomma.

3. Kapitalets roll kontra arbetets roll

Den centrala frågan vid en diskussion om utformningen av framtidens arbetsliv kretsar kring samspelet mellan arbete och kapital. Detta är inget nytt eller originellt. Så har det alltid varit. Informationssamhället medför emellertid att frågan får en ny vinkling. Frågan är främst vilken insats i företagandet som skall ges företräde, arbetet eller kapitalet?

Svaret är i grunden ganska uppenbart, nästan en truism. Endast arbetet kan skapa värden. Kapitalet, i vilken form det nu må befinna sig – jord, byggnader, utrustning, pengar – ger inte i sig upphov till nya värden. Endast när mänskligt arbete tillförs kan en värdeökning åstadkommas. I sig själv är "kapitalet" dött. Inget materiellt har något värde utan arbete. Visserligen är det sant att de grundläggande livsbetingelserna, luft och vatten, inte alltid behöver bearbetas av mänskligt arbete för att ha värde. Men praktiskt taget allt annat som vi människor nyttjar eller efterfrågar fordrar mänskligt arbete. Det vi med en gemensam beteckning kallar "kapital" är skapat och styrt av mänskligt arbete. Merparten av detta "kapital" är kollektivt, även om det ägs av enskilda.

Det är förvisso sant att rangordningen mellan arbete och kapital inte alltid syns i verkligheten. Liksom i alla tider förut synes även idag kapitalet gå före arbetet. Men nu liksom tidigare är synsättet felaktigt. Erik Gustaf Geijer uttryckte det år 1811 i poetisk form i dikten Odal mannen:

"De väldige herrar med skri och dån / slå riken och byar omkull; / tyst bygga dem bonden och hans son, / som så uti blodbestänkt mull."

I såväl det agrara som det industriella samhället har den närmast självklara principen att arbete går före kapital varit i hög grad fiktiv. Den hör till etikens värld – om ens erkänd där – snarare än till den faktiska verklighetens värld. Alla är för sin utkomst beroende av arbete. Enskilda människor – arbetssäljarna – har historiskt sett alltid befunnit sig i ett utsatt läge eftersom det "kapital" som de förfogar över är av blygsam, enkel och lätt utbytbar omfattning. Detta "kapital" var ursprungligen främst den egna kroppen med dess muskelkraft. I stigande grad har en förskjutning skett från muskelkraft till maskinskötarkraft samt vidare till kunskaps- och hjärnkraft (*brain power*).

Denna förskjutning är i hög grad även en fråga om makt och maktbalans. När arbetssäljarnas "kapital" väsentligen är lätt utbytbar och därmed föga individualiserat har arbetsköparna typiskt sett ett givet övertag. I informationssamhället sker

en mera påtaglig förskjutning av maktbalansen till den enskildes fördel eftersom det relevanta "kapitalet" i ökande utsträckning finns hos den enskilde i form av kunskap och kreativitet. Dessa är inte på långt när i samma grad lätt utbytbara.

I informationssamhället kommer det därför att även i praktiken att bli lättare att praktiskt förstå och iakttaga att arbetet/människan går före kapitalet.

Det nu sagda innebär även att motsättningen mellan kapital och arbete i grunden är skenbar. Den bygger på en kedja av grundläggande begreppsförväxlingar, nämligen (1) att kapital sätts före arbete, (2) att arbetet enbart ses i ett ekonomiskt perspektiv samt (3) att arbetet ses som en produktionsfaktor, en vara.

"Business is the pursuit of the potential of human beings, who are the focal point of society. Capital is not money but people." Så presenterar ett japanskt företag en av sina grundläggande idéer. Företaget fortsätter med att framhålla att företagets egenkapital är synnerligen litet. Erforderligt kapital kan lånas i kreditinstitut, säger företaget. Egenkapitalets roll är begränsad. "The ideal capital is zero and will not change in future, whatever business economic theories may say." Skälet är att "capital rests in human beings."² Dessa företagsidéer utvecklades före informations-samhällets inbrott men de synes särskilt väl lämpade för detta samhälle.

4. Vem tillhör företaget?

Mot denna bakgrund uppkommer frågan vem ett företag tillhör, aktieägarna eller de människor som är verksamma inom företaget? Ur ett juridiskt perspektiv är svaret på frågan självklart i alla länder med privat ägande och marknadsekonomi: aktieägarna.

Vilka är aktieägarna? Det enda svar som erfordras för denna uppsats är att de som arbetar i företaget inte i denna egenskap är aktieägare. Ägande och arbetsinsats är två skilda företeelser. De kan kombineras men de är inte nödvändigtvis sammankopplade.

Alltså, företagen tillhör aktieägarna (eller ägarna av andra privata kapitalassocia-tioner). Är detta ett bra svar även i ett framtidsorienterat perspektiv? Nej, det är svårt att se att så skulle vara fallet. Visserligen lär nog det juridiska svaret komma att förbli oförändrat under i vart fall överskådlig tid. Men många skäl pekar i riktning mot att ett annat svar vore bättre.

I flera decennier under efterkrigstiden har det varit vanligt att se företaget som en arena för ett antal intressenter (aktörer), främst ägarna, de anställda (men knap-

² Föregaget Idemitsu, som är ett av Japans ledande petroleumföretag med cirka 13000 anställda i företagsgruppen. Idéerna presenteras i en skrift utgiven av Asian Productivity Organization: *Top Management Forum: Human-Centered Management* (Tokyo, 1993, ISBN 92-833-2130-8), s 8 och 74.

Det bör dock här markeras att tanken att det ideala egenkapitalet egentligen är noll inte är en del av den tes som drivs i denna uppsats. Citatet från Idemitsu ingår som ett led i diskussionen om humankapitalets överordnade betydelse.

past andra som arbetar inom företaget, t ex entreprenörer), leverantörer, kunder, kreditgivare och samhället. Företagsledningen ses som en i huvudsak neutral intressentjämnare och samordnare av de olika aktörernas ofta motstridiga intressen. Aktörerna har alla en relation till företaget men deras "kontrakt" skiljer sig radikalt åt. Ofta sägs att ägarna har ett "mjukt" kontrakt medan de övriga har "fasta" kontrakt i den meningen att de har rättsligt stöd för att få sina kontrakt uppfyllda medan ägarna kan få finna sig i att deras kontrakt inte uppfylls. Annorlunda uttryckt, ägarna kan förlora sina kapitalinsatser medan övriga intressenter, i vart fall ur rättslig synpunkt, har rätt att få sina kontrakt uppfyllda. Att detta inte alltid kan uppnås, t ex därför att företaget går i konkurs, är en annan sak.

Intressentmodellen har stora fördelar men kan samtidigt skymma väsentligheter. En blick på de japanska storföretagen kan vara av intresse. Liksom annorstädes lägger aktiebolagslagstiftningen i Japan ägar- och beslutsmakten i aktieägarnas händer. Av flera skäl styrs företagen emellertid knappast efter dessa regler. Visserligen ger varken den arbetsrättsliga eller den associationsrättsliga lagstiftningen arbetstagar sidan något påtagligt inflytande men i realiteten är många, kanske de flesta, japanska storföretag arbetstagarstyrda och "arbetstagarägda".

Många, de flesta, av de japanska storföretagen ingår i företagsgrupper. Ett finmaskigt korsäggande inom företagsgruppen är vanligt. Samtidigt finns det inget moder- eller holdingbolag³ utan varje företag inom gruppen äger aktier i alla de andra företagen i gruppen. Detta medför att "alla äger alla" eller, om man så vill, att "ingen äger ingen". I denna miljö har ett "arbetstagarstyre" uppkommit.

Detta visar sig i flera avseenden. Ett är sammansättningen av bolagsstyrelserna. I Japan är styrelserna ofta stora, kanske ett trettiotal personer, ibland fler. Med få undantag är ledamöterna karriärarbetstagarare i bolaget. De utomstående representerar vanligen andra företag i gruppen, vanligen banken, försäkringsbolaget och kanske handelsbolaget. Styrelseledamöterna har arbetat hela sitt yrkesverksamma liv i bolaget, börjat i botten och arbetat sig uppåt. De yngre av dem är fortfarande verksamma som chefer i linjeorganisationen i företaget. VD är nästan undantagslöst en av dessa karriäranställda. Att anställa en chef utifrån är nästan uteslutet. Vidare har ledningen mycket ringa kontakt med utomstående ägare. Detta beror bland annat på att det finns få, vanligen inga, utomstående som äger poster av någon betydelse i de stora företagen. Företagsledarnas lojaliteter är naturligt nog inriktade på den arbetsgemenskap som företaget utgör. Där har de utfört sitt livsverk och där arbetar alla deras arbetskamrater. I den meningen är ledningen i realiteten representanter för alla arbetstagarare.

Kan man förvänta sig att företagen i informationssamhället kommer att närma sig denna modell även utanför Japan? Denna japanska modell har inte tillkommit

³ Under den amerikanska ockupationen av Japan efter kriget förbjöds holdingbolag. Bildandet av företagsgrupper kan sägas vara ett sätt att kringgå detta förbud men resultatet har blivit ett helt annat. "Alla äger alla"/"alla äger allt", snarare än "en äger alla"/"en äger allt". Genom lagändringar 1997 har förbudet mot holdingbolag dock delvis upphävts.

som ett uttryck för eller som ett resultat av informationssamhället. Modellen synes emellertid i hög grad passa informationssamhället. Modellen uttrycker att företagets medarbetare är kärnan i verksamheten och att penningkapitalet får stå tillbaka för dessa medarbetare. Det förefaller ganska rimligt att medarbetare i informationssamhället kommer att kräva att deras kunskap och kreativitet ges en roll i beslutsfattandet som motsvarar dessa bidrag till företaget.

Hur uppnå effektivitet och kontroll? Hur finna kapital för företagets verksamhet? Hur motivera att medarbetarna skall ges företräde framför ägarna när det trots allt förhåller sig så att ägarna satsar kapital som är förbundet med risken att gå förlorat?

De som är verksamma i företag med starkt, eller avgörande, inflytande för medarbetarna har inte mindre intresse av effektivitet än "utomstående" aktieägare av vinstmaximeringstyp. Medarbetarna vill ha anställningstrygghet, goda anställningsvillkor, stimulans i arbetet. Medarbetarna arbetar väsentligen för sin egen skull, inte för "utomstående" aktieägare. Medarbetarna har typiskt sett långsiktiga perspektiv i sitt engagemang i företaget. Interna konkurrens- och belöningsmodeller kan säkerställa att de dugligaste rekryteras till ledningsposterna. Medarbetarna är också vinstmaximerare, låt vara att ekonomisk vinstmaximering kommer efter mänsklig vinstmaximering i form av livskvalitet. För övrigt finns även här produkt-, kredit- och aktiemarknaderna som stränga och obönhörliga fördelare av resurser.

För att ett starkt, kanske dominerande, medarbetarinflytande skall kunna motiveras och kunna upprätthållas fordras att medarbetarnas insats och risktagande framstår som mera betydelsefullt för företaget än aktieägarnas. Aktieägarna satsar kapital och riskerar att förlora detta. Betydelsen av dessa insatser är nära förbunden med tillgången på kapital och den ekonomiska risken. Särskilt i tider av kapitalbrist och i tider av stark ekonomisk turbulens är dessa insatser nog så betydelsefulla. Den relativa betydelsen av kapital har dock avtagit kraftigt och kan förväntas komma att fortsätta att avtaga ytterligare i takt med informationssamhällets fortsatta utbyggnad. Dessutom har ägarkapitalets anspråk på företräde fått drastiskt minskad legitimitet. Den överväldigande merparten av allt ägarkapital utgörs av placeringskapital, inte av riskkapital i egentlig mening. Fonder, särskilt pensionsfonder, har alltmer kommit att bli den dominerande "leverantören" av kapital. Den funktionella skillnaden mellan "leverantörer" av kapital och leverantörer av andra nyttigheter har starkt avtagit. Så har även villigheten att ta risker.

Medarbetarnas kunskap och kreativitet får i motsvarande grad allt större betydelse och därmed även deras insats i företaget. Medarbetarnas risktagande är mindre ekonomiskt och i högre grad personligt än ägarnas. Visserligen kan medarbetare förlora pengar vid företagsobestånd (även om effekterna ofta mildras genom stödåtgärder, tex statlig lönegaranti). Den alldeles avgörande risken för medarbetarna sammanhänger dock med fysisk och psykisk hälsa. Kapital kan alltid återskapas. Människors entusiasm, kreativitet och hälsa kan däremot ofta inte återskapas.

Medarbetarnas förlust kan sålunda bli avsevärt mera kännbar än aktieägarnas. Alldeles bortsett från att människors entusiasm, kreativitet och hälsa väl redan i sig är av större betydelse än kapital!

5. Företaget och dess medarbetare

I ökande utsträckning kommer företagen i informationssamhället att stå och falla med sina medarbetare. Detta är skälet till att medarbetarna kan förväntas kräva att få ett avgörande inflytande på besluten i företagen. Men vilka är de medarbetare som kommer att resa dessa krav?

Det synes pågå en utveckling i riktning mot en dualisering av medarbetarskaran i företag. Å ena sidan finns de som är anställda tills vidare, på full tid och med ömsesidiga förväntningar att anställningen skall pågå under lång tid. Detta är kärnarbetskraften, *the core workforce*. Å andra sidan finns alla andra medarbetare. Dessa kan vara anställda, på tidsbegränsade anställningar eller på deltidsanställningar, inhyrda medarbetare, entreprenadanställda eller egenföretagare. Dessa utgör den atypiska, rörliga delen av arbetsstyrkan, *the peripheral workforce*.⁴

I vart fall i de japanska företagen är det endast den första gruppen som ingår i det medarbetarkollektiv som "räknas". Möjligt är att detta rent faktiskt kommer att bli vanligt även utanför Japan för företagen i informationssamhället. Men det kan knappast vara någon i och för sig varken eftersträvansvärd eller lyckosam modell. Redan idag är en stor del av arbetskraften atypisk och andelen kan förväntas stiga.⁵ Om endast kärnarbetskraften betraktas som medarbetare med fulla rättigheter kommer en mycket stor del av medarbetarna att ställas utanför.

Risken för att detta skall komma att inträffa är dock måhända inte alltför stor. En betydande del av den rörliga arbetskraften består, och kan i än högre grad förväntas komma att bestå, av personer med särskilt hög kunskap och kreativitet. Det är knappast troligt att dessa kommer att finna sig i att bli behandlade som andra klassens medarbetare.

Ett nytänkande torde erfordras där kretsen av medarbetare som "räknas" blir vidgad. Den nuvarande begränsningen till "anställda", särskilt fast anställda, torde i första hand behöva överges. Det behövs en ny intressentmodell.

⁴ Termer som *atypisk arbetskraft*, *the peripheral workforce* eller "*contingent*" workers är dock numera anakronistiska. Denna arbetskraft är varken atypisk, perifer eller tillfällig längre.

⁵ Enligt en uppgift i SAF-tidningen *Näringsliv* 1997:1 har cirka en fjärdedel av arbetskraften i Sverige annan kontraktsform än tillsvidareanställning. Siffror från Arbetslivsinstitutet visar ungefär detsamma; *Perspektiv på arbetslivet*, Nyhetsbrev 1998:2. I t.ex. Japan är motsvarande siffra betydligt högre. Detta gäller särskilt om man räknar den kvinnliga arbetskraften till kategorin atypisk, vilket ofta är fallet.

6. En ny intressentmodell

I en studie av amerikansk arbetsmarknad fann jag att det är lämpligt och riktigt att i amerikansk kontext räkna med sammanlagt tolv aktörer (eller intressenter) vid ett studium av arbetsmarknadens reglering och funktionssätt.⁶ Dessa är: (1) arbetsgivare, (2) arbetsgivarorganisationer, (3) arbetssökande, (4) arbetstagare, (5) fackföreningsmedlemmar, (6) fackföreningar, allmänheten (tredje man) i tre distinkta roller, nämligen som (7) konsumenter, som (8) producenter (potentiella egenföretagare/entreprenörer/investerare) och som (9) medborgare (bärare av den politiska makten), samt slutligen staten, i sin tur framträdande i tre skilda roller, som (10) exekutiv (regeringen), som (11) lagstiftare och som (12) dömande makt. I USA finns alla dessa aktörer med i intresseavvägningen på arbetsmarknaden på ett mycket klart sätt. Intresseavvägningen tar hänsyn till alla dessa aktörer och har skett på ett mycket målinriktat och medvetet sätt.

Den svenska intresseavvägning har kommit att bli enklare. På det hela taget sker den mellan endast tre aktörer, arbetsgivarsidan, arbetstagarsidan – väsentligen fackföreningar – och staten. Hänsyn tas visserligen i vissa fall även till andra men det sker ganska marginellt. Allmänheten som konsumenter finns till exempel med, främst vid bedömning om en stridsåtgärd skall anses otillåten som samhällsfarlig. Eftersom samhällsfara anses föreligga endast i tämligen extrema undantagsfall är allmänhetens intressen som konsumenter dock endast mycket svagt tillgodosett.

I informationssamhället torde en mera mångfacetterad intressentmodell växa fram. Den mera uppdelade balansering som kommer till uttryck i amerikansk reglering torde komma att sprida sig. De stora förändringarna jämfört med den modell som hittills främst diskuteras (se avsnitt 4) torde komma att avse dels aktieägarna dels medarbetarna.

Vad först gäller aktieägarna skymtar en uppdelning av aktieägarna på passiva och aktiva eller, annorlunda uttryckt, på placeringsaktieägare och riskkapitalägare. Som konstaterades i avsnitt 4 framstår de passiva ägarna mest som "leverantörer" av kapital. Deras roll i företagets drift är högst begränsad. Detta medför att deras legitimitet som intressenter, vilka ges ett inflytande av betydelse, är synnerligen ringa. I stor utsträckning har dessa placeringsaktieägare för övrigt heller inget intresse av att delta i företagets verksamhet. Deras roll är främst knuten till att de är aktörer på aktiemarknaden. De "röstar med fötterna" och drar sig alltså bort om företaget inte motsvarar deras förväntningar. De aktiva ägarna synes däremot ha en högst legitim intressentroll. Närmare besett består denna dock inte primärt i att de är aktieägare utan i att de är aktiva i företagets verksamhet! Liksom övriga medarbetare engagerar de sig i företaget och bidrar med sitt arbete till företagets bästa. Detta ger legitimitet som en intressentgrupp med inflytande. Kanske avtecknar sig

⁶ Fahlbeck, Reinhold, *Industrial Relations i USA: Ett porträtt av 'the Land of the Free'* (Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund, 1988). Se kortfattat Fahlbeck, Tankar om *industrial relations* som vetenskapsgren, *Statsvetenskaplig Tidskrift* 1996 s 55.

vid horisonten en uppdelning av aktieägare (och aktier) i två kategorier. Placeringsaktieägarna kanske ges aktier av en mera passiv art, kanske någon form av preferensaktier men med ringa eller ingen rösträtt. De aktiva ägarna, åter, innehar de aktier som ger rösträtt och därmed direkt beslutsmakt. Även de passiva ägarna har dock stor betydelse. De "röstar med fötterna". Genom att köpa eller sälja aktier har de indirekt en synnerligen betydande roll genom det inflytande deras investeringsbeslut har på aktie- och kapitalmarknaderna.

Vad så gäller medarbetarna i företagen skymtar ävenledes en nyordning. Av särskild betydelse torde avvägningen mellan anställda medarbetare och andra medarbetare komma att få, dessa må vara egenföretagare, konsulter, entreprenörer, inhyrda medarbetare eller ha annan kontakt med företaget. Andelen andra medarbetare än anställda har vuxit på senare och denna utveckling kan förväntas accelerera.⁷ Dessa har visserligen kontrakt med företaget som ofta är tidsbegränsade eller lätta att säga upp. Samtidigt är det ofta så att kontakterna blir långvariga. Dessutom har dessa medarbetare ofta särskilt hög kompetens. Det framstår som rimligt att dessa icke-anställda medarbetare kommer att omfattas av intressebalanseringen.

Det förefaller rimligt att tänka sig att någon form av "medarbetarförsamlingar" bildas. Dessa – eller en företagskommitté som utses av "medarbetarförsamlingar" – kan komma att bli ett samrådsorgan både för medarbetarna inbördes och i kontakterna med företagsledningen. Sådana "medarbetarförsamlingar" kan komma att förändra intressentmodellen på ett långtgående sätt. "Medarbetarförsamlingar" kan komma att bli en avgörande balansfaktor på arbetsplatserna. Visserligen är medverkan av alla intressenter en förutsättning för att ett företag skall kunna överleva. Särskilt produkt- och kapitalmarknaderna, i synnerhet aktiemarknaden, är formidabla fördelare av resurser. Utan aktiv medarbetarmedverkan är medverkan av de övriga intressenterna dock redan på förhand dömd att misslyckas. Så har det i och för sig alltid varit men först i informationssamhället blir detta en realitet som överskuggar allt annat.

7. Företagsledning

Det är tydligt att företagsledningen påverkas i grunden av att medarbetarnas kunskaper stiger och att företaget i tilltagande grad blir beroende av medarbetarnas kunskaper, entusiasm och kreativitet. Många teorier för företagsledning måste överges. Auktoritära, centraliserade, toppstyrda och starkt pyramidformade led-

⁷ Andelen egenföretagare av den totala arbetskraften i Sverige har visserligen minskat kraftigt under de senare decennierna. Enligt en studie skulle en nedgång ha skett från knappt 19 procent år 1950 till cirka 8 procent år 1994. En ökning har dock skett under 1990-talet. Magnus Henreksson, Industriens utredningsinstitut, citerad i Svenska Dagbladet den 4 november 1997. Se även t.ex. Lindh, Thomas & Ohlsson, Henry, Egenföretagande och manna från himlen. Ds 1997:71, Rapport till ESO, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.

ningsformer synes stå först på listan, liksom organisationer som ger ledningen stort utrymme för ensidiga eller diskretionära (icke normbundna/skönsmåssiga) beslut.

Företag som bygger på medbestämmande, informationsutbyte och "platta" organisationer som medger stort utrymme för egna initiativ synes vara påkallade. Filosofin måste vara nedifrån > uppåt i stället för uppifrån > nedåt. Företagsledningen blir inriktad på de enskilda medarbetarna, *human-centered management*.

Återigen kan några röster från den japanska världen vara av intresse.

Företagsledning sker genom "management through meeting of minds" och av största betydelse är "the ... dialogue with individual workers in order to bring different ways and approaches of thinking into a single line. Workers are not treated as mere employees but are business partners sharing the fate of the company. In this context they are encouraged to own company stock." Vidare understryks att "every worker is an entrepreneur ... and human resources management emphasizes the aspect of entrepreneurship development."⁸

En annan röst kan låta på detta sätt. "It should be stressed that ... each worker is a top manager. As long as the basic policies of the company are followed, each is responsible and accountable for his assignments, free from intervention by others, which often requires a high level of decision-making. Idemitsu's policy in human resource development is that workers should be developed by assigning jobs that seem to go beyond their current capabilities. This is risky and they often make mistakes, although such mistakes are taken as education costs. — From this point of view, under the saying 'Every one of you is a business manager' employees are entrusted as far as possible with work over and above their abilities. This is a form of nurturing employees. It also means mistakes are made, but company thinking is that from the point of view of human nurturing this comes at a reasonable cost. Another company saying is: 'Mistakes are a precious tuition fee'".⁹

Medbestämmande för medarbetarna blir i detta perspektiv inte ett hot mot en etablerad företagsledning. Medbestämmande för medarbetarna blir en förutsättning för att företagsledningen skall ha legitimitet. Det blir också en nödvändighet för att företagsledningen skall kunna möta kraven från utomstående intressenter.

8. Fackföreningar eller annan kollektiv representation för arbetskraften

Som alla vet spelar fackföreningar en avgörande roll i industrisamhället, särskilt under uppbyggnadsskedet och de första decennierna. Fackföreningarna har och har haft en enorm betydelse för att förbättra de anställdas arbets- och levnadsvillkor och för att främja intressen sådana som en humanisering av arbetslivet, ett högre värdesättande av arbetet och mindre löne- och inkomstklyftor. Köparsidan har fått erfara att fackföreningarna växte fram som en reaktion på de villkor som köparsidan lyckades tvinga på säljarsidan, särskilt under industrialismens barndom; "som man sår får man skörda". I många länder som har tagit steget in i informationsamhället har emellertid fackföreningsrörelsen gått starkt tillbaka. I till exempel såväl

⁸ A.a. not 2 ovan, s 11. Utalandena härrör från företaget Kyocera, en ledande tillverkare i Japan av elektronisk och fiberoptisk utrustning.

⁹ Företaget Idemitsu. A.a. not 2 ovan, s 9 och 75.

Frankrike som USA är andelen fackligt anslutna under tio procent av de anställda och anslutningsgraden sjunker fortfarande. Det finns många som menar att fackföreningar inte har någon egentlig relevans i informationssamhället och att de därför hör till det förgångna.

Det synes ganska klart att i länder som lever i informationssamhället har de arbetande långt mindre behov av fackföreningar än i agrara samhällen och industrisamhällen. De arbetande i informationssamhället har hög kunskaps- och utbildningsnivå och beroendeförhållandet mellan dem och de som efterfrågar arbetskraft är ofta till deras fördel.

Detta borde innebära att den fackliga anslutningsgraden skulle vara sjunkande i OECD-länderna. Detta är i huvudsak också fallet, låt vara att bilden långt ifrån är entydig. Vidare borde anslutningsgraden vara tämligen låg i OECD-länderna. Så är emellertid ingalunda fallet. Tvärtom uppvisar dessa länder en provkarta på facklig anslutning, från länder med mycket låg (t.ex. Frankrike och USA) till länder med mycket hög (t.ex. Sverige) anslutningsgrad.

Vad beror denna skillnad på och hur skulle man kunna tänka sig utvecklingen om länderna startade utan fackföreningar och utan existerande arrangemang för eller emot fackföreningar? Dessa frågor sammanhänger i högsta grad med den struktur som arbetsmarknaden och arbetsmarknadsregleringen har i dagsläget. Existerande strukturer är svåra att ändra på. Detta gäller i synnerhet när, som här, dessa avser makt och maktrelationer. Det är därför inte meningsfullt att diskutera dessa frågor enbart utifrån vad informationssamhället kan tänkas behöva och alltså bortse från den maktstruktur som finns i nuläget.

Utgångspunkten för att kunna svara på frågorna är att de arbetande har en reell valfrihet att vara med i eller stå utanför fackföreningar. Reell valfrihet förutsätter i sin tur att ett land tillgodoser det som fackföreningar vanligen har att erbjuda antingen genom fackföreningar eller utanför fackföreningar. Detta synes innebära bland annat att landet har lagstiftning om minimilöner, tillåter medarbetarna att vidtaga arbetsmarknadskonflikter utan stöd av facklig organisation, medger representationsrätt för medarbetarna utanför fackföreningarnas ram, ger fackföreningarna små eller inga företräden (utom möjligen i fall då de lyckats sluta kollektivavtal) och innehåller få eller inga lagregler som gör det önskvärt eller nödvändigt för arbetstagare eller arbetsgivare att de anställda tillhör en fackförening. Kort sagt, samhället skall vara neutralt i frågan om hur medarbetarna skall representera sig själva vid kontakter med övriga företagsintressenter, främst arbetsköpare.

Om lagstiftningen i ett land är så utformad att de arbetande har ett starkt intresse av att vara fackligt anslutna minskas i motsvarande mån den reella valfriheten för dem. Ett extremt exempel på fackföreningsvänlig lagstiftning är att fackföreningarna ges kontroll över arbetslöshetskassorna, att dessa erhåller bidrag väsentligen från stat och/eller arbetsgivare och att förmåner är förbehållna medlemmar i fackföreningen. Mindre extremt är att fackföreningarna handhar kassorna men att medlemskap i föreningarna inte erfordras i annan form än medlemskap i en kassa (t.ex. Sverige). Men lagstiftningarna i de olika länderna erbjuder en provkarta på lagreg-

ler som antingen gynnar eller är neutrala till fackföreningar. Det kan röra sig om medinflytande/medbestämmande för de anställda som kanaliseras via fackföreningar (t.ex. Sverige) eller inte, skyddsarbete på arbetsplatserna som kanaliseras via fackföreningar (t.ex. Sverige) eller inte, medverkan i betydelsefulla företags- och arbetsledningsbeslut som kanaliseras via fackföreningar (t.ex. Sverige) eller inte, avvikelser från lagstiftning som förutsätter medverkan av fackförening (t.ex. Sverige) eller inte, vetorätt för de anställda som kanaliseras via fackföreningar (t.ex. Sverige) eller inte. Listan kan göras lång men de anförda exemplen kan räcka.

Det vill då förefalla att anslutningsgraden tenderar att vara mycket låg och dessutom fallande, i länder där anställda har en reell valfrihet mellan att vara fackligt anslutna eller att stå utanför. Typexempel på detta är Frankrike och USA.

Sverige representerar den extrema motsatsen. Här är den reella valfriheten ringa. Detta gäller både på det rättsliga och det praktiska planet. Den som väljer att stå utanför får dessutom vanligen finna sig i ett antal mer eller mindre lagliga – oftast mindre – påtryckningar eller bestraffningar, t.ex. i form av lägre lön.

I en ännu opublicerad uppsats har jag analyserat sammanlagt tjugo olika faktorer som påverkar fackföreningsanslutning positivt eller negativt. Varje faktor har åsatts ett poängvärde, från plus 6 till minus 6. Högsta poängvärde blir sålunda (plus) 120 och lägsta (minus) 120 poäng. I tabell 4 sammanfattas resultatet för tre länder. Som framgår befinner sig Sverige och USA på motsatta ytterlighetskanter.

Tabell 4. Faktorer som påverkar fackföreningsanslutning

	Mycket positiva (poäng 6)	Positiva (poäng 3)	Inget utslag (poäng 0)	Negativa (poäng - 3)	Mycket negativa (poäng - 6)	Total poäng
Japan	7	3	5	4	1	33
Sverige	17	1	2	-	-	105
USA	6	2	3	4,5	4,5	1,5

Oavsett om värdena i denna tabell är helt rättvisande eller inte är det tydligt att det föreligger en enorm skillnad mellan till exempel Sverige och USA beträffande den statliga hållningen till representation för medarbetarna via fackföreningar eller på andra sätt. Det är tydligt att arbets säljare har avsevärt mindre möjligheter i Sverige än i USA att fritt bestämma över sin egen representation. Man kan se den svenska regleringen som uttryck för en förmyndarmentalitet, rentav ett nedlåtande förakt för och underkännande av enskilda människors förmåga att på egen hand taga tillvara sina intressen.

Utmärkande för informationssamhället är att kunskap och kreativitet får allt större betydelse. Såväl kunskap som kreativitet är individbundna och har föga samband med standardisering och kollektivisering. Den monopolisering av arbetskraftsutbudet – *to take labour out of competition* – som är själva kärnan i fackföre-

ningssidén framstår inte som väl förenlig med arbetskraftsutbudet i informationssamhället. Detta talar starkt för att fackföreningar kommer möta stigande svårigheter att göra sig gällande även i länder (som Sverige) där de åtnjuter en extremt långtgående positiv särbehandling av staten.

Det är alltså lätt att ifrågasätta fackföreningars roll i informationssamhället. Till följd av den ökade betydelse som individuell kunskap och kreativitet får kommer arbetssäljarna under alla omständigheter att i ökande grad vara sig själva nog. Med ökad kunskap följer även ökad personlig individualisering. Vidare kan företagens ekonomiska situation på marknaden förväntas bli i ökande grad förändrad. Genom att utbudet blir i ökande grad individualiserat och variationsrikt blir intäktssidan mera påverkbar än idag. Detta leder till att tyngdpunkten till någon del förskjuts från kostnadsjakt till intäktsmaximering. Detta gör i sin tur behovet av fackföreningar mindre.

I avsnitt 6 berördes en ny intressentmodell. Det hävdades att det föreligger ett behov av att ge även icke-anställda ha en röst på arbetsplatser där de arbetar. Fackföreningarna representerar i huvudsak inte dessa grupper av medarbetare. Även i detta hänseende synes därför fackföreningarnas ställning och legitimitet bli i ökande grad ifrågasatt.

Samtidigt förhåller det sig så, som konstaterats i avsnitt 1, att informationssamhället kommer att rymma betydande inslag av tidigare arbetsmarknadsstrukturer, särskilt industrisamhället. En stor del av den yrkesverksamma befolkningen kommer att vara verksam i arbete som inte är i lika hög grad individualiserat som det som utmärker informationssamhället. Detta är av betydelse eftersom industriarbetet till sin struktur är bättre lämpat för kollektiv reglering än arbetet i informationssamhället. Möjligt är att fackföreningars roll till och med kommer att förstärkas inom det industriarbete som kommer att finnas kvar. Skälet är att industrins intäkter kan förväntas bli ännu mera opåverkbara än idag. Detta leder till ett starkare tryck att få ned kostnaderna, bland andra arbetskostnaderna.

Vidare är det ett faktum att stora delar av den atypiska arbetskraften antingen har eller löper stor risk för att få avsevärt sämre anställningsvillkor än den fast anställda.¹⁰ Detta gäller oavsett om dessa arbetssäljare befinner sig inom det äldre systemet för industriarbete eller inom informationssektorn. Det verkliga potentialen för fackföreningar i informationssamhället synes ligga i att företräda de atypiska arbetssäljarna snarare än de typiska!

¹⁰ Som enda exempel må pekas på följande. Sommaren 1997 förekom en mycket omfattande strejk vid företaget United Parcel Service (UPS), det största företaget i USA för befordran och utdelning av paket. Strejken rörde bland annat de deltidsanställdas situation. Det förhöll sig så att de deltidsanställda hade en timlön som uppgick till cirka hälften av vad de fast anställda heltidsarbetstagarna hade trots att de utförde exakt samma arbetsuppgifter, cirka 10 US \$ jämfört med cirka 20 US \$. Se t.ex. *The Economist*, August 16th, 1997, p 27, "No part-time explosion".

9. Produktmarknader i informationssamhället

Intimt förknippat med hur utbudssidan i ekonomin arbetar är hur efterfrågesidan fungerar. Att övergången till ett informationssamhälle innebär att tyngdpunkten i utbudet skiftar från varor till tjänster ligger redan i själva begreppet informationssamhälle. Typiskt sett är tjänster mindre standardiserade än varor. Härtill kommer att även efterfrågan på varor blir allt mindre standardiserad. Köpare efterfrågar i stigande grad varor som tillgodoser just deras specifika önskemål. Den tid då – som Henry Ford uttryckte saken – ”alla kan få vilken färg som helst på sin bil under förutsättning att de väljer svart färg”, är förbi.

Utvecklingen i riktning mot en alltmer individualiserad efterfrågestruktur på varor och tjänster går hand i hand med en alltmer individualiserad utbudsstruktur på arbets säljarsidan. Arbets säljare som blir alltmer individualiserade i sitt arbetskraftsutbud kan inte gärna tänkas bli annat än att bli mera individualiserade i sin efterfrågan. I själva verket förhåller det sig väl så att behovet av flexibilisering i arbetslivet väsentligen är styrd av en förändrad efterfrågestruktur.

10. Flexibilitet i arbetslivet

Om det är korrekt, som sades avslutningsvis i föregående avsnitt, att det förändrade efterfrågemönstret leder till ökad flexibilitet torde vi redan av det skälet befinna oss bara i början av en utveckling i riktning mot ett flexiblare arbetsliv. Det torde inte vara någon djärv gissning att utvecklingen mot ett alltmer individualiserat efterfrågemönster kommer att tilltaga. Detta ställer i sin tur krav på en alltmer flexibel apparat för att möta denna mera flexibla efterfrågan. De två kommer att gå hand i hand.

Ökad kunskap och kreativitet hos arbets säljare leder också i riktning mot ett mera flexibelt arbetsliv. Standardisering, rutinisering och monoton i arbetet kommer att accepteras i allt mindre grad av medarbetarna. Ökade inslag av vidareutbildning och av olika former av personlighetsutvecklande ledighet – *sabbatsår* – kommer också att bidra till ökad flexibilisering. Ökade inslag av arbetsrotation leder till samma resultat. De japanska företagens personalpolitik i detta avseende har redan utövat stor påverkan och torde komma att göra så i ökad omfattning.

Distansarbete i olika former kommer att öka liksom kraven att kombinera arbete och familj. Kanske kommer ”arbetscentraler” att växa fram där distansarbetande kan utföra arbete var och en för sitt företag samtidigt som möjlighet till barnkontakt föreligger. En ”arbetscentral” blir en motsvarighet i informationssamhället till fabriken i industrisamhället. Fabriken ingår i arbetsköparens sfär och där arbetar alla för samme arbetsköpare. ”Arbetscentralen” ingår i arbets säljarnas sfär och de som arbetar där gör så för olika företag, de arbetande må sedan ha olika kontraktsformer med sina motparter, några som anställda, andra som egenföretagare, åter andra som entreprenadanställda osv.

Ersättningen för arbete kommer också att påverkas. I takt med att kunskap och kreativitet får ökad betydelse kommer kraven att lönerna skall avspegla skillnader mellan arbetssäljarna härvidlag att öka. I flera japanska storföretag, där tidigare ett lönesystem som var tämligen strikt relaterat till anställningstidens längd (*senioritetlöner*) tillämpades, införs system med årslöner. Dessa baseras på noggranna utvärderingar av medarbetarnas prestationer och kan förändras uppåt eller nedåt. Resultatbaserade ersättningssystem som speglar företagets vinstutveckling kan vidare förväntas få ökad betydelse.

Den enorma välståndsökning som successivt har skett i "kapitalistiska" samhällen har sedan länge resulterat i ökad flexibilitet. Främst har detta märkts i fråga om arbetstiden, dess längd, förläggning samt valet mellan arbetstid och pengar. Den fortgående välståndökningen lär i ökande grad komma att få sådana resultat.

11. Ett revolutionerat arbetsliv?

Den modell som skisseras i denna uppsats innebär medarbetarstyre i företagen. Modellen kan kännas revolutionerande. Den är fjärran både från det starkt ägarstyrda företaget – kapitalismens kännetecken – och från planekonomiskt styrda företag – kommunismens kännetecken.

Kontrasten till planekonomin är störst. I planekonomin är beslutsfattandet extremt centraliserat och koncentrerat till en mycket begränsad grupp av människor. Dessa är dessutom typiskt sett inte ansvariga inför en marknad, varken produkt-, kredit- eller aktiemarknad. Erfarenheten visar med skrämmande tydlighet att den planekonomiska modellen leder till en ytterligt förödmjukande och förnedrande utarmning av människorna, både materiellt och andligt.

Det starkt ägarstyrda företaget medför också en begränsning av medarbetarinflytandet. Erfarenheten visar emellertid att även ägarstyrda företag kan medge ett långtgående medarbetarinflytande. En undersökning som presenterades 1997 analyserar graden av medinflytande för de anställda i de ledande industriländerna.¹¹ Undersökningen visar att graden av medbestämmande för de anställda är högst i Japan av dessa länder. På andra plats kommer emellertid USA, ett land där ägarmakten av tradition varit synnerligen stark.

Av stort intresse här är att konstatera att varken Japan eller USA har lagstiftning om medbestämmande för de anställda. Inflytandet för medarbetarna följer inte några av staten utstakade riktlinjer. Det har vuxit fram som ett uttryck för sund och

¹¹ Sverige torde komma efter Japan och USA i medinflytandegrad för medarbetarna, dock främst inom EU, enligt undersökningar utförda av ett EU-forskningsorgan. 'New forms of work organisation. *Can Europe realise its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*'. Prepared by the EPOC Research Group (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997, ISBN 92-828-1888-8). Se även Fröhlich, D. & Pekruhl, U, *Direct Participation and Organisational Change: Fashionable but Misunderstood? An Analysis of Recent Research in Europe, Japan and the USA* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1996, ISBN 92-827-6673-X).

god företagsledning eller, om man så vill, för en klok balansering av företagets intressenter. I vart fall i Japan har framväxten av modellerna för anställdas medinflytande vuxit fram som en del av industrisamhället och alltså före informations-samhället. Samtidigt har det varit karakteristiskt för japanskt företagande att man där med stor målmedvetenhet flyttat ned kunskap och färdighet till "verkstadsgolvet", till den enskilda medarbetaren. Citat i avsnitt 7 ovan har belyst detta. Kunskap och medbestämmande har gått hand i hand.

Amerikansk företagsledningsfilosofi var länge snarast den motsatta. Ägarstyrning har suttit i högsätet. Emellertid har en drastiskt förändring skett under senare år, delvis som ett svar på utmaningen från Japan. Utvecklingen beror däremot inte till någon del på lagstiftning. Det finns inte någon medbestämmandelagstiftning i USA. De anställdas inflytande kanaliseras i huvudsak heller inte genom fackföreningar. Den fackliga organisationsgraden i USA är under tio procent på den privata sektorn och den är fallande. I vart fall i USA synes utvecklingen däremot till en inte ringa del vara styrd av informationssamhällets inbrott. Den genomgripande omvandling som USA:s näringsliv genomgått under 1990-talet sker samtidigt med att informationssamhället gör sitt intåg på arbetsplatserna.

Erfarenheterna från Japan och USA pekar framåt. Det djupgående medinflytandet för anställda i Japan och USA passar in i ett mönster som produceras av informationssamhället under alla omständigheter. I det utbyggda informationssamhället torde medinflytandet komma att förstärkas ytterligare. Samtidigt torde det komma att breddas till att omfatta alla medarbetare i företaget, inte blott de anställda.