

1.9.1963

72

Vilka blir direktörer?

TITELN DIREKTÖR är nästan lika obestämd och uppigt använd som titeln redaktör. Men med direktörer i mera egentlig mening torde vi alla mena chefer för privata företag av viss omfattning (åtminstone något tiotal anställda) eller för avdelningar inom relativt stora sådana företag. Till direktörsklassen i Dagens Nyheter och Expressen hör exempelvis inte bara verkställande och vice verkställande direktörerna i bolaget, utan också cheferna för mera betydande och självständigt fungerande förvaltningsgrenar, såsom försäljning, distribution och annonsering; drygt ett tiotal personer bär direktörstiteln, och med tanke på företagets omfattning är denna klassificering sannolikt till-

ligen typisk. Stundom brukas andra beteckningar för personer som bör räknas till direktörgruppen: disponent (särskilt i bruksföretag), överingenjör, chefsassistent. Motsvarande anglosaxiska ord är manager, president (vilket ofta i USA inte innebär något ordförandeskap, utan närmast motsvarar chef eller avdelningschef), executive eller chief executive.

Klart är att direktörsklassen är svår att avgränsa. I regel ges i böcker om direktörer inga siffror om deras antal och inte ens mera bestämda definitioner. I varje fall måste i Sverige antalet direktörer räknas i tusental, i Amerika — som jag här närmast skall beröra — i tio- eller hundratusental. Direktörernas betydelse som ekon-

omiskt ledande för att inte säga härskande klass är sedan länge, särskilt i USA, uppmärksammas, diskuterad och vetenskapligt analyserad. I Västerlandets industrialiserade och kommersialiserade stater, med privat ägarerätt och företagsamhet i förening med politisk demokrati, förvaltar direktörerna inom de av staten fastställda gränserna och direktiven en stor del, kanske huvuddelen, av produktionen. Vi lever, har det sagits, i direktörernas samhälle — det ligger något riktigt i tanken, även om det är lika rimligt att säga att vi lever i välfärdssamhället eller i folkhemmet.

Direktörernas makt går inte bra ihop med marxismens schema.

Marx, liksom hundra år tidigare Adam Smith, förutsåg inte vilken betydelse bolagsformen skulle få han talade om kapitalister och proletärer, och enligt hans schema skulle direktörerna — till övervägande del anställda i företag som de inte äger — egentligen vara proletärer. I själva verket är de högt betalda förvaltare

av kapital som tillhör andra — kapitalister, anställda och arbetare — och blir i stor utsträckning rika genom denna verksamhet. Den av äldre ekonomer icke tillräckligt beaktade skillnaden mellan ägande och förvaltande illustreras drastiskt av att större delen av det amerikanska aktiekapitalet påstås tillhöra änkor, medan kvinnor nästan helt saknas inom den högre direktörskretsen.

Med tillämpning av marxistiskt inspirerade perspektiv kan man emellertid "placera" direktörerna i en social utvecklingsprocess. I sitt för tjugu år sedan berömda arbete om "Direktörernas revolution" förutsade James Burnham en av företagsledningens uppburen och ledd diktatur i alla industristater; det var de europeiska diktatorerna som lockade honom till denna snabbt vederlagda prognos. Numera är det, om man vill se situationen storslaget, naturligare att betrakta direktörerna och politikerna som två grupper med stridiga syften som ömsom slåss och när uppgörelser. Direktörerna är gardet inom den privata företagsamheten och söker värja denna mot alltför långtgående statliga ingrepp, politikerna drivs, även om de inte är principiellt radikala, av väljargruppernas önskningskraft regelbunden näringslivet och därmed begränsa dess frihet.

Vilka blir direktörer, hur utses direktörer? Dessa frågor har tagits upp av en rad författare; till de senaste arbetena hör ett av Vance Packard ("The Pyramid Climbers"), känd för sina stundom något sensationsbetonade men i regel på ingående studier byggda sociologiska översikter, och ett av Princetonprofessorn Wilbert E. Moore ("The conduct of the corporation"). På viktiga punkter sammanfaller resultaten, även om Moore är mera försiktig och "bolslagsvänlig" i sina uttalanden.

Slående är att direktörerna, särskilt de mera framgångsrika, till så stor del kommer från en i skild hänseenden begränsad miljö. Det stora flertalet, under senare år 90 procent, har akademisk utbildning, företrädesvis från de "fina" universiteten, såsom Princeton, Yale och Harvard. Mannen som börjar som springpojke och blir företagsledare är vanlig i amerikansk folklore, men är sällsynt, ännu sällsyntare än förr, i verkligheten. Direktörerna kommer i regel från välstuderade fa-

miljer och tillhör ofta från början den ekonomiskt ledande klassen. Familjeflyttandet spelar en betydande roll för avancemanget; inte sällan arbetar en direktör systematiskt för att få en son till efterträdare och lyckas härmed. Den typiske direktören är en vit man av anglosaxisk härkomst och protestantisk religion. Negrer och andra färgade saknas naturligtvis helt i kretsen (utom inom de relativt små företag som arbetar endast för dessa speciella klientel). Kvinnor är så gott som okända på dessa poster — redan att lunch- och golfklubbarna är reserverade för män gör dem omöjliga. De inom direktörsklassen härskande religionerna är de starkt statusbetonade som inom folket i dess helhet omfattar en ringa minoritet; direktörerna är unitarier, episkopaler, kongregationalister, inte baptister, metodister, katoliker eller judar. Inom de industriella företagen utgör judarna (8 procent av de akademiskt bildade i USA) mindre än en halv procent av direktörerna. En egenomlig uppdelning efter religion kan förmärkas på vissa områden. Judarna har relativt många ledande befattningar inom massmedia, försäkringsföretagen i New York leds antingen av protestanter eller av katoliker och har motsvarande klientel.

Ett starkt intryck av konformism, av en begränsad och likriktad krets, får man redan genom dessa uppgifter. Med kanske överdriven skärpa har William Whyte i sitt berömda arbete "The Organization Man" (1956) framhävt hur denna konformism gör sig gällande på alla områden. Man skall uppträda på samma sätt, tillhöra samma klubb, ha samma åsikter, klä sig lika (elegant men inte utmanande). Packard och Moore bekräftar vissa tendenser i den riktningen. Hustrurna måste liksom männen passa in i direktörskretsen och blir därför ofta observerade innan mannen anställs. Äktenskapen skall vara någorlunda lyckliga; en och annan hävdar att mannen måste känna en sådan grad av otillfredsställelse i familjelivet att han drivs att sätta arbetet i första rummet. Långa och magra män är mest omtänkta, mustascher är illa sedda och skägg bannlysta. Man skall imitera chefen utan överdrift och säga emot honom med måtta och vördnad. Lojalitet mot, ja, kärlek till företaget är nödvändiga, trots att direktörer som går långt i regel arbetat inom flera företag: Moore, som är rädd för överord, talar om de idiotiska företagsvisior som sjungs på bolagsfesterna — om hur man här samlas och trivs med varann, hur viktiga även de lägre anställda är för det hela och hur

litet graderingen betyder. Den hårda konkurrensen om befordran äger rum bakom en kuliss av leenden, roliga historier, ord om trohet, tillgivenhet och uppskattning.

Under senare år har i USA en massa företag uppstått, vilkas arbete består i att undersöka kandidater för direktörsposter och att framställa förslag om lediga poster besittande. Man anlitar allmänna psykologiska prov för att få fram de rätta männen. Det har blivit ett slags vetenskap att fixera de egenskaper som direktörerna behöver, men de uppställda listorna på kvalifikationer verkar inte givande: direktörerna skall vara initiativkraftiga, pålitliga, intelligenta, ha god hand med folk osv, osv.

I Sverige finns inte mycket skrivet på detta område. Ett par skrifter — till mig rekommenderade av professor Sune Carlsson — berör emellertid urvalet av direktörer, så "Civilekonomen i arbetslivet" (utgiven 1962 av Svenska civilekonomföreningen) och Sune Carlssons bok om "Företagsledning och ledare", särskilt Bilaga 2. På ett par punkter finner man påtagliga överensstämmelser med de amerikanska resultaten. Kvinnor har mindre chanser än män med samma utbildning, de blir sällan direktörer och har i genomsnitt vida lägre lön än sina jämnåriga manliga kamrater. Det stora flertalet företagsledare (numera minst 80 procent) har akademisk utbildning. Direktörerna kommer övervägande från socialgrupp I; enligt en undersökning stammade tre fjärdedelar från denna socialgrupp omfattande 8 procent av befolkningen, medan 3,5 procent kom från socialgrupp III, omfattande 57 procent av befolkningen. Anmärkningsvärt är att söner till storföretagare går vida hastigare framåt än andra och att över huvud taget karriären står i tydligt sammanhang med det sociala ursprunget. Känt är att i flera storföretag — även bortsett från familjeföretag — en avgående chef efterträts av sin son. Vi har alltså, liksom i USA, tendenser till uppbyggande av en årtlig direktörshierarki, även om den personliga dugligheten kan antas vara viktigare än den sociala proveniensen. Från England finns liknande uppgifter (nyligen redovisade i arbeten av Sampson och Guttsman). Den från fattigdom till rikedom framstormande industrikapitenen är ett undantag — så uppmärksammat, omskrivet och beundrat att legenden om lika möjligheter för alla friskt fortlever.

HERBERT TINGSTEN

AV HERBERT TINGSTEN



— Hr Johnson, sedan ni rakat av er mistaschen har ni fått 93 poäng i direkårs-
lämplighetstestet. Men konsulterna har fortfarande invändningar mot er kavaj...