

## Snakk med hverandre!

# Produktivitetseffekter av å redusere asymmetrisk informasjon. En empirisk studie basert på Arbeids- og Bedriftsundersøkelsen 1989.

Hovedoppgave ved Institutt for Økonomi, Universitetet i Bergen, Høsten 1997

Skrevet av: **Bjarte Lyssand Pedersen**  
Veileder: **Jan Erik Askildsen**

## Sammendrag

Målet med oppgaven har vært å avdekke om reduserte informasjonsskjevheter mellom arbeiderne og ledelsen i en bedrift bidrar til økt produktivitet. For å konkretisere dette målet har jeg testet om formelle samarbeidsorganer<sup>1</sup> og fagforeninger bidrar til å redusere informasjonsskjevheter, og om dette sammen med ordninger som aksjeeie<sup>2</sup>, overskuddsdeling<sup>3</sup>, og lokale lønnsforhandlinger<sup>4</sup>, kan gi økt produktivitet<sup>5</sup>, i bedriften. Analysen var todelt. I en såkalt logitmodell fant vi først hvilke variabler som påvirker arbeidernes syn på informasjon. For å estimere variablene sin effekt på bedriftenes produktivitet ble det benyttet en produktfunksjon, og minste kvadraters metode.

Variablene i analysen er hentet fra Arbeids- og Bedriftsundersøkelsen 1989. 1010 bedrifter ble trukket ut til å være med i undersøkelsen. I disse bedriftene er daglig leder og en andel arbeidere intervjuet.

At arbeiderne eier aksjer i egen bedrift innebærer at de har mer informasjon om bedriften, men en særskilt utstedelse av aksjer til de ansatte hadde ingen effekt på bedriftens produktivitet. Overskuddsdeling medfører ikke at arbeiderne har mer informasjon om bedriften. Ordningen har bare effekt på produktiviteten i handelsnæringen, hvor det er få organiserte arbeidere og relativt mange midlertidig ansatte. Hypotesen om at effekten av aksjeeie og overskuddsdeling er størst når arbeiderne har en sikkerhet mot at ledelsen benytter seg av sin informasjonsfordel ble ikke bekreftet i analysene. Individuelle- og lokale lønnsforhandlinger reduserer informasjonsskjevhetene og påvirker bedriftenes produktivitet, men bare når utvalgene omfatter alle arbeiderne eller bedriftene.

Analysen avdekker at reduserte informasjonsskjevheter ikke har en generell og direkte effekt på bedriftens produktivitet. Det er ikke avdekket en klar og direkte sammenheng mellom aksjeeie, overskuddsdeling eller lønnsforhandlinger og økt produktivitet. Ordningene påvirker bedriftene og den enkelte arbeider ulikt.

Interessen for ulike former av incentivlønn er økende i norske bedrifter. Stadig prøver nye bedrifter å øke arbeidskraftens produktivitet ved å knytte arbeidernes lønn opp til bedriftens resultater. Analysen viser at det forut for etableringen av slike incentiver er viktig å se grundig på forholdene i bedriften. Ledelsen ved bedriften bør stille følgende spørsmål: Hva vil de ansatte og deres organisasjoner? Hvordan skal et eventuelt overskudd fordeles? Har ledelsen tillit hos de ansatte? Først når disse forholdene er avklart kan bedriften bestemme seg for hvordan incentivlønn bør etableres. Analysen har imidlertid avdekket et unntak for næringer som har få organiserte arbeidere. I slike næringer har incentivlønn en positiv effekt på bedriftens produktivitet.

Det er grunn til å tro at stadig sterkere internasjonal konkurranse vil komme til å øke kravet til produktivitetsvekst i bedriftene. Analysen viser at det ikke finnes noen generelle tiltak som automatisk øker produktiviteten. Det er stor forskjell på bedriftene. Ulik teknologi, størrelse og tradisjoner innebærer at tiltak som har til hensikt å øke arbeidernes produktivitet vil påvirke bedriftene i forskjellig grad. Det er også ulikheter mellom de enkelte arbeiderne. Bakgrunn og utdanning medfører at individene har forskjellige preferanser. En konklusjon fra analysen er at ordninger for å øke produktiviteten må tilpasses den enkelte bedrift, og de ansatte ved bedriften. Bedriftene kan imidlertid starte med å etablere et organ for formell kontakt med arbeiderne. Undersøkelsen viser at det i verste fall ikke vil påvirke produktiviteten i bedriftene.

---

<sup>1</sup> Arbeidsmiljøutvalg.

<sup>2</sup> Arbeiderne eier aksjer i egen bedrift.

<sup>3</sup> Bedriften deler overskuddet med arbeiderne. Dette tolkes som en form for resultatlønn.

<sup>4</sup> Lokale lønnsforhandlinger tolkes som en form for overskuddsdeling.

<sup>5</sup> Med produktivitet menes "value added" (bearbeidelsesverdi. Bedriftens bearbeidelsesverdi = lønnsutgifter + renteutgifter + driftsresultat.