

Det händer att frun blir intervjuad då hennes man söker arbete. Hennes roll är viktig.  
(Ill.: Eric Arne Ericson)



## Född till direktör . . .

VARJE LAND och kultur har sina problem att brottas med. Medan vi i Sverige diskuterar bil eller inte bil, kung eller inte kung ägnar sig amerikanerna bland annat åt att grubbla över om det fortfarande är sant det där med hisspojkarna som blir direktörer. En del lärda män påstår att talet om USA som landet där man går från trasor till rikedom alltmer förvandlas till en myt, medan andra lika lärda hävdar att chanserna att stiga uppåt på samhällsstegen är likadana nu som förr.

Den som kanske orsakat mest tvivel på föreställningen om USA som det klasslösa paradiset på jorden är Lloyd Warner, sociologiprofessor vid Chicago-universitetet. I sina studier av Yankey City och Jonesville har han visat hur klasstänkandet genomsyrat dessa samhällens liv och motverkat den sociala rörligheten mellan de olika samhällsskikten. Hans studier har dock inte fått stå oemotsagda, och det har rentav uppstått en hel anti-Warner litteratur. Kritikerna har bland annat påtalat, att Warner endast studerat relativt statiska småsamhällen och inte tagit hänsyn till de större chanser till socialt avancemang som ges i de mera dynamiska storstäderna. Vidare har Warner endast studerat dem som stannat kvar i dessa småstäder och inte tagit hänsyn till att vi här kan ha att göra med en selektiv migration, dvs. att de mest intelligenta och framåtsträvande lämnar dessa samhällen för att slå sig fram på den större arbetsmarknad som storstäderna utgör.

### Vilka leder storföretagen?

Det intressanta har nu inträffat, att Warner i en ny studie (Warner, Lloyd W. och Abegglen, James C.: *Occupational Mobility in American Business and Industry 1928—1952*, Minneapolis 1955) ger sina kritiker rätt i dessa avseenden. Han och hans medhjälpare James Abegglen attackerar därför problemet om den sociala rörligheten på ett nytt sätt och studerar denna gång vad det är för folk som i dag innehar de ledande positionerna i de största amerikanska företagen. Även om inte alla amerikaner vill skriva under på försvarsminister Wilsons ord om att »vad som är bra för General Motors är bra för landet» är det väl ingen tvekan om att USA:s och dess storindustriens öden och ledning är sammanlänkade på ett sätt som knappast har sin motsvarighet i någon annan västerländsk demokrati. Det är därför som det blir en så betydelsefull fråga vilka det är som leder dessa storföretag. Utövas ledningen alltmer av en ärftlig direktörselit eller kan fortfarande duktigt folk jobba sig upp till toppen av företagshierarkierna? Denna problemställning är inte ny. Redan i slutet av 1920-talet undersökte Taussig och Joslyn rekryteringen till de högsta posterna inom det amerikanska näringslivet (Taussig, F. W. och Joslyn, C. S.: *American Business Leaders*, New York 1932). På basis av sin undersökning förutspådde de att mot mitten av 1900-talet rörligheten mot toppen skulle bli allt mindre inom de

amerikanska företagen, och det är nu bland annat den prognosen, som Warner och Abegglen undersökt riktigheten av. Deras undersökning utgör därför något inom samhällsvetenskaperna så sällsynt som en upprepning av ett tidigare pionjärbete.

Båda undersökningarna bygger på material som insamlats med hjälp av frågeformulär. Dessa har sänts ut till det översta ledarskiktet inom de största företagen inom näringslivets alla branscher. Det är alltså inte bara industriledare i inskränkt mening som är inkluderade, utan bland de tillfrågade finns även bankmän, fastighetsmäklare samt chefer för stora transport- och distributionsföretag. På grund av de skiftande organisationsformerna i de amerikanska företagen, former som ofta skiljer sig från de svenska, är det svårt att översätta yrkesbeteckningarna för de studerade befattningshavarna. Men vi kommer väl inte alltför fel om vi säger, att de flesta företagsledarna i undersökningen motsvaras av verkställande direktörer och andra direktionsmedlemmar i svenska företag. I fortsättningen av denna artikel kommer de omväxlande att kallas för direktörer och företagsledare.

Postenkäter brukar ha den tråkiga egenskapen; att de ger mycket låg svarsprocent och det inträffade även i detta fall. Knapp 50% av de tillfrågade besvarade de utsända frågeformulären och det ställer naturligtvis representativiteten i tvivelsmål. Warner och Abegglen har dock genom speciella intervjuer sökt undersöka, hurvida de som inte svarat skiljer sig från de 8 300, som fyllde i formulären. De fann inte några större skillnader men den låga svarsprocenten ger ändå skäl till försiktighet vid användandet av undersökningens resultat.

Men vad gav nu all denna forskarmöda till resultat? Ja, inte helt ovän-

**Hisspojken har fortfarande sin chans, men hans väg mot hägrande direktörsposter är rikligt törnbeströdd. Hans hustru får ofta klara familjens sociala karriär, men det händer också att hon får spela "den urväxta fruns" tråkiga roll allt enligt en amerikansk undersökning, här refererad av fil. lic. Bengt Rundblad**

tat visade det sig, att de amerikanska direktörerna minst av allt hade en social bakgrund av genomsnittligt slag. Som framgår av första kolumnen i följande tablå var omkring hälften söner till antingen egna företagare eller till tjänstemän i ledande ställning (»minor and major executives»). Hela 14 % av de övriga kom dessutom från en utpräglad akademikerbakgrund, dvs. fäderna var advokater, läkare, präster och ingenjörer m.m. (»professional men»).

	Faderns yrke %	Hela be-folkn. 1920 <sup>2</sup> %
Icke yrkesutbildade eller mindre yrkesutbildade arbetare	5	31
Yrkesarbetare	10	16
Småföretagare	18	5
Kontorister, butiksbiträden samt försäljare	8	10
Förmän och verkmästare <sup>1</sup>	3	2
Tjänstemän i ledande ställning samt storföretagare	31	4
Akademiker	14	4
Jordbruksarbetare	0	7
Egna företagare inom jordbruket samt arrendatorer	9	20
Övriga yrken	2	1
	100	100

<sup>1</sup> Det amerikanska begreppet »foreman» torde täcka både begreppen förmän och verkmästare i Sverige.

<sup>2</sup> Uppgifterna avser män, som är 20 år el. äldre.

Yrkesuppgifterna för fäderna till dagens företagsledare avser den tidpunkt, då sönerna blev självförsörjande, dvs. då de var i 20-årsåldern. De undersökta direktörerna hade 1952 en medelålder på 53 år, vilket — om man inte eftersträvar någon större precision — betyder att fädernas yrkesfördelning avser tiden kring år 1920.

### Chansen för olika grupper

Om man nu önskar undersöka hur mycket olika yrkesgrupper är underrespektive överrepresenterade i sin egenskap av »producenter» av företagsledare, kan därför fädernas yrkesfördelning jämföras med yrkesfördelningen för hela befolkningen enligt 1920 års folkräkning. De senare uppgifterna har införts i andra kolumnen i vidstående tablå, och en jämförelse mellan de två sifferkolumnerna visar, att gruppen storföretagare och tjänstemän i ledande ställning är nästan åtta gånger så vanlig bland företagsledarnas fäder som i hela befolkningen. Akademiker och småföretagare är också överrepresenterade, medan däremot exempelvis arbetar- och jordbrukargrupperna är kraftigt underrepresenterade. Minst chans att bli företagsledare tycks sönerna till jordbruksarbetare ha haft.

### Farfar i jordbruket

Man får nu inte stirra sig alltför blind på den sociala rörligheten mellan far och son utan hänsyn bör också tas till att rörligheten i vissa fall kan fordra två generationer. Warner och Abegglen ger oss därför siffror även för farfädernas yrke och det visar sig, att de största skillnaderna mellan farfädernas och fädernas yrkesfördelning uppträder beträffande grupperna jordbrukare (inklusive jordbruksarbetare) samt storföretagare och tjänstemän i ledande ställning. Hela 35 % av farfäderna var sysselsatta

Hisspojken, helt i skuggan av mäktiga män, kan fortfarande klättra raskt mot bättre betfatningar.



inom jordbruket (mot 9 % för fäderna), medan endast 14 % var storföretagare eller tjänstemän i ledande ställning (mot 31 % för fäderna). Man kan av dessa uppgifter dra den slutsatsen, att språnget från jordbruket till direktörsstolen sällan genomföres under en generation utan att detta yrkesbyte fordrar två led. Först ger sig sonen i väg till staden för att bli arbetare, tjänsteman e.d., och det är sedan sonsonen som bland annat via bättre skolutbildning skapar sig en ställning i företagarevärlden.

Jämförelsen mellan den aktuella situationen beträffande företagarnas sociala bakgrund och det ideal som utgöres av det fullkomligt öppna systemet, där varje grupp är representerad i ledningen av näringslivet efter sin storlek i hela befolkningen, verkar kanske nedslående på dem som fortfarande tror på en lika chans för alla i det amerikanska samhället. Men så är också den använda måttstocken en rent teoretisk konstruktion, i vilken individerna tycks fungera som ett slags släta kulor helt utan de kantigheter som betingas av biologiskt och socialt arv.

### Flera arbetarsöner

Warner och Abegglen har också jämfört 1952 års företagsledare med deras kolleger en generation tidigare för att utröna, vilken utveckling rekryteringen tagit under den mellanliggande perioden. En sådan jämförelse blir inte lika nedslående. Den visar nämligen, att företagsledare med arbetar- eller lägre tjänstemannabakgrund ökat sin andel, medan företagsledare med förankring i affärsvärlden minskat sin andel. I följande tablå har Warners siffror för 1952 sammanställts med Tausigs och Joslyns för 1928. För att möjliggöra en jämförelse har den tidigare

	Företagsledare		Skillnad
	1928 %	1952 %	
Arbetare	11	15	+4
Kontorister, butiksbiträden och försäljare	5	8	+3
Tjänstemän i ledande ställning men inte i toppbefattning («minor executives»)	7	11	+4
Topptjänstemän («major executives»)	17	15	-2
Småföretagare	20	18	-2
Storföretagare	14	8	-6
Akademiker	13	14	+1
Jordbrukare	12	9	-3
Övriga	1	2	+1
	100	100	

använda yrkesindelningen måst ändras något.

Om man får tro dessa två undersökningar skulle sålunda en demokratisering av direktörsrekryteringen ha ägt rum under perioden 1928—1952. Som bidragande orsaker till denna utveckling framhåller Warner och Abegglen bland annat utbildningens demokratisering och den allt vanligare förekomsten av mycket stora företag. Det är nämligen i dessa koncerner som de begåvade arbetar- och tjänstemannasonerna marscherar fram, medan det i de mindre företagen fortfarande är vanligt, att sonen följer i faderns fotspår som ledare för företaget.

### Jämfört med Sverige

Den svenske läsaren önskar naturligtvis att det vore möjligt att jämföra de amerikanska siffrorna med något svenskt material. Det enda som finns ingår i en undersökning av 200 svenska företagsledares utbildning, företagen av professor Sune Carlson vid Handelshögskolan (ingår i Carlson, Sune: Företagsledning och företagsledare, Stockholm 1950). Denna undersökning som avser åren 1944—45 visar följande fördelning av fädernas yrken för 180 av dessa svenska direktörer.

»Affärsmän»	57 %
Ämbetsmän och tjänstemän i företag	35 »
Lantbrukare	7 »
Arbetare	1 »
	100 %

Den svenska undersökningens yrkesgruppering försvårar en jämförelse med den amerikanska undersökningen, men resultaten tyder på att de svenska företagsledarna rekryteras ur en betydligt snävare krets än deras amerikanska kolleger.

### Oftast collegeutbildning

Beträffande utbildningens ökade betydelse vid rekryteringen av amerikanska företagsledare har Warner och Abegglen en rad intressanta data. År 1928 hade sålunda endast 32 % av företagsledarna collegeutbildning mot 57 % år 1952. Dessa siffror anger andelen direktörer med examen från ett college; om man även tar med dem som studerat några år vid college blir siffran för 1928 45 % och för 1952

76 %. Det är som synes numera ganska ovanligt att träffa på en amerikansk företagsledare som inte studerat åtminstone några år vid college. En mycket stor del av dem har dessutom skaffat sig ytterligare utbildning efter college i merkantila och tekniska skolor av olika slag. För att ge ytterligare perspektiv på företagsledarnas utbildningsnivå kan nämnas, att enligt 1950 års amerikanska folkräkning 7 % av alla män över 30 år hade examen från ett college, medan ytterligare 6 % hade viss collegeutbildning. Att företagsledarna har en utbildningsnivå som ligger skyhögt över genomsnittet i landet är kanske inte så märkligt med hänsyn till deras sociala bakgrund; intressantare är det då att de söner till arbetare och lägre tjänstemän som nått höga poster i så hög grad har skaffat sig högre utbildning. Drygt en tredjedel av arbetarsönerna och hälften av sönerna till lägre tjänstemän («white-collar workers») har examen från college, dvs. de ligger 5 respektive 7 gånger över det angivna genomsnittet för hela landet. Dessa företagsledare är tydligen redan från ungdomsåren en mycket utvald grupp med en alldeles speciell »drive», när det gäller att skaffa sig utbildning och komma fram här i livet. Beträffande den vikt som de stora företagen lägger vid formella meriter i sin rekrytering av blivande företagsledare har det gått så långt, att Warner anser sig ha anledning att lyfta ett varnande finger och peka på vikten av att företagen också tänker på att vidareutbilda duktigt folk inom företagen utan college-utbildning.

Även den ovan refererade svenska undersökningen tyder på höga utbildningskrav. Sålunda hade 104 av de 200 företagsledarna avlagt akademiska examina, ett femtiotal hade lägre yrkesutbildning (handelsgymnasier, lägre teknisk skola m.m.), 16 hade enbart studentexamen och 10 hade bevistat realskolor eller gymnasium utan att ha avlagt examen. Uppgifter om skolutbildning saknas för 21 st av företagsledarna.

### Alltid klar att flytta

Det kan antas att arbetarpojken som går till college i USA liksom arbetarpojken som går till läroverk och senare till universitet i Sverige tidigt får lära sig vad det vill säga att vara annorlunda än majoriteten av sin närmaste omgivning. Den lärdomen har han uppenbarligen nytta av senare i livet, om han verkligen vill nå toppen. Det framgår nämligen av Warners undersökning att vägen dit är väl försedd med de törnen som heter ständiga mil-

jöbyten, både i form av byte av arbetsgivare och byte av hemort. Den statusmässigt rörlige mannen är enligt Warner och Abegglen mannen som ständigt tar chanser till förbättring i sin position och som är villig att ta det obehag som snabba byten kan medföra för både honom själv och hans familj. Han är inte den som engagerar sig så totalt i sin nuvarande arbetsplats och människorna där, att det blir en alltför svår uppgift att flytta, när ett lockande anbud kommer i hans väg. Detta kan erbjuda svåra anpassningsproblem för den som genomgår denna process, och de båda författarna har i en populärare presentation av sin undersökning (Warner, Lloyd W. och Abegglen, James C.: *Big Business Leaders in America*, New York 1955) genom intervjuer med ett antal företagsledare och deras hustrur sökt belysa innebörden av detta ständiga »arrival and departure» i individens och familjens liv.

### Frun blir räddningen

Ett av problemen tycks sammanhånga med att det inte endast fordras skicklighet och stor arbetsförmåga för att göra karriär i de amerikanska storföretagen utan också förmåga att skapa en aktad ställning åt sig själv och sin familj i det samhälle som omger arbetsplatsen. Speciellt för de män som utan högre utbildning och förbindelser ger sig i kast med uppgiften att bli ledare för ett sådant företag kan denna position i samhället vara svår att uppnå. De ofta förekommande förflyttningarna och den stora arbetsbördan bidrar till att skärma av dem från andra intressen än arbetet och intimare relationer till andra människor. Enligt Warner stupar nu också en del på uppgiften att förena de motstridiga krav som ställs på dem, stannar av någonstans i mitten av den lovande karriären. Andra åter kan kanske inte själva klara upp situationen men de räddas av sina fruar, som bättre än de själva kan ta hand om familjens relationer utanför mannens arbetsplats.

Överreklamerad väg mot toppen: Giffertmål med chefens dotter.





Sonen i faderns fotspår vanligast i mindre företag.

### Gift med chefens dotter?

De två författarna tecknar således en ganska törneströdd väg till toppen för den som utan tradition och förbindelser ger sig i kast med uppgiften att bli ledare för ett amerikanskt storföretag. Det är knappast den bild vi brukar få i filmer och veckotidningsnoveller, där i stället den av romantik och missförstånd fyllda koalitionen mellan sonen av folket och chefens dotter är vägen som leder till framgång. Warner och Abegglen kan nu med kalla siffror visa oss, att det tar lika lång tid att nå toppen, vare sig man gifter sig med chefens dotter eller med ungdomsvännen från samma gata som man själv. De två författarna är dock noga med att påpeka, att deras resultat inte får tydas så att det inte skulle vara några fördelar förbundna med att gifta »upp» sig. Detta med chefens dotter får heller inte fattas alltför bokstavligen, så detaljerade data har inte ens Warner och Abegglen på sina sällsynt väl utnyttjade hålkort, utan uppgifterna gäller arbetarpojkar som gifter sig med döttrar till chefer för stora företag respektive med döttrar till arbetare. Den förra typen av äktenskap är heller inte så vanlig, vilket framgår av följande tablå:

Företagsledarens ursprung och hans hustrus.

Hustrus faders yrke	Företagsledarens faders yrke					
	Arbetare	Lägre tjänstemän	Småföretagare	Högre tjänstemän eller storföretagare	Akademiker	Jordbrukare
Arbetare	42	18	16	7	9	17
Lägre tjänstemän	12	19	15	14	12	11
Småföretagare	15	18	26	16	20	16
Högre tjänstemän eller storföretagare	6	16	14	35	23	7
Akademiker	8	14	14	19	23	15
Jordbrukare	17	15	15	9	13	34
Totalt	100	100	100	100	100	100

Det är tydligt att varje grupp gifter sig mest på sin egen sociala nivå. Intressant är dock den stora kontrasten mellan företagsledare med arbetarrespektive lägre tjänstemannabakgrund. Medan arbetarsonerna i större utsträckning än någon annan grupp gifter sig på sin egen sociala nivå, har söner till lägre tjänstemän i större utsträckning än någon annan grupp lyckats bryta de sociala skrankorna i samband med äktenskapsbildningen. Detta kan antas sammanhänga med dessa tjänstemäns ur statussynpunkt relativt diffusa ställning i det amerikanska samhället samt med den relativt höga utbildningsnivån för företagsledare som är söner till lägre tjänstemän. Det framgår nämligen av undersökningen att högre utbildning för exempelvis söner till arbetare och lägre tjänstemän leder till en större andel giftermål på en högre social nivå, medan det för söner till företagsledare eller akademiker innebär en större andel giftermål på samma sociala nivå som man själv.

Valet av äktenskapspartner kan tyckas vara vars och ens ensak och inte något som har med ens arbete att göra. Som redan nämnts ovan har dock i USA hustrun kommit att spela en stor roll för mannens karriär. Det förekom-

mer t.o.m. att hustrun intervjuas av arbetsgivaren samtidigt med mannen, trots att det endast är den senare som är platssökande. Detta gäller naturligtvis endast högre befattningar och sammanhänger med den viktiga roll hustrun anses spela för att ge familjen en aktad ställning i samhället. Detta gör hon bland annat genom en aktiv medverkan i de många olika slag av föreningar och välgörenhetsställningar som utgör en så viktig del av ett amerikanskt samhälles liv. Hon skall även kunna anpassa sig till mannens arbetskamrater och dessas fruar och leva upp till det ideal av »teamspirit», som spelar så stor roll i amerikanska företag.

### Den »urväxta» frun

I den mer populära versionen av sin undersökning har Warner sökt att beskriva, hur de amerikanska direktörsfruarna anpassat sig till alla de krav som mannens höga position ställer på dem. De allra flesta tycks ha accepterat reglerna för detta spel om framgång och inflytande inom företagsvärlden. De ägnar därför mycket tid åt föreningar och välgörenhetsställningar samt är perfekta värdinnor för mannen och hans affärsvännen. Det finns dock en stor grupp kvinnor, som främst intresserar sig för hemmet samt för make och barn. Den rollen bär enligt Warner på stora risker, speciellt om mannen i sitt arbete gör kraftiga kliv uppåt på statusskalan. Hustrun blir då lätt den »urväxta» fru, som ibland bereder de amerikanska företagen ett sådant bekymmer, när mannen skall befordras. Mera sällan möter man direktörsfruar som aktivt deltar i mannens arbete som hans rådgivare eller kompanjon. Sällsynt är också den självständiga yrkeskvinnan. Den rollen är alltför svår att förena med alla de krav som ställs på en företagsledare och hans familj, krav som alltmer gör hustruns roll till ett yrke i sig själv vid sidan av de mera traditionella sysslorna i hemmet.

Gång på gång vid läsandet av Warner och Abegglen två böcker slås en svensk läsare av hur litet vi vet om de svenska motsvarigheterna till de förhållanden som de två amerikanerna undersökt. Och det trots att många av de behandlade problemen är vitala för varje samhälle, som tar de demokratiska idealen på allvar, och för varje större företag, som brottas med problemet att utvälja och träna framtida ledare. Man kan därför hoppas att Warner och Abegglen i en snar framtid skall få svenska efterföljare.