

Nr 661

Av herr Holmberg m. fl., angående företagsdemokratin.

(Lika lydande med motion nr 830 i Andra kammaren)

Debatten om den s. k. företagsdemokratin har under de senaste åren blivit allt livligare. Den bottnar i den snabba utveckling som ägt rum på samhällslivets olika områden och inte minst inom företagsamheten. Teknikens utveckling och de kapitalkrävande maskiner som ställs till enskilda arbetstagares disposition kräver ofta av honom större tekniskt kunnande men också ett betydande mått av ökat ansvar. Å andra sidan leder koncentrationen inom näringslivet i riktning mot allt större enheter till risker för ett större mått av främlingskänsla hos den enskilde. Företagens utveckling har emellertid gjort det nödvändigt att i ökad utsträckning delegera allt viktigare beslutsfunktioner. Därmed vidgas inflytandet över arbete och arbetsförhållanden till allt större grupper av medarbetare. I sin tur leder detta till behov av större samordning och krav på tätare samråd på skilda nivåer. Möjligheterna för allt flera att påverka skeendet blir därigenom större.

I den utvecklingsprocess som här kort angivits kan behovet av medverkan och inflytande sägas vara ömsesidigt. För företagsledningarna har det ofta blivit naturligt att anförtro betydelsefulla uppgifter till ett allt större antal medarbetare och förutsätta att ansvarskänsla och förståelse för den enskilda arbetsinsatsens betydelse ur helhetens synvinkel skall följa med de växande uppgifterna. För den enskilde arbetstagaren å andra sidan kan det te sig naturligt att kräva motsvarande hänsyn till hans intresse att känna gemenskap med och delaktighet i företagets hela verksamhet.

I vårt land har företagsdemokratiska problem behandlats i överenskommelser träffade mellan arbetsmarknadens organisationer.

Det avtal om företagsnämnder, som träffades år 1946 mellan SAF—LO—TCO, avslöstes således den 29 april 1966 av en ny överenskommelse, som består av tre dokument:

Överenskommelse om främjande av samarbetet mellan företagsledning och anställda (SAF—LO—TCO).

Uttalande beträffande skolningsfrågorna (SAF—LO).

Nya avtal om företagsnämnder (SAF—LO resp. SAF—TCO).

Denna överenskommelse, som trädde i kraft den 1 januari 1967, har sedan efterföljts av motsvarande uppgörelser på bl. a. statens och kooperations område.

I samtliga ovannämnda uppgörelser har man som mål för samarbetet i företagen att uppnå ökad produktivitet och ökad arbetstillfredsställelse. Formerna för samarbetet är av underordnad betydelse. Samarbetet bör vara företagsanpassat, dvs. det bör ske i den form, som är bäst lämpad med hänsyn till företagets organisation, struktur, storlek etc.

Något krav om medbestämmanderätt har inte rests från vare sig LO, TCO, SACO eller SR. Man slår från dessa organisationers sida bl. a. fast att samarbetet i företagen är en facklig fråga och att företagsnämnden är ett organ för information och samråd. Denna uppfattning delas helt av arbetsgivarorganisationerna.

Utvecklingen på det internationella fältet synes inte ha haft samma förlopp som i Sverige. Företagsdemokratien står dock i blickpunkten även i våra nordiska grannländer, Storbritannien, Frankrike, Västtyskland m. fl.

I Norge kommer man inom kort att tillsätta en statlig utredning för att dra upp riktlinjer för utvecklingen av företagsdemokratien. I Finland, där ävenså en intensiv debatt förts om dessa problem, tillsattes en utredning i september 1967. På danska LO:s kongress, vilken ägde rum den 23—25 maj 1967, behandlades ett betänkande »Demokrati på arbetsplatsen», vilket utarbetats av en kommitté med representanter för bl. a. fackföreningsrörelsen, socialdemokratiska partiet och kooperationen. Betänkandet debatterades livligt. Kongressen uttalade bl. a., att samarbetsavtalen från 1964 är otillräckliga och att ifrågasvarande betänkande bör utgöra en god utgångspunkt för nya förhandlingar. Några sådana förhandlingar har dock ännu inte kommit till stånd.

Även i Storbritannien har intresset ökat för de företagsdemokratiska problemen. I juli 1967 framlade en av Labourpartiet tillsatt arbetsgrupp en enhällig rapport »Industrial Democracy». Arbetsgruppen avvisar tanken på representanter i de privata företagens styrelser, vilket man anser skulle skapa svåra problem. I stället vill man utöka området för förhandlingar så att praktiskt taget inga viktiga beslut i företagen kan fattas utan föregående kontakt med de anställdas organisationer. Brittiska LO har antagit en radikalare position. Man kräver lagstiftning om att fackföreningsrepresentanter skall beredas plats i styrelserna för privatägda företag. En helt motsatt mening hävdas dock av Elektrikerförbundet.

I Frankrike har regeringen under våren 1967 utvidgat lagen om företagsnämnder. Vidare har man i början av augusti 1967 — mot arbetsgivarnas och arbetstagarnas uttalade vilja — genomfört en lag om vinstdelning för de anställda. Företagarna och arbetarna kan välja på tre metoder för vinstdelningen. Enligt den första skall arbetarnas vinst förvandlas till aktier i företaget. Eftersom det inte finns någon marknad för aktier i medelstora och små bolag anges en möjlighet vara, att arbetarnas vinstandel placeras i en fond. Denna skall ge medel till investering i vederbörande företag. I mindre företag, som inte har omedelbart behov av dylikt kapital, skall

pengarnas föras samman i en ömsesidig, nationell fond för olika slags investeringar.

I *Västtyskland* har LO förklarat, att man önskar utsträcka bestämmelserna om sammansättningen av »Aufsichtsrat» inom kol- och stålbranschen till att gälla alla branscher. Som bekant är »Aufsichtsrat» ett speciellt organ under stämman med uppgift bl. a. att till- och avsätta styrelse, övervaka skötseln av företaget, godkänna bokslut etc. Vid kol- och stålindustrierna skall »Aufsichtsrat» till 50 procent bestå av representanter för de anställda och ha en opartisk ordförande.

Beträffande den internationella utvecklingen på företagsdemokratins område kan ytterligare framhållas, att ILO vid 1967 års arbetskonferens har antagit en rekommendation angående information och samråd inom företag. Vidare antog 1966 års arbetskonferens en resolution om arbetares deltagande i företag (*Workers' Participation in Undertakings*). Enligt den antagna resolutionstexten bör man inom ILO låta utreda hur man i olika delar av världen sökt lösa frågan om arbetares deltagande (*participation*) i företag.

Såsom inledningsvis anförts har betydande förändringar inträtt i förhållandet mellan företag och anställda i samband med den omvälvande utveckling som ägt rum under de senaste årtiondena. Frågan om den enskildes gemenskap med företaget och ansvar för sina arbetsuppgifter påverkar icke blott effektiviteten i arbetet och utförda prestationer utan berör hela det företagspolitiska klimatet.

För utformningen av vår framtida näringspolitik är det långt ifrån oväsentligt hur de samarbets- och — i vidaste bemärkelse — effektivitetsproblem som här berörts kan komma att lösas. Möjligheterna att ge varje arbetstagare en känsla av att utföra en meningsfylld uppgift, även om han icke utövar ledande funktioner, bör med andra ord göras till föremål för en saklig förutsättningslös debatt. I en särskild motion har vi erinrat om de bärande principer som omfattas av begreppet ägardemokrati. Vi har därvid hävdad behovet av att stimulera till ett spritt ägande och understrukt att ökad insyn inom såväl privata som statliga företag fordrar särskilda regler. Såväl anställda som delägare bör ges insyn i och ansvar för företagets skötsel och utveckling.

De problem som möter oss när vi önskar utvidga de anställdas möjlighet att delta i företagets planering och utveckling är komplicerade. Redan önskemålet att förbättra insynen möter svårigheter. Näringslivets arbetsvillkor kräver ett betydande mått av intern slutenhet. För effektiv drift fordras att ledningsfunktionerna icke uppsplittas.

De anställdas deltagande i företagets styrelse vore ägnat att på både tjänstemanna- och arbetarsidan tillföra företagen en icke oväsentlig fond av både speciell sakkunskap och allmänmänskliga erfarenheter. I sin egen- skap av styrelseledamot i det egna företaget kommer emellertid en anställd

i en dubbel lojalitetssituation som kan vara komplicerad. Han kommer att fungera som arbetsgivare åt sina egna arbetskamrater vilket redan i normala fall kan vålla besvärligheter och han kan som styrelseledamot — med sitt ansvar för företagets bästa — tvingas medverka i ytterst påfrestande beslut om exempelvis nedläggning av driftenheter och permittering av anställda.

Vi har velat peka på dessa komplikationer inte för att avskräcka från fortsatta ansträngningar utan för att betona nödvändigheten av att gå till kärnan av problemet.

Problemet om den industriella demokratin bör i första hand betraktas som en uppgift för arbetsmarknadens parter som redan gjort betydande framsteg på detta område. Att man därvid inte torde kunna finna enhetliga riktlinjer som schablonartat kan tillämpas inom hela det svenska näringslivet är uppenbart.

Vad statsmakterna kan göra är närmast att till ledning för den fortsatta debatten och för ytterligare överväganden och åtgärder tillhandahålla en redovisning av de olika möjligheter som kan stå till buds och om de erfarenheter av olika system som vunnits i andra länder. Det blir därefter en uppgift främst för arbetsmarknadens parter att pröva vilka av dessa uppslag som kan vinna praktisk tillämpning.

Med åberopande av vad här anförts hemställes,

att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om utredning under medverkan av företrädare för arbetsmarknadens organisationer i syfte att redovisa i motionen närmare angivet underlag för att skapa ökad gemenskap m. m. mellan företag och anställda.

Stockholm den 26 januari 1968

Yngve Holmberg (h)

Carl Eskilsson (h)

Gösta Jacobsson (h)

Rolf Kaijser (h)

N. Yngve Nilsson (h)

Ragnar Sveningsson (h)

G. Ivar Virgin (h)