

Nr 21

Av herr Helén m. fl., om åtgärder för att främja företagsdemokratin.

(Lika lydande med motion nr 25 i Andra kammaren)

Sammanfattning

Målet för en fördjupad arbetsdemokrati är god arbetstillfredsställelse, förbättrad produktivitet och ökad spridning av inflytandet i företagen. Till stor del är demokratin i arbetet en fråga om att nå förändrade attityder hos de människor som i olika funktioner är verksamma i arbetslivet. Det är i väsentlig grad problem som måste lösas i positiv samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden. Även politikerna har ett ansvar för att vidga förståelsen för arbetsdemokratis värde och för att förbättra förutsättningarna för en fördjupning av de anställdas insyn, inflytande och medbestämmande i de verksamheter där de utför sitt arbete.

De faktiska kunskaperna om hur olika arbetsdemokratiska former slår ut är begränsade. En grundläggande uppgift blir därför att snabbt få till stånd omfattande försök med olika arbetsdemokratiska modeller i olika typer av verksamheter och att noga följa och värdera dessa försök. Den skiss till en första etapp i ett arbetsdemokratiskt program, som vi presenterar i denna motion, rymmer förslag som berör *de anställdas insyn, inflytande och medbestämmande på olika nivåer i företag och förvaltning*. De organisatoriska förändringar som dessa arbetsdemokratiska reformkrav aktualiserar gäller i praktiken främst de stora och medelstora företagen. Vi tar även upp problemen om bättre arbetsdemokrati i offentliga organ av skilda slag. Förslagen avser i första hand följande områden:

1. *Företagsnämndsverksamheten* vidareutvecklas. Möjligheterna att tillsätta arbetsutskott och undernämnder bör tillvaratas i full utsträckning. Rätten att delegera vissa beslutandefunktioner inom en given ekonomisk ram till nämnderna är av stor betydelse. Motsvarande möjligheter bör finnas för företagsnämnder inom den kommunala sektorn.

2. Försöken med *självstyrande grupper* ges en vid omfattning. Inte minst inom den offentliga förvaltningen kan denna form vara viktig och riktig.

3. Experiment med *styrelserepresentation för de anställda* bör breddas och vidareutvecklas.

4. En revision av aktiebolagslagen blir i ett något längre perspektiv aktuell för att reglera formerna för löntagarpartens medbestämmande.

5. Lämpliga metoder bör utformas för att stimulera bildandet av *företag, som huvudsakligen ägs av de anställda*, s. k. förvaltarshipsbolag.

6. System för andel i företagens sparande för de anställda bör vidare undersökas.

I. Arbetsdemokrati

Begreppet företagsdemokrati har vunnit hävd och är nu den allmänt omfattade termen för de anställdas insyn, inflytande och medbestämmande inom företagen. Efter hand som den ekonomiska utvecklingen fortskridit har dock detta begrepp blivit ofullständigt. Den statliga och kommunala förvaltningen, de affärsdrivande verken, en betydande del av servicesektorn i övrigt — allt detta som icke kan karaktäriseras som företag i traditionell mening sysselsätter i dag en stor del av de anställda.

Från våra utgångspunkter har demokratikraven självklart bärkraft för såväl dem som arbetar i en verkstad som i ett kontor. Inte heller gör det någon principiell skillnad om huvudmannen är enskilda aktieägare, stat eller kommuner. Demokratikravet har giltighet överallt där anställda och ledning skall samverka för att nå vissa mål. Eftersom begreppet företagsdemokrati är alltför inskränkt och lätt leder tanken *enbart* till de traditionella s. k. företagen, kommer vi i denna motion att använda en annan terminologi. Vi kommer att tala om arbetsdemokrati och demokrati i arbetslivet och inlägger i detta en vidare mening än i begreppet företagsdemokrati. Med detta terminologiska val vill vi således betona att de anställdas insyn, inflytande och medbestämmande i princip gäller alla typer av verksamheter. Att det i fråga om företag med få anställda vanligen inte erfordras några organisatoriska reformer för att tillgodose demokratikraven återkommer vi till senare.

I denna motion diskuteras problem, som berör demokrati i arbetslivet i ovan angiven mening — d. v. s. speciellt ur samtliga anställdas och företags synvinkel. Däremot tas här inte närmare upp företagets relationer till samhället och de önskemål som från allmänna samhälleliga synpunkter bör hävdas beträffande företagets verksamhet. Dessa önskemål och krav kommer till uttryck i de ramar som samhället ställer upp t. ex. genom lagstiftning om företagets sociala förpliktelser, monopolkontroll och prisövervakning samt åtgärder mot illojal konkurrens, hänsyn till miljön, öppen redovisning m. m. Även vid sidan av lagstiftningen finns krav som hävdas t. ex. genom allmänna opinionen och god affärssed. Ett annat väsentligt led i relationen mellan företag och samhälle är önskemålet att undvika såväl enskild som offentlig maktkoncentration. Detta omfattande problem tas från vår sida mer ingående upp till behandling i annat sammanhang. Inte heller berörs här de krav som de anställda och företagen har rätt att ställa på statens och kommunernas lagstiftning, reglering och verksamhet i övrigt till främjande

av den ekonomiska utvecklingen och goda förutsättningar för de sysselsatta. Det är i huvudsak de inom företag, organisationer och offentliga myndigheter sysselsatta människornas problem i arbetslivet som diskuteras i denna motion.

För liberalismen har det alltid stått klart att ett vidgat deltagande från de anställda i beslutsfattandet bäst kan nås inom ramen för en blandekonomi utmärkt av decentralisering. Uppfattningen att de anställdas medinflytande automatiskt skulle förverkligas i en socialistisk ekonomi har verkligheten avvisat som orealistisk. Det spänningsförhållande, som råder mellan förstatligandesocialism och demokrati i arbetet, kan förenklat beskrivas så, att ju fler av de beslut gällande det enskilda företaget, som fattas av statsmakterna, desto mindre blir det beslutsområde där de i företaget arbetande kan få ett verkligt direkt inflytande. Andra avgörande svagheter i det socialistiska idésystemet finns ingen anledning att i detta sammanhang gå in på. Arbetsdemokratin fördjupas bäst i ett marknadsekonomiskt system, där företagen i princip fungerar som självständiga och självstyrande enheter inom den generella ekonomiska politik och inom de allmänna ramar, som statsmakterna och kommunerna drar upp.

Mål för förbättrad arbetsdemokrati

I grunden för kravet på fördjupad arbetsdemokrati ligger en allmän och hög värdering av individens rätt att själv aktivt vara med att forma sin omgivning, sin livsmiljö — och då naturligtvis också sin arbetsmiljö. Genom en sådan rätt kan också medborgarnas ansvar för den politiska demokratin stärkas och angrepp som kan komma att riktas mot denna och de grundläggande fri- och rättigheterna lättare slås tillbaka.

Det är missriktat att tro, att man kan åstadkomma en god arbetsdemokrati i en väl fungerande ekonomi genom enkla och direkta analogier med den politiska demokratin. En annan sak är att vissa av de skäl som är relevanta för ett bejakande av den politiska demokratin också har bärkraft för en fördjupad arbetsdemokrati. Vi anför här några sådana skäl.

Ökat inflytande för de anställda kan också medverka till att vidga individens intressesfär. Det är i ett samhälle med starka inslag av centralisering och delegering uppåt av beslutsfunktioner angeläget att motverka den enskildes passivitet och ointresse för vad som händer med det "egna företaget". Arbetsdemokrati kan vara en väg att medverka till att skapa aktivare medborgare med en bredare orientering, medborgare som finner det naturligt att "lägga sig i" och ta ansvar. På så sätt kan arbetsdemokrati bli ett led i arbetet på att realisera det som ibland kallas "visionen om ett aktivare samhälle".

Syftet med en förbättrad demokrati i arbetet kan inte beskrivas i några få ord. De anställdas inflytande ger effekter på många olika sätt. Vidgad delaktighet i beslutsfattandet inom olika verksamheter motverkar maktkoncentration, skapar ökad jämlikhet och ger besluten en bredare förankring. Ett

mål för strävandena måste vidare vara att öka arbetstillfredsställelsen, varmed bl. a. avses den anställdes hälsa, trygghet, upplevelse av meningsfullhet med och engagemang i arbetet. Det är ett bekant faktum att många ser den del av dygnet som tillbringas på arbetsplatsen som ett nödvändigt ont ofta förbunden med stress, missanpassning och otrivsel. Att ökat medbestämmande i regel går hand i hand med ökad arbetstillfredsställelse ger många undersökningar belägg för.

Näringslivets samt statliga och kommunala organs väsentligaste uppgift är att med sociala och samhällseliga hänsynstaganden så effektivt som möjligt producera och tillhandahålla de nyttigheter medborgare och samhälle efterfrågar. Sveriges mycket starka internationella ekonomiska beroende accentuerar betydelsen av ett konkurrenskraftigt näringsliv. Det är därför nödvändigt att överväga vilka verkningar på den primära målsättningen som olika varianter av fördjupad demokrati i arbetet medför. Åtskilliga av de undersökningar, som gjorts om samspelet mellan arbetsdemokrati och produktivitet, tyder på att bättre inflytande och medbestämmande för de anställda kan öka effektiviteten i arbetsorganisationen. Fortfarande är dock de faktiska kunskaperna i dessa frågor begränsade. I stor utsträckning tvingas man röra sig med mer allmänna överväganden. Professor Edmund Dahlström skriver om dessa frågor i sin bok *Fördjupad företagsdemokrati* på s. 76 följande:

Demokratiseringsansatsernas positiva bidrag till organisationernas effektivitet följer två vägar. För det första kan ökat deltagande leda till att besluten blir bättre, genom att vidga kretsen och föra in betydelsefull information. — — — För det andra kan ökat deltagande leda till att beslut blir bättre genomförda och accepterade. Ju mer ett besluts effektiva genomförande är *beroende av de anställdas vilja och acceptering av beslutet*, desto större betydelse har ökat deltagande i beslutet för effektiviteten.

Det är ett självklart intresse för alla berörda grupper att en fördjupad arbetsdemokrati utformas så att produktionsresultatet helst förbättras. De som skulle drabbas av försämrad effektivitet vore konsumenterna, som finge sämre varor och tjänster och/eller högre priser. Ett försämrat ekonomiskt resultat skulle också leda till *dels* att förtjänstmöjligheterna för de anställda blev lägre, *dels* att skatteintäkterna för stat och kommun skulle krympa, varigenom en aktiv reformpolitik försvåras, *dels* en försämrad konkurrensförmåga som kan skada tryggheten i anställningen.

De åtgärder som syftar till att minska maktkoncentrationen omfattar bland annat starkt löntagarinflytande, förbättrad allmän insyn, förändringar i aktiebolagslagen etc. Sådana frågeställningar berör alla verksamheter oberoende av om de är i enskild, kooperativ eller allmän ägo. Genom en fördjupad arbetsdemokrati kan man *samtidigt* uppnå en större maktdecentralisering och bättre förutsättningar för den enskilde att påverka sin arbetsmiljö.

För att samtidigt kunna verka i riktning mot de många arbetsdemokratiska målen måste reformer sättas in på *olika nivåer i företag, förvaltning och andra verksamheter*. Man måste också vara medveten om att dessa mål ingalunda är lätta att förverkliga.

Växande förståelse

Enligt en attitydundersökning som Industriförbundet utförde under 1969 ansåg endast 4 % av allmänheten att det inte förelåg något behov alls av ökat inflytande inom industriföretagen från de anställdas sida. Nära tre fjärdedelar av svenska folket ansåg enligt denna opinionsmätning att det finns ett ganska stort eller ett mycket stort behov av ökat inflytande från de anställda. Även om resultatet av undersökningar av denna typ måste bedömas med försiktighet och åtskilliga reservationer bör göras, ger svaren en tydlig vägledning. De indikerar att opinionen för en förstärkt arbetsdemokrati inom industrin vuxit sig stark. Det finns ingen anledning att förmoda att kravet på ökat medinflytande skulle upplevas mindre starkt inom servicesektorn och inom den offentliga sektorn. Denna ökande förståelse för värdet av bättre insyn, medinflytande och medbestämmande för de anställda är enligt vår mening något som måste hälsas med stor tillfredsställelse.

Såväl hos löntagarorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna som i vissa enskilda företag har intresset för de arbetsdemokratiska frågeställningarna kraftigt ökat de senaste åren. I många företag förekommer i dag också omfattande försök att finna lämpliga former för ett fördjupat medinflytande från de anställdas sida. Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor — ett organ med representation från LO, TCO och SAF — söker bl. a. stimulera till vidgad försöksverksamhet. Detta positiva intresse från arbetsmarknadens parter, som under senare år manifesterats i åtskilliga konkreta insatser, är ytterst värdefullt; i många fall är det en nödvändig förutsättning för att resultat skall kunna uppnås. Utan aktiv vilja att deltaga i arbetet på en bättre arbetsdemokrati från de berörda arbetsgivarna och arbetstagarna samt de fackliga organisationernas sida torde en bättre samarbetsatmosfär knappast kunna skapas på arbetsplatserna.

Till stor del är arbetsdemokratin en fråga om att nå förändrade attityder hos de människor som i olika funktioner är verksamma på arbetsplatserna. Och detta är i huvudsak inte möjligt att förverkliga genom några omedelbara lagstiftningsbeslut. Vad de politiska organen i första hand kan och bör göra är däremot att deltaga i den allmänna opinionsbildningen och att bidra med erforderliga ekonomiska resurser för försöksverksamhet, forskning och utvärdering av resultaten. Statsmakterna och kommunerna bör också inom de företag över vilka de har bestämmanderätten vara villiga att genomföra lämpliga reformer. Även inom den offentliga sektorn i övrigt är utrymmet för olika reformer stort. På vissa speciella punkter kan vidare lagstiftningsåtgärder vara motiverade, t. ex. för att undanröja legala hinder

mot en åtgärd som parterna är överens om att den borde vidtagas. Till detta återkommer vi nedan. Det blir vidare aktuellt att utreda hur de organisatoriska förändringar, som försöksverksamheten ger, bör kodifieras.

Variierande metoder i olika typer av verksamheter

De arbetsdemokratiska formerna måste variera i olika typer av verksamheter. Till stor del måste inom varje företag de där verksamma gemensamt söka sig fram till den individuellt lämpligaste lösningen. Det säger sig vidare självt att kraven på formella organisatoriska åtgärder för att stärka de anställdas medbestämmande och insyn knappast kan vara lika brännande i företag med få anställda som i företag med många. I företag med få anställda är oftast samverkan mellan dessa och ledningen god. De arbetsdemokratiska reformer som vi i denna motion förordar syftar därför närmast till en tillämpning i stora och medelstora företag.

I de stora industriföretagen, oberoende av om de ägs av enskilda, kooperationer eller stat, är representation för de anställda i styrelsen en metod som bör prövas. I statlig och kommunal förvaltning finns emellertid syftena med verksamheten fastlagda i demokratisk ordning genom särskild lagstiftning. Genom den politiska demokratin har varje medborgare möjlighet att påverka utformandet av dessa syften och utse de personer som skall förverkliga dem. De anställdas representation i statliga och kommunala förvaltningar kan icke få urholka eller förändra sådana i demokratisk ordning fattade beslut. Det är därför nödvändigt att för den statliga och kommunala förvaltningens del göra en översyn av i vilka ärendegrupper de anställda kan erhålla medbestämmande i statliga och kommunala förvaltningar. Det är angeläget att en sådan översyn snabbt kommer till stånd, eftersom stat och kommun inte bör komma på efterkälken när det gäller företagsdemokratiska insatser och försök.

II. Skiss till arbetsdemokratiskt program

Såväl det förhållandet att de arbetsdemokratiska formerna i väsentliga avseenden bör utformas olika i skilda typer av verksamheter som de begränsade erfarenheterna hittills av faktiska försök gör att det inte är möjligt att på detta stadium i detalj lägga fast ett konkret arbetsdemokratiskt program. Den väsentliga uppgiften blir därför — utöver att stärka förståelsen för värdet av ett mer utvecklade samarbete i olika verksamheter — att snabbt få till stånd omfattande försök med olika samverkansmodeller i skilda typer av verksamheter samt att noga följa och värdera dessa försök. Vi presenterar här en skiss till denna första etapp i ett allmänt arbetsdemokratiskt program. Den rymmer även förslag till åtgärder som inte riksdagen bör besluta om. En sådan bredare och mer principiell skiss underlättar väsentligt en bedömning av de förslag i denna motion till vilka vi begär att riksdagen skall ta ställning.

Personaladministrationen

De organisatoriska former man stannar för är av grundläggande betydelse för arbetsdemokratin. Inflytande, arbetstillfredsställelse och därmed produktivitet sammanhänger emellertid i mycket hög grad också med själva sättet att ordna arbetet och den personaladministrativa inriktningen. Några påpekanden som i detta sammanhang är väsentliga görs här kortfattat innan de egentliga organisationsfrågorna tas upp.

Man bör sträva efter att utöka innehållet i den enskildes arbetsuppgifter. Det skall dock klart medges att detta i vissa fall kan vara mycket svårt. Då en person anställs i ett företag eller i en förvaltning bör en omfattande introduktion ges med uppgift om var arbetsuppgiften kommer in i företagets arbetsprocess. Därvid bör han också i görligaste mån få uppgift om vilka alternativa utvecklingsvägar som föreligger. Som ett led i ovanstående kan ingå möjligheten att med jämna mellanrum få tjänstgöra på olika arbetsuppgifter och befattningar efter ett visst på förhand uppgjort schema. Orienteringen om verksamheten i stort, arbetsprocessen och dess utveckling som ges i introduktionen, bör upprepas med jämna mellanrum under anställningen. Den personinriktade inställningen måste bl. a. kräva att företag och förvaltningar är villiga att ge en fortlöpande utbildning. Information bör lämnas om vilka vidareutbildningsalternativ med anknytning till skilda utvecklingsvägar som står till buds. Önskan om ledighet för vidareutbildning bör beviljas i en generös anda. En viktig aspekt på utbildningspolitiken i företagen är också chefernas och arbetsledarnas utbildning. Vi vill här också erinra om våra gamla krav på rätt för företagen till skattefri avsättning till särskilda omskolnings- och utbildningsfonder.

Företagsnämnderna

Företagsnämnder är av tradition ett mycket väsentligt arbetsdemokratiskt organ på den svenska arbetsmarknaden. Genom det nya avtalet om företagsnämnder från 1966 har dessa fått en starkare ställning. Nämnden är ett organ för information och samråd mellan företagsledningen och de anställda genom deras fackliga organisationer inom företaget om för företaget och dess personal väsentliga frågor. Dess uppgifter är att verka för ökad produktivitet och ökad arbetstillfredsställelse. Enligt det nya avtalet som gäller mellan SAF och LO och mellan SAF och TCO må företagsnämnden efter överenskommelse mellan representanter å ömse sidor inrätta ett mindre arbetsutskott som kan fungera mellan nämndens sammanträden, ävensom underkommittéer antingen avdelningsvis eller för särskilt angivna uppgifter. Dessutom må inom denna sektor enligt avtalen arbetsgivare till nämnden delegera rätten att fatta beslut inom vissa avgränsade områden, t. ex. sociala frågor inom en given budgetram och ersättning för inlämnade förslag.

Det nya företagsnämndsavtalet var ett steg på vägen mot en fördjupad ar-

betsdemokrati. En undersökning från LO tyder dock på att avtalsrevisionen inte radikalt förbättrat verksamheten. På vissa håll är man fortfarande ovillig att ens uppfylla minimibestämmelserna om antal sammanträden och föga benägna att utnyttja de möjligheter avtalet öppnar att bilda arbetsutskott och undernämnder och att delegera viss begränsad beslutskompetens till nämnden.

Företagsnämnderna måste enligt vår mening vara en av de organisatoriska grunderna för bättre insyn, inflytande och medbestämmande för de anställda. Nämndverksamheten kan dock fördjupas på olika sätt. En möjlighet är att ge företagsnämnderna viss beslutsrätt i fråga om t. ex. företagshälsovården — utse företagsläkare m. m. Det vore vidare värdefullt om avtalets fakultativa regler om arbetsutskott, underkommittéer och delegering av viss beslutsrätt tillämpades i stor utsträckning. Därigenom kunde sådan erfarenhet vinnas, att man bättre kunde avgöra hur starkt underbyggt kravet är på att dessa fakultativa avtalsbestämmelser eller vissa av dem bör göras obligatoriska i avtalen.

De regler om delegering av viss beslutanderätt inom en given budgetram som nämndavtalen mellan LO—SAF och TCO—SAF rymmer kan enligt uppgifter från juridisk expertis med hänsyn till kommunallagens bestämmelser ej direkt överföras till den kommunala sfären. Vi tillmåter denna delegeringsrätt av beslutandefunktion till företagsnämnd inom avgränsade områden betydande värde och ser det därför som angeläget att finna framkomliga vägar att nå motsvarande möjligheter även på den kommunala sidan. En möjlighet att nå detta är att göra erforderliga ändringar i kommunallagen. Det torde måhända även vara görligt att förverkliga syftet att ge rätt att delegera viss beslutandemakt till kommunal företagsnämnd utan lagändring. Kommunalfullmäktige och landsting kan bevilja ett anslag till företagsnämnd — ett utomstående organ som i sig ej regleras av kommunallagen. De anger samtidigt de villkor enligt vilka företagsnämnden får disponera anslaget. På så sätt beredes möjlighet att införa anslagsvillkoren också i avtal mellan arbetsmarknadsparterna. Därigenom torde företagsnämnderna på den kommunala sidan erhålla samma reella beslutanderätt som enligt de avtal som gäller på den privata sidan.

För vår del vill vi inte innan en grundlig juridisk undersökning skett binda oss för vilken teknik som bör nyttjas. Det väsentliga är att finna en lämplig form som gör det möjligt för parterna på den primär- och landstingskommunala arbetsmarknaden att komma överens om en rätt till delegering av beslutanderätt till företagsnämnd likvärdig med den som finns inom den privata sektorn.

Självstyrande grupper

Under docent Einar Thorsruds ledning har under 1960-talet i vissa företag i Norge förekommit en intressant försöksverksamhet med s. k. delvis själv-

styrande grupper. Denna verksamhet har av Lars Erik Karlsson i boken *Demokrati på arbetsplatsen* (s. 165) beskrivits på följande sätt:

Gruppernas befogenhet, storlek och sammansättning kan variera avsevärt. Thorsrud har prövat grupper med 5—18 arbetare och gruppernas befogenhet har varit relativt begränsade. Man talar därför om delvis självstyrande grupper. Förändringarna i arbetsorganisationen har inneburit arbetsutvidgning, rotation mellan olika uppgifter och att grupperna själva ansvarar för materialförsörjning, arbetsplanering, genomförande av förändringar etc. Man har dessutom fått förändringar i organisationen som helhet. Planeringsavdelningar och arbetsstudieavdelningar har fått helt nya uppgifter. I ett av förelagen deklarerar arbetarna att de över huvud taget inte släpper in arbetsstudiefolket. Förmännens ställning förändras helt. I det traditionella systemet är deras uppgift främst att övervaka arbetarna, fördela uppgifterna och att sköta individuella ackord. Vid Nobö klarar man sig helt utan förmän. Dessa har i stället befordrats till andra uppgifter, och i de andra förelagen har de i stället blivit instruktörer och kontaktmän. De flesta av förmännen upplever denna förändring som en befordran.

Också Edmund Dahlström tar i den tidigare återopade boken — s. 99—100 — upp de självstyrande grupperna. Han tar främst fasta på den teoretiska utgångspunkten för Thorsruds experiment; detta att Thorsrudsgruppen velat betona en metod för utformning av arbetsorganisationer, vilken tar hänsyn till de mänskliga resurserna och studerar den sociala sidan lika noggrant som den tekniska:

Det är viktigt att utforma det sociotekniska systemet så, att det inom de restriktiva betingelser som de producerande målsättningarna, de teknologiska betingelserna och de externa förutsättningarna skapar kan ge en optimal samverkan för alla medlemmar i organisationen. Det är viktigt att man griper sig an med själva arbetsstrukturen på verkstadsgolvet, d. v. s. i organisationens botten. Genom att minska klyftor och utforma organisationen så, att den maximalt söker tillgodose medlemmarnas grundläggande behov och därmed skapa förutsättningar för individens självmotiverade produktionsinsats skapar man grunden för en arbetsorganisation som hela vägen upp ger ökad samverkan kring produktionen. Denna teori har kunnat bestrykas i norska experiment.

De norska experimenten har i huvudsak givit ett positivt resultat. Man har nått ett ökat mått av självbestämmande med bevarad eller ökad produktivitet. Motivationen har stärkts för de anställda och därmed har de stimulerats i sitt arbete. De Thorsrudska försöken har mötts med ett betydande intresse från berörda parter på den svenska arbetsmarknaden, och försöksverksamhet i samma riktning är nu glädjande nog på väg även i Sverige. Vi fäster betydande avseende vid att dessa försök utsträcks till att omfatta även den offentliga förvaltningen på såväl statlig som primär- och sekundärkommunal nivå. Det vore också värdefullt om delegationen för försöksverksamhet med företagsdemokrati i de statliga aktiebolagen, den s. k. fö-

retagsdemokratidelegationen, insamlar och efter hand publicerar material om de norska försöken och även följer upp de svenska experimenten.

Styrelserepresentation

Folkpartiet har sedan flera år tillbaka krävt försöksverksamhet med löntagarrepresentation i företagens styrelser som inslag av många viktiga för en fördjupad arbetsdemokrati. Intresset för detta krav, som från början var ganska ljust på en del håll, har under senare tid kraftigt stegrats. Såväl från LO:s som SAF:s sida är man t. ex. nu beredd att deltaga i försöksverksamhet. I direktiven till företagsdemokratidelegationen uttalas att företagsdemokrati i princip bör innebära medverkan av de anställda på alla beslutsnivåer i företaget. I detta måste rimligen också inrymmas styrelsenivån. Förutsättningarna bör därför vara goda för att en relativt omfattande försöksverksamhet med styrelserepresentation för de anställda kommer till stånd någorlunda snart.

De fördelar som står att vinna är enligt vår uppfattning betydande. Genom en löntagarrepresentation i styrelserna ges företrädare för de anställda direkt insyn i företagets skötsel, en vidgad förståelse för företagets problem samt möjlighet att påverka företagets allmänna utveckling. Samtidigt skulle styrelsen genom representationen kunna erhalla ny erfarenhet och kunnighet. Informationen i båda riktningarna kan förbättras. Löntagarrepresentationen i styrelsen kan också skapa en värdefull styrkebakgrund för de anställda i det arbetsdemokratiska arbetet på lägre nivåer.

Förutsättningen för en framgångsrik försöksverksamhet är att de lokala fackförenings- och tjänstemannaorganen själva avgör vilka representanter som skall utses. De har tillräcklig stadga och organisatorisk fasthet för att genomföra nödvändiga val, hålla kontakten med representanterna etc. En annan viktig förutsättning är naturligtvis en nära kontakt mellan de anställda och deras representanter. Representanterna måste vidare ges möjligheter till lämplig utbildning för uppgiften.

Vägledning när det gäller ett mer definitivt ställningstagande till styrelserepresentationen för de anställda kan erhållas såväl genom omfattande inhemsk försöksverksamhet av olika utformning som genom studium av internationella erfarenheter. De rön man gjort i Västtyskland är därvidlag av särskilt intresse. Företagsdemokratidelegationen bör ej endast verka för att en omfattande försöksverksamhet kommer till stånd i svenska statliga företag och att detta material sedan bearbetas utan även insamla och publicera internationella erfarenheter.

Ny aktiebolagslag

En fråga, som måste ses i ett något längre tidsperspektiv än den försöksverksamhet som berörts ovan, är den om aktiebolagslagen bör omarbetas, så att den ej i huvudsak inskränker sig till att reglera aktieägarnas interna

relationer och bolagets förhållande till samhället utan även beaktar de förändringar, som kan behövas för att de arbetsdemokratiska mål som här diskuterats skall kunna uppnås. Den nuvarande aktiebolagslagen förutsätter att ägarna styr med en verkställande ledning. Om, vilket vi bedömer sannolikt, styrelserepresentation för de anställda blir ett mer beständigt inslag i en genomförd företagsdemokrati, blir en revision av aktiebolagslagen — eventuellt också av annan företagslagstiftning — nödvändig för att ge partsrepresentation en klar juridisk ställning. Vi förordar därför att, så snart försöksverksamheten med representanter för de anställda i företagens styrelser givit tillräcklig erfarenhet, en utredning tillsätts med uppgift att framlägga förslag till kodifiering i aktiebolagslagen av partsrepresentationen. Utredningen bör vara parlamentariskt sammansatt och även rymma representanter för arbetsmarknadens parter. Nära samarbete måste givetvis ske bl. a. med den utredning som arbetar med frågan om en enhetlig nordisk aktiebolagslagstiftning.

Löntagarägda företag

Goda förutsättningar finns att radikalt fördjupa de anställdas inflytande inom det blandekonomiska system Sverige i dag tillämpar. Dessa möjligheter skulle, som vi anført ovan, starkt begränsas vid ett långtgående förstatligande av näringslivet. Däremot skulle arbetsdemokratiska reformer inte behöva stöta på patrull i företag som i huvudsak ägdes av de löntagare som verkar i företaget i fråga, d. v. s. företag med delvis produktionskooperativt ägande. Inte minst för en del mindre och medelstora företag kan arbetsdemokratiska experiment med löntagarägda företag vara en framkomlig väg. Gällande lagstiftning förhindrar inte bildandet av löntagarägda företag. De möjligheter som står till buds har dock tillämpats i mycket begränsad utsträckning. Det finns därför anledning att stimulera tillkomsten av sådana företag, s. k. förvaltarskapsbolag. Denna företagsform förenar helt beslutanderätt med ägaransvaret för företagets ekonomiska resultat — dess förlustrisker och vinstutveckling. Erfarenheten härav kan ge en värdefull belysning av arbetsdemokratiska problem.

Andel i företagets sparande

De arbetsdemokratiska reformer vi ovan förordat torde i många fall leda till bättre arbetstillfredsställelse, stärkt motivation och därigenom förbättrad produktivitet. Skäl kan enligt vår mening anföras för att överväga införande av former av andel i vinst för de anställda. Det vore av värde att få ta del av de synpunkter de parter som direkt berörts av systemet har. Av de internationella försöken torde bl. a. de som den s. k. Scanlonplanen i USA resulterat i vara av betydande intresse. Företagsdemokratidelegationen bör ges i uppdrag att samla in och offentliggöra inhemskt och utländskt material angående andel i vinstsystem.

I detta sammanhang kan också erinras om det förslag angående andel för de anställda i företagens långsiktiga sparande, som från folkpartiet framförts i motioner under senare år. Förslagen har i korthet gått ut på att en parlamentarisk utredning borde tillsättas under medverkan av arbetsmarknadens parter med uppgift att utarbeta förslag till metoder att stimulera till ett system med andel för löntagarna i ett långsiktigt företags-sparande. Systemet borde utformas så, att de anställda får en personligt ägd tillgång som de för varje år kan disponera avkastningen av men inte vid varje tillfälle ta ut ur företaget. Detta system skulle kunna kallas uppskjuten andel i vinst. Denna andel måste den anställde kunna behålla, även om han flyttar till ett annat företag. Avkastningen på de anställdas förmögenhetsandelar skulle kunna göras skattefria eller beskattas förmånligt för att stimulera en sådan ordning. Detta krav upprepas i särskild motion från vårt håll till årets riksdag.

Forskning och försök

Åtskilligt av det arbetsdemokratiska arbetet i Sverige befinner sig ännu på ett förberedande stadium. Av reformerna har ännu endast företagsnämnderna fast etablerats. Som framhållits ovan finns det emellertid anledning att också i nämndverksamheten söka efter lämpliga fördjupningar. I fråga om styrelsrepresentation, självstyrande arbetsgrupper, andel i vinst och förvaltarskapsbolag är vi ännu på försöksstadiet. För att så snabbt som möjligt nå de erfarenheter som är nödvändiga innan tiden är mogen för en fastare reglering behövs omfattande försök samt insamling och värdering av de rön som dessa ger. Också de internationella företagsdemokratiska metoder som används är angelägna att studera för att se i vad mån erfarenheterna därav kan vara till nytta och vägledning.

Det är en väsentlig uppgift såväl för utvecklingsrådet som för de offentliga utredningar, vilka behandlar arbetsdemokratien, och för expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor att söka initiera forskning om och en omfattande försöksverksamhet med de många olika varianter därav som är aktuella. För att möjliggöra en uppföljning och värdering av försöken krävs också att ett betydande antal lämpliga forskare finns tillgängliga. Det finns redan utsagor som tyder på att bristen på forskare utgör en besvärande flaskhals.

Det är mot den bakgrunden enligt vår mening värdefullt om även Institutet för arbetsmarknadsfrågor får som en av sina väsentliga uppgifter att breda och fördjupa kunskaperna om arbetsdemokratiska frågeställningar. Institutet har nu till uppgift att anordna och medverka vid utbildningen i arbetsmarknadsfrågor, driva och främja arbetsmarknadsforskning samt verka för samordning av sådan utbildning och forskning. För att möjliggöra för institutet att framgent starkt engagera sig i det arbetsdemokratiska reformarbetet hör institutet fr. o. m. budgetåret 1971/72 erhålla kraftigt förstärkta

resurser såväl personellt som lokalmässigt. Det är givet att institutet bör bedriva sin verksamhet i nära samråd med utvecklingsrådet, expertgruppen och berörda offentliga utredningar.

Parlamentariska utredningar

Företagsdemokratidelegationen, som tillsattes i november 1968, saknar helt parlamentarisk representation. Enligt sina allmänt hållna direktiv ges delegationen i uppgift att bl. a. ta initiativ till försöks- och utvecklingsprojekt som kan ge vägledning för en fördjupad företagsdemokrati inom det svenska näringslivet i dess helhet.

Den försöksverksamhet, som delegationen skall söka få till stånd, kan leda till resultat som på flera sätt påfordrar riksdagens ställningstagande, även om som vi ovan betonat det primära ansvaret för en fördjupad arbetsdemokrati vilar på arbetsmarknadens parter. Det kan t. ex. bli fråga om anslag för forskning och för värdering av försök. Vissa lagstiftningsfrågor kan också komma att aktualiseras. I denna motion har t. ex. en revision av aktiebolagslagstiftningen berörts.

Det är med hänsyn till de vida uppgifter delegationen erhållit ett starkt önskemål att dess sammansättning breddas. Delegationen bör bl. a. med anledning av att dess verksamhet kan komma att resultera i riksdagsbeslut kompletteras med parlamentarisk representation. Det är motiverat även med tanke på att statsmakterna är landets störste arbetsgivare. Det vore dessutom av värde om de viktiga arbetsdemokratiska frågorna i de delar de bör avgöras av politiska instanser kunde lösas i samverkan mellan de politiska partierna. Förutsättningarna för en bred politisk uppslutning ökar om alla de stora politiska partierna på ett tidigt stadium får representation i företagsdemokratidelegationen.

I särskild motion göres hemställan om att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t uttalar att Institutet för arbetsmarknadsfrågor fr. o. m. budgetåret 1971/72 bör erhålla kraftigt förstärkta resurser för utbildning och forskning om arbetsdemokrati samt för värdering av arbetsdemokratiska försök. Av samma skäl som här anförts när det gäller företagsdemokratidelegationen bör även utredningen om fördjupad företagsdemokrati i statsförvaltningen göras parlamentarisk. Samtidigt begär vi att denna motion överlämnas till de två ovan nämnda utredningarna.

Under hänvisning till vad vi anført ovan hemställer vi,

att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t

1. uttalar som sin mening att det arbetsdemokratiska reformarbetet bör intensifieras i alla typer av verksamheter — statlig, kommunal, kooperativ och enskild,
2. begär att en utredning med parlamentarisk representation och företrädare för arbetsmarknadens parter tillsättes — så snart försöksverksamheten med styrelserepresenta-

tion för de anställda givit tillräcklig erfarenhet — med upp-
gift att framlägga förslag till kodifiering av partsrepresenta-
tion i aktiebolagslagen och eventuellt annan lagstiftning,

3. begär att såväl den s. k. företagsdemokratidelegationen
som utredning om fördjupad företagsdemokrati i statsför-
valtningen utökas med företrädare för de politiska partierna,

4. begär att frågan om de legala förutsättningarna för dele-
gering av viss beslutanderätt inom en given budgetram till
företagsnämnd inom den kommunala sektorn utredes,

5. begär att motionen översändes till *dels* den s. k. före-
tagsdemokratidelegationen, *dels* utredningen om fördjupad
företagsdemokrati i statsförvaltningen för beaktande.

Stockholm den 14 januari 1970

Gunnar Helén (fp)

Olle Dahlén (fp)

Axel Andersson (fp)

Ruth Hamrin-Thorell (fp)

Stig Stefanson (fp)

Eric Peterson (fp)