

(Manuskript)

Arbeiderbevegelsen og bedriftsdemokratiet.

De fleste vil vel ha en generell forestilling om hva bedriftsdemokrati står for. Formålet med mitt foredrag er i første rekke å redegjøre for hvordan den faglige og politiske arbeiderbevegelse sammen søker å realisere det industrielle demokrati på det praktiske plan. Hvordan vi vil omforme hverdagen på fabrikken i samsvar med våre prinsipper og intensjoner.

Bedriftsdemokrati gjelder forholdet mellom bedriften og de ansatte. Det sentrale innhold er hvordan de ansatte kan øve innflytelse på ledelsen av bedriften. Hvordan de kan innvirke på de avgjørelser som treffes og som på ulike vis påvirker forholdet for de ansatte. Bedriftsdemokratiet innebærer altså medinnflytelse og medbestemmelsesrett for de ansatte.

Hvem er nå bedriften i motsetning til de ansatte? Historisk sett fremstår bedriftseieren som representant for bedriften. Også i dag er enkeltmannsfirmene tallmessig den dominerende gruppe i norsk industri.

Omtrent 40% av våre industribedrifter eies av enkeltpersoner. Men disse bedriftene er gjennomgående små og har bare 11% av den samlede sysselsetting. Tredje hver industribedrift er organisert som aksjeselskap, og de har bortimot 3/4 av arbeidsplassene i industrien.

Samvirkeforetak og offentlige bedrifter har 7% av sysselsettingen. Resten av industribedriftene har andre eierforhold som ansvarlige selskaper, stiftelser o.l. Hovedtyngden av ansatte i industrien, i 1968 280 av 380 000, er således knyttet til aksjeselskaper.

Bedriftsdemokratiet retter seg ikke prinsipielt mot eierforholdet ved bedriftene, men mot formene for samarbeide, beslutningsprosedyre o.l. Sosialisering er i seg selv ingen garanti for et levende bedriftsdemokrati, og er heller ikke noe alternativ til det. Med den pågående industrielle og bedriftstekniske utvikling i den vestlige verden og i Japan, blir selskapsformen en stadig mer fremtredende organisasjonsform for større industrielle foretak. De formelle eiergrupper trer mer i bakgrunnen og får en mindre reell innflytelse på bedriftens ledelse og disposisjoner. Den egentlige bedriftsledelse blir i stigende grad det teknokratiske toppskikt i bedriften, som i hovedsak må betraktes som ansatte ved bedriften. Ved denne utvikling vil bedriftsdemokratiet i stigende grad bli et spørsmål om maktfordeling eller samarbeidsformer mellom ulike grupper av ansatte, det ledende bedriftsteknokrati og de øvrige funksjonærer og arbeidere.

Idéen om bedriftsdemokrati er ikke av ny dato i arbeiderbevegelsen. Tanken har i ulike former vært drøftet ved en rekke anledninger. Et initiativ kan

bl.a. spores tilbake til Kristiania Arbeidersamfunn i 1880-årene. Spørsmålet ble drøftet i forbindelse med verkstedoverenskomsten i 1907 og i arbeiderråds-bevegelsen i slutten av første verdenskrig fram til Arbeiderpartiets landsmøte i 1920. Samme år ble vedtatt en lov om arbeiderutvalg i industrielle bedrifter. De første resultater av mer praktisk betydning ble oppnådd ved hovedavtalen mellom LO og NAF i 1935. Okkupasjonsårene styrket tanken om å føre samarbeidet videre. Fellesprogrammet fra 1945 pekte på betydningen av rådgivende produksjonsutvalg. Slike utvalg kom på løpende bånd i siste halvdel av 1940-årene. De ble senere avløst av bedriftsutvalgene.

Debatten om det industrielle demokrati blusset sterkt opp igjen i slutten av 1950-årene. Etter stortingsvalget i 1961 nedsatte LO og DNA en felleskomitè med Aspengren som formann, for å utrede saken. Komitèen ga uttrykk for et grunnsyn som stiller bedriftsdemokratiet inn i den rette samfunnsmessige og menneskelige sammenheng. Sitat:

"Norsk arbeiderbevegelse vil skape et samfunn, hvor de demokratiske omgangsformene og prinsippene også er realisert i arbeidslivet. Det er ingen uenighet i bevegelsen om dette alminnelige målet. Med vårt grunnsyn kan vi aldri godta at det stedet hvor menneskene skal tilbringe en tredje- eller fjerdepart av døgnet skal stilles utenfor den alminnelige demokra-

tiske utviklingen i samfunnet ellers. Også i arbeidslivet må vi skape et miljø for frie og selvstendige mennesker, som kan føle seg som aktive medarbeidere i et samarbeidende fellesskap. Også på arbeidsplassen skal menneskene kjenne seg som medlemmer av et demokratisk samfunn, og ikke bare som redskap i en produksjonsprosess. Det indre demokrati er ikke bare en grunnleggende menneskerett og et mål i seg selv. Det vil skape større trivsel hos arbeiderne og funksjonærene, og det vil utløse initiativ, kunnskap og innsatsvilje til fordel for bedriften og hele samfunnet.

Det er ikke noen motsetning mellom behovet for en effektiv og dyktig bedriftsledelse og kravet til en menneskelig og demokratisk innstilling som vi tar sikte på å skape gjennom vårt arbeid."

Dette grunnsynet skulle realiseres etter disse hovedlinjer:

- De ansatte skulle gjennom opplæring gis bedre muligheter til å bruke medbestemmelsesretten og bære medansvaret.
- Gjennom forhandlinger med arbeidsgiverne ville en søke å utvide den eksisterende samrådsordning.
- Endring av bedriftenes organisasjon lovveien, i første rekke ved å innføre bedriftssamlinger i aksjeselskapene.

I koalisjonsregjeringens første år skjedde det lite med det industrielle demokrati. Først i 1968 oppnevnte Regjeringen en komité - Eckhoff-komitèen - for å utrede spørsmålet om demokrati i bedriftslivet. Utvalget la fram en innstilling etter 3 år, eller like før koalisasjonsregjeringen gikk i oppløsning.

Selv om Arbeiderpartiet i denne periode var i opposisjon ble det arbeidet meget aktivt med saken. Våren 1967 fremsatte fire representanter fra Arbeiderpartiet i Stortinget et privat lovforslag om bedriftsdemokrati. Parallelt med Eckhoff-komitèen som altså ble oppnevnt et halvt år senere, utformet Arbeiderpartiet i samarbeid med fagbevegelsen sitt demokratiprogram - et handlingsprogram for 1970-årene. I dette program ble også trukket opp hovedlinjene for en plan for gjennomføring av et bedriftsdemokrati. Et springende punkt her var en endring av aksjeloven.

Det var naturlig at bedriftsdemokratiet fikk en sentral plass i Arbeiderpartiets regjeringserklæring i mars i fjor. Saken ble fulgt opp ved Tønsbergmanifestet og ved den lovproposisjon Regjeringen fremsatte i oktober med forslag om endring av aksjeloven for å innpasse bedriftsforsamlinger i aksjeselskapets organisasjon. Dette forslag er i hovedtrekk i samsvar med partiets demokratiprogram og det syn fagbevegelses representanter i Eckhoff-komitèen hevdet.

I Eckhoff-komitèen var det nemlig ulike oppfatninger både om de praktiske organisasjonsordninger, og måten å gjennomføre dem på. Et flertall som bl. a. omfattet formannen, gikk inn for en ordning med styrerepresentasjon i industriselskaper med mer enn 200 arbeidstakere, forutsatt at de ansatte ønsket det. Arbeidsgiverrepresentantene gikk prinsipielt inn for å utvikle bedriftsdemokratiet gjennom frivillig samarbeid, basert på det grunnlag som ble lagt ved Hovedavtalen av 1969. De gikk ellers inn for en prøveordning med styrerepresentasjon slik flertallet i komitèen foreslo. Fagbevegelsens representanter stod alene om sitt forslag om bedriftsforsamlinger.

Regjeringen er blitt kritisert for at den ikke har villet følge den frivillige samarbeidslinjen i dette spørsmål. Jeg vil til det gjerne si at med den stilling og det ansvar som organisasjonene i arbeids- og næringslivet har, er det samfunnsmessig en stor fordel om flest mulig saker kan løses forhandlingsveien. Men fra tid til annen befinner vi oss i den situasjon at forhandlinger ikke vil gi løsninger som vi finner politisk akseptable. Da må sakene tas opp og finne sin løsning på det politiske plan. Flere viktige saker fra arbeidslivet, som ferie- og arbeidstidsspørsmål, sosiale stønadsordninger, og ulike tiltak for å styrke den ansattes stilling i bedriftslivet, er blitt til gjennom lovveien.

Med det omfattende utredningsarbeid og de grundige drøftinger som har pågått innenfor arbeiderbevegelsen gjennom den siste mannsalder, kunne Regjeringen ikke avfinne seg med at saken igjen skulle bli ut-satt eller løsningene utvannet. Den viktigste be-grunnelse for Regjeringens forslag er likevel at det innebærer en praktisk løsning i samsvar med det idè-grunnlag arbeiderbevegelsen bygger sitt arbeid på. Vi ønsker å forme et samfunn slik at alle mennesker, i den grad det er praktisk mulig, skal få innflytel-se på de avgjørelser som gjelder dem selv. Forslaget om å opprette demokratiske bedriftsforsamlinger med representasjon fra de ansatte er den praktiske ord-ning som etter Regjeringens syn er best egnet til å øke de ansattes innflytelse. Dette er også en slik ordning som kan åpne perspektiver mot en situasjon der bedriftsvirksomhet i langt større grad enn i dag bygger på de ansattes medvirkning og medansvar.

Behandlingen av denne saken illustrerer ellers et par viktige sider ved arbeiderbevegelsens mulighe-ter for å fremme og realisere sine programmer.

Som formannen i Statstjenestemannskartellet nylig fremholdt i en artikkel i "Aktuell", er et nært sam-arbeide med Arbeiderpartiet nødvendig for å ivareta medlemmenes interesser. Dette er fordi en rekke av fagorganisasjonens krav bare, eller best, kan inn-fris gjennom fremstøt på lovområdet, eller ved andre

avgjørelser på det politiske plan. Slik denne saken har utviklet seg, er det klart nok at det ikke ville ha vært mulig å oppnå en tilfredsstillende ordning om det ble overlatt til organisasjonene å komme til enighet om en løsning.

Dessuten viser saken betydningen av at Arbeiderpartiet er i regjeringsstilling, med den mulighet det gir til å ta initiativ i saker og selv utforme forslagene. Selv om bedriftsdemokratiet synes å være på alle partiers lepper, er det liten grunn til å tro at en borgerlig regjering som gjennom 5 1/2 års regjeringstid ikke kom lengre enn til å utrede saken, skulle følge fagbevegelsens representanter i dette spørsmålet.

Nå er det riktignok så at den endelige avgjørelse vil falle i et Storting som fortsatt har et borgerlig flertall. Men en ting er å trenere en sak, en annen ting å gå imot et vel gjennomtenkt og gjennomarbeidet forslag som har bred oppslutning i arbeidslivet. Jeg har da også stor tro på at Regjeringens opplegg vil oppnå det nødvendige flertall i Stortinget.

Det første fremstøt overfor Stortinget gjelder som nevnt endringer i aksjeloven med sikte på å kunne innpasse bedriftsforsamlingen i selskapets organisasjon, og samtidig gi adgang til styrerepresentasjon for de ansatte ved mindre bedrifter som ikke har bedriftsforsamlinger. I dette ligger ingen avgrensning av virkeområde for bedriftsdemokratiet. Fremgangsmåten er utelukkende diktert ut fra praktiske hensyn. Aksjeselskapenes organisasjonsform er i dag regulert gjennom lovgivning, og organisasjonsformen kan derfor formelt angripes ved lovendring. I aksjeselskaper som har eget representantskap er det også en nærliggende praktisk ordning å omgjøre dette til en bedriftsforsamling. Når det gjelder kooperative foretak eller bedrifter som eies av enkeltpersoner, av det offentlige eller av andre, melder det seg en rekke praktiske og formelle spørsmål som må klarlegges nærmere. Det skal jeg komme tilbake til siden.

Loven om aksjeselskaper omfatter selskaper innenfor all næringsvirksomhet og er ikke begrenset til industrien. De lovendringene som er foreslått gjelder derfor generelt for alle aksjeselskaper.

I alle utredninger om saken har en ut fra praktiske hensyn funnet det nødvendig å begrense nyordningene

til bedrifter over en viss størrelse. Flertallet i Eckhoff-komitèen foreslo således en ordning med styrerepresentasjon for de ansatte i industriselskaper med over 200 arbeidstakere, forutsatt at flertallet av de ansatte ønsket det. I tilsvarende utredninger innenfor arbeiderbevegelsen har en festet seg ved samme bedriftsstørrelse når det gjelder innføring av bedriftsforsamlinger. Dette er også lagt til grunn i lovforslaget som fastslår at "I selskaper som i de tre siste regnskapsår gjennomsnittlig har hatt mer enn 200 ansatte, skal det velges en bedriftsforsamling på minst 12 medlemmer istedenfor representantskap." Bedriftsforsamlingen skal opprettes uavhengig av om de ansatte særskilt krever det.

En tredjedel av medlemmene med varamenn velges av og blant de ansatte. Resten av bedriftsforsamlingen velges av generalforsamlingen. Regjeringen vil utforme nærmere regler om valg av ansatte til bedriftsforsamlingen. Hovedprinsippet vil være at alle som har vært ansatt ved bedriften en minstetid skal ha stemmerett, og dessuten være valgbar. Valget forutsettes å være skriftlig og hemmelig.

Da bedriftsforsamlingen trer istedenfor det nåværende representantskap i selskapene, følger også at den overtar de funksjoner som representantskapet tidligere har hatt, bl.a. kontrollfunksjonene vedrørende

selskapets virksomhet. Men dessuten er bedriftsforsamlingen etter lovfremlegget tillagt viktige funksjoner og ansvar for betydelige saksområder som det vanlige representantskap ikke har i dag. Det heter således i den nye § 66 A at: "Etter forslag fra styret treffer bedriftsforsamlingen avgjørelse i saker som gjelder investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser eller rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endringer eller omdisponeringer av arbeidsstyrken."

Lovforslaget forutsetter altså at det skal foreligge et forslag fra styret før bedriftsforsamlingen treffer sin avgjørelse. De saker det her dreier seg om vil som oftest kreve omfattende utredninger og planlegging, og denne oppgave må utføres av selskapets styre og administrasjon. Hensikten med bestemmelsen er å skaffe sikkerhet for at de viktige saker det her gjelder skal være tilstrekkelig utredet og klarlagt før de legges fram for bedriftsforsamlingen til behandling og avgjørelse. For disse sakers vedkommende er bedriftsforsamlingens avgjørelser endelig og kan ikke overprøves av generalforsamlingen. Dette kommer klart til uttrykk i den nye lovteksten.

Foruten de vanlige funksjoner bedriftsforsamlingen tar over etter representantskapet, og den spesielle

avgjørelsesmyndighet bedriftsforsamlingen er til-
lagt når det gjelder større investeringer og ra-
sjonalisering eller driftsomlegninger som berører
arbeidsstyrken, kan bedriftsforsamlingen vedta til-
rådinger til styret om en hvilken som helst sak som
vedrører selskapets virksomhet.

I selskaper med bedriftsforsamling skal denne også
velge formann og medlemmer av styret. D.v.s. de an-
sattes representanter i bedriftsforsamlingen kan fo-
reslå og uttale seg om medlemmer til alle styreverv.
Heller ikke bedriftsforsamlingens styrevalg kan over-
prøves av generalforsamlingen. I selskaper med be-
driftsforsamling er de ansatte imidlertid ikke sikret
representasjon i styret. I likhet med Aspengren-ko-
mitèen har Regjeringen regnet med at de ansatte vil
få sine kandidater valgt dersom forslagene er vel be-
grunnet. Det er lagt vekt på at bedriftsforsamlingen
gis mulighet til å utvikle seg til et aktivt og leven-
de diskusjons- og samarbeidsforum også når det gjelder
besettelse av plassene i selskapets styre. Også av
den grunn vil en kvoteordning kunne virke uheldig.
Dersom det likevel skulle bli slik at de ansatte van-
ligvis ikke skulle få velge sine styrekandidater etter
den foreslåtte ordning, vil Regjeringen vurdere på
nytt denne siden av lovforslaget.

La meg bare til slutt nevne at det i den nye aksjelov
er foreslått regler som om at bedriftsforsamlingens

formann skal innkalle til møte når minst en sjettedel av medlemmene krever det. Det betyr bl.a. at de ansattes representanter kan forlange at det holdes møter dersom de føler et særlig behov for å ta opp bestemte saker.

For å sikre de ansatte større innflytelse også i selskaper som på grunn av størrelsen eller av andre årsaker ikke har bedriftsforsamling, er det i aksjeloven innført en ny bestemmelse om styrerepresentasjon. Dette gjelder for aksjeselskaper som over de siste tre år i gjennomsnitt har hatt mer enn 50 ansatte, og som altså ikke har egen bedriftsforsamling. I slike selskaper kan et flertall av de ansatte kreve at inntil 1/3 og minst 2 av styrets medlemmer med varamenn velges av og blant de ansatte, og da etter samme regler som gjelder for valg til bedriftsforsamlingene.

Det vil på flere punkter være behov for nærmere forskrifter om hvordan ordningene med bedriftsforsamlinger og styrerepresentasjon fra de ansattes side skal gjennomføres i praksis. Det kan også bli behov for visse avgrensninger og unntak. Bl.a. kan det oppstå spesielle spørsmål i tilknytning til konserner og multinasjonale selskaper. Dette arbeid vil bli lagt til Kommunal- og arbeidsdepartementet som vil få egne folk til å arbeide med slike saker.

Forslagene til lovendringer for aksjeselskaper er som nevnt gitt i generell form slik at de i prinsippet gjelder for alle aksjeselskaper av den foreskrevne størrelse. Av praktiske og administrative grunner vil det i første omgang være nødvendig å begrense ordningen til de deler av næringslivet hvor forholdene ligger særlig godt til rette. Det gjelder i første rekke produksjonsbedriftene innenfor industri og bergverk, men andre næringer kan også komme på tale allerede fra starten av. Regjeringen anser det for sterkt ønskelig at en kan komme i gang snarest mulig, og at en kan vinne erfaring for det videre arbeid. Det er også av stor betydning at en allerede fra begynnelsen av kan oppnå best mulige resultater og erfaringer, da det vil lette den videre utbygging av ordningen. En innføring av bedriftsforsamlinger i aksjeselskaper i industri og bergverk er anslått å omfatte omlag 265 selskaper med 160 000 sysselsatte. I tillegg kommer ordningen med styrerepresentasjon som vil kunne gjelde 745 selskaper med vel 70 000 ansatte. Til sammen vil ordningen da kunne gjelde omlag 1 000 selskaper med 230 000 ansatte.

Innenfor industri og bergverk har vi også endel bedrifter som drives på samvirkebasis eller eies av det offentlige. Disse bedrifters virksomhet faller ikke inn under aksjeloven, og berøres derfor ikke av de foreslåtte lovendringer. Det er Regjeringens hen-

sikt at en tilsvarende ordning for bedriftsdemokrati som foreslås innført i de private aksjeselskaper også skal gjøres gjeldende for samvirkeforetak og statsbedrifter fra samme tidspunkt, d.v.s. fra 1. januar 1973. På grunn av det spesielle ansvar Regjeringen har overfor Stortinget når det gjelder forvaltning og drift av statlig virksomhet, reiser det seg spesielle problemer m.h.t. utpeking av de besluttede organer i statsselskapene. Disse spørsmål blir nå vurdert av et utvalg, med sikte på å finne løsninger på linje med det som er foreslått for private aksjeselskaper. Også på dette område må vi være innstilt på å bryte endel med tradisjonelle forestillinger om ansvars- og myndighetsforhold.

Storparten av arbeidsplassene i den offentlige sektor faller imidlertid utenfor de egentlige statsaksjeselskaper. Det syn og den målsetting som ligger til grunn for vårt demokratiprogram; - at alle mennesker skal ha mulighet til innflytelse på de avgjørelser som gjelder dem selv, - er selvfølgelig like relevant til alle disse andre arbeidsplassene. I enkelte bedrifter, som jernbane, post og televerk, har de ansatte i mange år vært representert i bedriftsstyrene. I et forslag til reorganisering av post og telegrafetat som ble lagt fram av Arbeiderpartiregjeringen i 1965, gikk en inn for å opprette et postråd og et teleråd med 15 medlemmer, hvorav de ansatte skulle velge 1/3. Disse rådene er tillagt et saksområde som i store trekk fal-

ler sammen med det bedriftsforsamlingen i aksjeselskapene vil få. Rådene har imidlertid ikke avgjø-
ringsmyndighet som for de fleste større saker ifølge vår konstitusjon ligger i Regjering og Storting. Det arbeides nå aktivt med å utrede spørsmålene om en utbygging av det enkelte har kalt institusjonsdemokratiet.

Når en vurderer betydningen av de fremstøt som nå gjøres for å styrke de ansattes stilling og medinnflytelse i bedriften, må en ha klart for seg at dette er tiltak som ikke kommer i stedet for fagforeningens og bedriftsklubbens tradisjonelle innsats for å bedre de ansattes kår og stilling i arbeidslivet, men det er nye midler de får til rådighet i sitt arbeid. Det blir bedriftsklubbens og fagforeningenes samlede innsats, og samarbeidet mellom disse og bedriftsledelsen i styre og bedriftsforsamling som i fremtiden vil avgjøre den innflytelse de ansatte vil ha på sin bedrift, og på sin egen situasjon på arbeidsplassen.

En viktig forutsetning er at vi kan gjennomføre den informasjons- og opplæringsvirksomhet som kreves for at de ansatte skal kunne medvirke aktivt og positivt i bedriftenes styrende organer. Gjennom det fond som er opprettet etter forhandlinger mellom LO og NAF har en lagt grunnlaget for økt informasjonsarbeide på dette felt. Men dessuten vil arbeiderbevegelsens egen opplysningsorganisasjon ha en viktig opp-

gave når det gjelder den skolerings- og opplysningsvirksomhet som trengs for at de nye rettigheter skal kunne utnytted effektivt, til beste for den enkelte, for bedriften og for samfunnet.

Å virkeliggjøre demokratiet i hverdags- og arbeidslivet er en kontinuerlig prosess, som ikke skjer uten kamp, og ikke uten tilbakeslag. De tiltak vi nå setter i verk, utgjør bare en fase, men jeg tror en viktig fase i en utvikling som vil bringe oss et skritt videre i den samfunnsmessige demokratiseringsprosess.

La meg til slutt understreke at bedriftsdemokrati - d.v.s. demokratiseringen innenfor fabrikkveggene, er bare en side av denne prosessen. Parallelt med dette må vi arbeide på den ytre front, d.v.s. i stigende grad bringe næringslivet inn under folkevalgte myndigheters planlegging og kontroll.