

EKONOMISK

DEMOKRATI

Av civilingenjör GÖSTA LUTHMAN, Filipstad

I DEN artikel i nr 1 av »Tiden» 1945, där Landsorganisationens ordförande, hr Aug. Lindberg, framlägger arbetarerörelsens syn på s. k. ekonomisk demokrati, omtalas en diskussion, som anordnats angående tänkbara åtgärder för att få arbetarna mer intresserade av sitt arbete och få dem beredda att släppa till sig i arbetet, d. v. s. upprätthålla hög produktionsintensitet. Inledningstalaren — en industrichef — hade framhållit, att inom stora delar av industrien trots tids- och arbetsstudier samt förbättrade arbetsförhållanden arbetsintensiteten befunne sig i sjunkande. Något förslag till åtgärder för att få upp arbetseffekten kunde han dock icke framlägga.

Även om talet om sjunkande arbetsintensitet förefaller överdrivet, måste däremot erkännas, att det ofta i samband med rationaliseringsåtgärder är svårt att få med arbetarna och få dem att utföra den produktion, som arbetsledningen påräknar. Här föreligger ett problem av största betydelse för näringslivet i dess helhet. Det är därför angeläget att fördomsfritt pröva varje än så radikalt förslag till frågans lösande. Man noterar då också, att hr Lindberg förklarar, att arbetareparten icke sitter inne med några patentlösningar. Vad man likväl från det hållet föreslår och påyrkar, är som bekant ökat inflytande i företagen för arbetarna, varigenom dels deras samhörighetskänsla med företaget borde stegras och dels deras trygghet mot arbetslöshet förbättras. Jämsides med kravet på ökat inflytande framföres emellertid också i annat sammanhang från LO krav på konfiskatoriska skatter i syfte att än kraftigare än hittills beskära de medelhöga och höga inkomsterna. Arbetarnas begränsade arbetsvillighet skulle sålunda även bero på förmenta orättvisor i förhållandet mellan deras och andra befattningshavares löner.

Obetingat måste man erkänna, att arbetarna, såsom hr Lindberg framhåller, hitintills i hög grad ställts utanför företagen.

Till någon del kan detta förhållande sannolikt förklaras med arbetarnas egen inställning härvidlag. Det är nämligen icke så länge sedan man från arbetarehåll deklarerade, att arbetarna över huvudtaget icke skulle befatta sig med de privata företagen. Med desto större tillfredsställelse har man nu anledning att hälsa dessa nya signaler från arbetarna, att de i fortsättningen äro beredda att på ett helt annat sätt än hittills följa med och taga del av resp. företags och kanske hela näringslivets svårigheter och problem. Man måste emellertid också erkänna, att det framstått och säkerligen alltjämt framstår för många företagsledare och företagsägare som motbjudande att låta de anställda få någon närmare kännedom om företaget och få tillfälle att diskutera dess angelägenheter. Denna hållning är, där den förekommer, beklaglig. Den bör så småningom kunna förbytas i en mer vidsynt inställning. Men man kan också f. n. peka på en hel rad företagsledare, som stå öppna även för mycket ingående diskussioner med de anställda. De principiella förutsättningarna för ett rimligt medinflytande från de anställdas sida i dessa fall finnas redan. Problemet är där begränsat till den i och för sig besvärliga frågan att finna de praktiska former, under vilka sådan medverkan kan utövas.

En nödvändig förutsättning för att de anställda över huvudtaget med framgång skola kunna utöva något medinflytande, är att de besitta erforderliga kunskaper såväl om det egna företaget som om näringslivet i dess helhet. I bägge dessa avseenden brister det f. n. obetingat i hög grad hos det övervägande flertalet arbetare och lägre befattningshavare. Den grundläggande frågan för en utveckling i riktning mot ekonomisk demokrati är därför, hur den nödvändiga kunskapsnivån skall kunna åvägabringas. Säkerligen räcka de vanliga folkbildningsorganen icke till. De ha alldeles för små möjligheter, inte minst ifråga om att förvärva tillräckligt kvalificerade föreläsare. Andra vägar måste beträdas. En tänkbar lösning vore, som i annat sammanhang föreslagits av förf., att Industriförbundet animerade sina medlemmar att inom resp. företag igångsätta studiecirklar för allsidig studieverksamhet rörande allmänna ekonomiska frågor samt i synnerhet det egna företagens problem. Dessa cirklar skulle icke endast tjäna syftet att förmedla kunskapsstoff utan de skulle också bereda tillfälle för allmänt tankeutbyte rörande sådana förhållanden inom företaget, som cirkeldeltagarna önskade få närmare belysta. Cirkelarna borde vidare stå under ledning av en person med så hög

tjänsteställning inom företaget, att han tämligen på rak arm kunde besvara frågor, som kunde uppkomma. Detta förslag har av Industriförbundets ledning upptagits välvilligt och det är bekant, att åtminstone ett företag gjort förberedelser för att igångsätta en verksamhet av detta slag. Som exempel på underlag för studieverksamheten kring det egna företaget må anföras den instruktiva »Verkställande direktörens berättelse», som i år för första gången framlagts vid Uddeholms A/B av disponent N. Danielsen.

Tydligt är att dylika studiecirklar icke i och för sig motsvara de önskemål om medinflytande, som f. n. framföres från arbetarehåll. Icke dess mindre är det dock troligt, att redan dessa cirklar skulle kunna göra en hel del nytta, därigenom att missförstånd, som ev. uppkommit mellan företagsledningen och anställda smidigt skulle kunna klaras av och följaktligen icke ge upphov till undertryckt missnöje. Säkerligen skulle cirkelarna också, om de skötas på rätt sätt, kunna tjäna som uppsamlingscentra för många värdefulla idéer hos de anställda.

I detta sammanhang förtjänar erinras om, att en del företag giva ut interna tidningar för att genom dem lämna informationer till de anställda. Tyvärr distribueras emellertid tidningarna i många fall endast till de kontorsanställda, medan arbetarna ställas helt utanför denna form av kontakt med företagsledningen. En sådan kategoriklyvning är ej lycklig, men det är kanske ej så lätt att finna en lämplig form för ett organ, som skall nå över alla arbetarna. Hur välskötta och allsidigt distribuerade tidningarna än må vara, kunna de dock icke ersätta de här avsedda studiecirkelarna. Eftersom innehållet i tidningarna icke kan hemlighållas, är det naturligt om där icke beröras andra frågor än sådana som fullt officiellt kunna läggas fram. I studiecirkelarna borde det däremot vara möjligt att behandla även en del rent interna angelägenheter, som icke böra komma till kännedom för utomstående. Firmatidningarna äro ju också så till vida ensidiga, som där endast kan framföras sådant, som av vederbörande redaktör godkännes och någon diskussion av vitala frågor för de anställda eller polemik kan icke gärna förekomma. Firmatidningarna utgöra därför ur de anställdas synvinkel ett alltför passivt uttryck för kontakt med företagsledningen.

Omfattningen och karaktären på det medinflytande, som från arbetarehåll påyrkas, synes ännu icke ha blivit klart definierade, utan man rör sig än så länge med allmänna talesätt. Med beklä-

gande måste man emellertid konstatera, att det i den enklare propagandan, som förekommer kring kravet på ekonomisk demokrati, mången gång göres gällande, att bara arbetarna finge det medinflytande de önska, skulle alla svårigheter automatiskt bli tillrättalagda och företagen skulle bli underverk av effektivitet och rationella arbetsförhållanden. Men man har knappast anledning antaga, att arbetarna bättre skulle begripa sig på kontorsarbete än de kontorsanställda, eller omvänt att de kontorsanställda skulle bättre förstå fabriksproblem än arbetarna. Än mer markerad blir begränsningen i det möjliga medinflytandet, om man kommer in på sådana specialiteter som matematiskt kalkylerande av maskinkonstruktioner, kemiska analyser, försäljningsverksamhet på främmande marknader, finansfrågor m. m. dylikt. På alla dessa områden torde även en med vittgående befogenheter utrustad arbetare stå sig tämligen slätt. *Det medinflytande, som det gäller att försöka ordna för arbetarna eller vilka anställda som helst, måste därför väsentligen gälla det egna arbetsområdet* på sådant sätt, att verkstadsarbetarna få lämpligt medinflytande över förhållandena i fabriker, de kontorsanställda över förhållandena på kontoret o. s. v. Endast härigenom kan man antaga, att medinflytandet skall kunna medföra den förbättrade effektivitet och den ökade trivsel, som framstår som argument för denna sida av den ekonomiska demokratien.

Rent kvantitativt sett är det självfallet svårast att ordna medinflytandet för den stora kategorin arbetare. Ju längre upp på skalan över befattningshavare man kommer, desto färre blir ju antalet och desto enklare kan därigenom medinflytandet ordnas. På arbetarehåll förefaller det, som man närmast vore inne på tanken, att det önskade medinflytandet skulle utövas av fackföreningsrepresentanter eller andra delegater från arbetarnas sida. Enligt förf:s mening vore det emellertid synnerligen olyckligt, om ett sådant system med delegater skulle bli den enda form, varunder de anställdas medinflytande skulle utövas. Dels skulle det samma lätt kunna medföra, att en hel del arbetare, som i och för sig vore fullt kvalificerade för uppgiften, skulle bli ställda utanför och dels kan det ifrågasättas, vilket också hr Lindberg antyder i sin artikel, om icke delegaterna, när det gäller mer ömtåliga ärenden som exempelvis driftsinskränkningar skulle ställas inför uppgifter, som övergå deras möjligheter att lösa på ett tillfredsställande sätt. Objektiva och ansvars-kännande delegater måste i dylika fall komma att tvingas taga ståndpunkt i intresse-

motsättningar, vilket skulle kunna medföra att såväl arbetare som företagsledning förlorade tilltron till dem. Härigenom bleve en positiv utveckling av medinflytandet säkerligen väsentligt försvårat.

Det samarbete, som skall etableras mellan företagsledningen och de anställda bör därför vara anordnat så, att alla anställda beredas tillfälle att deltaga i det direkt. För att finna ytterligare belägg för detta behöver man endast betrakta det fall, att arbetsledningen önskar diskutera en driftsomläggning med de anställda, vilken kanske innebär en hel del tekniska nyheter. Om då först arbetarnas representanter skulle informeras och dessa sedan i sin tur förmedlade kännedom om planerna till övriga arbetare, torde betydande risk föreligga för att dessa senare skulle få en ofullständig eller kanske rentav mer eller mindre snedvriden bild av avsikterna. I varje fall vore det tydligen uteslutet för arbetsledningen att på detta sätt kunna besvara och klarlägga de frågor, som kunde tänkas framkomma från arbetarnas sida.

Vid sidan om den direkta kontakten mellan företagsledning och anställda kan det naturligtvis vara på sin plats att inom smärre delegationer av typen produktionsråd handlägga löpande småfrågor eller vidarebehandla problem, som uppkommit i anslutning till de direkta sammanträffandena mellan arbetare och företagsledning.

Som ett konkret uttryck för det slag av samverkan mellan arbetare och arbetsledning, som här åsyftas, må i korthet relateras ett försök som efter noggrann förberedelse gjorts inom det värmländska skogsbruket under sommaren och hösten och som letts av förf.

Inom det värmländska skogsbruket ha sedan 1939 pågått omfattande rationaliseringsundersökningar, vilka för ett år sedan ansågos så färdiga, att resultaten av desamma borde börja omsättas i praktisk drift. I flera avseenden voro de framkomna förslagen av ganska genomgripande natur och skulle för den händelse de blevo realiserade, intimt ingripa såväl i arbetsbefälets som arbetarnas förhållanden. Enligt äldre metoder vid genomförandet av driftstekniska omläggningar skulle man sannolikt från företagsledningens sida helt enkelt ha utfärdat order till alla berörda parter om att de nya idéerna skulle genomföras från något visst datum. I föreliggande fall ansågs det emellertid, att ett sådant tillvägagångssätt vore olämpligt icke minst med hänsyn till att man då kunde befara, att verkställandet icke skulle ske med öns-

skad kraft och effektivitet. Det beslöts därför, att såväl arbetsledning som arbetare skulle beredas tillfälle att i förväg noggrant informeras om planerna samtidigt som de skulle få möjlighet att framföra sina ev. invändningar eller kompletterande önskemål. Sålunda anordnades under sommarens lopp en 3 veckors lång kurs för skogvaktarna (verkmästarna), varvid såväl den sakliga sidan av rationaliseringsprogrammet detaljerat genomgicks som även psykologiska och arbetstekniska frågor i samband med programets verkställande ventilerades genom föredrag och diskussioner. Vid ett tillfälle var också en ombudsman från Skogs & Flottningsarbetareförbundet närvarande och höll föredrag om vad som enligt arbetarepartens mening kunde göras för att öka trivseln i skogsarbetet.

För arbetarnas vidkommande kunde man icke gärna tänka sig att anordna en större central sammankomst, enär bl. a. resesvårigheterna skulle ha lagt hinder i vägen härför. Det befanns istället nödvändigt att lokalt ute i skogsbygden hålla möten med arbetarna. Dessa möten torde i många avseenden kunna betecknas som en nyhet. Dels ägde de nämligen rum under arbetstid med full ersättning åt arbetarna (de pågingo som regel i 5 tim.) och dels voro arbetarna uttryckligen uppmanade att framföra alla de synpunkter, både på arbetet och arbetsförhållandena som de önskade. Programmet i stort utgjordes av föredrag om rationaliseringsplanerna, filmvisning, praktiska demonstrationer i skogen samt fri diskussion på sätt, som redan antytts. Inom parentes kan omnämnas, att den film (-ljud) som visades, var speciellt inspelad för ändamålet, vilket torde vara första gången här i landet, som en film särskilt iordningställt för att tjäna som demonstrationsmaterial för interna företagsangelägenheter. Det förtjänar nämnas, att arbetareförbundets ledning beretts tillfälle att uttala sig om filmens uppläggning och text.

Diskussionerna vid dessa arbetaremöten blevo icke särskilt omfattande, vilket bl. a. kan bero på, att arbetarna voro ovana vid sammankomster av detta slag och därför icke voro beredda att framlägga sina synpunkter. Under hand påtalades dock under de praktiska demonstrationerna en hel del intressanta detaljer rörande redskap, arbetsmetoder o. dyl., vilket i den utsträckning så är möjligt kommer att beaktas i fortsättningen. Hur arbetarna å sin sida uppskattade sammankomsterna tors förf. icke yttra sig om, men av den positiva stämning, som genomgående var förhanden, torde man likväl ha anledning antaga att de voro

tillfredsställda med detta initiativ. I varje fall är det företagens mening att fortsätta på den inslagna vägen och dels hålla möten på de platser, som ännu icke berörts, och dels återkomma med möten på de redan besökta platserna. Arbetarna på dessa senare ställen uppmanades f. ö. uttryckligen att till ett kommande tillfälle närmare genomtänka sin ståndpunkt.

Klart är, att ovan skisserade form av samverkan mellan arbetsledning och arbetare för mången ter sig alltför dyrbar för att kunna vinna allmän tillämpning. När det gäller större ingripanden i arbetsförhållandena torde det dock kunna ifrågasättas, om icke möten av detta slag ha en stor mission att fylla. Missförstånd undvikas och arbetarna få från början en klar och preciserad uppfattning om vad, som åsyftas och vad resultaten kunna bli för deras eget vidkommande. Det ligger också en uppenbar fördel i att hålla mötena på arbetstid mot ersättning, varigenom arbetarna icke gärna kunna utebliva. Av vikt torde vara, att mötena icke göras alltför stora, enär en intim kontakt mellan mötesledning och mötesdeltagare kan försvåras.

De radikalaste förfäktarna av ekonomisk demokrati torde sannolikt icke vara tillfredsställda med denna form av medinflytande, enär dessa kretsar nog närmast tänkt sig att via den ekonomiska demokratien få möjlighet att påverka företagens ekonomiska politik, exempelvis i syfte att till arbetarnas förmån disponera över företagens inkomster och kapitalresurser. Vart en sådan form av medinflytande med all sannolikhet skulle föra, har under vårens lopp med all önskvärd skärpa analyserats av generaldirektör Örne i hans uppmärksammade artiklar i Göteborgs Handels- och Sjöfartstidning. Örne påvisar där, att om de anställda skulle erhålla sådant direkt ekonomiskt inflytande över företagen, skulle detta med största sannolikhet leda fram till att företagens kunder, d. v. s. konsumenterna, finge sitta emellan, enär det alltid skulle vara angeläget för de anställda att försöka få ut högsta möjliga priser och löner. Det kan naturligtvis icke förnekas, att även de privata företagen eftersträva att få ut bästa möjliga priser, men å andra sidan sett ha de enskilda företagen med sin nuvarande byggnad lättare att anpassa sig efter förändrade prislagen och framförallt behöver prispolitiken icke bestämmas genom omständiga överläggningar med de anställda.

Om de anställda skulle få tillfälle att öva direkt inflytande över prissättning och löner skulle, såsom också erkännes av arbetare-representanterna, hela den solidariska lönepolitiken äventyras, ty

det kan ju aldrig frångöras, att företagen ha olika möjligheter att utbetala höga löner. En sådan utveckling skulle därför leda till att anställda i välgynnade företag skulle kunna få väsentligt bättre ekonomiska förmåner än anställda i företag med mindre ekonomiska resurser eller företag, som äro utsatta för hård utländsk konkurrens. Det ter sig därför svårt att förstå, hur ett medinflytande över de specifika ekonomiska frågorna skulle kunna ordnas utan allvarigare konsekvenser. Till dess den stora massan av vårt folk bibringats väsentligt djupare insikter i ekonomiska ting än f. n. torde i varje fall avgöranden om löner o. dyl. liksom nu träffas mellan företagens och de anställdas organisationer. På alla andra områden bör det däremot vara möjligt, såsom denna artikel velat antyda, att genomföra ett ganska långt gående medinflytande för de anställda under förutsättning, att detta medinflytande begränsas till de avsnitt i företaget, som respektive kategorier anställda beröras av och kunna bedöma.

Men LO reser såsom ett ytterligare led i den eftersträfvade ekonomiska demokratien krav på väsentligt skärpta skatter på de medelstora och stora inkomsterna. Frågan är rent av, om icke detta yrkande för vida arbetarekretsar framstår som den väsentligaste delen av samhällets ekonomiska demokratisering. För den som endast ytligt jämför en arbetarelön med en direktörlön i något större företag, framstår måhända den senares väsentligt högre lön som ett markant utslag av social orättvisa. Förutom att man vid ett sådant betraktande bortser från de större fordringar, som ställas på direktören, glömmar man också, att mellan arbetaren och direktören finnes en mångfald befattningar av olika slag och ansvarighetsgrad. Alla dessa befattningshavare ha var och en på sin plats bestämda uppfattningar om vilken lön han eller hon bör ha. Om man börjar nedifrån och tänker sig, att man vill utse en förman bland några arbetare, som äro kvalificerade för detta, kommer säkerligen i 9 fall av 10 den, som blir utsedd, att yrka på en bättre lön än vad han tidigare haft och en bättre lön än vad de högst betalda arbetarna, som skola underställas honom, ha. Som argument härför anföres då, att förmanstjänsten är mer ansvarsfylld och framförallt behäftad med en hel del obehagliga sidor i förhållande till arbetarebefattningen. (Förmännen måste ju exempelvis ibland företaga disciplinära åtgärder, vilket för många är minst lika obehagligt som för dem, som bliva föremål för dem.) Analogt är förhållandet med kontorstjänstemännen. Befordras exempelvis en kontorist till kassör anser han ofelbart

ett sådant arbete så ansvarsfyllt och krävande, att ekonomisk kompensation är nödvändig. Den, som vill se realistiskt på människorna, måste obetingat erkänna de ekonomiska faktorernas utomordentliga betydelse för handlandet. Det skulle exempelvis vara intressant att veta, hur många av alla unga arbetare och kontorsanställda, som offra fritid på korrespondenskurser, kvällsskolor o. dyl. för att skaffa sig ökad utbildning, göra detta enbart för bildningens skull och icke främst i mer eller mindre omedveten förhoppning om att senare nå fram till förbättrade inkomster. Skulle inkomstförbättringen utebliva, uppfattas med all säkerhet studierna av de flesta som en felslagen spekulaton.

I ett diktatorsamhälle eller i ett fullständigt statistiskt samhälle kan man naturligtvis genom lagar och förordningar eller starkt progressiva skatter begränsa möjligheterna för den enskilda människan att genom befördran eller över huvudtaget visade kvalifikationer nå högre levnadsstandard än andra. Man kan t. o. m. tänka sig att tvinga en för visst arbete lämplig person att utföra det — till vilket resultat ur effektivitetssynpunkt må dock lämnas därhän. I många fall försöka ju f. ö. företagare att göra löneskalan så snäv som möjligt och under dåliga konjunkturer ha åtminstone tidigare de anställda i hög grad fått finna sig i detta. Men under goda tider eller tider med stark efterfrågan på arbetskraft och under förutsättning att individerna ha full rätt att byta anställning, kommer dock ett sådant företag obetingat att avfolkas. En av de viktigaste lönedrivande faktorerna ligger i själva verket i den konkurrens om arbetskraften, som utövas företagen emellan. Man skulle önska, att de som med sådan oförskräckthet går in för nivellerad löneskala någon gång hade haft anledning att som representanter för ett enskilt företag ledigförklara en tjänst och utannonsera den i dagspressen. De skulle då få vara med om att kanske taga emot ett stort antal ansökningar från personer med ofta mycket varierande kvalifikationer och varierande löneanspråk. Efter ingående övervägande skulle de med hänsyn till meriterna stanna inför någon eller några aspiranter och gå i detaljresonemang med dem om ev. engagement. Täm-ligen snart under ett sådant resonemang komme då lönevillkoren på tal och de skulle finna, att det praktiskt taget aldrig skulle gå att från ett annat företag ta vare sig en arbetare, kontorist eller chefstjänsteman, om vederbörande icke kunde erbjudas tillräckliga omedelbara eller framtida materiella förmåner utöver dem, han tidigare haft.

Sociologiskt sett skulle det vara intressant att söka utreda vid vilken löneförbättring folk i allmänhet anser det lönande att byta anställning. På denna liksom på andra sidor av det mänskliga psyket är det sannolikt, att reaktionströsklar förefinnas, vilket sålunda innebär, att den psykiska retningen, i detta fall åstadkommen genom ekonomiskt incitament, måste uppnå ett visst gränsvärde, innan reaktion inträder. En utredning av detta slag kanske skulle kunna göras genom brett upplagda enquêter, givetvis utförda under strängt beaktande av den statistiska reproducerbarheten. I avsaknad av en sådan utredning skulle förf. enligt sin om än blygsamma erfarenhet vilja hävda, att en löneförhöjning om c:a 20 % eller andra häremot svarande materiella förmåner fordras för att förmå en person att byta anställning.

Kravet på standardförbättringens storlek vid befordran från en befattning till en annan beror givetvis på graden av befordran. Som regel torde exempelvis en förman betinga sig 20 % mer än högsta arbetarelön, en verkmästare 20 % mer än förmanslönen o. s. v. Fullföljer man detta betraktelsesätt och tänker sig, vilket förefaller rimligt, att även andra befattningshavare graderas efter 20-procentnormen, erhållas de successiva lönerna genom vanlig ränta-på-räntaberäkning. För ett större företag där åtminstone ett 15-tal huvudgrupper befattningshavare kunna urskiljas, kommer man på så sätt upp till en högsta löneförhöjningsfaktor om c:a 13. För att omräkna siffrorna för standardförbättringen till bruttolöner måste hänsyn tagas till skatterna, d. v. s. till den provision staten tillgodoräknar sig på arbetskraften. Härvid är det lämpligt att utgå från nettolönerna och ange häremot svarande skatte-tillägg, vilket dock ligger utom ramen för denna artikel.

Det föregående resonemanget visar, att de differentierade lönerna icke få betraktas som isolerade företeelser utan måste ses dels i sitt sammanhang som element i en kontinuerlig skala över olika slags befattningshavare och dels som uttryck för att den mänskliga arbetskraften i ett fritt samhälle icke kan godtyckligt omflyttas, utan att arbetskraftens rörlighet och vilja till ökade insatser endast kan upprätthållas genom lämplig ekonomisk ersättning. En tillräcklig differentiering av lönerna är med visshet nödvändig för att stimulera människorna till meriterande utbildning och vilja att utföra fullgoda prestationer i förhoppning att därigenom vinna befordran. Här har icke varit meningen att draga en lans för orättvist höga löner (ty sådana förekomma) men när man nu går till storms mot den differentierade löneskala, som

utvecklat sig inom näringslivet, förefaller fara vara å färde för att väsentliga delar av samhällets utvecklingsmöjligheter skola gå om intet.

Jämsides med frågan om lönernas differentiering föreligger också spørsmålet om individens förfoganderätt över sina nettoinkomster. Enligt den uppfattning, som företrädes av de socialistiska partierna, anses förfoganderätten åtminstone så tillvida böra vara inskränkt, att individerna icke äga rätt att spara utan avgifter till staten (kapitalskatt). I den mån detta kan motiveras av att sparandet har för stor omfattning, d. v. s. i sin helhet icke kan omsättas i produktiva investeringar, äro statliga åtgärder givetvis berättigade. Att däremot endast på grund av att en människa är sparsam och därigenom lyckas samla ett större eller mindre kapital dekretiera, att vederbörande har »stor bärkraft» och därför skall skatta för sitt sparande, synes icke rimma med en konsekvent uppfattning av begreppet ekonomisk demokrati.

Det antydda villkoret, att sparandet i dess helhet måste göras produktivt och sålunda antingen användas för investeringar eller för finansierande av annan persons konsumtion, leder automatiskt till att det bör ligga i samhällets intresse att uppmuntra dem, som äga förmåga att i denna anda förvalta tillgängligt kapital. Inom det fria samhället har denna uppgift särskilt ankommit på företagarna. Den som varit istånd att starta och utveckla en industri eller handelsrörelse har i den förutom upplånade medel som regel satt in en betydande del av såväl rörelsevinsten som sin egen förtjänst. På så sätt ha framgångsrika företagare kunnat samla sig betydande kapital. Denna ansamling av kapital hos företagarna har städse framkallat protester från de socialistiska ideriktningarnas sida och nu förts fram med förnyad styrka i samband med kravet på ekonomisk demokrati. Här ställes man inför den främsta skiljelinjen mellan förespråkarna för fri och statligt dirigerad företagsamhet. Fri företagsamhet kan icke existera utan rätt för företagen att expandera i den mån de ha möjlighet därtill, men expansion kan omvänt icke äga rum utan rätt för företagen att av rörelseinkomsterna finansiera sin utbyggnad — ett privat företag kan ju normalt icke räkna med att erhålla statsbidrag. I ett samhälle, där man anser att fri företagsamhet ger den smidigaste anpassningen till konsumenternas önskemål samt framförallt gör det möjligt för den enskilde medborgaren att utan hinder av statliga bestämmelser starta nya företag och där efter förmåga utveckla sina idéer, måste alltså enskild kapitalbildning accepteras.

Frågeställningen får därför icke i första hand vara enskild kapitalbildning eller icke utan enskilt eller statligt dirigerat näringsliv. Så länge organisationstekniken icke kommit längre än vad den har f. n. — man rör sig ju här med en mycket ung vetenskap — framstår fri företagsamhet i flertalet fall som avgjort överlägsen statsdrift och i förhållande härtill väger den förmenta sociala orättvisan i att vissa personer kunna komma i besittning av t. o. m. ganska betydande kapital lätt. Detta innebär dock icke, att man inom yngre högerkretsar ej vill medverka till att från fall till fall undersöka, vilket system som är bäst. Förutsättningen härför är dock, att undersökningen sker fullt objektivt och sakligt och det må särskilt understrykas, att jämförande kostnads-kalkyler måste utföras efter enhetliga normer. Den uppfattningen kan ej godtagas, att det må vara staten obetaget att genom egna företag, som icke själva behöva svara för erforderlig kapitalbildning för driftens upprätthållande och utveckling, konkurrera ihjäl privata företag. En efter lika grunder bedriven konkurrens mellan statliga och fria företag har man däremot ingen anledning att invända emot under förutsättning, att de statliga företagen icke kunna växa fram till monopolställning.

Sammanfattning:

Syftemålet med ekonomisk demokrati, som detta begrepp här uppfattats, skall vara att nå fram till ökad effektivitet inom näringslivet i dess helhet och samtidigt skapa ökad trivsel för människorna. Med utgångspunkt från denna förutsättning skulle följande program för ekonomisk demokrati kunna angivas:

1. A priori får man icke ensidigt binda sig för statlig eller fri företagsamhet utan det bör efter objektiva riktlinjer från fall till fall avgöras, vilken företagsform, som är mest effektiv och som på bästa sätt kan tjäna konsumenternas och de anställdas intressen.
2. En tillräckligt differentierad löneskala tillämpas för att upprätthålla de anställdas framåtanda samt arbetskraftens rörlighet. Särskilt i tider, då full sysselsättning eftersträvas, är det viktigt att arbetskraften genom ekonomiska lockmedel kan förmås att söka sig dit, där den bäst behövs.
3. Inom företagen, såväl statliga som enskilda, anordnas studie-cirklar, som stå öppna för alla de arbetare och tjänstemän som

så önska, och vilka cirklar skola ha till uppgift att förmedla såväl allmänna tekniskt-ekonomiska kunskaper som även informationer rörande de särskilda företagens förhållanden i olika avseenden och särskilt med hänsyn till framtidsutsikterna. Cirklarna skola även tjäna som diskussionsforum för alla de problem rörande arbetet och arbetsförhållandena, som cirkeldeltagarna önska framföra.

4. För varje planerad större driftsomläggning eller rationaliseringsåtgärd böra alla därav berörda tjänstemän och arbetare noggrant informeras på möten, som anordnas under arbetstid och utan inkomstminskning för deltagarna. Förutom de rent sakliga informationerna, som härvid kunna förekomma, böra deltagarna också beredas tillfälle att liksom i studiecirkelarna upptaga till diskussion alla de problem rörande arbetet och arbetsförhållandena som påfordras. Det är då angeläget att mötesledningen har sinne för att taga vara på förekommande värdefulla idéer och önskemål.

Utöver de tillfällen, då planerade driftsomläggningar ge anledning till möten, bör förslagsvis obligatoriskt ett möte per år hållas med varje grupp av anställda för att med dem noggrant gå igenom arbetsförhållandena i syfte att tillrättalägga missförstånd och missnöjesanledningar samt tillvarata de allmänna önskemål om förbättringar, som de anställda kunna framföra.

5. I begränsad utsträckning är det lämpligt att mellan mötena enligt föregående moment hålla konferenser med smärre delegationer för de anställda. Sådana delegationer kunna ock ha till uppgift att handlägga löpande småfrågor.