

# MED MEDARBETAREN I CENTRUM

Bo Rothstein, professor i statsvetenskap talade om ekonomisk demokrati på en konferens om innovativa affärsmodeller vid Karlstads CCC i fjol. Han berättar om sin syn på hur demokrati kan appliceras i en ekonomisk kontext som exempelvis i företag.

Demokrati är ett fenomen som genom årens lopp blivit en önskvärd modell att styra ett land. På senare år efter murens fall och östblockets politiska förändringar har demokratin vunnit mark i länder som vi bara kunde drömma om skulle anamma ett demokratiskt styrelseskick.

– Demokrati som styrelseform ska kunna fungera för enormt stora och väldigt komplicerade organisationer som stora nationalstater med hundratals miljoner människor inblandade, menar Bo Rothstein.

Med ekonomisk demokrati menas att den enskilde personen har större möjlighet att påverka den ekonomiska utveck-

lingen i en organisation eller företag. De som förespråkar denna modell menar att den beslutande makten ska delas av de som arbetar i exempelvis ett bolag.

– Det intressanta som finns i företaget sitter i huvudet på de som arbetar, inte i kapitalet. Här ser man en övergång till mer

*– När man pratar om ekonomisk demokrati, så är det viktigt att tänka att demokrati kan se ut på tusen olika sätt.*

inflytande från arbetskraften. Eftersom man inte kan ge order till arbetskraften som tidigare, är man beroende av individernas kreativitet och engagemang. Detta ökar om de som arbetar har större inflytande på verksamheten, säger Rothstein.

Rothstein menar är att ekonomisk demokrati inte ska ses som en vänsterfråga. Den står över den politiska vänster-högerskalan. Bo Rothstein säger också att begreppet demokrati inte är en vänster eller högerfråga. Som exempel tar han MBL (medbestämmandelagen) som Olof Palme menade var en enorm framgång på demokratiområdet. Denna fråga enade alla svenska politiska partier från vänster till höger och visade på att demokrati inte kunde läsas fast vid en viss politisk ideologi.

– När man pratar om ekonomisk demokrati, så är det viktigt att tänka att demokrati kan se ut på tusen olika sätt. Till exempel är den schweiziska demokratin är väldigt annorlunda jämfört med den

amerikanska som i sin tur skiljer sig från den danska formen av demokrati. Trots att dessa är så olika kallar vi ändå det för demokrati.

Rothstein menar vidare att när vi pratar om ekonomisk demokrati ska vi inte tänka att det finns bara en modell som finns till hands. Det kan finnas många olika modeller som passar olika företag, branscher, regioner och kanske länder.

När det gäller produktiva verksamheter har vi föreställningen att de inte kan ha ett demokratiskt styrelsesätt. Den vedertagna modellen är att exempelvis ett företag styrs av dess ägare och arbetstagarna har en begränsat inflytande på verksamheten.

– Det går inte ha en skola, dagis, bageri eller bilfabrik styrda demokratiskt. Det är helt omöjligt, menar man. Det är något konstigt med den här paradoxen, säger Rothstein.

Bo Rothstein säger att hans demokratiska utgångspunkt ligger i den klassiska liberala demokratin grundad på individuella rättigheter, inte kollektiva.

– De marxistiska idéerna med planushållning är slutkörda. Det finns inget att hämta där, menar han.

Den liberala demokratin står inte i motsatsförhållande med en ekonomisk demokrati, hävdar Rothstein. Vidare berättar han att man under hela 2 000 år hävdade att demokrati inte skulle fungera annat än i mindre sammanhang som byar eller i mindre befolkningsgrupper. Men genom den representativa demokratis genombrott blev det möjligt med



Bo Rothstein

demokratiska medel styra länder med stora befolkningar. Så kan det också vara med större företag.

Rothstein nämner att många människor lider av låg livstillfredsställelse. Det kan ha sin grund i att man är olycklig på sitt arbete; att man inte blir sedd, respekterad eller känner man inte hör hemma där.

– Det visar sig att hos företag med mer löntagarinflytande är arbetstillfredsställelsen högre. Sjukdomarna som utbrändhet och depression är ett ökande samhällsproblem. Väldigt mycket av detta kommer ifrån att man inte känner

sig tillfreds på sitt arbete. De har inte så mycket att göra med hemmasituationen utan det är mycket mer arbetsrelaterat, menar Rothstein.

Bo Rothstein menar att han kan se att ekonomisk demokrati fungerar väldigt väl i form av löntagarkooperativ. Han säger att också att förutsättningar för att öka denna företagsform är god och att det kan ge upphov till såväl ökad arbetstillfredsställelse, innovation och kreativitet.

Text: Henrik Sjöberg.  
Foto: Vänster, StockImage.  
Höger, Henrik Sjöberg

# MEDARBETARÄGDA FÖRETAG RÄDDAR OCH SKAPAR JOBB

Måndagen den 20 november hölls en stor konferens på CCC i Karlstad på temat ”innovativa affärsmodeller”, arrangerad av bland andra Region Värmland och Värmlandskooperativen. I fokus var företagsombildningar och medarbetarägda kooperativ.

Konferensen handlade om olika former av kooperativt företagande och tog avstamp i det faktum att många företag läggs ner när VD eller företagsledaren går i pension. Flera europeiska exempel presenterades som visade att medarbetarägda företag kan vara minst lika framgångsrika som traditionellt ägda företag.

Siffrorna är talande: runt 35 % av svenska företagare har passerat

pensionsåldern, och hela 70 % är äldre än 50 år. När VD lämnar ett företag finns olika alternativ. Ett ägarskifte eller försäljning bevarar företagets existens. Men många gånger läggs företag ner, kanske särskilt i glesbygd där det är svårt att hitta köpare som vill investera. Inom några år kan detta i värsta fall leda till en

svensk företagsdöd.

– Glesbygden blir ännu glesare när företag läggs ner, sa Leif Tyrén från Värmlandskooperativen.

– Effekterna är ekonomiska i form av uteblivna skatteintäkter, sa Helena Stor

*”– Sverige är fortfarande ett U-land när det gäller de här frågorna”*

Hansson som är näringslivsstrateg på Region Värmland. Men man måste också vara medveten om mjuka faktorer som påverkar minst lika mycket, och det handlar om dränering på kunskaper och effekter på kultur och traditioner.

Förhoppningarna på dagen var stora,

inte minst sett ur Värmlandskooperativens horisont.

– Detta är det häftigaste seminarium vi haft i Sverige i den här frågan, sa Leif Tyrén.

Och han borde veta.

Han har under flera år medverkat i transnationella projekt och arbetat för att hitta en svensk modell för medarbetarövertagande av företag.

– Sverige är fortfarande ett U-land när det gäller de här frågorna, sa Gun-Britt Mårtensson som var konferencier.

Med anledning av just detta medverkade flera internationella auktoriteter som fö-

redragshållare, men även tunga svenska namn. Först ut av talarna var debattören Bo Rothstein (se separat artikel).

## ”NYA FORMER FÖR RISKKAPITAL”

Jan Olsson är för närvarande ordförande i det europeiska nätverket REVES, där olika regioner samverkar inom social ekonomi, och han har i många år ivrat för medarbetarägande. Fokus i hans arbete är ombildning av traditionellt styrda företag till löntagarägda företag.

Jan Olsson gick först igenom hur synen på medarbetarägda företag har ändrats från sjuttio-talet och fram till idag. Kontentan var att det sedan länge funnits varianter på kooperativt ägande i Sverige, men att det ändå finns mycket att göra för att komma ikapp den europeiska utvecklingen.

– Italien, Spanien, Storbritannien och Frankrike ligger långt framme när det gäller ombildning till arbetskooperativ, sa Jan Olsson. Undersökningar visar att de europeiska arbetskooperativen

generellt klarade den ekonomiska krisen bättre än andra företag. Anledningarna till det är förmodligen att medarbetarägda företag tar ett större samhällsansvar, de är lokalt förankrade i större utsträckning och de kan ofta arbeta med högre grad av långsiktighet. Medlemmarna som äger företaget gör ofta andra avvägningar mellan vinst, investeringar, lön och arbete.

*”2016 fanns ca 2 300 medarbetarägda företag i Frankrike, att dessa företag hade totalt 48 750 anställda och en omsättning på 4,3 miljarder euro.”*

Frågor kring arbetskooperativ har börjat lyftas på allvar i EU-sammanhang. Fler och fler inser fördelarna med att företag ombildas och blir medarbetarägda, som alternativ till helt nedlagda företag, och det finns ett flertal olika organisationer och sammanslutningar som arbetar med opinionsbildning på europeisk nivå.

– Det är viktigt att regional näringspolitik även innefattar löntagarövertagande,

sa Jan Olsson. En av de frågor som måste lösas är en riskkapitalstruktur som även går att applicera på arbetskooperativ.

I Sverige har inte diskussionen kommit lika långt som i de nämnda länderna, och Jan Olsson nämnde ett antal framgångsfaktorer som han vill lyfta i svensk näringslivspolitik.

– Det är alltid bra om man kan lyfta konkreta exempel på företag som drivs kooperativt; ett antal framgångsrika pilotprojekt. Vi behöver också ett svenskt system

för riskdelning, så att ägarna till arbetskooperativ inte behöver ta hela risken vid en företagsombildning. Jag vill gärna se riskkapital i nya former, och dessutom bör kooperativen ges samma villkor som annat riskföretagande.

## KOOPERATIV I FRANKRIKE

För att seminariedeltagarna skulle få en djupare inblick i olika europeiska exempel på kooperativt företagande



hade därpå två föreläsare från Frankrike bjudits in. Först ut var Catherine Friedrich, som är forskningsansvarig på det franska förbundet för medarbetarägda kooperativ, CG Scop.

Förbundet arbetar mycket aktivt med att informera om fördelarna med arbetskooperativ, och stöttar utvecklingen av nya medarbetarägda företag. Även redan existerande kooperativ kan vända sig till CG Scop för support och stöd.

– Vi arbetar också med forskning kring de här frågorna för att kunna visa på konkreta fakta, sa Catherine Friedrich.

Bland annat har CG Scop kunnat visa att det 2016 fanns ca 2 300 medarbetarägda företag i Frankrike, och att dessa företag hade totalt 48 750 anställda och en omsättning på 4,3 miljarder Euro.

– Vi har tagit fram siffror som visar att 61 % av arbetskooperativen har startats från scratch, ex nihilo. Välmående företag som ombildats till kooperativ står för 22 %, och 13 % av företagen är ombildade företag som upplevde ekonomiska svårigheter, sa Catherine Friedrich. Det visade sig att ombildning av de sistnämnda företagen till arbetskooperativ räddade ca 9 000 franska arbetstillfällen under ett år. Det visade sig också att nybildade arbetskooperativ hade en högre grad av överlevnad under en femårsperiod, jämfört med traditionellt konstituerade företag.

Vilka hinder finns då för fortsatt utveckling av medarbetarägda företag i Frankrike?

– Det största hindret menar vi är dåligt förberedda företag, sa Catherine Friedrich. Framförhållningen är för dålig när det gäller till exempel en VD som ska gå i pension. Informationen till arbets-



tagarna om att det går att ta över ett företag är också för dålig i nuläget, och dessutom finns rent tekniska svårigheter kring själva företagsombildningen.

CG Scop hoppas att överbrygga dessa hinder genom olika PR-insatser. Målet är att se till att omvandling till arbetskooperativ blir ett modernt och ” normalt ” alternativ när företag ska ombildas. De kampanjer som organisationen hittills har genomfört har gett goda resultat. Bland annat har andelen fransmän som känner till begreppet ” arbetskooperativ ” ökat. Även i maktens korridorer har medvetenheten blivit större, och nu hoppas CG Scop på att Macrons presidentskap ska innebära ett steg framåt för frågan.

På företagsnivå arbetar förbundet med att konkret hjälpa de arbetskooperativ som finns runt om i Frankrike. Det finns ett stort behov bland annat av juridisk rådgivning och utbildningsinsatser. Även Catherine Friedrich tog upp frågan om hur viktigt det är med finansiella verktyg som är anpassade efter den kooperativa företagsformen, inte minst när det gäller riskkapital.

– Något som är ganska nytt i den här branschen och som vi börjat titta närmare på är crowdfunding, sa hon.

Crowdfunding är naturligtvis ett ekonomiskt verktyg men kan också fungera som marknadsföring av företaget.

Catherine Friedrich avslutade sitt anförande med att, efter alla siffror och forskningsresultat, beröra även mjuka värden.

– Att anställda är delaktiga i företaget ligger i vårt intresse i största allmänhet, inte bara när det gäller arbetskooperativ, sa hon. Det handlar om arbetares välbefinnande och glädje på arbetet.

#### **MATHIS: EUROPEISKA KOOPERATIV**

Agnes Mathis är direktör för organisationen Cooperative Europe och talade i sitt anförande om den europeiska vinklingen på ämnet. Cooperative Europe är en paraplyorganisation som innefattar 84 nationella medlemsorganisationer som representerar hela 140 000 000 kooperativa medlemmar.

– Vi får inte missa tåget, sa Agnes Mathis, för tåget går just nu mycket fort.

Hon nämnde organisationen Uber som ett exempel på en ny typ av modern Kooperation – en app där privatpersoner kan registrera sig för att ” extraknäcka ” som taxiförare. Den här typen av nya idéer kommer att växa fram snabbt,

förutspådde Agnes Mathis.

– För närvarande tacklar EU inte alls den här frågan på allvar. EU-kommissionen gav nyligen ut en skrift på temat organisering av företagsombildningar, men där nämndes ingenting om kooperativ.

Även Agnes Mathis talade om ” mästarländerna ” Frankrike, Spanien och Italien, men hon nämnde också vilka europeiska länder som är dåligt utvecklade när det gäller förekomsten av fungerande arbetskooperativ. Här innehar Sverige en av jumboplaceringarna, i sällskap av bland andra Slovenien, Grekland och Bulgarien.

Hon menade att det finns stora möjligheter att skapa europeiska arbetstillfällen genom medarbetarägda företag, framförallt bör då fokus läggas på företagsombildningar och inte så mycket på uppstart ” ex nihilo ”. Men hon såg ungefär samma hinder på vägen som Catherine Friedrich, och för den delen även Jan Olsson: juridiska svårigheter och brist på ekonomisk stödstruktur för kooperativ.

– Andra nyckelfrågor är skatt och pension. Här behövs ett närmare samarbete med fackförbunden.

Avslutningsvis hade Agnes Mathis ett mycket konkret råd till åhörarna:

– För att komma vidare behöver EU arbeta mycket mer aktivt

för att lösa problemen som finns. När ni träffar era EU-politiker – fråga om detta! Be dem ta med frågan om kooperativ till Bryssel!

#### **PERSONALÄGANDE I EN KUNSKAPSEKONOMI**

Synen på bolag och bolagsstyrning måste förändras i Sverige – det menar Sophie Nachemson Ekwall som är forskare vid Handelshögskolan i Stockholm. Hon stod för programpunkten ” Hållbar ägararkitektur för Sverige ” och riktade in sig bland annat på den idéburna sektorn. Hennes åsikt är att just denna sektor inte har kunna växa i Sverige på grund av politiska läsningar.

– Personalägan- gande torde lämpa sig väl för Sveriges förflyttning mot kunskaps-

ekonomin, kommenterade Sophie Nachemson Ekwall.

#### **AVSTAMP**

I slutet av dagen knöts den kooperativa säcken ihop i form av en paneldiskussion med medverkande från såväl näringsliv, politik och fackförbund. Sammanfattningsvis verkar det finnas goda förutsättningar för att den här konferensen innebär ett avstamp för att en högre växel läggs i – i Värmland och Sverige – när det gäller främjandet av medarbetarägda företag.

**Text: Anna Svensson och Henrik Sjöberg**

**Foto: Sida 12 , StockImage.**

**Sidorna 13-15, Sara Axelsson**

## **LÄSTIPS**

### **BÖCKER OCH RAPPORTER**

Rapporten ” Together ”, Leif Tyrén mfl

” Tillsammans – en fungerande ekonomisk demokrati ”, red Bo Rothstein

” Hållbar ägararkitektur för Sverige ”, Sophie Nachemson Ekwall

### **HEMSIDOR**

[www.cecop.coop](http://www.cecop.coop)

[www.transfertocoops.se](http://www.transfertocoops.se)

[coompanion.se](http://coompanion.se)

[www.sophienachemsonekwall.com](http://www.sophienachemsonekwall.com)

[coopseurope.coop](http://coopseurope.coop)

[starter.coop](http://starter.coop)

[www.varmland.coop](http://www.varmland.coop)

[www.uber.com](http://www.uber.com)