

Nr 765

av herr Hellström m. fl.
om skydd för den svenska arbetsmarknadspolitiken
i multinationella företag.

1960-talet har varit ett avgörande årtionde för de multinationella företagens expansion. Dessa företag torde för närvarande sörja för ca 1/4 av världsproduktionen. Vissa forskare antar att ca 300 multinationella företag inom 25—30 års tid kommer att behärska omkring 2/3 av världsproduktionen. Den multinationella expansionen kan även belysas genom en jämförelse med den internationella handeln. För USA gäller sålunda att försäljning utomlands av produkter tillverkade av USA-företag sker mellan 2 och 3 gånger så ofta genom produktion utomlands som genom export från USA. Liknande tendenser finns hos en rad andra stora industrinationer. Den internationella *handeln* håller successivt på att ersättas av den internationella *produktionen* som det främsta medlet för försäljning utomlands.

De ekonomisk-politiska konsekvenserna för nationalstaterna av de multinationella företagens utveckling har debatterats de senaste åren. Man har pekat på riskerna för monopolisering av t. ex. vissa »framtidbranscher» — USA-företagens dominans i EEC-ländernas elektronikindustri är ett exempel. De multinationella företagens rörlighet över gränserna medför politiska påtryckningsmöjligheter även gentemot starka industristater. Fords hot att flytta sin engelska tillverkning till Västtyskland kan nämnas i detta sammanhang. De största multinationella företagen har en budget som är större än de flesta av FN:s medlemsstaters. Dessa företag fungerar i viss mån som planekonomier, där beslut om priser, sysselsättning, produktion, in- och utflöde av kapital etc. starkt kan påverka nationalstatens möjlighet att föra en självständig ekonomisk politik.

I debatten om de multinationella företagen framhävs å andra sidan att deras storlek medger en teknologisk utveckling och forskning som annars inte skulle kommit världen till godo. Häremot kan invändas att de multinationella företagens utveckling också inneburit att forskningsresurser koncentreras till utomordentligt få centra — ofta i respektive bolags huvudkontorländer. En viss utarmning av potentiella forsknings- och utvecklingsresurser kan därför även bli följden för många länder vid en snabb multinationell expansion.

De övergripande frågeställningarna om nationalstatens ekonomisk-poli-

tiska självständighet gentemot de multinationella företagen kommer för Sveriges del att kartläggas i koncentrationsutredningen, enligt tilläggsdirektiv som givits den 16/4 1971. Vidare har riksdagen 1970 hemställt hos Kungl. Maj:t om en utredning av de multinationella företagens beskattningsförhållanden. I denna motion behandlas ett speciellt område, vars betydelse motiverar en mer detaljerad och åtgärdsinriktad behandling från statsmakternas sida än vad koncentrationsutredningen syftar till, nämligen de multinationella företagens betydelse för arbetsmarknadspolitiken, inklusive arbetsrätten och den fackliga politiken.

1. Arbetsmarknadspraxis, personalpolitik m. m.

Det framhålls ofta att utländska multinationella företags etablering i Sverige hittills varit av begränsad omfattning och klart understiger, i antal sysselsatta, de svenska multinationella företagens expansion utomlands. Detta konstaterande är riktigt, men det bör samtidigt understrykas att de undersökningar som brukar refereras i detta sammanhang är få och härrör sig från mitten av 1960-talet. Färskare studier pekar mot väsentligt högre sysselsättningstal i de multinationella företagen i Sverige än vad man hittills känt till.

Frågan gäller nu om vi i Sverige har att vänta en massiv etablering av multinationella företag under 1970- och 1980-talen, liknande den som redan skett på kontinenten under 1960-talet. De antaganden som många forskare gjort om de multinationella företagens expansion gör en sådan utveckling fullt tänkbar. Det är nödvändigt att den svenska regeringen bygger upp en beredskap för att möta en dylik eventuell utveckling på ett sådant sätt att våra politiska mål fortsättningsvis kan främjas. Detta är inte minst viktigt på arbetslivets område. Ett karakteristiskt drag hos framför allt USA-ägda multinationella företag är en stark centralisering i beslutfattandet till moderbolaget. Dotterbolagen utomlands tillämpar således i många fall en personalpolitik och en arbetsmarknadspolitisk praxis som är förankrad i den nordamerikanska traditionen. Ofta innebär detta en stark centralisering av makten inom företaget, hierarkiska beslutssystem, dålig insyn, svårigheter för fackligt arbete och företagsdemokratiska strävanden. En vanlig politik är att ställa sig utanför värdlandets arbetsgivarförening — den styrka som andra arbetsgivare söker kollektivt i en arbetsmarknadsorganisation har det multinationella företaget redan inbyggt i sin egen struktur.

De svenska erfarenheterna i detta avseende är att multinationella företag hittills mindre har motarbetat svensk arbetsmarknadspraxis än som skett i andra länder. I några uppmärksammade fall ställde sig multinationella företag utanför SAF och motarbetade kraftigt facklig aktivitet i företagen. Successivt har dessa företag sedan inträtt i SAF och intar nu en något mindre fientlig attityd till fackföreningsrörelsen. Erfä-

renheter såväl från det kollektivanställda området som från tjänstemannaområdet visar dock att en rad av de stora multinationella företagen inom data-, elektronik-, bil- och den kemiska industrin fortfarande har en personalpolitisk profil som är främmande för den svenska arbetsmarknaden.

Om en mer massiv etablering av multinationella företag är att vänta under det närmaste decenniet, är det tänkbart att de multinationella företagen över lag kommer att inta en hårdnande attityd på arbetsmarknaden och mera allmänt tillämpa de centraliserade personalpolitiska principer som man redan introducerat i de flesta andra länder från företagens sida. Strävanden till företagsdemokrati och förbättrad arbetsmiljö skulle härigenom kunna äventyras. Det är inte heller givet att anslutning till SAF blir lika allmän som för närvarande vid en sådan tänkt utveckling. Den arbetsmarknadspraxis som hittills inte behövt lagfästas, därför att arbetsmarknadsparterna i huvudsak accepterar den, kan sålunda successivt tänkas kunna bli satt ur spel på vitala delar av arbetsmarknaden.

En dylik utveckling är på intet sätt given men kan heller inte uteslutas, särskilt med hänsyn till utländska erfarenheter. De svenska arbetsmarknadsmyndigheterna bör sålunda ges direktiv att noga följa den personalpolitik och övrig företagspolitik som bedrivs inom de multinationella företagen. En dylik offentlig bevakning kan i bästa fall vara tillräcklig för att undvika en negativ förändring i vissa av bolagen. De företag som etablerat sig utomlands i första hand för att få närhet till nya marknader snarare än av produktionstekniska skäl kan ibland vara relativt känsliga för den allmänna opinionens tryck. En hög beredskap för lagstiftning om arbetsmarknadsförhållandena bör hållas. Om andra åtgärder inte visar sig tillräckliga, måste man snabbt kunna utvidga och skärpa lagstiftningen inom detta område.

2. Facklig insyn

De multinationella företagens struktur kan i flera avseenden försvåra det fackliga arbetet. Möjligheterna att dölja vinster genom prissättningen på internleveranser mellan dotter- och moderbolag har uppmärksamats främst i den skattepolitiska debatten. Denna typ av transaktioner har emellertid betydelse även för fackföreningarnas möjlighet att driva en meningsfull löneförhandling där företagets reella ekonomiska situation är känd och kan värderas. LO har i sitt remissvar på aktieutredningens betänkande visat på en teknisk lösning i detta sammanhang. Aktiebolagslagen bör ändras så att dotterbolag åläggs redovisa en rad koncerntransaktioner, inköp och försäljning som utgör interna leveranser, inklusive eventuell inhyrning eller lån av arbetskraft från koncernen. Hela koncernens omsättning, vinst och lönesumma bör redovisas som

jämförelsematerial i bedömningen av dotterbolagets resultat- och balansräkning. Utöver vissa uppgifter av detta slag, som avses bli offentliga, anser LO att de anställda i dotterbolag genom lagstiftning bör ges rätt till en särskild fyllig information om koncernens förhållanden. En dylik lagstiftning bör enligt motionärernas mening snarast förberedas för att minska de fackliga organisationernas förhandlingsmässiga underläge gentemot de internationella koncernerna.

3. Internationella kollektivavtal

I vissa fackföreningsinternationaler, främst metall- och fabriksinternationalerna, har man påbörjat försök att samordna förhandlingsarbete och annat mellan de anslutna fackförbunden och multinationella företag. Det är angeläget att den svenska arbetsrätten underlättar sådana strävanden. Det är tänkbart att man i framtiden kommer att arbeta för att sluta vissa former av kollektivavtal på internationell basis med multinationella företag. Avtal om löner och allmänna arbetsvillkor kan då slutas nationellt, som i dag. Ovanpå dessa nationella avtal är det sedan tänkbart att en fackföreningsinternational förhandlar med ett bolag om specialavtal i frågor som rör t. ex. koncernredovisning, information, insyn i personalplanering etc. Skulle avtal av exempelvis denna typ komma till stånd i framtiden, är det väsentligt att den svenska lagstiftningen ger dem rättsverkan gentemot dotterbolaget i Sverige även om avtalet formellt är slutet mellan en fackföreningsinternational och moderbolaget. Frågor av den typ som detta exempel vill illustrera bör bli föremål för utredning.

4. Fackliga sympatiaktioner i multinationella företag

Svensk rättspraxis i fråga om sympatiaktioner vid arbetsmarknadskonflikter med internationellt ursprung är i dag oklar. I den s. k. § 32-utredningens direktiv anges allmänt att denna fråga bör överses av utredningen. Som exempel nämns frågan om sympatiaktioners laglighet när ursprungskonflikten är olaglig. Frågan om sympatiaktioners laglighet inom ramen för samma — multinationella — företag nämns inte i utredningsdirektiven. Denna fråga synes dock ha en ännu större räckvidd än det angivna exemplet. Det är en vanlig politik att ett multinationellt företag neutraliserar verkan av en strejk i ett land genom att öka produktionsinsatsen i fabriker i andra länder. Härigenom kan man kraftigt minska styrkan hos ett av de viktigaste fackliga stridsmedlen. Gränsfallen är många vid denna typ av åtgärder. Tillfällig övertid eller höjning på annat sätt av en icke i anspråk tagen kapacitet är metoder där det kan vara svårt för arbetstagarparten att hävda rätten till sympatiaktioner genom att vägra ålagt arbete med den oklara arbetsrättsliga praxis som föreligger i dag. Man bör snarast tillskapa klara arbetsrättsliga reg-

ler som inom vida ramar ger rätt till sympatiaktioner inom samma företag för att stärka fackföreningsrörelsens ställning gentemot arbetsgivarparten i multinationella företag.

5. Internationella överenskommelser

Internationella överenskommelser mellan regeringar kommer i framtiden att bli nödvändiga, om än svåra, att uppnå för att balansera de multinationella företagens maktmöjligheter. Den svenska regeringen bör inom ILO, OECD och andra relevanta organ aktivt verka för tillskapande av minimistandard i fråga om arbetsvillkor, redovisningsprinciper, insyn etc. för företag som etablerar dotterbolag utomlands. Syftet härvid bör vara såväl att stärka de nationella regeringarna gentemot de multinationella företagen som att skapa regler som underlättar de strävanden som påbörjats inom vissa områden för en samordning av de fackliga insatserna internationellt.

De multinationella företagens politik kan i framtiden komma att få stor betydelse för förhållandena på den svenska arbetsmarknaden. För att kunna hävda en jämlikhetsbefrämjande arbetsmarknadspolitik, inklusive arbetsrätt och facklig politik, är det viktigt att Kungl. Maj:t, i beaktande av bl. a. ovanstående punkter, låter överse lagstiftningen inom relevanta områden.

Hemställan

Under återopande av ovanstående hemställer vi

att riksdagen hos Kungl. Maj:t begär en översyn av den arbetsmarknadspolitiska och arbetsrättsliga lagstiftningen med beaktande av de riktlinjer som angivits ovan, därvid syftet bör vara att undanröja de hinder för ökad jämlikhet och demokrati på svensk arbetsmarknad som framväxten av multinationella företag kan komma att medföra.

Stockholm den 25 januari 1972

MATS HELLSTRÖM (s)

ANDERS HAGLUND (s)

LENNART PETTERSSON (s)

i Lund

OLLE GÖRANSSON (s)