

# **EKONOMISK DEMOKRATI**

**13 politiska reformförslag  
för att göra anställda  
till ägare**

# Innehåll

Sammanfattning 3

1. Problemet 4

2. Åtgärden 7

3. Reformförslag 16

Slutord 18

Noter 19

Referenser 21

Katalys rapport no 128

Ekonomisk demokrati: 13 politiska reformförslag för att göra anställda till ägare

Nils Sylvan, född 1987, är doktor i filosofi och arbetar som analytiker på Polismyndigheten.

Patrik Witkowsky, född 1988, är dokumentärfilmare, grundare av Centrum för personal-  
ägande och författare till boken *Vi kan styra oss själva. En bok om ekonomisk demokrati*.

Grafisk formgivning: Arkiv förlag produktion

Illustration på omslaget: Soluppgång på havet sommaren 1901,  
bild från Länsmuseet Gävleborg

# Sammanfattning

**1. Problemet:** Sverige är en politisk demokrati, men inte en ekonomisk. Till skillnad från medborgarna i stat, region och kommun saknar de anställda i företagen rätt att rösta fram sitt styre. Detta är inte bara ett demokratiskt bekymmer, systemet leder också till tre akuta problem i svensk ekonomi: ekonomisk ojämlikhet, ohälsa till följd av dålig arbetsmiljö samt ägarfrånvaro i många företag.

**2. Åtgärden:** Genom att anställda görs till ägare i sina företag skapas en mer demokratisk ekonomi. I personalägda företag har de anställda rätt att rösta fram sin styrelse. Sådana företag minskar dessutom löneskillnader och sprider kapitalinkomster mer jämnt. De ökar arbetstillfredsställelsen och därmed folkhälsan. Och att ägarskifta till personalen ger inte bara småföretagare som står inför ett generationsskifte en attraktiv köpare, det ger också de svenska storbolagen en stabil och engagerad ägargrupp.

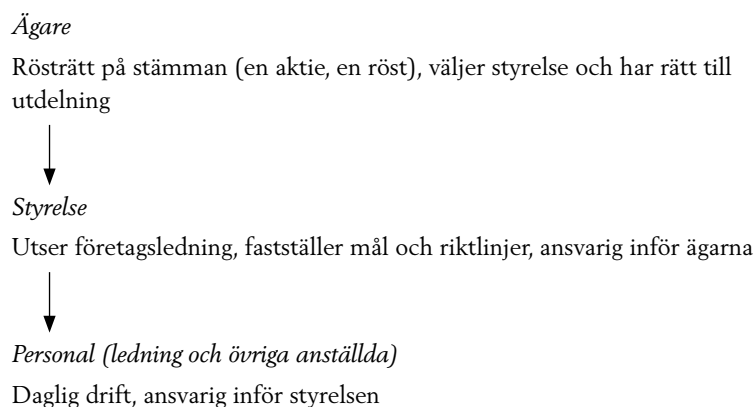
**3. Reformförslag:** För att öka antalet personalägda företag föreslås en bodelsrättslig översyn i syfte att underlätta personalförvärv, statliga lån och garantier för de anställda vid sådana överlåtelser, skattefördelar vid försäljning av aktier till personal, etablering av ägarskifteskontor för rådgivning och stöd samt ytterligare nio konkreta politiska reformer för en framtid där Sverige inte bara är en politisk utan även en ekonomisk demokrati.

# 1. Problemet

Sverige är en politisk demokrati. Det innebär en ordning där de som är underställda det politiska styret, det vill säga medborgarna, har rätt att tillsätta detta styre enligt principen *en person, en röst*. Vi känner principen som den om allmän och lika rösträtt. Samma ordning gäller inte i den ekonomiska sfären. Den domineras av privata aktiebolag där de som är underställda företagets styrelse, det vill säga de anställda, saknar rätt att tillsätta styrelsen. Den rätten är förbehållen företagets aktieägare – med undantag för den tämligen begränsade rätt som lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (LSA) tillerkänner facket – vilka tillsätter bolagsstyrelsen enligt principen *en aktie, en röst*. Den som äger en aktie har alltså en röst på bolagsstämman medan den som äger 10 000 aktier har 10 000 röster. De anställda, däremot, saknar helt rösträtt på stämman och till skillnad från aktieägarna har de inte heller någon rätt till vinstutdelning (såvida de inte själva har köpt eller fått aktier i sitt företag). Det som kännetecknar de anställda på ett konventionellt ägt företag är istället att de genom anställningsavtalet hyrt ut sig själva till företaget och därigenom i utbyte mot en lön underordnat sig en styrelse de varken kan tillsätta eller avsätta.

I politiken är det de styrda som utser de styrande. I ekonomin råder en helt annan ordning.

*Figur 1. Maktordningen i ett konventionellt ägt företag*



Denna ekonomiska ordning har försvarats på olika sätt. Vissa har hänvisat till att det råder näringsfrihet i Sverige och att det därmed står varje individ fritt att starta ett eget, mer demokratiskt företag om den så önskar. Andra har menat att det är skäligt att de anställda saknar rösträtt i företagen eftersom de helt frivilligt har skrivit under den typen av anställningsavtal. Hur tilltalande dessa försvar än må förefalla har de en sak gemensamt: inget av dem förändrar det faktum att dagens företag inte är några demokratiska institutioner.

Men det är inte bara det att företagen är odemokratiska. Dagens ekonomiska ordning för också med sig ett antal ytterligare problem, många av vilka är akuta i Sverige 2025. Inte minst följande tre:

**Ekonomisk ojämlikhet.** På senare år har den ekonomiska ojämlikheten i Sverige ökat kraftigt. En anledning är de stigande kapitalinkomsterna, som är ojämnt fördelade över befolkningen. Idag går omkring 56 procent av alla kapitalinkomster till den översta procenten.<sup>1</sup> En annan anledning är att löneskillnaderna ökat de senaste decennierna. Enligt LO motsvarar den genomsnittliga inkomsten för en vd på 50 av de största svenska företagen just nu 71 industriarbetarlöner.<sup>2</sup> Konsekvensen är att de rikaste tio procenten av svenskarna äger 74 procent av de samlade förmögenheterna, medan den fattigaste hälften har mer skulder än tillgångar.<sup>3</sup> I förmögenhetstermer är Sverige ett av världens mest ojämlika länder.<sup>4</sup>

**Ohälsa.** Empirisk forskning visar att människors välbefinnande är nära sammankopplat med hur de har det på jobbet.<sup>5</sup> Autonomi och inflytande är avgörande för arbetstrivselsen, medan höga krav och låg grad av kontroll ökar risken för såväl psykiska som fysiska besvär såsom stress, depressionsymtom och hjärt-kärlsjukdom.<sup>6</sup> Så hur har svenskarna det på jobbet? 79 procent uppger att de är oengagerade i sitt arbete.<sup>7</sup> Stressrelaterade sjukskrivningar ligger på rekordnivåer, och forskning visar att den enskilt viktigaste faktorn bakom utvecklingen är arbetsmiljön.<sup>8</sup> Forskning visar också att över 770 svenskar varje år dör en för tidig död till följd av jobbrelaterad stress – en siffra som beräknas stiga i framtiden.<sup>9</sup> Vad gäller hälsa lämnar dagens arbetsliv en del övrigt att önska.

**Ägarfrånvaro.** Enligt en rapport från Företagarna är idag 40 procent av Sveriges företagsägare över 55 år. 14 procent har passerat pensionsåldern. Nästan hälften av alla företagare tänker sig att ett ägarskifte är aktuellt inom de kommande tio åren.<sup>10</sup> Samtidigt blir det alltmer sällsynt att ägarbarn vill ta över företagen när generationsskiftet stundar.<sup>11</sup> Avsaknaden av efterträdare inom familjen gör att många ägare väljer att fortsätta jobba en bit in i pensionsåren för att sedan avveckla verksamheten – en verksamhet som i många fall är välfungerande och inte sällan utgör ägarens livsverk. Småföretagarnas Riksförbund har varnat för att Sverige riskerar att drabbas av en snar företagsdöd om inget görs åt denna utveckling. En sådan företagsdöd skulle slå hårdast mot gles- och landsbygd, där många

av dessa ofta små och medelstora företag idag har sin hemvist.<sup>12</sup> Bristen på ägarintresse hos den yngre generationen är en ekonomisk utmaning för hela vårt land att tackla.

Under de senaste decennierna har även många större svenska börsbolag brottats med ägarrelaterade utmaningar. Men här handlar det inte om att det saknas framtida ägare, utan om att de befintliga ägarna brister i sin bolagsstyrning. Den traditionella svenska ägarmodellen har byggt på att kontrollen av storbolagen varit koncentrerad till en eller två aktiva ägare, ofta familjer. De har förväntats sitta med i eller hålla ett vakande öga över styrelserna, peka ut riktningen framåt och ta ansvar för företagets långsiktiga utveckling. Men denna modell har urvattnats på senare år i takt med framväxten av nya ägargrupper såsom pensions- och sparfonder. Många av dessa ägare är baserade i utlandet, och samtidigt som de innehar aktier i mängder av bolag söker de relativt snabb avkastning på sina investeringar, vilket omöjliggör ett djupare engagemang i varje enskilt företag. Konsekvensen är att många svenska bolagsstyrelser och företagsledningar idag saknar andra ägardirektiv än maximal vinst på kort och medellång sikt. Styrelseproffset Sussi Kvart menar att det råder en "påtaglig villrådighet" bland styrelseledamöterna: många "är osäkra på vad ägarna vill, än mindre vad man ska göra för att tackla frågorna".<sup>13</sup>

Problemet har förvärrats de senaste åren då en handfull passiva amerikanska kapitalförvaltare, såsom Blackrock och Vanguard, blivit storägare i svenska börsbolag. Dessa aktörers affärsmodeller bygger i hög grad på att minimera förvaltningskostnader, däribland sådana som är kopplade till aktiv bolagsstyrning, vilket gör att de inte ens vill sitta med i företagens valberedningar. I en tid av stor politisk turbulens och teknologiska genombrott, då styrelser och ledningar ställs inför mycket komplexa överväganden och behöver stabila ägare som kan ge tydliga direktiv, är framväxten av denna nya ägarmodell särskilt bekymmersam. Bristande ägarstyrning är en black om foten för dagens svenska börsbolag.<sup>14</sup>

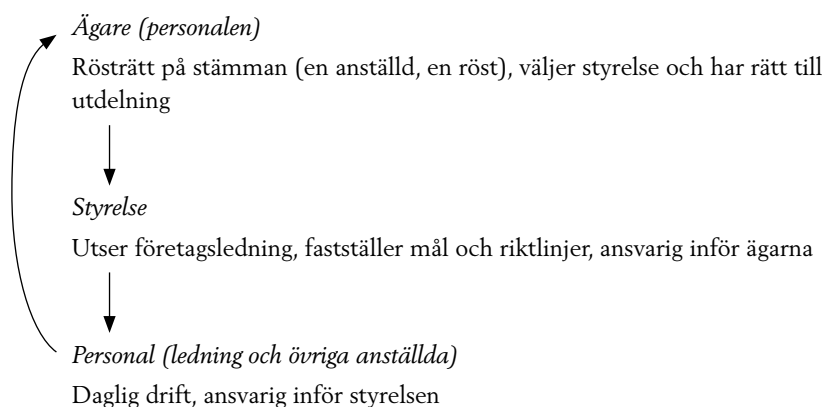
## 2. Åtgärden

Vad kan göras för att komma tillrätta med dessa problem? Det finns ett svar som är lika kraftfullt som förbiset: att göra anställda till delägare och på så vis göra Sverige till en ekonomisk demokrati.

Under större delen av 1800- och 1900-talen fanns det starka förespråkare för ekonomisk demokrati i Sverige. På 1980-talet blev dessa röster allt svagare och under decennierna som följde var det få som förfäktade idén i samhällsdebatten. På senare år har dock ett antal debattörer, forskare och politiska aktörer åter börjat närma sig frågan, och även om intresset fortfarande är skvalt finns det idag flera som förordar en demokratisering av den svenska ekonomin genom ökat personalägarande i de svenska företagen.<sup>15</sup> Med den här rapporten vill vi visa både varför ännu fler borde göra det och hur idén kan förverkligas.

Ett personalägt företag är ett privat företag som ägs av de anställda. Det innebär att det är de anställda som har rätten till utdelning samt rätten att tillsätta styrelsen, vilken de är underställda, enligt principen *en anställd, en röst*. Precis som i den politiska demokratin råder alltså i ett personalägt företag principen om allmän och lika rösträtt, och liksom i den politiska demokratin är det de styrda som utser de styrande. I likhet med konventionellt ägda företag kan personalägda företag gå med vinst och dela ut vinsten. Stora beslut fattas på bolagsstämman, medan övriga frågor av strategisk och mer operativ karaktär hanteras av styrelsen och ledningen. Skillnaden är att eventuella vinstutdelningar tillfaller de anställda och att det är de anställda som utser styrelsen, eftersom det är de anställda och ingen annan som äger företaget. I ett personalägt företag är de anställda inte bara anställda utan även delägare.

Personalägda företag skiljer sig också markant från löntagarfundsägda företag. Löntagarfundsförslaget handlade om att en rad kollektivt och till stor del fackligt kontrollerade fonder skulle överta ägandet i de svenska storbolagen. I ett personalägt företag är det istället de anställda själva som äger och styr företaget.<sup>16</sup>

**Figur 2.** Maktordningen i ett personalägt företag

Såsom vi använder begreppet kan ett personalägt företag organiseras på två huvudsakliga sätt: som en ekonomisk förening, där personalen utgör medlemmarna i företaget, eller som ett aktiebolag, där personalen utgör aktieägarna. Om företaget är ett aktiebolag kan personalen äga aktierna antingen individuellt som privatpersoner eller kollektivt genom en juridisk person. Denna juridiska person kan vara ett annat aktiebolag där personalen själva är aktieägare, en ekonomisk förening där personalen utgör medlemmarna, en stiftelse där personalen är destinatärer eller en fond där personalen har ett bestämt inflytande över förvaltningen.

Det vi just beskrivit är det renodlade eller helt personalägda företaget. När vi i den här rapporten talar om personalägda företag inkluderar vi dock även företag där personalen äger en mindre del av företaget, på villkor att ägandet innefattar en majoritet av de anställda.

En ekonomisk demokrati är en blandekonomi där de flesta av företagen är personalägda. Det är alltså en decentraliserad men reglerad marknadsekonomi baserad på den privata äganderätten.<sup>17</sup> Den stora skillnaden mot dagens ekonomi är att de anställda inte längre är undersåtar i sina företag utan medborgare i dem, på samma sätt som vi svenskar inom den politiska sfären har gått från att vara undersåtar till att vara medborgare i staten.

Fördelen med personalägda företag är inte bara att de är demokratiska, till skillnad från dagens konventionellt ägda diton. Ett ökat personaläggande bidrar också till att lösa de tre problemen med den nuvarande ekonomiska ordningen som hör till de akuta i Sverige 2025:

**Ekonomisk ojämlikhet.** I personalägda företag får personalen vid sidan av sin lön också en inkomst från sitt ägande. Hur detta går till i praktiken varierar beroende på hur personalägandet är organiserat, men grundprincipen är att företagets vinster och värdeökning tillfaller personalen och

hjälper dem att bygga upp ett sparande som de annars skulle ha svårt att uppnå.<sup>18</sup> I USA är det inte ovanligt med berättelser om truckförare och kassörskor som blivit dollarmiljonärer efter att ha arbetat många år på ett personalägt företag.<sup>19</sup> Dessutom bidrar personalägda företag till en mer jämlik fördelning av löneinkomster eftersom de tenderar att ha lägre inkomstskillnader mellan anställda inom företaget, ofta genom att man specificerat en högsta tillåten löneratio (i det spanska personalägda företaget Mondragon får exempelvis den högst betalda på företaget inte tjäna mer än sex gånger så mycket som den som tjänar minst).<sup>20</sup> Detta är en jämlikhetsstrategi som på engelska kallas *predistribution* snarare än *redistribution*: istället för att staten skapar en jämnare inkomstfördelning i samhället med hjälp av skatter och andra omfördelningsmekanismer sker detsamma redan på företagsnivå. Ett ökat personalägan skulle sålunda vara en stark motkraft till de växande ekonomiska klyftorna i Sverige.

**Ohälsa.** Det naturliga sättet att minska den fysiska och psykiska ohälsa som härstammar från bristande påverkansmöjligheter i arbetslivet torde vara att öka människors makt på jobbet. I ett personalägt företag har de anställda en hög grad av inflytande. Varje anställd har rätt att vara med och utse företagets styrelse – en styrelse som på grund av att den svarar inför de anställda behöver ta större hänsyn till de anställdas åsikter i sina beslut. Empirisk forskning visar också att de som arbetar i personalägda företag upplever högre arbetstillfredsställelse än genomsnittet.<sup>21</sup> En brittisk studie rapporterar att anställda i engelska personalägda företag är nöjdare med arbetet som sådant, upplever högre grad av kontroll över sin arbetssituation och känner större delaktighet i beslutsfattandet jämfört med den engelska arbetskraften i sin helhet. Det visar sig också att de känner sig mindre oroliga och spända.<sup>22</sup> Att öka personalägandet skulle således vara en kraftfull åtgärd för att förbättra den svenska folkhälsan.

**Ägarfrånvaro.** Personalägan erbjuder ett gemensamt svar på de två vitt skilda ägarutmaningarna i svenskt näringsliv: frånvaron av efterträdare inom familjen vid generationsskiftet i små och medelstora företag samt frånvaron av en aktiv ägarstyrning i stora börsnoterade bolag.

Vid generationsskiftet kan en försäljning till personalen vara ett attraktivt alternativ för många svenska företagare som saknar en naturlig arvtagare bland barnen och inte gärna vill lämna företaget i händerna på en konkurrent, riskkapitalist eller annan extern aktör. Genom att sälja till personalen kan företagen, som i vissa fall har drivits av familjen i generationer, leva vidare och fortsätta utvecklas istället för att avvecklas. Dessutom ställs inte personalägda företag inför liknande ägarskiftesutmaningar i framtiden eftersom företagen kontinuerligt får nya ägare och slipper de tvära kast som tenderar att drabba företag med en eller ett fåtal ägare. Så, som det står i Tidöavtalet: "Ägarskiftet inom såväl familjeföretag som till personal bör förenklas och underlättas för att inte livskraftiga företag ska läggas ned i onödan."<sup>23</sup>

## Några förespråkare för personalägda företag

"Den form av sammanslutning som, om mänskligheten ska fortsätta att utvecklas, i slutändan måste förväntas bli den dominerande är inte den som existerar mellan en kapitalist som chef och arbetare utan en röst i ledningen, utan en sammanslutning av arbetarna själva, på jämlik basis, som gemensamt äger det kapital med vilket de uträttar sitt arbete, och underställda chefer som är valda och kan avsättas av dem själva."<sup>24</sup>

– John Stuart Mill (1806–1873), filosof och ekonom

"Envisas man att i arbetaren se endast en lejd varelse, som man skall draga så mycket fördel av som möjligt mot minsta möjliga vederlag, då kommer man ingen vart mot en bättre ordning. Men vill man i arbetaren se en värdefull medarbetare i företaget och som sådan göra honom delaktig icke blott i arbetet, utan också i skötsel och ledning och avkastning, då kan det löna sig att på allvar undersöka huru långt samförståndets, de gemensamma intressenas och samarbetets väg bär. Man kommer då in på den industriella demokratins problem, som enligt min mening innesluter den verkliga lösningen av arbetsfredens problem och som, löst med ärlighet och förstånd, kommer att mäktigt bidra till övertvinnandet av näringslivets svårigheter och till en stegrad produktion."<sup>25</sup>

– Per Albin Hansson (1885–1946), Sveriges statsminister 1932–1946

"Jag kan inte låta bli att tro att vi i framtiden, i USA och i hela den västerländska världen, kommer att se en ökande trend mot nästa logiska steg – personaläggande. Det är en väg som passar ett fritt folk."<sup>26</sup>

– Ronald Reagan (1911–2004), USA:s president 1981–1989

"Personaläggande kan skapa enormt värde både för arbetstagare och investerare, och om det kombineras med stärkt medarbetarinflytande samt informationsdelning och ekonomisk utbildning tror jag att det har en verklig chans att få stort genomslag."<sup>27</sup>

– Pete Stavros (1974–), *co-head* på riskkapitalbolaget KKR

"Jag är en stark förespråkare för personaläggande. När man äger sitt eget företag flyttar man det inte utomlands för billig arbetskraft, man blir inte godtyckligt uppsagd och man är inte maktlös. [...] Demokrati innebär att ha viss kontroll över sitt liv även på jobbet, och det är precis vad personaläggande betyder för mig."<sup>28</sup>

– Bernie Sanders (1941–), amerikansk politiker

Vad gäller den bristande ägarstyrningen i svenska börsnoterade bolag kan man konstatera att de anställda i rollen som ägare inte skulle vålla sådana problem. Personalen är ofta baserad i Sverige, vilket är värdefullt med tanke på att både EU-kommissionen och den svenska regeringen strävar efter att främja regional kontroll av samhällskritisk produktion. Därutöver har de anställda en djup företagsspecifik kunskap och ett långsiktigt intresse av att företaget går bra. Eftersom de inte har hundra- eller tusentals andra bolag i sin ägarportfölj kan de dessutom fokusera sin ägarstyrning och sitt engagemang på det egna företaget. Ett ökat personaläggande skulle således kunna stärka många svenska börsbolag och lägga grunden till en ny svensk ägarmodell som präglas av närvaro, fokus och långsiktighet.

Det finns idag tusentals personalägda företag runt om i världen. Fyra decennier av empirisk forskning har visat att dessa företag presterar väl enligt en rad affärsmässiga parametrar. De är mer produktiva, överlever längre, har lägre personalomsättning och mer motiverade anställda än motsvarande konventionellt ägda företag.<sup>29</sup> Många av företagen är dessutom av betydande storlek, exempelvis:

**Mondragon Corporation** (Spanien): Ett nätverk av cirka 100 personalägda företag inom industri, finans, detaljhandel och utbildning. Sysselsätter över 70 000 anställda och hade 2023 en omsättning på över 11 miljarder euro. Idag har ungefär en tredjedel av alla världens bilar komponenter från Mondragon, mer än hälften av alla tåg tillverkas med deras maskiner och 90 procent av alla flygplan använder deras tekniska lösningar.<sup>30</sup>

**John Lewis Partnership** (Storbritannien): En brittisk koncern som innefattar detaljhandelskedjan John Lewis samt livsmedelskedjan Waitrose. John Lewis omsätter över 12 miljarder pund årligen och ägs genom en personalstiftelse av sina 70 000 anställda.

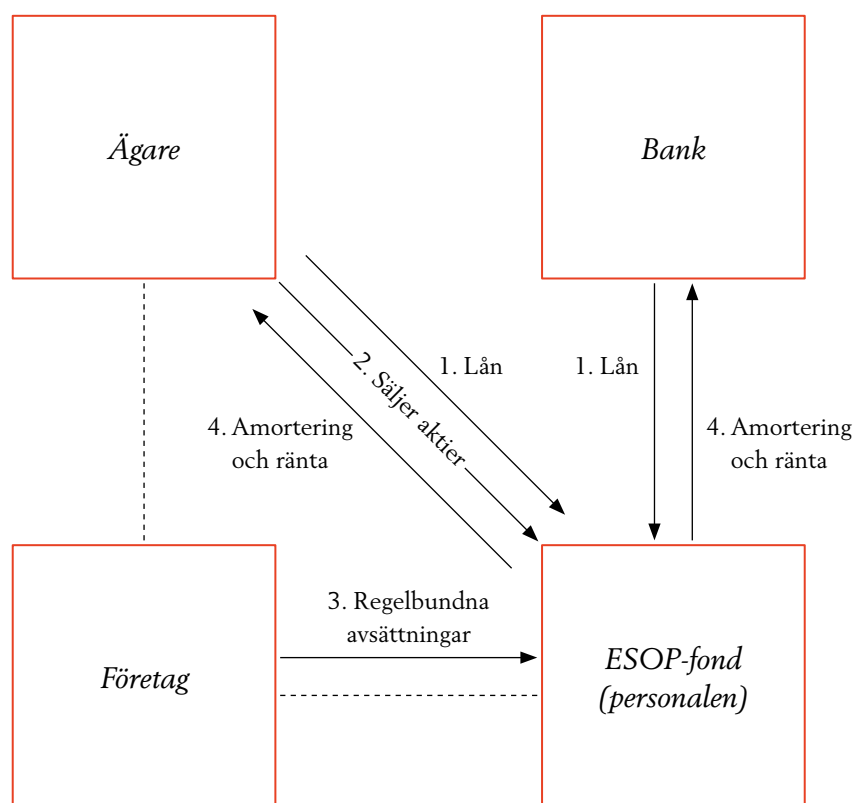
**Publix Supermarkets** (USA): En av USA:s största livsmedelskedjor. Personalen, vilka är 250 000 till antalet, äger cirka 80 procent av aktierna genom en fond. År 2023 omsatte företaget 57 miljarder dollar.

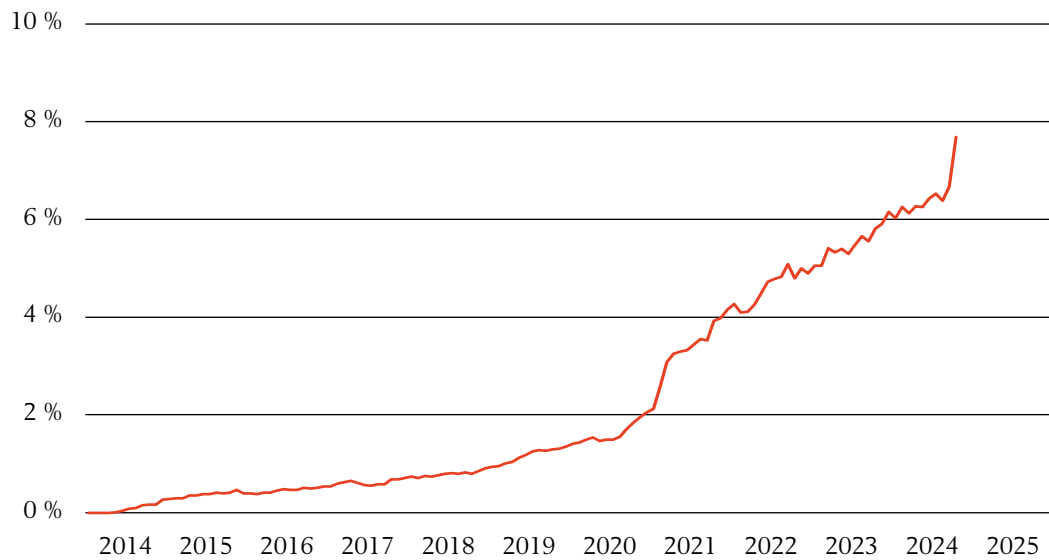
I **Sverige** finns det en hel del personalägda företag, men väldigt få med fler än tio anställda. De två största är skol- och behandlingskoncernen Magelungen Utveckling med cirka 300 anställda och it-bolaget Tjeders Industri med cirka 35 anställda. Varför finns det inte fler? Till de viktigaste anledningarna hör att de svenska lagarna och skatterna på området i många fall hämmar ett ökat personaläggande, medan de i många andra länder snarare främjar denna typ av ägarskap.

I USA finns det exempelvis en modell som heter *employee stock ownership plan* (ESOP), som sedan 1970-talet regleras av federal lagstiftning och understöds genom skatteförmåner. Modellen – som genom åren haft stark politisk uppbackning av både Demokraterna och Republikanerna – gör det möjligt för de anställda på ett företag att köpa ut den nuvarande ägaren genom att bilda en personalfond (*trust*) som tillåts låna pengar till köpet med företagets tillgångar som säkerhet. Ibland lånas hela köpeskillingen ut av en extern aktör, men ofta är säljaren med och lånar ut en del av summan (så kallad säljarfinansiering). Amortering och ränta betalas under ett antal år genom avsättningar från bolaget till dess att lånet är betalt.

Denna förvärvsmodell, som är sprungen ur riskkapitalbranschen, gör det möjligt för anställda som saknar egna besparingar att finansiera ett företagsköp utan att belåna sig själva personligen. Modellen används främst vid ägarskiften i små och medelstora företag, ofta när ägaren går i pension, för att personalen ska kunna ta över verksamheten. Idag finns cirka 6 500 ESOP-företag i USA, varav 4 000 har personalen som majoritetsägare.<sup>31</sup>

Figur 3. ESOP-modellen



**Figur 4.** Andel ägarskiften till personalen i Storbritannien

Källa: European Federation of Employee Share Ownership (EFES), *EFES Newsletter – November 2024* (2024).

I **Storbritannien** 2014 infördes skatteförmåner för företagare som ägarskiftar till en personalfond, en *employee ownership trust* (EOT). Numera säljs nästan två företag om dagen till en EOT, och nästan ett av tio ägarskiften i landet sker till personalen.<sup>32</sup> Det genomsnittliga företaget som byter ägare på det här viset har omkring 60 anställda, och i de flesta fall säljer den tidigare ägaren samtliga aktier till personalfonden.<sup>33</sup>

Flera andra följer nu i dessa länders fotspår. Exempelvis har **Kanada** nyligen slopat vinstskatten på försäljning till en EOT av aktier värda upp till 10 miljoner kanadensiska dollar såvida mer än hälften av företagets aktier säljs.<sup>34</sup> De kanadensiska pensionsfonderna har dessutom varit med och finansierat personalförvärv av företag, däribland Taylor Guitars, Nordamerikas största tillverkare av akustiska gitarrer.<sup>35</sup> **Danmark** har beslutat om att genomföra liknande åtgärder, till exempel att säljaren ska slippa beskattning vid försäljning till personalen.<sup>36</sup> Även i **Slovenien** har det genomförts lagändringar i syfte att underlätta ägarskiften till personalen. I den slovenska modellen kombineras bestämmelserna om ekonomiska föreningar med den amerikanska ESOP-modellen.<sup>37</sup>

Vidare finns det i **Italien** en lag (*legge Marcora*) som ger anställda i nedläggningshotade företag möjlighet att få förskott på delar av sin arbetslöshetsersättning i syfte att förvärva företaget och driva det vidare i egen regi. Lagen ger också de anställda förköpsrätt vid sådana förvärv. Sedan 1980-talet har detta resulterat i bildandet av över 250 personalägda företag. Liknande lagar eller modeller finns i **Spanien** (*pago único*), **Frankrike** (ARCE) och **Portugal** (PAECPE).<sup>38</sup>

## Men facket då?

Inom fackföreningsrörelsen har det alltid funnits de som haft en styvmoderlig inställning till personaläggande. Skälet är att personalen blir både ägare och anställda och därmed hamnar på dubbla stolar. Innebär det att fackets roll är överspelad i ett personalägt företag?

För det första bör det påpekas att både fackföreningar och personalägda företag strävar mot samma generella mål: att tillvarata arbetstagares intressen i arbetslivet. För det andra menar vi att fackföreningar har en viktig roll att spela, inte bara inom konventionellt ägda företag utan även inom personalägda.

I delvis personalägda företag kvarstår i mångt och mycket den gamla motsättningen mellan ägare och anställda. Däremot har de anställda mer makt, något som arbetstagarorganisationerna knappast kan betrakta som negativt.

I helt personalägda företag av större storlek finns ofta en traditionell styrelse och ledning, vilket innebär att det fortfarande behövs fackföreningar som kan försvara enskilda arbetares rättigheter gentemot företagstoppen vid exempelvis diskrimineringsärenden och felaktiga uppsägningar. Många personalägda företag i Sverige har av dessa och andra skäl kollektivavtal. Dessutom gäller LSA även för personalägda företag, vilket innebär att den lokala fackliga organisationen har rätt att rösta fram två eller tre ledamöter till styrelsen, där de kan föra fram fackliga perspektiv. En ny roll för arbetstagarorganisationerna kan bli att därutöver tillhandahålla de demokratiska strukturer som möjliggör för andra i personalen att kandidera till övriga styrelseposter och stötta anställda i att exempelvis skriva motioner och kandidera till valberedningen.

Framväxten av fler personalägda företag genererar dessutom en rad goda effekter som även ur ett fackligt perspektiv måste ses som positiva. Förutom att de personalägda företagen är mer jämlika i såväl ekonomiskt som maktmässigt avseende, har högre arbetstillfredsställelse bland de anställda och ofta drivs med minst lika stor långsiktighet, så stannar de i högre grad kvar på orten där de verkar, har lägre personalomsättning och betalar högre lägstalöner än konventionellt ägda företag.<sup>39</sup>

Hur kan då fackföreningsrörelsen bidra till utvecklingen av det svenska personalägandet?

- Facket kan sträva efter att göra *delvis* personalägda företag *helt* personalägda.
- Facket kan (i samarbete med regionala ägarskifteskontor, se reformförslag nedan) vid nedläggning eller försäljning av konventionellt ägda företag undersöka möjligheten för personalen att förvärva företaget.
- Facket kan (i likhet med statliga aktörer, se reformförslag nedan) ge lån eller ställa ut garantier för att möjliggöra personalförvärv av lönsamma företag.
- Facket kan i förhandlingar med arbetsgivare i konventionellt ägda företag överväga aktier till personalen som en form av kompensation, särskilt i situationer där alltför stora löneökningar kan anses vara inflationsdrivande.
- Facket kan kräva att de aktörer som förvaltar deras medlemmars tjänstepension ska ta demokratihänsyn i sina investeringar.

Sammantaget finns det gott om möjligheter för den svenska fackföreningsrörelsen att verka både *för* ett ökat personaläggande och *inom* de personalägda företagen. Med tanke på att andelen arbetare som är anslutna till facket har sjunkit med 29 procentenheter i Sverige sedan mitten av 1990-talet finns det starka skäl att pröva nya fackliga vägar framåt.<sup>40</sup>

### 3. Reformförslag

Vad kan göras för att öka personalägandet i Sverige och därigenom främja utvecklingen mot en svensk ekonomisk demokrati? En åtgärd är att underlätta för människor att starta helt nya, personalägda företag från grunden. Problemet är att man inte uppnår ekonomisk demokrati i någon större skala om man inte också understödjer ägarskiften till personalen i befintliga företag.

När man blickar utomlands finner man att det i många länder med ett utbrett personaläggande finns modeller som gör det enkelt och tilltalande att ägarskifta till anställda. I Sverige är det däremot svårt. Det fick de anställda på Volvo Cars erfara när de 2009 var nära ett förvärv av bolaget.<sup>41</sup> Bland annat finns det juridiska hinder i form av bolags- och skatterättsliga lagar och otydligheter som komplicerar ESOP-liknande utköp, ekonomiska hinder i form av bristande finansieringskällor och epistemiska hinder i form av okunskap hos många aktörer ifråga om ägarskiften till de anställda.<sup>42</sup> Vad Sverige behöver är ett politiskt reformpaket som undanröjer hinder som dessa och skapar incitament att ägarskifta till de anställda.

Vi föreslår därför följande politiska reformer:

- 1. Bolagsrätt:** Gör med inspiration av ESOP-modellen en översyn av aktiebolagslagen (2005:551) (ABL) och närliggande associationsrättsliga lagar, och genomför de förändringar som krävs för att underlätta för personalen att förvärva företaget där de arbetar genom aktieköp. Det bör bland annat bli tillåtet för ett företag att självt låna ut förvärvskapital till personalen eller ställa säkerhet när personalen lånar förvärvskapital av en extern part.<sup>43</sup>
- 2. Statliga lån och garantier:** Erbjud fördelaktiga statliga lån och kreditgarantier till personalen vid företagsförvärv. Dessa kan tillhandahållas av exempelvis SBAB, Almi, Tillväxtverket eller en nyinstitad statlig investeringsbank.
- 3. Pensionsfonder som investerare:** Ge AP-fonderna i uppdrag att tillhandahålla lån till personalen vid företagsförvärv.
- 4. Förskott på a-kassa:** Gör det möjligt för personalen i ett nedläggningshotat företag att i vissa fall få ett förskott på sin arbetslöshetsersättning i syfte att ta över verksamheten och starta om den i ett nytt bolag.

**5. Skatter:** Sänk vinstskatten på försäljning av aktier där ägaren säljer en betydande andel av företaget till personalen. Skatten bör vara särskilt låg när syftet är att genomföra ett fullskaligt ägarskifte till personalen. Avsättningar från företaget till personalen som används för att amortera på förvärvslånet ska vara skattebefriade och avdragsgilla. Dessutom bör anställda beskattas i inkomstslaget kapital snarare än lön vid framtida utdelningar.

**6. Ägarskifteskontor:** Etablera ett antal regionala kontor som ger råd och hjälp vid personalförvärv av företag. Dessa kontor bör ha till uppgift att dels kartlägga och kontakta företagare som står inför ett troligt ägarskifte och informera dem om möjligheten att sälja företaget till personalen, dels ge praktisk vägledning vid själva ägarskiftet.

**7. Utbildning:** Genomför kunskapshöjande insatser om personalägda företag och ägarskiften till de anställda samt verka för att utbildningar inom ekonomi och företagande inkluderar undervisning om ekonomisk demokrati och personaläggande.

**8. Offentlig upphandling:** Verka för att kommuner och andra myndigheter inte bara får ställa utan också ställer demokratikrav på de anbudsgivande företagen vid offentliga upphandlingar, såsom att personalen ska äga en betydande andel av företaget.

**9. Villkorade statliga subventioner:** Tillse att staten ställer krav som gör att endast företag med en betydande andel personaläggande kan ta del av vissa slags statsstöd, såsom innovationsbidrag, exportstöd, räddningspaket och industripolitiska satsningar.

**10. Vinster i välfärden:** Om vinster i välfärden förbjuds eller regleras, ge de nuvarande ägarna av de vinstdrivande företagen möjligheten att sälja sina aktier till staten, alternativt byta dem mot ett statligt skuldebrev med skälig ränta och en löptid på exempelvis 10–15 år. Låt sedan de inlösta aktierna överföras successivt till en företagsspecifik personalfond, vars styrelse väljs av de anställda på den berörda, numera icke-vinstdrivande, verksamheten.

Dessa tio reformer är ämnade att underlätta ägarskiften av företag till personalen. Vissa kanske anser att politiken bör vara ännu mer offensiv och ställa ovillkorade krav på företag att ägarskifta till personalen. För dem vill vi avslutningsvis presentera följande tre reformförslag:

**11. Förköpsrätt för anställda:** Kräv att personalen ska ha rätt att förvärva bolaget till marknadspris innan det erbjuds till externa köpare eller avvecklas.

**12. Aktieåterköp:** Kräv att börsnoterade företag, vid återköp av egna aktier, avsätter en bestämd andel av de återköpta aktierna till en personalfond.

**13. Obligatorisk avsättning:** Kräv att bolag över en viss storlek (till exempel 250 anställda) årligen emitterar någon procent av sina aktier till personalen.

# Slutord

Vi lever i en politiskt turbulent tid. Ekonomiska dogmer överges och gamla allianser bryts upp när kriser avlöser varandra. I tider som denna finns det möjligheter för demokratins motståndare, men också för dess vänner, att driva frågor som de senaste decennierna betraktats som politisk kryptonit.

I den här rapporten har vi presenterat ett konkret och pragmatiskt reformprogram för det parti eller den politiska rörelse som önskar vidga den svenska demokratin till ekonomins område genom att göra fler anställda till ägare. Vi föreslår bland annat en bolagsrättslig översyn för att underlätta personalförvärv, statliga lån och garantier för de anställda vid sådana överlåtelser, skattefördelar vid försäljning av aktier till personal samt inrättande av ägarskifteskontor för rådgivning i dessa frågor. Att genomföra detta program skulle inte bara vara en kraftfull demokratiåtgärd. Det skulle också minska den ekonomiska ojämlikheten, förbättra folkhälsan och säkerställa starka och stabila ägare i framtidens svenska näringsliv.

För mer än ett sekel sedan blev vårt land en politisk demokrati. Det är hög tid att ta nästa steg: till ett Sverige där demokrati råder även inom ekonomin.

PS. För den som önskar läsa vidare vill vi tipsa om Patrik Witkowskys bok *Vi kan styra oss själva. En bok om ekonomisk demokrati* från 2024.

# Noter

1. Finanspolitiska rådet, *Ekonomisk ojämlikhet i Sverige* (2024), s. 41–42.
2. Kristensson, *Makteliten* (2025).
3. Cervenka, *Girig-Sverige* (2022), s. 77, 81–82.
4. UBS, *Global Wealth Report 2024* (2024), s. 21.
5. Layard, "Wellbeing as the Goal of Policy Research", *LSE Public Policy Review* (2021); Clark m.fl., *The Origins of Happiness* (2019), s. 61–68.
6. Vingård, *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro – en kunskapsöversikt* (2020); Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU), *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom* (2014); idem, *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom* (2015).
7. Gallup, *State of the Global Workplace Report* (2023).
8. Lidwall, *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv* (2023).
9. Järvholm, *Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige* (2023); Andersson m.fl., *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1* (2019); idem, *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 2* (2019).
10. Krassén, *Dags att tänka på refrängen* (2023).
11. Dahlström, *Ägarskiftet i mindre företag* (2013).
12. Sanandaji, *Oroväckande tecken* (2017), s. 8.
13. Kvar, "Debatt: Sveriges kapitalister måste ta makten i företagen", *Dagens Nyheter*, 7 juli 2019.
14. Rothstein, *Grundbulten* (2023), s. 263–267; Witkowsky, *Vi kan styra oss själva* (2024), s. 102–119; Jakobsson & Wiberg, *Vem ska styra de svenska företagen?* (2014).
15. Jfr Nachemson-Ekwall, *Ett Sverige där anställda äger* (2018); Rothstein, op. cit.; Enockson & Svensson, *Ekonomisk demokrati* (2023).
16. För en diskussion om skillnaderna och en kritik av löntagarfonderna, se Witkowsky, op. cit., s. 181–196.
17. Jfr Dahl, *A Preface to Economic Democracy* (1985); Ellerman, *Neo-Abolitionism* (2021).
18. Schur & Boguslaw, *Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families* (2019).
19. Josephs, "Millionaire Grocery Clerks. The Amazing WinCo Foods Story", *Forbes*, 5 november 2014.
20. Bernstein, *Employee Ownership, ESOPs, Wealth, and Wages* (2016); Caselli m.fl., "What Do Cooperative Firms Maximize, If at All?", *Annals of Public and Cooperative Economics* (2022); Schlachter & Prushinskaya, *How Economic Democracy Impacts Workers, Firms, and Communities* (2023); Romeo, "How Mondragon Became the World's Largest Co-Op", *The New Yorker*, 27 augusti 2022.
21. Kruse & Blasi, *Employee Ownership, Employee Attitudes, and Firm Performance* (1995); Weber m.fl., "Psychological Research on Organisational Democracy", *Applied Psychology* (2020).

22. McQuaid m.fl., *Fit for Work?* (2012).
23. *Tidöavtalet. Överenskommelse för Sverige* (2022).
24. Mill, *Principles of Political Economy* (2004), s. 99.
25. Hansson, "Folkhemstalet", 18 januari 1928.
26. Reagan, "President Ronald Reagan's Speech on Project Economic Justice", 3 augusti 1987.
27. Padhi, "Leadership Rundown. Opportunity through Ownership with Pete Stavros", *Strategy & Corporate Finance Blog*, 6 februari 2023.
28. Sanders, "Bernie Sanders Talks Employee Ownership at the 2024 Employee Ownership Ideas Forum" (2024).
29. O'Boyle m.fl., "Employee Ownership and Firm Performance", *Human Resource Management Journal* (2016); National Center for Employee Ownership (NCEO), *What the Research Says*.
30. Griffin, "Mondragon as the New City-State", *Elysian Press*, 3 september 2024.
31. Witkowsky, op. cit., s. 32–37.
32. European Federation of Employee Share Ownership (EFES), *EFES Newsletter – November 2024* (2024).
33. Idem, *EFES Newsletter – January 2025* (2025).
34. BDO Canada, "Employee Ownership Trusts", 17 januari 2025.
35. Social Capital Partners (SCP), "Taylor Guitars Transitions to 100% Employee Ownership with Support from the Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP) and Social Capital Partners (SCP)", 16 februari 2021.
36. Erhvervsministeriet, *Bredt flertal enige om milliardaftale for dansk iværksætteri*, 21 juni 2024.
37. Republiken Sloveniens regering, *Vlada potrdila izhodišča Zakona o lastniški zadrugi delavcev*, 10 juli 2024.
38. Vieta, *The Italian Road to Creating Worker Cooperatives from Worker Buyouts* (2015); Gonza m.fl., "Marcora for Europe", *European State Aid Law Quarterly* (2021).
39. Employee Ownership Association, *People Powered Growth* (2023).
40. Larsson, *Facklig anslutning år 2023* (2024).
41. Witkowsky, op. cit., s. 13–15.
42. För en genomgång av dessa hinder, se Witkowsky, op. cit., s. 166–214.
43. Detta är inte tillåtet enligt det så kallade förvärvslåneförbudet i aktiebolagslagen (kap. 21, § 5). Det finns ett undantag specifikt för anställda (kap. 21, § 6), men det är begränsat i omfattning och gäller inte förvärv som anställda gör genom en juridisk person, som är fallet vid en ESOP. För en längre diskussion om detta, se Witkowsky, *Personalägda företag och den amerikanska ESOP-modellen* (2018).

# Referenser

- Andersson, Martin; Slunga Järvholm, Lisbeth & Järvholm, Bengt, *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 1. Beräkning av antalet dödsfall 2016 uppdelat på olika exponeringar i arbetet*, Kunskapssammanställning 2019:3 (Solna: Arbetsmiljöverket, 2019)
- Andersson, Martin; Slunga Järvholm, Lisbeth & Järvholm, Bengt, *Arbetsrelaterad dödlighet – delrapport 2. Framtida effekter av dagens arbetsmiljö*, Kunskapssammanställning 2019:4 (Solna: Arbetsmiljöverket, 2019)
- BDO Canada, "Employee Ownership Trusts. A New Tax Incentive to Consider for Business Succession Planning" (17 januari 2025): <https://www.bdo.ca/insights/employee-ownership-trusts-a-new-tax-incentive-to-consider-for-business-succession-planning> [hämtad 28 april 2025]
- Bernstein, Jared, *Employee Ownership, ESOPs, Wealth, and Wages* (Washington: Employee-Owned S Corporations of America, januari 2016)
- Caselli, Guido; Costa, Michele & Delbono, Flavio, "What Do Cooperative Firms Maximize, If at All? Evidence from Emilia-Romagna in the pre-Covid Decade", *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 93, nr 4 (2022)
- Cervenka, Andreas, *Girig-Sverige. Så blev folkhemmet ett paradiset för de superrika* (Stockholm: Natur & Kultur, 2022)
- Clark, Andrew E. m.fl., *The Origins of Happiness. The Science of Well-Being over the Life Course* (Princeton: Princeton University Press, 2019)
- Dahl, Robert A., *A Preface to Economic Democracy* (Berkeley: University of California Press, 1985)
- Dahlström, Karin, *Ägarskiftet i mindre företag. En studie med fokus på Jämtlands och Västernorrlands län* (Sundsvall: Mittuniversitet, 2013)
- European Federation of Employee Share Ownership (EFES), *EFES Newsletter – November 2024* (2024) <https://www.efesonline.org/EFES%20NEWS/2024/EFES%20NEWSLETTER%20-%2011-2024%20EN.htm> [hämtad 28 april 2025]
- European Federation of Employee Share Ownership (EFES), *EFES Newsletter – January 2025* (2025) <https://www.efesonline.org/EFES%20NEWS/2025/EFES%20NEWSLETTER%20-%2001-2025%20EN.htm> [hämtad 28 april 2025]
- Ellerman, David, *Neo-Abolitionism. Abolishing Human Rentals in Favor of Workplace Democracy* (Cham: Springer, 2021)
- Employee Ownership Association, *People Powered Growth. The Rapid and Impactful Rise of Employee and Worker Ownership in the UK*, EO Knowledge Programme (2023)
- Enockson, Mike & Svensson, Anton, *Ekonomisk demokrati. En uppdaterad vision för Socialdemokraterna i det 21:a århundradet*, Rapport nr 1 2023 (Stockholm: Tanke-smedjan Tiden, 2023)
- Erhvervsministeriet, *Bredt flertal enige om milliardaftale for dansk iværksætteri* (21 juni 2024): <https://www.em.dk/aktuelt/nyheder/2024/jun/bredt-flertal-enige-om-milliardaftale-for-dansk-ivaerksaetteri> [hämtad 28 april 2025]
- Finanspolitiska rådet, *Ekonomisk ojämlikhet i Sverige. Översikt av fakta och framtidsutmaningar*, Särskilda studier från Finanspolitiska rådet 2024/1 (Stockholm: Finanspolitiska rådet, 2024)

- Gallup, *State of the Global Workplace Report* (Washington: Gallup, 2023)
- Gonza, Tej m.fl., "Marcora for Europe. How Worker-Buyouts Might Help Save Jobs and Build Resilient Businesses", *European State Aid Law Quarterly*, vol. 20, nr 1 (2021)
- Griffin, Elle, "Mondragon as the New City-State. This Cooperative Could Be Its Own Country", *Elysian Press* (3 september 2024)
- Hansson, Per Albin, "Folkhemstalet", i andra kammaren (18 januari 1928): <https://www.svenskatal.se/tal/per-albin-hansson-folkhemstalet> [hämtad 22 april 2025]
- Jakobsson, Ulf & Wiberg, Daniel, *Vem ska styra de svenska företagen?*, Rapport nr 8 i projektet Företagsamt ägande (Stockholm: Svenskt Näringsliv, 2014)
- Josephs, Mary, "Millionaire Grocery Clerks. The Amazing WinCo Foods Story", *Forbes* (5 november 2014)
- Järholm, Bengt, *Arbetsrelaterade dödsfall i Sverige. En uppdatering av Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställningar 2019:3/4* (Umeå: Umeå universitet, 2023)
- Krassén, Patrick, *Dags att tänka på refrängen. Ägar- och generationsskiften i svenska företag* (Stockholm: Företagarna, 2023)
- Kristensson, Karin, *Makteliten – i raketfart från verkligheten. En studie av inkomstutvecklingen för makteliten perioden 1950–2023* (Stockholm: LO, 2025)
- Kruse, Douglas & Blasi, Joseph, *Employee Ownership, Employee Attitudes, and Firm Performance*, working paper nr 5277 (Cambridge [USA]: National Bureau of Economic Research, september 1995)
- Kvart, Sussi, "Debatt: Sveriges kapitalister måste ta makten i företagen", *Dagens Nyheter* (7 juli 2019)
- Larsson, Mats, *Facklig anslutning år 2023. Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år 1990–2023* (Stockholm: LO, 2024)
- Layard, Richard, "Wellbeing as the Goal of Policy Research", *LSE Public Policy Review*, vol. 2, nr 2 (2021)
- Lidwall, Ulrik, *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*, Försäkringskassans lägesrapport 2023:1 (2023)
- McQuaid, Ronald m.fl., *Fit for Work? Health and Wellbeing of Employees in Employee Owned Business*, Final Report to Employee Ownership Association Sponsored by John Lewis Partnership (Edinburgh: Employee Ownership Association, 2012)
- Mill, John Stuart, *Principles of Political Economy. With Some of Their Applications to Social Philosophy*, red. Stephen Nathanson, förkortad utgåva (Indianapolis: Hackett Publishing, 2004)
- Nachemson-Ekwall, Sophie, *Ett Sverige där anställda äger* (Stockholm: Global Utmaning, 2018)
- National Center for Employee Ownership (NCEO), *What the Research Says. The Impact of Employee Ownership*: <https://www.nceo.org/research/research-findings-on-employee-ownership> [hämtad 4 mars 2025]
- O'Boyle, Ernest H.; Patel, Pankaj C. & Gonzalez-Mulé, Erik, "Employee Ownership and Firm Performance: A Meta-Analysis", *Human Resource Management Journal*, vol. 26, nr 4 (2016)
- Padhi, Asutosh, "Leadership Rundown. Opportunity through Ownership with Pete Stavros", *Strategy & Corporate Finance Blog* (6 februari 2023): <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-strategy-and-corporate-finance-blog/leadership-rundown-opportunity-through-ownership-with-pete-stavros> [hämtad 8 maj 2025]
- Reagan, Ronald, "President Ronald Reagan's Speech on Project Economic Justice", tal vid Vita huset (3 augusti 1987): <https://www.cesj.org/about-cesj-in-brief/history-accomplishments/pres-reagans-speech-on-project-economic-justice/> [hämtad 28 april 2025]
- Republiken Sloveniens regering, *Vlada potrđila izhodišća Zakona o lastniški zadrugi delavcev* (10 juli 2024): <https://www.gov.si/novice/2024-07-10-vlada-potrđila-izhodišca-zakona-o-lastniski-zadrugi-delavcev/> [hämtad 28 april 2025]

- Romeo, Nick, "How Mondragon Became the World's Largest Co-Op", *The New Yorker* (27 augusti 2022)
- Rothstein, Bo, *Grundbulten. Tillit och visionen om en liberal socialism* (Stockholm: Fri Tanke, 2023)
- Sanandaji, Nima, *Oroväckande tecken. En rapport om företagandets villkor runtom i Sverige, Rapport 2017:1* (Småföretagarnas Riksförbund, 2017)
- Sanders, Bernie, "Bernie Sanders Talks Employee Ownership at the 2024 Employee Ownership Ideas Forum", The Aspen Institutes Youtubekanal (9 april 2024): [https://www.youtube.com/watch?v=C8\\_Gv35Fd9c](https://www.youtube.com/watch?v=C8_Gv35Fd9c) [hämtad 28 april 2025]
- Schlachter, Laura Hanson & Prushinskaya, Olga, *How Economic Democracy Impacts Workers, Firms, and Communities. The Census of Individual Workers in Worker Cooperatives* (San Diego: Democracy at Work Institute, 2023)
- Schur, Lisa & Boguslaw, Janet, *Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families. The Role of Employee Ownership* (New Brunswick: Rutgers University, 2019)
- Social Capital Partners (SCP), "Taylor Guitars Transitions to 100% Employee Ownership with Support from the Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP) and Social Capital Partners (SCP)" (16 februari 2021): <https://socialcapitalpartners.ca/taylor-guitars-transitions-to-100-employee-ownership-with-support-from-the-healthcare-of-ontario-pension-plan-hoopp-and-social-capital-partners-scp/> [hämtad 5 september 2025]
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU), *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*, SBU-rapport nr 223 (Stockholm: SBU, 2014)
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU), *Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt*, SBU-rapport nr 240 (Stockholm: SBU, 2015)
- Tidöavtalet. *Överenskommelse för Sverige* (2022): <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/tidoavtalet-overenskommelse-for-sverige-slutlig.pdf> [hämtad 3 mars 2025]
- UBS, *Global Wealth Report 2024* (Zürich: UBS, 2024)
- Vieta, Marcelo, *The Italian Road to Creating Worker Cooperatives from Worker Buyouts. Italy's Worker-Recuperated Enterprises and the Legge Marcora Framework*, working paper nr 78|15 (Trento: Euricse, 2015)
- Vingård, Eva, *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro – en kunskapsöversikt* (Stockholm: Forte, 2020)
- Weber, Wolfgang G.; Unterrainer, Christine & Höge, Thomas, "Psychological Research on Organisational Democracy. A Meta-Analysis of Individual, Organisational, and Societal Outcomes", *Applied Psychology*, vol. 69, nr 3 (2020)
- Witkowsky, Patrik, *Personalägda företag och den amerikanska ESOP-modellen* (Stockholm: Centrum för personalägande, 2018)
- Witkowsky, Patrik, *Vi kan styra oss själva. En bok om ekonomisk demokrati* (Stockholm: Bokförlaget Atlas, 2024)

## Tyckte du att denna rapport var intressant, vill vi rekommendera följande läsning



Johan Alfvéns bok **Vad hände med arbetarklassen? Om svek, makt och ojämlikhet i Sverige** är en svidande vidräkning med de senaste årtiondenas utveckling. Alfvén visar hur arbetarna har blivit vårt samhälles stora förlorare och övergivits av dem som skulle företräda dem politiskt.



Malin Malm undersöker i rapporten **Marknadsreformer vid vägs ände** huruvida marknadsreformerna i järnvägssektorn levererat vad de lovat och huruvida det är dags att tänka om kring hur vi organiserar järnvägen i Sverige och Europa. Vad behövs för att järnvägen ska kunna ta sig an 2030-talets utmaningar?



De senaste 35 åren har Sverige haft massarbetslöshet. Resultatet är ett mer polariserat samhälle som är fattigare än vad det skulle kunna vara. I Katalys-planen för full sysselsättning, rapporten **En politik för full sysselsättning, tillväxt och prisstabilitet**, visar **Tony Johansson** och **Max Jerneck** hur vi vänder utvecklingen.



I essän **Arbetets värde** visar **Niklas Blomqvist** hur insikten att allt värde utgår från arbete har gått förlorat. Endast genom att återerövra berättelsen om hur vi skapar välbefinnande tillsammans kan arbetarrörelsen kasta av sig den nyliberala tvångströjan och formulera en radikal politik för frihet och jämlikhet.

Prenumerera på Katalys nyhetsbrev för att få senaste nytt om vår utgivning och våra arrangemang:  
**[www.katalys.se/nyhetsbrev](http://www.katalys.se/nyhetsbrev)**

## Katalys – Institut för facklig idéutveckling

Katalys är ett oberoende fackligt idéinstitut som bedriver utredningsverksamhet och opinionsbildning. Våra verksamhetsområden är välfärd, samhällsekonomi, arbetsmarknad och fördelningsfrågor. Vår uppgift är att generera kunskap och perspektiv som kommer såväl den politiska debatten som fackföreningsrörelsen och dess företrädare på lokal, regional och central nivå till gagn. Men vår uppgift är även att driva den politiska debatten framåt i dessa frågor, med egna analyser och förslag grundade i fackliga perspektiv. Vi står på två ben – idéutveckling och politisk påverkan. Värderingsmässigt står vi på LO-medlemmarnas sida.

Katalys tror inte att ökade samhällsklyftor är en naturlig eller opåverkbar följd av en globaliserad värld. Vi ställer inte upp på resonemang om att bara för att det går att skapa en marknad av något som vi äger gemensamt, så ska den marknaden skapas. Vi ser att det finns konstruktiva vägar framåt för den svenska arbetsmarknaden och att de principer som en gång formade arbetsmarknaden är relevanta även i framtiden. Vi vill bidra till att den generella välfärden och trygghetssystem säkras och utvecklas. Katalys – Institut för facklig idéutveckling startades på initiativ av 6F – fackförbund i samverkan.

Katalys styrelse består idag av representanter för LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Pappers och Seko.