

Torsdag den 24. august 1978 kl. 10  
Gruppediskussion

# Arbejdstagerindflydelse i virksomhedsledelse. Deltagelse i beslutninger — delagtighed i ansvar

Se bilag 5

Debatleder: Justitierådet *Anders Knutsson*, Sverige:

Ifølge vedtagelse af den samlede styrelse trykkes kun indledernes fremstillinger og debatten i det afsluttende plenarmøde om eftermiddagen.

Debatlederen indledte således:

Tyngdpunkten i överläggningarna rörande vårt ämne, »Arbetstagarinflytande i företagsledningsfrågor« skall ligga på gruppdiskussionerna. Där får ni i mindre grupper tillfälle till ett fritt meningsutbyte i ganska otvungna former. Samtidigt kan gruppdiskussionerna naturligtvis ses som en förberedelse för eftermiddagens diskussion i den här större församlingen.

Innan vi övergår till diskussionen i grupperna skall vi nu få höra tre inledningsanföranden. Mot slutet av eftermiddagens plenarmöte skall inledningstalarna åter få ordet för några avslutande kommentarer med anledning av diskussionen. Jag ber att få lämna ordet åt vår förste inledningstalare, direktør Bjørn Gustavsen vid Arbejdsforskningsinstituttene i Oslo.

Instituttetsjef *Bjørn Gustavsen*, Norge:

Hr. ordfører, ærede forsamling.

I mine betraktninger omkring bedriftsdemokrati, vil jeg holde meg til sosiologiske synsmåter mer enn juridiske. Ett poeng som fra en sosiologisk synsvinkel umiddelbart fremstår som viktig, er at spørsmålet om hvilken grad av bedriftsdemokrati man måtte ha oppnådd i det enkelte land mer er et spørsmål om en total situasjon i arbeidslivet, enn om enkelttiltak: I offisiell språkbruk har man en tendens til å sette bedriftsdemokrati lik gjennomføringen av enkelttiltak — gjerne det tiltak man til enhver tid er opptatt av. I Norge sa man f.eks. at bedriftsdemokratiet — i bestemt form entail — ble innført da de ansatte i 1973 fikk minoritetsrepresentasjon i styre og bedriftsforsamling i aksjeselskaper over en viss størrelse og innen visse bransjer. Det enkelte tiltak har imidlertid ofte begrenset virkning - dette gjelder forøvrig ikke minst representasjonsordninger av den typen som er innført i de Skandinaviske landene (SIND 1976; Westenholz, 1976; Engelstad & Qvale, 1977; Andersson & Lindroth, 1979). Det sentrale er istedet den totale situasjon, som spenner over svært mye, fra forholdene »på gulvet« via forvaltnings-, planleggings- og styringsformer på de administrative mellomnivåer og opp til beslutninger om investeringer, teknologivalg og industripolitikk. Videre spiller det en viktig rolle hva slags generelle organisasjons- og forhandlingsforhold man har, om det føres en solidarisk lønnspolitikk eller ikke, om regjeringen kan opprettholde full sysselsetting eller ikke osv. Det enkelte tiltak, enten det nå gjelder styrerepresentasjon, endringer i utforming av arbeidsorganisasjon, komitéer, råd og utvalg på virksomhetsplanet eller lønnstakerfond må derfor først og fremst vurderes ut fra hvordan det virker eller kan tenkes å virke innen en samlet nasjonal utviklingsramme. Og innen selv såpass like samfunn som de Nordiske vil denne nasjonale konteksten variere fra land til land.

Enkelt-tiltak »til fremme av demokrati i arbeidslivet« kan ofte ha målsettinger på flere nivåer. Det er ingenlunde alltid tiltakene har til hensikt å skape konkrete, »målbare« endringer. De kan ofte ha en politisk funksjon som er mer begrenset, f.eks. den å majkere visse **verdier**. Ordningen med minoritetsrepresentasjon for de ansatte på styreplan, er nok langt på veg begrunnet i et almenpolitisk ønske om å markere de ansattes betydning i virksomhetene.

De diskusjonene som hittil har vært ført på konferensen har vel i stor grad blitt farget av svenske forhold og svensk debatt - på godt og ondt. Det foregår mye i Sverige på dette område, og kanskje særlig viktig i denne sammenheng er at det foregår mye på den juridiske siden, som gjør at mange jurister nå deltar i debatten om demokrati i arbeidslivet og er aktivt engasjert i utformingen av tiltak. I de øvrige Nordiske landene kan vi nok finne diskusjoner som engasjerer andre grupper — f.eks. samfunnsforskere og folk i fagbevegelsen — men juristene glimrer stort sett med sitt fravær. I Norge er det, bortsett fra den lille gruppen som har jobbet med Arbeidsmiljøloven av 1977, og et par til, neppe noen som er aktør i bedriftsdemokratidiskusjoner på juridisk grunnlag. I Danmark ser det vel omtrent likedan ut.

Når vi diskuterer enkelttiltak, må vi som nevnt ikke glemme den ramme tiltakene inngår i. Med dette forbehold skal jeg si noen få ord om de forskj eilige demokratifremstøtene vi har hatt i arbeidslivet i de Nordiske land i etterkrigsårene:

Utviklingen startet med konsultasjons- eller samarbeidsutvalg, som ble opprettet i Norge, Sverige, Danmark og Finland i perioden like etter slutten av den annen verdenskrig. Utviklingen startet i Norge, hvor såkalte produksjonsutvalg ble opprettet gjennom et tillegg til hovedavtalen, inngått i 1945. Tilsvarende avtaler ble inngått i Danmark og Sverige umiddelbart etterpå. I Finland gikk man lovgivningsveien, først med en midlertidig lov, så en permanent lov (1949). Selv om disse utvalgene har blitt bygd ut etter hvert, har de aldri fått noen omfattende beslutningsrett. De er for det meste konsultative. De hadde antagelig høydepunktet av sin betydning i slutten av 50- og begynnelsen av 60-åra. Etter denne tiden har deres relative betydning sunket, og i Sverige (senere Finland) har ordningen med slike utvalg blitt bragt til opphør i forbindelse med innføringen av ny lovgivning om innflytelse og samarbeid på arbeidsplassen.

En annen type tiltak som vokste fram i 60-åra gjaldt det såkalte »gulvplanet« og kailes ofte for endringer i arbeidsorganisasjon. Hovedtanken bak å fokusere om organiseringen av arbeidet i demokratisammenheng er kort sagt som følger: Da man utviklet samfunnsdemokratiet i de Nordiske land, i det forrige og et stykke ut i dette århundre, ble det lagt stor vekt på visse friheter for den enkelte: friheter som er omhandlet i grunnlovene. Hensikten med dette var at uten frihet til å bevege seg i samfunnet, delta i debatter, fremme

sin sak kan man ikke delta i en demokratisk beslutningsprosess. Dessuten ble det, i den praktiske gjennomføringen av demokratiske samfunnsformer, lagt stor vekt på generell utdanning. Man så det slik at uten et visst mål av kompetanse, vil den enkelte vite for lite om de saker som skal avgjøres til å være i stand til å øve noen innflytelse. De problemer man stod overfor i forbindelse med utvikling av et samfunnsdemokrati avviker en del fra de problemer man står overfor når demokratiske forhold skal utvikles i arbeidslivet. Betydningen av frihet og kompetanse, er imidlertid fortsatt grunnleggende. Problemenes konkrete karakter er en annen: demokratisk deltakelse i arbeidslivet forhindres ikke av arrest, men derimot av f.eks. sterke bindinger til en arbeidsplass som man ikke kan gå fra, av støy som legger en kommunikasjonsbarriere rundt den enkelte eller av at arbeidet ikke gir noen muligheter til å vinne innsikt i de bredere prosesser man må ha et forhold til hvis man skal være med å beslutte i bedriftssammenheng. Derfor er det antagelig ikke mulig å realisere demokratisk forvaltningsformer i bedriftslivet uten at denne siden er en del av helheten. Man måtte isåfall stole totalt på »elitedemokratiske løsninger« og disse har store svakheter (Pateman, 1970).

Kampanjer for endring av måten arbeidet organiseres på, fikk såvel i Norge som i Sverige og Danmark karakter av utviklingsprosjekter i enkeltbedrifter, med en sterkt eksperimentell karakter. Man skulle »prøve seg fram« lokalt og først etter å ha vunnet erfaring med alternativer ble det aktuelt å diskutere spredning i større skala. I alle tre land reiste det seg forskjellige problemer når man skulle komme i gang, i gjennomføringen av prosjektene og fremfor alt når resultatene skulle spres. Ulike mønstre trådte fram. En viss oversikt over Danmark, Norge og Sverige i så henseende er gitt i Gundelach & Mortensen (1979), for en sammenlikning mellom Sverige og Norge se Gardell & Gustavsen (1980). Imidlertid: selv om de ulike konkrete programmer som ble satt i gang har eksponert vansker og begrensede faktorer, er det i dag ingen tvil om behovet for å utvide frihet og kunnskap i arbeidet, og ingen tvil om hva slags løsninger vi må søke. Det er neppe heller noen tvil om at vi allerede ser utviklinger på ganske bred front i Skandinavisk arbeidsliv henimot friere og mer kunnskapskrevende arbeid, og at framtiden vil farges ikke minst av videreføring av denne utvikling. Det vi må innstille oss på, er at utviklingen vil ta tid og vil kreve betydelig understøttelse. Det er f.eks.

etter hvert nødvendig å legge rettslige forandringer inn her, noe som dels har skjedd såvel i Sverige som i Norge (I Sverige særlig gjennom MBL, i Norge først og fremst gjennom Arbeidsmiljøloven (Gardell & Gustavsen, 1980)). Jeg har personlig opplevd oppgavene med å prøve og konvertere arbeidssosiologisk innsikt til rettslig-administrative reformer som noe av det mest interessante jeg har stått overfor i de senere år (Gustavsen & Hunnius, 1980).

Ordningen med styrerepresentasjon er allerede nevnt. Den ble innført nokså parallelt i Danmark, Sverige og Norge i perioden omkring 1973. I detaljer varierer ordningene noe, men gir i store trekk de ansatte rett til å velge en tredjedel, og minst to, av representantene i styrene i virksomheter som sysselsetter minst 50 (Norge og Danmark) eller 25 (Sverige). Det er også visse krav til virksomhetens art og organisasjonsform. I Norge har vi, i tillegg, ordningen med bedriftsforsamling, som jeg ikke skal si noe om, da den er nokså spesiell. Det er allerede nevnt at de evalueringer som er gjort av dette tiltaket, stort sett ikke tegner noe særlig suksessfylt bilde. I store trekk har de ansatte fått bedre informasjon om virksomhetene, et nytt forum å legge fram synspunkter i, men de konkrete endringer i hva slags saker som behandles i styrene, i hva slags hensyn som tas og beslutninger som treffes, synes inntil videre å være ganske beskjedne. De viktigste forandringene synes å være at styrene i noe større grad enn før trekker inn momenter hentet fra områdene arbeidsmiljø, velferd og personal når sakene skal behandles. Samtidig har det skjedd en viss »opprydding i bunnen« i den forstand at en del av de styrene som før ordningen gjorde svært lite (»minimumsstyrer«, Gustavsen, 1972) har blitt strammet opp, gjennom at aksjonærene har valgt inn nye folk med mer profesjonell bakgrunn.

Mens Sverige, Norge og Danmark nokså pearallelt gjennomførte mindretallsrepresentasjon for de ansatte i styrene i første halvdel av 70-årene, kom alle tre land med nye arbeidsmiljølover i annen halvdel av 70-årene. I vekslende grad bygger disse lovene på at man søker å smelte sammen hensyn til sikkerhet og helse på arbeidsplassen med hensynet til de ansattes innflytelse, gjennom bevisst å bruke lokal aktivitet med miljøspørsmål, under sterk deltakelse fra de ansatte, som hovedvirkemiddel til bedring av miljøet. Denne strategi er nok mest utpreget i den norske loven, minst i den danske med den svenske et sted imellom. I Finland er ikke all arbeidsmiljølovgivning revidert

ennå slik at det er for tidlig å si hvilken strategi man her vil legge seg på. En del av de hensyn som i Norge er lagt inn i Arbeidsmiljøloven, er i Sverige i stedet lagt inn i Medbestemmandelagen (Gardell & Gustavsén, 1980).

Forøvrig er det, på Nordisk plan, for tiden atskillig oppmerksomhet knyttet til den svenske Medbestämmandelagen som vel primært må forstås som en lov som legger hovedvekten på *forhandlinger* i utviklingen av de ansattes innflytelse og gir en del regler av betydning for de ansattes muligheter for å forhandle. Jeg synes loven er et interessant og viktig fremstøt, men igjen må man ikke begå den feil å anta at en enkelt lov er identisk med *bedriftsdemokrati*. Det er nemlig ikke tilfelle. Som nevnt før, må dette defineres som en total situasjon, ikke et enkelttiltak. Tankene om lønnstakerfond skal jeg ikke kommentere, da det er et tema jeg ikke har egnet så mye tid til. Lønnstakerfond har ihvertfall, foreløpig, blitt mest diskutert i Sverige, men også ganske mye i Danmark, svært lite i Norge.

Skal man spå om fremtiden, vil jeg tro at vi vil se utvikling langs følgende akser: Jeg tror det er lite tvilsomt at forhandlingssiden vil bli styrket, noe som forsåvidt innebærer at arbeidsrettslige revisjoner parallele til MBL i Sverige vil komme i de andre Nordiske landene, (i Finland er en slik revisjon nå gjennomført). Parallelt med dette, vil nok samarbeidsordningenes relative betydning synke. Det er vel allerede nå slik at det særlig er Danmark hvor disse ordningene har noen mer sentral betydning. Videre vil problemet med reorganisering av arbeidet presse videre på. Nye utviklingsstrategier må her utformes og det blir interessant å se hvordan koblingen mellom dette område og økt vekt på forhandlinger måtte komme til å arte seg. Enn videre vil den sammensmeltningen mellom helse og sikkerhet (arbeidervern) i tradisjonell forstand og bredere problemer omkring psykososiale belastninger og medvirkning som allerede har skjedd et stykke på veg i arbeidsmiljøreformene, helt klart fortsette. De ansatte opplever arbeidsplassen som en helhet, og lider under det spesialiserte og fragmenterte regelverk som offentligheten tradisjonelt har lagt opp til i forhold til arbeidslivet. Hvor de fundamentalt nye idéene vil komme i årene framover er det verre å si. Kunne man si det, ville idéene ikke være nye. Ett område som helt klart vil komme sterkt i fokus igjen er den totale bedriftsorganisasjon. Kan vi arbeide oss vekk fra pyramidene, fra lagkaken av over- og underordningsforhold, og

nå fram til friere, mer horisontale former, samtidig som vi bevarer og kanskje bedrer produktiviteten? Det er i svarene på slike spørsmål de store utfordringene ligger.

## REFERANSER

- Andersson, A. & Lindroth, C (1979): *Styrelsesrepresentation för anställda iföretag med 25-99 anställda*. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Engelstad, P. H. & Qvale, T. U. (1977): *Innsyn og innflytelse i styre og bedriftsforamling*. Tiden, Oslo.
- Gardell, B. & Gustavsen, B. (1980): Work environment research and social change - current developments in Scandinavia. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 1, No. 1.
- Gundelach, P. & Mortensen, N. (1979): Denmark, Norway and Sweden. In: International Labour Office: *New forms of work organisation*. Geneva.
- Gustavsen, B. (1972): *Industristyret*. Tanum, Oslo.
- Gustavsen, B. & Hunnius, G. (1980): *Improving the quality of working life - the case of Norway*. Oslo University Press (in print).
- Pateman, G. (1970): *Participation and democratic theory*. Cambridge University Press.
- SIND (1975): Statens Industriverk: *Styrelsesrepresentation för anställda. Erfarenheter från försöksperioden*. Liber Förlag, Stockholm.
- Westenholz, A. (1976): Lønmodtagerrepræsentation i Aktieselskabsbestyrelser. *Nyt fra samfundsvidenskaberne*. Handelshøjskolen, København.

Fuldmægtig, lic. jur. *Ole Hasselbalch*, Danmark:

Det emne, som er lagt op til debat, er meget omfattende. Det rører ved et af de mest centrale samfundsspørgsmål i nyere tid, et spørgsmål som tilmed må forventes at påkalde sig stigende opmærksomhed i de år, som kommer. Samtidig har det i hvert fald i mit eget land ikke fundet nogen fuldstændig afklaring på den politiske arena.

Det ville derfor være fristende at kalde emnet ujuridisk. Juraen er traditionelt tilbageskuende, ikke politiserende. Juristen hengiver sig ikke gerne til fantasier over, hvad der kunne tænkes at indtræffe, men gør sig sine overvejelser ud fra det grundlag, som allerede foreligger.

I dette perspektiv kunne det siges, at emnet er lagt op til debat på et for tidligt tidspunkt. Ikke sådan at forstå, at man vil mangle juridisk stof for drøftelserne, men derved, at problemkomplekset for øjeblikket i altovervejende grad er politiseret og udviklingsforløbet måske endnu kun i sin begyndelsesfase. Derved bliver det let at fare vild i spørgsmål, som kan vise sig upraktisk og at lade sig lede af forudsætninger, der umuligt kan verificeres.

Juraen er på den anden side et redskab. Herved tjener den til at klarlægge det muliges grænser inden for rammen af det retssystem, som vort samfund betjener sig af.

I dette perspektiv vil det nok være relevant at fokusere på et af de spørgsmål, som er helt afgørende på nuværende tidspunkt.

Ledelsen af private erhvervsvirksomheder i de vestlige industrisamfund har indtil fornylig næsten ubetinget været et produkt af kapitalindsatsen i samme. Ejerskabet bærer så at sige den endelige beslutningsret i sit skød, og uddelegering af denne ret må i sig selv hvile på en sådan beslutning.

Dette er en politisk anerkendt konsekvens af det grundlag, hvorpå vort samfundssystem hviler, og det er accepteret af retsordenen.

Først i de senere år er denne ordening blevet opblødt med det formål at skabe medindflydelse for den produktionsfaktor, som ligger i den deltagende arbejdskraft. Dette er først sket med henblik på at sikre arbejdstagerne muligheden for at påvirke virksomhedens stillingtagen i forhold, som har en direkte relevans for dem selv. Resultatet har her været samarbejdsaftaler efter det i Skandinavien kendte mønster. Denne udvikling er i parentes bemærket næppe afsluttet. Således har der nylig i Danmark været tanker fremført i Folketinget om at lovfæste de organisationsskabte samarbejdsorganer. Ydermere er der etableret egentlig repræsentation i ledelsesorganerne i henhold til selskabslovgivningen, hvorved arbejdstagersiden har opnået en mere generel indflydelse på de enkelte foretagender.

Den nødvendige forudsætning for disse ordninger er en vis distance til det 19. århundredes totalt liberalistiske samfundsopfattelse med deraf følgende tendens til uforbeholdent at fastholde princippet om ejendomsrettens ukrænkelighed. Det konkrete incitament er forestillingerne om demokratiet som beslutningsgrundlag i alle væsentlige anliggender.



Videreførelsen af disse tanker i retning af en generel medbestemmelsesret støder imidlertid på problemer af såvel juridisk som politisk art.

Beslutningsretten er således principielt stadig knyttet til kapitalindsatsen. Men når dette er konfirmeret i lovgivningen, kan man ikke uden videre gå ud fra, at det vil være muligt ukritisk at uddelegere ledelsesbeføjelser ad frivillighedens vej, f.eks. gennem kollektivaftaler. Især synes selskabslovgivningen at kunne stille sig hindrende i vejen. Dette problem var fremme i Sverige i forbindelse med medbestemmelseslovens gennemførelse. Og selv de ændringer, som måtte grunde sig på lovindgreb, kan vel i parantes bemærket ikke udelukkes e.o. at afføde de muligvis juridiske, men i hvert fald politiske problemer, der ligger i grundlovens beskyttelse.

Selv bortset herfra befinder man sig imidlertid tydeligvis ved en skillevej, hvor det er nødvendigt at finde et ståsted for den videre udvikling. Problemet synes her kort sammentrængt at kunne skitseres som følger:

Kapitalejernes interesser må forudses at kunne være væsentligt forskellige fra medarbejdernes. Medens sidstnævnte naturligt vil lade sig lede af hensynet til bevarelsen af beskæftigelsen og måske også af ønsket om den kortsigtede økonomiske vinding må den, som har sat pengemidler i virksomheden, fortrinsvis formodes at have øje for investeringens afkast og den langsigtede rentabilitet.

Dette udelukker vel ikke nødvendigvis, at fornuftig virksomhedsledelse kan være et produkt af begge interesser. I et udviklet samfund er det nok også ønskeligt, at hensynet til arbejdstagerne tilgodeses på passende måde. På den anden side må det altså forudses, at den stilling, som de to parter må tage, vil kunne afvige fra hinanden på vitale punkter. I så fald dukker det pinlige spørgsmål op, om hvor langt man kan lade lønmodtagerinteresserne præjudicere ledelsesbeslutningerne. Dette spørgsmåls besvarelse er afgørende for, efter hvilke linier man vil lade medindflydelsen udvikle sig. Det forekommer mig, at juristerne her må række politikerne en hjælpende hånd.

Det perspektiv, som herved bringes ind i billedet, rækker langt ud over de klare habilitetsproblemer, som har tilknytning til udøvelse af ledelsesbeføjelser, med henblik på arbejdstagernes egne vilkår i virksomheden, f.eks. snævrere lønforhandlingsspørgsmål. Og det ligger næsten i det kommissorium, som er opstillet for diskussionen i

dag — opretholdelse af det eksisterende principgrundlag for produktionslivet — at man er tvunget til at opstille visse begrænsninger for medbestemmelsen.

Vi må altså forestille os en fortsat evolutionær udvikling inden for den eksisterende samfundsstruktur, og uden at den fungibilitet i erhvervslivet, som er grundlaget for vor hidtidige høje levestandard, sættes på spil.

På denne baggrund synes medindflydelsens begrænsninger at kunne gå på flere forhold.

Den kan f.eks. have relation til den (stemme)vægt, hvormed medarbejderne tillades at sætte deres præg på de beslutninger, som træffes. Så længe medarbejderindflydelsen ikke er dominerende, vil der ikke opstå et afgørende problem som skitseret, men de ansattes deltagelse i beslutningerne vil måske tværtimod være den inspirationskilde, som kan befordre de ideelle løsninger inden for det muliges grænser. På den anden side vil denne vægt ikke kunne fastsættes på forhånd, men vil ofte blive et helt tilfældigt produkt af konkrete omstændigheder (aktiemassens fordeling o.s.v.).

Man kunne måske derfor også tænke sig medarbejderdeltagelsen i ledelsesbeslutningerne begrænset efter deres art. Således kunne visse driftsøkonomiske spørgsmål holdes uden for medarbejdernes beslutningstagen, eller genstanden for denne beslutningstagen kunne opstilles positivt.

Jeg ser her helt bort fra muligheden for at etablere en handlenorm, en retlig standard, for medarbejdernes dispositioner i ledelsesspørgsmål.

Det anførte forekommer mig mere fundamentalt end de andre spørgsmål af juridisk natur, som kunne rejses med tilknytning til en spredning af ledelsesbeføjelserne, f.eks. om indflydelsen i virksomheder, der ikke er selskaber, indflydelsen i disse inden for de 3 elementer, som tilsammen er beslutningstagende, generalforsamling, bestyrelse og daglig ledelse, tavshedspligten, habilitetsproblemet, fusions- og koncernproblemerne, sikringen af indflydelsen der hvor beslutningerne reelt træffes o.s.v. Fastlæggelse af rammen for den medarbejderindflydelse, som ud fra de opstillede præmisser kan komme på tale, er efter min opfattelse afgørende for, at debatten ikke afspores i fantasier og at bestræbelserne ikke kortsluttes i forsøg på at ophæve tyngdeloven.

De tendenser, som behersker den politiske udvikling i Danmark, kan med rimelighed tolkes som en bekræftelse af denne opfattelse. Fagbevægelsens og den siddende regerings bestræbelser går klart ikke i retning af en abstrakt medindflydelse uden holdepunkt i en egentlig medejendomsret for lønmodtagerne. Klarest er dette vel manifesteret i det forslag til lov om lønmodtagernes medejendomsret, som blev fremsat i 1973, hvor denne ejendomsret og medbestemmelseret kædes sammen. Senest er det udtrykt i det Radikale Venstres oplæg til Folketinget om overskudsdelingsordninger m.v.

Dette indebærer vel ikke, at vejen til medbestemmelse uden medejendomsret er afskåret.

I Sverige er man som bekendt gået videre. Men også her tilbagestår løsningen af de nærmere problemer, som er forbundet med en udvikling af indflydelsen i virksomhedsledelsen. Udmøntningen af denne skal finde sted i kollektivaftaler, og den reelle forskel i forhold til de øvrige nordiske lande synes nærmest at ligge deri, at disse aftalers tilvejebringelse nu er forudsat i medbestemmelsesloven, medens de hos os henstår som en mulighed. Men herved er der ikke tilvejebragt nogen endelig afklaring af spørgsmålet om, hvilket indhold aftalerne kan have. Tavsheden i medbestemmelseslovens forarbejder om dette spørgsmål, under henvisning til ønsket om ikke at præjudicere udviklingen på nogen måde, kunne måske tværtimod lidt onskabsfuldt opfattes som et dække over problemets komplicerede art, som lovgiver måske ikke umiddelbart har set sig i stand til at løse.

De spørgsmål, som jeg således — provokatorisk — vil lægge op til bearbejdelse i grupperne, er da disse:

— Er det korrekt, at den indflydelse, som ikke grunder sig på en kapitalindsats, ud fra de herskende samfundsforhold, må begrænses inden for en del af det område, som er genstand for virksomhedsledelsens stillingtagen, eller at den i alt fald ikke kan gives en vægt, som er dominerende?

- Hvorledes kan man i givet fald tænke sig en indflydelse i virksomhedsledelsesspørgsmål, som på én gang tilgodeser demokratiet som indflydelsesfaktor og samtidig ikke kompromitterer ejerskabets vitale interesser uopretteligt?

Förbundsjuristen *Lars Viklund*, Sverige:

Jag skulle vilja börja med att kort beröra de allmänna förutsättningarna för dagens diskussion. Det blir enligt min uppfattning meningsfulla först om man bemödar sig om att diskutera ett reellt löntagarinflytande i företagets ledning. Enligt den rapport som ligger till grund för diskussionen bör rättspolitiska frågor om exempelvis äganderätt inte tas upp. Om diskussionen skall gälla ett reellt inflytande för löntagarna kan emellertid juristen i sin analys av förutsättningarna mycket väl komma fram till att man inte helt kommer förbi ägandefrågorna utan på något sätt måste beröra dessa. En annan fråga som måste hållas öppen i diskussionen är, om det är självklart att ägargrupperna skall ha ett större inflytande än andra grupper över företagets ledning. Det är såvitt jag förstår den viktigaste frågan som vi skall diskutera idag.

Jag skall nu först ta upp de inflytandeformer som finns i Sverige idag. Jag hoppas att resonemangen skall kunna översättas till de övriga nordiska länderna. Jag håller mig medvetet till bristerna i systemet och jag har inte uppfattat som min uppgift att vara särskilt nyanserad här.

Om vi då börjar med reglerna om styrelserepresentation så finns det i Sverige en lag om styrelserepresentation i aktiebolag och ekonomiska föreningar. Reglerna är enkelt sett, konstruerade så att arbetstagarnas organisationer har rätt att utse ett litet antal styrelseledamöter i företag av viss storlek. Mot den konstruktionen i dess nuvarande form skulle jag vilja rikta två ganska allvarliga invändningar. Den ena är att den fackliga ledamoten i styrelsen sitter som medlem i ett bolagsorgan med ansvar och skyldigheter gentemot bolaget och dess Övriga organ och inte gentemot fackföreningen. Han har bland annat en skadeståndssanktionerad vårdnadsplikt gentemot bolaget. Denna vårdnadsplikt kan ofta komma i konflikt med de fackliga intressena, alltså de intressen som han företräder. Den andra invändningen är att det är fråga om en minoritetsrepresentation och att reglerna inte på något sätt hindrar ägarkrafterna att fatta alla viktiga beslut både utanför och innanför styrelserummet. Det enda undantaget och såvitt jag förstår det enda starka argumentet för minoritetsrepresentation av det här slaget är att en särskilt duglig individ i kraft av sitt kunnande och sitt goda omdöme o s v kan

påverka besluten förutsatt att de övriga i styrelsen vill lyssna på honom.

Nästa form av inflytande som jag skulle vilja beröra är rätten att påverka arbetsgivaren i hans beslutsfattande genom primära förhandlingar enligt medbestämmandelagen när det gäller viktiga förändringar av verksamheten. Detta inflytande har sina givna begränsningar. Den kanske mest framträdande är att det är ett passivt inflytande, som inskränker sig till en rätt att vara med och diskutera arbetsgivarnas förslag till förändringar. Sedan är det också så att om arbetsgivaren inte är intresserad av att följa dessa regler så finns det bara en skadeståndssanktion. Tyvärr måste jag säga att den skadeståndsnivå som den svenska arbetsdomstolen har lagt fast för denna typ av brott inte avskräcker någon arbetsgivare från att underlåta att förhandla med facket innan han beslutar i viktiga frågor. Regeln om primär förhandlingsskyldighet lider vidare av en annan ur inflytandesynpunkt avgörande svaghet. Tillspetsat kan man säga att arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla innan beslut fattas i praktiken förutsätter att arbetsgivaren för egen del har fattat det beslut som han önskar att företaget sedan skall fatta. Det är i princip så reglerna fungerar i många fall. Arbetsgivaren bör alltså ha eller har i praktiken sin linje klar när han börjar förhandla. Sedan blir det en tidsfråga innan det formella beslutet fattas. För det tredje har vi möjligheten enligt medbestämmandelagen att träffa medbestämmandeavtal. Lagen har nu gällt i ett och ett halvt år och inga på något sätt revolutionerande eller långtgående medbestämmandeavtal har träffats. Ett medbestämmandeavtal innebär att arbetsgivaren frivilligt eller under trycket av hot om stridsåtgärder frånhänder sig en del av sin beslutanderätt. Jag skall här inte gå in på de olika svårigheterna att via stridsåtgärder få till stånd förändringar i ofta ganska subtila inflytandefrågor. Jag vill bara peka på det ytterst tvivelaktiga värdet av ett långtgående medbestämmandeavtal. Ett sådant avtal är ju inte utan vidare giltigt utan kan ignoreras av bolagsledningen, om avtalet exempelvis inskränker bolagsledningens beslutsbefogenheter enligt aktiebolagslagen.

Slutligen, det bör väl kanske nämnas, finns det andra **inflytande**-former som är mer effektiva och långtgående. Jag tänker då på vissa regler i arbetsmiljölagen och på vetorätten mot tvivelaktiga entreprenader. Det är i och för sig starka regler, men det gemensamma för

dem är att det är fråga om blockerande regler. Det är alltså regler som stoppar beslut. Fortfarande ger de alltså ingen möjlighet att påverka i positiv mening.

Denna bild av de inflytanderegler som gäller i Sverige idag kan sägas vara ganska mörk. Man bör då ställa frågan: Var ligger hindren? Enligt min mening är det den associationsrättsliga lagstifningen som är den stora boven. Jag tillåter mig att citera Carl Martin Roos i hans uppsats i festskriften till Folke Schmidt. Roos skriver: »I företagsdemokratins tidevarv är målsättningen en annan för det är en medbestämmanderätt för anställda på alla nivåer och en ur demokratisk synpunkt acceptabel avvägning mellan olika intressens inflytande i toretagen. Detta mål är oförenligt med de nyss angivna grundtankarna bakom aktiebolagsrätten. Från företagsdemokratisk utgångspunkt gör aktiebolagslagen rent av ett verklighetsfrämmande och föråldrat intryck«. Detta är såvitt jag förstår en riktig analys, och det är väl helt klart att aktiebolagslagens regler är ett hinder för ett långtgående arbetstagarinflytande. Man skulle till och med kunna säga att aktiebolagslagen medför att det i medbestämmandelagen finns en »dold paragraf« som i princip innebär att arbetsgivaren beslutar i sista hand även om något annat har avtalats. Men på vilket sätt innebär då aktiebolagslagen ett sådant hinder? Jo, lagen erkänner bara en intressegrupp i aktiebolaget, nämligen ägargruppen, och bara ett syfte med aktiebolaget, nämligen att det ska vara vinstbringande. För att undanröja detta hinder vore det önskvärt att löntagarna får en med ägargruppen likartad ställning i aktiebolagen. Detta skulle kunna åstadkommas på olika sätt. Man skulle exempelvis direkt i lagen kunna föra in andra syften och målsättningar med ett aktiebolag än vinstsyftet, exempelvis inflytande för löntagarna, sysselsättning, företagets fortbestånd o.s.v. Man skulle också direkt i lagen kunna slå fast långtgående befogenheter för bolagsledningen att frånhända sig sin beslutsbefogenhet till medbestämmandeorgan. Jag skulle vilja påstå att först när dessa förändringar har genomförts har förutsättningarna skapats för att uppfylla lagstiftarens intentioner bakom medbestämmandelagen, nämligen att parterna bör träffa medbestämmandeavtal i företagsledningsfrågor. I och för sig uppnår man ju inget inflytande genom att ändra aktiebolagen. Men skillnaden i förhållande till nuläget är att hindren för inflytande skulle raderas ut. Det skulle få ungefär samma effekt som när man i början på seklet införde

allmän rösträtt och därigenom undanröjde de tekniska hindren för befolkningen att utöva inflytande över styrelseskicket.

Det som återstår när man har rensat undan hindren är att få till stånd ett avtal. På den punkten tycker jag att man i diskussionerna idag - mot bakgrund av den svenska situationen där arbetsgivarna uppenbarligen är helt ovilliga att medverka till ett avtal som ens når upp till medbestämmandelagens nivå - kan diskutera möjligheterna att exempelvis föra in nya materiella bestämmelser i medbestämmandelagen som innebär att om man inte har träffat avtal och om man inte kommer överens vid förhandlingarna, så gäller arbetstagarnas mening även i vissa företagsledningsfrågor. Det kan vara en metod att tvinga fram långtgående medbestämmandeavtal.

Till sist bara några ord om styrelserepresentation. Så länge det är fråga om en minoritetsrepresentation så är den typen av representation enligt min mening ur inflytandesynpunkt relativt ointressant och framför allt väldigt slumpartad. För att komma någon vart när det gäller styrelserepresentation så måste enligt min mening tre förutsättningar vara uppfyllda. Den första är att vårdnadsplikten gentemot bolaget får ett annat innehåll, d v s att de fackliga styrelseledamöterna får andra uppgifter än de har idag. Den andra förutsättningen är att styrelserepresentationen inte ska fungera som i ett vakuum utan vara en naturlig fortsättning på ett inflytande av motsvarande omfattning på alla lägre nivåer inom företaget. Den tredje förutsättningen är förmodligen ytterst långsiktig men enligt min mening ofrånkomlig. För att styrelserepresentationen skall vara meningsfull måste löntagarna, eventuellt tillsammans med andra intressegrupper, kunna uppnå majoritet i för löntagarna vitala frågor.

#### Eftermiddagens Plenarmöte

Justitierådetet *Anders Knutsson*, Sverige:

Mina damer och herrar. Jag hoppas ni har haft en fruktbar diskussion i grupperna. Vi ska nu avsluta överläggningarna i denna större församling.

På talarlistan står som första namn professorn Folke Schmidt, Sverige.

Professorn *Folke Schmidt*, Sverige:

Diskussionen i vår grupp kom att gälla, om medbestämmandeavtal över huvud taget är möjliga i svensk rätt när ett aktiebolag står som den ena parten i avtalet. I Sverige har forts en debatt, om aktiebolagslagen tillåter att man sluter medbestämmandeavtal. I gruppen kom det fram bl.a. två synpunkter. Enligt den ena kunde man inte tänka sig en ordning som innebar att ett medbestämmandeavtal med ett aktiebolag senare skulle kunna förklaras ogiltigt. Till stöd för detta åberopade man, att styrelsen i ett aktiebolag står i ansvar endast enligt culpa-regeln, och man menade att det aldrig kunde vara culpöst av en styrelse att i en förhandlingssituation sluta ett medbestämmandeavtal med ett fackförbund. Den andra synpunkten innebar däremot, att man ansåg det böra uttryckligen förklaras att den angivna ordningen var fullt möjlig. Till stöd för denna synpunkt anfördes, att ett aktiebolag inte kunde förändras så att det fick andra organ än de som anges i aktiebolagslagen. En styrelse måste därför alltid ha s.k. stoppningsrätt. Med anledning härav framhölls emellertid att man på arbetstagsarsidan inte visste vad stoppningsrätten egentligen betyder. Man var därför på den sidan mycket skeptisk mot att tillåta stoppningsrätt. För egen del framförde jag en annan **synpunkt**. Jag menade att diskussionen hade kommit att präglas av prestigefrågor. Det vore bättre att gå på den centrala frågeställningen. Den är: Vad är bolagets syfte, vilka är bolagets intressenter? Man bör börja i den ändan och slå fast att bolaget inte bara har sitt syfte att ge maximal vinst åt aktieägarna. Man bör i stället i aktiebolagslagen skriva in det moderna bolagets syn på sin verksamhet. Då skulle man kunna ta t.ex. arbetsmarknadsmässiga och regionalpolitiska hänsyn. Vidare skulle man i aktiebolagslagen kunna skriva in att aktiebolaget representerar inte bara aktieägarna utan också banker och andra långgivare samt de anställda. Det skulle lösa problemet, ty då fick styrelsen ett annat uppdrag än för närvarande, och då skulle också alla medbestämmandeavtal automatiskt bli giltiga. Debatten skulle därmed kunna avskrivast som onödig.



Förbundsjuristen *Anders Elmer*, Sverige:

Herr ordförande. Diskussionerna i vår grupp kom också att i huvudsak röra det som professor Folke Schmidt här redan har berört, nämligen hur man skall kunna förändra aktiebolagslagen så att man får fram giltiga medbestämmandeavtal. Innan jag går in på den saken vill jag emellertid ta upp en fråga som vi snuddade lite grann vid i vår grupp och som jag vet att många anser inte hör hit, men som jag anser vara desto viktigare. Det är på det sättet att det faktum att vi har en medbestämmandelag i Sverige och liknande regler i andra länder i Europa, jag tänker både på Norden och det övriga Västeuropa, ytterst är ett utflöde av politiska beslut. Det är ingen hemlighet att det pågår utrednings- och lagstiftningsarbete över hela Västeuropa på det här området. Om man sålunda har fattat ett beslut om medbestämmande eller andra former av inflytande, men det senare visar sig att detta inte fungerar så som lagstiftaren har tänkt sig, måste man naturligtvis vara öppen för att diskutera förändringar i de olika medbestämmandereglererna eller i annan relevant lagstiftning, t.ex. den aktiebolagsrättsliga. Mot bakgrund av detta skulle jag också vilja ta upp frågan om juristens arbetsmetod när det gäller att gripa sig an med det här problemet. I debatten har det lätt blivit så att man från juridisk horisont har valt att söka anpassa de nya reglerna i medbestämmandelagen och andra inflytanderegler till de gamla regelsystemen, t.ex. aktiebolagslagen. Detta framstår för en praktiskt arbetande jurist som en helt bakvänd angreppsmetod. Det måste vara precis tvärtom som man skall arbeta. Frågeställningen måste vara hur man skall kunna anpassa de gamla reglerna till de nya reglerna i medbestämmandelagen, lagstiftningen om styrelserepresentation osv. Detta är bakgrunden till den debatt som fördes i vår grupp.

När det gäller frågan om förhållandet mellan bl.a. medbestämmandelagen och aktiebolagslagen anser jag att man bör dela upp problemen i två olika bitar. Man skall inte blanda ihop å ena sidan de lagtekniska problemen som professor Schmidt var inne på, och å andra sidan frågan om den nivå som man skall ha på medinflytandet. Det första vi måste göra är rimligen att undanröja de tekniska hindren för att få ett medbestämmande. Sedan kan vi ta diskussionen om på vilken nivå vi skall ha medbestämmandet. I vår grupp förfäktade jag att aktiebolagslagen bör ändras. I den lagen bör tas in regler om att

aktiebolaget, och då närmast styrelsen, skall ha skyldighet att ta till vara även andra intressen än ägarnas, och då främst de anställdas. I gruppdiskussionen framhölls att även borgenärers och andras rätt också måste tas till vara. Men vi kom fram till att det i och för sig inte kan vara svårt att tekniskt lösa frågan om de skyddsregler som behövs för borgenärerna i förhållande till gruppen de anställda på samma sätt som man idag har löst frågan om skyddsregler i förhållandet mellan borgenärerna och ägarna.

Jag vill här efter ta upp frågan om vad jag vill kalla för integrerat medbestämmande. Vi diskuterade nämligen också styrelserepresentation och värdet av styrelserepresentation. Från rent facklig synpunkt har ett system som renodlar styrelserepresentationen i och för sig inte något värde. Styrelserepresentationen måste kopplas till ett aktivt medbestämmande på olika nivåer i företaget. Detta kan ske via medbestämmandeavtal, och då på ett mera fullödigt sätt om man ändrar i aktiebolagslagen. Dessa förändringar leder enligt min mening också till att arbetstagarrepresentanterna i bolagsstyrelsen får det lättare. Då har de, tillsammans med de andra ledamöterna i styrelsen, att ta hänsyn till alla intressenter i bolaget, dvs. såväl ägarna som de anställda. Då uppkommer inte den lojalitetskonflikt som många har påpekat existerar idag. Som avrundning ville jag säga det att vi på den fackliga sidan inte ser problemet främst som ett juridiskt problem. Den juridiska diskussionen är kanske helt onödig. Frågan är i grund och botten politisk, och om olika grupper i samhället inte kan eller vill leva upp till det som man i politisk ordning har beslutat om, så får man som nästa steg diskutera vilka åtgärder detta bör leda till.

Professorn *Gustaf Lindencrona*, Sverige:

Jag var gruppkonsulent i en av de grupper som behandlade frågan om arbetstagarinflytande i bolagsorgan. Även om vi inte var överens i sakfrågorna så var vi i alla fall överens om att somliga frågor är svårare och andra är lättare. Koncernfrågorna är svårare och frågan om tystnadsplikt är lättare.

Jag vill något beröra frågan om mera djupgående reformer, men med sikte enbart på de stora aktiebolagen. Vi har för närvarande en

minoritetsrepresentation i bolagsstyrelserna. Vid en utveckling på det här området är nästa steg logiskt en paritetsrepresentation, dvs. en likavikt. Jag ställer mig i och för sig positiv till den tanken. Men jag vill understryka att en sådan reform inte kan genomföras isolerat. Den fordrar långtgående förändringar på andra håll också. Jag uppehåller mig vid de förändringar som skulle behövas i aktiebolagslagen. Jag tror att det är olyckligt att vår nuvarande aktiebolagslag inte motsvarar de verkliga förhållandena. Jag vågar säga att det verkliga förhållandet är att styrelsen inte, som aktiebolagslagen tänker sig, är ett förvaltande organ. I mycket är den i stället ett organ med mera begränsade men därför inte oviktiga uppgifter, framför allt att utse den verkställande ledningen och att fatta vissa större beslut. Jag tror att mycket skulle vinnas på att man lagfäste den ordningen och helt enkelt övergick till det västtyska systemet också i de nordiska länderna. Detta innebär ett system med »Aufsichtsrat«, där man har representation såväl för aktieägare som för arbetstagare, och vars främsta funktion är utseendet av ett »Vorstand«, alltså ett organ som består av heltidsanställda professionella företagsledare. Samtidigt skulle även vissa väsentliga beslut kunna fattas av detta »Vorstand«. Anledningen till att jag tror att detta vore en fördel är att vissa väsentliga syften sannolikt skulle vara lättare att uppnå med en sådan ordning, som dock i många avseenden liknar den som vi ändå i praktiken har fått. Jag tror att det vore värdefullt för beslutseffektiviteten i företaget, och att det också vore värdefullt för att förhindra problem när det gäller fackföreningsrörelsens ställning. När det gäller frågan om beslutseffektiviteten har den redan berörts här. Att låta besluten fattas av ett speciellt organ med professionella företagsledare, som är ansvariga i samma grad för företagsägare som för arbetstagare, innebär ju i och för sig den effektivaste beslutsordningen. Vad angår fackföreningsrörelsens ställning så skulle man komma ifrån de jävsregler m.m. som vi är tvungna att arbeta med för närvarande. Det skulle alltså vara så att »Vorstand«, företagsledningen, var det organ som fick förhandla med arbetstagersidan. Någon dubbelroll i själva styrelsen skulle alltså inte uppkomma.

En reform av denna innebörd måste dock innefatta också andra förändringar i syfte att aktieägarnas ställning inte skall bli alltför försvagad. Det finns vissa väsentliga skillnader mellan förhållandena i Västtyskland och i de nordiska länderna. Jag vill bl.a. peka på det

förhållandet att Västtyskland har en utomordentligt utdelningsbefrämjande skattelagstiftning medan vår skattelagstiftning snarare syftar åt rakt motsatt håll. Jag skulle alltså som ett exempel vilja säga att en del reformer i den riktningen måste införas i detta sammanhang. Det gäller bl.a. avskaffandet av den nuvarande svenska regeln att bolagsstämman inte kan gå utöver vad styrelsen har föreslagit när det gäller aktieutdelningen. Jag skulle också gärna vilja se en skattereform i det här sammanhanget som var mer utdelningsbefrämjande. En reform här måste alltså bli relativt genomgripande. Jag vill också, bara för att det skall vara sagt, också starkt understryka att jag tror att alla som är anhängare av en utvidgad styrelserepresentation är medvetna om att detta icke är något alternativ till medbestämmande på andra sätt. Det är två former som kompletterar varandra. Styrelserepresentationen förutsätter ett aktivt medbestämmande på andra nivåer inom företaget och det är också det som man på många sätt har i Västtyskland, fast på andra sätt än de som vi är vana vid. Det kanske finns de som ryggar tillbaka lite inför tanken, när vi relativt nyligen har fått en ny aktiebolagslagstiftning, på att nu göra mer djupgående reformer utav den. Men till det vill jag säga, som så många andra har antytt här, att faktum är ju att den nya aktiebolagslagstiftningen inte innebar så många större nyheter. Jag tror därför inte att vi behöver dra oss för att på nytt tänka över den aktiebolagsrättsliga lagstiftningen.

*Underdirektør Flemming Hjorth Hansen, Danmark:*

I vor gruppe diskuterede vi bl.a., at medbestemmelsen i alle de nordiske lande havde sin største udbredelse på de lavere niveauer. Her har medarbejderne i realiteten en meget vid grad af medbestemmelsesret, når det drejer sig om det arbejde, der foregår »på gulvet« og i det almindelige personalesamarbejde.

Der var også almindelig enighed om, at de fire landes medarbejdere samt repræsentanter fra fagbevægelsen og arbejdsgiverne havde vurderet den hidtidige medarbejderrepræsentation i bevægelsen overordentlig positivt og at man derigennem havde fået et bedre beslutningsgrundlag. Man havde fået en bedre virksomhedsledelse og også en mulighed for, at medarbejderne bedre kunne forstå de langsigtede

målsætninger, og at disse undertiden måtte have prioritet over de kortsigtede.

Vi havde derefter en ganske langstrakt debat om, hvorvidt det var hensigtsmæssigt, at man kunne have - hvad jeg vil kalde - virksomhedsfremmede elementer med i virksomhedsledelsen, dvs. repræsentanter for den lokale eller centrale fagbevægelse i tilfælde, hvor disse ikke er medarbejdere i den pågældende virksomhed.

Der var en del, der så positivt herpå. De, der argumenterede for, at LO eller den lokale fagbevægelse skulle udpege medarbejderrepræsentanterne, argumenterede alene med, at der jo også engang imellem kom rejsende bestyrelsesmedlemmer fra de generalforsamlingsvalgte repræsentanters kreds.

Man glemmer nok her den basale begrundelse for henholdsvis generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmers valg; men det får være.

Til sidst drøftedes det væsentlige problem, som også har været berørt her i generaldebatten, nemlig hvilket omfang, medarbejderrepræsentationen bør have. Det spørgsmål blev herefter stillet, hvorledes man vil kunne have en situation, hvor der enten er paritet mellem generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, eller hvor medarbejderrepræsentanterne får majoritet. Her diskuterede man, men nåede hverken til nogen konklusion eller til nogen argumentation vedrørende, hvorledes det i praksis vil komme til at gå, hvis den afgørende indflydelse placeres et sted og det økonomiske ansvar i form af en ejendomsret et andet sted. Sagt med andre ord: hvorledes vil det gå med investeringsudviklingen i det øjeblik, investorerne ikke kan kontrollere ledelsen. Samme problem vil efter min opfattelse også tegne sig i paritetssituationen, hvor ingen ved, hvilken vej beslutningen kommer til at gå.

Sidstnævnte problemstilling blev som nævnt hverken drøftet tilstrækkeligt i vor gruppe eller i de debatter, jeg i øvrigt har hørt eller læst om. Men problemet må nødvendigvis analyseres nærmere, før der tages ganske klar og tydelig stilling hertil.

Förbundsjuristen *Stig Gustafsson*, Sverige:

Herr ordförande, mina damer och herrar! Jag tänkte ta upp några synpunkter på den svenska medbestämmandeproblematiken. Vi har nu två års erfarenheter av medbestämmandelagen i Sverige. Vi har förhandlat om medbestämmandeavtal i snart tre år. Likväl har vi inte fått något avtal. Jag talar nu om den privata sidan, på den statliga sidan har vi ju fått ett avtal. Då kan man ju ställa sig några frågor: Är det fel på medbestämmandelagen? Eller är det fel på kopplingen mellan medbestämmandelagen och associationsrättslig lagstiftning? Eller behövs det kompletterande lagstiftning för att komma till rätta med de här problemen? Som vi från facklig sida ser det, så har det på de här två åren blivit klarare att det finns vissa brister i medbestämmandelagen. Jag tror därför att man i Sverige ganska snart får kräva lagändringar. Vi kan ta 32§ i lagen som ett exempel. Den säger att kollektivavtal bör träffas om medbestämmande, och ligger i själva verket till grund för medbestämmandeavtalen. De instrument som den paragrafen ger parterna kan man kanske ge skulden för att vi inte har fått något medbestämmandeavtal ännu. 32§ har blivit ett slag i luften, skulle jag vilja påstå. Det är nödvändigt att lösa den konflikt som här föreligger mellan aktiebolagen och medbestämmandelagen. Det är riktigt, som väl professor Roos först av alla har framhållit här, att aktiebolagslagen är en föråldrad lagstiftning. Och vi har från facklig sida hävdad, att det är ett felaktigt betraktelsesätt att ge aktiebolagslagen företräde framför medbestämmandelagen när det kommer till konflikter. Man bör nu i stället pröva om aktiebolagslagens syfte överensstämmer med dagens krav. Vi tror inte det. Man måste stöpa om lagen och ge den ett annat innehåll, som tar till vara de anställdas intressen. Däremot tror jag inte att det västtyska systemet är något för oss. Vi har på facklig sida följt deras utveckling, och de erfarenheter som vi har av det västtyska systemet har inte övertygat oss om att det skulle kunna ge Sverige någonting. Jag vill vidare ta upp en punkt som ingen tidigare har berört här, nämligen frågan om aktieöverlåtelser. Den upplevs som ett växande problem. Arbetstagarinflytandet vid aktieöverlåtelser är ju obefintligt. Från facklig sida har vi sagt att det behövs lagstiftning på denna punkt. Det finns också i Sverige ett utredningsförslag i frågan, men det ligger på hyllan i ett departement. Det är mycket lätt att ta fram det och genomföra

det, men det fordrar en politisk viljeakt. En sådan lagstiftning skulle vara ett viktigt komplement till medbestämmandelagen.

Det har sagts här förut idag att det kanske är mera en politisk än en rättslig fråga hur arbetstagarinflytandet skall vara beskaffat. Jag tror att det ligger mycket i det. Sammanfattningsvis, om man vill anvisa vägar för att lösa framför allt konflikten mellan associationsrätten och medbestämmandelagen, som är den viktigaste frågan idag, så är det ändringar i aktiebolagslagen som man bör vidta. Det är den vägen man bör gå.

Docenten *Carl Hemström*, Sverige:

Herr ordförande, mina damer och herrar Jag ingick i den grupp som leddes av professor Suviranta. Jag kan sammanfattningsvis nämna att vi bl.a. tog upp frågorna om lagstiftningens gränser och om hur man skall kunna åstadkomma avtal enligt 32 § medbestämmandelagen, det som Stig Gustafsson just var inne på. Vi berörde också frågan om styrelserepresentation enligt styrelserepresentationslagen hade någonting att ge, och vi kom slutligen över på frågan om ansvar, eftersom det är en fråga som har intresserat mig mycket. Jag vill börja med att vidga perspektivet. Man talar hela tiden om inflytande för kapital eller inflytande för arbetstagare. I verkligheten är det fråga om många grupper här i samhället vars intressen det kan vara fråga om att iakttä. Vi har konsumenterna, vi har kommunerna, vi har det allmänna och vi har kanske också andra grupper vid sidan om kapitalägare och anställda. När jag nu begränsar mig till ansvaret mot de anställda så beror det på att det inrymmer frågor som jag speciellt har intresserat mig för.

När det gäller valet av arbetstagarrepresentanter i styrelsen och när det gäller rätten i övrigt att ta till vara de anställdas intressen så kan man principiellt gå olika vägar. Endera kan man, som i vissa länder, låta de anställda eller en viss kategori av de anställda som grupp få inflytandet. Eller också kan facket få inflytandet. I Sverige har vi nu i allmänhet valt vägen att låta inflytandet gå till facket. Men det finns så många arbetsplatser med arbetstagare som endera är oorganiserade eller som tillhör en organisation utan eget avtal. Det kan finnas olika skäl till detta, bl.a. ideologiska. I allmänhet är de

organisationer som saknar eget avtal minoritetsorganisationer. Men ibland, som i hamnarbetarfallet i Sverige, så är det en majoritetsorganisation utan eget avtal. Vad jag vill betona i detta sammanhang är det ansvar som vid sidan av ansvaret mot företaget, åvilar arbetstagarnas representanter gentemot dem de företräder. Om nämligen lagstiftaren ger vissa arbetstagarorganisationer en ensamrätt att tillvarata de anställdas intressen, så måste härav följa ett ansvar, för att använda en amerikansk term, för »a fair representation«. Vi kan säga en korrekt behandling. I fråga om lagen om anställningsskydd har vi i Sverige ett auktoritativt uttalande i frågan. Departementschefen säger där, att när det gäller dem som tillhör en minoritetsorganisation och hotas av uppsägning så är de skyddade av föreningsrättens regler. När det gäller oorganiserade så anses det ligga i lagstiftningens syfte att man inte får behandla några andra liknande uttalanden i förarbeten till lagstiftning. Men det här är fråga som är generell för hela det arbetsrättsliga fältet. Vi får lag efter lag där anställda blir representerade av fackföreningen i frågor som uppkommer kontinuerligt i verksamheten. Man träffar kollektivavtal och man företräder de anställda, dels i olika dagliga frågor, dels också när det gäller mer övergripande frågor och även när det gäller processen i arbetsdomstolen. Jag vill påstå att man med stöd av olika uttalanden åtminstone i Sverige kan säga att det måste finnas »a fair representation«. Frågan om sanktioner i detta sammanhang har vi inte sett mycket av. Naturligtvis kan man tänka sig att lagstiftaren ingriper och ändrar lagarna när man upptäcker att de anställdas representanter, dvs. fackföreningarna, inte tillvaratar de anställdas intressen lika. Men den slutliga sanktionen måste naturligtvis vara en skadeståndssanktion, dvs. ett skadeståndsansvar mot dem som inte blir rätt företrädda av den representant som har valt eller fått som företrädare för sina intressen.

Professor *Antti Suviranta*, Finland:

I likhet med Hemström vill jag beröra frågan om hur de representanter skall utses, som skall företräda arbetstagarna. I den finska lagen har vi samma system som det nuvarande norska, dvs. att det är hela personalen som skall utse sina representanter. I Sverige men också i den nya finska lag som träder i kraft nästa år gäller däremot systemet



att det är fackföreningarna som utser representanter vilka i flertalet fall företräder hela personalen. Att fackföreningen utser representanterna betyder att ansvaret är lättare att anordna. Fackföreningen ansvarar för dom som föreningen har valt. Vid det andra systemet är det mycket svårare att anordna ansvaret. A andra sidan kan man väl säga, och det har också hävdats i samband med diskussionen om den nya lagen i Finland, att det kanske är mera demokratiskt att hela personalen väljer representanterna. Detta gäller inte bara med hänsyn till dom som står utanför fackföreningarna eller som tillhör en minoritetsorganisation utan också med hänsyn till minoriteter inom fackföreningarna. Man har framhållit att om 20, 30 eller 40 procent av fackföreningsmedlemmarna röstar borgerligt i riksdagsval så blir de helt orepresenterade i fackföreningsvalen. Vidare har diskuterats att införa en förstärkt fackföreningsdemokrati med obligatoriska proportionella val inom fackföreningarna. En annan demokratimodell företrädde vid riksdagsbehandlingen av den yttersta vänstern, som hävdade att det organ som skall besluta på arbetstagarnas vägnar bör vara ett allmänt möte på arbetsplatsen. Någon skall väl förhandla på mötets vägnar, men utan fullmakt att fatta beslut eller sluta avtal. Detta kan ofta betyda att det är de som orkar sitta kvar på mötet som kommer att fatta besluten.

Rättschefen *Lars Lunning*, Sverige:

Vi är ju här för att diskutera rättsliga problem och inte så mycket politik. Då skulle jag — apropå vissa anföranden från fackföreningshåll - vilja påminna om den gamle skolläraren som sade ungefär så här: »Ni tycker att det här är enkelt, mina pojkar, men vänta bara tills jag har fått förklara det för Er«. Med det menar jag, utan att ifrågasätta det berättigade i de fackliga ställningstagandena, att det finns en hel del rättsliga frågeställningar som man inte bara kan se bort ifrån. Nu har man av främst praktiska skäl valt att begränsa dagens debatt till att gälla aktiebolagen och kapitalets förhållande till arbetet. Jag vill likväl konstatera att arbetsinsatser utförs också inom stat och kommun, ideella organisationer, opinionsbildande organ osv. De anställda där ställer samma krav på inflytande som de anställda inom bolagen. Det gäller alltså att ha klart för sig att de frågeställningar

som vi diskuterar idag också har sina minst lika komplicerade motsvarigheter på andra områden.

En annan frågeställning är vilka intressegrupper i samhället som bör kunna ställa krav på inflytande. Carl Hemström var inne på denna fråga och nämnde att vi i vår grupp, i varje fall några av oss, pekade på att det finns andra intressegrupper i samhället som i likhet med arbetstagarna kan vilja påverka ett bolag i dess verksamhet. I vissa andra verksamheter kan man finna intressegrupper som t.ex. patienter på sjukhus och studenter på universitet. Och det är inte givet att sådana gruppers intressen sammanfaller med de fackliga intressena. Det kan också vara så att samhället gör insatser i ett företag genom att i likvidationssituationer e.d. satsa nytt kapital; vi har ju många exempel på det i Sverige. Man kommer då in på frågan om det statliga intresset av inflytande kontra arbetstagarinflytandet. Och beträffande styrelserepresentationslagstiftningen är att märka att det i Sverige har funnits ganska långtgående planer på att införa en kommunal styrelserepresentation i de dominerande företagen på orten. Vi har också regler om statlig styrelserepresentation i de allra största företagen. Man måste alltså vara klar över att detta inte bara är en arbetsgivar-arbetstagarfråga.

I det svenska regelsystemet ligger den slutliga beslutanderätten än så länge kvar hos arbetsgivaren. Här går en gräns. Om man enligt de fackliga kraven vill gå längre, kan jag inte komma på någon annan lösning än att den slutliga beslutanderätten i så fall får gå över på någon annan, förslagsvis då arbetstagarna. Man måste då fråga sig hur mycket det egentligen står att vinna på att träda över den nuvarande gränsen. Om det blir fackföreningarna som fattar de avgörande besluten i företag och andra verksamheter, så måste som ramar för deras beslut gälla precis samma betingelser som gäller för arbetsgivarna idag, dvs. att man blir bunden av offentligrättslig lagstiftning, koncessionslagstiftning av olika slag, skatteregler, fonderingsregler och mycket annat. Vidare lär även fackföreningarna bli medvetna om sådana faktorer som marknadskrafterna och andra ekonomiska realiteter. Det förhållandet att fackföreningarna övertar den slutliga beslutanderätten påverkar alltså inte i sig konjunkturer och liknande fenomen, i varje fall inte i förstone. Många av de här fenomenen har internationella orsaker som är svåra att angripa genom nationell lagstiftning.

Skulle man ändå träda över den här nämnda gränsen, kan man såvitt jag förstår inte undgå att också lägga det rättsliga ansvaret på de nya beslutsfattarna. Det blir de som får överta ansvaret gentemot den enskilde arbetstagaren eller gentemot andra kontraktspartner. Den enda förändring man egentligen genomför är att nya beslutsfattare kommer in i den gamla företagsledar- och arbetsgivarrollen. Fackföreningarna blir arbetsgivare i stället för att vara de anställdas organisationer. Därför undrar jag om vi i Sverige inte egentligen har nått ett ganska raffinerat system, som ger fackföreningarna åtskilligt med inflytande utan att man träder alltför nära den teoretiskt ganska så besvärliga gränsen.

När jag säger att man på svenskt håll har åstadkommit en hel del, tänker jag inte bara på medbestämmandelagen eller styrelserepresentationen. Man får se på alla de olika lagarna i stort. Man bör också ha det perspektivet i minnet att man måste ge de nya arbetsrättsliga lagarna tid på sig att verka. Jag tror alltså, att den modell som vi har valt i medbestämmandelagen är en bra modell. Perspektivet med två eller tre års avtalsförhandlande är därför inte så avskräckande som det kan verka i förstone.

Förbundsjuristen *Erland Olausson*, Sverige:

Det är lite besvärande att gå upp i talarstolen när man inte håller med den föregående talaren och denne samtidigt är den ende som har fått applåder. Lars Lunning drog upp en hel del problem som man behöver lösa, t.ex. vilket inflytande konsumenterna skall ha över företagen och vilken planering samhället kan behöva göra när det gäller företagen. Nu skall vi dess bättre inte lösa alla dessa problem på en gång. Vi skall diskutera det mer begränsade problemet hur arbetsgivarernas och arbetstagarnas maktförhållanden skall förändras och balanseras. Och då uppkommer frågan, vilken uppgift vi som jurister har. I Sverige har riksdagen fattat beslut om medbestämmandelagen och därvid uppmanat arbetsmarknadens parter att sluta medbestämmandeavtal. Och dessa avtal skall alltså inte innebära informationsrätt eller en rätt för fackföreningarna att bli hörda innan arbetsgivaren bestämmer, utan man skall söka skapa en situation där bägge parter är så att säga utlämnade åt varandras beslut. Och då

finns det avgörande brister i medbestämmandelagen och i dess förhållande till aktiebolagslagen. I vår grupp diskuterade vi ganska mycket, jag kanske ihärdigast, frågan om en styrelse har rätt att med bindande verkan överlämna en viss del och kanske en stor del av beslutanderätten till en facklig organisation som inte i alla lägen har samma intressen som styrelsens uppdragsgivare, dvs. aktieägarna. I Sverige har detta diskuterat livligt. Och det har hävdats att det egentligen inte är något problem. Av Johan Lind i vår grupp och från många andra håll har sagts att det är vi som konstruerar ett problem. Men vilken är juristens roll när de som är närmast berörda av en lag känner en oerhörd osäkerhet om vad lagen innebär? Vilken är då den naturliga reaktionen från en framåtsyftande lagstiftare? Jo, naturligtvis att klarlägga rättsläget så att det blir fullständigt klart för de inblandade vad lagen innebär. Och på den punkten upplever vi på den fackliga sidan en av de avgörande bristerna när det gäller medbestämmandelagen idag. Som har sagts tidigare anser vi att det för det första krävs att man undanröjer formella hinder i lagstiftningen för att uppnå det medbestämmande som riksdagen har fattat beslut om. Sedan är det en sak för sig att vi i Sverige har valt kollektivavtalsvägen och att det säkert kommer att ta mer än tio år innan man når dit de fackliga organisationerna vill nå.

Advokaten *Stig Rindborg*, Sverige:

Vi har varit överens om att det är ett framsteg när arbetstagarna får ett ordentligt inflytande för att tillföra företagen sitt kunnande. Men enligt min mening är det primära då att arbetstagarföreträdarna verkligen ställer sitt kunnande till förfogande i styrelsen och att vederbörande inte bara upplever sig som en företrädare för facket. När jag i dag har lyssnat på anföranden från fackligt håll har jag märkt en genomgående tendens i dessa; vi som företräder facket.

Jag faste mig också vid vad Anders Elmer sade om att medbestämmandelagen inte skulle fungera som riksdagen har tänkt sig. Jag frågar då: Hur vet Anders Elmer det? Jag kan däremot mycket väl föreställa mig att den inte fungerar som Anders Elmer har tänkt sig eller som facket har tänkt sig. Jag tycker alltså att vi skall hålla isär politiken och juridiken och hålla på med juridik här.

En sak som jag fann väldigt väsentlig i Viklunds anförande va frågan om den anställde i styrelsen har en vårdnadsplikt. Som jag fattade Viklund så ansåg han att den anställde i styrelsen i dag har en vårdnadsplikt, ett ansvar för företaget, men samtidigt ifrågesatte Viklund om detta var något som var aktuellt att behålla. I vår grupp framförde Per Olof Ekelöf den väsentliga synpunkten att de anställda har ett primärt intresse av att företaget går bra. Helt naturligt är företagets resultat av betydelse inte bara för aktieägarna utan ofta i minst lika hög grad för arbetstagarna. Och då undrar jag, om inte detta med vårdnadsplikten är något centralt. Man måste se till att de representanter som skall ta fram de anställdas kunnande har en känsla av det gemensamma syftet att företaget skall nå ett vettigt resultat. Vill man följa de idéer som Viklund framförde i sitt inledningsanförande måste man först konstatera att man därmed sätter marknadsekonomi ur spel. Är man beredd att göra det, då är jag med på att man kan arbeta efter de modeller som Viklund drog upp i sin inledning.

Professorn *Knut Rodhe*, Sverige:

Herr ordförande, mina damer och herrar! Några av de föregående talarna har berört konsumentens ställning, och jag skulle vilja trycka ytterligare på detta. Många lever idag i en allmän föreställning om att bara arbetstagarna får tillräckligt med inflytande, så har lyckoriket kommit. Ralph Nader har tvärtom sagt att det värsta som kan hända konsumenterna är att General Motors kommer överens med sina arbetstagare, underförstått på konsumenternas bekostnad. Jag tror att det är här vi har nästa årtiondes verkligt stora problem. Hur skall vi klara den konflikt som kan uppkomma mellan å ena sidan arbetsmarknadens parter, som i sämja gör upp, och å andra sidan konsumenten, som, när endera av arbetsmarknadens parter har ett monopol, står inför en monopolsituation? Det finns åtskilliga små exempel på nålsting som vi är utsatta för redan idag. Tag t.ex. bankernas lördagsstängning, som i Sverige infördes genom kollektivavtal mellan bankmannaförbundet och bankerna utan att konsumenterna blev tillfrågade. Vi hade för en tid sedan i Sverige ett annat vackert exempel. Det var en mejeriförening som skulle köpa nya maskiner

för förpackning av mjölk. Det fanns två att välja på. Den ena maskinen var tystgående och behaglig att stå vid när man arbetade. Den andra maskinen gav förpackningar som passade bättre i husmödrarnas kylskåp. Arbetstagarna ville ha den ena maskinen, föreningsmedlemmarna den andra. Här har vi en typ av problem, som tyvärr alltför lätt glöms bort idag.

Förbundsjurist *Anders Elmer*, Sverige:

Jag kan inte finna, att någon av Stig Rindborgs synpunktar har något med juridik att göra. I frågan om riksdagens beslut rörande medbestämmandelagen har efterlevts eller inte kan jag bara konstatera att lagstiftaren klart har sagt ifrån att det är avsikten att det skall träffas medbestämmandeavtal även på företagsledningsområdet. Nästan två år senare har vi trots ihärdiga förhandlingar inte fått något medbestämmande som lagstiftaren åsyftade med 32 § medbestämmandelagen. Därför måste det vara helt korrekt att konstatera, att riksdagens beslut på denna punkt inte har kunnat fullföljas i praktiken.

Instituttsjef *Bjørn Gustavsen*, Norge:

Det må vel sies å være hevet over enhver tvil at dette stort sett har vært et svensk **oppgjør**, denne debatten om bedriftsdemokratiet. Jeg tror det på en **måte** er et viktig poeng, at det foregår veldig meget i Sverige på dette området, og at det ser ut til at juristene er ganske sterkt engasjert i det som skjer. Vi mener jo at vi også har en del utviklingstrekk på gang i Norge, men i hvert fall glimrer juristene i stor grad med sitt fravær fra de diskusjoner vi måtte ha. Og det kanskje få uheldige virkninger på lang sikt, fordi uten denne debatten så tror jeg lett man spinner delvis i tåka, og klarer liksom ikke å få på bordet alle viktige spørsmålstillinger. Vi har nok aktiviteter i noen andre grupper kanskje, den norske fagbevegelsen er jo opptatt av dette. Det finnes en del andre grupper også. Vi har jo tradisjonelt f.eks. hatt et ganske sterkt engasjement i dette feltet fra samfunnsforskere i Norge. Men jeg synes at det har vært veldig interessant å høre på diskusjonen i dag med **utgangspunkt** i svenske forhold, og det

hadde jo vært veldig fint om den da kanskje kunne spille over noe til andre land.

Fuldmægtig, lic. jur. *Ole Hasselbalch*, Danmark:

Jeg synes, at der er blevet snakket mere politik end jura her i dag. Jeg har faktisk savnet juraen.

Det er ikke galt, at jurister også taler politik. Men jeg synes ikke, at man må glemme, at juristen har et ansvar for, at teknikken virker. I hvert fald i mit land er et af de største problemer ofte, at man ikke sikrer sig, at redskaberne har et teknisk niveau, der modsvarer de politiske mål. Så er det, ulykkerne sker, og vi får som jurister de sårede krigere ind bagefter.

Med udgangspunkt i denne tankegang savner jeg i diskussionen i dag et svar på det centrale, juridiske spørgsmål om, hvordan man egentlig tænker sig en beslutningsret bygget op, når den ikke grunder sig i en kapitalindsats?

Man kan skabe en ret for arbejdstagerne til at blive hørt, til at snakke og til at hygge sig sammen med ledelsen. Men en egentlig beslutningsret uden rod i en kapitalindsats, hvorledes tænker man sig den skruet sammen?

Der er blevet sagt noget om, at man kan skabe grobund for gennemførelsen af en sådan beslutningsret ad frivillighedens vej, og om, at mange virksomheder ikke drives af den gevinsthensigt, som skaber spændet i interesserne mellem de to parter.

Det er alt sammen meget rigtigt. Men det ændrer ikke min overbevisning om, at ejerskabet nødvendigvis må have den dominerende indflydelse i virksomheden. I det øjeblik, dette ikke er tilfældet, går jo hele vort samfund i stå. Vi kan ikke få nye virksomheder i gang, ingen vil tage initiativer, og erhvervslivet bliver et ufleksibelt socialt forsørgelsesvæsen.

Vi sejler mellem to skær. På den ene side har vi den indflydelse eller beslutningsret, som betinges af en kapitalindsats; på den anden side noget, der reelt kun kan blive en høringsret. Kanalen imellem disse to skær er så smal, at man vel næsten må opfatte dem som landfaste med hinanden. Og jeg har vanskeligt ved at se, at der i dag er udpeget en passage herimellem.

Förbundsjuristen *Lars Viklund*, Sverige:

Jag skulle vilja börja med ett svar till Stig Rindborg. Jag sade inte att den nuvarande vårdnadsplikten skulle bortfalla, utan jag talade om en vårdnadsplikt med ett utökat innehåll.

Jag beklagar att diskussionen så lite har berört de hinder som aktiebolagslagen enligt min mening uppställer mot ett långtgående medbestämmande. Tyvärr är det ju bara Folke Schmidt och de deltagare som är anställda av arbetstagarorganisationer som har tagit upp den här frågan. Jag tycker inte att den är problemfri, som det tydligen har hävdats i grupperna. Om den vore problemfri, så skulle man inte i den nyligen framlagda svenska propositionen om ändring av 32 § medbestämmandelagen, där man uttryckligen har markerat den här tveksamheten, ta upp som ett nästan maximalt exempel på arbetstagarinflytande att arbetstagarna får vara med och bestämma om personalmatsalar och personalläkarmottagning. Det skulle alltså vara så att säga den övre gränsen för arbetstagarinflytandet. Lars Lunning tog visserligen upp problemet och jämförde med bl.a. den offentliga sektorn, sjukhus och andra offentliga inrättningar. Han undrade hur det skulle gå, om sjuksköterskor och andra offentligt anställda hade samma vittgående krav på inflytande över verksamheten som man har på den privata sektorn. Jag vill påstå att det är en väldig skillnad. De hinder som aktiebolagslagen för närvarande sätter upp på den privata sektorn sätts på den offentliga sektorn upp av den politiska demokratin. Och det vi trots allt eftersträvar är att införa och behålla demokratin, både där den nu existerar, i det offentliga livet, och på den privata sektorn. Lars Lunning ansåg vidare att det skulle vara så illa, om arbetstagarna fick beslutsrätt. Eftersom ansvarsreglerna då skulle slå ner med en väldig kraft. Till det kan sägas att arbetstagarna vill inte ha makt för att kunna bryta mot vägtrafiklagstiftningen. Man eftersträvar något stort och viktigt med en rad positiva sidor, såsom möjlighet att rädda sysselsättningen och påverka företagen i positiv riktning i en rad olika hänseenden. Det är klart att det finns risker och situationer i vilka ett ansvar kan bli aktuellt. Professor Rodhe tog upp konsumentproblemet och det är alldeles riktigt att det är väldigt stort. Jag vill bara ifrågasätta om det inte är lika stort oavsett om det är arbetsgivarna eller arbetstagarna som bestämmer. Jag vill nog till och med säga att det är större när det



är arbetsgivarna som bestämmer. Arbetstagarna är ändå ganska många konsumenter ihop.

Slutligen har det antytts att medbestämmandet och förhandlandet skulle vara ett hot mot möjligheten till snabba och effektiva beslut. Jag vill därför nämna att det i Sverige har gjorts utredningar om hur de primära förhandlingarna i företagsledningsfrågor har fungerat och vad de har fått för effekt. Och visserligen har det då sagts från ett antal företag att beslutsprocessen har varit något långsammare. A andra sidan har det vidare sagts att besluten har varit bättre underbyggda och att de har följts upp mer lojalt och med större intresse av de anställda, när man på förhand har förhandlat om besluten.

Professorn *Tore Sigeman*, Sverige:

Herr ordförande! Enligt Lars Viklund skulle i Sverige aktiebolagslagen innebära sådana begränsningar för avtal om medbestämmande i egentlig mening att det mest långtgående exemplet på arbetstagarinflytande skulle utgöras av avtal som lät arbetstagarsidan bestämma om personalmatsalar och liknande. Uttalanden i samma riktning har förekommit tidigare i debatten. Sådana uttalanden ger enligt min mening inte en rättvisande bild av rättsläget. Det är för all del riktigt att fullständig behörighet att fatta och verkställa beslut kan överlåtas till arbetstagarsidan endast inom ramen för sådana arrangemang som då ett visst penningbelopp anslås för angivet ändamål, t ex för förbättring av arbetsmiljön. Men medbestämmandeavtal med långtgående rättsverkningar av annan art kan träffas i många andra och praktiskt viktiga frågor. I förarbetena till de senaste ändringarna av medbestämmandelagen uttalade departementschefen med instämmande av lagrådet, att »omfattande och betydelsefulla« medbestämmandeavtal kan träffas utan att man behöver hysa några som helst tvivel om deras ställning av fullt bindande avtal. Och i förarbetena ges flera exempel på avtal som skulle innebära långtgående rätt för arbetstagarsidan att fatta beslut i företags- eller arbetsledningsfrågor och där arbetsgivarens rätt att stoppa beslut utan skadeståndspåföljd skulle vara mycket begränsad. Det bör uppmärksammas att arbetsgivare, som felaktigt stoppar verkställighet av beslut, kan åläggas att

utge så kallat allmänt skadestånd. Den sanktionen kan i realiteten utgöra en begränsning i principen om rätt att återkalla delegation.

En annan sak är att det är önskvärt att rättsläget på det här området förtydligas. Läget är svårfattligt och oklart, och helt allmänt är det beklagligt att rättsfrågor som kan beröra så många människor i deras dagliga liv är så svårtillgängliga.

Vissa inlägg här i debatten ger intrycket att rättsläget skulle vara sådant att det vore mer eller mindre meningslöst att träffa medbestämmandeavtal på företagsledningsområdet. Även om rättsläget är oklart, kan jag för min del dock inte tycka att rättsosäkerheten är så besvärande att den utgör ursäkt för att ge upp strävandena att främja de anställdas inflytande. När avtal har träffats, får man pröva sig fram med hjälp av de besked som man efter hand kan få i rättstillämpningen.

Justitierådet *Anders Knutsson*, Sverige:

Vi har nu nått slutet av den här diskussionen, som har pågått en hel dag för dem som har deltagit i grupperna. Det var väl ingen överraskning att diskussionen i rätt stor utsträckning har kommit att röra sådana problem som kan karakteriseras som politiska. Inte heller att meningarna har brutit sig om hur långt arbetstagarnas medbestämmande i företagsledningsfrågor skall gå. Det har också påpekats att här finns andra intressen att ta hänsyn till än de som direkt företräds av kapitalägare och arbetstagare.

När det gäller de tekniska modellerna för att genomföra medbestämmande har i det referat som ligger till grund för dagens diskussioner tagits upp två olika typer, nämligen styrelserepresentation och vad som här har kallats för facklig beslutsmedverkan. I Bjørn Gustafsens inledningsanförande och under diskussionen har framhållits att det här inte är fråga om två alternativ utan snarare om ett samspel mellan olika former för medinflytande.

Beträffande styrelserepresentationen har i referatet pekats på en hel del tekniska frågor, som jag föreställer mig har diskuterats i grupperna. Nu på eftermiddagen har inte så många av dessa frågor kommit upp. Diskussionen har huvudsakligen rört frågor om vem som skall utse arbetstagarnas representanter och vilket ansvar dessa

har i förhållande till arbetstagarna. Däremot har frågan om ansvaret gentemot företaget inte berörts närmare.

Frågorna om facklig beslutsmedverkan har, inte oväntat, väckt stort intresse bland den stora majoritet av deltagarna som kommer från Sverige. Det tycks vara en utbredd uppfattning att aktiebolagslagen utgör ett problem här, men diskussionen har kanske inte bidragit så mycket till att lösa eller ens klart definiera problemet. Så mycket är väl ändå klart som att det finns ett behov av en precisering av rättsläget när det gäller möjligheten att träffa medbestämmandeavtal utan att komma i konflikt med aktiebolagslagen.

Jag hoppas att ni alla har fått utbyte av dagens diskussioner och jag vill tacka alla som har medverkat, i första hand dem som har utarbetat diskussionsunderlaget och våra inledare, vidare gruppkonsulenterna och alla deltagare i plenardebatten och gruppdiskussionerna. Därmed är mötet avslutat.