

Medarbejderindflydelse og det arbejdsretlige system

Det danske arbejdsretlige system er i forhold til de arbejdsretlige systemer i de fleste andre vestlige lande karakteristisk ved den høje grad af partsautonomi, der er tilagt arbejdsmarkedets organisationer. Forholdet mellem arbejdsmarkedets parter ordnes igennem afslutning af kollektive overenskomster og kun undtagelsesvist igennem lovgivning. Denne tradition har utvivlsomt haft afgørende betydning for systemets forhold til begrebet »medarbejderindflydelse«.

Den danske tradition for en udstrakt partsautonomi stammer fra den periode, hvor det nuværende system blev udformet. Grundstenen til systemet blev lagt i 1899, da LO og DA afsluttede det såkaldte »Septemberforlig«. Dette forlig, der afsluttede en langvarig og omfattende lock-out, indeholdt en række regler, der kun havde betydning i forbindelse med konfliktafslutningen. Forliget indeholdt imidlertid også regler af mere generel natur. Disse regler fik afgørende betydning for den fremtidige udvikling på arbejdsmarkedet, ikke mindst ved den måde, som Arbejdsretten og dens forgænger Den faste Voldgiftsret fortolkede disse regler på. Septemberforliget indeholdt i pkt. 4 reglen om, at arbejdsgiveren havde »retten til at lede og fordele arbejdet«. Denne regel har haft og har stadig afgørende betyd-

ning for indholdet af begrebet »medarbejderindflydelse« i dansk arbejdsret.

En vigtig virkning af »Septemberforliget« var det, at de 2 hovedorganisationer og deres underorganisationer igennem forliget forudsætningsvist havde anerkendt hinandens eksistensberettigelse og dermed havde banet vejen for det system af kollektive overenskomster, som vi idag kender på det danske arbejdsmarked. Systemet fik iøvrigt sin endelige udformning, som vi kender det idag, igennem arbejdet i det såkaldte »Augustudvalg«. Dette udvalg, der var nedsat på foranledning af regeringen i 1907 i forbindelse med afslutningen af en konflikt i den grafiske industri, var paritetisk sammensat af repræsentanter for LO og DA med en neutral formand, daværende overretsassessor C. Ussing. Udvalget udarbejdede 2 lovforslag, der blev vedtaget nærmest uændrede af Rigsdagen, nemlig forslagene til loven om Den faste Voldgiftsret og til loven om Mægling i Arbejdsstridigheder. Ingen af disse love indeholdt dog regler af materielretlig natur. Loven om Den faste Voldgiftsret regulerede blot denne domstols virksomhed, og lov om Mægling i Arbejdsstridigheder indeholdt de formelle regler for forligsinstitutionens virksomhed. Begge love er i tidens løb blevet ændret, men principperne i den nuværende lov om Arbejdsretten og den nuværende lov om Mægling i Arbejdsstridigheder er de samme som i »Augustudvalget«s forslag. »Augustudvalget« udarbejdede også den såkaldte »Norm for regler for

*Lektor, lic. jur.
Århus Universitet*

behandling af faglig strid« fra 1908. Dette dokument var tænkt som et paradigme for fagretlige regler, som de enkelte overenskomstparter kunne optage i deres overenskomster. Ved en ændring af loven om Den faste Voldgiftsret i 1934 blev det bestemt, at »normen« finder anvendelse i alle overenskomstforhold, hvor parterne ikke selv har aftalt betryggende fagretlige regler. Denne regel findes også i den nuværende arbejdsretslovs § 22.

Et afgørende grundtræk i det danske arbejdsretlige system er det, at man skelner imellem »interessekonflikter« og »retskonflikter«. En interessekonflikt foreligger, når der ikke foreligger nogen kollektiv overenskomst, men en part imod den anden parts ønske kræver en sådan oprettet. Kan interessekonflikten ikke løses igennem forhandlinger, er der i princippet aktionsret. En retskonflikt foreligger, hvor der mellem parterne eksisterer en kollektiv overenskomst, og hvor tvisten drejer sig om denne overenskomsts rette fortolkning eller om et eventuelt brud på den bestående overenskomst. En sådan konflikt må i princippet *aldrig* give anledning til anvendelse af kollektive kampskridt. Hvis den ikke kan løses igennem forhandlinger, skal den løses ad retlig vej, for overenskomstbruddenes vedkommende ved Arbejdsretten og for fortolkningstvisternes vedkommende efter de fagretlige regler, eventuelt ved en faglig voldgift. Der er næppe tvivl om, at reglen om, at en kollektiv overenskomst afføder »fredspligt« i overenskomstperioden, også har haft væsentlig betydning for udformningen af begrebet »medarbejderindflydelse« i dansk arbejdsret.

Det er karakteristisk for det danske arbejdsretlige system, at den afgørende indflydelse ligger hos arbejdsmarkedets organisationer. Den enkelte lønmodtager har reelt kun den indflydelse, som han kan

udøve igennem organisationernes styrende organer. Dansk arbejdsret er organisationernes ret. Førelse af sager ved Arbejdsretten og de fagretlige organer er et organisationsanliggende, og den lønmodtager, der føler sine overenskomstmæssige rettigheder krænket, har ikke mulighed for uden assistance fra sin organisation at hævde sine rettigheder i det fagretlige system.

Begrebet »medarbejderindflydelse« er ikke entydigt. Man kan utvivlsomt sige, at danske lønmodtagere igennem deres organisationer har haft en betydelig medindflydelse på udformningen af arbejdsvilkårene lige siden afslutning af kollektive overenskomster blev den gængse måde til regulering af arbejdsvilkårene. Den kollektive udformning af reglerne for løn, arbejdstid, overtid, skiftehold m.v. må utvivlsomt betragtes som en vigtig form for »medarbejderindflydelse«. Hvis man imidlertid opfatter begrebet »medarbejderindflydelse« mere snævert som ensbetydende med medarbejdernes indflydelse på de konkrete vilkår i den enkelte virksomhed, må man nok konstatere, at udviklingen i dansk ret har været langsom, og man kan også konstatere, at mulighederne for en sådan »medindflydelse« stadig er overordentlig begrænset.

Baggrunden herfor må sikkert søges i det ovennævnte pkt. 4 i »Septemberforliget«, hvorefter

»Arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet samt til at anvende den efter deres skøn til enhver tid passende arbejdskraft anerkendes, eventuelt støttes, af arbejdernes hovedorganisation«.

Denne regel blev af Den faste Voldgiftsret fortolket sådan, at det ville stride imod »Septemberforliget«s forudsætninger, såfremt arbejderorganisationerne søgte at opnå indskrænkninger i ledelses-

retten ved anvendelse af kollektive kampskridt. Kampskridt med et sådant sigte ville forfølge et ulovligt formål, og dermed være ulovlige. Denne fortolkning blev yderligere støttet af udtrykkelige regler i Dansk Arbejdsgiverforenings vedtægter, hvorefter medlemmerne i vid udstrækning kun kan indgå aftaler, der indskrænker ledelsesretten, hvis foreningen godkender sådanne aftaler. Ved revisionen af »Septemberforliget« i 1960 ændres formuleringen af pkt. 4 noget, idet § 4, stk. 1 i Hovedaftalen af 1960 var sålydende:

»Parterne er enige om, at arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter deres skøn passende arbejdskraft skal udøves på en over for arbejderne forsvarlig måde og således, at arbejdernes overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes«.

Til Hovedaftalen af 1960 var imidlertid knyttet nogle af hovedorganisationerne udarbejdede »forklarende bemærkninger«, og i bemærkningen til § 4 hed det:

»I forhold til septemberforligets pkt. 4, 1. punktum, er der foretaget forskellige ændringer, der dels er udtryk for ønsket om at gennemføre en moderniseret sprogbrug, dels tager hensyn til den retspraksis, der har udviklet sig på basis af septemberforligets pkt. 4. Specielt bemærkes, at ordene »til enhver tid« er udeladt, fordi retspraksis ikke ses at have tillagt disse ord nogen som helst betydning«.

Til Hovedaftalen af 1960 var også knyttet en såkaldt »generalklausul«, der lød således:

»Hovedaftalen giver på en række punkter nye regler for det mellem arbejds-

markedets parter gældende retsgrundlag, og samtidigt er der foretaget en række redaktionelle ændringer i de fra Septemberforliget hentede bestemmelser. Nye formuleringer skal ikke ændre hidtil gældende retstilstand undtagen i de tilfælde, hvor det har været parternes udtrykkelige hensigt«.

Når teksten til § 4, stk. 1 i Hovedaftalen af 1960 sammenholdes med bemærkningerne til denne bestemmelse og med »generalklausulen«, kan der ikke være tvivl om, at Hovedaftalen af 1960 ikke medførte nogen som helst ændring i reglerne om arbejdsgiverens ledelsesret og ej heller i den i retspraksis fastslåede regel om, at indskrænkninger i ledelsesrettens omfang ikke kunne gennemføres med støtte af kollektive kampskridt, men alene igennem forhandlinger under fredspligt. Hovedaftalen af 1960 bortfaldt efter opsigelse fra LO i 1969, og der gjaldt i perioden frem til 1973 ikke nogen hovedaftale mellem de 2 hovedorganisationer. Det medførte imidlertid ikke nogen øjensynlig ændring i tingenes tilstand. Navnlig er det bemærkelsesværdigt, at LO ikke denne periode forsøgte at gennemtvinge indskrænkninger i ledelsesretten. Denne omstændighed kan muligvis tages som et udtryk for, at LO anerkender det som en bindende forudsætning for forholdet imellem de 2 hovedorganisationer, at det ikke er lovligt at søge at gennemtvinge indskrænkninger i ledelsesretten selv i situationer, hvor en hovedaftale ikke måtte være gældende. I 1973 afsluttede LO og DA på ny en hovedaftale. Dennes § 4, stk. 1 var udformet således:

»Den ret, arbejdsgiverne har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende passende arbejdskraft, skal udøves i overensstemmelse med de i de kollektive overens-

komster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler».

Hovedaftalen af 1973 blev ved aftale uden forudgående opsigelse fornyet i 1981. I § 4, stk. 1 i Hovedaftalen af 1981 hedder det:

»Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler«.

Der er næppe nogen årsag til at tro, at de ændrede formuleringer i hovedaftalerne fra 1973 og 1981 har betydet nogen ændring i den hidtidige retstilstand omkring ledelsesretten. Det vil utvivlsomt stadig være i strid med forudsætningen for Hovedaftalen, såfremt en lønmodtagerorganisation søger at gennemtvinge indskrænkninger i ledelsesretten ved anvendelse af kollektive kampskridt, og ledelsesrettens indhold svarer utvivlsomt stadig til det af retspraksis fastlagte. I såvel 1973-aftalen som 1981-aftalen forudsættes det imidlertid, at ledelsesretten kan være indskrænket ved kollektive overenskomster imellem de enkelte underorganisationer, ligesom der kan være tale om generelle aftaler mellem de 2 hovedorganisationer, der indskrænker ledelsesretten.

F.s.v. angår bestemmelser i kollektive aftaler, der indskrænker ledelsesretten, forekommer sådanne i et vist omfang. Oprindeligt var den fri afskedigelsesret således en integrerende del af ledelses-

retten. Denne ret er i vidt omfang indskrænket igennem bestemmelser i de kollektive overenskomster om individuelle opsigelsesvarsler, ligesom Hovedaftalen af 1981 i § 4, stk. 3 indeholder regler, der skal forhindre urimelige afskedigelser. Overenskomsterne indeholder i vid udstrækning bestemmelser, der regulerer arbejdstiden, fastsætter regler om overarbejde, skiftehold og forskudt tid. Sådanne bestemmelser lægger visse bånd på arbejdsgiveren, når han tilrettelægger arbejdet i virksomheden. Det er imidlertid sjældent, at overenskomsterne indeholder bestemmelser, der giver medarbejderne på den enkelte virksomhed en egentlig indflydelse på arbejdsforholdene og på virksomhedens drift. Sådanne regler synes egentligt kun at forekomme f.s.v. angår fastsættelse af akkordbetaling, hvor mange overenskomster giver den af lønmodtagerne valgte tillidsrepræsentant ret til deltagelse i akkordforhandlinger.

Den egentlige lokale medarbejderindflydelse har hovedorganisationerne søgt at kanalisere igennem særlige samarbejdsorganer oprettet på de enkelte virksomheder. I hovedaftalerne fra 1973 og 1981 henvises der til de til enhver tid gældende aftaler mellem de 2 hovedorganisationer om udøvelse af ledelsesretten. De aftaler, der på nuværende tidspunkt er gældende mellem LO og DA, er Samarbejdsaftalen fra 1970 og tillægsaftalen om teknologi fra 1981. Principperne i disse aftaler er i det store og hele retningsgivende for medarbejderindflydelse i danske virksomheder, ikke mindst fordi Samarbejdsaftalen af 1970 har været model for de fleste samarbejdsaftaler uden for hovedaftaleområdet, herunder reglerne i den offentlige sektor.

Samarbejdsaftalen af 1970, således som den er ændret i 1982, indeholder i afsnit 1, pkt. a samme ordlyd som § 4, 1 i Ho-

vedaftalen af 1981. I den af de 2 hovedorganisationer i fællesskab udarbejdede kommentar til Samarbejdsaftalen fastslås det i kommentaren til afsnit 1, pkt. a, at der i henvisningen til aftalerne mellem de 2 hovedorganisationer og til principperne i Samarbejds- og Teknologiaftale er tale om en egentlig begrænsning i og indskrænkning af ledelsesretten. Da Samarbejdsaftalen og Teknologiaftalen må betragtes som egentlige kollektive overenskomster, er de naturligvis retligt forpligtende, og manglende efterlevelse af aftalerne kan føre til anvendelse af den i arbejdsretslovens indeholdte bodssanktion. Henvisningen til disse aftaler i Hovedaftalens § 4, stk. 1 får særlig betydning, fordi aftalernes principper, derved bliver til en integrerende del af Hovedaftalen af 1981.

Principperne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og dermed for medarbejderindflydelsen fastlægges i Samarbejdsaftalens afsnit 1, pkt. b, hvori det hedder:

»Virksomhedernes ledelse bør udøves på en sådan måde, at den i videst mulig udstrækning tilskynder til samarbejde om at sikre virksomhedernes konkurrencedygtighed og arbejdstilfredsheden. Den videst mulige delegering af ansvar og beføjelser til enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere er nødvendig for, at de ansatte får mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocessen i virksomhederne. Ledelsesmetoder efter disse principper bør anvendes gennem alle led i virksomhedernes interne organisation«.

I Samarbejdsaftalens afsnit 1, pkt. c fastslås det, at der i virksomheder med mere end 50 arbejdere bør oprettes sam-

arbejdsudvalg, der skal følge og udvikle det daglige samarbejde, og i pkt. d forpligter de 2 hovedorganisationer sig til igennem et Samarbejdsnævn at fremme viljen og evnen til samarbejde, således at et godt samarbejde mellem kapital og arbejde kan formidles ude i virksomhederne.

Samarbejdsaftalens afsnit 1 indebærer næppe nogen retlige forpligtelser for den enkelte virksomhed, men er alene en programudtalelse. Det mere kontante indhold i Samarbejdsaftalen er bestemmelserne i afsnit 2 om oprettelse af samarbejdsudvalg og reglerne i afsnit 3 om samarbejdsudvalgenes opgaver.

Ifølge afsnit 2 skal der på virksomheder, der beskæftiger mere end 50 arbejdere, oprettes samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt arbejderne foreslår det. Udvalgene er paritetisk sammensatte, således at 50% af medlemmerne repræsenterer og vælges af sådanne lønmodtagere, der kunne være medlem af en under LO hørende organisation, medens de øvrige 50% udpeges af og repræsenterer ledelsen. Ifølge særlig aftale er arbejdslederne repræsenteret i ledelsesgruppen. Man har således valgt en anden model end f.eks. den i Vesttyskland anvendte. Ifølge Betriebsverfassungsgesetz, er det alene lønmodtagerne, der vælger medlemmerne til de såkaldte »Betriebsräte«.

Afgørende for rækkevidden af medarbejderindflydelsen efter Samarbejdsaftalen og dermed også Teknologiaftalen er naturligvis de beføjelser, der igennem samarbejdsudvalgene tillægges lønmodtagerne. Ifølge aftalens pkt. 3 tillægges der Samarbejdsudvalgene »medbestemmelse« og »medindflydelse« på en række punkter. Ifølge afsnit 3, pkt. 2 har udvalget således medbestemmelse »med hensyn til principper for tilrettelæggelsen af de lo-

kale arbejds-, sikkerheds- og velfærdsforhold«. Som eksempler på forhold, der er omfattet af denne bestemmelse nævner kommentaren placering af den daglige arbejdstid, herunder pauser, ferieplaner og udarbejdelse af lokale værksteds- og ordensregler. Ifølge afsnit 3, pkt. 3 er udvalget yderligere medbestemmende »med hensyn til principperne for virksomhedens personalepolitik over for sådanne personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.«. Som eksempel på forhold omfattet af denne bestemmelse, nævner kommentaren principper for ansættelse, advancement, omplacering, afskedigelse, registrering af persondata m.v.

Det fremgår af ovenstående, at »medbestemmelsen«s område er indskrænket til »principper«. De daglige afgørelser tilkommer således stadig i uindskrænket omfang arbejdsgiveren, der ikke har nogen forpligtelse til at rådspørge eller høre samarbejdsudvalgets opfattelse i sådanne spørgsmål. Det fremgår endvidere af Samarbejdsaftalens definition af begrebet »medbestemmelse«, at det forudsætter enighed i udvalget. Ifølge aftalen foreligger der ganske vist en »forpligtelse for begge parter til at tilstræbe enighed«, *men realiteten er, at arbejdsgiveren også f.s.v. angår principperne for de af pkt. 2 og 3 omfattede forhold har vetoret.*

Opnår man derimod i udvalget enighed om principperne som omhandlet i pkt. 2 og 3, er der tale om aftaler, som såvel arbejdsgiveren som lønmodtagersiden i samarbejdsudvalget har pligt til at efterleve indtil, de måtte blive opsagt af en af siderne. Sådanne aftaler har formentlig virkning som egentlige lokale kollektive aftaler. Ifølge Samarbejdsaftalen betragtes manglende bestræbelse på at opnå enighed som et brud på Samarbejdsaftalen. Hvis sådanne manglende bestræbelser

kan konstateres, vil forholdet formentligt være bodspådragende og underkastet søgsmålsret i Arbejdsretten. Det vil imidlertid utvivlsomt være lønmodtagersiden, der har bevisbyrden for, at en arbejdsgiver ikke bestræber sig på at blive enig, og det er vanskeligt at se, hvorledes denne bevisbyrde skal kunne løftes, idet man dårligt kan forestille sig, at en arbejdsgiver skulle begrunde sin holdning i samarbejdsudvalget på denne måde.

Samarbejdsaftalens område for »medbestemmelse« er blevet udvidet igennem Teknologiaftalen fra 1981, der er et tillæg til Samarbejdaftalen. Der er imidlertid tale om en beskeden udvidelse. Teknologiaftalen giver ikke lønmodtagersiden nogen »medbestemmelse« eller »medindflydelse«, f.s.v. angår det vigtige spørgsmål, om ny teknologi skal indføres på virksomheden. Her pålægger aftalen alene arbejdsgiveren en pligt til at »informere« samarbejdsudvalget eller et eventuelt særligt nedsat teknologiudvalg. Samarbejdsudvalget eller særlige teknologiudvalg, der er sammensat efter Samarbejdsaftalens principper, har derimod medbestemmelse med hensyn til udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling i forbindelse med indførelse af ny teknologi og ved fastlæggelsen af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata. Teknologiaftalens medbestemmelsesbegreb er det samme som Samarbejdsaftalens, således at arbejdsgiveren også i spørgsmål omfattet af teknologiaftalen har en egentlig vetoret.

I Samarbejdsaftalens afsnit 3, pkt. 4 fastslås det, at Samarbejdsudvalget skal øve »medindflydelse med hensyn til retningslinierne for den daglige produktions- og arbejdstilrettelæggelse«, ligesom det i afsnit 3, pkt. 5 fastslås, at samarbejdsudvalget skal øve »medindflydelse med hen-

syn til gennemførelse af større omlægnin-
ger i virksomheden«. Værdien af pkt. 4
og 5 synes dog ikke overvældende, idet
det i aftalen er fastslået, at »Med-
indflydelse indebærer, at ledelsen giver
samarbejdsudvalget gode muligheder for
udveksling af synspunkter og forslag, der
herefter indgår i grundlaget for ledelsens
beslutninger«. Det reelle i disse bestem-
melser er derfor alene, at arbejdsgiveren
har pligt til at forelægge spørgsmål, der er
omfattet heraf, for samarbejdsudvalget,
ligesom han har pligt til at høre på løn-
modtagersidens opfattelse. Der er næppe
tvivl om, at beslutninger omfattet af disse
punkter må forelægges udvalget, inden de
iværksættes, hvorimod det nok må fore-
komme tvivlsomt, om forelæggelsen nød-
vendigvis behøver at ske før arbejdsgive-
ren er færdig med sin planlægning. Der er
reelt alene tale om en høringspligt og -ret,
som ikke indskrænker arbejdsgiverens di-
spositionsfrihed.

Iøvrigt fastslås det i afsnit 3, pkt. 6, at
man i samarbejdsudvalget, såfremt der er
enighed herom, og de gældende overens-
komster ikke er til hinder herfor, kan
drøfte den principielle opbygning, virke-
måde og anvendelighed af produktivitets-
fremmende lønsystemer, ligesom man
kan drøfte mulighederne for fondsdan-
nelser med uddannelsesmæssige og socia-
le formål. Ikke mindst f.s.v. angår be-
stemmelsen om de produktivitetsfrem-
mende lønsystemer, er det vigtigt at be-
mærke den udtrykkelige præcisering af de
kollektive overenskomsters forret.

I afsnit 3, pkt. 7 er der en vigtig bestem-
melse, hvorefter ledelsen har pligt til at
give samarbejdsudvalget information om
virksomhedens økonomiske situation og
fremtidsudsigter. Pligten er dog ikke sær-
ligt vidtgående, idet det fremgår af den af
hovedorganisationerne udarbejdede kom-
mentar, at ledelsen under alle omstændig-

heder kan opfylde sin pligt ved at meddele
regnskabsmæssige og driftsmæssige op-
lysninger i samme omfang som til et sel-
skabs ordinære generalforsamling. Det
må nok konstateres, at bestemmelsen i
pkt. 7 er svag, ikke mindst fordi modtag-
ning af tilstrækkelig information synes at
være en forudsætning for lønmodtagersi-
dens reelle medindflydelse i samarbejds-
udvalgene.

Afsnit 3, pkt. 9 indeholder en meget
vigtig bestemmelse, der er sålydende:

»Ved behandling af opgaverne 1-7 skal
samarbejdsudvalget respektere gældende
love og bestemmelser samt faglige over-
enskomster. Udvalget kan ikke behandle
spørgsmål, der vedrører oprettelse, for-
længelse, opsigelse, fortolkning eller til-
pasning af overenskomstmæssige eller lo-
kale lønftaler, og som normalt fastlæg-
ges ad forhandlingens, respektive fagrets-
lig vej«.

Denne bestemmelse betyder, at samar-
bejdsudvalget er uden indflydelse på vigti-
ge spørgsmål såsom løn, arbejdstid m.v.,
og bestemmelsen er utvivlsomt et udtryk
for det foran nævnte grundprincip, hvor-
efter dansk arbejdsret er organisationer-
nes ret.

Man kan næppe påstå, at den af DA og
LO valgte model til fremme af »samar-
bejdet mellem kapital og arbejde« efter
sin umiddelbare ordlyd giver medarbej-
derne nogen særlig indgribende medind-
flydelse eller medbestemmelse på de dagli-
ge arbejdsforhold eller på virksomhedens
drift. Man kunne måske lidt »firkantet«
udtrykke forholdet på den måde, at sam-
arbejdsaftalen er unødvendig for virk-
somheder, hvor parterne er i stand til at
samarbejde, medens den er betydningsløs
for virksomheder, hvor det ikke er tilfæl-
det.

I andre lande har man brugt andre modeller. Den svenske model er set med danske øjne ikke uinteressant, ikke mindst fordi forholdene i Sverige indtil begyndelsen af 1970'erne svarede ret nøje til de nuværende danske forhold. Svensk LO og den svenske arbejdsgiverforening bekendte sig som de danske hovedorganisationer til princippet om partsautonomi. Ledelsesretten tilkom ubeskåret arbejdsgiverne i det omfang, den ikke udtrykkeligt var indskrænket ved lov eller kollektiv overenskomst, og samarbejdsformerne var reguleret på en måde, der mindede om den danske Samarbejdsaftale. Svensk LO opgav imidlertid princippet om partsautonomi og brugte sin politiske indflydelse til iværksættelse af en række lovgivningsinitiativer med henblik på at sikre lønmodtagersiden en større medindflydelse på virksomhedernes daglige drift og forhold. Det foreløbige højdepunkt nåedes i 1976 ved vedtagelsen af »medbestämmandelagen«. Betænkningen fra det svenske arbejdsretsudvalg, der udarbejdede det oprindelige lovforslag, har betegnende nok titlen »Demokrati på arbetsplatsen«. Med lovens og betænkningens titler in mente kunne man forvente en lovgivning, der indførte »bedriftsråd« ad modum de vesttyske »betriebsräte«, og som indeholdt bestemmelser om positiv indflydelse og medbestemmelse. Det er imidlertid ikke tilfældet. Den svenske lov indeholder ganske vist mange indgribende og vigtige arbejdsretlige nydannelser, men er reelt en samarbejdning af de hidtidige love om forenings- og forhandlingsret og om kollektive aftaler. Denne omstændighed sammenholdt med lovens og betænkningens titler er ikke uden betydning, idet den klart viser, at man i Sverige er af den opfattelse, at medarbejderindflydelse også i den enkelte virksomhed bedst opnås på kollektivt grundlag og i form af kollek-

tive overenskomster. Lovens princip er, at arbejdsgiveren i alle driftsmæssige spørgsmål har en vidtgående pligt til at forhandle med den lokale fagforening, der måtte være omfattet af en overenskomst med virksomheden. I visse tilfælde skal forhandling ske på fagforeningens begæring, men i mange vigtige spørgsmål har arbejdsgiveren, hvad man betegner som en »primær forhandlingspligt«. Han må på egen foranledning optage forhandlinger, og kan ikke gennemføre sine tiltag, før denne forhandlingspligt er opfyldt. I mangel af enighed kan forhandlingerne videreføres til såkaldt »central forhandling«, hvor det landsomfattende fagforbund kommer ind i billedet. Skulle også de centrale forhandlinger mislykkes, er arbejdsgiveren med enkelte undtagelser berettiget til at gennemføre sine tiltag. Arbejdsgiveren har således i princippet stadig den uindskrænkede ledelsesret, men den udstrakte forhandlingspligt kan føre til stærke forsinkelser af påtænkte dispositioner. I visse tilfælde kan arbejdsgiveren dog foretage sine dispositioner uden at afvente resultatet af forhandlingerne, men det sker i så fald under ansvar for Arbetsdomstolen, der kan idømme ham erstatning, såfremt der ikke har været tilstrækkeligt tungtvejende grunde til denne handle måde. Endeligt pålægger den svenske lovgivning arbejdsgiveren en særdeles vidtgående informationspligt overfor den lokale fagforening f.s.v. angår økonomiske og driftsmæssige forhold. Baggrunden er naturligvis den, at lønmodtagersiden kun kan være en ligeberettiget forhandlingspartner, såfremt den er i besiddelse af information, der svarer til arbejdsgiversidens. Reelt er den svenske lov tænkt som en rammelov, hvor parterne selv igennem kollektive overenskomster om medbestemmelse skal udfylde lovens intentioner. I lovens § 32 er det i denne

forbindelse fastslået, at lønmodtagersiden, hvis den har fremsat krav om medbestemmelsesaftaler, der ikke er blevet imødekommet under overenskomstforhandlingerne, bevarer sin aktionsret på dette krav, selv om der iøvrigt er indgået overenskomst med fredspligt. Det er først for nyligt lykkedes svensk LO og SAF at blive enige om en medbestemmelsesaftale, og det er nok for tidligt at udtale sig om de praktiske virkninger af den svenske lovgivning. Der er dog næppe tvivl om, at der her er tale om regler, der vil kunne føre til en ikke uvæsentlig medindflydelse for medarbejderne, men med tyngden lagt på den lokale fagforening.

I Vesttyskland har man i åringer haft en lovgivning om den lokale medarbejderindflydelse. Reglerne findes i »Betriebsverfassungsgesetz«. Ifølge denne lov vælges der på den enkelte virksomhed et »Betriebsrat« af lønmodtagerne uanset disses organisationstilhør og uden formel tilknytning til fagforeningerne. Dette »Betriebsrat« består alene af lønmodtagere og kan derfor fremstå som en egentlig modpart til virksomhedens ledelse under forhandlinger. »Betriebsräte« har på en række punkter »medbestemmelse«, ligesom man har krav på en særdeles vidtgående information om virksomhedernes drift og økonomi. De har ret til at slutte aftaler med arbejdsgiveren om arbejdsforholdene på virksomheden, med mindre sådanne forhold er dækket af bestående kollektive overenskomster eller dog sædvanligvis dækkes af sådanne. I det omfang der foreligger medbestemmelse, kan arbejdsgiveren i en række situationer ikke disponere uden godkendelse fra det lokale »Betriebsrat«. Kan enighed ikke opnås, er der dog mulighed for at opnå en voldgiftsretlig afgørelse af, om arbejdsgiverens ønske er berettiget.

Der kan nok ikke herske berettiget tvivl

om, at såvel det svenske som det vesttyske system på papiret giver større muligheder for en reel medarbejderindflydelse end det danske. Det, der er karakteristisk for disse 2 systemer i forhold til det danske, er, at man har forladt den ideale tankegang om et »samarbejde« baseret på en ideel fælles interesse til fordel for en medindflydelse for medarbejderne uanset arbejdsgeversidens holdning hertil.

Som nævnt beror det danske systems effektivitet i høj grad på, hvorvidt parterne er besjælet af den fornødne gensidige gode vilje. I de situationer, hvor det er tilfældet, kunne man som nævnt reelt undvære de formaliserede regler i Samarbejdsaftalen, medens den i andre tilfælde næppe kan føre til nogen form for reel medindflydelse for lønmodtagerne. Reelt har Samarbejdsaftalen imidlertid trods alt nok i de sidste 10 år haft en positiv betydning for forholdet mellem lønmodtagere og ledelse på mange virksomheder. Der er fra hovedorganisationernes side gjort et stort arbejde for at få den til at virke, og de formelle regler i aftalen, herunder ikke mindst mulighederne for at få bistand fra det af hovedorganisationerne nedsatte Samarbejdsnævn og dets sekretariat, har formentlig i vid udstrækning virket som en katalysator i situationer, hvor samarbejdet har »knirket«. En gennemgang af sekretariatets rapporter for de senere år tyder i hvert fald herpå.

Nogen afgørende indflydelse på virksomhedens økonomi og drift for lønmodtagersiden kan imidlertid næppe opnås igennem den nuværende Samarbejdsaftale og den dertil knyttede Tillægsaftale om Teknologi, og den hidtidige fortolkning af Hovedaftalens § 4, stk. 1 og dennes forudsætninger, betyder formentlig også, at det igennem kollektive aftaler, herunder fornyelse af Samarbejdsaftalen, vil være vanskeligt at nå længere end de

nuværende regler. Med henvisning til artiklens titel kan man sige, at det arbejdsretlige system reelt stiller sig hindrende for en udvidelse af begrebet »medarbejderindflydelse«, idet lønmodtagersiden ikke lovligt vil kunne gennemtvinge en udvidelse af begrebet med støtte af kollektive kampskridt. Hvis afgørende ændringer i begrebets nuværende indhold skal gennemføres, må det efter al sandsynlighed ske ved lov.

I denne forbindelse kan der være årsag til at påpege, at man i de senere år i mange vesteuropæiske lande har gennemført lovgivning om medarbejderrepræsentation i de ledende organer i selskaber med begrænset ansvar, herunder også Danmark. Det er bemærkelsesværdigt, at sådan lovgivning også er gennemført i lande, hvor den arbejdsretlige lovgivning giver større mulighed for medarbejderindflydelse i de enkelte virksomheder end den danske Samarbejdsaftale. F.eks. er lovgivningen i Vesttyskland om medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser nok så vidtgående. I visse selskaber har medarbejderrepræsentanterne 50% af pladserne i bestyrelsen. I sådanne situationer beklæder aktionærsiden dog formandsposten, hvis stemme ved stemmelighed er udslaggivende. Denne tendens kunne tyde på, at medarbejderindflydelsesproblemet ikke kan løses effektivt igennem det fagretlige system. Det forekommer ikke urimeligt, idet der er en snæver sammenhæng imellem virksomhedernes strategi, der udformes i de styrende selskabsorganer, og den daglige drift af virksomhederne.

Hvis man skal spå om den fremtidige udvikling i begrebet »medarbejderindflydelse«, forekommer det sandsynligt, at der vil blive tale om en kombination af 2 indflydelsesmodeller, hvor det ikke forekommer usandsynligt, at indflydelse igennem selskabets ledende organer vil blive

den vigtigste, således at diverse kollektive aftaler om lokal medbestemmelse og medindflydelse vil blive supplerende. En sådan udvikling er naturligvis ikke uden problemer. Lønmodtagersiden vil ikke kunne deltage på lige fod med arbejdsgiversiden uden at dens repræsentanter er bibragt den fornødne viden. Fagbevægelsen kan være modvillig, fordi en sådan model kan svække båndene mellem organisation og medlemmer. Det kan være et spørgsmål om medarbejderrepræsentation skal komme alene fra virksomhedens medarbejdere, eller om der, som tilfældet er i Tyskland, skal være mulighed for at vælge fagforeningsfunktionærer til selskabsbestyrelsen. Her vil fagbevægelsens deltagelse i de styrende organer kunne komme i konflikt med fagbevægelsens traditionelle rolle under forhandlinger om kollektive overenskomster. Denne kendsgerning har f.eks. i Italien, Frankrig og Storbritannien vakt modvilje hos fagbevægelsen overfor repræsentation i selskabets styrende organer. Problemerne er mangfoldige, men det kan formentlig med sikkerhed siges, at vi i Danmark kun står ved begyndelsen af en udvikling, og at det på nuværende tidspunkt er vanskeligt at spå om, hvilken retning denne udvikling vil tage. Det vil dog nok være klogt at indstille sig på, at den traditionelle indstilling til arbejdsgiverens ledelsesret næppe kan holde meget længere.