

Medbestämmanderätt i västtyska företag

Direktör Günter Triesch, f. 1926, är direktör för Deutsches Industrieinstitut i Köln, som arbetar med industri-forskning och handlägger gemensamma frågor för den tyska industrien. Han har författat ett stort antal skrifter bl.a. om tysk fackföreningsrörelse ("Die Macht der Funktionäre", 1956). Här skriver han för svensk publik om medbestämmanderätten för de anställda i de västtyska företagen. De tyska företagen är positiva till arbetstagarernas medbestämmanderätt men avböjer ett centraliserat inflytande från fackföreningarna över hela näringslivet, vilket är målet för landsorganisationen DGB.

Västtyskland har länge framstått som ett föredöme för borgerliga strävanden att åstadkomma "ekonomisk demokrati" på arbetsplatsen. Artikeln får en extra aktualitet genom folkepartiledaren Sven Wedéns uttalanden och praktiska reformförsök inom sitt eget företag och följer upp de tankegångar, som i Sv.T. 8/1967 uttrycktes av fil.lic Birger Hagård i en artikel om Borgerligheten och den "ekonomiska demokratin".

Trots alla bekymmer som man har i Västtyskland med den vikande konjunkturen, pågår samtidigt en diskussion om utvidgning av medbestämmanderätten inom företagen. Detta visar att det rör sig om principfrågor för näringslivet och för samhället. Den lidelsefulla diskussionen och det faktum, att inte bara de närmast berörda, nämligen fackföreningar och arbetsgivare, utan också de politiska partierna och kyrkan och offentligheten deltar i den, visar att temat har sådan principiell betydelse. Visserligen förs själva diskussionen av organisationerna och av experter; alla undersökningar i fältet bekräftar, att fordringarna på en utvidgning av medbestämmanderätten inte är något som intresserar arbetstagare och befolkningen i allmänhet.

Bakgrunden

För att förstå diskussionen är det nödvändigt att kasta en blick på nu gällande lagstiftning. För alla privata företag med mer än fem anställda gäller lagen om företag av år 1952 (*Betriebsverfassungsgesetz*). Denna reglerar arbetstagarernas medbestämmanderätt i detalj; något dylikt saknas annars i den fria världen. Lagen motsvarar emellertid inte den västtyska landsorganisationens (DGB) krav, då den utgår från att de anställda, och inte fackföreningarna, bestämmer. De anställdas lagliga representant, företagsnämnden, väljes genom allmänna, direkta och hemliga val av de anställda, inte av fackföreningarna. Att tillhöra en fackförening är inte förutsättning för val-

barhet, även om huvuddelen av alla anställda eller 82,8 % är organiserade. Men lagen ger dock fackföreningarna stora möjligheter att påverka vad som händer inom företagen.

Lagen föreskriver, att varje kvartal skall hållas företagsförsamlingar. Den på tre år valda företagsnämnden, vars storlek är avhängig av antalet anställda, har i allmänhet att vaka över att gällande lagar, förordningar, kollektivavtal och lokala avtal följs, och den skall vidare ta emot klagomål och få dessa reglerade i förhandlingar med arbetsgivaren. Den har rätt att väcka förslag hos arbetsgivaren om åtgärder som kan tänkas tjäna de anställda och företaget. En faktisk medbestämmanderätt föreligger också i ett stort antal sociala, personella och ekonomiska frågor. När det rör sociala frågor föreligger t.ex. medbestämmanderätt i förvaltningen av välfärdsinrättningar som tillhör företaget, i regleringen av ackordslöner och i fråga om att fastställa avlöningsprinciper eller nya avlöningsmetoder, såvida dessa inte finns reglerade i kollektivavtalet, och slutligen när det gäller att bestämma när arbetet skall börja och sluta. I personalfrågor har företagsnämnden en vittgående rätt till medbestämmande när det gäller anställningar, omflyttningar och avskedanden. I ekonomiska frågor finns en sådan rätt när produktionsändringar kan innebära väsentliga nackdelar för de anställda eller för stora delar av dessa.

Jämte företagsnämnden finns i företag med mer än 100 anställda en ekono-

mikommitté, som består av 4 till 8 medlemmar, varav hälften utses av företagsnämnden och hälften av företagsledningen. Kommittén har att handlägga frågor om information och rådgivning i ekonomiska frågor som t.ex. läget på marknaden eller företagets utveckling, dess avsättningsmöjligheter och dess produktionsprogram.

Utöver företagsnämnden, i vilken alla anställda och t.ex. kvinnor skall vara representerade i förhållande till de olika kategorier som de tillhör, finns för ungdomar under 18 år en egen ungdomsrepresentation.

Lagen förutsätter också en de anställdas representation i företagets direktion. En tredjedel av styrelsemedlemmarna väljs av samtliga anställda i företaget. Minst två av dessa medlemmar måste själva vara anställda i företaget. Men arbetstagarna i förbundsrepubliken har bara i ringa utsträckning utnyttjat möjligheten att placera för företaget främmande personer i bolagsstyrelserna.

Undantagen i montanindustrin

Fackföreningarna betraktar emellertid motsvarande reglering inom montanindustrin, dvs. gruvorna och järn- och stålverken, som förebild. Lagen av 1952 gäller visserligen också för dem. Men undantaget är, att genom en lag av 1951, som gäller arbetstagarnas medbestämmanderätt inom montanindustrin, regleras arbetstagarnas representation i olika företagsorgan. Medan enligt 1952 års lag en tredjedel av styrelsemedlemmarna

skall företräda arbetstagarna, gäller för montanindustrin att det skall vara hälften. Och dessa skall enligt 1951 års lag inte väljas av de anställda direkt utan de nomineras av fackföreningarna och väljs av bolagsstämman. Denna kan bara i undantagsfall vägra att välja fackföreningarnas kandidater. Inom montanindustrin i motsats mot inom övrig industri finns alltså ett direkt fackföreningsinflytande säkrat.

Härtill kommer, att samma lag möjliggör ett fackföreningarnas omedelbara inflytande på företagsledningen. Inom montanindustrin skall enligt lagen som likaberättigad medlem i bolagens styrelser väljas en arbetsdirektör, som inte kan väljas mot majoriteten inom styrelsen eller avskedas utan dess medgivande. Detta innebär att han är beroende för sin existens av fackföreningarna som han dock vid avtalsförhandlingar ställs inför som motpart.

Företagslagen av år 1952 är i grunden utan problem. Arbetstagarnas medbestämmanderätt är i allt väsentligt inskränkt till sådana frågor, där arbetsgivaren redan avtalsmässigt överlåtit sin egen bestämmanderätt till arbetstagarna. Ansvar för företaget, de ekonomiska riskerna och ansvaret inför ägarna inskränks inte genom lagen.

I sociala och i personalfrågor har lagen tvärtom medfört en avspänning. Man har funnit en ordning för att reglera konflikter, vilken förenklar och löser en mängd problem som i andra länder ofta leder till strejker. Detta har i sin tur vä-

sentligt bidragit till att antalet strejker i förbundsrepubliken hållits nere.

Däremot bjuder specialbestämmelserna för montanindustrin på direkta problem. Arbetsdirektören, som är likaberättigad styrelsemedlem i företaget och samtidigt för sin existens avhängig av fackföreningarna, ställs inför en dubbel lojalitetsplikt. Härtill kommer, att i hans person sitter fackföreningarna på båda sidor om bordet under avtalsförhandlingarna. Detta gäller åtminstone för stålindustrin, där arbetsdirektören är medlem av förhandlingskommissionen. Konflikter går inte att undvika, och de förekommer. Systemet med kollektivavtal, som regleras av två av varandra oberoende parter, blir tvivelaktigt. Faran att i stället för offentligt förda konflikter kompromisser uppträder, som får betalas av företagets kunder och av konsumenterna, kan inte avvisas. Även inom fackföreningarna diskuterar man i dag arbetsdirektören som institution. Åtskilliga fackföreningar skulle vilja befria honom från hans omedelbara avhängighet av fackföreningarna, inte minst därför att dessa kan bli belastade av beslut som han fattar.

Lika problematisk verkar likställdheten inom styrelserna. I stället för den enskilde styrelsemedlemmens personliga ansvar, som han har enligt lag, inträder en gruppbindning. Sakliga avgöranden försvåras. Kompromisser mellan grupperna blir följderna, och dessa kompromisser kan inte alltid rättfärdigas som sakligt nödvändiga. I allvarliga situationer

kan all beslutsfattning blockeras. Därför har lagstiftaren förutsatt en "elfte man" — man har utgått från en styrelse med 10 medlemmar, alltså 5 plus 5 plus 1; en styrelse kan ha upp till 21 medlemmar. Han har alltså utslagsröst. Just han visar svagheten hos lagen. När företrädare för arbetsgivare och för arbetstagare inte kan finna en kompromisslösning i en styrelse, hur skall den elfte mannen kunna fatta avgörandet? Redan nu kan han tillsammans med arbetstagarnas representanter överrösta ägarerepresentanterna i styrelsen. Det är obestriddigt, att detta inte överensstämmer med grundsatserna för den nuvarande äganderätten, som bara i undantagsfall medger att annan person bestämmer över den enskildes egendom.

De nya kraven

Fackföreningarna har nu fordrat, att samma modell som finns inom montan-industrin skall utsträckas till alla storföretag med mer än 2.000 anställda eller med en omsättning av mer än 150 milj. DM. Därmed uppstår frågan om denna lösning går att förena med industrins uppbyggnad i förbundsrepubliken. Därvid är att märka, att fackföreningarna fordrar uppbyggandet av ett industridemokratiskt medbestämmandesystem, som från fabriken över företaget skall gå till högre "överföretagliga" medbestämmandeorgan och sluta i ett statligt näringslivsråd. Och fackföreningarna utgår fortfarande från föreställningen att planering, styrning, medbestämmande och

socialisering bildar en enhet. Fadern till "näringslivsdemokratin", Fritz Naphtali, definierade redan 1928 denna som en väg till socialismen.

En sådan konception står i ett naturligt motsatsförhållande till en marknadshushållning i vilken enskilda företag konkurrerar. Den inskränker konkurrensmöjligheterna både nationellt och internationellt och försvårar utvecklingen av produktionsdugliga enheter. Också den av fackföreningarna eftersträfvade centrala beslutanderätten står i motsats till denna ordning. Den form av medbestämmande, som de fordrar, skulle ge dem ett centralt inflytande på de viktigaste företagen i tysk industri. Detta inflytande skulle förstärkas genom deras makt vid lönesättningen och som politiska organisationer. Fackföreningarna är i mer än 70 lagar och förordningar erkända som representanter för arbetstagarintressena och inbyggda i företagsförvaltningen. Av de 518 representanterna i den tyska förbundsdagen är inte mindre än 46,7 % organiserade i fackföreningar. Med andra ord: om modellen från montanindustrin utvidgas, skulle fackföreningarna få ett centralt inflytande över förbundsrepublikens industriutveckling och en mäktig organisation skulle bli än mäktigare. Ingen maktfaktor skulle bli som fackföreningarna!

Maktkoncentration och demokrati

Denna maktkoncentration gör att fordran på medbestämmanderätt aktualiserar

frågan om den låter förena sig med industriell och parlamentarisk demokrati.

Obestridligen skulle fackföreningarnas centrala inflytande på näringslivet utgöra en allvarlig konkurrent till parlamentariska och politiska instanser. T.o.m. socialdemokratiska industripolitiker som professor Goetz Briefs, vilka står fackföreningarna nära, har varnat och sagt att det är omöjligt att på en gång utöva skyddsfunktioner och att härska. Arbetstagarens frihet är avhängig av en växelverkan mellan fackförening och företagare. Den råkar i fara, om dessa båda blandas ihop.

De demokratiska grundtankarna blir också dåligt betjänade om de överförs till områden där det mindre rör sig om politiska kompromisser och maktavgöranden än om lösning av sakfrågor. Demokratin är en territoriell och inte en korporativ princip. Det är i medborgarförsamlingen inom en bestämt område som demokratiska kompromisser nås. Men att smälta samman övervunna klasskampsfronter och gruppintressen under mottot likställt näringslivsdemokratiskt medbestämmande kan säkerligen inte vara något bidrag till att befästa demokratin. Den enskildes avgörande och ansvar ersätts då av en ny "kollektivetik".

Slutligen också ett politiskt övervägande: Fackföreningarna motiverar sin fordran på utvidgning av medbestämmanderätten med att storföretagen behöver stå under offentlig kontroll. De ser inte, att den kontrollen redan finns genom konkurrensen, genom kartellagstift-

ningen och genom sociallagstiftningen. Menar man att därutöver en kontroll av företagen är nödvändig, så kan den aldrig utövas av en privat intressesammanslutning, även om denna skulle vara beredd att anta en offentlighetslig status. Detta skulle betyda slutet på de fria fackföreningarna, som otvivelaktigt är ett väsentligt element i en mångfacetterad demokrati. Även friheten att ingå löneavtal hör till en fri samhällsordning. Också den är nu i farozonen genom medbestämmanderätten, så som ovan visats.

Fackföreningarna menar visserligen, att först medbestämmandet medför att arbetstagaren känner sig fullt integrerad i både företag och samhälle. Men varken amerikanska, brittiska eller svenska arbetstagare känner till en så vittgående medbestämmanderätt, som den som är införd genom den tyska lagen av 1952. De och deras fackföreningar har inte ens fordrat den, och de betraktar snarast den tyska ordningen inom montanindustrin med skepsis. Men skulle de därför vara mindre integrerade i samhället än tyskarna? För övrigt visar alla sociologiska undersökningar att arbetstagarna inom montanindustrin, trots sin sedan 1951 vidgade medbestämmanderätt, inte i sin inställning till stat, samhälle och industri skiljer sig positivt från de arbetstagare i likvärdiga företag i vilka företagsnämnderna fungerar i enlighet med 1952 års lagstiftning.

Fackföreningarna anför också, att strukturförvandlingarna i Ruhrområdet inte skulle försiggått så fredligt som sked-

de utan deras medbestämmanderätt. Men friställande av arbetstagare på grund av struktur- och tekniska förändringar har gått lika störningsfritt inom andra områden, som t.ex. inom textilindustrin. Förutsättning var naturligtvis det ekonomiska system, som fanns i förbundsrepubliken och som också möjliggjorde att 13 milj. människor som kom som flyktingar från de besatta delarna av Tyskland kunde inlemmas på arbetsmarknaden.

Den snabba anpassningen till nya fakta inom näringslivet var den avgörande förutsättningen för dess utveckling. Om den skulle ägt rum om den lika medbestämmanderätten funnits, det kan ifrågasättas.

De tyska företagen har intet att in-

vända mot en medbestämmanderätt hos arbetstagarna, men de avböjer ett centraliserat inflytande från fackföreningarna på hela näringslivet. Lagen av år 1952 är de positiva till, och de bemödar sig om ett förtroendefullt samarbete med företagsnämnderna, så som lagen önskat det. Och de samarbetar också med fackföreningarna. Men de menar att den enhetliga företagsledningen inte får riskeras. Den är förutsättning för nödvändig snabb anpassning till nya händelser. Så som landsorganisationen, DGB, tänkt sig medbestämmandet, skulle den tyska industrins produktionsförmåga skadas. I en tid av skärpt internationell konkurrens skulle inte minst arbetstagarna bli lidande på en sådan utveckling.