

Majoritetsprincipen och kontraktsrätten

I sin debattinledning vid Nationalekonomiska Föreningens sammankomst 1975-11-20 tog Ingemar Ståhl (Ekonomisk Debatt [1976]) upp företagets relationer till olika intressenter i ett kontraktsrättsligt perspektiv. Skälet var att "denna ansats på bestämda punkter avviker från det synsätt som Meidner presenterat i sin utredning och att ansatsen i många avseenden ger en mer relativistisk syn på ägandebegrepp och maktfördelningsfrågor".

I denna artikel skall jag försöka att ytterligare något belysa diskussionen om företagsdemokratin, det meidnerska förslaget, § 32 etc, genom att ställa två principer mot varandra, *majoritetsprincipen* kontra *kontraktsrätten*. Med det förra avses inte trygghet, frihet, demokrati osv utan enbart en ordning där beslut fattas genom omröstning av de berörda med en röst per person, varvid flertalets mening blir gällande. Med det senare avses inte gällande rättsregler för kontraktsupprättande utan den principiella rättigheten för individer att träffa eller avstå från överenskommelser med varandra. Slagordsmässigt skulle majoritetsprincipen kunna formuleras som "En man, en röst — votering!" och kontraktsrätten som "Två parter, två röster — förhandling!"

Beslutsprinciper i företag och fackföreningar

Företaget baserar sitt agerande som kontraktsslutande part på att ytterst ett mycket begränsat antal juridiska och fysiska personer en gång kommit överens om att delta i företagets verksamhet — som kapitalägare, kapitalutlånare, anställda — och sedan med alltfler kontrakt med kunder, leverantörer, anställda, långgivare och aktieägare etc fortsatt och kanske expanderat sin verksamhet. Löntagarorganisationerna har en principiellt annan grund för sitt handlande. Fackföreningen är både en öppnare och slutnare organisation än företaget. Öppnare därför att alla yrkesverksamma inom en given kategori inom företaget inbjuds eller snarare uppmanas att ansluta sig. Slutnare: inga andra tillåts bli medlemmar. Medlemmarna i sin tur är formellt likställda innan beslut fattas; var och en har en röst. Efter rösträkning blir, i re-

gel, flertalets mening också organisationens.

Att tillbörlig hänsyn bör tas till minoriteters önskemål är en ofta uttryckt uppfattning, även bland företrädare för majoritetsståndpunkter. Men kvar står att det alltid är majoriteten som bestämmer vad som är tillbörligt. I praktiken har omfattande minoritetsproblem i allmänhet undvikits. För det första därför att det inte alltid är samma medlemmar som befinner sig i majoritet respektive minoritet vid omröstningar i olika frågor. Om sannolikheten är stor för att de flesta tillräckligt många gånger skall hamna i matematiskt underläge, torde det automatiskt bli ganska högt i tak. För det andra ser troligen ett överväldigande antal inte något bättre alternativ än majoritetsprincipen. För det tredje, slutligen, finns möjligheten att träda ur, exit, i stället för voice och loyalty, för att tala med Albert Hirschmann [1970]. Men som bekant är det inte så lätt att bilda nya fackföreningar som konkurrerar med de gamla på den svenska arbetsmarknaden. Lokmannaförbundets och Hamnarbetarförbundets svårigheter att teckna egna kollektivavtal är väldokumenterade.

Det framhålls ofta att en majoritetsprincip skulle vara speciellt demokratisk, noterar Ståhl och svarar: "Detta är dock ingen alltid giltig sanning: individuella förhandlingar ger också en individuell vetoregel medan majoritetsprincipen har svårt att ge ett tillräckligt minoritetskydd."

Det är uppenbart att löntagarorganisationerna, främst LO, upplever majoritetsprincipen som riktningsgivande, inte bara för sin egen verksamhet utan för sin syn på hur samhället, inklusive stat och företag, bör fungera. Denna princip är främmande för många som vant sig vid att företaget egnom att sluta kontrakt fattar sina avtal med de många intressenterna. Vad som avhandlas i företagets styrelse är ramen för företagets verksamhet — styrelsen kan ses som den enda formella tillämpningen av majoritetsprincipen inom företagets beslutsfattande, vald av en majoritet på bolagsstämman. Fackföreningens styrelse däremot nöjer sig inte med att ge en ram för den egna föreningens verksamhet. Den styr enligt medlemsmajoritetens önskan.

Det nya som nu håller på att hända i Sverige är att fackföreningen, med majoritetsprincipen som rättesnöre, alltmer gör anspråk på att få dela eller ta över företagsledningens eget beslutsområde. På samma gång har de kommit in ett moment av kontraktsrätt i företagsstyrelsens arbete genom att numera inte bara företrädare för aktieägarna finns representerade. Ju fler intressenter som kommer in i styrelsen, desto mer av förhandlingsorgan blir denna, desto mindre av beslutsfattande instans. Beslut som företaget tidigare kunde ta i styrelsen, att föreslå eller godta kontrakt med olika parter, måste i det läget av aktieägarnas representanter innan styrelsen sammanträder förberedas ungefär som inför en förhandlingsomgång. I och för sig är detta förfarande inte ovanligt redan i en styrelse med enbart representanter för aktieägarna när dessa är delade i stridande läger. Men det brukar heta att i längden är det inte bra om inte företagsstyrelsen kan vara beslutsam och enig. Beslutsfattigdom kan inte uppvägas av kapitalrikedom.

Majoritetsprincipen är en del av den moraliska grund som legitimerar den allmänna och lika rösträtten till riksdag och kommunfullmäktige och som präglar de sk folkrörelsernas interna arbete. Konsumentkooperationen vill — om än indirekt — ge majoriteten av medlemmarna rätt att leda företaget, på samma sätt som andra icke ekonomiska förningar ger sina medlemmar lika rösträtt. De anställda i konsumentkooperationen har reglerat sina förbindelser med företaget genom sedvanliga anställningskontrakt, kollektivavtal (förutom vanligt medlemskap). Men det går ett syndikalistiskt stråk även i *Domus'* hallar. Arbetsrätt skall inte bara vara lön utan också inflytande och makt! Få argumenterar emot, så länge kravet hålls på behagligt abstrakt nivå. Men låt oss landa i det praktiska vardagsarbetet.

Majoritetens rätt — och de andras rättsosäkerhet

Vad jag vill hävda är att majoritetsprincipen blandats ihop med en allmän strävan att ge den enskilde mer att säga till om på sin arbetsplats och som konsument och att kontraktsrätten i många fall bättre tillgodoser detta syfte.

Om en person förhandlar med en annan om att denne skall mot ersättning utföra ett arbete, vilken frihet skall dessa ha att sluta avtal? Lag om minimilön?

Lagstadgad semester? Andel i vinst? Dessa är generella villkor; de kan vara mer eller mindre lyckade för olika individer. Men den ene kan inte enligt hävd efter det att avtalet ingåtts tolka det hur som helst.

Antag att en person kommer överens med hundra andra att ett visst arbete skall utföras mot ersättning. Enligt kontraktsrätten skall samma regler då gälla oavsett om det är *en* fysisk person på den ena sidan, hundra på den andra. Med majoritetsprincipen blir det annorlunda. Skall hundra personer verkligen finna sig i att *en* person bestämmer vad de skall göra? Antag vidare, att företagaren slutit kontrakt med, säg hundra konsumenter. Om då de hundra anställda kräver att man tillverkar något annat i stället, tvingas företagaren bryta sitt kontrakt med de hundra köparna. De hundra köparna skulle emellertid kunna slå sig samman och peka på att de är så många att de kan rösta ned företagaren. Om majoritetsprincipen skulle råda, skulle denna gång till slut i alla fall företagaren få utslagsröst mellan de hundra anställda och de hundra kunderna.

Verkligheten är naturligtvis så mycket svårare. Vi har kapital i olika former, fler intressenter etc. Men principen som framkommer är viktig. Företag måste kunna hålla sitt kontrakt gentemot kunderna. I verkligheten kan detta samband vara mindre klart. Dels kanske alla leveranser inte är överenskomna innan produktionen planeras, dels kanske de anställda vill vara med om att sluta leveranskontrakten. I det senare fallet kanske företagaren inte vill sluta anställningskontrakt. Detta leder till en totalt öppen förhandlingsposition, där företagaren förhandlar med kunder och anställda *samtidigt*. I verkligheten föreligger sällan denna möjlighet. Personalen är mer eller mindre bunden av sin anställning, beroende på arbetsmarknaden. Företagaren är bunden med sitt kapital i företaget och har svårt att vid varje tillfälle göra ett hot om likvidation trovärdigt. Därför behövs det lagar som ser till att den anställde inte p g a att inga alternativa anställningar finns lättillgängliga, tvingas av företagaren att utföra andra uppgifter än vad anställningskontraktet anger. På samma sätt behövs det lagar som ser till att företagaren, kapitalägaren, inte p g a att andra alternativa kapitalplaceringar inte omedelbart är tillgängliga, tvingas av de anställda att använda kapitalet till annat än vad han åsyftade vid anställningskontraktens upprättande.

Tabell. 1

	Alla bestämmer	Bestämmer själv
Alla står för risken	Statliga företag (Stålverk 80 t ex) enligt majoritetsprincipen	Den frie forskaren vid statlig institution
Står själv för risken	Den egna företagaren enligt majoritetsprincipen	Den egna företagaren vid kontraktsrätt

Det är i detta avseende man, enligt kontraktsrätten, bör likställa kapitalägaren och de anställda: de bör ha samma rättighet att sluta kontrakt med varandra, som säkrar respektives tillskott till produktionen: kapitalet och arbetet.

En kontraktsrätt som ersätts av en ensidig arbetsrätt är lika felaktig som en ensidig kapitalrätt om den ger möjlighet för någon grupp att i efterhand rubba på ingångna villkor. För ett visst kapitals placering är det lika mycket rättsosäkerhet som retroaktiv lagstiftning.

Nu kan invändas, att man från början kan fastställa att varje kontrakt endast kan ingås med den premissen att de anställda skall ha möjlighet att förfoga över kapitalets användning. Detta är vad som nu delvis föreslås i fråga om arbetsrätten (§ 32) och Meidners löntagarfonder. Antag att kapitalägarna skulle få motsvarande rättighet, att t ex efter avslutat arbete betala ut mindre lön med hänvisning till kapitalrätten och att det vore förbjudet för de anställda att strejka mot detta beteende. Det säger sig självt att i längden en sådan ordning knappast skulle kunna upprätthållas. Men är det inte lika rimligt att tänka sig motsvarande utveckling om kapitalägarnas rättigheter beskärs på motsvarande sätt? Med kapitalägare avses här inte bara enskilda individer utan också företag, organisationer, staten som arbetsgivare.

Absolut majoritetsprincip förutsätter socialisering och politisering av ekonomin

Om kontraktsrätten undergrävs, måste kapitalet politiseras och centraliseras för att det skall bli ordning på arbetsmarknaden. Endast en planhushållning i folkets (majoritetens) namn ger makt över de anställda på en arbetsplats, enligt majoritetsprincipen. Det är ett orimligt förhållande — enligt bägge principerna — att satsa pengar i en verksamhet och inte vara säker på att få ett avgörande inflytande i så måtto att kapitalet inte förstörs eller ges en dålig förräntning ge-

nom att av ägaren (enskild eller statlig) föreslagna åtgärder inte vidtas.

Att endast de anställdas röster skall räknas vid beslut inom företaget är en godtycklig tillämpning av majoritetsprincipen. Talet om att de anställda satsat sina liv och därför bör ges makt till skillnad från kapitalägarna som bara satsar sina pengar är korrekt vid verksamhet av typ japanska självmordspiloter och liknande men inte annars. Vad det sakligt är fråga om är olika bidrag till företagets arbete, där det inte kan uppbringas bevis på något absolut värde för den ena eller andra sortens insatser men där det är klart att den risktagning som är förknippad med alla verksamheter antingen, kategoriskt uttryckt, kan spridas ut över alla i samhället (totalsocialisering av alla aktiviteter som bedöms som nyttiga av statsmakten, förbud mot alla aktiviteter som bedöms som onyttiga) eller fördelas ojämnt över olika grupper och individer, allt efter personlig önskan.

Naturligtvis kan dessa två typer av riskspridning tillämpas olika på olika verksamhetsfält. Ena extremen är den fria forskningen, som idealt skall bekostas av alla men utföras fritt efter egna idéer av ett fåtal, utsedda av ett fåtal, i samverkan med varandra eller i isolering. Den andra extremen är den egne företagaren, som satsar sitt eget kapital, men där andra bestämmer vad som skall göras. Principerna kan åskådliggöras i ovanstående fyrfältstabla, *tabell 1*.

Det bör observeras att "själv" i ovanstående figur inte behöver vara en enskild individ. Det betecknar en självständigt handlande enhet, juridisk eller fysisk person. Med "alla" avses även fall där representanter handlar på uppdrag av eller som ombud för samtliga. En blick på vår fyrfältsflagga säger nog de flesta omgående att det är rimligt att såväl majoritetsprincipen ("alla bestämmer") som kontraktsrätten ("bestämmer själv") förekommer i samhället, frågan är bara i vilka proportioner. A priori kan inte en utveckling åt ena eller andra hållet antas gynna alla individer maximalt. Men vad de politiska diskussionerna

i Sverige mest handlar om är hur "alla" skall få mer att säga till om, inte så mycket hur man "själv" skall få större inflytande (därav pilen till vänster). Tom slagordet närdemokrati avser ju bara decentralisering inom de vänstra rutorna. När det talas om decentraliserad ekonomi är det oklart om därmed avses ökat antal mindre enheter inom de vänstra rutorna, där man genom majoritetsbeslut delegerar en del verksamheter ("alla" beslutar sig för att dela på sig i olika enheter) eller aktiviteter där enskilda individer, ensamma eller i grupper, kommer överens om att samarbeta eller inte samarbeta (olika "själv" beslutar sig för att gå samman med andra "själv" eller inte).

Om man strikt och fullt ut skall tillämpa majoritetsprincipen på företagens verksamhet bör företagen totalsocialiseras. Om man inte skall tillämpa denna princip fullt ut, kan man inte logiskt hävda att en viss grupp (löntagarna) skall ha avgörande inflytande pga sitt flertal jämfört med någon viss till antalet mindre grupp (kapitalägarna). Det finns inget logiskt skäl varför inte man i så fall skulle ta med också andra intressenter i beslutsfattandet, t ex konsumenterna. I t ex Tändsticksaktiebolaget skulle en sådan ordning för tid och evighet försätta de fackliga organisationerna i en minoritetsposition. Och det vore rätt enligt majoritetsprincipen. Meidnerplanen, som enbart ser till löntagarnas andel i kapitaltillväxten, inte samtliga medborgares, blir därför, som Bertil Ohlin (Dagens Nyheter [1976]) kallade det en klasslag. Den baserar sig endast skenbart på majoritetsprincipen, men skall ge förmåner endast till en grupp. Detta är icke en logisk tillämpning av majoritetsprincipen så länge det hela inte är mindre än sina delar. Folkmakt bör gå före löntagarmakt.

Nu kan invändas, att större delen av folket är löntagare, varför folkets majoritet ändå tillgodoses om bara löntagarna får sitt. Detta är lika riktigt som att t ex införa Meidners system i USA men låta enbart vita få del av fondtillväxten. De färgade är ju trots allt i minoritet. Diskriminering i beslutsfattandets teknik blir inte mindre försvarsbar bara för att det är yrkesverksamhet och inte hudfärg som är det avskiljande. I bägge fallen förutsätts majoriteten ha gemensamma intressen, vilka antas så självklara att man underlåter att låta samtliga i gemensam omröstning uttala sig om saken. Det kan trots allt finnas avvikande meningar också inom en majoritet. Och även om

en befolkningsmajoritet i gemensam omröstning uttalar sig för diskriminering av minoriteten, återstår den klassiska frågan om det moraliskt berättigade i handlingen. Varje obligatorium är inte ett brott mot de mänskliga fri- och rättigheterna, men att en majoritet står bakom en tvingande lag gör den inte automatiskt till ett led i "samhällets fortgående demokratisering", åtminstone inte om man med en sådan formulering menar något mer än blott att majoriteten alltid har rätt.

Ett annat argument i debatten baserar sig på majoritetsprincipen och hänvisar till marknadssystemet. Offentlig verksamhet, sägs det, är nämligen något annat än enskild. Detta är ovedersägligt både riktigt och felaktigt. Riktigt, att den service som t ex den offentliga vårdsektorn erbjuder inte är utsatt för marknadens effektivitetskontroll, varför de anställda skulle kunna pressa kapitalägaren, staten, väldigt långt för att få bättre arbetsvillkor. Detta måste stävjas. Alltså måste den demokratiska statens överhöghet slås fast — majoritetsprincipen (Westerstahl-Persson [1975] s 78). Vad som inte sällan indirekt avses men som är felaktigt, är uppfattningen att en *folkmajoritet* står bakom den offentliga sektorns verksamhet, tillskjuter kapital, och därför måste ha rätt över de anställda att förfoga över kapitalet. Ett privat sjukhem skulle alltså med detta resonemang kunna styras av de anställda enligt majoritetsprincipen, men inte ett statligt, därför att i det senare är de anställda färre än ägarna.

Från kontraktsrättsliga utgångspunkter är det likgiltigt hur många som finns på respektive sidor när kontraktet undertecknas. Ingendera bör få övermanna den andra.

Bakom majoritetslinjens avvisande av kontraktsrätten finns en speciell tolkning, där majoritetsprincipen alltid ges företräde. Anhängare av majoritetsprincipen kan anse att rättigheten till kontrakt vad avser anställning (ibland t om förvärv av fast egendom, i extremfallet även lös egendom) endast bör få slutas mellan en majoritet och den enskilde. Två individer bör inte sinsemellan få göra upp om en transaktion. Logiskt borde t ex äktenskapsmarknaden avskaffas: de överenskommelser som där ingås av mer eller mindre varaktig natur saknar ju majoritetens direkta stöd.

Friedrich von Hayek [1973] har sökt beskriva motsättningen i tänkesätt med två formuleringar. Dels har vi evolutionisterna, de som tror att endast planlagda, i förväg beslutade åtgärder av

samtliga medborgare eller deras representanter kan föra utvecklingen framåt. I Sverige talar dessa oupphörligen om "samhället" fastän de menar stat och kommun. Att samhället kan bli bättre genom enskilda initiativ är ett faktum som dränks av denna identifikation av staten med samhället. Dels har vi å andra sidan dem som ser utvecklingen som mer eller mindre spontana händelser — den spontana ordningen.

Den nya verkligheten och de gamla samhällsvetenskaperna

"De interna beslutsformerna är inte bara av ett teoretiskt statsvetenskapligt intresse när vi med hög fart är på väg in i en sammanträdes- och förhandlingsekonomi", hävdade Ingemar Ståhl [1976]. Tyvärr måste sägas, att statskunskapen i allmänhet visat under hela efterkrigstiden ett ensidigt intresse för bara en av de två principer som här är aktuella. Majoritetsprincipen som man utgått ifrån har egentligen aldrig direkt diskuterats utan antagits lika självklar som ekonomer antagit konsumenternas kontraktsrätt i en marknadsekonomi. När statsvetare, och politiker, talat om ökad participation har man som regel gjort det i ett system där alla beslut fattas som majoritetsbeslut. Den offentliga sektorns tillväxt har främst setts som ett statsfinansiellt och byråkratiskt problem, inte som en fråga om principer. Kontraktsrätten däremot verkar ha fallit utanför det aktuella statsvetenskapliga forskningsfältet. Antingen uppfattas det som civilrätt, vilket överlåtes till juristerna, eller marknadshushållning och överlämnas till nationalekonomerna. Men gränserna mellan dessa områden är ju inte en gång för alla givna vare sig av staten som ett faktum eller av fakulteterna som forskningsterritorier.

Jag har med denna snabba skiss velat peka på två fundamentala skiljelinjer i synen på hur samhällsutvecklingen skall äga rum. Exemplet från dagens verklighet är välkända, de principiella motsättningarna är klassiska — så gamla att man ibland kan få intrycket att flera debattörer ansett motsättningen mellan enskild och kollektiv suveränitet passé. Så kan naturligtvis aldrig bli fallet; det är ju fråga om en mängd avvägningar som ständigt återkommer. Inte minst gäller detta synen på företagets och företagsamhetens roll. Det är en debatt där inte minst nationalekonomi och politisk filosofi överlappar varandra. En norma-

tiv utgångspunkt är där lika ofrånkomlig som en verklighetsbeskrivning. Min egen sammanfattning av tex debatten om företagsdemokratin rör sig därför inte primärt i termer av självstyre eller inte självstyre, kapitalism eller inte kapitalism utan ställer frågan hur man skall dra gränsen mellan områdena för kontraktsrätten och majoritetsprincipen:

Kontraktsrätten bygger inte på en annan människosyn än den som majoritetsprincipens anhängare omfattar. Den motsätter sig inte den politiska demokratin. Men den slår särskilt vakt om den enskildes rättigheter att självständigt handla utanför den politiska sfärens gränser. Därmed är också sagt att den politiska sfären måste ha sina gränser, annars leder kraven på demokratisering inte till ökad rättvisa inom den kollektiva sektorn utan till en ökad kollektiv sektor med ökad orättvisa mot många enskilda. Privatlivets helgd och marknadens funktion behövs för att inte majoritetsprincipen skall haverera och vändas till allas makt över alla och allting, till den personliga frihetens undergång.

På samma sätt kan kontraktsrätten om den blir för dominerande slå över i ohämmad individualiserande lagstiftning, i djungelns lag, där den formella personliga valfriheten blir en frihet i tomhet och vanmakt. Såväl majoritetsprincipen som kontraktsrätten behövs tillsammans i ett civiliserat samhälle, i lämpliga doser. Var gränsen skall dras är en politisk fråga.

Att vi upplever en stark trend till majoritetsprincipens förmån är uppenbart i dagens Sverige. Det är därför åt det hållet man nu bör spana för att söka förhindra överslag.

Pol mag *Carl-Johan Westholm*
Uppsala

Referenser

- Hayek, F. A., [1973], *Law, Legislation and Liberty. Volume I: Rules and Order*, Routledge och Kegan Paul
- Hirschmann, A. O., [1970], *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press. Sv. övers. [1972], *Sorti eller protest! En fråga om lojaliteter*, Rabén & Sjögren
- Ohlin, B., [1976], "Meidners klasslagar", *Dagens Nyheter* 1976-02-28
- Ståhl, I., [1976], "Ägande och makt i företagen. En debattinledning", *Ekonomisk Debatt* årg 4 nr 1
- Westerståhl, J.—Persson, M., [1975], *Demokrati och intresserepresentation. En principdiskussion*, Liber