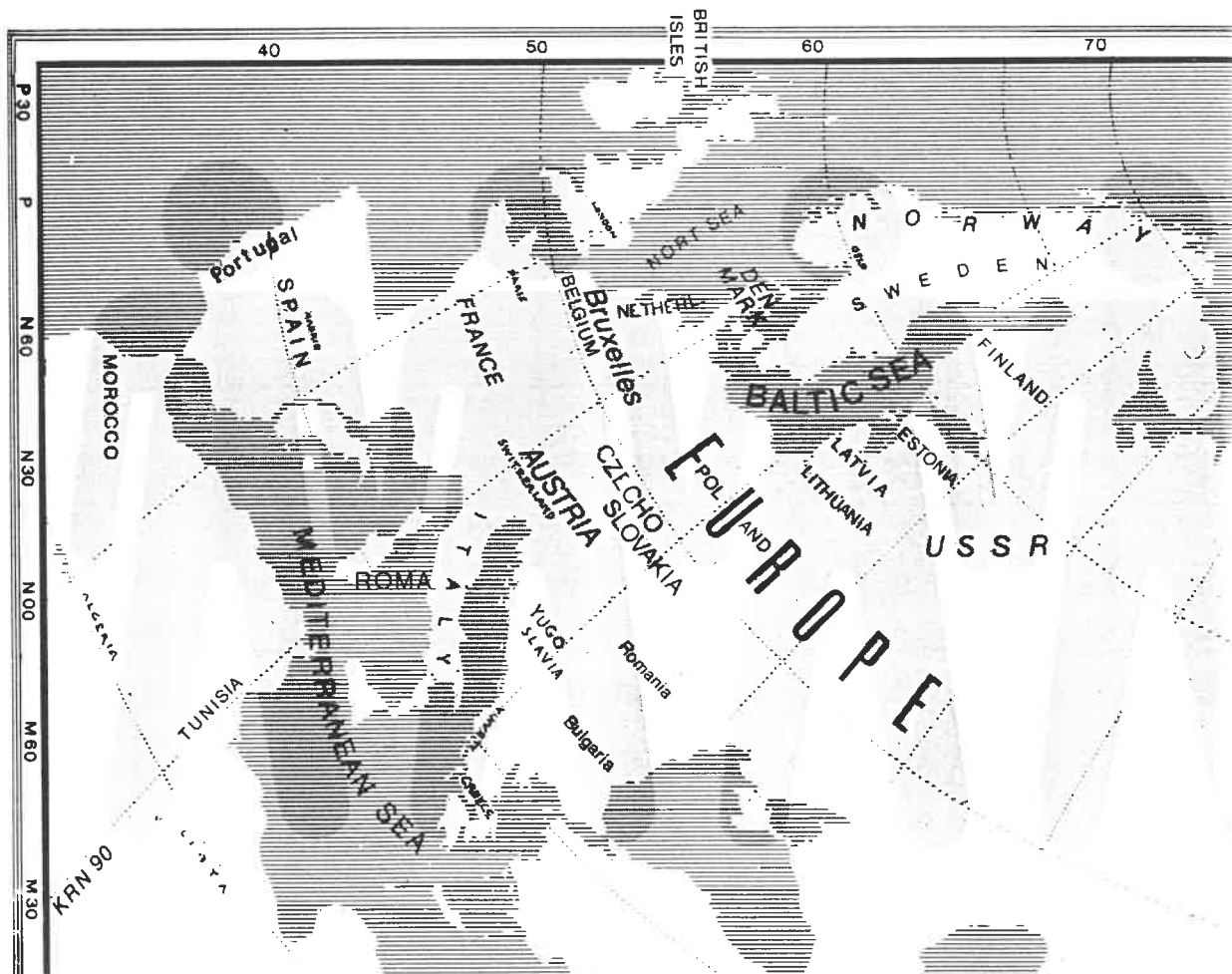


Arbeidsnotat 1991

Kåre Hansen

EUROPEISKE SELSKAP

-medbestemmelse og
bedriftsdemokrati



FAFO

© Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon

April 1991

ISSN: 0801-6135

Omslagsillustrasjon: Karl Rikard Nygaard

Innhold

Forord	2
1 Innledning	3
Bakgrunn: internasjonaliseringen og det indre marked	4
Demokratisering av arbeidslivet	6
2 Statutt for det europeiske selskap	9
Hvordan stifte et SE-selskap?	11
SE-selskapets organer	14
SE-statutten i forhold til nasjonal selskapslovgivning	15
Fagbevegelsens innvendinger	16
3 Arbeidstakernes stilling: Forslag til rådets direktiv om supplerende bestemmelser til SE-statutten	18
Tre ulike modeller for medinnflytelse	20
Valg av modell	22
Bedriftsdemokrati og konsernfaglig samarbeid	23
Sosial dumping	27
Kollisjon mellom ulike tradisjoner	28
4 Striden om SE-selskapet	30
Uenigheten mellom EURO-LO og UNICE	34
Sammenfatning - europaselskapets betydning for arbeidslivsrelasjonene i EF	38
Litteraturliste	40

Forord

Dette arbeidsnotatet om "Europeiske selskap - medbestemmelse og innflytelse" omhandler striden om hvilke regler som skal gjelde for medbestemmelse og bedriftsdemokrati i den nye "europeiske selskapsformen" EF-kommisjonen har foreslått. Men arbeidsnotatet reiser også generelle spørsmål om EFs rolle i utviklingen av vilkårene for arbeidstakernes innflytelse på arbeidsplassene.

Med økende internasjonalisering og kapitalbevegelser på tvers av landegrensene, har kravet om felleseuropeiske rettigheter til konsernfaglig samarbeid i flernasjonale selskap blitt stadig mer sentralt for fagbevegelsen både i europeisk og nordisk sammenheng.

Arbeidsnotatet er utarbeidet for FAFO i forbindelse med min hovedoppgave over samme tema ved sosiologisk institutt ved universitetet i Bergen. I arbeidet har jeg fått nyttig hjelp av Preben Foldberg i dansk LO og Jon Erik Dølvik ved FAFO. Notatet inngår i FAFO-prosjektet "Internasjonalisering og europeisk integrasjon - nye utfordringer for fagbevegelsen" som er finansiert av LO.

Bergen, mai 1991

Kåre Hansen

1 Innledning

Med gjennomføringen av Det indre marked i EF, med fri flyt av varer, tjenester, kapital og personer, er internasjonaliseringen i Europa gått inn i en ny fase. Parallelt med dype politiske endringer både i Øst og Vest-Europa foregår en akselererende internasjonalisering av kapitalen.¹

Fusjoner og oppkjøp foretas for å møte den økte konkurransen i det indre marked, og man regner med at de 100 største selskapene i EF-området vil øke sin andel av fellesskapets samlede BNP fra 40 prosent i 1985 til 50 prosent i 1996.²

Denne omstruktureringen og internasjonaliseringen av næringslivet har bidratt til en ny debatt om demokratisering av arbeidslivet. Begreper som bedriftsdemokrati og medbestemmelse har vært diskutert i Europa i hele dette århundre, men er nå tilført en ny internasjonal dimensjon. Ettersom kapitalen nå i langt større grad opererer på tvers av nasjonale grenser, har det de seneste år kommet flere initiativ til at demokratiseringen av arbeidslivet også bør organiseres internasjonalt og ikke avgrenses til nasjonale lover og avtaler. Slike initiativ er kommet både i Norden og i EF.

I siste halvdel av 80-tallet fikk vi i Norden en diskusjon om retten til konsernfaglig samarbeid i multinasjonale selskap. En embetsmannsrapport fra 1988³, utgitt av Nordisk Råd, gir en beskrivelse av denne debatten hvor arbeidsgivernes motstand gjorde det umulig å komme fram til konkrete resultater. Senere - i 1991 - vedtok imidlertid Nordisk Råd at konsernfaglig samarbeid bør innføres. Vedtaket er en politisk oppfordring om at slike ordninger iverksettes, men siden Nordisk Råd ikke har noen overnasjonal myndighet blir det opp til hvert enkelt land om de vil utarbeide slike lover eller avtaler. Det er derfor fortsatt uavklart om og eventuelt hvordan konsernfaglig samarbeid i Norden blir en realitet.

1 Hippe, Ivar: "Det nye markedet i bedrifter" FAFO-rapport, 1990.

2 Holland, Stuart: "Competition, Cooperation and the Social Dimension: Reviewing the 1992 Proposals" i Pedersen og Greve: "The Internal Market in EEC: A Debate on Eurotrends"

3 NU 1988:1 "Konsernfagligt samarbeid i Norden"

Innen EF har en lignende debatt vært ført siden begynnelsen av 70-tallet. De foreløpige resultater foreligger i form av flere direktivforslag med bestemmelser om arbeidstakernes rett til medinnflytelse i flernasjonale selskaper med hovedkontor i EF-området. Et av disse er direktivet som gir arbeidstakerne i såkalte Europeiske Selskap visse rettigheter når det gjelder informasjon og høring. Dette over tyve år gamle forslaget har i sin nye form blåst liv i debatten om demokratisering av arbeidslivet⁴.

Bakgrunn: internasjonaliseringen og det indre marked

Da de tolv regjeringssjefene i EF skrev under den såkalte EF-pakken (Fellesakten) i 1986 la de grunnlaget for økt dynamikk i den europeiske integrasjonsprosessen. Det er ikke bare den politiske integrasjonen som har skutt fart i kjølvannet av denne meget viktige beslutningen. Også næringslivet har reagert som følge av utsiktene til et stort indre marked innen utgangen av 1992. Det har vært vanskelig å framskaffe tall som viser reaksjonene i form av direkte investeringer og grenseoverskridende virksomhetskjøp. Men i Organisasjonen for Økonomisk Samarbeid og Utviklings (OECD) halvårlige Economic outlook, som ble offentliggjort i slutten av 1990, ble slike tall presentert for første gang. De viser bl.a. at i perioden 1981-87 sto EF for en noenlunde konstant andel, nemlig 37-38 prosent, av de større OECD-landenes inngående investeringer. I 1988-89 lå tallet på 46 prosent, mens USA's andel var sunket tilsvarende. Japan har økt sine direkte investeringer i EF fra en andel på 12 prosent i begynnelsen av 80-tallet til 20-21 prosent i 1988-89.

Videre var antall fusjoner og kjøp av aksjemajoriteter i EF fire ganger høyere i 1988-89, enn i 1982-83. Forløpige tall viser en stigning på ytterligere 30 prosent i første halvår av 1990 i forhold til samme periode i 1989. OECD konkluderer med at utsikten til etablering av EF som ett indre marked har satt ytterligere fart i prosessen.⁵

Hva betyr så disse tallene? Først og fremst kan de ses som et uttrykk for at kapitalen for alvor er i ferd med å bli internasjonal. Dermed er man allerede i

⁴ Se "Workers representation and rights in the workplace in Western Europe" ETUI-rapport, 1990.

⁵ Tallene fra OECD-rapporten er hentet fra en artikkel i EF-avisen (nr.1/1991) med tittelen: "OECD:Det indre Marked har sat gang i fusjoner og direkte investeringer".

ferd med å lykkes med det som er en av hovedintensjonene med det indre marked: Den frie flyt av kapital.

Samtidig viser tallene at det europeiske næringslivet gjennomgår en restrukturering som i stor grad ser ut til å være rettet inn mot de nye handlingsbetingelser i det kommende indre marked. Denne eksterne restruktureringen inkluderer oppkjøp og fusjoner som selskapene foretar for å oppnå stordriftsfordeler, adgang til nye markeder og økt industrisamarbeid på tvers av landegrensene i EF. Slike operasjoner gir selskapene et mer europeisk preg, og de beveger seg dermed vekk fra tidligere strategier som vesentlig var rettet inn mot de nasjonale markedene selskapene opererte i.

Men tanken om å gjøre næringslivet i EF mer europeisk er ikke av helt ny dato. I 1967 nedsatte Kommisjonen en ekspertgruppe som skulle definere begrepet "Et Europeisk Selskap" (heretter betegnet *societas europaea*, SE-selskap). Ideen var å opprette en selskapslov som skulle være uavhengig av nasjonal rett. Dette skulle gjøre det enklere for selskapene å operere på tvers av landegrensene i EF og dermed fremme den europeiske integrasjonen. Ekspertgruppens arbeid dannet grunnlaget for et forslag til statutter for SE-selskap som Kommisjonen framsatte i 1970.⁶

Etter diverse høringsrunder ble det i 1975 framsatt et endret forslag som omfattet hele 284 artikler og 4 bilag. Det viste seg at Kommisjonen nok hadde vært for ambisiøs i sine bestrebelser på å få utarbeidet et selvstendig lovkompleks vedrørende selskapsretten i EF. Arbeidsgruppen som Rådet nedsatte i 1976 måtte innstille sine drøftelser i 1982 fordi det var umulig å sikre den nødvendige støtte fra arbeidslivets parter og få en enstemmig beslutning i Rådet.

I forbindelse med diskusjonen om det indre marked ble imidlertid tanken om SE-selskapet tatt opp igjen. Denne gang var det behovet for å skape en juridisk infrastruktur for den europeiske industri i det indre marked som var utslagsgivende. Kommisjonen understreket derfor i sin Hvitbok⁷ at "skapelsen av en fakultativ rammelovgivning på felleskapsplan vil være et betydelig aktivum som middel til det industrielle samarbeid som er nødvendig i et ensartet, internt marked"

⁶ EFT nr. C 124, 10/10-1970.

⁷ Se "Gjennomførelsen av det indre marked", Hvitbok. KOM 85/310, Brussel 1985, punkt 137.

Rådet støttet Kommisjonen da de under møtet i Brussel i juni 1987 oppfordret "de kompetente institusjoner til å gjøre hurtige framskritt med hensyn til tilpasninger av selskapsretten som skal gjøre det mulig å opprette et selskap i henhold til europeisk rett"⁸

I juni 1988 blåste Kommisjonen liv i debatten ved å sende ut et memorandum om Statutten for Det Europeiske Selskap⁹ til Rådet, Parlamentet og arbeidsmarkedets parter. Etter en høringsrunde der de nevnte aktører fikk komme med sine synspunkter la Kommisjonen fram sitt forslag om SE-selskapet i august 1989. Forslaget er delt i to med en forordning som skal regulere de selskapsrettslige elementer og et direktiv med supplerende bestemmelser om arbeidstakernes stilling i SE-selskapet. Sammenlignet med det opprinnelige forslag fra 1970 representerer dette en enklere rettsutforming, og en del av de områder som tidligere var inkludert er nå fjernet. Intensjonene med det nye forslaget er imidlertid nesten de samme som tidligere, forskjellen ligger i at det nå knyttes til etableringen av det indre marked og de industripolitiske strategier som følger av dette.

Demokratisering av arbeidslivet

For Kommisjonen her målsetningen om å danne en ensartet selskapsrett gjennom SE-selskapet hele tiden vært ledsaget av et prinsipp om at en slik forordning også må inneholde bestemmelser som sikrer arbeidstakerne rett til informasjon og høring. I løpet av de over tjue år som er gått siden det første forslaget ble fremmet har utformingen av disse rettighetene blitt splittet opp.

Da det første forslaget til SE-statutter ble lagt fram i 1970 ble det møtt med massiv motstand fra arbeidsgiverne i EF. Motstanden skyldtes ikke selve selskapsretten og ideen om å gjøre den uavhengig av nasjonal rett, men forslagets arbeidsrettslige innhold. Denne delen av forslaget vakte oppsikt også utenfor EF-området fordi de innkorporerte arbeidstakerrettighetene var meget omfattende i forhold til den praksis som var vanlig i medlemslandene på dette tidspunkt. I det reviderte forslaget fra 1975¹⁰ ble det skissert to ulike former for medbestemmelse.

8 EF-Bull. 6-1987, punkt 1.1.4.

9 "Det indre marked og industrisamarbeidet" - Statutt for Det Europeiske Selskap - memorandum vedtatt av Kommisjonen den 8 juni 1988 (KOM/88/320); Bulletin for De Europeiske Felleskaper, supplement 3/88.

10 Supplement 4/75 - EF-Bulletin.

De ansatte skulle for det første ha rett til å være representert i selskapets tilsynsorgan. Denne ordningen ble i stor grad utformet i pakt med den tyske modellen for medbestemmelse, og innebar at de ansatte fikk mulighet til å øve innflytelse direkte i selskapets organer. I tillegg inneholdt forslaget bestemmelser om såkalte europeiske bedriftsråd. Slike råd skulle opprettes i alle SE-selskaper og bestå av arbeidstakerrepresentanter fra de ulike avdelinger, som på denne måten ville få anledning til å etablere et faglig samarbeid på tvers av landegrensene. Europeiske bedriftsråd kan derfor ses som en type konsernfaglig samarbeid der kontakten mellom de ansattes representanter foregår med konsernet eller selskapet som ramme.

Offentlighetens reaksjoner på forslaget var preget av de ulike interessenter som var involvert. Fagbevegelsen var meget positiv og den sosialdemokratiske danske avisen *Aktuelt* brukte følgende overskrift da forslaget ble presentert:¹¹

"Arbejdere og kapital stilles lige i multinationale firmaer"

Problemene med å skaffe den nødvendige tilslutning til SE-statutten førte til at Kommisjonen i 1980 kom med et nytt initiativ: Denne gang i form av et direktivforslag¹² som inneholdt bestemmelser om at det i flernasjonale selskaper med mer enn 1000 ansatte skulle opprettes europeiske bedriftsråd av noenlunde samme type som skissert i SE-statutten. Dette såkalte Vredeling-direktivet ble lagt fram i en endret utgave¹³ i 1983 etter at EF-Parlamentet og ØSU (Det Økonomiske og Sosiale Utvalg) hadde kommet med sine uttalelser. Men heller ikke dette forslaget var det mulig å få vedtatt i Rådet¹⁴, først og fremst pga. Storbritannias motstand. Dermed lyktes ikke Kommisjonen i sitt forsøk på å skille ut de arbeidsrettslige elementer fra SE-statutten, noe som ville gitt arbeidstakerne innen de enkelte selskaper mulighet til å etablere det vi i dag ville kalle konsernfaglig samarbeid.

Etableringen av det indre marked og debatten om den sosiale dimensjon¹⁵ har skapt grunnlag for en tredje runde omkring disse spørsmål. I desember 1990

11 *Aktuelt*, 22 juni 1973.

12 EFT nr. C 297, 15/11-1980

13 EFT nr. C 217/3, 12/8-1983

14 I likhet med det opprinnelige forslaget til SE-statutt krevde dette direktivet enstemmighet i Rådet for å bli vedtatt.

15 Se Dølvik, Olberg og Stokland: "Fagbevegelsen og Europa", FAFO-rapport nr.102 - 1990. Her finnes en utførlig beskrivelse av debatten om den sosiale dimensjon.

framsatte Kommisjonen et direktivforslag om arbeidstakernes rett til informasjon og høring i flernasjonale selskaper. Forslaget er bygget over samme lest som det tidligere Vredeling-direktivet. Sammen med det nye forslaget til SE-statutter og de tilhørende bestemmelser om arbeidstakerrepresentasjon utgjør dette en helhetlig strategi fra Kommisjonen for å fremme den europeiske integrasjonen gjennom en demokratisering av arbeidslivet.

Den tilnærmingen til EF som for øyeblikket finner sted fra norsk side gjør at disse spørsmål og konkrete forslag bør være av stor interesse for både fagbevegelsen og næringslivet i Norge.¹⁶ De neste kapitlene gir en beskrivelse av den ene delen av dette problemkomplekset; Statutt for Det Europeiske Selskap.

¹⁶ I EØS-forhandlingene krever fagbevegelsen i EFTA-landene at man skal komme fram til ordninger for konsernfaglig samarbeid i EØS. Ettersom Kommisjonens forslag ikke er vedtatt i EF ennå, er det problematisk å bli enige om en avtaletekst på dette felt i EØS nå.

2 Statutt for det europeiske selskap

Formålet med innføringen av Det Europeiske Aksjeselskap er å gi selskaper mulighet til å velge en struktur som harmonerer med den dimensjon det kommende indre marked vil få mot utgangen av 1992.¹⁷ Målet er ifølge Kommisjonen å "eliminere de juridiske og praktiske problemer som eksistensen av tolv forskjellige lovgivninger reiser for selskaper i EF".

Det Europeiske Selskap er altså en selskapsform som skal gjøre det lettere for virksomheter å gjennomføre omstruktureringer på tvers av landene innen EF. For å gjøre SE-selskapsformen attraktiv, inneholder forslaget regler om at skattemessige tap fra aktiviteter i andre land kan trekkes fra i SE-selskapets skattepliktige inntekt.¹⁸ Skattene behandles så etter reglene i det land hvor aktiviteten foregår. Disse regler kan imidlertid fravikes hvis landet tillater at skatt betalt i andre land reduserer skatten i det land hvor selskapet har sitt skattemessige hjemsted. Det framgår derimot ikke hvilke skatter disse reglene omfatter. Tilsynelatende er det den alminnelige selskapsbeskatning det her er snakk om, mens utbytteskatt og formueskatt ikke er omfattet av disse reglene. Muligheten for sentralisert ledelse og mindre byråkrati, samt at selskapene kan harmonisere egne arbeidsformer, er faktorer som også er blitt framhevet fra Kommisjonens side.

Enkelte har likevel pekt på at det store antall sammenslutninger av virksomheter på tvers av landegrensene vitner om at virksomhetene ikke har behov for et europeisk aksjeselskap.¹⁹ Fra dansk fagbevegelses side er dette et spørsmål man lenge har forsøkt å få svar på fra Kommisjonen, uten å ha lykket i det. Holdningen i Kommisjonen ser ut til å være at dette er et spørsmål man først kan besvare når statuttene er satt ut i praksis. De mest optimistiske tror at SE-selskapet da vil bli den dominerende selskapsformen innen EF-området, nettopp fordi den gir selskapene mulighet til å utnytte det indre marked bedre enn noen av de andre selskapsformene som eksisterer i dag.

¹⁷ Bulletin for De Europeiske Felleskaper - Supplement 5/1989.

¹⁸ Overskudd fra aktiviteter i selskaper som tidligere har hatt underskudd legges til SE-selskapets skattepliktige inntekt med et beløp som ikke kan overstige tidligere fratrukkne underskudd.

¹⁹ ØSU, Decaillon, 20/4-1990

Hjemmel i EØF-traktaten²⁰

Mange av de selskapsrettslige bestemmelser SE-statutten bygger på er allerede vedtatte direktiver eller framlagte direktivforslag. Med denne framgangsmåten håper Kommissjonen på en smidigere og hurtigere saksgang slik at statutten kan iverksettes i begynnelsen av 1992. I dette perspektivet må en også se hvilken hjemmel i EØF-traktaten som er valgt for forslaget.

De fleste direktiver som omhandler selskapslovgivning baserer seg på Artikkel 54 i EØF-traktaten, og i virkeligheten er det denne som danner grunnlaget for harmoniseringen av EFs selskapsrett. Forordningen om SE-selskapet har derimot sin hjemmel i traktatens Artikkel 100A. Dermed kan vedtagelsen av statutten skje med kvalifisert flertall og en unngår at ett land kan blokkere forslaget slik Storbritannia har truet med. Opprinnelig var det tenkt at Artikkel 235 skulle brukes som hjemmel for forordningen. En slik ordning ville kreve enstemmighet i Rådet for vedtakelse, noe spesielt Storbritannia gikk inn for. Fremdeles er det strid om dette punktet, fordi enkelte eksperter mener valg av hjemmel og delingen av forslaget i form av en forordning og et direktiv kan skape problemer for framtidige forslag på det selskapsrettslige området.

Forordninger er etter Artikkel 189 allmengyldige. De er bindende i alle enkeltheter og gjelder umiddelbart i hver medlemsstat. I "allmengyldig" ligger at forordningens regler er generelle i den forstand at de finner anvendelse på objektivt bestemte forhold og på en abstrakt avgrenset krets av bedrifter eller personer.

Forordninger kan skape rettigheter og plikter for statene eller institusjonene. Det viktige er likevel at EF-retten adskiller seg fra folkeretten ved at forordninger også gjelder i medlemsstatene og dermed kan pålegge individene plikter og gi dem rettigheter. Statene har også plikt til å utstede visse supplerende regler, eller mer presist straffebestemmelser. Forordninger kan derfor sammenlignes med lover eller bekjentgjørelser, og de er uttrykk for at medlemsstatene har avgitt selvstyre til EFs institusjoner. (Gulman & Hagel-Sørensen, 1988)

Forslaget til SE-statutten består av elleve deler. I det følgende skal vi hovedsaklig konsentrere oss om to av dem; stiftelse av et SE-selskap og SE-selskapets organer. Dette er gjort fordi det er disse deler av forslaget som er av størst betydning for dette notatets hovedfokus; arbeidstakernes stilling i selskapene.

²⁰ Begrepet "EØF-traktat" er en samlebetegnelse for de bestemmelser som er nedfelt i den såkalte Roma-traktaten og Fellesakten (EF-pakken).

Hvordan stifte et SE-selskap?

Den delen av forordningen som omhandler SE-selskaps stiftelse bygger i stor grad på forslaget om Det Europeiske Selskap som ble framsatt i 1970. Forslaget til SE-statutt åpner for tre ulike muligheter til å stifte et europeisk aksjeselskap. Man kan for det første *fusjonere to selskaper* som fra før er registrert innen EF-området. Videre kan man stifte et *holdingselskap* som eier de stiftende virksomheter, og for det tredje stifte et felleseid *datterselskap*. I alle tilfeller er det en forutsetning at det i stiftelsen medvirker to selskaper med hjemsted innen EF-området.

Det er derimot ikke noe hinder for at de stiftende selskaper kan være eid av investorer utenfor EF-området. Det er dermed klart at ingen norske virksomheter vil kunne delta direkte som stiftere av et SE-selskap, men at de vil kunne opptre som datterselskaper.²¹

Vi skal i det følgende kort gå gjennom noen av hovedpunktene i selve stiftelsen av et SE-selskap.

Fusjon²²

"Stiftes et SE-selskap ved fusjon mellom aksjeselskaper, overgår disses samlede aktiva og passiva til SE-selskapet, og de oppløses uten likvidasjon, idet aksjonærene i disse selskaper får overdraget aksjer i SE-selskapet eller mottar et kontant utligningsbeløp,..."

(Artikkel 17, stk.1) Stiftelsesprosedyren følger i stor grad prinsippene fra fusjonsdirektivet (tredje selskapsdirektiv), men supplert med de nødvendige internasjonale aspekter. Prosedyren preges av fem hovedkarakteristika (Werlauff, 1989) som er verd å framheve:

1. Det foreskriver en objektiv kontroll med fusjonen, foretatt av dertil egnede eksperter.
2. Det krever publisitet med hensyn til fusjonsplanen.
3. Det kreves beretning av ledelsen og sakkyndige.

²¹ Dette momentet vil bli klarere når de pågående EØS forhandlinger er avsluttet. Spørsmålet om konsesjonslovgivningens utforming vil bli av sentral betydning i denne forbindelse.

²² Selve fusjonsprosedyren (Artikkel17) er basert på direktiv 78/855/EØF og forslaget til 10.direktiv om grenseoverskridende fusjoner. Ved fusjon følger man juridisk sett den samme framgangsmåte som angitt i forslaget til 10. direktiv, som omhandler fusjon mellom to selskaper fra forskjellige medlemsstater.

4. Det skal opprettes mellombalanse, for dermed å sikre et forsvarlig beslutningsgrunnlag.
5. Arbeidstakerne er sikret gjennom henvisning til direktivet om virksomhetsoverdragelse.²³

Vi skal se litt nærmere på de enkelte punktene.

Kontroll med fusjonen skal foretas av en eller flere sakkyndige, som er uavhengige av de aktuelle selskaper. Disse skal være utpekt eller godkjent av en rettslig eller administrativ myndighet i hvert selskaps hjemland. De sakkyndige skal så utarbeide en skriftlig beretning til aksjonærene, hvor spesielt ombytningsforholdet for aksjene nevnes som et viktig område.

De stiftende selskaper skal i fellesskap utarbeide en *fusjonsplan*²⁴. Fusjonsplanen offentligjøres etter samme framgangsmåte som gjelder for fusjoner mellom innenlandske selskaper. Imidlertid kreves det ved grenseoverskridende fusjoner flere opplysninger offentliggjort, og da spesielt m.h.t. selskapsform, navn og hjemsted, samt aksjenes ombytningsforhold.

Godkjenning av fusjonen foretas av generalforsamlingen i hvert av de stiftende selskaper. Dette skjer etter samme regler som gjelder for innenlandske fusjoner. Fusjonen trer først i kraft når alle stiftende selskaper er kontrollert, og tidspunkt for ikrafttredelse bestemmes av lovgivningen i det land SE-selskapet skal ha sitt hjemsted.

Når det gjelder det *erstatningsansvar* som påhviler medlemmene av ledelses- eller direksjonsorganet er det også lovgivningen i den medlemsstat hvor selskapet skal ha sitt hovedsete som er avgjørende.²⁵

Til slutt gjøres oppmerksom på at et SE-selskap kan fusjonere med andre SE-selskaper, eller med aksjeselskaper som er stiftet i henhold til et medlemslands lovgivning. Dette kan skje ved å stifte et nytt SE-selskap, overta et eller flere aksjeselskaper, stifte et nytt aksjeselskap eller ved at SE-selskapet overtas av et aksjeselskap.

²³ Direktiv 77/187/EØF.

²⁴ Se eventuelt Artikkel 18 for hvilke opplysninger denne plan skal inneholde.

²⁵ Det må likevel påpekes at det her er fastsatt minimumsbetingelser som er de samme som gjelder i tredje direktiv, det såkalte fusjonsdirektivet.

Holdingselskap

Formålet med å åpne for muligheten til å stifte et SE-selskap i form av et holdingselskap er ifølge Kommisjonen at dette vil gi aksjonærene den økonomiske fordel å få del i holdingselskapets driftsresultat. Dette er også begrunnelsen for at ombygging av aksjene er gjort obligatorisk slik at holdingselskapet blir eneinnhaver av alle aksjene i de stiftende selskaper.

For selve stiftelsen av holdingselskapet gjelder stort sett de samme bestemmelser som for stiftelse av et SE-selskap ved fusjon. Det som skiller stiftelse av et holdingselskap fra fusjon er at ved opprettelse av holdingselskap kreves en annen informasjonsordning overfor de stiftende selskapers arbeidstakere. Her gjelder følgende bestemmelse:

"De stiftende selskapers ledelses- eller direksjonsorganer gjennomgår sammen med representantene for arbeidstakerne de juridiske, økonomiske og sosiale konsekvenser stiftelsen vil få for disse, samt de foranstaltninger som eventuelt påtenkes truffet i forbindelse med dette." (Artikkel 33)

Datterselskap

Etter at det er foretatt en endring av det opprinnelige forslaget Artikkel 2, er det nå større mulighet for å stifte et felles datterselskap i form av et SE-selskap. Denne endringen gjør at ikke bare nasjonale aksjeselskaper, men alle offentlig-rettslige eller privatrettslige juridiske enheter - og da ikke minst kooperative foretak²⁶ - får adgang til å stifte slike selskaper.

Den brede utforming av bestemmelsene bygger på de prinsipper som gjelder for adgang til å delta i De Europeiske Økonomiske Firmagrupper.²⁷ Ved opprettelse av et felles datterselskap er det ikke ledelsen i de stiftende selskaper, men bare generalforsamlingen som kan treffe beslutningen om opprettelse av et SE-selskap. Her er det også viktig å bemerke at reglene for godkjenning av et felles datterselskap kun gjelder når et av moderselskapene er et SE-selskap.

Et SE-selskap har også mulighet til å opprette et eget datterselskap, noe som *ikke* forutsetter at det finnes to selskaper med hjemsted i forskjellige medlemstater. Et

²⁶ Etter oppfordring fra ØSU er Kommisjonen nå i gang med å undersøke om det er behov for å opprette en alternativ og fakultativ europeisk ramme for denne type bedrifter.

²⁷ (EØF) nr. 2137/85 av 25 juli 1985

SE-selskap kan dermed, til forskjell fra de nasjonale aksjeselskaper, selv opprette et datterselskap alene. Dette får da samme selskapsform som moderselskapet.

Felles for alle de nevnte stiftelses muligheter er at det kreves en minimumskapital på 100 000 ECU. I det endrede forslag fra 1975²⁸ opererte man med en differensiert grense der minimumskapitalen var satt til 250 000 ECU dersom SE-selskapet ble stiftet ved fusjon eller ved opprettelse av et holdingselskap, og 100 000 ECU ved opprettelse av et felles datterselskap eller et annet SE-selskaps opprettelse av et datterselskap. Årsaken til at man nå har gått bort fra en slik differensiering er ønsket om å gi små og mellomstore bedrifter større mulighet til å delta i et SE-selskap.

Det er fra EF's Økonomiske og Sosiale Utvalg uttrykt ønske om at det på et senere tidspunkt, når de første erfaringer med SE-statutten er innhøstet, bør lempes ytterligere på adgangsbegrensningen for derigjennom å lette adgangen for de små og mellomstore bedrifter. Man kunne gi nasjonale selskaper mulighet for å omdanne seg til et Europeisk Selskap eller stifte et datterselskap i form av et SE-selskap. Også innenfor en enkelt bedrift som har avdelinger i forskjellige medlemsstater kan det være forhold av grenseoverskridende karakter som gjør det gunstig med en EF-rettslig organisasjonsmulighet.

SE-selskapets organer

Utforming av SE-selskapets organer er rettslig basert på medlemsstatenes aksjeselskapslovgivninger og på et endret forslag til femte direktiv om aksjeselskapers struktur.

Et SE-selskaps vedtektsmessige organer er generalforsamlingen samt enten et direksjonsorgan og et styre (det tostrengede system) eller et ledelsesorgan alene (det enstrengede system) (Artikkel 61). Kompetansefordelingen mellom generalforsamlingen og de organer som leder og representerer SE-selskapet er fastsatt i statutten, og er av stor betydning for arbeidstakernes innflytelsesområder. Vi skal derfor se litt nærmere på de to systemer, det enstrengete og det tostrengete, som er foreskrevet i forslaget.

28 Jfr. Supplement 4/75 - EF-Bulletin.

Det tostrengete system har som sitt viktigste kjennetegn at medlemmene av direksjonsorganet (den daglige ledelse og representasjon) alltid utpekes av tilsynsorganet i det enkelte selskap. For å sikre dette skillet mellom de to organer er det ikke tillatt for en og samme person å være medlem av begge organer samtidig. Kompetansemessig har tilsynsorganet ikke anledning til å delta i den daglige ledelse av selskapet og heller ikke representere selskapet utad. Men overfor direksjonsorganets medlemmer er tilsynsorganets representanter på selskapets vegne. Tilsynsorganet innehar med andre ord en kontrollfunksjon, og har krav på opplysninger som gjør dem i stand til å utføre dette verv. Dette innebærer at tilsynsorganet minst hver tredje måned skal informeres om selskapets drift og forventede utvikling. Oppstår det uforutsette hendelser som vil kunne få vesentlig innflytelse på SE-selskapets stilling, skal dette straks opplyses til tilsynsorganets formann. Tilsynsorganets medlemmer velges av generalforsamlingen, og hvis selskapet har en medinnflytelsesmodell som krever det, også av arbeidstakerne.²⁹

Det enstrengete system gir mulighet for å holde både tilsyns- og ledelsesfunksjonen innen et og samme organ. Her er den daglige ledelse av selskapet overført til de medlemmer av ledelsesorganet som er gitt direktørstatus. Hele ledelsesorganet skal bestå av minst tre personer, og antall medlemmer med direktørstatus skal alltid være færre enn de øvrige medlemmer av organet. Dermed blir de øvrige medlemmers styrke forbedret og de kan lettere oppfylle sin kontrollfunksjon overfor direktørene.

Når en ser bort fra den daglige ledelse av selskapet, har alle medlemmene de samme rettigheter og forpliktelser innenfor dette organ. Det er derfor ikke spesielle regler om at hvert enkelt medlem skal ha rett til å anmode om opplysninger eller foranstalte undersøkelser, slik det er gjort ved det to-strengete system.

SE-statutten i forhold til nasjonal selskapslovgivning

Det har vært et viktig prinsipp i utarbeidelsen av SE-statutten, at den ikke skulle føre til konkurransevridning mellom nasjonale og europeiske selskapsformer.

Fra Kommissjonens side har det også vært et mål å skape en selskapsrettslig ordning som er så ensartet og uavhengig av den nasjonale rett som mulig. Opprettelse av et SE-selskap bør skje etter juridiske betingelser som i så stor grad

²⁹ Dette skal vi komme nærmere inn på i kapittel 3.

som mulig er de samme overalt, uansett hvor selskapet er plassert. Men selv om alle EFs instanser ser en enhetsordning som prinsipielt ønskelig, er ikke dette mulig å realisere på det nåværende stadium. Til det er forskjellene mellom de sosiale og rettslige betingelser i medlemstatene stadig for store. Dette er også grunnen til at Kommisjonen har valgt å utelukke en del rettslige områder fra statuten. Viktigst her er at konsernretten er tatt ut fra det opprinnelige forslaget. Med henblikk på å beskytte mindretallsaksjonærer, kreditorer og arbeidstakere ønsker Kommisjonen istedet å utarbeide et selvstendig regelsett vedrørende konserner. Diskusjonen om denne planlagte samordning av medlemslandenes konsernrett viser likevel at det for øyeblikket synes vanskelig å skape enighet om en holdbar europeisk konsernrett.³⁰

Det er også klart at fordi forholdet mellom den nasjonale lovgivning og forordningen ennå ikke er tilstrekkelig avklart vil dette kunne skape en del problemer for anvendelsen av statuten i praksis. Dette skyldes at SE-selskapet bygger på prinsippet om en fakultativ statutt, et prinsipp som betyr at SE-selskapet som organisasjonsform skal supplere og eksistere side om side med de andre selskapsformer som er omfattet av de nasjonale lover. Det blir opp til hver enkelt bedrift å avgjøre om de vil gjøre bruk av den mulighet statuten gir, eller om de fortsatt vil benytte seg av de organisasjonsformer som er knyttet til den nasjonale selskapsrett.

Fagbevegelsens innvendinger

Generelt har fagbevegelsen inntatt en prinsipielt positiv holdning til forslaget om innførelse av SE-selskapet. Euro-LO's positive holdning skyldes først og fremst det tilknyttede direktiv om arbeidstakernes stilling i SE-selskapet, men initiativet til å innføre en overnasjonal selskapsrett som harmonerer med det indre marked er også blitt ønsket velkommen.

Det er likevel kommet fram en del kritiske innvendinger til forslaget fra både Euro-LO og de nasjonale organisasjonene. Dansk LO har bl.a. gitt uttrykk for en frykt for at adgangen til å etablere holdingselskaper kan føre til dannelsen av rene skattemessige konstruksjoner eller til selskaper som vil uthule den nasjonale lovgivning. Derfor bør det sikres at det foregår en reell aktivitet i det konsern som

³⁰ Uttalelse fra ØSU, 13 mars 1990.

danner et SE-selskap. Dansk LO foreslår derfor at de stiftende selskaper tilsammen i tre år skal overskride to av følgende numeriske grenser:

- balansesum 4 millioner ECU
- nettoomsætning 8 millioner ECU
- gjennomsnittlig antall ansatte 250

Med en slik ordning sikres det at selskaper basert på finansielle transaksjoner ikke kan velge europeisk status uten at det er et reelt innhold i deres aktiviteter.

Et annet problem er at dersom det oppstår situasjoner for det enkelte selskap som ikke er dekket av bestemmelsene i SE-statutten, skal slike konflikter løses etter de prinsipper som selskapet er basert på *eller* av den nasjonale lovgivning i den stat hvor man har sitt *hovedsete*. Dansk LO har bemerket at dette kan bety at selskapsrettslige forhold i Danmark reguleres etter et annet lands lovgivning. Dette gir en usikker rettstilstand i en rekke tilfeller og det kreves derfor at det må klart presiseres hvilke lovregler som er gjeldende.

En siste bemerkning som er kommet fra fagbevegelsens side er at forordningen ikke inneholder generelle regler om offentlige aksjebøker eller innsikt i eierforhold. I børsnoterte selskaper er det mulighet for innsikt i eierforhold. For å sikre den nødvendige gjennomsiktighet, er det nødvendig å åpne for adgang til slike opplysninger i alle europeiske selskaper.

3 Arbeidstakernes stilling: Forslag til rådets direktiv om supplerende bestemmelser til SE-statutten

Direktivet om arbeidstakernes stilling i SE-selskapet er uløselig knyttet til selve SE-Statutten og utgjør et nødvendig supplement til denne forordning. Det blir presisert fra Kommisjonen at bestemmelsene både i direktivet og forordningen må finne anvendelse med virkning fra samme tidspunkt.³¹

Denne litt originale måte å utforme et forslag på må ses i lys av den tidligere skisserte debatt om å sidestille den økonomiske og sosiale dimensjon. I så måte er forslaget et meget godt eksempel, ved at det skal være et tiltak som skal bedre kapitalens vilkår i det kommende indre marked, og samtidig være et instrument for å sikre arbeidstakerne en form for medinnflytelse på selskapenes utvikling.

Kommisjonens utspill er med andre ord et typisk kompromiss der man holder fast ved et prinsipp om likevekt mellom de fordeler bedriftene får gjennom selskapsforordningen og arbeidstakernes rett til medinnflytelse i beslutningsprosessen.

I Kommisjonens bemerkninger til de enkelte artikler i direktivet heter det at "formålet med dette direktiv er å fastsette bestemmelser for arbeidstakernes stilling i SE-selskapet - å anerkjenne deres rolle i virksomheten - og dermed sikre at de *føler seg berørt av virksomhetens anliggender*". Den forsiktige ordlyd i den uthevede delen av sitatet viser at Kommisjonen har valgt å gå varsomt fram for å ikke provosere arbeidsgiversiden for mye.

Det er likevel skjedd en utvikling i forhold til Kommisjonens opprinnelige memorandum³² ved at det nå skal "fastsettes regler for arbeidstakernes deltakelse i tilsynet med SE-selskapet og i *utformingen av dets overordnede strategi*". Det nye er at man nå direkte foreskriver at de ansatte skal ha innflytelse på virksomhetens strategiske planlegging.

31 Supplement 5/89 - Bulletin for De Europeiske Felleskaber.

32 Kommisjonsdokument (88) 320 endelig utgave av 15 juli 1988.

At Kommisjonen anvender et direktiv som instrument for å regulere arbeidstakernes stilling i SE-selskapet har både positive og negative sider. Direktiver er i ifølge Artikkel 189 bindende for enhver medlemsstat som de rettes til med hensyn til det tilsiktede mål, men overlater til de nasjonale myndigheter å bestemme form og midler for gjennomførelsen. Dette må likevel ikke tas for bokstavelig. Praksis viser at direktiver kan inneholde forskrifter som er så detaljerte at medlemsstatene ikke har rom for egne vurderinger og må inkorporere direktivet ved å skrive det ordrett av (Gulman & Hagel-Sørensen, 1988).

For Kommisjonen er det en del opplagte fordeler ved å bruke direktivformen til regulering av arbeidstakernes rettigheter. Det gir for det første noen tekniske fordeler ved at man i et direktiv kun trenger å meisle ut en del hovedlinjer knyttet til reguleringens mål. Visse deler av direktivet bærer derfor preg av å være i skisseform fordi det kun forholder seg til en del hovedprinsipper.

For det andre er det enklere å tilpasse et direktiv til de rent institusjonelle problemer en står overfor. Kommisjonen har her forsøkt unngå regelen om enstemmighet som normalt gjelder for denne type spørsmål. Derfor er det som hjemmel i traktaten valgt Artikkel 54 pkt 3, som kun krever kvalifisert flertall for vedtak i Rådet.

For det tredje gir direktivet en tilsynelatende samstemmighet ved at fokus for reguleringen er begrenset til det som tradisjonelt er dekket inn i selskapslovene i de fleste medlemsland. For det resterende, utenom det rent skattemessige, refereres det til medlemslandenes egen lovgivning, inkludert delen om arbeidsrett. Men siden det er lite sannsynlig at arbeidstakerrepresentasjon fullt og helt kan baseres på den nasjonale lovgivning i det land hvor selskapet har sitt hovedkontor, forsøker Kommisjonen å samordne denne lovgivningen. Dette er en av hovedintensjonene med det framlagte direktiv.³³

Bruken av direktiv som reguleringsform kan også resultere i at debatten om innholdet hovedsaklig vil foregå på nasjonalt nivå. Slik direktivet nå er utformet gir det forholdsvis stor frihet til de enkelte land når de skisserte bestemmelser skal inkorporeres i det nasjonale lovverk. På litt lengre sikt kan det derfor bli av stor betydning at de nasjonale fagorganisasjoner bruker sine ressurser til påvirkning av denne lovutforming.

³³ Det andre og tredje av de ovenfor nevnte momentene er ikke nødvendigvis forenlige. Om direktivet viser seg å omhandle forhold som ikke er dekket inn i selskapsloven gir dette argumenter mot at det kan vedtas med kvalifisert flertall.

Resultatet av denne prosessen kan bli at de store nasjonale forskjeller når det gjelder fagorganisasjonenes styrke fører til at det utvikles forskjeller mellom landenes lovregulering av hvilke rettigheter som gis til arbeidstakernes representanter. En slik differensiering vil kunne undergrave en del av intensjonene som ligger bak Kommisjonens forslag, først og fremst ved at harmonisering av arbeidsretten ikke oppnås i den grad man hadde ønsket.

Tre ulike modeller for medinnflytelse

I det såkalte Vredelingsdirektivet fra 1980 opererte Kommisjonen med *en* felles modell for medinnflytelse som i stor grad lignet den tyske "betriebsrat" modell. Debatten om dette direktivet, og da spesielt arbeidsgiversidens sterke motstand, førte til at det etterhvert ble lagt på is. Kommisjonen har derfor denne gang valgt en litt annen strategi.

Med begrunnelse i de svært ulike tradisjoner omkring medbestemmelse som eksisterer i de forskjellige medlemsland har Kommisjonen forlatt tanken om å fastsette ensartede regler. Istedet har en utformet forslaget slik at det gir flere mulige måter å konstruere den ønskede modell for medinnflytelse.

MODELL 1: Representasjon i tilsyns- eller ledelsesorganet.³⁴

Denne modell bygger i stor grad på den tyske tradisjon og praksis for medbestemmelse og betegnes derfor ofte som den "tyske modell"³⁵. Hvis denne modell velges *skal alle lønnsmotakere i SE-selskapet og dets forskjellige avdelinger, uansett i hvilken medlemsstat de ligger i, velge representanter til tilsynsorganet (styret) ved SE-selskapets hovedkontor*³⁶. Av tilsynsorganets medlemmer skal minst en tredjedel og høyst halvparten være representanter valgt av de ansatte. Aksjonærrepresentantene og arbeidstakerrepresentantene har i dette organ de samme forpliktelser og rettigheter³⁷.

³⁴ Dette er den modell som minner mest om de bestemmelser som ble foreslått i Vredelingsdirektivet fra 1980.

³⁵ Modellen er gitt i Artikel 4.

³⁶ Supplement 5/89 - EF-Bulletin

³⁷ Et unntak her er de beslutninger som skal være godkjent av flertallet av medlemmene innen de kan vedtas, jmf. de ovenfor beskrevne områder knyttet til Artikkel 72.

Ettersom det i Holland eksisterer en praksis hvor generalforsamlingen og arbeidstakerne ikke velger representanter direkte har man innført et eget punkt som tar hensyn til dette. Utnevning av representanter til tilsynsorganet skjer da ved selvsupplering.

MODELL 2: Representasjon i særskilt organ

I tråd med bl.a. den franske³⁸ tradisjon for medbestemmelse er arbeidstakerne ved denne modell representert i et særskilt organ. De ansattes representanter opptrer altså eksternt i forhold til direksjonen eller ledelsesorganet og har rett til å bli informert og konsultert av disse ut fra en del minimumskrav. Denne separate komiteen informeres minst hver tredje måned om situasjonen og den forventede utvikling i selskapet og alle dets avdelinger.

Om nødvendig har de tillitsvalgte i komiteen også mulighet til å be om opplysninger eller dokumentasjon om selskapets forretninger hvis dette er nødvendig i forhold til de oppgaver de skal ivareta i deres verv.

MODELL 3: Representasjon etter overenskomst

Denne modellen er ikke fastlagt på samme måte som de andre to modellene, men gir mulighet for fleksible løsninger etter overenskomst mellom ledelsen og de ansatte. I så måte kan den ikke kalles for en "modell". Det er mer en garanti for noen minimumsordninger som skal gis de ansattes representanter ved bruk av avtaler for medinnflytelse i SE-selskaper. Mens man i Frankrike og andre sør-europeiske land i stor grad baserer sine rettigheter på lover, overlates det i denne modell til de ansatte og ledelsen å bli enige om hvilken form medinnflytelsen skal ha.

Denne praksis hvor partene lager avtaler seg imellom blir gjerne kalt den "skandinaviske modell" eller den "svenske modell". Dette må ikke forstås dithen at det bare er i Skandinavia man finner en slik tradisjon. Også i Italia, Irland og Storbritania blir slike avtalebaserte ordninger praktisert.

³⁸ I tillegg til Frankrike finner en lignende tradisjoner i Spania, Belgia, Hellas og Portugal, men med visse variasjoner i form og praksis.

Valg av modell

Et SE-selskap kan ikke stiftes før en av de tre fastsatte modeller er valgt. Framgangsmåten for hvordan valg av modell skal skje er et omstridt tema. For det første har hver enkelt medlemsstat mulighet til å begrense valgmulighetene til to eller en modell for selskaper med hovedkontor i det aktuelle land. For det andre er det *ledelsen* i de stiftende selskaper som skal velge hvilken av disse modeller som skal anvendes hvis man ikke kan nå fram til enighet med de ansattes representanter³⁹. Arbeidstakerne gis altså en viss innflytelse på dette valg, men det er opp til ledelsen å foreta den endelige beslutning. Dette begrunnes med at

"det ville være urealistisk å gi arbeidstakerne en vetorett som kunne føre til at SE-selskapet ikke kan stiftes, eller få ledelsen til å etablere selskapet i en annen medlemsstat"⁴⁰.

Det er naturlig å tro at det ofte vil være problemer med å oppnå en slik enighet mellom ledelsen og de ansatte og at beslutningen om hvilken modell som skal velges dermed blir tatt av den ene part, nemlig ledelsen. En slik unilateral beslutningsmyndighet for ledelsen er helt uten presedens i forhold til lovgivningen i de enkelte land. Det europeiske fagforeningsinstituttet ETUI har laget en oversikt som viser at arbeidstakernes deltakelse i bedrifter og selskaper er regulert enten ved lovgivning eller ved bilaterale avtaler. Noen ganger skjer dette etter initiativ fra de ansatte eller faglige forum, men det er ikke observert noen praksis der det er ledelsen alene som står for innførelsen av arbeidstakerrepresentasjon.⁴¹

Fagbevegelsen har reagert sterkt på denne ordning som gir ledelsen den endelige beslutningsmyndighet i valg av medinnflytelsesmodell. Euro-LO krever her at modellen skal velges av arbeidstakerrepresentantene og ikke av foretaket. Dette vil bli et av de sentrale stridsspørsmål i den videre behandling av forslaget.

Kommisjonen har nok regnet med at det ville komme reaksjoner på dette punkt. For å gjøre forslaget mer akseptabelt for fagbevegelsen har man derfor gitt de enkelte land mulighet til å redusere antall modeller til en eller to for selskaper med hovedkontor i det aktuelle land. I land hvor det er en sterk fagbevegelse kan

³⁹ Om det oppstår uenighet mellom arbeidstakerrepresentantene i selskap A og selskap B om den modell ledelsen har foreslått er det flertallet som treffer avgjørelsen.

⁴⁰ Supplement 5/89 - EF-Bulletin.

⁴¹ "Workers' representation and rights in the workplace in Western Europe" ETUI-rapport, 1990.

det derfor være et mål å få redusert antall modeller til en, da det altså er ledelsen som velger modell om det ikke kan oppnås en kollektiv avtale.

Prinsipielt er altså arbeidstakernes deltakelse i SE-selskapet basert på en kollektiv avtale. Direktivet spesifiserer derimot ikke nøyaktig hvem som er ansvarlig for å forhandle fram denne avtalen. Dette blir overlatt til det enkelte lands lovgivning og praksis. På mange måter kan det synes som en enkel løsning, men i praksis kan dette by på en del problemer. I tillegg til at det er usikkert hvem som skal forhandle fram en slik avtale, kan det oppstå uklarheter om hvor gyldig avtalen vil være rent rettslig. Dette kan medføre en risiko for at forskjellige løsninger vil vokse fram i de enkelte land og at avtalene vil bygge på et svakt rettslig fundament. Disse forhold kan støtte opp under en argumentasjon for å begrense valgmuligheten i det enkelte land til en modell.

Ledelsens vetorett gjelder ikke hvis det på et tidspunkt etter SE-selskapets stiftelse er ønskelig eller nødvendig å endre den modell som ble valgt ved stiftelsen. En slik endring kan kun finne sted etter overenskomst mellom SE-selskapets ledelse og representantene for de ansatte. Avtalen må da under alle omstendigheter godkjennes av generalforsamlingen før den nye ordning kan tre i kraft, noe som er en meget uvanlig restriksjon på dette lovgivningsområdet.

Valg av representanter for arbeidstakerne skal skje etter de regler som er gjeldende ifølge vedkommende medlemslands lovgivning eller praksis.

Bedriftsdemokrati og konsernfaglig samarbeid

For fagbevegelsen er det ikke bare de tre modellene som angir hvilken form arbeidstakernes innflytelse i selskapene skal ha, som er viktig. Av minst like stor betydning er deres mulighet til å delta i de reelle beslutningsprosesser.

I diskusjonen om SE-selskapet blir begreper som bedriftsdemokrati og konsernfaglig samarbeid ofte brukt, uten at det blir spesifisert hva man egentlig legger i disse begrepene. Begrepet bedriftsdemokrati omfatter flere elementer i forholdet mellom arbeidstakere, ledelse og kapital/eiere, som fører til at de ansatte gis innflytelse på ulike plan i bedriftsorganisasjonen. Bedriftsdemokrati er i norsk språkbruk et samlebegrep for samarbeid, medbestemmelse og medvirkning mellom bedriftsledelsen og de ansatte i hele bedriftens virksomhet, fra fastsetting av den overordnede målsetting og styring til den løpende drift og den enkelte ansattes

daglige arbeidssituasjon. En del av denne medvirkning utøves via valgte representanter i formelle organer - såkalt indirekte medvirkning. Andre tiltak fokuserer på den enkelte ansattes medvirkning i beslutningsprosessen i den daglige arbeidssituasjon og går under fellesbetegnelsen direkte medvirkning.⁴² Den indirekte medvirkning reguleres hovedsaklig gjennom lov og avtaleverk og det er også denne form for innflytelse som er dekket inn i direktivforslaget fra Kommisjonen.

Men den tradisjonelle debatt om bedriftsdemokrati man har hatt under store deler av dette århundret har i lys av den økte internasjonaliseringen på 80-tallet fått en ny dimensjon. Veksten i flernasjonale konsern har bidratt til at den tradisjonelle kamp for arbeidstakernes medvirkning i beslutningene har endret karakter og innhold.

På nordisk plan fikk man på andre halvdel av 80-tallet debatten om konsernfaglig samarbeid - et forsøk på tilpasse bedriftsdemokratiet til den økende økonomiske integrasjon i Norden. Fagbevegelsens krav var for det første at tillitsvalgte i konserner skulle ha rett til å møtes for å utveksle felles konsernfaglige spørsmål. For det andre ønsket man at de faglige representantene skulle ha rett til å ha møter med konsernledelsen for å få informasjon om konsernets virksomhet. Disse rettighetene skulle gjelde på tvers av grensene i Norden. Vedtaket i Nordisk Råd i mars 1991 betyr ikke at fagbevegelsen har fått endelig gjennomslag for sine krav. Det gjenstår enda å se om vedtaket blir omsatt i praksis og hvilken form det konsernfaglige samarbeidet eventuelt vil få.

Kommisjonens forslag representerer et nytt forsøk på å regulere medinnflytelsesordninger i flernasjonale selskaper, men denne gang altså innen EF-området. De tre modellene som er foreslått er uttrykk for de strukturelle rammer denne innflytelsen skal foregå innenfor.

I en vurdering av hvilket demokratipotensiale som ligger i de tre modeller skal vi i det følgende konsentrere oss om de forholdene det ut fra teksten er mulig å si noe om. Det gjelder først og fremst hvilken type informasjon arbeidstakerrepresentantene har krav på, hvilke sanksjonsmuligheter direktivet foreskriver og hvilken betydning de ulike modellene har for representantenes innflytelsesressurser.

Er det tale om å utvikle det en kunne kalle bedriftsdemokrati i Europeiske Selskaper, eller er det et kompromissforslag der arbeidstakerne gis en viss grad

42 NOU 1985:1 "Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet"

av informasjon mot at arbeidsgiverne oppnår skattefordeler, mulighet for større fleksibilitet og sentralisert ledelse?

Medbestemmelsesområde - informasjonsrettigheter

Hvilken type informasjon den enkelte arbeidstakerrepresentant til enhver tid sitter inne med påvirker muligheten til å delta i tilsynet med SE-selskapet og utformingen av dets overordnede strategi. I direktivet henvises det til Artikkel 72 i forordningen når det gjelder spørsmål ledelsen har plikt til å informere og høre arbeidstakerrepresentantene i, uansett om de er medlemmer av tilsynsorganet eller representert i et særskilt organ. Det er tale om beslutninger vedrørende:

- lukking eller flytting av forretningssteder eller større deler herav
- betydelige innskrenkninger, utvidelser eller endringer i SE-selskapets aktiviteter
- betydelige endringer i SE-selskapets organisasjon
- etablering eller opphevelse av langsiktige samarbeidsavtaler med andre virksomheter som er av betydning for aktivitetene i SE-selskapet
- opprettelse av datterselskaper eller holdingselskaper

I tillegg er det mulig å utvide informasjons- og konsultasjonsretten til også å gjelde andre områder ved å føre dette inn i SE-selskapets egne vedtekter.⁴³

Men ser vi på de områder som er fastlagt i direktivet kommer det klart fram at det er først og fremst endringer i den juridiske struktur som blir berørt. Artikkel 72 i forordningen er altså ikke bare en regulering av de disposisjoner som krever godkjenning av tilsynsorganet, den anvendes også til å regulere medarbeiderinnflytelsen i de modeller hvor arbeidstakere er representert i et særskilt organ. I forhold til det opprinnelige Vredeling-direktivet betyr dette at man har innskrenket informasjonsplikten ganske betydelig. Her skulle denne også omfatte personalpolitiske saker bl.a. vedrørende innførelse av nye arbeidsmetoder og rasjonaliseringsplaner. Videre inkluderte informasjonsplikten selskapets økonomiske og finansielle situasjon og de forventede produksjons- og avsetningsforhold. Kommisjonen har med andre ord gått mer forsiktig fram på dette området, noe som sannsynligvis har sin årsak i de negative erfaringer den har hatt med de forslag som er framsatt tidligere.

Hva sitter man så igjen med av rettigheter når det gjelder informasjon og konsultasjon? I tillegg til de nevnte bestemmelser i Artikkel 72 gjelder det også

⁴³ Artikkel 72, stk.2. i forslag til Rådets forordning om Statutt for Det Europeiske Selskap.

for alle modeller at man har rett til hver tredje måned å bli informert om "selskapets stilling og forventede utvikling". Det er ikke spesifisert mer nøyaktig hvilke informasjoner det her er snakk om. Det er derfor vanskelig å vurdere hva dette eventuelt vil kunne bety for de valgte arbeidstakerrepresentantene.

Vurderer vi informasjon og høringsretten ut fra de områder som er dekket inn i Artikkel 72 er disse altså begrenset til spørsmål knyttet til endringer av den juridiske struktur i selskapene. Det kan derfor synes som det er i spørsmål av denne karakter arbeidstakernes representanter vil ha størst mulighet til å kunne uttale seg. Hvorvidt denne praksis kan gi representantene reell inflytelse på de beslutninger som skal taes er foreløpig vanskelig å vurdere. Et viktig spørsmål er om de tre modellen gir ulike muligheter i så måte.

Tekniske ulikheter

Kommisjonen hevder i kommentarene til forslaget at arbeidstakerrepresentantene er sikret lik rett til informasjon uansett hvilken modell som velges. Dette mener Euro-LO ikke er riktig. Det er først og fremst noen åpenbare ulikheter mellom den frittstående komites rett til informasjon (modell 2) og representanter i tilsynsorganets (modell 1) rett til informasjon som er blitt trukket fram i debatten.

Arbeidstakerrepresentanter som opererer i en frittstående komite får sine informasjonsrettigheter regulert gjennom Artikkel 72, samt at de kan be direksjons- eller ledelsesorganet om å avlegge beretning om visse deler av selskapets forretninger som er begrenset til det som er nødvendig for komiteens "varetagelse av dets oppgaver"⁴⁴ Ved representasjon etter modell 1 gjelder ikke denne begrensning.

Men slike detaljer kan bli rettet, og det kan i den sammenheng nevnes at det fra EF-Parlamentet er kommet visse endringsforslag som vil eliminere de påviste tekniske ulikheter i direktivet.

Sanksjonsmuligheter

Viktig er også å få kartlagt hvilke sanksjonsmuligheter som er nedfelt i Kommisjonens forslag. Hva skjer om arbeidstakerrepresentantene i et SE-selskap mener selskapet ikke innfrir de forpliktelser de er bundet til, f.eks. når det gjelder ledelsens plikt til å gi representantene den informasjon de trenger for å kunne

⁴⁴ Se Artikkel 5, stk.2b i forordningsforslaget.

utføre sine verv? Hvilken rett skal avgjøre slike eventuelle konfliktspørsmål - en nasjonal domstol eller EF-domstolen?

Kommisjonens bruk av en kombinasjon av forordning og direktiv gjør at disse spørsmål ikke lar seg besvare på en enkel og entydig måte. En forordning kan innføres direkte slik at en person dermed kan påkalle saken mot en lovfestet bestemmelse om et framtidig SE-selskap. Et direktiv derimot kan ikke prinsipielt innføres direkte slik som en forordning. Dermed kan ikke en ansatt, en gruppe av ansatte eller en organisasjon som representerer dem, påkalle direktivet ved konfliktsituasjon hvor de mener det har foregått et lovbrudd fra selskapets side. Men Kommisjonens forslag er ment å skulle sikre at et SE-selskap ikke kan stiftes før det land hvor det har sitt hovedkontor har inkorporert direktivet i sin egen lovgivning.⁴⁵ Det er likevel uttalt at denne foranstaltning ikke er egnet til å overlate til en nasjonal rett å avgjøre om et selskap har handlet lovstridig eller ikke. For arbeidstakerrepresentantene vil det være viktig å ha et sikkert rettslig fundament å bygge på ved eventuelle tvister. Muligheten for å kunne bruke et slikt sanksjonsapparat øker deres innflytelsesressurser og har dermed stor betydning for hvilken type demokrati man vil kunne oppnå i framtidige SE-selskap. For fagbevegelsen vil det derfor være viktig å legge press på Kommisjonen for at de endelige regler blir slik at de gir arbeidstakernes representanter mulighet til å gå lovveien hvis man mener det har foregått uregelmessigheter i selskapets forpliktelser overfor de ansatte.

Sosial dumping

Om de tre modellene skal kunne oppfattes som likeverdige må representantene ha de samme rettigheter, uansett hvilken modell som velges. Dette er blitt framført som et av hovedkravene fra Euro-LO. Men som vi skal se er dette et av de største problemene som er forbundet med overnasjonal regulering av medbestemmelsesordninger i EF.

Begrepet sosial dumping blir ofte brukt i diskusjoner om den sosiale dimensjon av EF-samarbeidet. I et friere marked med skjerpet konkurranse, frykter fagbevegelsen at produksjonen i økende grad skal flyttes dit arbeidskraften er billigst, fagbevegelsen svakest og velferds- og miljøkravene minst.⁴⁶ Om det ikke

⁴⁵ Se Artikkel 136 i forordningen.

⁴⁶ Dølvik, Olberg og Stokland: "Fagbevegelsen og Europa", s.82.

oppnås likeverdighet mellom de tre modeller som blir skissert i direktivforslaget er man fra Euro-LOs side redd for at SE-selskaper vil legge sine hovedkontorer til land hvor de står fritt til å innføre den modell som gir arbeidstakerrepresentantene de dårligste betingelsene. Ulikheter mellom modellene kan dermed gi grobunn for sosial dumping ved at selskaper flytter sine enheter til land hvor den antatt "dårligste" modell kan velges. Et element som forsterker fagbevegelsens frykt er bestemmelsene som gir ledelsen vetorett i valg av modell. Derfor har Euro-LO argumentert for at det i de enkelte land må arbeides for at antall modeller må begrenses, om mulig slik at bare den "beste" modell kan velges. Men en slik argumentasjon kan få utilsiktede konsekvenser.

Kollisjon mellom ulike tradisjoner

De tre modeller som er skissert i direktivforslaget blir ofte betegnet som henholdsvis den tyske, franske og skandinaviske modell. Modellene assosieres altså med ulike nasjonale tradisjoner, sannsynligvis med det formål å gjøre dem mer forståelige. Men debatten om de tre modeller har vist at disse betegnelsene kan ha uheldige konsekvenser.

Det har bl.a. vært med å legge grobunn for en debatt innen fagbevegelsen om hvilken av modellene som er den mest demokratiske. Innen EF kan en grovt si at det eksisterer to hovedtradisjoner for organisering av medbestemmelse: En tradisjon hvor man opererer med ekstern representasjon og en med intern representasjon. Prinsippene for disse tradisjonene er delvis reflektert i modell 1 og 2 i direktivet. Men selv om det også i disse to modeller er snakk om ekstern og intern representasjon, så adskiller disse seg fra de etablerte tradisjoner ved at representasjonen nå skal foregå på selskapsnivå og på tvers av landegrensene. Dette gjør at begreper som den tyske og den franske modell kan virke mer misvisende enn oppklarende. Når representanter fra fransk fagbevegelse ikke vil godta den tyske modell fordi den ikke er demokratisk, og tysk fagbevegelse ikke vil akseptere den såkalte franske modell av samme grunn, så er dette uttrykk for det en kan kalle kollisjon mellom to dominerende tradisjoner.

Ved å føre en slik debatt risikerer fagbevegelsen å møte seg selv i døren. På den ene siden presser Euro-LO på for å få gjennomført overnasjonale regler omkring medbestemmelse. På den annen side er det tydelig at det er uenighet om hvordan disse reglene skal utformes og på hvilke eller hvilken tradisjon de skal bygge på. Her er vi inne på kjernen i problemet med overnasjonal regulering av medbestem-

melsesordninger. Ved at ulike tradisjoner settes opp mot hverandre blir fagbevegelses evne til internasjonalt samarbeid satt på en hard prøve. Dersom europeisk fagbevegelse skal få innfridd de krav den har kommet med i disse spørsmål, kreves i tiden framover større evne til fleksibilitet og forståelse på tvers av de nasjonale rammer man har vært vant til å handle innenfor. Overnasjonale regler på EF-nivå forutsetter en viss harmonisering, og harmonisering betyr i dette tilfelle at man må akseptere og lære seg å handle innenfor et rammeverk som er forskjellig fra det som har vært vanlig praksis i de enkelte nasjonale tradisjoner.

4 Striden om SE-selskapet

Det er et ganske sammensatt bilde som avtegner seg i debatten om det Europeiske Selskap. For arbeidsmarkedets parter er saken av prinsipiell og stor betydning. Dette skyldes først og fremst at den blir knyttet til spørsmålet om hvordan det framtidige EF skal utformes i forhold til de ulike interesser mellom arbeid og kapital.

I forhold til denne debatten har Kommisjonen presentert et kompromissforslag som den håper skal tilfredstille begge parter. På tross av Kommisjonens intensjoner er det kommet sterke reaksjoner fra både Euro-LO og UNICE (Den europeiske arbeidsgiversammenslutning).

Også de ulike institusjoner innen EF har i saksprosessen gitt uttrykk for sine holdninger. En beskrivelse av disse institusjoners standpunkter vil gi et mer dekkende bilde av problemkomplekset "Det Europeiske Selskap". I det følgende skal vi derfor kort skissere hvordan Kommisjonen, Parlamentet og Rådet har forholdt seg i saken.

Kommisjonens holdning

EF-Kommisjonen har lagt meget stor vekt på utarbeidelsen av statutter for Det Europeiske Selskap. Den sterke prioriteringen av saken har sin årsak i flere ulike forhold.

Ifølge Romtraktaten og Fellesakten er det kommisjonen som skal foreta undersøkelser, avgi uttalelser og tilrettelegge forhandlinger med henblikk på å utvikle et stadig tettere samarbeid på det sosiale område (Artikkel 118). Kommisjonen har derfor en sentral rolle som initiativtaker i utviklingen av den sosiale dimensjon.

Ser vi direktivforslaget i sammenheng med den sosiale dimensjon er det også tydelig at Jaques Delors her spiller en sentral rolle som kommisjonens formann. I en lang rekke taler og dokumenter har han understreket den store vekt han legger på at den økonomiske dimensjon må komplementeres og sidestilles med en sosial dimensjon av EF-samarbeidet. For Kommisjonen med Delors i spissen er det derfor av stor politisk betydning å inkorporere bestemmelser i statuten som

sikrer arbeidstakerne en form for medinnflytelse i SE-selskapet. Kommisjonen har presisert at

"de nødvendige omstruktureringer i den europeiske industri vil kunne gjennomføres mere effektivt, og de nødvendige reformer vil lettere kunne aksepteres, hvis alle de impliserte parter medvirker i denne prosess og går fullt og helt inn for den. I denne henseende er spesielt en dialog mellom arbeidsmarkedets parter av stor betydning, for det er meget viktig at arbeidstakerne i Fellesskapet ser gjennomførelsen av det indre marked som noe de selv har bidraget til, og som tilgodeser deres interesser."⁴⁷

Ut fra dette sitatet ser det ut til at Kommisjonen ønsker å bruke direktivet om arbeidstakernes rettigheter til å gjøre EF og det indre marked politisk-psykologisk akseptabelt i bredere grupper av samfunnet og dermed sikre den nødvendige støtte og engasjement fra arbeidstakerne.⁴⁸

Den industripolitiske betydning kan illustreres med en uttalelse fra en av Kommisjonens formann Jaques Delors' kabinetsmedlemmer. Etter hans mening er statuten av like stor betydning for realiseringen av det indre marked som harmoniseringen av skatter og avgifter. Kommisjonen ser altså på SE-selskapet som en meget viktig faktor for å nå hovedmålsetningen med det indre marked: bedret konkurransevne for virksomheter i EF.

Sakens etterhvert lange historie må også tas med som en viktig faktor for Kommisjonens prioriteringer. En vedtagelse av statuten vil kunne løse en gordisk knute Kommisjonen har strevet med siden den la fram sitt første forslag i 1970.

Vi kan altså konkludere med at det er et sterkt press fra Kommisjonen for at forslaget til statutter for europeiske selskap skal bli vedtatt, og da helst slik at det kan settes i verk innen utgangen av 1992. Om dette ikke lar seg gjøre må det kunne betraktes som et prestisjetap for Kommisjonen, spesielt om dette skjer pga. for stor motstand mot direktivet om arbeidstakernes rettigheter.

47 Kommisjonens memorandum om en Statutt for Det Europeiske Selskap. Brussel, 15/6-1988.

48 Den danske juristen Ruth Nielsen har pekt på et lignende poeng: "Det faktum at ca. 50 millioner kvinner på det europeiske arbeidsmarked har fått forbedret rettsstilling pga. EFs likestillingsregler, øker EFs good-will i befolkningen (Nielsen, s.17)

Parlamentets holdning

EF-Parlamentet har i en årrekke blitt oppfattet som den mest "integrasjonsivrige" av EFs institusjoner. I spørsmål knyttet til den sosiale dimensjon har Parlamentet ofte krevd mer omfattende løsninger enn dem Kommisjonen har foreslått.

I sin behandling av forslaget til statutter for europeiske selskap har Parlamentet kommet med en lang rekke endringsforslag, spesielt i tilknytning til direktivforslaget. Disse endringsforslag bygger til en viss grad på de kommentarer Euro-LO har kommet med, noe som for en stor del skyldes organisasjonens nære kontakt med den sosialistiske gruppe i Parlamentet. Denne gruppen, som sammen med de kristeligdemokratiske representanter har flertall i Parlamentet, fungerer som fagbevegelsens forlengede arm i disse spørsmål. Det eksisterer f.eks. et meget nært samarbeid mellom dansk LO og de danske sosialdemokratiske representanter, og i behandlingen av statutten har dansk LO støttet disse med den nødvendige faglige ekspertise.

Men selv om Parlamentet som høringsorgan nok vil kunne ha en viss innflytelse på statuttens endelige utforming, så er deres makt meget begrenset. På mange måter vil behandlingen av denne saken, sammen med de direktivforslag som knyttes til det sosiale charteret, bli en prøvesten på Parlamentets makt og påvirkningsmuligheter i utformingen av den sosiale dimensjon av EF-samarbeidet. Også den europeiske fagbevegelse ser på dette som en troverdighetsprøve for det direkte valgte EF-Parlamentet.

Rådets holdning

Ministerrådet - vanligvis bare kalt Rådet - er det organ som vedtar rettsakter i henhold til traktaten. I spørsmålet om det Europeiske Selskap er det ut fra traktatgrunnlaget nødvendig med kvalifisert flertall for å få vedtatt statutten. Det betyr at 54 stemmer av i alt 76⁴⁹ må avgis for Kommisjonens forslag om den skal kunne vedtas, samt at minst åtte land må stemme for.

I Rådets drøftelser av SE-selskapet er det først og fremst Storbritannia og Tyskland som inntil nå har vært de mest aktive. Begge land går foreløpig imot Kommisjonens forslag, men deres motstand har sin årsak i to helt forskjellige forhold.

49 I dette tilfelle veies medlemsstatenes stemmer slik at Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Italia hver tildeles ti stemmer, Spania tildeles åtte stemmer, Belgia, Holland, Hellas og Portugal rår over fem stemmer, Danmark og Irland over tre stemmer hver og Luxemburg over to stemmer.

Storbritania har gjennom hele Thatcher-perioden kjempet imot stort sett alle forslag Kommissjonen har kommet med når det gjelder den sosiale dimensjon. Denne negative holdning bunner i en generell motstand mot at EF skal være noe mer en et rent økonomisk samarbeide. Da det sosiale charter ble vedtatt som en hensiktserklæring i desember 1989, var Storbritannia det eneste land som stemte mot.

I saken om SE-selskapet har man fra Storbritannias side krevd at det som hjemmel i traktaten må anvendes Artikkel 235. En slik bruk av hjemmel vil kreve enstemmighet i Rådet for at forslaget skal kunne bli vedtatt. Mye tyder på at dette blir et spørsmål som EF-domstolen til slutt vil avgjøre hvis Storbritania gjør alvor av sine trusler. En slik prosedyre vil etter all sannsynlighet føre til at statuttene ikke blir vedtatt.

For Tyskland er problemstillingen nærmest motsatt. Fra tysk side har man nemlig uttalt at Kommissjonen ikke går langt nok når det gjelder arbeidstakernes rettigheter i SE-selskapet. De tyske reglene for medbestemmelse har en meget lang og sterk tradisjon man er redd skal bli undergravd om ikke bestemmelsene i direktivet blir mer omfattende. Den tyske fagbevegelse frykter at de strenge reglene man har i Tyskland på dette området vil føre til at selskapene "flykter" vekk og etablerer seg i land hvor kravene til medbestemmelse er langt svakere. Sosial dumping knyttes altså til spørsmålet om medbestemmelse. Man er redd for at opparbeidete rettigheter på dette området vil bli svekket av den frie kapitalflyt i det kommende indre marked. Dette har den Kristeligdemokratiske regjering tatt hensyn til og har derfor gitt uttrykk for at de ikke kan godta direktivet om arbeidstakernes stilling i SE-selskapet.

Vi kan konstatere at det hovedsaklig er disse to land som til nå har vært de mest aktive i Rådet, og at forslagets skjebne i stor grad vil avhenge av deres handlemåte i den videre prosess.

Et land som Danmark, som man på forhånd ville anta skulle spille en mer aktiv rolle, har forholdt seg meget passiv på grunn av den sterke motstand Dansk Arbeidsgiverforening har kommet med. Selv om dansk LO har støttet forslaget har den konservative regjering måttet ta hensyn til sine støttespillere blant arbeidsgiverne.

Av de andre medlemstatene er det knyttet mest usikkerhet til hvordan Portugal og Irland vil forholde seg ved en avstemning. Går begge disse mot vil ikke forslaget bli vedtatt, fordi det da i beste fall bare vil være syv land som stemmer for.

Uenigheten mellom EURO-LO og UNICE

Vi har tidligere i dette notatet kommet inn på hvilke synspunkter Euro-LO og UNICE har gitt uttrykk for i saken om SE-selskapet. I det følgende skal vi utdype dette litt og sette det inn i en større sammenheng, for dermed å få en bedre forståelse for hvorfor saken er så viktig for de to parter.

UNICE

En konsulentrapport⁵⁰ som ble presentert for en del større amerikanske selskaper hadde følgende tittel: "The Future European Company Statute: An early warning on EC intentions" Den advarsel som her blir rettet til potensielle amerikanske interesser er først og fremst relatert til direktivet om arbeidstakernes rettigheter i SE-selskapet. For dem er direktivet en unødvendig restriksjon på selskapenes frihet i det kommende indre marked. Som en illustrasjon på dette kan det nevnes at en komite som representerer amerikanske kapitalinteresser i EF⁵¹ har uttalt at "Statuttene for Det Europeiske Selskap må ikke inneholde noen form for medarbeiderinnflytelse. Slik medinnflytelse må selskapene selv få utforme i pakt med de lokale tradisjoner og regler." Spørsmålet er så om dette syn også er dekkende for de europeiske kapitalinteresser som er representert gjennom UNICE?

Arbeidsgiverorganisasjonen UNICE har inntatt en avventende holdning til den sosiale dimensjon. Vanlig praksis til nå har vært at organisasjonen har ventet på forslag fra Euro-LO, for så å komme med motforslag.

Generelt kan man si at UNICE mener at sosiale rettigheter i dag er sikret gjennom de enkelte lands lover, forfatninger og avtaler. Dette må fortsette gjennom stadige tilpasninger. For å forsikre fellesskapets borgere om at deres sosiale rettigheter ikke vaskes bort av det indre marked, vil UNICE fortsette den pågående sosiale dialog.

⁵⁰ J.M.Didier & Associates S.C "The Future European Company Statute: An early warning on EC intentions", publisert i et informasjonshefte utgitt av Bureau of National Affairs i Washington med tittelen "1992 - the external impact of European unification", 5/5-1989.

⁵¹ Komiteen, "The EC Committee of the American Chamber of Commerce", kom med denne uttalelsen i en pressemelding i februar 1989.

Fleksibilitet, tilpasning og desentraliserte løsninger er sentrale stikkord for UNICE i utformingen av den sosiale dimensjon av EF-samarbeidet. Man ønsker ikke å låse seg fast i formaliseringer av systemer og praksis nå. Den relevante standard må settes på et minimumsnivå, for ikke å skape ufordelaktige forhold for de mindre velstående medlemmer av fellesskapet.⁵²

Den holdning UNICE har uttrykt i forhold til den sosiale dimensjon generelt blir reflektert i uttalelsene om det europeiske selskap. Selve selskapsforordningen stiller UNICE seg positiv til, da den kan gjøre det enklere å slå sammen selskaper på tvers av landegrensene og dermed være et bidrag til et bedret industrisamarbeid i EF. Likevel mener UNICE at Kommisjonen overdriver den betydning statuten vil ha for gjennomførelsen av det indre marked.

De sterkeste innvendingene blir rettet mot bestemmelsene i direktivet om arbeidstakerrettighetene. Dette gjelder både Kommisjonens valg av hjemmel i traktaten og selve innholdet i direktivet. UNICE mener Artikkel 100 er et mer naturlig valg som hjemmel i traktaten. En slik hjemmelbruk vil kreve enstemmighet i Rådet for vedtagelse - et prinsipp som UNICE mener skal gjelde for alle bestemmelser som vedrører arbeidstagenes rettigheter. Med den motstand Storbritannia har kommet med i denne sak er det klart at om UNICES krav om enstemmighet blir etterkommet så vil det bli umulig å få vedtatt statuten om ikke retten til medinnflytelse reduseres kraftig.

UNICES reaksjoner på innholdet i direktivet kan summeres opp i en generell motstand mot overnasjonal lovgivning på dette området. De krav som stilles til selskaper som ønsker å stifte et SE-selskap, ved at de er nødt til å velge en av de skisserte modeller, gjør bl.a. at det blir praktisk umulig for små og mellomstore bedrifter å benytte seg av denne mulighet.⁵³ I tillegg nevner UNICE en rekke andre praktiske problemer som vil oppstå for selskapene om de blir underlagt de bestemmelser som foreskrives i direktivforslaget.

Men det er viktig til slutt å poengtere at UNICE ikke totalt har avvist forslaget, og at de er villig til å gå inn i en dialog med Kommisjonen i den videre behandling av saken.

⁵² Se "The social dimension of the internal market - UNICE position" UNICE, Brussel - 30 november 1988.

⁵³ "Summary of the UNICE position on the European Company Statute" UNICE, Brussel - 25 oktober 1989.

EURO-LO

I likhet med UNICE har fagbevegelsen gjennom Euro-LO kommet med en rekke kommentarer til Kommisjonens forslag, men utgangspunktet for deres uttalelser er selvsagt et helt annet. Helt siden Euro-LO i 1985 kom med sine første krav om en sosial dimensjon av EF-samarbeidet har organisasjonen kjempet for at det må utarbeides bestemmelser på EF-nivå som kan virke som motvekt mot kapitalkreftene i det kommende indre marked.

Foreløpig har dette gitt seg utslag i få konkrete resultater, noe som bl.a. skyldes de knappe ressurser organisasjonen rår over. Euro-LO har derfor måttet konsentrere sin virksomhet om noen få hovedområder, og et av disse har vært utviklingen av det man kaller økonomisk demokrati. Hovedlinjene i denne strategi ble lagt i Stockholms-resolusjonen fra mai 1988 om "Økonomisk og sosialt demokrati" som også danner forhandlingsgrunnlaget for drøftingene om den europeiske selskapsstruktur.

Euro-LO stiller seg i likhet med UNICE positiv til Kommisjonens initiativ, og mener selskapsforordningen vil kunne bedre europeiske selskapers konkurransevne. Men i tillegg til denne støtten kommer også Euro-LO med en rekke kommentater og krav om endringer. Disse bemerkninger⁵⁴ kan summeres opp i tre hovedpunkter:

1. Forskjellen mellom de tre modellene når det gjelder medinnflytelse er alt for stor til at de kan oppfattes som likeverdige.
2. Når det gjelder modellenes substans, ligger arbeidstakernes rettigheter på et så lavt nivå at deres mulighet for reell innflytelse i selskapet er liten.
3. Statutten gir generalforsamlingen en dominerende posisjon i forhold til det styrende og/eller administrative organ. Generalforsamlingen har bl.a. mulighet til å underkjenne en avtale som er forhandlet fram av ledelsen og de ansattes representanter.

Det er spesielt det første punktet Euro-LO har vært mest opptatt av i sin kritikk av Kommisjonens forslag. Frykten for sosial dumping står her sentralt, på samme måte som denne frykt også preger hele debatten om den sosiale dimensjon.

⁵⁴ Se "ETUC Resolution on the Proposal for the Council Regulation on the Statute for the European Company and for a Council Directive with regard to the involvement of employees in the European Company", Brussel, 26/9-1989.

UNICE på sin side mener sosial dumping i denne sammenheng er en ren illusjon. De peker på at det i årevis har vært mulig å investere i Hellas, Portugal, Irland og Spania, og at disse land til og med har lokket med fordelaktige finansieringsordninger. Likevel har ikke disse land fått tilført investeringer som har tappet de øvrige lands næringsliv.⁵⁵

Men selv om UNICE mener fagbevegelsens frykt for sosial dumping er helt urealistisk, så er det ikke dette spørsmål som gjør at de to parter står så langt fra hverandre i debatten om medinnflytelse i europeiske selskaper. Denne uenighet bunner derimot i et fundamentalt ulikt syn på forholdet mellom demokrati og effektivitet. UNICE ser på direktivet om arbeidstakernes stilling i SE-selskapet som en tvangstrøye som hindrer selskapene i å operere på en så effektiv måte som mulig. De mener slike bestemmelser er en bremse for utviklingen av den europeiske industri, og at de skaper unaturlige kommunikasjonsrutiner og unødvendig byråkrati.

Euro-LO er derimot fast overbevist om at utviklingen av denne type økonomisk demokrati i Europa ikke bare er nødvendig av sosialpolitiske grunner, men at det også vil styrke Europas økonomiske konkurransevne i verden.⁵⁶ Mens UNICE mener det i dette tilfelle er et negativt forhold mellom demokrati og effektivitet mener altså Euro-LO at demokrati er en forutsetning for økt effektivitet og bedret konkurransevne.

Med et så sprikende utgangspunkt bør det derfor være dekning for å slå fast at om ikke partene beveger seg mot et mer sammenfallende syn på dette spørsmål, vil det i tiden framover bli vanskelig å utvikle nye medinnflytelsesordninger i EF-regi.

⁵⁵ Se "EF og arbeidsmarkedet. Det indre marked og den sosiale dimensjon" Dansk Arbeidsgiverforening, København 1989.

⁵⁶ Se resolusjonsforslag til memorandumet "Vedtekter for det Europeiske Selskap" vedtatt av Euro-LOs Eksekutivkomite på møtet 6-7 oktober 1988 i Madrid.

Sammenfatning - europaselskapets betydning for arbeidslivsrelasjonene i EF

Debatten om den sosiale dimensjon av EF-samarbeidet viser at man nå er i ferd med å få et nytt overnasjonalt nivå for regulering av konflikter mellom arbeid og kapital. Uenigheten mellom UNICE og Euro-LO i saken om SE-selskapet må ses på bakgrunn av dette.

Her er det ikke bare et spørsmål om man kan godta modell 1 eller 2 for medbestemmelse, det er mer et prinsipielt spørsmål om hvilke områder som skal reguleres lokalt, nasjonalt eller overnasjonalt. Det sterke engasjement partene har vist i denne sak skyldes ikke nødvendigvis at saken i seg selv er så avgjørende - det skyldes mer det faktum at begge parter oppfatter saken som en prøvesten som vil kunne danne en kodeks for den framtidige arbeidsmarkedspolitikken i EF. I tiden framover vil vi derfor etter all sannsynlighet få se to parter som fortsetter å stå langt fra hverandre i spørsmålet om økonomisk demokrati og medinnflytelsesordninger i europeiske selskap. Spørsmålet blir derfor hvilke av partene som klarer å bygge politiske allianser til støtte for sitt syn.

Om Kommisjonens forslag blir vedtatt kommer dette neppe til å skje som et resultat av enighet mellom arbeidsmarkedets parter. Det avgjørende vil nok heller være om Kommisjonen og Parlamentet lykkes i sine bestrebelses på å utvide de arbeidsrettslige elementer i EF-retten, og dermed gjøre det indre marked mer "spiselig" for den vanlige lønnsinntaker.

De politiske krefter som kjemper for en slik utvikling skal ikke undervurderes. Til syvende og sist er det nok disse som kommer til å avgjøre sakens skjebne, og resultatet vil gi oss en god pekepinn på hvor mottakelig EF-systemet er for sosialdemokratiske ideer om arbeidstakeres rett til medbestemmelse i bedrifter og selskaper.

Er det så mulig å kunne si noe om hvilke konsekvenser en vedtagelse av SE-statutten vil kunne få for de framtidige arbeidslivsrelasjoner i EF? En del sentrale faktorer peker seg ut i dette spørsmål.

For det første vil antall virksomheter som rent faktisk kommer til å danne slike SE-selskaper være helt avgjørende. Her kan vi tenke oss to ytterpunkter. Om de europeiske virksomheter oppfatter betingelsene for arbeidstakerrepresentasjon i selskapene som totalt uakseptable så vil dette kunne føre til en boikottsituasjon

hvor meget få eller ingen selskaper velger å benytte seg av den nye selskapsordningen. En slik boikott kan f.eks. skje i regi av UNICE og fungere som en protest mot det de oppfatter som hemmende bestemmelser i deres streben for å oppnå økt konkurransevne overfor de japanske og amerikanske selskaper. Ved en slik situasjon vil statutten selvsagt ikke få noen som helst direkte betydning for de etablerte arbeidslivsrelasjoner.

Den annen ytterlighet er om det går slik de mest optimistiske i Kommissjonen tror - at dette blir den dominerende selskapsform i EF. Da er det nok fagbevegelsens evne og vilje til å utnytte de muligheter direktivet gir, som vil være avgjørende. Her kan det utvikle seg store variasjoner, alt etter hvor sterkt fagbevegelsen står i det enkelte land, i de enkelte bransjer og i det enkelte selskap. Om det settes inn et godt faglig apparat som støtte for de arbeidstakere som skal fungere som representanter i selskapene, vil disse ha mulighet til å kunne utnytte det demokratipotensiale som er nedfelt i de enkelte modeller. Dermed vil det bli utviklet en ny relasjon mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, i tillegg til de relasjoner som alt eksisterer.

Men vi kan også tenke oss situasjoner hvor prioritering av knappe ressurser og utnytting av dette nye potensiale kan føre til en forskyvning av den faglige aktiviteten på bekostning av tidligere prioriterte områder. Og endelig kan man tenke seg en situasjon hvor resultatet blir status quo, fordi disse nye utfordringer nedprioriteres til fordel for eksisterende faglige aktiviteter.

Litteraturliste

Aktuelt 1973

"Arbejdere og kapital stilles lige i multinationale firmaer." 22 juni. København.

Cecchini P. 1988

The European Challenge. 1992. The Benefits of a single Market

DEFI.1990

Workers' representation and rights in the workplace in Western Europe
Brussel.

Didier, J.M. 1989

"The Future European Company Statute: An early warning on EC intentions"
i Bureau of National Affairs 1992 - *the external impact of European unification*
Washington

Dølvik, J. E., D. Olberg og D. Stokland 1990

*Fagbevegelsen og Europa. Internasjonalisering og europeisk integrasjon -
utfordringer for fagbevegelsen* Oslo: FAFO

EF-avisen. 1991

"OECD: Det indre Marked har sat gang i fusioner og direkte investeringer"
16 januar. København.

Gulmann, C. og K. Hagel-Sørensen. 1988

EF-ret København: Jurist og Økonomforbundets Forlag

Hagen, K. 1990

Nasjonalstat, velferdspolitik og europeisk integrasjon Oslo: FAFO

Hippe, I. 1990

*Det nye markedet i bedrifter - om internasjonalt eierbytte, finansspekulasjon
og fusjons-kontroll* Oslo: FAFO

Kommisjonen for De Europeiske Felleskaper 1975

Medinnflytelse og selskapsstruktur EF-Bulletin, Supplement 8/75 Brussel

- Kommisjonen for De Europeiske Felleskaper 1985
Gjennomførelsen av det indre marked (Hvitbok) Brussel
- Kommisjonen for De Europeiske Felleskaper 15 juli 1988
Statut for Det Europeiske Selskap Memorandum fra Kommisjonen til EF-Parlamentet, Rådet og arbeidsmarkedets parter. Brussel
- Kommisjonen for De Europeiske Felleskaper 1989
Statut for Det Europeiske Selskap EF-Bulletin, Supplement 5/89. Brussel
- Lyon-Caen, A. 1989
Legal bases for European employees' rights ETUC Technical Conference, Strasbourg 12-13 desember.
- Landsorganisasjonen i Danmark 1989
EF, det indre marked og den sosiale dimensjon. Dansk Fagbevægelses position, målsætning og strategi LO-notat, København.
- Nielsen, R. 1989
EF-Arbejdsret København: Jurist og Økonomforbundets forlag
- Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS) 1989
Faglig profil på den sosiale dimensjon København
- NOU 1985:1
Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet
- Pettersson, M. 1989
Industriell demokrati i Vesteuropa Rapport nr. 9 i serien "Medbestemmandets utveckling" Stockholm: TCO
- Rath, F. 1989
More Democracy in the European undertakings Working document for ETUC Committee on the Democratisation of the Economy
- Storm Pedersen, J. og B. Greve (red.) 1989
The Internal Market in EEC: A Debate on Eurotrends Roskilde: Forlaget Samfundsøkonomi og Planlægning

Lord Wedderburn 1990

The Social Charter, European company and employment rights The Institute of Employment Rights

UNICE 1988

The social dimension of the internal market - UNICE position 30 november. Brussel

UNICE 1989

Summary of the UNICE position on the European Company Statute 25 oktober. Brussel

Werlauff, E. 1989

Europæisk selskabsret København: Jurist og Økonomforbundets forlag