

Styrelserrepresentation på undantag

– Corporate Governance-debattens tysta reformprogram

För att råda bot på de missförhållanden som det tidiga 2000-talets bolagsskandaler blottlagt har man på olika håll utarbetat koder och metoder för att strama upp redovisnings- och ersättningsprinciper i bolagen. Genom förbättrad "Corporate Governance" vill man skydda aktieägarna och återställa förtroendet för marknaden. I Sverige har detta skett genom den kod för bolagsstyrning som utarbetats. Arbetet kan emellertid också få konsekvenser för de fackliga representanternas verksamhetsförutsättningar inom svenska bolagsstyrelser, framförallt vad gäller kraven på arbetstagarrepresentanternas kompetens och oberoende. I artikeln påvisas att man mer eller mindre helt förbisett styrelserrepresentationsfrågan i reformarbetet. Mot bakgrund av erfarenheterna av facklig styrelserrepresentation hävdas att denna för fack och anställda fortfarande har viktiga funktioner att fylla och att de missbruk som förekommit från företagsledningars sida i olika länder inte kan motivera att styrelserrepresentationen ställs på undantag.

I. Bakgrund

Det nya årtusendets första fem år har i bolagsrättssammanhang präglats av en intensiv diskussion om styrning av aktiebolag eller, med den anglo-amerikanska termen,

Magnus Lundberg är utredare vid Arbetslivsinstitutet. **Niklas Bruun** är professor i arbetsrätt vid Arbetslivsinstitutet och i handelsrätt vid Svenska handelshögskolan, Helsingfors. Magnus.Lundberg@Arbetslivsinstitutet.se

"Corporate Governance". Så har varit fallet i USA, inom EU och även i Sverige.

Bakgrunden till bolagsstyrningsdiskussionen är flera av varandra oberoende finans- och redovisningsskandaler som inträffade under början av 2000-talet. Ett av företagen som drabbades var energijätten Enron, som i november 2001 medgav att det på felaktiga grunder överdrivit sina vinster sedan 1997 med 567 miljoner dollar. Strax efteråt försattes Enron i konkurs, den dittills största i USA:s historia. Tusentals anställda

förlorade sina pensioner och livsbesparingar när Enron kollapsade. En av orsakerna till kollapsen var företagets nära samarbete med revisionsfirman Arthur Andersen, som drev upp värdet på Enronaktierna. Enron upprättade 2 832 dotterbolag, varav en tredjedel i skatteparadis som Caymanöarna. Genom att bara bokföra dotterbolagens tillgångar och inkomster och inte deras skulder, kunde Enron driva upp sin egen aktiekurs. Direktörerna fick bonus i förhållande till aktiekursen och blev stormrika till dess missförhållandena avslöjades.¹

Några månader senare var det dags för nästa stora finansskandal. WorldCom var ett av världens ledande teleföretag med ett börsvärde på 186 miljarder dollar. Företaget var dock hårt belånat och helt beroende av att hålla börskursen uppe för att kunna finansiera nya förvärv med egna aktier. Till exempel gjordes ständigt större belopp om från investeringar till löpande intäkter, allt för att hålla vinstskenet uppe inför aktiemarknaden. År 2002 sprack dock bubblan. Bolagets vinster visade sig vara ett resultat av massiva bokslutsmanipulationer, uppgående till närmare elva miljarder dollar, och medförde att WorldCom gjorde den största konkursen någonsin i USA.²

Även på den europeiska finansmarknaden har skandaler av varierande storlek uppdagats under början på 2000-talet. Den största torde vara den italienska Parmalat-affären. Skandalen rullades upp då det avslöjades att tillgångar om fyra miljarder euro på ett Bank of America-konto på Caymanöarna var påhittade. Ägarna misstänks ha försnillat 14,5 miljarder euro, vilket innebär att bokföringsskandalen i Parmalat-affären är ett av världens största företagsbedrägerier.³

Den mest uppmärksammade svenska bolagsskandalen drabbade försäkringsbo-

laget Skandia, och rullades upp 2003. Bakgrunden var att dotterbolaget Skandia Liv låtit göra en utredning av bolagets affärer, vilken bland annat visade att koncernchefen Lars-Eric Peterssons lägenhet renoverats för bolagets pengar. Detta medförde att en utredning tillsatt av moderbolaget avslöjade oegentligheter inom ramen för olika bonusprogram, vilka kostat företaget närmare två miljarder kronor. Vissa utbetalningar, framförallt till chefer i det utländska dotterbolaget American Skandia, grundades dessutom på felaktiga resultatuppgifter. I likhet med de amerikanska och europeiska finansskandalerna kritiserade utredningen även Skandias redovisningsprinciper, vilka till exempel inneburit att man i årsredovisningen för år 2000 angett 1,4 miljarder kronor som kostnad för bonusprogrammen när den egentliga kostnaden var cirka två miljarder. I utredningen kritiseras även Skandias beräkningsmetod som baserades på "embedded value", vilken i korta drag innebär att antaganden om framtida intäkter räknas om till nuvärden och redovisas som vinst. Detta fick till följd att vinsterna, och därmed börskursen, sköt i höjden, vilket i sin tur påverkade de olika bonusprogrammen som var knutna till börskursens ökning och bolagets vinst.⁴

1. "USA-revisorer stämmer Vita Huset", SVT 31 januari 2002 och "Olje-direktörer faller på eget grepp", SvD den 14 november 2003.

2. "Svindlande rättegång i USA", SvD den 5 mars 2005 och "WorldComs vd fälldes", SvD den 16 mars 2005.

3. "Klart för åtal i Parmalatskandal", SvD den 22 mars 2004.

4. "Tidigare Skandiachefer riskerar åtal: Skandia-härvan", DN den 25 april 2005, "Friserad redovisning i American Skandia", Dagens Industri den 12 juni 2003 och "Skandias sätt att räkna blåste upp vinsterna", DN den 5 december 2003.

2. Åtgärder

Efter de uppmärksammade amerikanska bolagsskandalerna i början på 2000-talet antogs 2002 en ny lag, The Sarbanes-Oxley Act (SOX), vilken bland annat innehåller ett avsnitt (section 404) om "Företagsledningens ansvar för internkontroll". I korthet innebär detta avsnitt att de interna kontrollerna ska vara ändamålsenligt designade, dokumenterade och testade så att inga materiella fel uppkommer i den finansiella rapporteringen. VD och ekonomichef eller motsvarande befattningshavare ska skriftligen intyga detta och de är även personligt ansvariga för att lagen efterföljs (Bernhardtz 2004). Sanktionen för osant intygande är max 1 000 000 dollar i böter och/eller fängelse i max tio år eller, om uppsåt kan bevisas, max 5 000 000 dollar och/eller fängelse i max 20 år.

För att komma till rätta med de problem som de nämnda bolagsskandalerna och dålig styrning har orsakat har man även på den amerikanska privatsektorn vidtagit vissa frivilliga åtgärder.⁵ Överlag kan man tydligt se att det tidiga 2000-talet har varit en omvälvande tid vad gäller bolagsstyrning och de ersättnings- och redovisningsprinciper som ska vara rådande inom det internationella näringslivet.

3. Artikelns syfte och disposition

Den internationella debatten om bolagsstyrning har dominerats av det amerikanska perspektivet. Det är välkänt att man i USA aldrig vare sig i lagstiftning eller bolagspraxis hyst någon särskild tilltro till tanken att arbetstagar- eller fackliga representanter borde beredas plats och möjlighet att som fullvärdiga ledamöter delta i styrelsearbetet. I en rad europeiska länder, däribland de nordiska,

finns däremot en tradition enligt vilken arbetstagar- eller fackliga representanter ses som ett viktigt kompletterande element i en mångsidigt sammansatt styrelse.

Syftet med denna artikel är tvåfaldigt:

- (1) Vi analyserar hur man sett på arbetstagarrepresentationen och dess roll i bolagsstyrningen, då principerna för styrningen utvecklats och uppstramats i samband med reformarbetet, som inlett för att råda bot på den förtroendekris de ovan beskrivna skandalerna lett till.
- (2) Vi fokuserar på de konsekvenser olika genomförda eller planerade reformer av bolagsstyrningen kan få för de fackliga representanternas verksamhet inom svenska bolagsstyrelser, framförallt vad gäller arbetstagarrepresentanters kompetens och oberoende.

Inom ramen för dessa syften granskar vi särskilt den nya svenska bolagskoden, som utarbetats av den så kallade Kodgruppen, men granskar även handlingsplaner och dokument från EU och OECD. Vårt allmänna intryck är att man tenderat att mer eller mindre helt förbise styrelserepresentationsfrågan i reformarbetet och att fokus i diskussionen legat på frågan om hur man kan skydda existerande och presumtiva aktieägare i syfte att förbättra aktiemarknadens funktionssätt. Artikelns avser att undersöka om det verkligen förhåller sig så samt att analysera på vilket sätt styrelserepresentanternas ställning och verksamhet eventuellt påverkas av de aktuella reformerna.

5. Se till exempel organisationer som The Business Roundtable och The International Corporate Governance Network (ICGN), som antagit riktlinjer för bolagsstyrning. Även inom EU och OECD har åtgärdsprogram för att återställa förtroendet för aktiemarknad och redovisningsdata tagits fram.

Artikeln är upplagd så att vi först rekapitulerar utgångspunkterna och motiven för facklig styrelserepresentation som den utformats i Sverige samt även redogör för de erfarenheter som inhämtats av hur denna lagstadgade rätt till deltagande fungerat i praktiken. Därefter granskas de internationella reformplanerna för bolagsstyrningen samt mot bakgrund av dem det arbete som utförts i Sverige. Avslutningsvis gör vi en bedömning av styrelserepresentationens framtidsperspektiv.

4. Lagen om styrelserepresentation

4.1 Historik och motiv för styrelserepresentation

Lagen (1976:351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar (LSA) tillkom i sin första version 1973 och permanentades 1976. Den var resultatet av en opinion som under ett tiotal år växt sig allt starkare, där såväl individuell som kollektiv frihet, företagsdemokrati och arbetstagarnas möjligheter till medbestämmande låg i fokus. I propositionen till lagen framträder en bild, som är fullt aktuell än i dag, av ett snabbt föränderligt samhälle med tekniska landvinningar och ett utökat internationellt inslag på marknaden, vilket visserligen medförde ökat välstånd men också ökade påfrestningar för många anställda (prop 1972:116).

Såväl arbetstagare som arbetsgivare hade emellertid ganska länge varit eniga om att styrelserepresentation inte var särskilt ändamålsenligt, och så sent som 1968 sågs styrelserepresentation inte som någon angelägen fråga från fackligt håll. Beroende på flera faktorer kom dock opinionen snart att svänga. En av dessa faktorer var den nya tidsandan som präglade 1960-talet,

med inslag som medborgarrättsaktivismen, studentupproren och Pragvåren, och hösten 1969 publicerade SIFO en undersökning där 70 procent av de tillfrågade ansåg att det fanns ett stort eller mycket stort behov av inflytande för de anställda i industriföretagen (Peter Enström i Iliste 1999, s 17f).

Även om styrelserepresentation inte var det främsta kravet i strävan efter demokrati på arbetslivets område, menade man att representationen var en möjlighet för enskilda att påverka sin arbetssituation, och som sådan värd att utreda. För- och nackdelar med medbestämmande, och den form och utbredning som den skulle ha, diskuterades i stor utsträckning av de olika fackförbunden, och LO tillsatte 1969 en kommitté för att se över hela fältet av inflytandefrågor. Rapporten framlades vid LO:s kongress 1971 och häri anfördes:

Det viktigaste motivet för en facklig medverkan i företagsledningen har alltid varit trygghetsbehovet. Tryggheten i anställningen beror på företagets konkurrensförmåga och utvecklingsmöjligheter samt på företagsledningens planer för företagets framtid. Den oro som helt naturligt följer av en intensiv strukturalisering inom näringslivet kan bara skingras av en ingående kännedom om det egna företagets förutsättningar. Vetskap om risker för eventuella driftinskränkningar, flyttning av tillverkningen eller nedläggning är att föredra framför ovisshet. En tidig kännedom om riskerna ger de anställda möjligheter att planera för och skydda sig i de besvärliga situationer som kan komma.

De som var skeptiska till styrelserepresentation menade bland annat att om facket deltog i beslutandeprocessen inom företaget fick också fackets styrelserepresentanter

finna sig i att ta på sig ansvaret för styrelsens beslut. Frågan var om fackföreningsrörelsen var beredd att ta på sig det ansvar som kunde bli aktuellt vid beslut om, för medlemmarna, impopulära åtgärder. Skulle medlemmarna hysa samma förtroende för en fackförening som kanske inte har medlemmarnas bästa för ögonen i alla lägen? (Bert Lundin i Iliste 1999, s 34).

Den föreslagna lagen mötte också ursprungligen visst motstånd från arbetsgivarhåll. Flera arbetsgivarorganisationer, bland annat SAF, angav i sina remissvar på departementspromemorian "Styrelserepresentation för de anställda" att de ansåg frågan för tidigt väckt eller att lagstiftning inte borde komma till stånd i den föreslagna formen (Ds I 1972:3). SAF ansåg att samarbetet mellan företag och anställda bäst främjades på frivillig basis och att lagstiftning allmänt sett var en mindre lämplig metod att lösa samarbetsfrågor. De remissinstanser som var tveksamma eller avvisande till lagförslaget var dock positivt inställda till syftet (prop 1972:116, s 79). I sammanhanget bör noteras att man till en början faktiskt försökte lösa styrelserepresentationsfrågan avtalsvägen. SAF ansåg dock att man inte kunde binda medlemsföretagen vid ett sådant avtal, vilket fick till följd att regeringen efter begäran från LO och TCO framlade sitt lagstiftningsförslag (Ds I 1972:3, inledning). Lagen var ursprungligen en försöksverksamhet på tre år, 1973–76, och försöket utvärderades sedan av Industriverket som konstaterade att verksamheten fungerat väl (Peter Enström i Iliste 1999, s 22). Det bör också påpekas att det i SAF:s (och andra arbetsgivarorganisationers) remissvar inför permanentandet av lagen poängterades att reformen haft positiva effekter och att en fortsättning förordades (prop 1975/76:166, s 96). Den nu gällande lagen (1987:1245) om

styrelserepresentation för de privatanställda är ett resultat av en sammanslagning av två lagar, nämligen den tidigare nämnda LSA och lagen (1976:355) om styrelserepresentation för de anställda i bankinstitut och försäkringsbolag (LSABF).

4.2 Principerna för styrelserepresentation

Syftet med lagen är, som tidigare har nämnts, att genom styrelserepresentation ge anställda insyn i och inflytande på företagets verksamhet. Styrelserepresentation kan inrättas i företag som under det senast förflutna räkenskapsåret har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare, och lagen ger då de anställda rätt till två ordinarie ledamöter i styrelsen samt en suppleant till varje ledamot. Om det aktuella företaget bedriver verksamhet inom olika branscher och har sysselsatt i genomsnitt minst 1 000 arbetstagare det senaste räkenskapsåret kan antalet arbetstagarledamöter uppgå till tre samt en suppleant för varje ledamot (bakom kravet på att företaget ska bedriva verksamhet inom olika branscher ligger risken för informationsproblem inom större företag, där företaget kan vara bundet av kollektivavtal till flera LO-förbund och dessutom ett par tjänstemannaförbund, vilket kan medföra att ett stort antal arbetstagare helt ställs utanför informationsflödet) (prop 1987/88:10, s 53).

Beslut att inrätta arbetstagarrepresentation fattas av lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget. Den organisation som utser representanten bestämmer också mandatperioden för denne, vilken dock högst får uppgå till fyra år. När beslutet är fattat ska företagets styrelse skriftligen underrättas, och arbetstagarorganisationen bestämmer också när uppdraget ska tillträdas.

Innan sammanslagningen av de två styrelserepresentationslagarna skilde de sig åt i frågan om vem som kunde väljas till arbetstagarrepresentant. LSA innehöll en hänvisning till att arbetstagarrepresentanten *bör* utses bland de anställda i företaget, medan LSABF angav att representanten *skall* utses bland de anställda. I den sammanslagna lagen behöll man den lösning som erbjöds i LSA, med hänvisning till att denna formulering öppnar för möjligheten för den lokala arbetstagarorganisationen att till exempel under en övergångsperiod utse någon som inte är anställd i företaget. I förarbetena påpekas att även om det är värdefullt att arbetstagarrepresentanterna har en närmare personlig kännedom om förhållandena i företaget, kan det uppstå situationer då det inte är tillrådligt att utse interna ledamöter, till exempel på grund av brist på lämpliga kandidater eller att dessa ännu inte fått erforderlig utbildning. De anställda kan i ett sådant läge bli nödsakade att välja att tillfälligt anlita en icke-anställd person, exempelvis en lokal ombudsman, för uppgiften (prop 1987/88:10, s 57f).

Som huvudregel ska arbetstagarrepresentanter i styrelsen arbeta på samma villkor som av stämman valda styrelseledamöter (prop 1987/88:10, s 95). I 11 § styrelserepresentationslagen anges att vad som föreskrivs i annan lag eller förordning om styrelseledamot och suppleant ska tillämpas på arbetstagarledamot och suppleant, om inte annat följer av styrelserepresentationslagen. Exempel på annan lagstiftning där styrelseledamöter berörs är regleringarna av de olika företagstyperna, till exempel aktiebolagslagen (1975:1385) och lag (1987:667) om ekonomiska föreningar. Det är i dessa regleringar som alla styrelserepresentanters uppdrag får sitt materiella innehåll, ansvar och arbetsordningar med

mera.⁶ Vissa undantag har dock gjorts för arbetstagarrepresentanter.

En skillnad avseende arbetstagarrepresentation i jämförelse med den stämmodvalda eller på annat sätt utsedda delen av styrelsen är att arbetstagarledamotens suppleant har rätt att såväl närvara som yttra sig vid styrelsens sammanträden och vid bolagets stämma, även om den ordinarie arbetstagarledamoten är närvarande. En arbetstagarledamots suppleant ska också, enligt ABL 8:17 stycke 2, alltid tillhandahållas underlag inför ärendenas behandling vid styrelsesammanträdet. Anledningen till att arbetstagarrepresentanter särbehandlas i dessa avseenden är att man dels velat tillgodose behovet av kontinuitet i styrelserepresentationen för de anställda, och dels velat underlätta sammanjämkningen mellan de olika fackliga organisationerna när det gäller valet av representanter (Svernlöv 2002).

4.3 Svenska erfarenheter av styrelserepresentation

I propositionen till 1987 års styrelserepresentationslag framträder en relativt enig bild av den svenska arbetstagarrepresentationen som resultatet av en lyckad reglering (se prop 1987/88:10, s 44).

Ett drygt decennium senare bekräftades denna uppfattning i viss utsträckning i en undersökning av Klas Levinsons från 1999. Enligt denna undersökning uppfattar majoriteten av verkställande direktörer och styrelseordföranden inom svenskt näringsliv arbetstagarmedverkan som en resurs. Cirka 60 procent av verkställande direktörer och 70 procent av ordföranden svarar ”mycket positiv” eller ”ganska positiv” på frågan

6. Se närmare om styrelseledamots skadeståndsansvar med mera i till exempel Dotevall (1989) och Åhman (1997).

”vilka är dina sammanfattande erfarenheter av för- och nackdelar för företaget av arbetstagarrepresentation i styrelsen?” (Levinson 2000, s 75). Styrelseordföranden och verkställande direktörer verkar alltså överlag ha förtroende för arbetstagares representation i styrelsearbetet, och i Levinsons undersökning framgår också att cirka 80 procent av ordföranden och verkställande direktörer inte anser att arbetstagares styrelserepresentation bör minskas (Levinson 2000, s 81). I samma undersökning framgår att man även från arbetstagarhåll överlag är nöjd med lagen om styrelserepresentation och vad den inneburit för medbestämmandet och informationsutbytet. Cirka 60–65 procent av de tillfrågade fackföreningsföreträdarna anser att styrelserepresentationen är till mycket eller ganska stor nytta för det övriga fackliga arbetet. Värt att nämna i sammanhanget är att cirka 70 procent av de tillfrågade fackföreningsföreträdarna inte ansåg det angeläget att utöka styrelserepresentationen, utan att det ”är bra som det är” (Levinson 2000, s 81).

En annan erfarenhet från den svenska styrelserepresentationstraditionen som är värd att belysa är den fackliga inställningen till det solidariska ansvaret i bolagsstyrelserna. Den svenska aktiebolagslagen (ABL) innehåller bland annat regler om hur skadestånd kan utkrävas av styrelseledamot som

när han fullgör sitt uppdrag uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget [...] Detsamma gäller när skadan tillfogas en aktieägare eller någon annan genom överträdelse av denna lag, tillämplig lag om årsredovisning eller bolagsordningen (ABL 15:1).

Som ovan har påpekats likställs arbetstagarrepresentant med stämмоvald styrelseleda-

mot i de allra flesta avseenden, och så även i ansvarshänseende. Detta innebär alltså att en arbetstagarrepresentant kan komma att hållas ekonomiskt ansvarig för beslut som denne varit med om att fatta i styrelsen.

Denna typ av reglering har dock inte alltid varit självklar. Som en konsekvens av regleringarna om samma ansvar för alla styrelseledamöter har det under åren dykt upp exempel på situationer där arbetstagarrepresentanter krävts på betydande belopp, framförallt i samband med tvångslikvidation. Tidigare tvångslikvidationslagstiftning innebar att alla styrelseledamöter svarade solidariskt för bolagets förbindelser efter en viss tidpunkt om man underlätit att fullgöra vad som krävdes enligt dåvarande 13:2 ABL. Detta ställde till med särskilda problem för arbetstagarrepresentanterna.⁷

I vissa fall ansåg sig arbetstagarledamöterna inte ha fått del av väsentlig information om företagets ställning, för att sedan tillsammans med övriga styrelseledamöter (som hade haft insyn i verksamheten) bli krävda på betydande belopp avseende skulder de inte ens visste existerade (Ds A 1986:1, s 92ff). Här kan konstateras att det veterligen hittills endast existerar ett fall där arbetstagarrepresentanter, i egenskap av styrelseledamöter, hållits ansvariga i domstol för skada som uppkommit. I fallet rörde det sig dock inte om skadestånd enligt ABL eller motsvarande, utan om bötesansvar för brott mot miljöskyddslagen, där alla bolagets styrelseledamöter dömdes.⁸ Enligt den ovan citerade departementspromemorian tycks ingen arbetstagarledamot, i alla fall inte innan 1986, slutligen ha blivit betal-

7. Se till exempel *Lag & Avtal* nr 8/1981, s 4–5 och *Lag & Avtal* nr 5/1983, s 23.

8. Mål nr B 424/87, Eskilstuna tingsrätt, 1988-10-25.

ningssskyldig för att de brutit mot tvångslikvidationsreglerna (Ds A 1986:1, s 94). År 1987 löstes detta problem genom att man till reglerna om tvångslikvidation fogade en möjlighet till exculpering, vilken innebär att en styrelseledamot undgår ansvar om hon/han visade att hon/han inte varit försumlig (prop 1987/88:10, s 259).

Den allmänna inställningen i svensk fackföreningsrörelse tycks vara att arbetstagarrepresentanters solidariska ansvar fyller en viktig funktion, eftersom det borgar för att man faktiskt är en del av styrelsearbetet och inte bara en pikant detalj. I samband med bankkrisen stämde styrelsen i Gota Bank av bolaget för vårdslös kreditgivning, och ledamöterna krävdes på 300 miljoner kronor i skadestånd. Bolagets ombud ansåg att det inte fanns anledning att undanta arbetstagarrepresentanterna eftersom lagen ålägger alla samma ansvar. Bankmannaförbundet lät då meddela att man delade bolagets uppfattning att fackets folk inte ska särbehandlas, och att man oavsett utgång tänkte fortsätta att delta i styrelsearbetet i framtiden.⁹

5. Corporate Governance

5.1 Den Europeiska Unionen

Den Europeiska kommissionen presenterade i maj 2003 en handlingsplan för bolagsrätt och företagsstyrning, med det uttalade syftet att stärka förtroendet för kapitalmarknaden. Syftet bakom handlingsplanen tycks vara att förse marknaden med ett nytt verktyg för ökad insyn och möjlighet till påverkan i bolag för aktieägare.¹⁰

Handlingsplanen innefattar i sig inte några rekommendationer eller bestämmelser för medlemsstaterna att tillämpa, utan har snarare formen av ett policydokument där riktlinjerna för medlemsländernas framtida

bolagsstyrningsmodeller utstakas. I handlingsplanen definieras ett antal punkter inom ramen för bolagsstyrningen som på olika lång sikt bör införas i medlemsländernas rättsordningar, bland annat ökad offentlighet i bolagsstyrningen, ökat ansvar för styrelseledamöter, förstärkt ställning för oberoende ej anställda styrelseledamöter och ledamöter med tillsynsfunktion samt främjande av en lämplig ordning för ersättning till styrelseledamöter. Införandet ska ske genom såväl lagstiftning som genom rekommendationer från kommissionen.

Kommissionen har även presenterat en rekommendation avseende ersättning till styrelseledamöter. I rekommendationen anges att medlemsstaterna bland annat bör tillse att det finns fungerande regler om ersättningsprinciper för företag, där företagen ska publicera dokument där man meddelar vilka kriterier och principer som används för ersättning till högre befattningshavare.¹¹

En annan rekommendation av intresse rör uppgifter för företagsexterna styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion i börsnoterade företag. Medlemsstaterna uppmanas där att vidta nödvändiga åtgärder för att på nationell nivå införa bestämmelser om uppgifterna för företagsexterna styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion samt om styrelsekommittéer inom börsno-

9. Lag & Avtal nr 3/1994, s 28. Stämningen resulterade i förlikning.

10. KOM (2003) 284, Modernare bolagsrätt och effektivare företagsstyrning i Europeiska unionen – Handlingsplan, s 10.

11. Kommissionens rekommendation av den 14 december 2004 om att främja en lämplig ordning för ersättningen till ledande befattningshavare i börsnoterade bolag (2004/913/EG).

terade företag, antingen genom tillämpning av metoden ”följ eller förklara”, eller genom lagstiftning, och med de instrument som är bäst avpassade till deras rättsliga miljö. Med ”följ eller förklara” menas att ett företag som tillämpar koden, men i sin tillämpning avviker från vissa av dess bestämmelser, ska presentera en förklaring till avvikelsen. Det är sedan marknadens sak att avgöra om den redovisade förklaringen är godtagbar. Om den inte är det, är det sannolikt att företaget drabbas av negativ publicitet och ett minskat förtroende på kapitalmarknaden. Rekommendationen innehåller också en profil som ska fungera som vägledning för bedömning av huruvida vissa styrelseledamöter är att betrakta som oberoende eller ej.¹² Vi återkommer till denna rekommendation senare i artikeln.

5.2 OECD

Företagsstyrning har även behandlats av Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) som 1999 upprättade ”OECD Principles of Corporate Governance”, i syfte att tillskapa en internationell standard för företagsstyrning. De ursprungliga principerna var uppdelade i fem avsnitt, vilka åskådliggjorde de huvudsakliga områdena där principerna bör tillämpas för att skapa en enhetlig standard. De fem huvudområdena var:

- I. Aktieägares rättigheter.
- II. Likabehandling av aktieägare.
- III. Intressenters (stakeholders) roller.
- IV. Öppenhet och transparens.
- V. Styrelsens ansvar (OECD 1999).

En reviderad upplaga av principerna presenterades 2004, där antalet övergripande punkter utökats till sex, där den första behandlar hur principerna ska implementeras och att medlemsstaterna ska tillgodose att

det på nationell nivå finns ett effektivt regelsystem för att kontrollera att principerna efterlevs (OECD 2004).

Ett intressant faktum är att man i de reviderade principerna också har, om än i blygsam omfattning, valt att uppmärksamma arbetstagares roll som intressenter. Man säger visserligen inte att arbetstagare *skall* ges möjlighet till medbestämmande eller inflytande, utan snarare att man *bör tillåta* att sådana mekanismer, till exempel styrelserepresentation, utvecklas då det kan gynna företaget (OECD 2004, s 47).

Man har i de reviderade principerna också lagt till ett skydd för ”whistleblowers”, det vill säga privatpersoner eller organisationer med någon typ av inblick i företagets verksamhet, till exempel som anställda, som väljer att avslöja missförhållanden i företaget:

oetiska och olagliga förehavanden av bolagsföreträdare riskerar inte bara att kränka olika intressenters (stakeholders) rätt utan kan också skada bolagets och dess aktieägares anseende och medföra en ökad risk för framtida finansiella olägenheter. Det är därför fördelaktigt för bolaget och dess aktieägare att förfaranden och kanaler för arbetstagare och utomstående som vill anmäla olagliga och oetiska förehavanden upprättas (OECD 2004, s 47).

Återigen uppmärksammas alltså arbetstagarinflytandet som något positivt för företaget utifrån ett aktieägarperspektiv.

12. Kommissionens rekommendation av den 15 februari 2005 om uppgifter för företagsexterna styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion i börsnoterade bolag och om styrelsekommittéer (2005/162/EG).

SACO avstod från att kommentera frågan.

Av vad kommer sig då Förtroendekommissionens och Kodgruppens skeptiska inställning till arbetstagarrepresentation i bolagsstyrelser, när de som har ingående erfarenhet av arbetstagarrepresentanternas styrelseinsatser, styrelseordförandena och direktörerna, är så nöjda? Nyckelordet här tycks vara "oberoende". För att investerare och aktieägare ska återfå förtroendet för marknaden krävs enligt Kodgruppens utredning oberoende från bolaget och bolagsledningen.¹⁵ Minst två av de oberoende ledamöterna ska också vara oberoende i förhållande till bolagets större aktieägare. Anledning är att oberoende ledamöter saknar den koppling till ledningen som skulle kunna leda till oskäliga ersättningar för chefer i organisationen. Risken för jävsituationer minimeras alltså samtidigt som man besätter styrelseposter med neutrala individer som förhoppningsvis inte har något personligen att vinna på att underlåta att slå larm om dålig bolagsstyrning. Kan då inte arbetstagarrepresentanter fylla samma funktion? I rollen som "whistleblower" torde arbetstagarrepresentanten eller facket kunna fylla en ur ett ägarperspektiv viktig funktion, vilket kan motivera styrelserepresentationen för arbetstagare. Av Kodgruppens slutbetänkande SOU 2004:130 får man emellertid ett intryck av att arbetstagarrepresentanter inte i tillräcklig utsträckning kan anses svara mot en sådan förhoppning, men frågan diskuteras egentligen inte heller.

Kodgruppen har i slutbetänkandet valt att behålla en av de formuleringar från ursprungsförslaget, SOU 2004:46, som Svenskt Näringsliv motsatte sig, nämligen den om ersättningsutskottet. I ursprungsförslaget sägs att ersättning till bolagsledningen ska bestämmas med hjälp av ett särskilt utskott,

ett så kallat ersättningsutskott. Enligt bestämmelsen ska styrelsen

inrätta ett ersättningsutskott med uppgift att bereda och till styrelsen lämna förslag i frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga ledamöter skall vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.¹⁶

I förslaget har man med hjälp av olika exempel definierat under vilka förutsättningar en styrelseledamot ska betraktas som icke oberoende:

en styrelseledamot skall i allmänhet inte anses oberoende om ledamoten: är anställd eller under de tre senaste åren har varit anställd i bolaget eller ett närstående företag [...].¹⁷

Svenskt Näringsliv belyser i sitt remissvar att arbetstagarledamöter enligt Kodgruppen inte anses vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen och att denna formulering alltså innebär att en arbetstagarledamot inte kan ingå som ledamot i ersättningsutskottet. Detta innebär i sin tur, anser Svenskt Näringsliv, att den föreslagna koden i detta avseende strider mot lagen om styrelserepresentation för de privatanställda. I lagens 13 § föreskrivs bland annat att en av arbetstagarrepresentanterna

15. Förutsättningarna för oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen kan härledas e contrario ur katalogen i bolagskoden p 3.2.4.

16. SOU 2004:46, s 40, p 4.3.1. Denna formulering finns kvar i slutbetänkandet SOU 2004:130 under p 4.2.1.

17. SOU 2004:46, s 29, p 3.2.5. Denna formulering finns kvar i slutbetänkandet SOU 2004:130 under p 3.2.4, med den ändringen att formuleringen "i allmänhet" har strukits.

ska få närvara och delta i överläggningar när ett ärende som senare ska avgöras av styrelsen förbereds av därtill särskilt utsedda styrelseledamöter. Svenskt Näringsliv anser att den föreslagna kodregeln bör ändras så att arbetstagarledamöter ges möjlighet att närvara och delta i ersättningsutskottet.¹⁸ Någon större ändring har dock inte skett i det slutgiltiga betänkandet, med det undantaget att man för bolag med mindre styrelser ger styrelsen möjlighet att fullgöra ersättningsutskottets uppgifter, under förutsättning att styrelseledamoten som samtidigt ingår i bolagsledningen inte deltar i arbetet. Det bör påpekas att ingen av de stora fackliga organisationerna har anmärkt på frågan om oberoende och de konsekvenser för den fackliga insynen detta kan få.

Det framstår som ganska märkligt att man i betänkandet väljer att beskära möjligheterna för arbetstagarrepresentanter att få inblick i beslutsprocessen bakom ersättningsnivåerna för bolagsledningen, när en av anledningarna till kodens uppkomst är just ersättningarna genom de stora företagens omfattande bonusprogram som medfört betydande förluster för aktieägarna. Ett av huvudsyftena med styrelserepresentationen är ju att arbetstagarerna ska ges möjlighet till insyn i företagets angelägenheter då dessa kan komma att påverka arbetstagarernas anställningsförhållanden i framtiden.

Vidare tycks inställningen till icke oberoende ledamöters deltagande i arbetsutskott vara en tillbakagång till problemen med tidigare lagstiftning, där arbetstagarrepresentanter ofta fann att viktiga beslut fattades utan att de blivit förberedda genom diskussion i styrelsen. För att öka arbetstagarrepresentanternas möjlighet till faktiskt inflytande i styrelsearbetet infördes (eller snarare överfördes från LSBAF) i 1987 års lagstiftning rätten för arbetstagarrepresentanter att delta

i arbetsutskott eller liknande organ som förbereder ärenden som ska tas upp i styrelsen.¹⁹ Kopplingen till arbetstagarerna torde alltså minska ytterligare om man väljer att ställa icke oberoende styrelseledamöter utanför ersättningsutskottets arbete.

Det är värt att notera att Kodgruppens definitioner av oberoende styrelseledamöter inte överensstämmer med EU-kommissionens rekommendation från den 15 februari 2005. Som tidigare påpekats har EU-kommissionen där låtit upprätta en profil som ska fungera som vägledning för bedömning av huruvida vissa styrelseledamöter är att betrakta som oberoende eller ej. Vid bedömningen av företagsexterna styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion bör en styrelseledamot för att betraktas som oberoende till exempel inte

vara anställd i företaget eller ett närstående företag och inte ha varit det de senaste tre åren. Det gäller dock inte om han som företagsextern styrelseledamot eller styrelseledamot med tillsynsfunktion inte tillhör företagsledningen utan har valts till styrelsen inom ramen för ett system för arbetstagarrepresentation som är erkänt genom lag och som innehåller ett tillräckligt skydd mot uppsägning utan saklig grund och andra slag av orättvis behandling.²⁰

18. Svenskt Näringsliv, remissyttrande av den 29 september angående SOU 2004:46, s 12f.

19. Ds A 1986:1, s 82f och prop 1987/88:10, s 60f. Se även Schmidt (1997, s 138).

20. Kommissionens rekommendation av den 15 februari 2005 om uppgifter för företagsexterna styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion i börsnoterade bolag och om styrelsekommittéer (2005/162/EG), bilaga II p 1b.

Företagsextern ledamot definieras i avsnitt 1 p 2.4 som motsatsen till företagsintern ledamot, vilket i sin tur i p 2.3 definieras som varje medlem av förvaltningsorganet i ett företag, som deltar i den dagliga driften (the daily management) av företaget. Enligt kommissionens rekommendation är det alltså endast personer med ledande befattning i företaget som ska betraktas som företagsinterna, och därmed inte oberoende, styrelseledamöter. Kodgruppens tillämpar alltså i sitt förslag en klart mer extensiv definition av begreppet "icke oberoende ledamöter" i jämförelse med EU-kommissionens rekommendation. Den får till följd att arbetstagarrepresentanter får mindre möjligheter till reell insyn i styrelsearbetet, eftersom man inte ingår i den krets av personer som ska förbereda vissa typer av frågor.

5.3.3 Kompetens- eller utbildningskravet

Ett genomgående drag i Corporate Governance-debatten har varit att framhålla de kunskapskrav som ställs på styrelseledamöter. Så även i Kodgruppens utredning.

I det slutliga kodförslaget innehåller ingressen till avdelningen rörande krav på styrelseledamöters kompetens och utbildning följande formulering:

en styrelseledamot har en sysslomannaliknande ställning i förhållande till bolaget. Det innebär att ledamoten är skyldig att ägna uppdraget den tid och omsorg och ha den kunskap som erfordras för att på bästa sätt tillvarata bolagets och dess ägares intressen (SOU 2004:130, s 64).

Tidigare i utredningen, i Kodgruppens överväganden och slutsatser rörande styrelsens ledamöter, har det dessutom återkommande påpekats att detta ska ske på eget initiativ:

särskilt har gruppen här velat lyfta fram det ansvar som åvilar varje enskild styrelseledamot att *själv se till* (kursivering här) att kunna avsätta den tid, skaffa sig de kunskaper och erfarenheter, begära den information och uppträda med den integritet som erfordras för att med hög kvalitet fullgöra sitt sysslomannaliknande uppdrag för bolaget och dess ägare.

Senare i samma stycke hänvisas till ursprungsbetänkandet och säger att:

[...] de tidigare reglerna innehållsmässigt till stor del behållits men redigerats om för att bl. a. tydligare framhäva styrelseledamots skyldighet att *på eget initiativ* (kursivering här) se till att skaffa sig erforderlig information och kunskap för att fullgöra sitt uppdrag (SOU 2004:130, s 25).

I framställningen förbigås helt hur arbetstagarrepresentanterna ska uppnå den kunskapsnivå och erhålla den information om styrelsearbete som krävs för att de ska kunna fullgöra sina sysslor som arbetstagarrepresentanter i styrelsen med det ansvar detta innebär.

Kontrasten är uppenbar jämfört med tongångarna år 1972. I prop 1972:116 uttalar departementschefen sig angående en lösning på frågan om utbildning för arbetstagarrepresentanterna:

[...] styrelsearbetet för många av arbetstagarledamöterna kommer att innebära en ny miljö och nya ansvarsförhållanden. Detta skapar behov, åtminstone under ett inledningsskede, av omfattande och målmedvetna insatser för introduktion och utbildning i detta arbete [...] Jag anser att frågan om utbildning av de anställda som utses till arbetstagarledamöter är av stor betydelse för reformens

resultat. Tidigare har jag framhållit som min uppfattning att arbetstagarledamot givetvis inte bör åsamkas ekonomiska uppoffringar genom styrelseuppdraget. Till detta räknar jag deltagande i sådan utbildning och fullgörande av de kontaktuppgifter som framstår som ett direkt behov och en följd av uppdraget. Ersättning för sådan verksamhet bör därför enligt min mening utgå från resp. företag. Det övervägande antalet remissinstanser ställer sig positiva till den föreslagna reformens syfte (prop 1972:116, s 141).

En av de skillnader i sättet man betraktar arbetstagarrepresentationen på nu jämfört med vid lagens införande består i hur behovet av utbildning för uppdraget ska tillgodoses. Vid införandet av styrelserepresentationen tycks det som att en vald arbetstagarrepresentant skulle kunna sitta med i styrelsen och att det var upp till facket tillsammans med företaget att se till att arbetstagarens kunskaper och informationer om företaget och styrelsearbetet var tillgodosedda. Den underton Kodgruppen anlägger är att den som saknar kunskaperna inte heller ska kunna väljas in i styrelsen. Visserligen sägs det i kodförslaget att ny styrelseledamot ska genomgå erforderlig introduktionsutbildning samt övrig utbildning som ordföranden och ledamoten gemensamt finner lämplig, men samtidigt framhålls tydligt, som tidigare påpekats, ledamotens skyldighet att på eget initiativ skaffa sig kunskaper. Eftersom hela syftet med koden dessutom är att tillgodose marknadens krav och förväntningar på välordnad bolagsstyrning, torde de krav som kan komma att ställas på enskilda styrelseledamöters kunskapsnivåer vara höga (exempelvis ekonomisk högskoleutbildning).

Denna uppfattning stärks också i avsnittet om utbildning av styrelseledamöter i huvudbetänkandet, där det sägs att:

en styrelse bör [...] bestå av personer som utifrån skilda bakgrunder vad avser kunskaper, erfarenheter och perspektiv tillsammans bildar ett effektivt arbetslag. Det finns därför inte generellt motiv att genom kompletterande utbildning söka utjämna ledamöternas kompetens inom olika företagsekonomiska funktionsområden. Saknas viktig sådan kompetens i styrelsen är det i allmänhet effektivare att rekrytera personer med denna kompetens än att "snabbutbilda" befintliga ledamöter (SOU 2004:47, s 216).

Finns det då plats för arbetstagarrepresentation i den nya bolagsstyrningsmodellen? Kravet på en hög kunskapsnivå i styrelsen måste väl i de allra flesta sammanhang betraktas som motiverat. Förhoppningsvis leder ökade kunskaper till en bättre överblick i styrelsearbetet och i förlängningen till ett bättre företagsklimat och förbättrade resultat. Men risken finns att en ökad kunskapsnivå bland de stämvalda styrelseledamöterna medför ett ökat kunskapsmässigt underläge för arbetstagarrepresentanterna, framförallt om den nya koden för bolagsstyrning innebär att styrelserepresentanter ska utbilda sig fortlöpande efter egen förmåga och plånbok.

Ett alternativt scenario kanske är att det lokala facket, för att kunna möta de ökade kraven på "styrelserepresentationsrelevanta" kunskaper, blir tvunget att utnyttja möjligheten i 9 § styrelserepresentationslagen att utse företagsekonomiskt bevandrade ickeanställda för att fullgöra styrelserepresentationsuppgiften. På detta sätt kan man antagligen uppfylla de kunskapskrav som ställs i kodförslaget, men till priset av

förlorad anknytningsgrad till arbetstagarerna, vilket i viss mån får sägas strida mot syftet med arbetstagarrepresentation i företagsstyrelser.

Sammanfattningsvis innebär alltså de höga kompetenskraven på ledamöter i bolagsstyrelser en klar utmaning för fackföreningsrörelsen att utforma en policy såväl vad gäller hur man kan garantera att styrelserepresentanter klarar kompetenskraven och hur man i olika situationer utser de bäst lämpade personerna.

6. Diskussionspunkter

Vi har konstaterat att det finns vissa frågeställningar rörande arbetstagarledamöters kompetens och oberoende som är värda att ta upp till en seriös diskussion då bolagsstyrningen utvecklas. Här finns nya utmaningar, men dessa frågor, som endast marginellt ingått i diskussionen, kan inte tas till intäkt för att arbetstagarrepresentation borde sättas på undantag, såsom hävdats i vissa offentliga debattinlägg.²¹

Det finns flera synpunkter som talar för att arbetstagarrepresentation i bolagsstyrelser bör behållas, också i börsnoterade aktiebolag. I det följande lyfter vi fram tre sådana synpunkter till vidare diskussion:

- a) långsiktigt perspektiv och stakeholderintressen
- b) nationella intressen och kunskap om nationella förhållanden i situationer med överväldigande utländskt aktieägarande
- c) whistleblower-funktionen.

Långsiktiga stakeholderintressen. Det är allmänt erkänt att "kvartalskapitalismen" utgör ett problem. Verkställande direktörer har i förhållande till aktieägare ett stort intresse av att presentera resultat här och nu, vilket försvårar genomförandet av mer

långsiktiga åtgärder. I detta sammanhang står det klart att arbetstagarintresset är långsiktigt och att en styrelseledamot som representerar detta intresse kan förväntas agera mer långsiktigt än de andra, vilket också kommer till uttryck i de många avtal som ingåtts om krishantering och lönestopp i olika storföretag (Volkswagen med flera). Detta är en klar fördel som kan uppväga den tendens som naturligtvis också gör sig gällande bland arbetstagarrepresentanter att de kan vara skeptiska mot omstruktureringar och ändringar som slår mot den egna medlemskåren trots att de i vissa fall kan vara ekonomiskt nödvändiga på lång sikt.

Nationella intressen. Det är inte ovanligt att de enda representanterna från det land där företaget är verksamt samtidigt är arbetstagarrepresentanter. Detta sammanhänger med det faktum att man inte inom EU får ställa krav på styrelsemedlemmars nationalitet (under förutsättning att de är EU-medborgare) och att ett tyskt företag i Sverige sålunda helt kan besättas med tyska styrelseledamöter. I detta sammanhang får den fackliga representationen en ny och viktig roll: De tvingande lagreglerna innebär att arbetstagarrepresentanterna som enda inhemska ledamöter av styrelsen kommer att representera kunskap om svenska förhållanden, traditioner med mera. Detta är en viktig aspekt som ofta är förbisedd och som vi menar är av stor betydelse.

Whistleblower-funktionen. Detta förutsätter att arbetstagarrepresentanterna verkligen "blåser i visslan" om något går snett, annars är kanske incitamentet för aktieägarna att uppmuntra arbetstagarrepresentation inte

21. Se till exempel "Finlands starke man sågar svenska kommittéer", DN den 29 november 2004.

lika uppenbart. Man kan ta Skandiafallet som exempel; I den bok som ekonomijournalisterna Bengt Carlsson och Sophie Nachemson-Ekqvall skrivit om Skandia-skandalen så framträder en bild där de anställda visserligen slog larm men inte gjorde detta tillräckligt tydligt. Enligt författarna beskrivs det enklast som ”svenskt konsensusänkande”, där det inte betalar sig att gå emot en verkställande direktör eller styrelseordförande. Skandia hade i praktiken byggt upp en styrmodell som omöjliggjorde att känsliga åsikter spreds vidare (Carlsson & Nachemson-Ekqvall 2004).

Vad gäller just ”whistleblower”-aspekten så har denna inte berörts överhuvudtaget i Kodgruppens betänkande, vilket ligger i linje med rapporten i övrigt, då anställdas roller i bolagsstyrningen inte behandlas i någon större omfattning. Anmärkningsvärt är att Förtroendekommissionen valt en definition av begreppet ”bolagsstyrning” som riskerar att minimera anställdas inflytande i bolagsstyrningen, något som också påpekats av LO i remissyttrandet. I huvudbetänkandet, *Näringslivet och förtroendet* (SOU 2004:47), konstateras att:

en skiljelinje går mellan definitioner som, mer eller mindre uttalat, utgår från ägarnas särställning när det gäller makt och ansvar för styrning av företagen och sådana som lyfter fram en bredare krets av intressenter, s.k. stakeholders.

Som ett exempel på det första synsättet nämns den brittiska Cadbury-rapporten och EU-kommissionens handlingsplan från 2003, medan OECD:s principer för bolagsstyrning nämns som ett exempel på det andra. OECD har i den reviderade upplagan av principerna för bolagsstyrning tagit fasta på den del av stakeholderperspektivet som fokuserar på arbetstagares

inflytande, och adderat regler till skydd för ”whistleblowers”. Anledningen tycks bland annat vara de tidigare nämnda Enron- och WorldComskandalerna, där arbetstagarrepresentanter bidrog till uppdragandet av oegentligheter i bolagens bokföring. Medan OECD tycks gå åt ett håll, och i viss utsträckning erkänner den betydelse arbetstagarrepresentanter kan ha (om arbetstagarrepresentanterna faktiskt tar ansvar och agerar vid dålig bolagsstyrning), går Förtroendekommissionens utredning åt ett annat, och menar på att eftersom koden riktar sig till ägarna är det också ägarna som har att fatta besluten utan inblandning av aktörer med andra intressen, vad dessa nu månde vara, för ögonen (SOU 2004:47, s 166). Något överraskande är alltså att Sverige i ett OECD-perspektiv ter sig som utpräglat negativt till arbetstgardeltagande i styrelsesammanhang.

Frågan är ändå om inte det svenska systemet med arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser kan vara mer ändamålsenligt i jämförelse med till exempel den lösning som presenterats i The Sarbanes-Oxley Act. I avsnitt 301 i SOX har man reglerat hur börsnoterade bolags revisionskommittéer måste tillskapa kanaler där arbetstagare ska kunna lämna anonyma meddelanden om missförhållanden. I avsnitt 806 i samma lag stadgas också att alla typer av repressalier riktade mot ”whistleblowers” är förbjudna, och kan komma att bestraffas i enlighet med avsnitt 1107. Vissa amerikanska erfarenheter visar dock att interna anonyma kanaler inte tycks fungera som avsett. Arbetstagarna litat inte på att de förblir anonyma, vilket medför att ingen har något att rapportera. Förutom att anonymiteten i sig gissningsvis kan vara svår att upprätthålla, finns det en inbyggd paradox i denna lösning. Hur riktar man repressalier mot en anonym person? Med

detta menar vi att det kan bli svårt för den anonyme tipsaren att senare visa att det var han/hon som faktiskt avslöjade missförhållandena, för att på så sätt visa att han/hon blivit bestraffad för just detta? Frågan är om inte den svenska fackföreningsrörelsen i detta hänseende kunde ha en större betydelse om man utvecklar ändamålsenliga förfaranden.

Enligt den svenska bolagskoden ska styrelsen inrätta ett revisionsutskott som ska bestå av minst tre styrelseledamöter, varav majoriteten ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen (SOU 2004:130, s 67). En lösning på det problem som förekommit i amerikanska bolag där ingen har använt de interna anonyma kanalerna kanske är att en arbetstagarrepresentant bör ingå i revisionsutskottet, för att se till att det finns en direkt länk mellan arbetstagarerna och revisionsutskottet. Det kan kanske kännas enklare att tala med "sin" arbetstagarrepresentant än att lämna anonyma meddelanden direkt till ett styrelseutskott?

Det råder olika uppfattningar om hur väl ägnade alla Corporate Governance-reformer sist och slutligen är då det gäller att åtgärda orsakerna bakom redovisningsskandalerna. Också skeptiska röster har hörts.²² I detta sammanhang har vi ingen möjlighet att ta ställning till den frågan. Vår övergripande fråga, som denna artikel ger anledning till, gäller däremot om företagsledningars missbruk av ersättningsprogram och liknande motiverar att löntagarrepresentationen sätts på undantag? Och varför gör sig denna tendens så starkt gällande i Sverige?

Litteratur

Bernhardt M (2004) *The Sarbanes-Oxley Act – Vad är det och vad innebär den?* www.deloitte.com

Carlsson B & Nachemson-Ekwall S (2004) *Guldregn*. Bonnier Fakta, Stockholm.

Dotevall R (1989) *Skadeståndsansvar för styrelseledamot och verkställande direktör*. Norstedts Förlag, Stockholm.

Ds I 1972:3, "Styrelserepresentation för de anställda" Industridepartementet, Stockholm.

Ds A 1986:1, "Styrelserepresentation för de anställda" Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.

Ille M (red) (1999) *Hur klarade man vågen? 25 år med lagen om styrelserepresentation*. Bilda Förlag, Stockholm.

Levinson K (2000) "Anställdas representation i företagsstyrelser – en enkätundersökning av svenskt näringsliv" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, nr 2, s 73–84.

OECD (1999) "OECD Principles of Corporate Governance, SG/CG (99)5" OECD, Paris.

OECD (2004) "OECD Principles of Corporate Governance 2004" OECD, Paris.

Regeringens proposition (1972:116) "Förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, m.m."

Regeringens proposition (1975/76:166) "Förslag till lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, m.m."

Regeringens proposition (1987/88:10) "Förslag till lag om styrelserepresentation för de privatanställda, m.m."

Schmidt F (1997) *Facklig arbetsrätt*. Juristförlaget, Stockholm.

SOU 2004:46, *Svensk kod för bolagsstyrning*. Betänkande av Kodgruppen, Fritzes, Stockholm.

SOU 2004:47, *Näringslivet och förtroendet*. Betänkande av Förtroendekommissionen, Fritzes, Stockholm.

SOU 2004:130, *Svensk kod för bolagsstyrning*. Betänkande av Kodgruppen, Fritzes, Stockholm.

Svernlöv C (2002) *Aktiebolagets suppleanter: suppleantinstitutet i svensk aktiebolagsrätt*. Norstedts Juridik, Stockholm.

Åhman O (1997) *Behörighet och befogenhet i aktiebolagsrätten*. Iustus Förlag, Uppsala.

22. "Han säger bolagskoden", SvD Näringsliv, måndag 25 april 2005