



Makt- og demokratiutredningen

1998-2003

Fredrik Engelstad
Jørgen Svalund
Inger Marie Hagen
Aagoth Elise Storvik

Makt og demokrati i arbeidslivet



Tidligere utgitte bøker fra Makt- og demokratiutredningen:

- Øyvind Østerud, Fredrik Engelstad, Siri Meyer, Per Selle og Hege Skjeie: *Mot en ny maktutredning* (1999)
- Øyvind Østerud: *Globaliseringen og nasjonalstaten* (1999)
- Hege Skjeie: *Vanens makt*. (1999)
- Fredrik Engelstad (red.): *Om makt*. (1999)
- Siri Meyer og Thorvald Sirnes (red.): *Normalitet og identitetsmakt i Norge* (1999)
- Siri Meyer (red.): *Avmakt* (2000)
- Erling Dokk Holm og Siri Meyer (red.): *Varene tar makten* (2001)
- Bent Sofus Tranøy og Øyvind Østerud (red.): *Mot et globalisert Norge?* (2001)
- Nina Berven og Per Selle (red.): *Svekket kvinnemakt?* (2001)
- Martin Eide (red.): *Til dagsorden!* (2001)
- Bent Sofus Tranøy og Øyvind Østerud (red.): *Den fragmenterte staten* (2001)
- Pål Repstad: *Dype, stille, sterke, milde* (2002)
- Halvard Vike m.fl.: *Maktens samvittighet* (2002)
- Grete Brochmann, Tordis Borchgrevink, Jon Rogstad: *Sand i maskineriet* (2002)
- Tore Slaatta (red.): *Digital makt* (2002)
- Cathrine Holst (red.): *Kjønnsrettferdighet* (2002).
- Siri Meyer og Sissel Myklebust (red.): *Kunnskapsmakt* (2002).
- Øystein Bortne, Per Selle, Kristin Strømsnes: *Miljøvern uten grenser?* (2002)
- Trygve Gulbrandsen, Fredrik Engelstad, Trond Beldo Klausen, Hege Skjeie, Mari Teigen, Øyvind Østerud: *Norske makteliter* (2002)
- Knut Heidar og Jo Saglie: *Hva skjer med partiene?* (2002)
- Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd?* (2002)
- Kjell Lars Berge, Siri Meyer, Tor Are Trippestad (red.): *Maktens tekster* (2003)
- Bjørn Bjerkli og Per Selle (red.): *Samer, makt og demokrati* (2003)
- Sverre A. Christensen, Harald Espeli, Eirinn Larsen, Knut Sogner: *Kapitalistisk demokrati?* (2003)
- Fredrik Engelstad og Guro Ødegård (red.): *Ungdom, makt og mening* (2003)
- Tommy Tranvik og Per Selle: *Farvel til folkestyret?* (2003)
- Hege Skjeie og Mari Teigen: *Menn imellom* (2003)
- Tore Slaatta: *Den norske medieorden* (2003)

Makt og demokrati i arbeidslivet

*Fredrik Engelstad, Jørgen Svalund,
Inger Marie Hagen, Aagoth Elise Storvik*



GYLDENDAL
AKADEMISK

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2003

1. utgave, 4. opplag 2007

ISBN 978-82-05-47874-9

Omslagsdesign: Gyldendal Akademisk

Sats: Type-it AS, Trondheim

Brødtekst: Garamond Light 10,5/13,5 pkt

Alle henvendelser om boken kan rettes til

Gyldendal Akademisk

Postboks 6730 St. Olavs plass

0130 Oslo

akademisk@gyldendal.no

www.gyldendal.no/akademisk

Utgivelsen har fått støtte fra Utdannings- og forskningsdepartementet
v/Lærebokutvalget for høgre utdanning.

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven
eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR,
interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i
strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og
inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

INNHold

FORORD.....	13
-------------	----

Kapittel 1

MAKT, DEMOKRATI OG MEDBESTEMMELSE	15
Bedrifter i et demokratisk samfunn	17
Bedrift, makt, demokrati.....	20
Styringsrett – forenlig med demokrati?	21
Organisering og makt i bedriften.....	22
Ansatte: medvirkning eller motmakt?	25
Innflytelseskanaler i bedriften	27
Den norske modellen	30

Kapittel 2

MEDBESTEMMELSE OG AUTONOMI.....	32
Arbeidskontrakt og frivillig innordning	32
Arbeidsmarkedet og arbeidskontraktens frivillighet	33
Forventninger til arbeidskontrakten	38
Faste ansettelser	40
Midlertidige ansettelser.....	41
Utleie og innleie av arbeidskraft.....	42
Frihet og autonomi i arbeidssituasjonen	43
Innordning og autonomi innen styringsrettens rammer.....	47
Definisjonsmakt og autonomi	48
Muligheter, ønsker og autonomi.....	50
Autonomi og makt.....	51
Avslutning	51

Kapittel 3

ENDRINGER I ARBEIDSLIVET DE SISTE 20 ÅRENE	53
Utviklingen i offentlig og privat sektor	57
Endringer i offentlig sektor	57
Endringer i privat sektor	60
Trekkt ved arbeidstyrken i Norge	66
Kjønn og alder	66
Utdannelse og kompetanse	69
Normalarbeidsdag, arbeidstid og deltidsarbeid	71
Normalarbeidsdagen og gjennomsnittlig arbeidstid.	71
Deltidsarbeid	73
Organiseringsgrad, hovedsammenslutninger og arbeidskonflikt ...	76
Avslutning	79

Kapittel 4

ARBEIDSTAKERNES FRIHET OG ARBEIDETS ORGANISERING	81
Negativ frihet og organisering av arbeidet	81
Handlingsmuligheter i norsk arbeidsliv	87
Positiv frihet og arbeidets organisering	93
Generell frihet og arbeidets organisering	99
Frihet i norsk arbeidsliv	102
Organisering, makt og demokrati	105
Avslutning	106

Kapittel 5

MAKTMISBRUK MELLOM OG MOT ARBEIDSTAKERE	108
Forholdet mellom arbeidstakere i norsk arbeidsliv	109
Kritikk eller vanskeligheter i arbeidslivet	116
Vold og trusler i arbeidslivet	118
Avslutning	123

Kapittel 6

MAKT OG INNFLYTELSE OVER EGNE ARBEIDSFORHOLD	124
Opplevelsen av egne arbeidsforhold.....	124
Forsøk på å påvirke egne arbeidsforhold	131
Makt og evne til å endre egne arbeidsforhold	137
Makt og medvirkning i norsk arbeidsliv	139
Avslutning	141

Kapittel 7

ARBEIDSGIVERE, REKRUTTERING OG MAKT	143
Arbeidsgiveres makt.....	144
Ulikhet i arbeidslivet og arbeidsgiveres maktutøvelse	147
Kjønn og karrieresjanser.....	148
Menns og kvinners ansettelsessjanser	149
Hva forteller ansettelsessjanser om karrieresjanser?	151
Menns og kvinners muligheter for opprykk.....	152
Hva forteller opprykkssjanser om karrieresjanser?	155
Hvis diskriminering forekommer, hva slags type diskriminering er det tale om?	156
Alternative forklaringer på forskjeller i menns og kvinners karrieremønstre	159
Minoriteters posisjon på arbeidsmarkedet.....	162
Arbeidsgiveres holdninger til arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn.....	163
Alternative forklaringer på minoriteters posisjon på arbeidsmarkedet.....	165
Kvinner og minoriteter på arbeidsmarkedet – en sammenligning	166
Avslutning	167

Kapittel 8

LEDELSESFORHOLD, KOMPETANSE OG SAMHANDLING	169
Ledelse i norsk arbeidsliv	169
Fordelingen av formelle stillingsposisjoner i norsk arbeidsliv.....	172
Lederposisjoner	174
Kvinnelige og mannlige ledere.....	176

Kompetanse og makt i arbeidslivet	178
Kompetanse og forhandlingsstyrke	184
Avslutning	188

Kapittel 9

LEDERES POSISJON OG INNFLYTTELSE I ARBEIDET	189
Lederes motsetningsfylte posisjon i arbeidsorganisasjonene	190
Ledernes arbeidssituasjon	191
Ledernes positive frihet og tilgang til ressurser	194
Ledernes negative frihet og bruk av makt og myndighet	201
Ledernes og de underordnedes generelle frihet	206
Forholdet mellom ledere og andre grupper i arbeidslivet	210
Avslutning	215

Kapittel 10

FAGBEVEGELSE OG SAMARBEIDSYSTEM	217
Det organiserte arbeidslivet	218
Regulering av makt og organisering av et fellesskap	222
Avtaler	222
Lovverk	225
Arbeidsmiljøutvalg og verneombud	226
Ansattes styrerepresentasjon	228
Arbeidskamp, tvisteløsningsmekanismer og bruk av makt	229
Konflikter og reguleringsmekanismer på medbestemmelsesområdet	230
Dekning	233
Nye initiativer på medbestemmelsesområdet	236

Kapittel 11

UTVALG OG STYRER — REPRESENTASJON I PRAKSIS	239
Ansattes opplevelse av representasjon	240
Representasjon i styrende organer	242
Utvalg og utvalgslignede organer	244
Valgdeltakelse	246
Representanter	247

Innflytelse og styrende organer	248
Innflytelse og utvalg	249
Fra 1981 til 2001: Hva har skjedd?.....	251
Ansattes styrerepresentasjon.....	252
Innflytelse på konsernnivå	256
Hva er en konserntillitsvalgt?	257
Avtalefestede rettigheter	258
Rolleutforming.....	260
Oppfatninger av egne ressurser.....	261
Gamle roller på nye arenaer.....	264

Kapittel 12

LØNNSFORHANDLINGER, INNTEKTSFORDELING OG MAKT.....	267
Sanksjoner og normer.....	268
Endringer i forhandlingsstruktur	270
Organisasjonsmønster	270
Individualisering?	271
Internasjonalisering	272
Fordeling mellom grupper	274
Utvikling av lønnsfordelingen.....	274
Lønn og kjønn.....	276
Etnisk diskriminering?.....	277
Korporativisme og arbeidstakerorganisasjonenes makt.....	279

Kapittel 13

BEDRIFTSDEMOKRATI — FRA RETTIGHET TIL PRODUKTIVITET.....	282
Legitimering av et system.....	282
Prinsipper og samarbeidsånd.....	283
Det norske samarbeidssystemet etter 1985	285
Nye organisasjonsformer – gamle samarbeidsmønstre	286
Nivåer for innflytelse	289
Økt innflytelse i begrenset handlingsrom	291

Kapittel 14

MAKT GJENNOM MEDEIERSKAP	296
Ansattes eierskap i egen arbeidsplass.....	297
Utbredelse av medeierskap.....	297
Eierskap gjennom opsjoner for ansatte.....	301
Makt gjennom medeierskap.....	304
Innsikt og kooptasjon?.....	312
Avslutning.....	314

Kapittel 15

BEDRIFT OG DEMOKRATI I NORGE	316
Eierskap	317
Formell medbestemmelse og bedriftsdemokrati.....	318
Forhandlingsrelasjoner.....	320
Arbeidssituasjonen og arbeidsutførelsen for den	
enkelte ansatte.....	324
Offentlig og privat sektor	326
Kjønn og makt i arbeidet	327
Etnisk diskriminering	328
Endringer i maktforhold i arbeidslivet?.....	329
Er det en fremtid for den norske modellen?.....	329

VEDLEGG	331
1 Data	331
1.1 Store representative undersøkelser	331
1.2 Spørreundersøkelse blant konserntillitsvalgte og	
styremedlemmer (kapittel 11)	332
2 Tabellene i vedlegget.....	333
2.1 Tolkning av tabeller basert på regresjon.....	335
3 Tabellene	338
Kapittel 2. Medbestemmelse og autonomi.....	338
Kapittel 4. Arbeidstakeres frihet og arbeidets organisering....	340
Kapittel 5. Maktmisbruk mellom og mot arbeidstakere.....	350
Kapittel 6. Makt og innflytelse over egne arbeidsforhold.....	352
Kapittel 8. Ledelsesforhold, kompetanse og samhandling.....	355

Kapittel 9. Lederes posisjon og innflytelse i arbeidet	359
Kapittel 14. Makt gjennom medeierskap.....	372
LITTERATUR	374
OM FORFATTERNE.....	392

FORORD

Denne boken sikter mot å gi et heldekkende bilde av maktforhold i norsk arbeidsliv, i hovedsak slik det fortoner seg sett fra den enkelte arbeidsplass og bedrift. Den perioden som dekkes er først og fremst tiden etter 1980. Endringene i denne perioden har vært omfattende – de kan sammenfattes i at det sosial-demokratiske hegemoni langt på vei har forvitret. Økt individualisering, mindre tro på sentral styring, større betydning av eierskap, er noen trekk. I arbeidsmarkedet er økt yrkesdeltakelse blant kvinner og større betydning av kompetanse de viktigste endringene.

Betydningen av kjønn i arbeidslivet blir tatt opp mange steder i boken. For en langt mer detaljert fremstilling av dette viktige temaet viser vi til Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim, red., *Den usynlige hånd?* (2002).

Næringslivet – forstått først og fremst ut fra forhold mellom bedrifter, eller mellom bedrifter og myndigheter – berøres bare sporadisk her. Forhold som har med makro-økonomi og lønnsforhandlinger på nasjonalt nivå, blir likeledes behandlet forholdsvis sporadisk. Begge disse temaene blir dekket av flere andre bøker og rapporter fra Makt- og demokratiutredningen.

Hovedpoenget i den følgende fremstillingen er å gi en best mulig oversikt. Det er en dristig ambisjon, som vanskelig kan bli innfridd fullt ut. Hovedvekten ligger på analyse av store datasett, som i de fleste tilfeller er samlet inn for andre formål. Enkelte viktige saksforhold blir ikke dekket, og noen ganger gir dataene en annen vinkling enn den som ville vært mest ønskelig. Likevel tror vi at disse dataene kan fortelle mye. Datasettene er beskrevet i et eget vedlegg.

Levekårsundersøkelsene og Arbeids- og bedriftsundersøkelsene er stilt til rådighet gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, og Lederundersøkelsen 1999 av Akademisk forskningsfond. Vi takker disse insti-

tusjonene for bruken. De hefter ikke for noen av tolkningene eller de mulige feil som måtte oppstå i analysen.

At hovedvekten ligger på analyse av store datasett betyr ikke at vi overser betydningen av kvalitative studier. Innsiktene fra disse er trukket inn i så stor grad som mulig.

Denne boken er et felles produkt av et samarbeid som har strukket seg over flere år. Teksten er ført i pennen av Jørgen Svalund (kap. 2–6, 8–9 og 14), Inger Marie Hagen (kap. 10–11 og 13) og Fredrik Engelstad (kap. 1, 12, 15). Aagoth Elise Storvik har skrevet kap. 7.

Vi takker for konstruktive kommentarer fra Irene Andreassen, Erling Barth, Eivind Falkum, Trygve Gulbrandsen, Geir Høgsnes og Jon Rogstad.

Oslo, april 2003

Fredrik Engelstad Inger Marie Hagen Aagoth Storvik Jørgen Svalund

Kapittel 1

MAKT, DEMOKRATI OG MEDBESTEMMELSE

«Kjærlighet, arbeid og kunnskap,» skrev Wilhelm Reich for mange år siden, «er livets kilder. De skulle også styre våre liv.» En slik visjon er både vakker og tankevekkende. Den minner om, og er inspirert av, den som ble uttrykt av en annen opprører, Karl Marx. Han så for seg en fremtid der kapitalismen var erstattet av samvirkende produsenter, som samarbeidet og støttet hverandre i et utvungent, herredømmefritt arbeidsfelleskap.

Det moderne arbeidslivet har nok mange gode sider, men det kan vanskelig sies å være i samsvar med disse visjonene. Ro, stabilitet og oversikt, er noen underliggende premisser i dem. Det allmenne bildet av arbeidslivet er preget av stress, produktivitetspress, stadige omstillinger, usikkerhet og konflikter. Kravene til ytelse øker. Bedrifter omstruktureres, fusjoneres, kjøpes og selges. Ny teknologi setter hevdvunne kunnskaper ut av kraft. Fagforeningene omdannes. Dagliglivet preges av kortere tids-horisonter og bekymring for fremtiden.

Bildet har også en annen side: I vår del av verden er arbeidslivet en kilde til velstand for flertallet. Til tross for konflikter og usikkerhet har de fleste mer igjen for innsatsen sin enn før. Arbeidet gir en arena for utfoldelse av skaperkraft for ganske mange, men langt fra alle. Selv om mange ikke opplever jobben som utviklende, er flertallet bedre ivaretatt med hensyn til arbeidsmiljø og slitasje. Arbeidslivet er også en kilde til makt for et mindretall – for et lite mindretall er denne makten formidabel.

Arbeidsvilkårene endres, dels fordi rammebetingelsene ikke lenger er de samme. Internasjonalisering, ny teknologi og økt utdanning leder opp til nye former for organisering. Men endringer skjer også på grunn av skifter i kultur og sosiale omgangsformer. Betydningen av forventninger,

identitet, følelse av frihet og sosial anerkjennelse skjærer direkte inn i den måten det er mulig å organisere virksomheter på.

Sammenhengen mellom disse trekkene er tema for denne boken. Den prøver å gripe konstellasjonene av makt, velstand, stress og utfoldelsesmuligheter. Hvordan de er fordelt og hvordan de henger sammen i forgrenede årsakskjeder. Samtidig er det viktig å spørre om hvor store endringene egentlig har vært. Når nyhetsbildet flimrer, kan det skjule at det finnes en del grunntrekk ved arbeidslivet som ikke forsvinner så lett.

Sammenhengen mellom arbeid og makt reiser spørsmål om styring, kontroll og demokrati. En arbeidsorganisasjon – bedrift, etat, virksomhet – er ikke minst en måte å ordne og kanalisere makt på. Eiendomsrett og styringsrett er bakt inn i normer som er dypt forankret i lovverk og i praksis. I kraft av dem er det eiere og ledere som har størst makt i organisasjonen. De styrer virksomhetens daglige drift og treffer langsiktige, strategiske disposisjoner. Men de er ikke alene. De ansatte som er underordnet har også makt i en arbeidsorganisasjon, i kraft av sin kompetanse og motivasjon, sin forhandlingsposisjon og sine rettigheter nedfelt og lov- og avtaleverk.

Hva som er forutsetningene for maktutøvelse, hva slags ressurser den støtter seg på, og hvordan den blir utført, blir da viktige spørsmål. Ikke minst hva slags oppslutning og medvirkning, men også motstand og motvirkning, som makten blir møtt med. I denne boken er det de ansattes muligheter til å møte og dels påvirke makten fra toppen av virksomheten, som står i fokus.

Hvordan kan makten i arbeidslivet bli kontrollert eller regulert? I et demokratisk samfunn lyder svaret innlysende: Gjennom demokratiske prosesser. De kan være forankret i det politiske demokratiet og i bedriftene selv, i en eller annen kombinasjon. «Bedriftsdemokrati» var i mange år et slagord med appell, som reflekterte et krav om maktutjevning i arbeidslivet. Men det er et ord med mange betydninger. Det kan innebære et tett samvirke mellom politikken og arbeidslivet. Eller det kan legge vekt på bestemte styringsstrukturer i bedriftene, slik at de ansatte bestemmer valg av ledelse eller sitter med endelig avgjørelsesmyndighet. Det kan også vise til de ansattes situasjon i arbeidet og deres medbestemmelse i beslutninger som angår dem direkte (Bergh 1983, Engelstad 1999a).

I de senere år er det blitt stillere rundt bedriftsdemokratiet. Lyset fra deltakerdemokratiske fyrtårn i Israel og Jugoslavia ser ut til å ha sluknet for godt. I de senere års debatter er det lagt større vekt på individuell

utfoldelse og mindre på bedriftsdemokrati, fordi uttrykket leder tanken hen på politiske beslutningsprosesser på en måte som ikke er i samsvar med hvordan de fleste arbeidsorganisasjoner blir drevet. Derfor er det nødvendig å reise spørsmålet om bedrift og demokrati på nytt.

Bedrifter i et demokratisk samfunn

I stedet for å feste oppmerksomheten først ved den interne strukturen i bedrifter, er det rimelig å betrakte maktens betingelser og de føringer som det allmenne demokratiet legger på dem. Derfor skal vi begynne med å snu perspektivet, ta utgangspunkt i demokratiet som samfunnets styringsform, og betrakte arbeidslivet som en sosial sfære underlagt det politiske demokratiet. Arbeidslivet er innskrevet i et omfattende sett av normer og blir direkte påvirket av omfattende rettsordninger. En hovedsak er derfor å få et grep om disse normene og føringene.

Demokratiet har to ansikter. Det ene vender mot *politisk styring*. Med demokrati forstår vi gjerne en styringsform der allmenn stemmerett og flertallsvedtak er bærebjelkene. (I praksis kan dette gis mange utforminger, men det er ikke et poeng her.) Det andre ser henimot borgernes *forankring i samfunnet*. Demokrati i denne henseende er knyttet til et sett av normer og verdier som ligger under og begrunner en slik styringsordning. Det er vanskelig å forsvare demokratisk styring uten å anta at borgerne som har rett til å delta i beslutninger også har evne til å ta vare på seg selv og sine interesser, og treffe rimelig informerte og fornuftige valg. Borgerne er myndige mennesker, som ikke kan reduseres til undersåtter. For å være myndige, autonome personer må de kunne utfolde sine evner, planlegge på lang sikt, ta ansvar for sine handlinger og nyte fruktene av sitt arbeid. Et demokrati der borgerne ikke betraktes som autonome individer, blir en karikatur. En nærmere diskusjon av hva som ligger i 'autonome individer', gis i kapittel 2. Her skal vi peke på noen videre forutsetninger.

Forholdet mellom demokratiets to sider er langt fra entydig. Det er ikke enighet om hvilken av de to skal ha forrang for den andre (Engelstad 2003). Skal vi ha «folkestyre» i den forstand at alle viktige disposisjoner treffes av velgerne, som så innordner seg sine representanter? Eller er det omvendt borgernes individuelle utfoldelse som skal være overordnet? Svarene er mange. Her er to vanlige oppfatninger.

Noen teorier tar utgangspunkt i samfunnskontrakten, dvs. en forestilling om at samfunnet som sosial orden er grunnet på at frie individer har inngått en kontrakt om å innordne seg en stat, for å ivareta liv og eiendom på en tryggere måte enn de ellers ville kunnet. Når menneskene lever i «naturlig tilstanden» er livet, som Thomas Hobbes sier, «kort, hardt og brutalt». Menneskene gir derfor avkall på noe av sin autonomi for å få bedre beskyttelse av liv og eiendom. Et viktig poeng i denne tenkemåten er at menneskers autonomi er noe de er «født med», den eksisterer forut for samfunnet og er noe en gir avkall på for å bli samfunnsborger.

En alternativ synsmåte er mer historisk og institusjonell: Autonomi er ikke en «naturlig egenskap», men er et resultat av en langsiktig samfunnsutvikling. Autonomi er da ikke utgangspunktet, men følger av at det er opprettet politiske og andre institusjoner. Robert Dahl gjør et viktig poeng av dette i sin bok om økonomisk demokrati, der han peker på at demokratiet kommer forut for den enkeltes utfoldelsesmuligheter – frihet og rettigheter – snarere enn omvendt (Dahl 1992). Han går imidlertid ikke inn på om dette gjelder for demokratiet som styringssystem eller som normativt grunnlag for styring (Engelstad 1999a).

Å få til en balanse mellom konkurrerende hensyn er ofte ønskelig, men det er vanskelig å se at en slik balanse kan bli stabil. I avveiningen mellom disse to hensynene vil det derfor bli slik at det ene eller det andre synet får en dominerende plass, selv om de sjelden opptrer i ren form. Om en velger det ene eller det andre perspektivet får stor betydning for forståelsen av makt i bedrifter, fordi det får konsekvenser for vurderingen av eiendomsretten og de begrensninger som staten legitimt kan legge på den. I et land som USA er den kontraktorienterte tankegangen fremtredende, og eiendomsretten gis en meget sterk stilling. I Nord-Europa, inklusive i Norge, er det vanligere å innta det andre standpunktet. Eiendomsretten underlegges sterkere innskrenkninger, selv om den langt fra blir avskaffet. Politiske inngrep i økonomien er mer omfattende og blir lettere godtatt.

Men det er snakk om begrensninger i eiendomsretten og ikke opphevelse av den. Hvor langt disse begrensningene kan skyves er ikke gitt, og varierer fra samfunn til samfunn. Dette spørsmålet kan belyses med eksempler, som også kan gi en antydning om hvor grensene trekkes i vår sammenheng. Fra Skandinavia rundt 1980 finnes det to eksempler på innskrenkning i eiendomsretten, som var såpass vidtgående at de ble trukket tilbake. De svenske lønnstakerfondene ble opprettet på begynnelsen av