



Inger Marie Hagen

Et sidespor: den demokratiske bedriftsforsamling

Inger Marie Hagen

Et sidespor: den demokratiske bedriftsforsamling

© Fafo 2015

ISBN 978-82-324-0227-4 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0228-1 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Den demokratiske bedriftsforsamling	9
1.1 Hva er en bedriftsforsamling?	13
1.2 Hva er styreordningen?	15
1.3 Problemstillingen	17
1.4 Rapportens innhold	19
2 Fra 1918 til 2014	21
2.1 Arbeid mot kapital og eiendomsrett	21
2.2 Styre og bedriftsforsamling	29
2.3 Hovedpunkter i kapittel 2	36
3 Bedriftsforsamling og eierstyring	39
3.1 Metode	41
3.2 Eiernes styringsmuligheter	42
3.3 Ansattrepresentasjon i et uviktig organ	45
3.4 Hovedpunkter i kapittel 3	46
4 Metode og teoretisk tilnærming	47
4.1 Metode	47
4.2 Teoretisk tilnærming	50
4.3 Hovedpunkter kapittel 4	60
5 De bedriftsdemokratiske ordningene anno 2014	61
5.1 Et «konsernifisert» Norge	62
5.2 Styreordningen	72
5.3 Styrerepresentasjon 2014	77
5.4 Bedriftsforsamling	87
5.5 Hovedpunkter i kapittel 5	91

6 Bedriftsforsamling og bedriftsdemokrati	95
6.1 Den norske medbestemmelsesinstitusjonen	96
6.2 Institusjonell logikk.....	99
6.3 Bedriftsforsamling og den enkelte arbeidstaker – demokrati på arbeidsplassen.....	108
6.4 Hovedpunkter i kapittel 6	114
 7 Hvorfor feilet forsøket?	115
7.1 Mer av det samme eller noe helt nytt?	116
7.2 Reformene som en ny brikke i samarbeidsinstitusjonen	118
7.3 Nytt reguleringsområde	121
7.4 Hovedpunkter i kapittel 7.....	125
 8 Bedriftsforsamlingens tilbakekomst?	129
8.1 Selskapsstyring og samfunnsinteresser.....	130
8.2 CSR og demokrati	131
8.3 Bedriftsdemokrati og deliberativt demokrati.....	134
8.4 Bedriftsforsamling, deliberasjon og institusjonalisert samfunnsansvar	137
8.5 Hovedpunkter i kapittel 8	140
 Litteratur	141
Vedlegg	146

Forord

Uttrykket «den demokratiske bedriftsforsamling» er hentet fra Aspengren-komiteens innstilling i 1963. Arbeidslivet skulle demokratiseres og de ansatte ta plass i eiernes organ. Ordningen ble innført i 1972. Hva som siden skjedde, har vi hatt sparsom informasjon om. Bedriftsforsamlingen har fått lite oppmerksomhet så vel i politikken som i fagbevegelsen og forskningen. Hvor mange steder praktiseres ordningen, og hvilken betydning har den for eierne, ledelsen og de ansatte?

Fafo har gjennom to prosjekter satt søkelys på ordningen. Det første prosjektet (*Bedriftsforsamlingen – pleie eller plikt?* (Hagen 2014)) ble finansiert av KLP. Bedriftsforsamling og eierstyring var tema. I denne rapporten er det bedriftsforsamling som en bedriftsdemokratisk ordning som settes i sentrum. Dette arbeidet har vært finansiert av Finansmarkedsfondet samt med bidrag fra Finans Norge, LO, Fellesforbundet, Industri Energi, Arbeidsutvalget for LO-organiserte i Aker ASA, Tekna, Nito og Finansforbundet.

Mye arbeid er lagt ned for å finne frem til antall bedriftsforsamlinger i Norge. Her skal Kitty Lossius har stor takk for sitt bidrag gjennom utallige telefonsamtaler og internettsøk. Til slutt kom vi frem til at antallet med rimelig stor sannsynlighet er 17. Spørsmålet om hvorvidt bedriftsforsamlingen har hatt eller har stor betydning for det norske bedriftsdemokratiet, må derfor besvares med et enkelt nei. Mye av arbeidet har derfor dreid seg om å forstå hvorfor det gikk slik: Hvorfor ble ordningen – som ble innført etter lange debatter og stor uenighet – et sidespor? Hvordan kan vi forklare at denne – og med sitat fra bokmålsordboka «valgt forsamling som skal sikre de ansattes medinnflytelse i styringen av bedriften» – ikke fikk fotfeste i norsk arbeidsliv?

Takk til alle som har snakket med meg om bedriftsforsamlingen, enten gjennom intervjuer eller ved å gi svar på mine spørsmål. Takk til Ragnhild Steen Jensen for kvalitetssikring, Jørgen Kaurin (LO), Halvor Sigurdson (NHO) og Jeanett Bergan (KLP) for kommentarer, Bente Bakken for ferdigstilling og ikke minst Morten Staude i Finansmarkedsfondet for støtte og tålmodighet.

Alle feil og mangler er forskerens eget ansvar.

Fafo, mai 2015

Inger Marie Hagen

Sammendrag

Rapporten er en oppfølging av Fafo-notatet *Bedriftsforsamlingen – pleie eller plikt?* (Hagen 2014). Her ble aksjelovenes bestemmelser om bedriftsforsamling gjennomgått i et eierstyringsperspektiv. Konklusjonen var entydig: Bedriftsforsamlingen har liten betydning som redskap for god eierstyring. I dette nye prosjektet er vi opptatt av «den andre siden»: bedriftsforsamlingen som et bedriftsdemokratisk organ. Er bedriftsforsamlingen et nyttig redskap for ansattes muligheter til å påvirke selskapets disposisjoner?

Kapittel 2 trekker opp bedriftsforsamlingens bakteppe. Eiendomsrett og partssamarbeid er to grunnleggende institusjoner i Norge. Et sentralt poeng er hvordan staten eller samfunnet skal kontrollere næringslivet – gjennom rammebetingelser eller bestemmelser som regulerer den enkelte virksomhet og virksomhetens styringsorgan?

Fremstillingen tar utgangspunkt i Hovedavtalens sentrale stilling i norsk arbeidsliv. Todeling er et viktig stikkord: økonomisk demokrati på samfunnsplan og bedriftsdemokrati lokalt i selskapene. Det legges stor vekt på at aksjonærene, eller eierne, tradisjonelt har hatt liten plass i den norske modellen, det er partene – representanter for arbeidsgiversiden og arbeidstakerne – som spiller hovedrollen. Endringer i oppfatninger knyttet til eiernes rolle fra 1980-tallet og fremover har i liten grad endret de overordnede trekkene ved modellen. Det er fortsatt partssamarbeid som står i sentrum.

Veien frem til at de bedriftsdemokratiske ordningene ble vedtatt av Stortinget, var lang, og vi er opptatt av de ulike frontene i debatten. Eckhoff-komiteens innstilling står sentralt. Komiteen var splittet, ingen av aktørene – det være seg om staten, arbeidsgiversiden eller fagbevegelsen – fikk gjennomslag for sitt primære standpunkt. To grunnleggende intensjoner står likevel fast: Ordningene skulle sørge for de ansattes muligheter til å påvirke eiernes disposisjoner samt bidra til å oppfylle sosialdemokratiets ønske om en «moderne» sosialisering; samfunnets innflytelse på selskapene skulle bli større.

Kapittel 3 gjengir hovedfunnene fra vårt tidligere prosjekt (Hagen 2014) stikkordsmessig:

- Bedriftsforsamlingen er ikke et viktig organ for ledelsen eller for eierne.
- Bedriftsforsamlingen blir i liten grad betraktet som et viktig redskap i eierstyringen, men heller ikke som en hindring for at eierne kan øve den innflytelsen de ønsker.
- Bedriftsforsamlingen virker litt kompliserende på styrevalg, men endrer ikke realitetene.

Gjennom intervjuene fikk vi anekdotisk kunnskap om at antallet bedriftsforsamlinger var lavt, og at de fleste selskap har valgt å avvikle ordningen. Kartlegging av antall bedriftsforsamlinger har derfor vært et hovedmål ved dette prosjektet. **Kapittel 4** er viet metodisk og teoretisk tilnærming til temaet. Empirien er samlet inn gjennom kjøp av registerdata, gjennom telefonintervjuer og gjennom supplerende intervjuer med ledere og tillitsvalgte. Flere relevante Fafo-prosjekter er trukket inn. Det ble tidlig klart at antallet bedriftsforsamlinger faktisk er svært lavt, noe som i stor grad preget det videre arbeidet. Vi har med en institusjonell tilnærming vært opptatt av hvorfor skjebnen til bedriftsforsamlingen og ansattes rett til å velge styrerepresentanter ble så forskjellig. Plikt til å opprette bedriftsforsamling og ansattes rett til styrerepresentasjon ble innført samtidig og deler den samme forhistorien. Men styreordningen har, i motsetning til bedriftsforsamling, en sterk stilling blant både eiere, ledere og tillitsvalgte. Hvorfor ble ansattes styrerepresentanter en selvfølgelig del av det norske arbeidslivsregimet, mens bedriftsforsamlingen viste seg å ende opp uten verken venner eller motstandere?

I **kapittel 4** kommer vi – ad lange omveier og mye empiri – frem til to nøkkeltall: 17 og 45. Det første er *antall bedriftsforsamlinger*, mens det andre er *andelen norske arbeidstakere* (ansatt i aksjeselskap med mer enn 30 ansatte) – som er representert i styret gjennom at de ansatte har valgt noen av styremedlemmene. Selskapets størrelse er den viktigste variabelen, jo flere ansatte selskapet eller konsernet har, jo større er sjansen for å finne representasjon.

I **kapittel 5** er temaet bedriftsforsamlingen og bedriftsdemokratiet. Det lave antallet forsamlinger tilsier at vi med god samvittighet kan hevde at forsamlingen har liten betydning for bedriftsdemokratiet. Spørsmålet vi stiller, er derfor hvordan de bedriftsdemokratiske ordningene (altså både bedriftsforsamlingen og styreordningen) passer inn i den norske samarbeidsinstitusjonen. Bedriftsforsamlingen har lite støtte også blant tillitsvalgte. Dels skyldes dette at ordninger knyttet til eierne ligger på siden av partssamarbeidet, men det viktigste er likevel konklusjonen fra kapittel 3: Bedriftsforsamlingen er ikke et organ som fatter viktige beslutninger. Det er derfor liten vits for de tillitsvalgte å prioritere å bruke krefter på en slik forsamling. Å kreve bedriftsforsamlingen opprettholdt vil kunne ødelegge forholdet til ledelsen og dermed svekke muligheten til innflytelse.

I **kapittel 6** gjennomgår vi også ulike former for det vi kaller «institusjonell mismatch» – altså at en ordning ikke passer inn i logikken som resten av systemet bygger på. En rekke ulike argumenter presenteres, og gjennomgående hevdes det at bedriftsforsamlingen ligger fjernere fra systemet enn det styret gjør. Muligheten for og bruk av skjønn er et sentralt poeng. Vi er også opptatt av hvordan synet på bedriftsdemokrati og demokrati på gulvet har endret seg siden debatten rundt ordningene gikk for fullt. Det er vanskelig å finne demokratiske argumenter i dag, vekten på samarbeid som et middel for økt produktivitet og omstilling dominerer. Maktfordeling som produktivitetsredskap ligger primært i legitimering og forankring av beslutninger. Enkelte

tillitsvalgte hevder imidlertid at det er opp til fagbevegelsen og lokale tillitsvalgte å utnytte bedriftsforsamlingen. Hvorvidt dette er en relevant problemstilling, synes heller tvilsomt all den tid eiere og ledere sier at bedriftsforsamlingen ikke betyr noe for selskapets beslutningsstruktur.

I **kapittel 7** setter vi bitene sammen og utvikler svaret på hvorfor den ene ordningen ble institusjonalisert, mens den andre har endt opp som en kuriositet. Det sentrale argumentet er at til tross for at verken styreordningen eller bedriftsforsamlingen passer inn i styringsstruktur eller samarbeidsinstitusjon, så lar styreordningen seg i langt større grad innpasse. Bruk av skjønn i etablering og praktisering av ordningen er sentralt. I tillegg er vi opptatt av hvorledes ambisjonene om bedriftsdemokratiske ordninger som del av samfunnets kontroll over næringslivet endte opp.

Samfunnets kontroll, eller en formulering som passer bedre til dagens realiteter, samfunnsansvar, er temaet for det avsluttende **kapittel 8**. Her ser vi på om bedriftsforsamlingen kan få sin renessanse, men da i form av en selskapsintern offentlighet som kan bidra til å institusjonalisere samfunnsansvar som en selskapsinteresse.

1 Den demokratiske bedriftsforsamling

Nei, bedriftsforsamling er ingen vits. (Tillitsvalgt)

Bedriftsforsamling som selskapsorgan ble innført etter en lang og konfliktfylt debatt. I dag har nesten alle selskap (se kapittel 4) valgt å utnytte muligheten til å avvikle forsamlingen gjennom å inngå en avtale med de ansatte. Lovbestemmelsene – eller kravene til opprettelse og bedriftsforsamlingens kompetanse – har imidlertid stått uforandret siden innføringen i 1972¹. Samtidig er det ikke vanskelig å se at deler av tankegodset bak forsamlingen i stor grad samsvarer med dagens idealer: Selskap som ikke har et godt forhold til sine ansatte og ikke gir de ansatte muligheten til deltakelse og medvirkning, kan vanskelig hevde seg i konkurransen om den gode arbeidskraften. Selskap som ikke tar sitt samfunnsansvar på alvor og legger hensynet til ulike interesser inn i beslutningsprosessen, risikerer ikke bare tapt omdømme, men også kundetap og dermed inntjening. Verdien av gode eiere og hensynet til potensielle investorer er et kjernepunkt i debatten om god eierstyring og selskapsledelse (Corporate Governance).

I denne rapporten settes søkelyset på bedriftsforsamling som et virkemiddel for økt bedriftsdemokrati. Rapporten er en oppfølging av Fafo-notat 2014:03 *Bedriftsforsamling – pleie eller plikt?*. Her var hensikten å se på bedriftsforsamlingen som et redskap for god eierstyring. Notatet konkluderer med at bedriftsforsamlingen har få venner, men også få engasjerte fiender. «Uinteressant» og «uviktig» dekker aktørenes oppfatninger (notatet oppsummeres i kapittel 3).

Det er liten tvil om at økt bedriftsdemokrati var den viktigste begrunnelsen for innføring av ordningen. Dette er hovedtemaet for denne rapporten: *I hvilken grad har ordningen bidratt til å styrke bedriftsdemokratiet i Norge?*

Dette spørsmålet lar seg selvsagt ikke besvare uten kunnskap om hvorvidt ordningen blir brukt. Å kartlegge antall bedriftsforsamlinger har vært en viktig del av prosjektet. Kvantitativ kunnskap er likevel ikke nok til å besvare spørsmålet, vi må også ha en idé om hva bedriftsdemokrati er. Medbestemmelse, medvirkning og deltakelse er viktige normer i norsk arbeidsliv. I et komparativt perspektiv finner vi noen av de sterkeste rettighetene i de nordiske landene (se eksempelvis NOU 2010: 1 *Medvirkning og*

¹ Med unntak av muligheten til å inngå en avtale med de ansatte om å nedlegge eller unnlate å opprette en bedriftsforsamling. Alternativet ble innført i 1988 og omtales i kapittel 2.

*medbestemmelse i arbeidslivet*² eller Løken mfl. 2013). Samarbeid som virkemiddel for økt produktivitet og verdiskaping har oppslutning langt utover fagbevegelsens område. Samarbeidsinstitusjonen er en av bærebjelkene i den norske modellen.

Samtidig er det grunn til bekymring. Samarbeidsinstitusjonen er avhengig av sterk oppslutning om fagbevegelsen og et aktivt samarbeid mellom de lokale partene: mellom ledelse og ansatte ute i de enkelte selskap og arbeidsplasser. Som det heter i sluttrapporten fra Nordmod³:

«Synkende fagorganisering, særlig i privat tjenesteyting, svekkelse av avtalesystemet i utsatte bransjer og forvitring av partssamarbeidet i mange virksomheter, har ført til at en del arbeidstakere igjen må 'stå med lua i handa' og falby sin arbeidskraft. Økt arbeidsinnvandring, outsourcing, lavlønnskonkurranse og ledighet etter krisen har forsterket slike tendenser og tegner konturene av et mer lagdelt arbeidsliv, hvor seriøse virksomheter utfordres av konkurrenter som opererer i gråsonen av lover og regler.» (Dølvik mfl. 2014:161)

Samarbeidsinstitusjonen har en dobbelt målsetting, på den ene siden arbeidstakernes mulighet til selvbestemmelse og personlig utvikling gjennom arbeidet og på den andre økt verdiskaping (Engelstad mfl. 2003). Og som forskerne bak Nordmod fortsetter: «Synkende fagorganisering og svekkelse av avtalesystemet og det lokale partssamarbeidet kan føre til større lønnsforskjeller, lavere produktivitet og redusert omstillingsevne». (Dølvik mfl. 2014:162)

Samarbeid som virkemiddel i det enkelte selskapet danner utgangspunktet for denne rapporten. Samarbeid som en av de grunnleggende institusjonene i samfunnsmodellen har en lang historie, fra de første fabrikklovene i 1892 frem til dagens diskusjoner om endringer i arbeidsmiljøloven. I denne rapporten opererer vi med en tredeling knyttet til beslutningsstrukturen i selskapet og hvilke aktører som deltar i samhandlingen.

Tabell 1.1 Nivåer av deltakelse.

Nivå	Aktører	Regulering – eks.
arbeidssituasjonen til den enkelte	arbeidsgiver og arbeidstaker	arbeidsmiljøloven (eks. § 4-2)
arbeidsorganisering	arbeidsgiver og lokal tillitsvalgt	Hovedavtalen(e)
selskapets overordnede strategier	eiere og representanter fra de ansatte	aksjelovene

² Kapittel 9 i NOU-en ser på bruken av de ulike ordningene. Kapitlet bygger på Falkum mfl. (2009a).

³ Nordmod er et forskningsprosjekt som ser på utfordringer for den nordiske modellen. Se: http://fafoarkiv.no/nordmod2030/om_nordmod_2030.html

Tabell 1.1 er svært skjematisk, vi finner henvisninger til betydningen av direkte medvirkningsformer også i Hovedavtalen⁴, og arbeidsmiljøloven angir partenes plikter og ansvar for organisering av arbeidet og for virksomheten som helhet. Bestemmelsene som gir de ansatte rettigheter knyttet til organ hvor også *representanter for eierne er til stede*⁵, finner vi i norsk rett i aksjelovene⁶. Både Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven tar utgangspunkt i forholdet mellom de ansatte og styringsretten. I Hovedavtalen er dette forholdet mellom styringsrett og representanter fra fagforeningen(e), mens vi i arbeidsmiljøloven finner representanter fra de ansatte både som representanter valgt av og blant alle ansatte (eksempelvis § 8 om informasjon og drøfting) og som representanter fra fagforeningene både lokalt og sentralt. I aksjelovene er det utelukkende representanter av og blant alle ansatte som danner grunnlag for valget av representanter.

Det er vanlig å skille mellom former for deltakelse etter aktørenes status: Er partene likeverdige, eller skal samarbeidet foregå innenfor styringsrettens rammer? Tariffoppgjørene er eksempler på møter mellom likeverdige parter – kommer man ikke til enighet, finnes lovlig sanksjonsmidler. Partene må komme til enighet før endringer kan iverksettes. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse (kapittel 9) omfatter samarbeid uten likeverdige parter; styringsretten har siste ord, og sanksjoner på grunn av innhold er ikke lovlig, sanksjonsmulighetene er knyttet til tolkning og prosedyrebrudd. Ansattes rett til representasjon i styre og bedriftsforsamling er på den ene siden en posisjon hvor representanten er likestilt med de andre (samme rettigheter og plikter), men med et utgangspunkt om å være i en mindretallsposisjon. Aksjonærenes rett til å velge styrets flertall står fast. Gruppen av ansatterepresentanter er derfor både likeverdig og underlegne, noe som gjør denne formen for deltakelse fra de ansatte til en type mellomform.

Bergh (1994:4) skiller mellom fire ulike former for ansattes innflytelse: i) forhandlingssystemet i seg selv – eller altså retten til å føre tariffforhandlinger og inngå avtaler, Bergh betegner denne som den historisk viktigste og sterkeste tradisjonen, ii) medansvar gjennom representasjon i selskapets styrende eller besluttsende organ, iii) representasjon i samarbeidsorgan med rådgivende eller orienterende funksjon og iv) direkte medvirkning fra den enkelte. Denne rapporten tar for seg den andre formen:

⁴ Det finnes som kjent en rekke hovedavtaler i Norge. I denne rapporten følger jeg tradisjonen blant arbeidslivsforskere og lar det være underforstått at det er Hovedavtalen mellom LO og NHO jeg siterer. Avtalen finnes blant annet på http://www.fellesforbundet.no/Fellesforbundet/L%c3%b8nns-%20og%20arbeidsvilk%c3%a5r/Hovedavtalene/hovedavtalen%20LO%20NHO%202014_2017.pdf

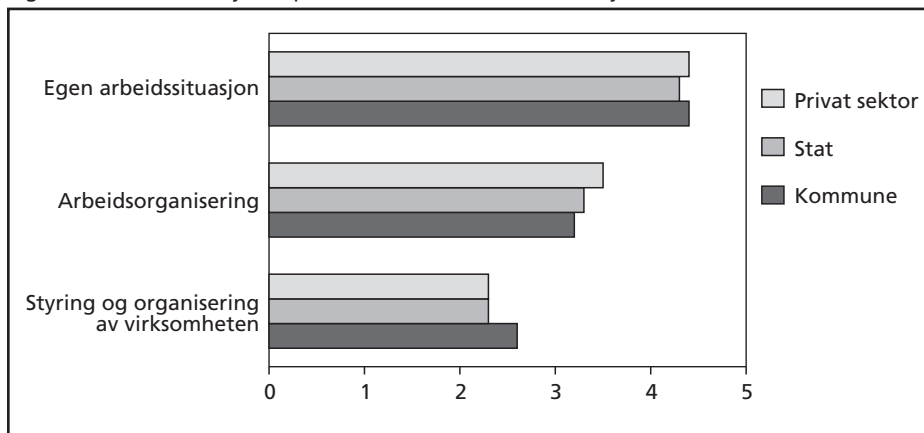
⁵ Hovedavtalen inneholder noen få bestemmelser som blant annet dekker tillitsvalgtes rett til informasjon fra styret og mulighet for møte. Se ellers kapittel 6.

⁶ Aksjelovene dekker både AS- og ASA-loven. Det må legges til at vi finner bestemmelser om styrerepresentasjon også i flere andre lover, blant annet helseforetaksloven og universitets- og høyskoleloven. Tommelfingerregelen i Norge er at dersom virksomheten er en egen juridisk enhet, finnes det bestemmelser om representasjon fra de ansatte.

representasjon i styrende organ. Men søkelys på utviklingen av bedriftsdemokratiet og demokratiske idealer i tiden etter 1972 gjør det viktig å inkludere alle fire formene.

Fafo har tidligere undersøkt ansattes innflytelse på ulike nivåer i virksomhetene (Falkum mfl. 2009). Figur 1.1 angir ansattes og lederes svar på spørsmål om innflytelse på ulike nivåer.

Figur 1.1 Ansattes innflytelse på 1 (svært lite) til 5 (svært mye). Kilde: Falkum mfl. (2009a:35).



Figur 1.1 viser at norske arbeidstakere har langt større innflytelse over saker som gjelder deres egen arbeidssituasjon, enn saker som hører hjemme lenger oppe i beslutningsstrukturen. Det er små forskjeller mellom sektorer. Innflytelse på egen arbeidssituasjon vil i hovedsak dreie seg om individuell deltakelse, mens innflytelse på mer overordnede beslutninger dekkes av de representative ordningene. Figuren viser at det er lite potensial for økt individuell medvirkning. Funnene tyder derfor på at økt medvirkning fra de ansatte først og fremst dreier seg om de overordnede beslutningene og gjennom representative ordninger. Ansattes representasjon i styre og bedriftsfor-samling er nettopp ment å sikre ansattes deltakelse i de overordnede beslutningene. Potensialet i den norske samarbeidsmodellen må dermed sikres fra to kanter: fortsatt og økt oppmerksomhet om partssamarbeid lokalt og om de ansattes muligheter til å påvirke overordnede strategier og målsettinger.

1.1 Hva er en bedriftsforsamling?

Bedriftsforsamlingen er et selskapsorgan mellom styret og generalforsamling. Som det vil fremgå av neste kapittel, må ordningen sees i sammenheng med ansattes rett til å kreve representasjon i selskapets styre. I dette avsnittet gjengis kort det juridiske grunnlaget for ordningene. For grundigere redegjørelse vises det til Hagen (2014), Linkjølén (2011) eller Aarbakke mfl. (2004).⁷

Plikten til å opprette bedriftsforsamling dersom selskapet har mer enn 200 ansatte, ble tatt inn i aksjelovene i 1972. Samtidig fikk de ansatte i selskap med mer enn 50 ansatte rett til å kreve representasjon i selskapets styre. I begge organ ble representasjonen fra de ansatte satt til en tredjedel av medlemmene. Bedriftsforsamling utløser imidlertid også styrerepresentasjon slik at de ansatte skal være representert i begge organ, styrerepresentasjon er dermed obligatorisk i så store selskap. I 1976 ble ordningene utvidet til også å gjelde konsern (altså representasjon i morselskapets styre og bedriftsforsamling), og de samme tersklene for antall ansatte gjelder, men med et viktig unntak: Det er ikke obligatorisk med bedriftsforsamling selv om konsernet har over 200 ansatte, en konsernordning må avtales mellom partene.⁸ I 1989 ble loven endret slik at det åpnes for å legge ned bedriftsforsamlingen etter avtale med de ansatte eller fagforening som dekker to tredjedeler av de ansatte. I slike tilfeller skal de ansatte kompenseres med et ekstra styremedlem eller to observatører (altså en tredjedel av styremedlemmene pluss én (eller to observatører)).

Bedriftsforsamlingens kompetanse er beskrevet i allmennaksjeloven. I hovedtrekk har forsamlingen fire oppgaver:

- i. styrevalg: Kompetansen til å velge selskapets styre er altså tillagt bedriftsforsamlingen og ikke generalforsamlingen.
- ii. føre tilsyn med styrets og daglig leders forvaltning av selskapet
- iii. gi uttalelse til generalforsamling om styrets forslag til bruk av overskudd (eller dekning av tap)
- iv. etter forslag fra styret skal bedriftsforsamlingen treffe avgjørelse i større saker som gjelder investeringer eller reorganisering eller omlegging av driften. «Større» tolkes vanligvis som saker som angår 10 prosent av de ansatte eller av kapitalen.

⁷ For et mer praktisk eksempel se <http://www.statoil.com/no/About/CorporateGovernance/Governing-Bodies/CorporateAssembly/Downloads/Prosedyre%20for%20bedriftsforsamlingen%20i%20Statoil%20ASA%20per%2021.%20mars%202013.pdf>. Dokumentet gir «Prosedyre for bedriftsforsamlingen» i Statoil.

⁸ Frem til 2014 skulle alle konsernordninger godkjennes av Bedriftsdemokratimnda. Endringen i representasjonsforskriften innebar at dersom partene er enige – og dersom alle datterselskap inngår i ordningen – er en slik godkjennelse ikke lenger nødvendig.

Bedriftsforsamlingens kompetanse har dermed direkte betydning for to av de viktigste rettighetene som tillegges aksjonærer: valg av styret og rett til utbytte⁹. I disse tilfellene innebærer bedriftsforsamlingen et ekstra ledd, aksjonærene får «indirekte rettigheter». For styret – selskapets viktigste beslutningsorgan – innebærer bedriftsforsamlingen et ledd mellom styret og eierne, både på og mellom generalforsamlingene.¹⁰ Det er altså et organ som potensielt kan stoppe styrets forslag til eksempelvis organisasjonsendring, salg, kjøp eller nedbemanning. Styret trenger bedriftsforsamlingens godkjenning og skal informere og rapportere slik at tilsynsplikten til forsamlingen overholdes. Antall medlemmer av bedriftsforsamlingen er satt til minst tolv og alltid delelig med tre.

Representantskap

Bedriftsforsamlingen kan sees på som en fortsettelse av bestemmelsene om representantskap. Disse bestemmelsene ble tatt inn i aksjeloven i 1957. Representantskapet var en frivillig ordning og skulle være aksjonærenes kontrollmyndighet overfor styret og forretningsfører («[...] prinsipielt av kontrollerende art», § 64 i den gamle loven). Ordningen måtte altså skrives inn i stiftelsesdokument eller vedtekter. Spesielle bestemmelser om medlemmer som kan oppnevnes av stat og kommune dersom disse eier aksjer eller har skutt inn kapital, fantes i loven, men «er så vidt vites ikke brukt» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 51).

Representantskapet «overlevde» ikke revisjonen av aksjelovene i 1997 og er i dag utelukkende en ordning som gjelder for forretningsbanker, forsikringsselskap og finansieringsforetak.¹¹ Det foreligger et forslag om å endre bestemmelse om obligatorisk representantskap til en frivillig foretaksforsamling. Lov om finansforetak og finanskonsern (finansforetaksloven) er nå ferdigbehandlet i stortingskomiteen og venter endelig behandling i Stortinget våren 2015. I det avsluttende kapitlet (kapittel 8) kommenterer vi dette forslaget.

⁹ Eller rettere: Bedriftsforsamlingen gir uttalelse om utbyttet. Det er vel likevel vanskelig å tenke seg at generalforsamlingen skal se bort fra denne uttalelsen.

¹⁰ Dette er en noe upresis formulering. En enkel klargjøring er at generalforsamlingen er styrets overordnede med unntak av de saker hvor kompetansen er lagt til bedriftsforsamlingen (med styrevalg som det viktigste eksemplet). Bedriftsforsamlingen kan ikke instruere styret, det er altså generalforsamlingen som er styrets overordnede.

¹¹ I forretningsbanker velges 11 av 15 medlemmer av generalforsamlingen og 4 av 15 medlemmer av og blant de ansatte. Representantskapet fastsetter blant annet retningslinjer for bankens virksomhet, som legges frem for generalforsamlingen til godkjenning. I forsikringsselskaper velges to tredeler av medlemmene av generalforsamlingen og én tredel av og blant de ansatte. Representantskapet skal ha de oppgaver som pålegges en bedriftsforsamling, med mindre selskapets vedtekter gir representantskapet en videre kompetanse.

Det er imidlertid også fortsatt adgang til å opprette representantskap med grunnlag i selskapets vedtekter i vanlige aksjeselskap. Har selskapet ikke bedriftsforsamling, kan representantskapet gis myndighet til å velge styre. Den viktigste forskjellen mellom det tidligere representantskapet og bestemmelsene om bedriftsforsamling handler om sammensetningen (altså ansattes representasjon) og myndighetsområdet. Som vist over overskrider bedriftsforsamlingen rollen som kontrollinstans og var tenkt en langt mer aktiv rolle i selskapsstyringen.

1.2 Hva er styreordningen?

Alle aksjeselskap må ha et styre med et overordnet ansvar for driften av selskapet. *Forsvarlig organisering* er det sentrale juridiske uttrykket, «i praksis vil dette si at styret har ansvar for å drive selskapet slik at dets kapital og målsettinger etter vedtektene blir best mulig ivarettatt» (Granden 2005:38). Styret har også tilsynsansvaret (føre tilsyn med den daglige ledelse og selskapets virksomhet for øvrig) og kontroll- og oppfølgingsansvaret (driftskontroll, investerings- og likviditetsoppfølging).

Styret må, med unntak av selskap med aksjekapital på mindre enn tre millioner, ha minst ett medlem. Dersom selskapet har bedriftsforsamling, skal styret ha minst fem medlemmer. De konkrete bestemmelsene om ansatterepresentasjon finner vi i aksjelovens § 6-4 og 6-5:¹²

- Selskap med over 200 ansatte skal etablere bedriftsforsamling. De ansatte skal velge en tredel av bedriftsforsamlingens medlemmer. En tredel av styrets medlemmer skal velges av og blant de ansatte.
- Det kan avtales mellom selskapet og et flertall av de ansatte (eller fagforeninger som omfatter to tredeler av de ansatte) at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, dette utløser rett til ett styremedlem med varamedlem eller to observatører med varamedlemmer i tillegg til punktene nedenfor.
- Selskap med mer enn 30 ansatte (og ingen bedriftsforsamling): Et flertall av de ansatte kan kreve at ett styremedlem og én observatør med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.
- Selskap med mer enn 50 ansatte (og ingen bedriftsforsamling): Et flertall av de ansatte kan kreve at inntil en tredel og minst to av styrets medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

¹² Det er også mulig med frivillige ordninger for representasjon, og det hender at generalforsamlingen i små selskaper direkte velger en representant for de ansatte som man er enige om (kilde: samtale med NHO). I Hagen (2010:265) vises det til at 14 prosent av lederne i selskaper med mindre enn 30 ansatte svarte at det var valgt ansatterepresentanter. Undersøkelsen var fra 2007.

Disse bestemmelsene setter altså et skille mellom selskap med og uten bedriftsforsamling og slår videre fast at antall ansatte er avgjørende for hvor mange som skal velges av og blant de ansatte. Hvordan valget skal foregå, beskrives i detalj i representasjonsforskriften¹³. Hovedregelen er flertallsvalg, men fagforeninger med tilstrekkelig dekning (minst to tredeler) eller flertallet av de ansatte kan kreve «listevalg» og videre at valget skal foregå i ulike kretser.

Aksjelovens bestemmelser gjelder ikke for alle selskapstyper, blant annet er aviser og nyhetsformidling, bank- og finansieringsvirksomhet og forsikringsvirksomhet unntatt. Flere av disse er imidlertid dekket av særlover/avtaler slik at de ansatte likevel har rett til representasjon. I tillegg finner vi tilsvarende bestemmelser i en hel rekke andre lover (helseforetaksloven, lov om universitet og høyskoler, stiftelsesloven, statsselskapsloven, lov om kommunale selskaper osv.). Hovedregelen er derfor at dersom virksomheten er å betrakte som en juridisk enhet i seg selv, har de ansatte rett til å velge styrerepresentanter.

Representasjon i selskapets styre er den ene delen av styreordningen. Den andre er ordningen med representasjon i konsern. Her heter det i § 6-5¹⁴:

§ 6-5. Ansattes rett til å velge styremedlemmer i konsernforhold

(1) Når et selskap tilhører et konsern, kan det inngås skriftlig avtale mellom konsernet og et flertall av dets ansatte, eller mellom konsernet og én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, om at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(2) Når et selskap tilhører et konsern, og det ikke er inngått avtale etter første ledd, kan Kongen etter søknad fra konsernet, et flertall av dets ansatte eller én eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte i konsernet, bestemme at de ansatte i konsernet ved anvendelse av § 6-4 skal regnes som ansatt i selskapet.

(3) Første og andre ledd gjelder tilsvarende når et selskap tilhører en gruppe av foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse.

(4) Kongen kan bestemme at paragrafen her skal gjelde for deler av et konsern eller slik gruppe.

¹³ Som altså er en forskrift til aksjeloven, se <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-06-20-850>

¹⁴ Denne paragrafen er nettopp blitt endret (2014). Tidligere skulle alle konsernordninger godkjennes av Kongen (eller altså Bedriftsdemokratine mda). Nå har partene i selskapet anledning til å avtale dette selv. Dette gjelder imidlertid bare for hva jeg kan kalle «standard» ordning, altså at alle datterselskaper i konsernet inngår i ordningen. Dersom partene – sammen eller hver for seg – ønsker at bare deler av konsernet skal inngå – skal ordningen fortsatt godkjennes. Dette kan tolkes som en forsterkning av muligheten for å inkludere utenlandske datterselskaper i ordningen ettersom norsk lovgivning ikke skiller mellom norske og utenlandske selskaper.

Reglene gir altså ansatte rett til å kreve representasjon i henholdsvis selvstendige selskap, datterselskap og morselskap (konserner).¹⁵ Konsernet er et (juridisk) selskap i seg selv, samtidig som det er morselskap for underliggende selskap. Representasjon i konsernstyret kan derfor bety enten

- at styremedlemmene er valgt av og blant de ansatte i morselskapet, eller
- at det er etablert en konsernordning som gjør at representantene velges av og blant alle ansatte (i alle datterselskap pluss morselskapet).

Konsernbestemmelsene innebærer altså ikke at det er obligatorisk å etablere en styreordning eller bedriftsforsamling på konsernplan selv om antall ansatte i konsernet overstiger de grenser som finnes i aksjeloven (altså hhv. 30 ansatte for styrerepresentasjon og 200 for etablering av bedriftsforsamling).

1.3 Problemstillingen

I Trygstad mfl. (2015) legges det stor vekt på at samarbeidet ute i de tusenvis av norske selskap er svært varierende. Noen praktiserer de ulike bestemmelsene i lov- og avtaleverk «etter boka» eller med andre ord: Bestemmelsene brukes som oppskrift. Andre forteller at de knapt refererer til lov- og avtaleverket. Hvorledes praktisering av lov- og avtaleverk påvirker de ansattes muligheter til innflytelse, er et svært viktig spørsmål.

Vi har lagt et institusjonelt perspektiv til grunn for denne rapporten. Det norske medbestemmelsessystemet har klare institusjonelle trekk; det er forankret juridisk (lov- og avtaleverk), aktørenes oppfatninger er knyttet til normer om et demokratisk og effektivt arbeidsliv (se f.eks. Sejersted 2003), og omgangsformer eller samhandling er preget av en «selvfølgelighet» der det forventes en rimelig behandling av de ansatte og en rimelig praktisering av styringsretten. Hva som opprettholder og endrer denne samarbeidsinstitusjonen, er blant de sentrale spørsmålene i denne rapporten. Rammeverket er omfattende og består av en rekke ulike bestemmelser som er hjemlet i henholdsvis Hovedavtalen, tariffavtalene, arbeidsmiljøloven og aksjelovene. Trygstad mfl. (2015) fant at i noen selskap blir alle ordninger benyttet, i andre bare noen av dem, og andre igjen har slått sammen noen av ordningene. Disse funnene indikerer at en ordning som ikke blir benyttet, likevel kan ha betydning for institusjonen og bidra til å forsterke de ansattes muligheter til å påvirke sin arbeidshverdag. «Sovende» paragrafer

¹⁵ Definisjonen bygger på allmennaksjeloven: Et konsern er en gruppe av juridiske personer, eventuelt med forskjellige organisasjonsformer, som har en slik tilknytning til hverandre gjennom aksjer, andeler eller stemmer at en juridisk person (morselskapet) har bestemmende innflytelse over minst én annen juridisk person (datterselskapet).

kan være viktige. Lokale parter kan velge en gitt kombinasjon og dermed bidra til at samarbeid som en selvfølgelig del av norsk arbeidsliv forsetter, et samarbeid som setter de organiserte parter i sentrum. Gumbrell-McCormick og Hyman legger vekt på ulike institusjonelle trekk som bidrar til å opprettholde fagforeningenes innflytelse. Hyman kaller dette «institutional supports» (Gumbrell-McCormick & Hyman 2014:31) og lister opp en rekke forhold som lovverk, velferdsstatsordninger, arbeidsgiverstrategier og trepartssamarbeid. I vår sammenheng er det viktig å studere om de bedriftsdemokratiske ordningene fra aksjelovene kan betraktes som en slik institusjonell støtte for fagforeninger og partssamarbeid selv om ordningen ikke formelt er knyttet til fagforeningene.

Ulike medbestemmelsesordninger blir ofte omtalt som «riset bak speilet». Så lenge partene i et selskap er enige, er brudd på eller tilpasninger av de ulike bestemmelsene – enten dette går i den ene eller den andre retningen – helt i orden. Det er først når konflikter oppstår, at bestemmelsene blir brukt. Krav om styreplass og bedriftsforsamling kan sees på denne måten, det er en mulighet som ikke er irrelevant selv om kravet ikke kommer. I flere prosjekter (f.eks. Trygstad mfl. 2015; Falkum mfl. 2009 og også intervjuer i dette prosjektet) har vi møtt uttalelsen «jeg har ikke lest Hovedavtalen på mange år, men det er avgjørende at den finnes». Vi leter altså på mange måter etter betydningen av noe, altså bedriftsforsamlinger, som ikke finnes, dette er selvsagt en utfordrende oppgave.

I 1968 var det 276 bedrifter med mer enn 200 ansatte (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972)), men vi vet ikke hvor mange selskap som etablerte bedriftsforsamling i årene etter 1972. Det vi vet, er at det er bare en håndfull bedriftsforsamlinger i dag (se kapittel 5). Bedriftsforsamlingens betydning for bedriftsdemokratiet og de ansattes innflytelse er dermed et spørsmål med et åpenbart svar: Nei, ordningen har ingen eller svært liten betydning. Som flere aktører har pekt på, betydningen ligger i at de ansatte kan få ekstra representasjon i styret når avtale om nedleggelse/ikke opprettelse av bedriftsforsamlingen inngås. Empiriske funn underveis i arbeidet har derfor endret problemstillingen, og vi har vært på jakt etter hvorfor ordningen ikke ble en naturlig del av selskapenes styringsstruktur og en *praktisert* del av alle de ordninger som til sammen utgjør den norske samarbeidstradisjonen. Samarbeidstradisjonen kan også betraktes som en institusjon. Vi har derfor altså valgt et institusjonelt utgangspunkt når vi forsøker å svare på disse spørsmålene:

- Hvorfor ble bedriftsforsamlingen en parentes i historien om norsk selskapsstyring?
- Hvordan kan vi forklare at ordningen ikke påvirket – slik den var tenkt å gjøre – to av de mest grunnleggende institusjonene i den norske modellen: eiendomsrett og partssamarbeid?

1.4 Rapportens innhold

Rapporten har åtte kapitler. I **kapittel 2** gis en kortfattet fremstilling av bedriftsforsamlingens forhistorie, fra de første fremstøt for «arbeidernes plass i bedriftens ledelse» til ordningens plass i dagens lovverk. Fremstillingen er orientert rundt de ulike aktørenes interesser og oppfatninger av hva hensikten med ordningen er og har vært. Fire ulike aktører dukker opp i historien: fagbevegelsen, arbeidsgiversiden, politikken og forskere.

I **kapittel 3** ser vi på bedriftsforsamlingen som et eierorgan. Konklusjonen er som nevnt at organet har liten betydning, men også at ingen vet hvor mange bedriftsforsamlinger som finnes. I **kapittel 4** klargjøres det teoretiske utgangspunktet og de ulike metodene vi har benyttet i arbeidet. Institusjonell endring, eller snarere mangel på endring, er et viktig stikkord.

Kapittel 5 beskriver nå-sitasjonen, og det empiriske materialet gir grunnlag for å hevde at de to ulike ordningene hjemlet i aksjelovene har en svært ulik skjebne: Valg av ansattes representanter i selskapets styre er en innarbeidet praksis, mens bedriftsforsamlinger er blitt en kuriositet. Dette kapitlet er langt og detaljert, men utålmodige lesere kan hoppe rett til oppsummeringsavsnittet (5.5).

I **kapittel 6** ser vi på bedriftsforsamling og samarbeidssystem, her er vi også opp-tatt av nye organisasjonsformer og demokratisering. I **kapittel 7** går vi tilbake til en institusjonell tilnærming og lanserer en mulig forklaring på hvorfor bedriftsforsamling mislyktes, mens ansattes rett til å velge styremedlemmer er en naturlig del av den norske samarbeidsinstitusjonen.

I **kapittel 8** oppsummerer vi analysen og spør i hvilken grad bedriftsforsamlingen kan være en arena for ulike interessenter (eller stakeholdere). I en tid hvor «soft law» (eller frivillig regulering) er et sentralt virkemiddel, er det kanskje likevel en god idé å etablere en bedriftsforsamling?

2 Fra 1918 til 2014

Historien om utviklingen av det norske bedriftsdemokratiet er først og fremst historien om pragmatiske aktører som tilpasser seg, og som velger strategier ut fra antatte maktposisjoner (Engelstad mfl. 2003). Jakten på underliggende prinsipper er derfor til dels en komplisert øvelse, og faren for både å overdrive og å overse prinsipiell motstand mot en gitt ordning er til stede.

Ansattes representasjon i styrende organ har vært en lang, komplisert og kontroversiell sak både politisk og innad i fagbevegelsen¹⁶. Saken ble første gang satt på den offentlige dagsordenen i Arbeiderkommisjonen av 1918. I 1919 fikk de ansatte rett til representasjon i NSBs hovedstyre, i 1947 i statlige militære bedrifter og i 1965 i statsbedrifter. Først på 1960-tallet ble bedriftsforsamling en del av debatten. I 1972 ble bestemmelsene hvis prinsipper fortsatt gjelder i dag, vedtatt. I 1976 ble ordningene utvidet til også å gjelde konsern, og i 1989 ble grensen for å kreve styrerepresentasjon satt ned til 30 ansatte og ikke minst: Det ble etablert en adgang til å fravike fra bestemmelsene om bedriftsforsamling dersom en avtale med de ansatte ble inngått. Etter 1989 har bestemmelsene stått uendret med unntak av mindre justeringer i representasjonsforskriften.

I dette kapitlet legger vi vekt på å få frem ulike interesser og ulike reguleringsmekanismer. I den andre delen av prosjektet (Hagen 2014) brukte jeg en annen innfallsvinkel; her beskrives ulike vedtak og begivenheter kronologisk (se også Bergh 1984, 2009). En lengre fremstilling av historien finnes også i Falkum (2008) og Falkum mfl. (2009b). I Hagen (2010) finnes argumentasjonen nedenfor i en utvidet versjon.

2.1 Arbeid mot kapital og eiendomsrett

Innføring av ordningen med bedriftsforsamling og styrerepresentasjon – så vel som praktiseringen – må forstås i lys av to debatter som sto sentralt i fremveksten av det norske arbeidslivsregimet fra mellomkrigstiden og fremover. For det første: Hvordan

¹⁶ Dette gjelder også om vi ser utenfor Norges grenser. EUs bestrebelser på å etablere en felles selskapsform startet på 1970-tallet og endte ikke før i 2001 da forordningen om SE-selskapet ble vedtatt. Uenigheter omkring ansattes styrerepresentasjon var en viktig årsak til at arbeidet tok så lang tid (Taylor 2005).

skal forholdet mellom arbeid og kapital reguleres slik at arbeidslivet ikke rammes av produktivitetsødeleggende konflikter? Hvordan skal samfunnet – eller politikken – regulere eiendomsretten?

For det andre; Hvordan skal ansattes innflytelse innrettes? . Det finnes ingen etablert definisjon av bedriftsdemokrati, det er mer vanlig å snakke om ulike bedriftsdemokratiske ordninger. Bedriftsdemokrati som teoretisk diskusjon hadde sin storhetstid på 1970-tallet (Levinson 1991). 1970- og 80-tallets demokratidiskusjoner har formet vår forståelse av hva bedriftsdemokrati er. Det er liten tvil om at virkeligheten har endret seg, men noen fornyet interesse for å definere bedriftsdemokrati eller demokrati i arbeidslivet er det vanskelig å få øye på. Engelstad (1999) peker på at det mangler en prinsipiell diskusjon av forholdet mellom bedriftsdemokrati og det politiske demokratiet (se også Quale & Serck-Hansen 1999). Dette er like aktuelt i dag.¹⁷ De politiske kampene knyttet til ansattes arbeidsforhold er konsentrert om tariffavtaler og arbeidsmiljøloven. Verken den nederste byggesteinen (altså det demokratiske elementet i ansattes individuelle innflytelse) eller den øverste (altså de ansattes plass ved eiernes bord) problematiseres i debatten.

De fleste fremstillinger av den norske modellen er opptatt av begivenhetene i 1935. Etableringen av Hovedavtalen og det senere kriseforliket mellom Bondepartiet og Arbeiderpartiet er begynnelsen på den samfunnsformasjonen vi fortsatt lever under. Hovedavtale, ofte fremstilt som arbeidslivets grunnlov, innebærer et kompromiss mellom arbeid og kapital: Partene anerkjenner hverandres grunnleggende rettigheter, arbeidsgiver får styringsrett, og arbeidstakerne får rett til organisering og tariffavtale. Et annet viktig trekk ved utviklingen er inndelingen i ulike områder for innflytelse. Lønnsdannelse og medbestemmelse kan forstås som to ulike sfærer styrt av hver sine normer for fordeling (Hagen 1999). Prinsippene bak lønnsdannelsen er todelt: Gjennom sentrale eller bransjevis oppgjør settes tålegrensen for norsk økonomi. Staten har sin naturlige plass som en (mer eller mindre) aktiv partner. Etter at rammene er lagt sentralt, fastsettes lokale tillegg i de enkelte selskap.

Lov- og avtaleverket knyttet til ansattes deltakelse er plassert «innenfor» styringsretten. Arbeidstakerne har ingen formelle rettigheter som gjør dem til kapitalens (eller styringsrettens) likeverdige parter. Representasjon i styre og bedriftsforsamling er et unntak, de enkelte ansatterepresentanter har de samme rettigheter og plikter, men med en sentral begrensning: De er alltid i mindretall.

Delingen i ett område for lønnsdannelse (fordeling av overskudd) og ett område for fordeling av innflytelse (deltakelse i beslutninger) er resultatet av utviklingen av det norske reguleringsregimet. Denne utviklingen har etablert to møtepunkter for

¹⁷ INOU 2010: 1 (*Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*) – som var laget av et partssammensatt utvalg – blir det i liten grad tatt opp noen prinsipiell diskusjon om hva demokrati i arbeidslivet er. Mangelen på offentlig debatt rundt forslag og konfliktlinjene i utvalget trekker i samme retning.

arbeid og kapital: ett «møte» på sentralt plan, hvor staten spiller en viktig rolle, og ett «møte» lokalt i det enkelte selskap, hvor avtaleverket spiller hovedrollen. Arbeidstakerens mulighet for innflytelse er knyttet til to ulike posisjoner: i det første tilfellet statsborger og fagforeningsmedlem, i den andre arbeidstaker og fagforeningsmedlem.

De to systemene er knyttet sammen på to måter. i) De lokale lønnsoppgjørene. Det avgjørende punktet her er kriteriet knyttet til selskapets produktivitetsutvikling. Innsats for økt produktivitet, samarbeidsformer og innflytelse innenfor styringsretten skal altså gjøres til gjenstand for en rimelig fordeling. ii) Avtaleverket som rammebetingelse for samarbeidet i det enkelte selskap. Fredsplikten innebærer at arbeidskamp bare er tillatt på overordnet nivå. Streik eller lockout i det enkelte selskap er forbudt, også når det gjelder lokale lønnsforhandlinger. Rammene for fordeling av goder legges på sentralt nivå. Dette gjelder også forhold knyttet til medbestemmelse gjennom reforhandling av Hovedavtalen. Eieres posisjon «på siden» må forstås i lys av denne todelingen. Delingen i seg selv er et resultat av en historisk utvikling vi her skal gjengi i korte trekk.

Fra revolusjon til samarbeid

«The most important task of a political system is to 'get property rights right': to establish rule systems that promote efficient economic organization». (Shepsle (1989) i Scott (2008:34).

Hovedavtalen markerer også overgangen fra en revolusjonær til en sosialdemokratisk fagbevegelse. Falkum (2008) legger vekt på at Hovedavtalen kan forstås som politikens «retrett». Erfaringene fra mellomkrigstiden gjorde at både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden ønsket å ordne opp seg imellom, uten innblanding fra staten (se Bjørnson 2005), samtidig som staten ga opp sitt forsøk på å regulere forholdet mellom partene ad lovveien (Falkum 2008). Klassekampen blir tonet ned til fordel for samarbeid for produktivitetsøkning, et mål felles for begge parter i arbeidslivet. Sejersted (2005:163) hevder at «fagbevegelsen ikke bare kunne, når det kom til stykket, leve i fredelig sameksistens med kapitalismen, men ønsket en så effektiv kapitalisme som mulig».

Samarbeidssystemet nedfelt i Hovedavtalen bygger på de lokale partenes kobling og lojalitet til organisasjoner utenfor selskapet, altså de nasjonale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Eksterne parter gis legitimitet til å påvirke styring og fordeling. Grensen mellom forhold knyttet til arbeidsgivers styringsrett og forhold som skulle reguleres gjennom kollektive avtaler, trekkes opp. Sejersted (2005:387) utpeker dette til den «forhandlingskorporatismen som var den sosialdemokratiske ordens system». Oppmerksomheten er rettet mot partenes rolle, og eierne vies liten plass i den store partsbaserte konsensus i norsk arbeidsliv.

Etter krigen kommer imidlertid ønsket om statlig regulering inn igjen for fullt. Tre forhold er viktige: i) Behovet for gjenoppbygging skaper fellesskap og demper konflikter. ii) Arbeiderbevegelsens eget parti har makten – fagbevegelsens strategier kan kobles sammen med de overordnede politiske strategiene. iii) Teknologisk utvikling – vitenskapliggjøring av produksjonen blir en sentral del av nasjonsbyggingsprosjektet. En nasjonal planøkonomi med sterke korporative trekk skulle etableres. Heiret legger vekt på to ulike måter å legitimere statlig styring over arbeidslivet på. På den ene siden er statlig styring en del av arbeiderbevegelsens vei til en demokratisk sosialisme. På den andre siden handler det om at, som Venstres gamle reguleringsstanke fra før 1395, staten må ta ansvar for å unngå kostbare konflikter som kan hindre modernisering og økt velstand. Det er «toppfolkenes partnerskap» (Heiret 2003). Samfunnsingeniøren skal sitte i førerzetet (Slagstad 1998). Verken arbeidsgiversiden, markedet eller fagbevegelsen lokalt skal styre næringslivet: «De interessekonflikter som legitimerer forhandlingsordningen, ble svekket til fordel for en styrking av fellesinteressene» (Bergh 1983:88). Samarbeid på bedriftsplan blir begrunnet i det økonomiske demokratiet, ikke i et bedriftsdemokrati med basis i maktfordeling lokalt. Det «demokratiske kravet» legges på samfunnsplan. Et demokratisk næringsliv var et ledd i demokratiseringen av hele samfunnet.

Målsettinger om økt demokratisering av arbeidslivet handler ikke om at idealer og prosedyrer fra det politiske demokratiet skal overføres til arbeidssfæren (jf. Dahl 1985). I første fase kan Arbeiderpartiets styringsambisjoner etter krigen primært betegnes som en oppheving eller sammenblanding av sfærene. Det tredelte rådssystemet som ble etablert etter krigen var et viktig skritt mot økonomisk demokrati. Gjennom partssammensatte produksjonsutvalg, bransjeråd og nasjonalt samordningsråd skulle økonomien demokratiseres (se også kapittel 7). «Sosialøkonomiske planleggingsteknokrater» (Sejersted 2005), snarere enn arbeidstakernes ønske og behov for kontroll over eget arbeid, skulle styre utviklingen. Lønns- og tariffpolitikk var, av hensyn til gjenoppbyggingen, lagt til det nasjonale nivået. Det økonomiske demokratiet når det gjaldt fordeling av overskudd, var lagt til nasjonalt plan. Arbeidssfæren selv ble styrt nokså utelukkende av effektivitetshensyn. Sfæreinndelingen er klar: Grensene trekkes ikke rundt, men gjennom arbeidslivet. Et slikt syn på helhetlig økonomisk demokrati med klar sfæreinndeling kom snart under press. Dette kan vi særlig knytte til to forhold: motstanden mot produktivitetskampanjene og eiendomsrettens grenser.

Produktiviteten

Vitenskapliggjøring av produksjonen hadde redusert arbeidstakeren til en «menneskelig maskin». Friheten til (demokratisk) utfoldelse var liten. Arbeidstakernes eventuelle innspill eller ønsker om organisasjonsendringer hadde ingen plass i ingeniørenes planer. På nasjonalt plan hadde eierne underlagt seg de overordnede rammebetingelser satt av

sosialdemokratiets planøkonomer. Ingeniøren skulle, i allianse med eiere og bedriftsledere (Heiret 2003), sørge for teknologisk og organisatorisk utvikling. Dette førte til konflikter lokalt – sterke lokale ledd i fagbevegelsen ønsket også å påvirke utviklingen (Byrkjeflot & Halvorsen 1996). Styringsteknokratenes representant lokalt, ingeniøren, ble møtt med skepsis på gulvet.

Reaksjonen mot «den menneskelige maskin» var lokalt forankret og en reaksjon mot LOs vekt på produktivitetsarbeidet. Men klubbens rolle var også problematisk for arbeidsgiversiden: «En sak var å overlate styringen av den generelle industriutvikling til sosialøkonomer og sosialdemokratiet. Noe ganske annet var det å gi de ansatte en innflytelse på arbeidsplassene, som kunne gi fagforeningene en mulighet for å utfordre arbeidsgivernes styringsrett.» (Heiret 2003:136) Akkordmålinger, med tilhørende lønnsfastsettelse, som jo vanskelig kunne foretas uten å utfordre arbeidsorganiseringen og fordeling av ulike arbeidsoppgaver, førte til konflikter. Dette blir dermed også en konflikt sett opp mot de overordnede styringsambisjoner, noe som klart viser seg i forbindelse med produktivitetskampanjene etter krigen. I det planøkonomiske bildet var det liten plass for lokal konflikt, og lønnsfastsettelsen lokalt skulle underordnes de overordnede målene. Troen på statlig styring av nærings- og arbeidsliv var sterk.

Produktivitetskampanjene møtte sterk lokal motstand. Arbeidsfolk ble ikke behandlet rimelig. Forskjellen mellom statsborgeren og den «menneskelige maskin» ble for stor. Motstanden kan forklares ved å vise til arbeiderkollektivets styrke. Normbruddet i den nye arbeidsorganiseringen ble for stort, og de ansatte og tillitsvalgte reagerte. Reaksjonene kan også forstås i lys av eiendomsrettens legitimitet. Små enheter og sterke likhetssnormer gjorde at eiendomsrett i seg selv ga ledelsen svak legitimitet. «Demokratiske omgangsformer» mellom leder og ansatt var viktig for legitimiteten. Å bli behandlet som en maskin ble oppfattet som brudd på disse tradisjonelle omgangsformene.

Eiendomsrettens grenser

Det store oppgjøret finner sted i forbindelse med forslaget til rasjoneringslov i 1952–53. Arbeiderpartiet la frem forslag om en omfattende lov som opprettholdt sterk planøkonomisk detaljregulering av næringslivet (Slagstad 1998; Sejersted 2005). Arbeiderpartiets tilbaketrekning i forbindelse med loven blir av mange (Furre 1991; Slagstad 2005; Sejersted 2005) sett som en avgjørende hendelse; det er nå den sosialdemokratiske orden blir etablert. Lange (1998) fremstiller hendelsen som overgangen fra planøkonomisk tankegang til en blandingsøkonomisk forståelse. Motstanden og Arbeiderpartiets retrett innebærer likevel ikke at staten ikke lenger er den førende part i regulering av arbeidslivet. Loven Stortinget vedtar i 1953, gir myndighetene hjemmel til en lang rekke inngrep og reguleringer, men ikke «gripe direkte inn i eiernes styringsrett i spørsmålet om rasjonalisering, fusjonering eller nedleggelse» (Heiret 2003:129). Eiernes avgjørelse skulle påvirkes eller tvinges gjennom indirekte virkemidler som

skatte- og avgiftspolitik og ved styring av investeringer (rente- og kredittpolitikk). Opprøret rundt rasjoneringsloven er med på å sette grenser for eiendomsretten og dermed styrets handlingsrom lokalt. Samtidig må det igjen understrekes at eiernes rolle i styringen av bedriftene i liten grad diskuteres – det er styringsretten (direktørens rettigheter) det er snakk om. Vi er i direktørkapitalismens tidsalder, selskapene er administrasjonsstyrt. Sejersted sier det slik (2001:54): «Når Jens Arup Seip (1963) kunne si at direktørene til sin forbløffelse var kommet i paradiset, gjaldt det nettopp direktørene, og ikke kapitalistene. Den byråkratiserte direktørkapitalismen kom i det hele tatt til å formidle mellom kapital og arbeid for, på en for de fleste spiselig måte, å således dempe motsetningene i samfunnet.»

Eierne spiller en ubetydelig rolle. Til dels kan dette knyttes til statens rolle som industri-bygger. Statlig eide storbedrifter bygges opp, og statens eierrolle var viktig. Privat eierskap reduseres til kapitalinnskudd. Gjennom indirekte reguleringer skulle eiernes avgjørelser styres i riktig retning. Dermed ble det også mulig å gi politiske konsekvenser til eierne i forbindelse med kampen rundt rasjoneringslovene. Handlingsrommet til eierne lokalt var så lite at eiendomsrettens juridiske stilling kunne opprettholdes.

Fra økonomisk demokrati til bedriftsdemokrati

Heiret (2003) bruker uttrykket «fra økonomisk demokrati til bedriftsdemokrati»¹⁸ som stikkord for overgangen mellom 1950- og 60-tallet. Mens produksjonsutvalgene etter krigen trakk samarbeid på arbeidsplassen inn som en viktig del av helheten, settes det i overgangen til 1960-tallet opp et klarere skille mellom de to demokratibegrepene. De knyttes til hvert sitt nivå. Økonomisk demokrati blir en betegnelse på det overordnede styringssystemet, og dermed et politisk ansvar, mens bedriftsdemokrati skal handle om maktfordeling på bedriftsplan. Den enkeltes mulighet til å påvirke det økonomiske demokratiet går gjennom stemmeretten og ikke minst gjennom fagforeningsmedlemskap og fagforeningens innflytelse i korporative organ. Medlemskapet viser til tilhørighet i arbeiderklassen. Det er knyttet til forhold og maktbaser utenfor bedriften og til kampen for respekt for arbeidstakerne. Arbeidstakerposisjonen gir rettigheter i bedriftsdemokratiet. De to systemene skiller lag. Tarifforhandlinger og lønnsdannelse «plasseres» som en del av det økonomiske demokratiet, mens innflytelse over strategi og arbeidsorganisering havner hos bedriftsdemokratiet. Det overordnede nivået får kontroll over lønnsdannelse og lønnsutvikling, og det setter rammer for eiendoms- og styringsrett lokalt. Indirekte virkemidler, ikke aktive inngrep i styringsretten i den enkelte bedrift, er det sentrale redskapet. «Kampen» mellom arbeid og kapital

¹⁸ Også i Eckhoff-komiteen (altså komiteen som kom med den endelige innstillingen, se nedenfor) bruker denne formuleringen: «Dette at næringslivet skal være underlagt de folkevalgte myndigheter betegnes ofte som et ledd i det økonomiske demokratiet.» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 6)

er lagt til det sentrale nivået. Her spiller staten en sentral rolle. Lokalt i den enkelte bedrift underlegges man styringsretten.

Nivåinndelingen følges opp av flere reformer som tar sikte på å øke lokal medvirkning og medbestemmelse innenfor styringsrettens grenser. I 1967 kommer del B i Hovedavtalen. I 1977 vedtar Stortinget arbeidsmiljøloven. Med unntak av de parts-sammensatte arbeidsmiljøutvalgene (med like mange representanter fra begge sider) fastsetter loven rett til medvirkning innenfor styringsretten, om enn svært radikale rettigheter i et komparativt perspektiv.

Fagbevegelsens strategier

Også i fagbevegelsens strategier kan vi snakke om en begrepsmessig avklaring ved inngangen til 1960-tallet. Det overordnede målet for arbeiderbevegelsen har i hele historien vært økt innflytelse til den enkelte på arbeidsplassene og samfunnsmessig kontroll over produksjonsmidlene. Økt innflytelse til den enkelte arbeidstaker var satt i bakgrunnen i de første etterkrigsårene, men lokalt var kampen mellom arbeid og kapital langt mer levende enn i planøkonomenes dokumenter. Nå settes skillet mellom politikk og arbeidsliv opp på nytt, om ikke i praksis, så i hvert fall i begrepsmessig forstand. Mens politikken tappes for demokratiske ambisjoner, øker de i arbeidssfæren. Økonomisk demokrati blir nå definert som statlig styring av den økonomiske politikken, mens man i arbeidssfæren, på arbeidsplassene, skulle bygge opp det industrielle demokratiet (som etter hvert betegnes som bedriftsdemokrati). Rollen som arbeidstaker blir delt og følger arbeidsfordelingen i arbeiderbevegelsen. Det økonomiske demokratiet var Arbeiderpartiets ansvarsområde, og den individuelle rollen, eller muligheten for demokratisk innflytelse, går gjennom valg (statsborger) og gjennom de korporative organ (fagforeningsmedlem). Den demokratiske innflytelsen lokalt utøves i rollen som arbeidstaker. Politikk og arbeid settes igjen opp som to adskilte sfærer med hver sine demokratiske målsettinger. Forskjellen fra situasjonen før krigen er selvsagt at nå kunne man stole på politikkenes motiver knyttet til overordnet regulering.

Endringer i det økonomiske demokratiet

Den prinsipielle todelingen er fortsatt relevant. I det økonomiske demokratiet er det statens rolle å regulere eierne. I bedriftsdemokratiet samarbeider partene med grunnlag i avtaleverket – her er ikke eierne part. Todelingen holder seg gjennom et 1980-tall hvor ...

«den sosialdemokratiske orden vart i hovudsak avvikla [...] den økonomiske utviklinga knuste langt på veg trua på økonomisk totalplanlegging av samfunnet. Det bles nyliberale vindar internasjonalt.» (Furre 1991:21).

Det er først og fremst markedets rolle som fremheves. Markedsmekanismene skal styre. Eierstyring er ennå ikke satt på dagsordenen i Norge. Liberalisering av bank- og kredittnæringen og boligmarkedet spiller en sentral rolle og sørger for kapital i omløp. I 1982 blir grensen for utlendingers oppkjøp i Norge opphevet. Samtidig blir det vanligere for norske selskap å investere i utlandet. Aksjemarkedet i Norge får et oppsving, som Furre sier: «Det kom ei spekulasjonsbølge der milliardane skifte eigarar i forrykande rundans» (Furre 1991:42). Enden på jappetiden er velkjent: Storbanker gikk over ende, og staten grep inn. Industrien var i krise, tusenvis av arbeidsplasser forsvant. Konserndannelser og internasjonalisering er sentrale stikkord. Dette endret eierstrukturen, og gjennomgående ble statens mulighet for (og ønske om) å kontrollere kapitalen svekket.

Bildet fortsatte på 1990-tallet. Maktfordelingen i det vi har betegnet som det økonomiske demokratiet, endres. Statens evne til (og ønske om) å regulere kapitalen svekkes. Forholdet mellom partene blir viktigere, men trepartssystemet for lønnsdannelsen står fast. Eksempelene er mange: solidaritetsalternativet fra 1992, «Inkluderende Arbeidsliv» i 2001 og lønnsoppgjøret i 2008. Tilsvarende kunne vi funnet en rekke eksempler knyttet til krisehåndtering etter finanskrisa. Rett nok er innslaget av lokale lønnsforhandlinger blitt større, særlig i offentlig sektor, men hovedtrekkene i modellen består. Heiret (2003) legger vekt på at selv om styringsverktøyet i den økonomiske politikken er svekket, er det fortsatt et ønske om at staten skal spille en sentral rolle i det arbeidslivspolitiske systemet. Ønsket er primært knyttet til lønn og lønnsdannelse. Ambisjonen om demokratisk styring av økonomien er sterkt svekket.

Eierregulering etter årtusenskiftet

Utviklingen har vist at tross individualisering og liberalisering har hovedtrekkene i den norske reguleringsmodellen stått fast. Diskusjonene og analysene preges likevel av et for oss svært viktig kjennetegn: Eiernes rolle diskuteres ikke og problematiseres ikke. Eiernes tilbakekomst har ikke aktualisert spørsmålet om å endre statens rolle i retning mer direkte regulering. Diskusjonen rundt en mer global kapital, økt konserndannelse og et normativt skifte i retning «shareholder value» (eller aksjonærenes interesser) knyttes i liten grad sammen med arbeidslivsmodellen. God eierstyring blir diskutert som et eget tema, og eventuelle konsekvenser for reguleringsmodellen og partssamarbeidet blir sjelden tatt opp (se eksempelvis Bøhren 2010). God eierstyring defineres som styringssignaler til ledelsen og ikke signaler om prinsipiell endring i det lokale samarbeidet eller ønske om endringer i lønnsdannelsen i Norge. Lønn og styring er fortsatt plassert i hver sin sfære.

Hvor grensen skal gå for statens inngripen i eiendomsretten, står i liten grad på dagsordenen. Statlig eierstyring er knyttet til statens rolle som eier og ikke til styring av eierne. Fristilling og privatisering i kjølvannet av New Public Management har ført til at staten er den største eieren på børsen. Legitimiteten i eierskapet knyttes til at

politikerne skal oppføre seg som en hvilken som helst eier, ikke som politikere (Hagen & Trygstad 2008).

Kvartalskapitalismens motstandere er tilhengere av CSR (Corporate Social Responsibility) og ikke staten. Eieres og lederes grådighet er primært et moralsk og ikke et politisk spørsmål. Frivillig regulering er svaret. anbefalinger, ikke påbud, skal sette grensene. Dreiningen mot det som kalles «soft law», er viktig fordi det forsterker betydningen av hvilke normer som preger aktørene i ulike posisjoner. Jo «mykere» reguleringen er, jo mer betydningsfulle blir normative argumenter og evnen til å overbevise motstanderen. Staten har ikke lenger redskaper til å beskytte nasjonale selskap fra internasjonal konkurranse eller oppkjøp.¹⁹ Markedet for selskapskontroll blir viktigere.

2.2 Styre og bedriftsforsamling

«Medbestemmelse angår først og fremst de ansatte i en bedrift og deres tillitsvalgte. I den forstand er det et typisk grasrotspørsmål. Ikke desto mindre er det i litteraturen bred enighet om at svært mange av initiativene og utspillene har kommet 'ovenfra' og ikke etter press fra medlemsmassen, likeledes at Arbeiderpartiet brukte dette spørsmålet til en rekke partipolitiske og partitaktiske formål. Disse formene for toppstyring brukes som en sentral forklaring på at reformene ofte ikke har fungert etter forventning.» (Bergh 1994:15–16)

Hvordan passer så debatten knyttet til ansattes representasjon i styrende organ inn i dette tidsbildet? Arbeiderpartiets retrett i saken om rasjoneringsloven i 1953 er ett av eksemplene Bergh viser til når han skriver om partitaktiske formål. Både Bergh (1984) og Sejersted (2005) har påpekt at Arbeiderpartiet hadde behov for å markere at de fortsatt var et radikalt parti, og ansatterepresentasjon kommer inn i partiprogrammet. Saken ble fremmet av partikontoret uten forutgående debatt. Det skulle være «et fremstøt for folkestyret» og «mobilisere partifeller i en kamp som gjelder enkle, fundamentale

¹⁹ Konesjonsloven passer godt inn i dette bildet. Frem til 1994 var det nødvendig med konsesjon ved kjøp og salg av store virksomheter. Staten kunne sette betingelser før konsesjon ble gitt, eksempelvis beholde navnet, hovedkontorer eller en gitt andel av produksjonen i Norge. Konesjonsloven innebar, selv om den i liten grad ble brukt, en alvorlig begrensning i eierens rettigheter. I 1994 erstattes konsesjon med rapporteringsplikt. Trygstad (1995) legger vekt på at dette skjedde uten offentlig oppmerksomhet eller protester fra fagbevegelsen. I 2000 blir ordningen vurdert som i strid med EØS-avtalen, og loven oppheves. I valgkampen i 2004 lover Arbeiderpartiet å gjeninnføre konsesjonsloven. Forslaget legges frem i 2006 og innebærer at selskaper før større bemanningsreduksjoner kan finne sted, må invitere parter, lokalsamfunn og myndigheter til en diskusjon omkring etablering av alternative arbeidsplasser. Historien viser at man har gått fra hard regulering til en forpliktelse om å søke å gjøre sitt beste for å redusere negative konsekvenser for de ansatte.

sosialistiske krav» (Slagstad 1998:351). Det var partiet som satte representasjon på dagsordenen, og LO var skeptiske.

Saken aktualiseres gjennom Aspengren-komiteen. Komiteen skulle utrede spørsmålet om representasjon, men må også sees i sammenheng med en ny interesse for demokrati i arbeidslivet knyttet til motstanden mot produktivitetsarbeidet og interessen knyttet til samarbeidsforsøkene. I Hagen (2014) går vi som nevnt kronologisk til verks og behandler de ulike etappene på veien til vedtaket i 1972. I dette avsnittet er vi opptatt av hvordan ordningen begrunnes og presenteres i det endelige utkastet, altså i det lovforslaget som gikk til Stortinget (Ot.prp. nr. 7 (1972-1972) *Om lov om endringer i lov av 6. juli om aksjeselskaper*).

To former for bedriftsdemokrati

«Etter 1945 har tanken om samarbeid i bedriftslivet vunnet større forståelse hos arbeidsgiverne og den har vært stimulert av bedret utdanning, utjevning av levevilkårene og et nytt syn på menneskets plass i arbeid og samfunn. Utvalget [Eckhoff-utvalget] mener å kunne fastslå en alminnelig enighet om at arbeidstakere bør få større innflytelse på bedriftsledelsen. Men meningsinnholdet i hva det forstås med bedriftsdemokrati er svevende» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 4)

Utvalget setter opp to sider ved demokrati i arbeidslivet, men påpeker at de har «en innbyrdes sammenheng»: «Den ene siden gjelder den ansatte i arbeidssituasjonen, ofte betegnet som «bedriftsdemokratiet på gulvet». Det annet er spørsmålet om hvilken innflytelse de ansatte som gruppe bør ha på avgjørelsen av saker som tradisjonelt ligger under bedriftsledelsen (dvs. de besluttede organer)» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 39). Her settes det altså et likhetstegn mellom bedriftsledelsen og besluttede organ, med andre ord; det skilles i liten grad mellom eiernes organ og selskapet. Denne uklarheten er i tråd med synet på eiernes rolle, eierne er kapitaltilbydere, men spiller liten rolle i styringen av virksomheten.²⁰ Sejersted (2003:213) beskriver den arbeidsdeling som vokste frem: «[...] staten skulle ta ansvar for makroøkonomien og sysselsettingen, mens arbeidslivets parter skulle sørge for arbeidsfred». Eierne har ingen stor rolle i denne modellen.

Eckhoff-utvalget legger frem en rekke argumenter for verdien av bedriftsdemokratiet, og de følger den velkjente inndelingen: Bedriftsdemokratiske ordninger er til

²⁰ «Det er allmenn erkjent at direktørens innflytelse i de senere årtier har økt og det er her pekt på flere forhold [...] Konsekvensen av denne i forhold til tidligere tiders mere krevende drift er blitt overføring av myndighet fra styre til den faste daglige leder. Og det må da legges særlig vekt på å få frem og å bevare gode ledere. Den egentlige bedriftsledelse vil under disse forhold ligge hos den administrerende direktør og hans stab» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 55). Vi er altså midt i «direktørkapitalismens» tidsalder (Bearle & Means 1967; Chandler 1977).

fordel for både bedriften og de ansatte. Utvalget trekker også frem at «Det er også hevdet at en bedriftsdemokratisk ordning er et skritt på veien mot en samfunnsform som bygger på et menneskelig fellesskap» (side 5). Dette argumentet gjenkjenner vi fra Aspengren-komiteens utgangspunkt i 1962:

«Vi må angripe det grunnmønster at det bare er eiendomsrett over kapitalen som gir rett til å bestemme over de verdier som skapes i bedriftene. Her vil det delvis være behov for nye organisasjonsformer, både for å demokratisere arbeidslivet og for å bidra til høyere effektivitet [...] bedriftsforsamlingen bør bli sammensatt av representanter for de ansatte, for kapitaleiere og for instanser som direkte er interessert i bedriftens ved og vel. Til den siste gruppen hører kommunene.» (Jacobsen 1977:14)

Aspengren-komiteen peker på at en ordning hvor andre enn eierne velger flertallet i bedriftsforsamlingen (ansatte pluss representanter for kommunene), krever grunnlovsendringer, eventuelt omfattende eksproprieringer. I 1977 kommenterer Aspengren dette slik: «Å endre Grunnloven krever et større flertall i Stortinget enn arbeiderbevegelsen noen gang har hatt. Å utbetale ekspropriasjonserstatninger ville økonomisk sett kunne ta knekken på staten» (Jacobsen 1977:15). Bedriftsforsamlingen er altså, til tross for vanskelighetene ved å gi de ansatte flertall, et ledd i demokratiseringen av samfunnet.

Eckhoff-utvalget²¹ har en noe annen holdning:

«Utvalget finner i denne sammenhengen å burde si klart i fra at det må skilles mellom bedriftsdemokrati og statsmaktenes kontroll av næringslivet. Bedriftsinteresse og allmenn interesse faller ikke alltid sammen. Etter utvalgets oppfatning blir de heller ikke mer sammenfallende om det innføres en mer bedriftsdemokratisk ordning. De forskjellige problemer som nødvendiggjør statsmaktens kontroll med næringslivet av hensyn til allmenne interesser, bringes i følge utvalget ikke et skritt nærmere sin løsning ved en omorganisering av bedriftsledelsen.» (side 5)

Det er altså uklart hvorvidt eventuelle ordninger kan forstås som et skritt på veien til et mer demokratisk samfunn. Norsk Kommuneforbund sier eksempelvis i sin høringsuttalelse at «det kan neppe herske tvil om at for arbeiderbevegelsen må hva vi kan kalle samfunnskontroll være av avgjørende betydning da dette er en av forutsetningene for både trivsels- og rettferdsmomenter» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 29). Også i departementets merknader finner vi støtte for dette synet: «Det ansees som et brudd

²¹ Eller mer presist: flertallet i komiteen. Komiteen var delt i tre: i) LOs folk gikk inn for bedriftsforsamling og at hele styret skulle velges av bedriftsforsamlingen (og dermed ingen bestemmelser om styrerepresentasjon, men man antok at de ansatte gjennom argumenter ville få valgt inn sine). ii) Statens representanter gikk inn for styrerepresentasjon. iii) Arbeidsgiversidens representanter ønsket seg en prøveordning med styrerepresentasjon, men primært et frivillig samarbeid bygget på Hovedavtalen.

på denne oppfatning av hva et virkelig demokrati bør være, når viktige beslutninger som i stor grad virker bestemmende på den enkeltes situasjon, på det omliggende samfunn og på bedriften selv, tas i de organ der bare de som er knyttet til bedriften fra eiersiden er representert.» (side 40)

Ulseth, med ett juridisk utgangspunkt, slår fast at «Da ordningen ble innført ved lovendringen i 1972, var det mest fremtredende formålet å innskrenke eierrådigheten til fordel for de ansatte» (Ulseth 2014:50), og hun fortsetter: «Johs Andenæs (1970) peker på at medbestemmelsesrett for de ansatte også har vært begrunnet med psykologisk tilfredsstillelse og *som et overgangsstadium til et fullstendig sosialistisk produksjonssystem*» (Ulseth 2014:50, vår utheving).

I spørsmålet om representasjonsordningens betydning for demokratiet finner vi altså flere synspunkter: som et middel for samfunnets innflytelse, som et middel for de ansattes innflytelse lokalt og i tillegg som en del av et politisk spill:

«Høyre hadde definitivt oppgitt kampen for eiendomsretten som det eneste kriterium for beslutningsmyndighet. Det sentrale hensyn ble nå at beslutningsmyndigheten forble i bedriftene og ikke trukket over til det offentlige. Kampen om medbestemmelse ble først og fremst en kamp mot offentlig innblanding og hvor de ansattes medinnflytelse ble kjørt frem som et spiselig alternativ» (Bergh 1994:10)

Flere forhold er derfor viktige når vi skal studere bedriftsforsamlingens skjebne: i) Bedriftsdemokratiske ordninger sees på som en fordel for både bedrift og bedriftens ansatte. ii) Det er enighet om at ordningen ikke skal begrense eller påvirke det ordinære partssamarbeidet etter Hovedavtalen. iii) Det er enighet om at ordningen ikke omfatter «demokrati på gulvet» (eller den enkeltes mulighet for trivsel og utfoldelse i arbeidslivet), og at utviklingen på dette området skal fortsette uavhengig av representasjonsordninger.²² iv) Det er uenighet om ordningen er en del av en overordnet demokratiseringsstrategi, men Arbeiderpartiet og LO får gjennomslag, om enn på en noe uklar måte. v) Ingen av aktørene får gjennomslag for sitt førstevalg (se fotnote 21), ordningen ender i et «ja, takk, begge deler» som ingen egentlig ønsket seg.

Lovendring og selskapsstyring

Eckhoff-utvalget legger stor vekt på ledelsens ansvar for å håndtere ulike interesser. Eiere, långivere, ansatte, forretningsforbindelser, stat, kommune og lokalsamfunn brukes som eksempler på slike interesser. Men det er ingen tvil om at det er lønnsomhet som er utgangspunktet: «[...] bedriftsdemokrati må drøftes på grunnlag av at den enkelte bedrift skal drives med overskudd» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 17). Utvalget

²² Den nye arbeidsmiljøloven i 1977 er sentral her og ikke minst de nye «psyko-sosiale jobbkraav». Se også kapittel 6.

tegner et bilde av passivt eierskap, med det unntak at «det mere aktive eierforhold, det vil si det forhold at eieren i den personlige bedrift eller sin hovedaksjonær i et selskap leder virksomheten» (side 49). Andre eiere har normalt interesse av «økning av kapitalverdien og i forventningen om et årlig utbytte» (side 49). Utvalget legger stor vekt på en utvikling som har gitt ledelsen av selskapene økt makt – jo mer spredt eierskapet er, jo svakere blir eiernes påvirkning på ledelsen.

Eiernes svake rolle problematiseres ikke, men det understrekes likevel at uavhengig av direktørens innflytelse er det styret som har det endelige ansvaret. Styret blir imidlertid beskrevet som et «tilsynsorgan» (side 55).

Bedriftsforsamlingens rolle som selskapsorgan er ikke noe hovedpoeng verken i proposisjonen eller i Eckhoff-utvalget. Flertallet i utvalget var som nevnt skeptiske til bedriftsforsamlingen, og vi skal bruke noe plass på deres argumenter. For det første; rollen som representant for de ansatte og ansvarlig overfor selskapets interesser kunne oppleves som svært motsetningsfylt for de ansattevalgte styremedlemmene. LOs holdning var forankret i representasjonsrollen, mens flertallet hevder at dette bryter med ansvarsreglene i aksjeloven. De ansattes medlemmer vil – som alle andre – måtte sette selskapets interesser først. Dette er, som vi er opptatt av i kapittel 5, fortsatt en levende problemstilling. Derneft legger flertallet stor vekt på at en bedriftsforsamling vil gjøre selskapsstrukturen unødvendig komplisert, og at tilsvarende organ ikke finnes i andre lands aksjelovgivning. Bedriftsforsamlingen kan sees på som en utvidelse av den frivillige ordningen med representantskap. Her viser derfor flertallet til en undersøkelse som ble foretatt av NAF (nå NHO), hvor det fremkom at bare 22 prosent av de aktuelle bedriftene har valgt å etablere et representantskap, og videre: «Det synes umiddelbart uheldig å pålegge over $\frac{3}{4}$ av selskapene å gå til opprettelse av et nytt selskapsorgan mellom styre og generalforsamling som de hittil ikke har hatt behov for» (side 60).²³ Representantskapet var en frivillig kontrollordning, en type tilsynsråd i en passiv rolle. Bedriftsforsamlingen var tillagt flere roller også i forkant av selskapets aktiviteter, eksempelvis godkjenning av store investeringer eller andre endringer. Flertallet i komiteen var også opptatt av at bedriftsforsamling ikke er nødvendig for å velge en løsning med ansatterepresentasjon i styret, aksjonærene kan velge sine på generalforsamlingen og de ansatte gjennom et særskilt valg. Når det gjelder andre deler av bedriftsforsamlingens kompetanse, er flertallet også skeptiske. Behovet for «dobbelbehandling» av investeringsbeslutninger avvises med bakgrunn i at de ansatte neppe vil ha interesse i å stoppe en (styregodkjent) investering dersom eierne er villige til å ta risikoen. Når det gjelder «saker i tilknytning til rasjonalisering eller omlegging

²³ I høringsuttalelsen fra NAF og Industriforbundet går man lenger og sier at «Når representantskapet i sin tid ble introdusert i norsk aksjelovgivning skyldes det nærmest en misforståelse av ordningen i Tyskland som for øvrig bygger på helt andre forutsetninger enn de man må legge til grunn i vårt land [...] Det er for øvrig også innenfor de bedrifter som har representantskap en ikke ualminnelig oppfatning at ordningen er mindre hensiktsmessig» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 21).

av driften», som flertall sier har direkte betydning for de ansatte, er man opptatt av at dette er saker som skal behandles etter Hovedavtalen. Som de sier:

«På dette punkt er det med andre ord allerede etablert en bred kontakt mellom de ansatte og bedriftsledelsen, og vi kan ikke fri oss fra den tanke at hos begge grupper i bedriftsforsamlingen, så vel de aksjonærvalgte som de som kommer fra arbeidsplassen, vil kunne melde seg en følelse av å spille tid om saken også skal inn for bedriftsforsamlingen» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 60)

Arbeidsgiversidens representanter i utvalget understreker bekymringen for en «unødvendig kompliserende bedriftsorganisasjon» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 60) og hevder at det nye organet er tungrodd. Forsinkelser og nedsatt effektivitet i beslutningsprosessen trekkes også frem. Man antar at det kan oppstå uklarhet i ansvarsforholdet mellom bedriftsforsamlingen og de øvrige selskapsorgan. NAF og Industriforbundet (senere fusjonert til NHO) bruker i all hovedsak de samme argumentene, men er noe skarpere i ordbruken: «Det vil meget lett oppstå tvil og tvist [...]» (Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 22). Arbeidsgiversiden er opptatt av personlig medvirkning og ønsker primært at ordningene skal innføres frivillig. Samtidig trekkes det frem at det allerede er etablert «et meget stort antall ledelses- og samarbeidsorgan», og at å innføre nye vil gjøre situasjonen enda mer komplisert.

Argumentene som fremføres, gjenkjenner vi fra dagens debatt: i) Ordningen er særnorsk, ii) den gjør beslutningsprosessen mer komplisert og tidkrevende, og iii) ordningen er uten betydning for beslutningene.

Vedtaket i Stortinget endte som vist i Hagen (2014) med at både bedriftsforsamling og styrerepresentasjon ble innført. Ordningen innebærer en begrensning i eiernes rettigheter, men det er bemerkelsesverdig hvor lite oppmerksomhet dette inngrepet gis i dokumentene. Skillet mellom ledelsen og aksjonærene problematiseres i liten grad, utover å slå fast at direktøren er blitt viktigere ved spredt eierskap, og at dette sannsynligvis vil fortsette. Samtidig er det interessant å se at man i dag (se kapittel 3) i stor grad bruker de samme motargumentene. De fleste kommentarer legger vekt på ordningen som en vei til en moderne variant av samfunnets kontroll over bedriftene.

Uenighetene knyttet til ordningens betydning som redskap for demokratisering av samfunnet følger i utgangspunktet de kjente skillelinjene: Arbeiderpartiet og LO er opptatt av demokratisering av samfunnet, mens arbeidsgiversiden vil ha frivillige ordninger og økt vekt på den individuelle arbeidstaker. Mest interessant er det likevel at det er vanskelig å se sammenhengen mellom det overordnede styringsregimet og begrensning i eiernes makt lokalt. I 1980 kom disse manglende sammenhenger til syne igjen gjennom Skytøen-komiteens forslag om å øke ansatterepresentasjonen (se kapittel 7). Bergh (1983) tolket dette som at det fortsatt manglet en avklaring på spørsmålet om det er samfunnet eller de ansatte som skal i sentrum for bedriftsdemokratiet. Samtidig

er det ikke vanskelig å slå fast at de bedriftsdemokratiske ordningene har levd sitt liv på siden av den todelingen vi har vært opptatt av i dette kapitlet.

Utvidelser

«Gjennomføringen av representasjonsretten i aksjeselskaper har skjedd uten større problemer» (St.meld. nr. 28 (1976-77), side 7).

Vedtaket høsten 1971 var ment som en innledning til å vedta tilsvarende ordninger i hele arbeidslivet. I 1976 var arbeidet med å innlemme alle «typer selskap» tilnærmet fullført. I noen sektorer ble retten til representasjon fastsatt ved avtaler eller egne særlover, men i prinsippet har ansatte i selskap som kan forstås som egne juridiske enheter, samme rettigheter. Samme år ble loven utvidet til også å dekke konserner og «alle næringer» (St.meld. nr. 28 (1976-77), side 7). I all hovedsak finnes de samme rettighetene i hele privat sektor.

I 1977 kom den første forskningsrapporten om effekten av ordningen. Et klart flertall av både ansatterepresentanter og aksjonærvalgte styremedlemmer ga en overveiende positiv vurdering av ordningen (Engelstad & Quale 1977).

«Utfallet av reformen ble egentlig oppsummert overraskende positivt sett fra eiernes og de ansattes representanters side [...] NAF som i første omgang hadde vært sterkt imot både styrerepresentasjon og bedriftsforsamling, men som så synes å snu helt rundt og sier at de fant det positivt og problemfritt å ha de ansatte med på beslutninger på dette nivået i bedriftene.» (Quale & Serck-Hanssen 1999:38)

Konklusjonen var likevel at reformen synes å ha hatt liten betydning for maktfordelingen innad i bedriftene. «Konkrete resultater i form av økt innflytelse for de ansatte var oppnådd i mange bedrifter» (Engelstad & Quale 1977:29). Forskerne legger raskt til at det dreier seg om beskjedne endringer, og at «det er vel dessuten eiersiden som er mest tilfreds med at endringene hittil har vært moderate» (Engelstad & Quale 1977:35).

Det interessante spørsmålet er hvorfor de ansattes representanter synes å være tilfredse. Bekymringen for at ordningen ville skape problemer for «det ordinære» tillitsvalgsapparatet, viste seg også å være overdrevet. Lite tydet på at representantene mistet kontakten med fagforeningen. Forskerne knytter den positive vurderingen sammen med begrensede forventninger og med at man fra representantenes side derfor «gikk forsiktig ut». Innflytelsen er størst på områder som velferd, personal- og arbeidsmiljøspørsmål (Engelstad & Quale 1977:35). Blant de ansatte syntes holdningen å være mer tilbakeholden (Karlsen i Bergh 1983). Klubben er fortsatt det klart viktigste organet for medbestemmelse, og «direkte demokrati» oppfattes som en mer effektiv innflytelsesform enn styrerepresentasjon. Manglende entusiasme må kobles sammen med reformens tilblivelse; som nevnt flere ganger var styrerepresentasjon i stor grad

en sak for toppfolkene i arbeiderbevegelsen og da særlig i partiet. Noen «pangstart» kan vi ikke si at reformen fikk. Men det synes heller ikke som om redselen for «gisselfunksjonen» ble bekreftet (Engelstad & Quale 1977:22).

I 2008 gjennomførte Fafo en undersøkelse (Hagen 2011) med utgangspunkt i at potensialet for representasjon i styrene ikke ble utnyttet fullt ut av de ansatte. Her fant vi at representasjon ansees som mindre viktig enn rettighetene i Hovedavtalen, og at dette var en felles holdning blant lokale tillitsvalgte og tillitsvalgte på nasjonalt nivå:

Vi må innrømme [...] fokus har vært på Hovedavtalen [...] problemene knyttet til § 9, det er her ledelsen motarbeider (Tillitsvalgt)

§ 9 er viktigere enn styrerepresentasjon, det oppleves nærmere selv om man har medbestemmelse i styret også. (Tillitsvalgt)

Videre fant vi at fravær av konflikter med eierne er en faktor som kan forklare hvorfor de ansatte ikke har krevd styrerepresentasjon – «det går i grunnen greit». Konflikter med eierne handler om konkrete saker. Når saken settes på dagsordenen, vil det sjelden være tid til å organisere valg av ansatterepresentanter. De ansatte trenger en «tapt sak» for å få representasjon på dagsordenen. Her kan vi legge til at saker nettopp tapes i styret, ikke i bedriftsforsamlingen. Motstand fra ledelsen ble ikke fremhevet som en viktig grunn til manglende representasjon:

Det er opp til oss sjøl å bruke ordningen mer, det er vanskelig å skyld på noen andre. Det er indremedisin som trengs [...] motstand fra ledelsen [...] nei, jeg kan ikke huske at vi har måttet slåss for rettighetene i aksjeloven. (Ansatt på forbundskontor)

2.3 Hovedpunkter i kapittel 2

I dette kapitlet har bedriftsforsamlingens bakteppe vært tema. Eiendomsrett og partssamarbeid er to grunnleggende institusjoner i Norge. Et sentralt poeng er hvordan staten eller samfunnet skal regulere næringslivet – hvilket nivå skal reguleringene legges på?

Fremstillingen tok utgangspunkt i Hovedavtalens sentrale stilling i norsk arbeidsliv og så videre på den todelingen som utviklet seg: økonomisk demokrati på samfunnsplan og bedriftsdemokrati lokalt i selskapene. Det legges stor vekt på at aksjonærene, eller eierne, tradisjonelt har hatt liten plass i den norske modellen, det er partene – representanter for arbeidsgiversiden og arbeidstakerne – som spiller hovedrollen. Endringer i oppfatninger knyttet til eiernes rolle fra 1980-tallet og fremover har i liten grad endret de overordnede trekkene ved modellen. Det er fortsatt partssamarbeid som står i sentrum.

Videre har vi sett på debatten forut for endringene i aksjeloven og er særlig opptatt av Eckhoff-komiteens innstilling. Komiteen var splittet, og det endelige vedtaket Stortinget fattet, var ikke i tråd med noen av aktørenes førstevalg. Det synes likevel å være enighet om at det grunnleggende ønsket var todelt: øke de ansattes muligheter til å påvirke eiernes disposisjoner og en «moderne» sosialisering der samfunnets innflytelse på selskapene skulle bli større.

3 Bedriftsforsamling og eierstyring

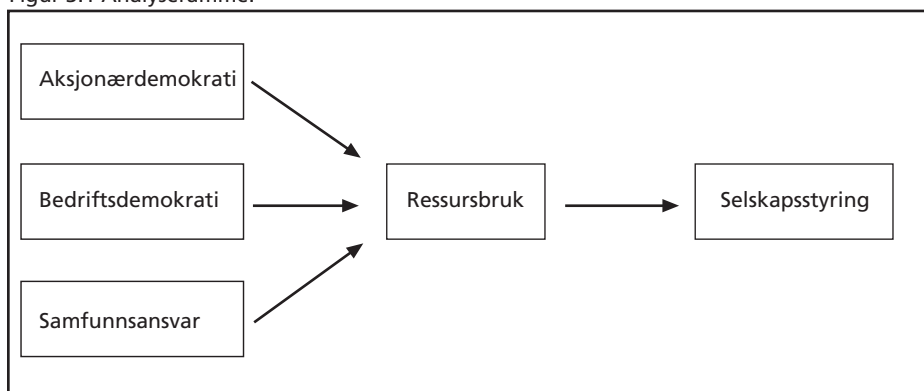
Når jeg holder foredrag, drar jeg gjennom styrets arbeid, og så avslutter jeg med å anbefale at man avskaffer bedriftsforsamlingen. (Kjent selskapsrettsjurist)

Når det gjelder bedriftsforsamlingen, tenker jeg sånn – hva er alternativkostnadene?
i) Er det god bruk av tid [for ledelsen]? Nei, det er det ikke. ii) Tar medlemmene av bedriftsforsamlingen seg tid til å sette seg inn i sakene? Nei, de gjør en dårlig jobb. Og iii) skaper det mer avkastning? Nei, det er dårlig for verdiskapningen. (Eierrepresentant)

I dette kapitlet skal vi gjengi noen av hovedfunnene i vårt første prosjekt om bedriftsforsamlingen. Utgangspunktet var bedriftsforsamlingens rolle som selskapsorgan, som en del av selskapsstyringen og som et redskap for eierstyring. Prosjektet var finansiert av KLP.

Figur 3.1 viser den analyserammen som dannet grunnlaget for prosjektet. Ethvert selskap må ta tre grunnleggende hensyn når strategier legges, beslutninger fattes og overskuddet deles: hensynet til aksjonærene, de ansatte og til samfunnet. I figur 3.1 bruker vi uttrykkene «aksjonærdemokrati», «bedriftsdemokrati» og «samfunnsansvar». Rettigheter og regelverk er ulikt forankret i de tre rollene. Eierne har – gjennom aksjonærdemokratiet, men innenfor gitte regler som skal sikre hensynet til de ansatte og til samfunnet – siste ord.

Figur 3.1 Analyseramme.



Det er også et grunnleggende trekk at hensynet til de tre ulike gruppene skal ivaretas så *effektivt* som mulig. God selskapsstyring tar hensyn til ressursbruken – hvordan sikrer vi samfunnets interesser på en mest mulig effektiv måte, hvordan bør de bedriftsdemokratiske rettighetene utformes slik at de ansattes interesser kan påvirke beslutningsprosessen med minst mulig ressursbruk, og tilsvarende, hvordan bygger man et regelverk som gir eierne den ønskede innflytelse og kontroll på den mest kostnadsbesparende måten? Rettigheter kan fastsettes på ulike nivåer (ved lov, sentrale eller lokale avtaler eller som del av selskapets vedtekter), men målet om effektivitet står fast. Det samme vil gjelde når ulike rettigheter og interesser skal veies opp mot hverandre: Effektive, ressursbesparende prosesser, men også prosesser som legger til rette for produktive kompromisser, er sentrale målsettinger. Dette er vurderinger som er viktige uavhengig av hvilket nivå vi ønsker å legge rettighetene på, og hvordan vi ønsker å avveie de ulike rettighetene mot hverandre, eller hvilke interesser aktørene ønsker å forfølge. Hovedvekten i dette prosjektet ble lagt på aksjonærdemokratiet, dels som et resultat av oppdragsgivers bestilling, men også fordi det var bedriftsforsamlingens funksjon som eierstyringsorgan som ble vektlagt blant de aktørene vi intervjuet. Det er også innretningen i dette kapitlet, funn knyttet til bedriftsdemokrati og samfunnsansvar er tatt inn i henholdsvis kapittel 6 og 8.

I analysen var vi opptatt av disse punktene:

- Eiernes styringsmuligheter – I hvilken grad påvirker bedriftsforsamlingen eiernes muligheter til å styre selskapet på en måte som er i tråd med god praksis for eierstyring og selskapsledelse? Innebærer bedriftsforsamling en maktforskyvning – fra eiere til ledelser eller fra eiere til ansatte? Blir eiernes styringsmuligheter mindre effektive? Påvirker bedriftsforsamlingen forholdet mellom ulike eiere? Letter eller vanskeliggjør den dialog og informasjon? Og – ikke minst – hvilken betydning har bedriftsforsamlingen for styrevalget?
- Legitimering – I hvilken grad har bedriftsforsamling betydning for legitimering av eierskap? Brukes den av store eiere for å vise at man er villig til å «dele makten»? Er legitimering av eierskap grunnen til at mange av de bedriftsforsamlinger som fortsatt finnes, har sitt grunnlag i stort offentlig eierskap?
- Ambassadører – I hvilken grad bidrar medlemmer av bedriftsforsamlingen til å styrke selskapets omdømme og stilling i omverdenen? Er medlemmene gode ambassadører? Er muligheten for å inngå i mektige nettverk en motivasjon for å la seg velge inn i en bedriftsforsamling?
- Forsikringsordning – Bedriftsforsamling innebærer at selskapet har et ekstra organ som kan ta ansvar dersom selskapet kommer i krise eller står i ferd med å bli ødelagt av interne konflikter eller uenigheter mellom eierne. I hvilken grad oppfattes bedriftsforsamlingen som et ekstra sikringsledd under kriser?

3.1 Metode

Data ble samlet inn gjennom intervjuer. Vi var interessert i aktørenes vurderinger av bedriftsforsamlingen som selskapsorgan og la derfor vekt på finne frem til aktører med relevant erfaring fra selskap både med og uten bedriftsforsamling. Våre intervjuobjekter har derfor gjennomgående flere posisjoner. Et typisk eksempel vil være en tidligere eller nåværende administrerende direktør som sitter i en eller flere bedriftsforsamlinger og/eller har styreverv eller verv i en valgkomité i et annet (eller flere andre) selskap. Aktørene har erfaring enten fra ledelsen av selskap eller som eierrepresentant i styrer eller bedriftsforsamlinger. I tillegg har vi snakket med noen tillitsvalgte, og vi har snakket med representanter fra LO og NHO samt medlemmer av Bedriftsdemokratinemnda. Institusjonelle eiere er også en del av listen. Til sammen har vi intervjuet 15 representanter fra eiersiden, to næringslivsjurister, fire representanter fra organisasjonene og to ansattevalgte medlemmer av bedriftsforsamlingen. Hvert intervju varte mellom én og halvannen time. De ulike sitatene er ikke merket med eksempelvis leder, eierrepresentant eller medlem av bedriftsforsamling. Dette skyldes i hovedsak nettopp at aktørene har flere roller og uttaler seg på basis av sin samlede erfaring. Hvorvidt en enkelt aktør uttaler seg som eierrepresentant eller leder, er ikke lett å sortere ut, verken for intervjueren eller for aktøren selv. Vi benyttet også anledningen til å ta opp temaet i sammenhenger hvor relevante aktører har vært til stede, eksempelvis foredrag eller samlinger for tillitsvalgte.

Konklusjoner

Aktørene i denne undersøkelsen var samstemt: Bedriftsforsamlingen har gått ut på dato. Ordningen har ingen nytte for eierne, men gjør heller ingen skade. Representantene fra eierside og ledelse liten tro på at bedriftsforsamlingen har noen bedriftsdemokratisk betydning. I notatet konkluderes det med dette:

- Bedriftsforsamlingen er ikke et viktig organ verken for ledelsen eller eierne.
- Bedriftsforsamlingen blir i liten grad betraktet som et viktig redskap i eierstyringen, men heller ikke som en hindring for at eierne kan øve den innflytelsen de ønsker.
- Bedriftsforsamlingen virker litt kompliserende på styrevalg, men endrer ikke realitetene.
- Bedriftsforsamlingen kan være nyttig som selskapets ambassadørkorps.
- Mektige aktører kan bruke bedriftsforsamlingen for å forsterke sin posisjon, men kontroll over bedriftsforsamlingen er ingen maktposisjon i seg selv.

- Bedriftsforsamlingen er ikke ressurskrevende i seg selv (kostnader), men kan ta noe tid og oppmerksomhet bort fra ledelsens agenda

3.2 Eiernes styringsmuligheter

I dette kapitlet er vi mest opptatt av eiernes styringsmuligheter, det henger sammen med vår institusjonelle tilnærming og vår analyse (se kapittel 7) av hvorfor bedriftsforsamlingen som selskapsorgan og del av styringsstrukturen mislyktes. For en utdyping av de andre problemstillingene (legitimering, ambassadører og forsikringsordning), viser vi til Hagen (2014).

Styrets viktigste oppgave er å velge administrerende direktør og utøve eierskap. Sitatet nedenfor oppsummerer i stor grad konklusjonene fra prosjektet:

Fra et eierstyringssynspunkt er bedriftsforsamlingen et unødvendig – eller i hvert fall kompliserende – ledd. Eierens viktigste funksjon er å velge styret og å ha oppsyn og kontroll med styret. Med bedriftsforsamling blir dette indirekte. Men alle vet jo hvem som bestemmer, bedriftsforsamlingen er mer en kompliserende faktor enn en realitet [i beslutnings-/styringsstrukturen].

Konklusjonen er at bedriftsforsamling gjør styrevalg litt mer komplisert, men realiteten endres ikke. Og dersom det er alvorlige konflikter om veivalg eller strategier, vil eierne direkte sørge for at styremedlemmene fratrer, de vil ikke vente på at bedriftsforsamlingen avsetter dem.

Bedriftsforsamlingen skaper en viss treghet i systemet. Generalforsamlingen kan lettere kaste styret. Med bedriftsforsamlingen vil et aksjonær opprør ta lengre tid, men en stor eier, bedriftsforsamling eller ikke bedriftsforsamling, får det som han vil.

Bedriftsforsamlingen kan formelt kaste styret dersom man ikke er fornøyd, og den kan stanse forslag fra styret på sentrale områder. Men denne makten blir ikke brukt:

Jeg har opplevd at bedriftsforsamlingen *burde* sagt nei til forslag [investeringer/nedleggelse], men jeg har aldri opplevd at de har gjort det. Styret – som kommer med forslaget – er tross alt bedre sammensatt, mer kompetent. Hvis man stemmer ned styret, må bedriftsforsamlingen ta jobben og ansvaret med å stable et nytt styre på beina og ordne opp i den situasjonen som har oppstått ved at styret ble stemt ned og dermed i realiteten kastet.

Respondentene fremhever altså at det ikke er særlig realisme i tanken om en bedriftsforsamling med en selvstendig rolle. Det er ingen av våre respondenter som ga bedriftsforsamlingen noen sentral eller viktig rolle i selskapenes styringsstruktur. Et

styre – og dermed et selskap – kan ikke fungere dersom bedriftsforsamlingen stemmer ned deres forslag.

Hvis bedriftsforsamlingen gjør det [stopper/endrer styrets forslag] – da er ledelsen og styret så svekket at det bare kan bli en negativ fortsettelse for selskapet. Det at bedriftsforsamlingen kan brukes som en omkamparena, betyr at selskapet har en svak ledelse.

Bedriftsforsamlingens kontrollfunksjon ble beskrevet som tilnærmet proforma. «Administrasjonens redegjørelse tas til følge» er en formulering vi på basis av våre funn antar at ofte opptrer i referatene fra møter i bedriftsforsamlinger.

Vi møtte ingen representanter fra eierne som la vekt på at bedriftsforsamlingen var en mulighet for dialog mellom selskapet og eierne. Det er snarere tvert imot, bedriftsforsamlingen utdefineres fra tjenestevei:

Når det gjelder innspill til selskapet, går vi «tjenestevei» – engasjerer oss på GF, og når det gjelder styrevalg, tar vi kontakt med valgkomiteen.

Tjenestevei kan imidlertid defineres på flere måter, og den uformelle dialogen er også viktig. Dersom informasjonsbehov oppstår, går man direkte til selskapet:

Storaksjonærene går ikke til bedriftsforsamlingen, de går direkte til selskapet – til ledelsen og styret. De skal kunne stole på oss [store eiere].

«Stole på» viser her til at man ønsker å holde kommunikasjonen intern. Sakene på bedriftsforsamlingens sakskart er ikke konfidensielle. Mangel på konfidensialitet og videre at man viser til at bedriftsforsamlingens behandling av sakene kommer for sent, er to poenger som ofte ble gjentatt. Konklusjonen er at bedriftsforsamlingen kompliserer det hele litt eller eventuelt utsetter den formelle igangsettingen. Betydningen av å handle raskt både som eier og som selskap er svært viktig for dem vi har snakket med:

Styringsstrukturen – og dermed muligheten til innflytelse – må handle om å være på riktig sted til riktig tid. Bedriftsforsamlingen er aldri riktig tid. Det er styret som beslutter.

Forholdet mellom mektige direktører og svake eiere (se Chandler 1972²⁴) var det kanskje viktigste startskuddet for det som er blitt kalt «shareholder's revolution»²⁵. Også

²⁴ I denne klassiske artikkelen viser Chandler hvordan styret er redusert til en sandpåstrøer, og makten er i hendene på en mektig administrasjon. Omtrent samtidig kommer Jensen og kolleger med sine bidrag innenfor prinsipal-agent-teorien. Agenten (altså administrerende direktør) må kontrolleres for å forhindre at han beriker seg på eiernes (altså prinsipalens) bekostning. Et av de viktigste redskapene for å kontrollere administrerende direktør er å samordne hans interesser med eiernes eller selskapets interesser. Dette fører til fremveksten av bonussystemer og aksjeopsjoner som viktige elementer i lederlønningene.

²⁵ «Eiernes revolusjon» på norsk. Se Hagen (2010) kapittel 7 for en lengre fremstilling.

norske historikere har fremstilt Etterkrigs-Norge som en type direktørkapitalisme (se kapittel 2). Forholdet mellom styret (som eiernes representanter) og administrasjonen er også et kjernepunkt i retningslinjene til Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES). Vi har derfor vært opptatt av om bedriftsforsamlingen har betydning for dette forholdet. Her fant vi at respondenter ikke tillegger bedriftsforsamlingen noen viktig rolle i eventuelle maktkamper mellom styre og administrasjon. Noen av våre intervjuobjekter ga uttrykk for at en sterk administrasjon kan bruke bedriftsforsamlingen som sitt redskap, samtidig kan en bedriftsforsamling med innslag fra de store eierne holde administrasjonen i ørene. Men det er viktig å legge til at det ikke er bedriftsforsamlingen som sådan som gjør ledelsen mektig, det er den mektige administrerende direktøren som er i stand til å bruke bedriftsforsamlingen som et redskap for sin makt.

Legg det ned!

Som nevnt har bedriftsforsamlingen få venner, og rådene om å legge ned hele ordningen var mange. I dette avsnittet skal vi kort referere noen av de viktigste argumentene som ble brukt.

Bedriftsforsamlingen blir for «norsk». Særnorske regler er ingen fordel for norsk næringsliv. Dette mer generelle argumentet er i vår sammenheng todelte. For det første kan reglene skape vanskeligheter dersom man ønsker å tiltrekke seg utenlandske investorer. Investorene møter en komplisert selskapslovgivning som verken hører hjemme i det angloamerikanske ettstyre- eller det europeiske to-styresystemet. Dette synspunktet ble imidlertid imøtegått av flere andre informanter. Disse hevdet at seriøse utenlandske investorer ikke lot seg avskrekke av litt kompliserte regler. For det andre er det bare norske ansatte som velges til bedriftsforsamlingen, og dette virker ekskluderende for de utenlandske ansatte. Denne kritikken kan selvsagt imøtegås gjennom å innlemme ansatte fra utenlandske datterselskap i bedriftsforsamlingen. Dette kan imidlertid være en tid- og ressurskrevende prosess, og det er ikke ukontroversielt for norske tillitsvalgte å «dele» innflytelse med sine utenlandske kolleger. På den andre siden – og slik det ble hevdet i mange av våre intervjuer – dersom bedriftsforsamlingen har liten eller ingen betydning, synes et slikt «internasjonaliseringsprosjekt» temmelig bortkastet. Det vil neppe styrke bedriftsdemokratiet dersom representanter for ansatte i de utenlandske datterselskapene blir invitert inn i et organ som ingen tillegger noen vekt.

Et viktig argument for bedriftsforsamlingen er at beslutningene får en bedre forankring, saksbehandlingsprosessen blir grundigere, og flere aktører trekkes inn. En annen måte å fremstille dette på er at beslutningsprosessene tar lengre tid. Eller mer direkte:

Bedriftsforsamlingen kommer alltid etter implementering – kan ikke si nei, det blir aldri ferske diskusjoner – det blir et skinn av hykleri hele greia.

«Etter implementering», «sandpåstrøing» – dette er kjente utsagn om bedriftsforsamlingen i vår intervjurunde. Argumentet om at «ting *burde* ta lengre tid, det er viktige beslutninger, her må vi bruke den tiden som er nødvendig», synes noe virkelighetsfjernt.

Bedriftsforsamlingens tilsynsoppgaver rammes i mindre grad av argumenter om at bedriftsforsamlingen alltid er for sent ute. Kontrolloppgaver må nødvendigvis legges i ettertid av aktiviteter. Forholdet mellom ansvar og innflytelse står likevel fast:

Bedriftsforsamlingen er for langt unna den operasjonelle delen av selskapene, ting går for fort for en slik ordning. Bedriftsforsamlingen blir stående for langt unna ansvaret. Bedriftsforsamlingen har dermed [potensiell] innflytelse, mens det uansett er styret som sitter med ansvaret.

Aktøren understreker at «innflytelse uten ansvar er uheldig». Kravet om «transparency» kan på norsk oversettes til både «gjennomsiktighet» (altså en klar og forståelig styringsstruktur) og «etterrettelighet» (altså et klart forhold mellom innflytelse og ansvar). Bedriftsforsamlingen kan virke kompliserende ved begge måter å oversette dette kravet på. Bedriftsforsamlingen kan stanse styrets forslag til vedtak, men har ikke det samme ansvaret – verken som organ eller som enkeltmedlemmer – som styret. Uklar ansvarsfordeling gjør også at eiernes rolle blir mer komplisert. Aksjonærene vil ha kontakt direkte med administrasjonen og med styret. Kontakt med bedriftsforsamlingen og bedriftsforsamlingens medlemmer blir en mellomform – det er ikke den formelle kontakten gjennom generalforsamling, det er ikke uformell kontakt med styreleder, det er et sted midt imellom. Etterrettelighet handler også om å sikre at robuste kontrollmekanismer og – seriøse selskap har sørget for at systemer er bygget opp. Bedriftsforsamlingen kan på ingen måte matche «compliance-avdelingen» i ressurser og kompetanse.

I hovedsak grupperer argumentene mot bedriftsforsamlingen seg i tre. Den første gruppen av argumenter hevder at bedriftsforsamlingen ikke har noen funksjon og bør legges ned for å spare penger og oppmerksomhet. Den andre gruppen tar et mer substansielt standpunkt: Bedriftsforsamlingen kompliserer styringsstrukturen og har dermed negative konsekvenser for selskapet og eierne. En tredje gruppe tar ikke avstand fra bedriftsforsamlingen som idé, men understreker at bedriftsforsamlingens funksjon og virkemåte må endres dersom det skal være noe poeng å opprettholde ordningen.

3.3 Ansatterepresentasjon i et uviktig organ

Ansatterepresentasjon var ikke et viktig punkt i denne undersøkelsen, men det er likevel viktig å slå fast at representanter fra eieren og ledelsen er samstemte i sin oppfatning av bedriftsforsamlingens betydning for de ansatte:

Fra [perspektivet til] de ansatte – alle er enige om, det er en vanlig oppfatning om at det er styret som er det viktigste. De ansattes interesser ivaretas best gjennom styreposisjonen, det er bedre med ett ekstra styremedlem, det er gjennom styret man kan påvirke driften.

Bedriftsforsamling har ingen betydning for bedriftsdemokratiet. Slike uttalelser kan selvsagt tolkes som et generelt uttrykk for misnøye med bedriftsdemokratiske ordninger. Denne tolkningen har vi lite grunnlag for å presentere. Det er snarere tvert imot, i prosjektet fant vi stor oppslutning om ansatterepresentasjon:

Alle seriøse er tilhengere av og ser ansatterepresentasjon i styret som helt naturlig og som en ordning som bidrar positivt. (Jurist)

Dersom de ansatte vil ha innflytelse, må de konsentrere seg om styret. Også tillitsvalgte vi har snakket med i forbindelse med både dette og andre prosjekter, fremhever at bedriftsforsamlingen er et lite aktuelt forum for innflytelse. «Vi må være der makta er», er en vanlig uttalelse. Sitatet nedenfor fra en ledende tillitsvalgt i et stort konsern oppsummerer på en god måte oppfatningen av de ansattes verdi av bedriftsforsamlingen:

Bedriftsforsamlingen er gammeldags og lite aktuelt som operativt organ. Det har derimot en stor funksjon ved at ansatte kan kreve utvidet styrerepresentasjon i motytelse til å kutte ut bedriftsforsamlingen.

Dette argumentet har også vært viktig i samtaler med representanter fra nasjonalt nivå i fagforeningene. Det er lite som tyder på at bedriftsforsamling i seg selv får særlig oppmerksomhet. En rekke søk på organisasjonenes hjemmesider har gitt magert resultat; søkeordet «bedriftsforsamling» dukker bare opp dersom det opptrer i annet lov- eller avtaleverk. Og også de ansatte gir uttrykk for at globaliseringen gjør ordningen mindre relevant:

Vi har fortsatt bedriftsforsamling, men mange mener vi burde erstatte den med utvidet styrerepresentasjon for de ansatte fordi bedriftsforsamlingen oppleves som et «sandpåstrøingsorgan» og utløser liten forståelse utenfor Norge.

3.4 Hovedpunkter i kapittel 3

I dette kapitlet har vi sett på hvilke holdninger representanter for eiere og ledelse har til bedriftsforsamlingen. Oppfatningene er samstemt: Ordningen har ingen plass i moderne selskapsstyring. Man er også enige om at ordningen har liten betydning for de ansattes innflytelse, det er styret som gjelder. Denne oppfatningen deles også av de tillitsvalgte, det er vanskelig å se at bedriftsforsamlingen fortjener å bli kalt «den demokratiske bedriftsforsamling». Dette spørsmålet skal vi forfølge videre i rapporten.

4 Metode og teoretisk tilnærming

Intervjuer: – Har selskapet bedriftsforsamling? Tillitsvalgt: – Hva for noe?

I dette kapitlet redegjøres det for metode og teoretisk tilnærming. Et viktig utgangspunkt for dette prosjektet var et ønske om å kartlegge antallet bedriftsforsamlinger. Bedriftsforsamling er obligatorisk dersom selskapet har mer enn 200 ansatte og det ikke er inngått en avtale med de ansatte; man må altså *forhandle seg vekk* fra ordningen. Selskap med mer enn 200 ansatte er den ene kategorien vi er opptatt av. Den andre er konsern. Partene kan avtale at konsernet sees på som ett selskap, og at de samme reglene kommer til anvendelse. Dersom konsernet totalt har mer enn 200 ansatte, skal det da etableres bedriftsforsamling. I dette tilfellet må man altså *forhandle seg frem* til ordningen. I den første kategorien ligger ansvaret på selskapet selv, mens det i det andre tilfellet er snakk om en avtale mellom konsernet og de ansatte, det krever med andre ord et initiativ fra de ansatte.²⁶ I streng forstand er bedriftsforsamling derfor bare obligatorisk i selskap med mer enn 200 ansatte. I prinsippet kan man som ansatt være representert i to bedriftsforsamlinger – i det selskapet man er ansatt i, og i morselskapet i konsernet.

4.1 Metode

Det er cirka 900 aksjeselskap (AS og ASA) med mer enn 200 ansatte i Norge. I tillegg finnes det cirka 900 konsern som totalt har mer enn 200 ansatte. Antall selskap som er underlagt aksjelovenes bestemmelser, er derfor betydelig. Legger vi til minstekravet om tolv medlemmer av bedriftsforsamlingen, er det snakk om 22 800 potensielle posisjoner hvorav medlemmer valgt av de ansatte altså skal utgjøre en tredjedel, altså drøyt 7000 personer. Dette er tall som endres mye når analysen gjennomføres i kapittel 5.

²⁶ Initiativet kan selvsagt også komme fra ledelsen eller eierne. I Arbeidslivsmeldingen (Meld. St. nr. 29 (2010–2011)) ble det diskutert å gi selskapet en plikt til å undersøke om de ansatte ønsker å være representert i styret når betingelsene for slik representasjon er oppfylt (mer enn 30 ansatte). I meldingen skriver man at departementet vil sende et slikt forslag på høring. En slik høring er ikke gjennomført, og ingen endringer ble tatt inn i den reviderte (1. juli 2014) representasjonsforskriften til aksjelovene.

Bedriftsforsamling er som nevnt ovenfor et obligatorisk organ i selskap dersom det ikke er inngått en avtale med de ansatte. I konsern må ordningen avtales. Alle som ble intervjuet i forbindelse med første del av dette prosjektet (Hagen 2014), var innforstått med at «det er jo ikke mange igjen». Det er ingen oversikt over medlemmer av bedriftsforsamlinger i Brønnøysundregistrene, slik det finnes for styremedlemmer eller daglig leder. Tidligere undersøkelser (gjengitt i Hagen 2010) tydet på at så mange som 20 prosent hadde sin forsamling intakt. Ingen av disse undersøkelsene var primært innrettet mot bedriftsforsamlingene og hadde derfor noen metodiske svakheter. Gravdal (2010) hevdet i sin masteroppgave at 20 stykker snarere enn 20 prosent nok var et bedre anslag.

Å fremskaffe et robust anslag har derfor vært det fremste målet i dette prosjektet. Dette arbeidet har vært todelte.

Bedriftsregister

Vi har kjøpt selskapsinformasjon fra Proff Forvalt. To registre ble etablert: i) selskap med mer enn 30 ansatte og ii) alle konsern i Norge. Antall selskap og konsern blir rapportert i kapittel 5. I registrene er det opplysninger om antall ansatte, antall styremedlemmer, antall ansattevalgte styremedlemmer og eierskap. I konsernregistret er det i tillegg opplysninger om morselskap og datterselskap. Registrene dekker altså alle, eller hele universet på metodespråket. Dette er grunnen til at vi ikke opererer med signifikansnivå og signifikante forskjeller når materialet presenteres.

Telefonundersøkelse

Tidligere erfaringer med lav svarprosent på postale/e-postbaserte spørreundersøkelser blant ledere førte til at direkte telefonkontakt med selskapene ble valgt. Kontakten med selskapene ble gjennomført av en forskningsassistent fra Fafo. Utvalg og svarprosenter blir gjort nærmere rede for i kapittel 5. Vi valgte å be om å få snakke med enten forværelse/sekretær til daglig leder eller noen med HR-funksjon fordi vi antok at dersom selskapet/konsernet hadde en bedriftsforsamling, ville vedkommende ha kunnskap om dette. Strategien var bare delvis vellykket, svært mange svarte «vet ikke», og dermed ble jobben fra vår side vanskeligere og mer arbeidskrevende. På den andre siden synes det rimelig å anta at «vet ikke» tyder på at det ikke finnes noen bedriftsforsamling. Det kan likevel være muligheter for at det eksisterer en forsamling som utelukkende har formelle oppgaver, og som derfor ikke er kjent i organisasjonen. Her vil vår antakelse være at betydningen av forsamlingen vil være liten.

Neste arbeidsoppgave var omfattende internettsøk. Det er, i tråd med idealer om «explain or comply»-kravene i Norsk anbefaling for Eierstyring og selskapsledel-

se²⁷ lett å finne selskapsinformasjon på nettet, og de fleste selskap har «Corporate Governance», «Investor Relations» eller tilsvarende faner på sin hjemmeside. Mye tid ble derfor brukt til å lese gjennom disse sidene og å søke etter «bedriftsforsamling». Resultatet var 17 ulike selskapsnavn, og alle disse var allerede kjent for oss gjennom telefonundersøkelsen.

Vi valgte derfor å ikke, slik det var planlagt, gjennomføre noen kvantitativ spørreundersøkelse blant medlemmene i bedriftsforsamlingene. Flere argumenter støtter opp under dette: For det første er antallet for lavt til at det er faglig forsvarlig å gjennomføre noen statistiske analyser. Erfaringene viser dessuten at en spørreundersøkelse blant styreledere, styremedlemmer og administrerende direktører vil slite med lav svarprosent, dette er den gruppen som velges til bedriftsforsamlingene.²⁸ Dermed blir grunnlaget for analysen enda svakere. 17 forsamlinger med fire ansatterepresentanter i hver gir et utvalg på 68. Antar vi eksempelvis en svarprosent på 50 (noe som er høyt i en slik sammenheng), blir dette 34 personer. Dersom tre av disse kommer fra samme selskap, vil de dermed utgjøre nesten 10 prosent av utvalget, og variasjonen blir for stor.

Videre var et klart flertall av selskapene selskap som inngikk i vår forrige undersøkelse (altså Hagen 2014) eller selskap forfatteren av denne rapporten har hatt kontakt med i andre prosjekter. Fafo gjennomfører for tiden (vår 2015) et større prosjekt om partssamarbeid lokalt i noen utvalgte bransjer dekket av Nærings- og nytelsesmiddelforbundet (NNN), Handel og Kontor (HK) og Fellesforbundet. Her har vi gjennomført en rekke intervjuer med lokale ledere og tillitsvalgte, og blant annet spørsmål om selskaps-/konsernets eierstruktur og styringsstruktur inngår. Intervjuene har vært et viktig bakteppe når vi har analysert tillitsvalgtes behov og nytte av de bedriftsdemokratiske ordningene. Kunnskapsgrunnlaget om disse selskapene og bedriftsforsamlingene ble derfor ansett som godt nok. I tillegg bygger det prosjektet på en survey blant 1750 tillitsvalgte i de nevnte områdene. Prosjektet rapporteres i Trygstad mfl. (2015).

Vi har også vært nøye med å spørre etter bedriftsforsamlinger i «pauseprat» i sammenhenger hvor tillitsvalgte møtes (eksempelvis konferanser eller andre steder hvor vi har deltatt). I hovedsak har holdningen her vært at «det er ingen vits, det har vi kuttet ut for lenge siden», eller det har vært manglende kunnskaper om ordningen – sitatet innledningsvis er illustrerende i så måte. Arbeidet er også blitt presentert på flere konferanser, typisk nok med lite empirisk baserte kommentarer.

Vi tok derfor et valg om å bruke mer ressurser på en analytisk tilnærming (se neste avsnitt) og mindre på innsamling av ny empiri. Det er likevel blitt tatt kontakt med enkelte for å supplere det tidligere intervjumaterialet. Dette materialet er også blitt gjennomgått på nytt med utgangspunkt i bedriftsdemokratiske hensyn knyttet til etableringen av bedriftsforsamling.

²⁷ Se NUES (Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse): <http://www.nues.no/>

²⁸ Manuell gjennomgang av tilgjengelige lister over medlemmer av bedriftsforsamlinger.

En mer analytisk tilnærming er også grunnen til at «søsterordningen», altså ansattes rett til å kreve representasjon i styret, har fått en så stor plass i rapporten. Det er kanskje nettopp i svaret på hvorfor styreordningen har lyktes, at svaret på hvorfor bedriftsforsamlingen har mislyktes, ligger. Kartlegging av selskap med ansatterepresentasjon i styret var i utgangspunktet et skritt på veien til bedriftsforsamlinger, bare selskap med ansatte i styret ble kontaktet fordi bedriftsforsamling sikrer at det velges slike representanter. Etter hvert ble det imidlertid klart at en sammenligning var nødvendig for å forstå reformens betydning for utvikling av bedriftsdemokratiet og samarbeidsinstitusjonen og dermed også et eventuelt potensial i å revitalisere forsamlingen som et redskap for ansattes innflytelse.

4.2 Teoretisk tilnærming

Bedriftsdemokratisering og økt innflytelse

De bedriftsdemokratiske ordningene skulle gjøre arbeidslivet mer demokratisk gjennom å øke de ansattes innflytelse. Innflytelse og ikke minst måling av innflytelse er komplisert. I vår sammenheng gjelder dette både bedriftsforsamlingens betydning som selskapsorgan (Fatter forsamlingen beslutninger som har konsekvenser for de ansatte?) og om de ansattes representanter har innflytelse på disse (eventuelle) beslutningene. Og, videre, har ansatterepresentantene betydning for bedriftsforsamlingens stilling i beslutningsstrukturen, blir forsamlingen mer eller mindre viktig av at de ansatte deltar? Innflytelse i seg selv er dessuten også et omfattende og mangfoldig område.

Innflytelse og forventninger

Fafo har gjennom en rekke prosjekter forsøkt å måle graden av innflytelse, se for eksempel Falkum mfl. (2009). Det er viktig å være klar over den betydningen forventninger har for aktørenes svar: Hva er et rimelig eller rettferdig nivå på ansattes innflytelse? Erfaring vil også være svært viktig. En ansatt som er vant til et velfungerende partssamarbeid og har en ledelse som legger vekt på individuelle utfordringer i arbeidssituasjonen, vil ha langt høyere forventninger enn en ansatt i en motsatt situasjon. «Ganske mye innflytelse på x», eller 5 på en skala fra ingen (1) til svært mye (6), kan dermed bety helt forskjellige ting. I stor grad er derfor spørsmål om graden av innflytelse spørsmål om hvorvidt aktøren er fornøyd med den innflytelsen han eller hun har. Lave svar eller verdier kan derfor tolkes som et ønske om *mer* innflytelse, og høye verdier kan tolkes som at innflytelsen er *tilstrekkelig* eller til og med oppfattes som et tyngende ansvar.

Et annet viktig forhold er betydningen av kunnskap om hvilke rettigheter de ansatte har. Tillitsvalgte er ofte mer fornøyde med innflytelsen enn hva deres medlemmer er. Dette kan selvsagt skyldes at de er i utakt med sin medlemsmasse, men en nærliggende forklaring er at de tillitsvalgte har mer kunnskap om muligheter og begrensninger. «Ja, det hender ofte at jeg må si til mine medlemmer at dette kan sjefen faktisk bestemme», er en uttalelse vi ofte møtte i Fafos siste prosjekt (Trygstad mfl. 2015).

Spørsmålet om forventninger er særlig viktig når vi er opptatt av et beslutningsorgan hvor de ansattes representanter alltid er i mindretall. Dersom vi antar at det er intersemotsetninger mellom de ansatte og de aksjonærvalgte representantene, blir konklusjonen at de ansatte er maktesløse, flertallet bestemmer. Dette gjør at forholdet mellom makt og innflytelse blir viktig når vi er opptatt av muligheten for innflytelse gjennom styre og bedriftsforsamling. Eller sagt på en annen måte: Er makten fordelt som et null-sum-spill, eller er det mulig at flere interessenter deltar uten at andre mister makt?

Makt og innflytelse

Dahl definerer innflytelse som «A har innflytelse over B i den grad A kan få B til å gjøre noe B ellers ikke ville gjort» (Dahl 1967:73). Dahl skiller mellom innflytelse og tvangsmakt. Tvangsmakt defineres som innflytelse ved hjelp av sanksjoner eller anerkjente rettigheter. Sanksjoner eller anerkjente rettigheter blir å forstå som ressurser for makt. Tvangsmakt blir alternativet når innflytelse ikke er nok (Falkum 2008). Innflytelse knytter Dahl blant annet til aktørens kompetanse (informasjon), evne til å overtale (kunnskapsformidling og normativ påvirkning) og forholdet mellom aktørene.

I utgangspunktet har de ansattes representanter i sin mindretallsposisjon ingen tvangsmakt. Hvorvidt de har sanksjoner som kan tvinge flertallet i bedriftsforsamlingen til å endre adferd, er et empirisk spørsmål. De fleste av disse vil imidlertid – i hvert fall av flertallet i bedriftsforsamlingen – kunne defineres som ikke-ankjente sanksjonsmidler (mobilisere motstand blant de ansatte, ulovlige streiker, press gjennom media etc.).

Mindretallsposisjonen gjør innflytelse til det sentrale begrepet. Innflytelse viser også til at beslutningene må fattes av en gruppe aktører, noe som jo er situasjonen i bedriftsforsamlingen. Innflytelse kan dermed også oppfattes som motsatsen til makt som et null-sum-spill. Dersom vi kan fastslå at ansatterepresentantene har innflytelse, må dette ikke nødvendigvis føre til mindre makt til eierne eller de aksjonærvalgte representantene. Dersom vi tar utgangspunkt i intensjonen, aktørenes ønsker om eksempelvis nedleggelse av en fabrikk eller oppkjøp av en annen, vil aktørenes makt øke jo større sjanse det er for et vellykket resultat. Og dersom vi legger til grunn at ansattes deltakelse vil bidra til at beslutningen kan gjennomføres på en effektiv måte, vil flertallets makt nettopp kunne øke dersom også mindretallet blir hørt. Sitatet nedenfor illustrerer dette:

Min erfaring som leder, du kan velge om du vil ta fighten i forkant eller etterkant. Tar du i forkant – tar det litt lenger tid før du kommer i gang, men når du så kommer i gang, går det fort. Når du tar den i etterkant, så aner du ikke når konflikten tar slutt – og det er ikke sikkert at du kommer i mål. (Leder, mellomstor bedrift)

Sjansen til å komme i mål er nettopp et uttrykk for lederens makt, og jakt etter innflytelsen til en gruppe i en mindretallsposisjon gir mer mening. Ansattes innflytelse er med på å legitimere beslutningen – fordi de fikk si sin mening, og fordi gitte prosedyrer ble fulgt. Stor vekt på legitimitet bringer oss til en institusjonell tilnærming.

En institusjonell tilnærming

Ansattes deltakelse i selskapets styrende organ kan plasseres mellom styringsrett og eiendomsrett. På den ene siden deltar representanter fra de ansatte i eiernes organ, og det innebærer en begrensning av eiendomsretten. Eierne kan ikke lenger fritt velge hele det organet som skal ivareta deres interesser. Ansatte deltar dermed i det organ som avgir styringsrett til ledelsen. På den andre siden deltar de i kraft av å være ansatte, med andre ord en posisjon underlagt styringsretten. Både eiendomsrett, styringsrett og samarbeid kan betegnes som institusjoner. Dette minner oss om at en institusjonell tilnærming krever både klargjøring av institusjonsbegrepet og hvilken institusjon vi er opptatt av.

Et hovedskille går mellom institusjon som et mønster av sosial handling og institusjon som noe konkret (eksempelvis et organ, departement eller stort selskap). Clegg (2012:165) legger vekt på at det ofte bare fremgår implisitt hva en institusjon er, men «the core idea seems that it [altså institusjon] is a pattern of social action anchored by normative assumptions and framed in more-or-less shared cognitive understandings which sustains social ordering and its reproduction in significant social spheres». Eiendomsretten genererer dermed et mønster for sosial handling, eller ved å si det med Tolbert og Zucker (1983) innebærer institusjonalisering at alternativ handling er utenkelig, praksisen er «widely followed, without debate and exhibit performance» (i Clegg 2012:168).

Scotts (2008) tilnærming til grunnlaget for institusjoner og institusjonalisering hjelper oss å konkretisere hva en institusjon (f.eks. eiendomsretten) er; institusjoner hviler på tre pilarer: en regulativ pilar (lover og regler), en normativ pilar (holdninger) og en kulturell-kognitiv pilar. Scott hevder at det er den siste som er den viktigste fordi de kognitive oppfatningene danner grunnlaget for både normer og reguleringer. Tolket vi eiendomsretten i dette lyset, kan vi altså si at samfunnsmedlemmene har organisert sin verden og sitt tankemønster etter hva som er mitt og ditt, at det finnes oppfatninger av hva som er en rimelig fordeling, og at vi har lover og regler som sikrer dette. Innenfor den regulative pilaren finner vi de ulike elementene som sikrer (og begrenser) eiendomsretten i det økonomiske liv, i vår sammenheng eksempelvis gene-

ralforsamling, bedriftsforsamling og styret. Styringsretten er avledet av eiendomsretten, eierne – gjennom disse elementene – overgir (deler av) sin myndighet over selskapet: retten til å lede arbeidstakerne og fordele arbeidet.

En tilsvarende analyse kan vi gjøre med samarbeid som institusjon. Samarbeidsinstitusjonen kan defineres som det mønster som preger samhandlingen mellom partene på ulike nivåer: fra Hovedavtalens bestemmelser om konsernutvalg til arbeidsmiljølovens krav om individuell utvikling gjennom arbeidet. Rett til representasjon i styret og bedriftsforsamlingen er en av ordningene vi finner i den regulative pilaren. Videre finner vi normative oppfatninger om hva som er riktig og gal oppførsel i forholdet mellom partene og i de kognitiv-kulturelle oppfatningene av «det selvfølgelige», hva som er naturlig oppførsel og samhandling i en slik relasjon. En rekke forskere (se f.eks. Sejersted 2003 eller Byrkjeflot 2002) har pekt på den «lave maktdistansen» i norsk arbeidsliv og det de kaller demokratiske omgangsformer. Dette genererer særlige omgangsformer preget av lite avstand og «liten forskjell på folk». «Vi har mye uformell kontakt, vi snakker om alt», er eksempelvis en uttalelse som ofte fremkommer i intervjuer med ledere og tillitsvalgte i norske selskap.²⁹

Falkum mfl. (2009) finner ingen forskjell i innflytelse mellom arbeidstakere i selskap med og uten tariffavtale, dette forklarer forfatterne nettopp med at samarbeidsmønsteret – respekt og demokratiske omgangsformer – har institusjonalisert seg i norsk arbeidsliv, altså praksis i tråd med Tolbert og Zuckers refererte stikkord ovenfor.

Tolbert og Zucker (1983) definerer en institusjonaliseringsprosess som «infused with values» eller altså at aktørene legger ordningen (eller selskapet) særlige egenskaper som gjør adferd til en selvfølge. Eksempelvis gir utsagn som «arbeidsmiljøloven (eller Norsk Hydro) er en institusjon i Norge» mening.

Institusjonell endring

Vi er altså opptatt av to forskjellige, men på ingen måte uavhengige institusjoner: eiendomsrett og samarbeid. Samarbeidsinstitusjonen er, som vi var opptatt av i kapittel 2, bygget på Hovedavtalens gjensidige anerkjennelse av partenes rettigheter og dermed også arbeidstakernes anerkjennelse av avledet eiendomsrett: styringsretten. Eiendomsrett har ingen klar definisjon, både eiendomsrett og styringsrett defineres negativt. En eier kan fritt disponere sin eiendom gitt at det ikke finnes begrensninger i lovverket, eller at eieren selv har inngått kontrakter som begrenser disposisjonsretten (Hagen & Mulder 2014). Nødrett er et annet eksempel, mine eiendeler kan benyttes av andre dersom dette avverger umiddelbar fare. Grunnlaget er at skaden ved å ikke benytte eiendommen er større enn den skade som påføres eieren. Dette gjenkjenner vi fra den norske lovgivningen, staten kan gripe inn, men er pliktig til å kompensere

²⁹ Fra Trygstad mfl. (2015).

eieren.³⁰ Engelstad (2012) bruker en tilsvarende argumentasjon når han diskuterer kjønnskvotering i ASA-loven: Kvotering innebærer en inngripen i eiernes rettigheter, men dette inngrepet er mindre enn det demokratiske tilskuddet ved å gjøre mulighetene til å oppnå posisjoner likere for de to kjønn. Eierne mister ikke retten til å velge sine representanter, å kreve en gitt egenskap (altså kjønn) hos noen av representantene er en krenkelse av eiendomsretten som kan godtas.

En sosiologisk – og dermed også grunnlaget for en institusjonell – tilnærming til eiendomsrett bygger på et relasjonelt syn på eiendomsrett (Engelen 2002, Carruthers & Ariovich 2003) og den negative definisjonen. Ingen eiendom kan betraktes som absolutt, uansett hva du eier, så er gjenstanden (eller pengene eller aksjene) innvevd i en sosial sammenheng som gjør at normer knyttet til hva du kan gjøre med objektet, står sentralt.

Forskjellige objekter (eller eiendom) har ulike regler og normer knyttet til seg både når det gjelder hvordan objektet oppfattes, og hvordan det ble mitt.³¹ Rawls (2003) skiller mellom privat eiendom (eksempelvis huset mitt) og eierskap over produksjonsmidler. Skillet finner vi også i norsk lov. Dersom jeg starter opp produksjonsvirksomhet i huset mitt, kommer en rekke regler til anvendelse (kommunal regulering, arbeidsmiljøloven etc.). Rawls' utgangspunkt er at dersom vi skal oppnå et rimelig samfunn og en rimelig innretning på de sentrale institusjonene, må produksjonsmidlene være gjenstand for en langt strengere regulering enn privat eiendom.

Aksjeselskapet er den viktigste økonomiske enheten, og produksjonsmidlene eies gjennom aksjer. Forskjellen mellom å eie og å eie aksjer er et tema som dukker opp igjen i kapittel 8. Foreløpig nøyer vi oss med å slå fast at retten til å delta på generalforsamlingen og retten til utbytte er de grunnleggende rettighetene aksjeeier innebærer. I tillegg kommer retten til å selge aksjene. Deltakelse på generalforsamling innebærer retten til å velge sine representanter, altså styret. En bedriftsforsamling griper inn både når det gjelder verdien av å delta på generalforsamlingen (kompetansefordeling mellom generalforsamling og bedriftsforsamling), og når det gjelder muligheten til å velge styret (fra direkte til indirekte styrevalg). Videre innebærer ansatterepresentasjonen i styre og bedriftsforsamling at aksjonærene ikke lenger har full kontroll over valg av medlemmer i styringsorganene.

Institusjonelle problemstillinger

En institusjonell tilnærming til bedriftsforsamlingens betydning vil altså kunne innebære å se på bedriftsforsamlingen som en institusjon i seg selv. Har ordningen blitt

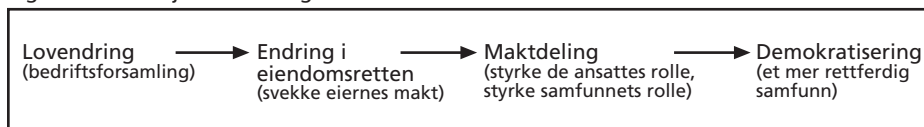
³⁰ § 105 i Grunnloven, dette er det konstitusjonelle grunnlaget for eiendomsrett.

³¹ Det klassiske eksemplet er at jeg eier min egen bil, men retten til å bruke den er begrenset til høyre del av veien, og jeg kan bare låne den ut til andre med sertifikat.

«infused with value» slik at den er en selvfølgelighet? Kan vi si at bedriftsforsamlingen er en institusjon i norsk arbeidsliv?

En alternativ tilnærming er å se på reformens potensial for endring i andre institusjoner. Innebar opprettelse av ordningen at eiendomsretten ble påvirket? Innebar det at samarbeidet mellom arbeid og kapital endret seg? Førte forsøket på å endre eiendomsretten til endringer i samarbeidet mellom partene? Endret maktforholdet seg i retning større innflytelse til de ansatte? Figur 4.1 illustrerer dette.

Figur 4.1 Institusjonell endring.



Det første spørsmålet er altså hvorvidt eiendomsretten ble svekket. Det neste er om en slik (eventuell svekkelse) endret maktfordelingen i selskapet i retning av mer makt til de ansatte, alternativt også samfunnet. Det tredje spørsmålet knyttet maktfordelingen sammen med et mer overordnet spørsmål om økt demokratisering av samfunnet.

Vi er sikre på at svaret er «nei» uavhengig av tilnærming, men også på at konklusjonen er annerledes når det gjelder ansattes rett til å velge representanter til styret. Bedriftsforsamling har ikke blitt en selvfølgelig del av norsk selskapsstyring, den har ikke svekket eiernes muligheter til å bestemme over selskapet, og det finnes få tegn på at bedriftsforsamlingen har gitt de ansatte større innflytelse. Styrerepresentasjon er derimot allment akseptert, og empirien tyder på at ordningen er viktig som kanal for innflytelse.

Rammeverk for studiet av (manglende) institusjonell endring

Vår analyse har et enkelt utgangspunkt: Det er nesten ingen bedriftsforsamlinger igjen. Ordningen har ikke ført til noen institusjonell endring verken i institusjonen eiendomsrett eller institusjonen samarbeid. *Hvorfor ikke?* er derfor et viktig spørsmål. Hvordan kan vi identifisere grunner til at én endring i den regulative pilaren ikke får noen effekt, mens en annen (altså styreordningen) – som var del av den samme debatten og med samme ønske om endring – fikk en annen skjebne?

Manglende oppmerksomhet mot endring og konflikt har vært en av de sentrale innvendingene mot institusjonell teori. Sterk vekt på den kulturelle-kognitive pilaren innebærer nettopp delte oppfatninger og felles forståelsesrammer, og det blir liten plass til aktører med motstridende interesser. Institusjonell endring har imidlertid blitt et stort område de senere årene. I hovedsak kan vi snakke om to ulike tradisjoner: endring

som plutselige sjokk utenfra («abrupt») og gradvis («gradual») endring knyttet til tolkningsmuligheter og styrkeforholdet mellom aktørene.

Plutselige sjokk knyttes til ideen om «punctuated equilibrium», altså tanken på at systemet finner en likevekt, og at senere endringer skyldes eksogene endringer. «Path dependency» – eller stier – og stabilitet er viktig. Hovedavtalen fra 1935 kan tolkes som et slikt likevektspunkt, de grunnleggende spillereglene ble nedfelt, og logikken har påvirket senere endringer og danner derfor grunnlaget for den banen vi kan identifisere. Engelstad (2015 kommende) hevder eksempelvis at uten Hovedavtalen er det vanskelig å se for seg både styreordningen og arbeidsmiljøloven. Samarbeidsinstitusjonen blir et eksempel på «self-reinforcing lock in» (Mahoney & Thelen 2010) fordi alle senere endringer må forholde seg til Hovedavtalen.

I dette bildet må vi dermed spørre om bedriftsdemokratireformen kan tolkes som et eksogent sjokk, en endring utenfra med kraft til å endre systemet. Kings Bay³², politisk spill, forskernes rolle med mer kan være argumenter i en slik retning, altså en plutselig endring påtvunget utenfra. Nye parter – altså eierne inn som en del av samarbeidsinstitusjonen – er et annet argument. Alternativt kan vi se på reformen nettopp som små skritt i samme retning, som en del av den samfunnsbygging og regulering av kapitalen som fant sted gjennom hele forrige århundre, fra de første tariffavtaler frem til de siste endringer i arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Gradvis endring knyttes i stor grad til arbeidene til Mahoney og Thelen. De fremhever at små skritt er en vel så vanlig og viktig form for institusjonell endring, og at årsakene også må hentes internt, altså fra aktører som foretar en rekke handlinger i eller innad i institusjonene. Små skritt kan over tid forårsake store endringer og til slutt endre institusjonen i seg selv. Et eksempel vil være dersom beslutninger stadig flyttes ut av selskapet og over til konsernnivå og dermed tømmer samarbeidet lokalt for innhold, samarbeidsinstitusjonen endres eller forvitres.

Mahoney og Thelen er altså opptatt av hvordan eksisterende institusjoner endres, noe som er nyttig når vi spør hvorfor bedriftsforsamlingen verken endret eiernes makt over selskapet (dvs. endringer i eiendomsretten) eller endringer i samarbeidsinstitusjonen. Ved å se på hva som skaper endring, får vi redskaper for å forstå hvorfor ting ikke endrer seg. Tabell 4.1 er hentet fra Thelen (2009:475) og skiller mellom type endringer og resultatet av dem.

³² Kings Bay var en ulykke i en gruve på Svalbard. Ulykken var viktig fordi den satte fart i debatten om styrerepresentasjon (se Hagen 2014).

Tabell 4.1 Rammeverk for institusjonell endring.*

	Result of change	
	Continuity	Discontinuity
Incremental	Reproduction by adaptation	Gradual transformation
Abrupt	Survival and return	Breakdown and replacement

Thelen 2009:475

* Vi velger i stor grad å beholde de engelske uttrykkene i teksten fordi fremstillingen er så nært knyttet til Mahoney og Thelens begrepsapparat.

Endringen kan skje gradvis (inkrementelt) eller plutselig (abrupt) og henholdsvis bidra til at institusjonen fortsetter («continuity») eller endres («discontinuity»). Plutselige endringer har i utgangspunktet to utfall: De institusjonelle endringene «står imot», og situasjonen returnerer til normalen, eller som i nederste høyre hjørne: Institusjonen bryter sammen og erstattes av noe nytt. I den delen av tabellen finner vi de to hovedtypene av gradvis institusjonell endring, i det første tilfellet tilpasser aktørene seg, men på en måte som opprettholder ordningene, i det andre tilfellet vil vi kunne identifisere en gradvis endring som til slutt har endret institusjonen. Engelstad (2015, kommende) peker på at norsk historie må sees på som en blanding av de to typene endring. Historien preges av kontinuerlig reformarbeid, og det er viktig å være oppmerksom på konkrete politiske initiativ og kontinuerlig endring. Reformene vi er opptatt av, passer godt inn i dette bildet. For noen av aktørene er det nettopp snakk om en ny byggestein, andre tolker endringer som noe helt nytt og som et brudd på de rettigheter som tidligere ble tilegnet eiendomsretten.

I vår sammenheng synes det rimelig å sette opp en hypotese om at de to ulike ordningene fikk hver sin skjebne: Bedriftsforsamlingen er et eksempel på et tiltak som ender med «survival and return», mens styreordningen i større grad kan plasseres som et eksempel på inkrementell endring som etter hvert endrer samarbeidsinstitusjonen («gradual transformation»).

Innføringen av bedriftsforsamling kan altså sees på som en plutselig endring, en grunnleggende svekkelse av eiendomsretten gjennom begrensningene i generalforsamlingens mandat. Som en gradvis endring kan vi tenke oss at ordningen ble viktigere og viktigere, eksempelvis at flere og flere avgjørelser ble overført fra generalforsamlingen til bedriftsforsamlingen og således svekket eiernes direkte mulighet til å styre selskapet. Thelen presenterer fire ulike varianter av slike gradvise endringer:

Tabell 4.2 Varianter av institusjonell endring.

		Characteristics of the targeted institution	
		Low level of discretion in interpretation/ enforcement	High level of discretion in interpretation/ enforcement
Characteristics of the political context	Stronger veto possibilities	Layering (avleiring)	Drift (drift)
	Weaker veto possibilities	Displacement (erstatning)	Conversion (overføring)

Thelen 2009:489

Nye regler

Nye tolkninger

«Displacement» og «layering» (erstatning og avleiring) tar utgangspunkt i at nye regler knyttet til institusjonen introduseres, enten som erstatning eller tillegg til de gamle, mens «drift» og «conversion» (drift og overføring) er knyttet til endring som resultat av nye tolkninger og virkninger av gamle regler. Inndelingen tar utgangspunkt i aktørenes styrke samt kjennetegn ved ordningen i seg selv. Layering (avleiring) finner altså sted når en ny regel med lite innslag av skjønn introduseres, og når maktforskjellen mellom aktørene er stor. Er maktforskjellene små, og det samme med tolkningsmulighetene, vil displacement (erstatning) finne sted. Nye tolkninger av gamle regler skaper også endring på to måter: Sterke aktører og stort tolkningsmonn gir drift, mens svake aktører gir conversion eller sagt på en annen måte: Hva som er i fokus i institusjonen, konverterer, eksempelvis kan vi tenke oss at oppmerksomheten går fra at bedriftsforsamlingen er det organet som velger styret, til at aktørene er opptatt av bedriftsforsamlingen som et sted hvor ulike eiergrupperinger kan inkluderes.³³

I kapittel 2 var vi opptatt av den politiske konteksten: Hvem var forkjempere for reformen, og hvem fikk sin vilje igjennom? Både fagbevegelsen, arbeidsgiverne og partiene er sterke aktører, men som historien viste, var ingen av dem sterke nok til å få gjennomslag for sitt opprinnelige standpunkt. Dersom vi ser på ordningene som nye regler som søker å endre forholdet mellom arbeid og kapital, ender vi på displacement eller conversion, eller med andre ord reglene som erstatning for gamle regler eller overføring av hva som er i fokus. Skillet mellom disse to ligger i muligheten for bruk skjønn eller tolkningsmuligheter. I utgangspunktet var tolkningsmulighetene små, aksjeloven ble endret slik at dersom selskapet hadde mer enn 200 ansatte, skulle det nye selskapsorganet etableres og de ansattes representanter velges inn i styret. På den andre siden kommer det etter 1989 inn store muligheter for bruk av skjønn når det gjelder bedriftsforsamlingen. Når det gjelder styret, åpnet bestemmelsene om konsernordning

³³ Dette fikk vi eksempler på i Hagen (2014). Enkelte aktører hevdet at bedriftsforsamlingen var et sted hvor enkelte eiere kunne si sin mening. Slik sett kunne bedriftsforsamlingen bidra til å hindre snakkesalige eiere å dominere generalforsamlingen.

(fra 1976) opp for bruk av skjønn knyttet til hvor de ansatte burde være representert. Kravet om at de ansatte må kreve representasjon i selskap med mindre enn 50, går også i samme retning. Her trekkes vi altså i retning overføring. Reglene er de samme, men de tolkes og iverksettes på nye måter etter som tiden går. «This gap between the rules and their instantiation is not driven by neglect in the face of changed setting (as is true with drift); instead, the gap is produced by actors who actively exploit the inherent ambiguities of the institutions. Through redeployment, they convert the institution to new goals, functions or purposes» (Mahoney & Thelen 2010:17). Dette dreier seg dermed på sett og vis om en ny institusjonaliseringsprosess – organet fylles med nye verdier. Her kan økt vekt på ulike interessenter («stakeholder», se kapittel 8) tjene som eksempel, eiendomsrettens betydning endres for aksjonærene dersom aksjeeie bare blir en av flere legitime kilder til innflytelse over et selskap. Bedriftsforsamling som organ for samfunnsinteresser passer inn i dette bildet, sitatet under fra Stavanger Aftenblad³⁴ kan tjene som eksempel:

– Blir jeg valgt inn i bedriftsforsamlingen, får jeg en tilsynsrolle i forhold til Statoil. I Statoil vet de at jeg har en høy fane på miljøengasjement, sier Kalvig.

Ser vi på reglene som en del av utviklingen av den norske modellen, med andre ord at det er snakk om en nytolkning av forholdet mellom arbeid og kapital innenfor de samme overordnede rammene, og legger vekt på at aktørene kan forhindre endringer, havner vi på drift. Drift fremkommer når situasjonen innebærer stor grad av skjønn i tolkningen og innføringen. Drift innebærer ingen regelendring, men endringer i institusjonenes omverden endrer effekten av regelen. Effekten av regelen ble dermed endret. Drift kan være en mulig forklaring på hvorfor effekten av bedriftsforsamling har blitt mindre og mindre. Et åpenbart argument er at nye idealer for selskapsstyring har opprettholdt bedriftsforsamlingens posisjon som en «fremmed fugl» i strukturen. En annen inngang kan være økt internasjonalisering av norsk næringsliv, utenlandske eiere skjønner ikke noe av ordningen. Dette er argumenter som ble presentert i kapittel 3. Endringer i omverdenen styrket eiernes stilling, og reglene ble effektløse som middel for å regulere eiendomsretten.

Layering finner sted når nye regler legges på toppen av de andre og de nye reglene endrer virkemåten til de gamle, eller som Mahoney og Thelen skriver:

«While defenders of status quo may be able to preserve the original rules, they are unable to present the introduction of amendments and modifications.» (Thelen & Mahoney 2010:17)

Endring av denne typen ville altså kunne ha fremkommet ved å se på bedriftsforsamlingen som en ny regel for henholdsvis begrensninger i eiendomsretten og ansattes

³⁴ <http://www.aftenbladet.no/energi/olje/Kalvig-inn-i-Statoil-1922964.html>

innflytelse, og vi må se på samspill mellom de nye og de gamle reglene. Vi må dermed lete etter eksempelvis endringer i generalforsamlingens mandat og virkemåte som et organ som er eksklusivt for eierne (og dermed eiendomsrettens område). Når det gjelder innflytelse, kan endringen være positiv – innflytelsen øker fordi de ulike posisjonene forsterker hverandre – eller negativ – en alternativ innflytelseskana kan svekke de tillitsvalgte posisjon og dermed betydningen av Hovedavtalens bestemmelser. Mahoney og Thelen (2010:) definerer layering som «amendements, revisions or addition to exsistng ones». Displacement om innføringen av nye regler som erstatter de gamle.

Layering, drift, displacement og conversion blir altså hjelpemidler i vår analyse av bedriftsforsamlingen. Og dersom vi ser på ansattes rett til å velge styremedlemmer, må vi lete etter varianter av institusjonell endring. Ligger for eksempel ordningens suksess i at ulike ordninger for representasjon forsterker hverandre (layering)? Har økt vekt på styrets rolle i styringsstrukturen plassert representanter fra de ansatte i begivenhetenes sentrum (drift)? Kan vi se på endringen som en plutselig svekkelse av eiendomsretten? Eller bør spørsmålet snus: har de ansattes representanter – gjennom å påta seg et medansvar i styret ha blitt kooptert slik maktfordelingen i samarbeidsinstitusjonen har endret seg? Den siste formen, altså conversion, kan tjene som underlag for å spørre om grunnen til at styreordningen fikk fotfeste, nettopp er at den lett lar seg tilpasse eiernes ønsker i en tid hvor konsern er den mest vanlige organiseringsmåten. Er det lett å etablere nye styre og dermed styre de viktigste beslutningene bort fra organ hvor de ansatte deltar?

4.3 Hovedpunkter kapittel 4

I dette kapitlet er metodisk og teoretisk tilnærming temaene. Empirien er samlet inn gjennom kjøp av registerdata, gjennom telefonintervjuer og gjennom supplerende intervjuer med ledere og tillitsvalgte. Flere relevante Fafo-prosjekter er trukket inn.

Den teoretiske tilnærmingen bygger på Mahony og Thelens arbeider om institusjonell endring. Dette danner grunnlaget for de sentrale spørsmålene i rapporten: Hvorfor kunne to så tilsynelatende like ordninger ende opp på to så forskjellige måter? Hvorfor ble ansattes styrerepresentanter en selvfølgelig del av det norske arbeidslivsgimet, mens bedriftsforsamlingen viste seg å ende opp uten verken venner eller sterke motstandere?

5 De bedriftsdemokratiske ordningene anno 2014

Om vi har bedriftsforsamling? Nå skjønner jeg ikke hva du snakker om. (Tillitsvalgt³⁵)

Bedriftsforsamling? Nei, det er ingen vits. (Tillitsvalgt uten bedriftsforsamling)

Bedriftsforsamlingen har få venner, men også få sterkt engasjerte uvenner. Dette var hovedkonklusjonen i vårt forrige prosjekt (Hagen 2014). En viktig del av dette prosjektet har vært å finne ut hvor mange bedriftsforsamlinger som eksisterer i dag.

Utgangspunktet for vår jakt etter bedriftsforsamling har vært styreordningen. Bedriftsforsamling gjør styrerepresentasjon obligatorisk, det er ikke nødvendig at de ansatte fremmer et krav. Vi er derfor opptatt av tre forhold:

1. Hvor stort er «universet»? (Hvor mange bedriftsforsamlinger kunne potensielt eksistere?)

Spørsmålet er utfordrende fordi det dreier seg om kompliserte konsernstrukturer, men også svært viktig fordi «konsernifisering» er et markant kjennetegn ved dagens selskapsstruktur. Som en av våre respondenter formulerte seg:

Da bedriftsforsamlingen ble etablert, hadde vi en helt annen næringsstruktur i Norge, det var mange og dermed flere små bedrifter, en enklere struktur, og utenlandsk eierskap var regulert, norskdominert og fortsatt norsk, personlig eierskap. Demokratiseringsaspektet er ikke lenger det samme, tolkningen av bedriftsforsamlingen må bli en annen, flertallet av de ansatte er utenlands, eierskapet er utenlandsk, og det er langt flere institusjonelle eiere. (Eierrepresentant, fra Hagen 2014)

³⁵ Sitater merket «tillitsvalgt» er hentet fra intervjuer med tillitsvalgte, som i utgangspunktet var en del av et annet Fafo-prosjekt. Som nevnt i kapittel 4 benyttet vi da muligheten til å spørre om bedriftsforsamling i selskapet. Sitatet er illustrerende i så måte, ingen av selskapene hadde etablert bedriftsforsamling, og kunnskapen om ordningen var lav. Intervjuer foretatt direkte om bedriftsforsamling er merket tillitsvalgt med (eller uten) bedriftsforsamling.

2. Hvor mange selskap og konsern har styrerepresentasjon?

Uten styrerepresentasjon er sjansen liten for at selskapet har bedriftsforsamling. Kartlegging av styrerepresentasjonen har vært vår «veiviser» i jakten på bedriftsforsamlinger. Vi bruker forholdsvis mye plass i rapporten på å kartlegge *hvor* vi finner representantene, og vi har en hypotese om at bedriftsforsamlingens fiasko henger sammen med styreordningens suksess. Vi forsøker også å anslå hvor stor andel av norske arbeidstakere som er dekket av ordningen, men dette er imidlertid en risikabel øvelse, og det understrekes at dette nettopp må sees på som et *anslag*.

3. Hvor mange selskap har bedriftsforsamling, og hvor mange styrerepresentanter finner vi i selskap uten bedriftsforsamling?

I kapitlets tredje del rapporteres resultatene fra kartleggingen av antall bedriftsforsamlinger.

Alle tall uten referanse i teksten er hentet fra Proff Forvalt og dekker altså hele universet. Kapitlet er relativt detaljert. Leseren som ønsker hovedfunnene, kan gå til avsnitt 5.5. Lesere som er spesielt interessert i detaljer, henvises til vedlegg 1 hvor det finnes ytterligere tallmateriale.

5.1 Et «konsernifisert» Norge

Det er vanlig å minne om at norsk næringsliv i all hovedsak består av små og mellomstore selskap. Ser vi på antall selskap i ulike størrelseskategorier, er det ingen tvil om at dette er sant. Men det er også et faktum at de fleste arbeidstakere i Norge jobber i de store selskapene, og ikke minst at de langt fleste arbeidstakerne jobber i et selskap som hører hjemme i en konsernstruktur. I dette avsnittet skal vi forsøke å tegne et bilde av det vi nettopp kaller et «konsernifisert» arbeidsliv. Våre tall er hentet fra Proff Forvalt, og de legger den samme konserndefinisjonen til grunn som Statistisk sentralbyrå (SSB).

Definisjonen er hentet fra allmennaksjelovens kapittel 1-3. Konserner

(1) Et morselskap utgjør sammen med et datterselskap eller datterselskaper et konsern.

(2) Allmennaksjeselskap er et morselskap hvis det på grunn av avtale eller som eier av aksjer eller selskapsandeler har bestemmende innflytelse over et annet selskap. Allmennaksjeselskap skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis selskapet:

1. eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet, eller

2. har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre.

(3) Et selskap som står i forhold som nevnt i annet ledd til et morselskap anses som datterselskap.

(4) Ved beregningen av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morselskapet og morselskapets datterselskaper innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morselskapets eller et datterselskaps regning.

SSB finner at

«89 prosent av alle norske foretak med over 100 sysselsatte tilhører et konsern. 20 prosent rapporterer at de selv er morselskap, og 69 prosent sier at de er et datterselskap i et konsern. Mer enn halvparten av datterselskapene har norsk morselskap, og en tredjedel har konsernledelsen i et EU-land. Kun 13 prosent av datterselskapene i Norge har konsernledelsen i et land utenfor EU. Bare ett av ti foretak med over 100 sysselsatte rapporterer at de ikke er med i et konsern, mens nesten ni av ti foretak har en konserntilhørighet. Dette knyttes til globaliseringen av det norske næringslivet. Både norske foretak med utenlandske datterselskap og norske foretak med utenlandske morselskap har mer aktive økonomiske bevegelser over landegrensene.»³⁶

Tallene viser altså at vi har støtte for påstanden om et «konsernifisert» Norge. SSBs statistikk bruker dessverre 100 ansatte som sitt hovedskille. Vi er opptatt av å dele selskapene inn etter aksjelovenes grenser, altså 30–50 ansatte, 50–199 ansatte og over 200 ansatte.

Selskap

Det er³⁷ 854 aksjeselskap (AS og ASA) med mer enn 200 ansatte i Norge og som dermed faller inn under bestemmelsene om bedriftsforsamling. 7231 selskap har mer enn 30 ansatte og faller inn under aksjelovenes bestemmelser om ansatterepresentasjon i styret, av disse har 3269 (45 prosent) mellom 30 og 49 ansatte og 3108 (43 prosent) mellom 40 og 199 ansatte. Totalt sysselsetter disse selskapene nesten en million arbeidstakere (978 346). Flest ansatte finner vi i de store selskapene: 573 235 i selskap med 200 ansatte eller mer, 282 331 i gruppen med mellom 50 og 199 ansatte og 122 780 i gruppen med 30 til 49 ansatte.

I tabell 5.1 (på neste side) ser vi på om selskapene også «kvalifiserer» til konsernordning. Vi har tatt utgangspunkt i opplysninger om største eiers andel av aksjene.

³⁶ <http://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/hvert-aattende-foretak-har-flyttet-aktiviteter-til-utlandet-2013>

³⁷ Eller var i april 2014 (tidspunkt for datakjøp).

Tabell 5.1 Andel selskap etter eierforhold.

	Største eier har under 50 prosent	Største eier har over 50 prosent	Deleid	Heleid	Total
Norsk AS	56	76	67	78	74
Norsk privat	42	12	29	8	16
Utenlandsk	2	12	4	14	10
Totalt	100	100	100	100	100
N	902	6048	2570	4380	6963
Prosent av alle selskap	13	87	37	63	100

Vi har opplysninger om eierskapet til 6963 av selskapene. I tabell 5.1 har vi skilt mellom tre typer eierskap: norsk aksjeselskap (eller ASA), norsk privat eller utenlandsk.³⁸ Totalt er nesten to tredeler av norske selskap med mer enn 30 ansatte heleide selskap (én eier kontrollerer 100 prosent av aksjene – se nederste rekke i tabellen), 87 prosent av selskapene har en eier med mer enn 50 prosent av aksjene. Blant disse finner vi at tre firedeler er eid av et norsk aksjeselskap og vil dermed «kvalifisere» til konsernordning.

Selskapets størrelse synes å ha sammenheng med eierskap, blant selskap med 30–49 ansatte finner vi at største eier har mindre enn 50 prosent av aksjene i 16 prosent av selskapene, i gruppen 50–199 ansatte 12 prosent og blant de største selskapene (altså over 200 ansatte) bare 6 prosent. I tabell 5.2 ser vi bare på selskap hvor største eier har mer enn 50 prosent.

Tabell 5.2 Andel selskap etter antall ansatte og eierskap. Bare selskap hvor største eier har mer enn 50 prosent av aksjene, inngår. Antall selskap med over 200 ansatte i ().

	30 til 49 ansatte	50 til 199 ansatte	Over 200 ansatte
Norsk AS	75	78	75 (579)
Norsk privat	18	8	3 (23)
Utenlandsk	7	13	22 (170)
Totalt	100	100	100
N	2626	2650	772

Utenlandsk eierskap er altså mest vanlig i de største selskapene. Ser vi isolert på selskap med mer enn 200 ansatte, har 22 prosent av disse (eller 170 av selskapene) sin største eier utenlands. Når det gjelder eierskapet til norske aksjeselskap, holder dette seg

³⁸ Eierskapet er sortert manuelt etter navn på største eier. Hensikten har vært å skille mellom selskap eid av en aktør som har et organ over seg hvor de ansatte potensielt kan være representert. Norsk privat dekker derfor også staten og kommunene og enkelte andre eierkonstellasjoner hvor det ikke finnes noe morselskapsstyre eller mulig bedriftsforsamling.

stabilt, utlendingene vokser altså på «bekostning» av norsk privat eierskap. Jo større selskapet er, jo større sjanse er det altså for at det har en eierstruktur hvor største eier har mer enn 50 prosent av aksjene og at denne eieren er utenlandsk.

Dersom største eier har mer enn 50 prosent, er det stor sjanse for at eieren eier alle aksjene, dette gjelder 73 prosent av tilfellene. Størst andel heleier finner vi blant de utenlandske eierne, 84 prosent, og lavest blant norske privatpersoner, 47 prosent. Ser vi på eierskapet hos norske aksjeselskap finner vi at 74 prosent av deres datterselskap er heleide.

Totalt finner vi dermed at 854 selskap kvalifiserer til bedriftsforsamling fordi selskapet har mer enn 200 ansatte. I tillegg finner vi at cirka 5276 selskap med mellom 30 og 199 ansatte har en eier som eier mer enn 50 prosent av aksjene. Av disse er eieren et norsk aksjeselskap i 4036 av tilfellene. Hvor mange av disse som inngår i et konsern med mer enn 200 ansatte og dermed kvalifiserer til konsernordning, er et viktig spørsmål vi skal forsøke å svare på gjennom analyse av selskapsopplysninger om konsern.

Når det gjelder styrerepresentasjon, finner vi 2626 selskap hvor de ansatte kan kreve en representant i styret, 2650 selskap hvor det kan kreves en tredel av styrerepresentantene, og i 772 er altså styrerepresentasjon obligatorisk gjennom bestemmelsene om bedriftsforsamling. Hvor mange selskap med færre enn 30 ansatte som har en eierstruktur som tilsier at selskapet kan være del av en konsernordning, har vi ikke tall for, i neste avsnitt begrenses dermed analysen til anslag på basis av konsernopplysninger.

Konsern

I Proff Forvalts database er det registrert 31 712 konsern. Vårt utgangspunkt er å finne frem til hvor mange av disse som er aktuelle for bedriftsforsamling og styrerepresentasjon gjennom en eventuell konsernordning. Av de 31 712 konsernene har 8813 ingen ansatte og 17 803 mellom én og 19 ansatte. Totalt er altså 5096 konsern «kvalifisert» til styrerepresentasjon fra de ansatte, 1822 i den laveste kategorien (30–49 ansatte) og 2382 i den neste (50–199 ansatte). 892 konsern kvalifiserer til bedriftsforsamling.

Et konsernselskap (morselskapet) er et selskap i seg selv, tabell 5.3 viser derfor hvor mange selskap som opptrer i begge registrene. Totaltallene er noe lavere her, dette skyldes manglende registrering³⁹, det er dermed prosenttallene som er det mest interessante.

³⁹ Vi har imidlertid ingen indikasjoner på skjevheter her.

Tabell 5.3 Andel selskap og konsern etter totalt antall ansatte i konsernet.

	Antall ansatte totalt i konsernet			Total	N
	30-49 ansatte	50-199 ansatte	Over 200 ansatte		
Bare konsern	44	44	12	100	3264
Både konsern og selskap	22	51	27	100	1832
Total	36	47	17	100	5096
N	1822	2382	892	5096	

1822 eller cirka 35 prosent av norske aksjeselskap med mer enn 30 ansatte er også registrert som et konsern. De fleste av disse – 83 prosent – er for små til å utløse mulighet for bedriftsforsamling gjennom konsernordningen. De resterende 27 prosentene utgjør 494 selskap.⁴⁰ SSB fant som nevnt at 20 prosent av selskapene med mer enn 100 ansatte var et morselskap, denne andelen øker altså når vi inkluderer mindre selskap.

Potensial for de bedriftsdemokratiske ordningene fremgår av tabell 5.4.

Tabell 5.4 Potensial for representasjon fra de ansatte i bedriftsforsamling og styre etter antall ansatte og selskapstype.

	Bedriftsforsamling (200+ ansatte)	Styre 1 repr. (30-49 ansatte)	Styre 1/3 (50-199 ansatte)	Totalt styre
Kvalifiserer som selskap	854	3269	3108	7231
Kvalifiserer som konsern	892	1822	2382	5096
Sum	1746	5091	5490	12 327
I begge registre	494	400	1120	2014
Totalt	1252	4691	4370	10 313

1252 selskap (altså selskap og morselskap) kvalifiserer til konsernordning. Utgangspunktet er altså de 854 selskapene pluss (892–494) 398 konsern. Ordningen er på plass «overalt», ikke bare har alle selskap (inkl. datterselskap) av den aktuelle størrelsen representasjon, men vi finner også representasjon i alle morselskap med totalt mer enn 200 ansatte. En tilsvarende regneøvelse når det gjelder styrerepresentasjon, gir 10 313 selskap.

Den reelle situasjonen er, som vil bli vist nedenfor, en blanding. I noen konsern har man både konsernordning og representasjon i datterselskap, i andre bare i eksempelvis største datter og i noen bare på konsernnivå. Men tallet er også for høyt fordi selskap

⁴⁰ Dette er altså, jamfør forrige note, et anslag, men det er lite som tyder på at det reelle tallet er særlig forskjellig.

som er konsern, selv kan være eid av et konsern (såkalt «konsern i konsern»). Her må vi igjen finne ut hvem eieren er.

Vi har som nevnt opplysninger om 31 712 konsern. 25 717 (81 prosent) av disse har en eier som kontrollerer minst 50 prosent av aksjene. Begrenser vi utvalget til konsern med minst 30 ansatte, er vi nede i drøyt 5000 konsern, av disse er 78 prosent kontrollert av én eier. I tabell 5.5 fremgår det hvem denne eieren er.

Tabell 5.5 Eierskap etter antall ansatte i morselskap. Bare selskap hvor største eier har minst 50 prosent av aksjene og konsern med minst 30 ansatte, inngår.

	Prosent			N tall		
	Alle konsern	Konsern med morselskap 30+	Konsern med morselskap under 30	Alle konsern	Konsern med morselskap 30+	Konsern med morselskap under 30
Norsk AS	77	76	77	3447	1177	2270
Norsk privat	13	10	14	565	148	417
Utenlandsk	10	14	9	489	222	267
Totalt	100	100	100	4501	1547	2954

Av de omtrent 4500⁴¹ konsernene ser vi at drøyt tre firedeler er kontrollert av et norsk AS, mens andre norske eiere har 13 prosent og utenlandske 10 prosent. Hvorvidt morselskapet har mer eller mindre enn 30 ansatte, gjør ingen forskjell. De aller fleste norske konsern er dermed eid av et norsk AS. Vi er opptatt av norske AS som dominerende eiere fordi det er her vi kan finne ytterligere konsernordninger. Tabell 5.6 ser derfor nøyere på de ulike størrelseskategoriene.

Tabell 5.6 Konsern hvor norsk AS eier minst 50 prosent av aksjene, etter størrelse. Bare konsern med minst 30 ansatte inngår.

	Prosent			N tall		
	Alle konsern	Konsern med morselskap 30+	Konsern med morselskap under 30	Alle konsern	Konsern med morselskap 30+	Konsern med morselskap under 30
30-49	48	28	58	1642	328	1314
49 til 50 ansatte	43	49	40	1494	581	913
Over 200 ansatte	9	23	2	311	268	43
Total	100	100	100	3447	1177	2270

⁴¹ Vi minner igjen om at total N varierer fordi selskapene varierer når det gjelder hvilke opplysninger de har gitt. Jo flere variabler inne, jo lavere blir altså N.

Tabell 5.6 viser at 311 konsern med mer enn 200 ansatte er eid av et annet norsk konsern (konsern i konsern). Anslaget over potensielle bedriftsforsamlinger og styreordning ser slik ut:

Tabell 5.7 Ordningenes potensial.

	Bedrifts- forsamling (200+ ansatte)	Styre 1 repr. (30-49 ansatte)	Styre 1/3 (50-199 ansatte)	Totalt styre
Kvalifiserer som selskap	854	3269	3108	7231
Kvalifiserer som konsern	892	1822	2382	5096
Sum	1746	5091	5490	12327
I begge registre	494	400	1120	2014
Konsern i konsern	311	1642	1494	3447
Totalt	911	3049	2876	6836

Totalt finner vi at det er potensial for 911 bedriftsforsamlinger i Norge og 6836 styrever med representasjon fra de ansatte. Tallene er imidlertid fortsatt for høye fordi det ikke kan utelukkes et tredje ledd, altså et konsern som er eid av et konsern som er eid av et konsern igjen. Dette har vi imidlertid ikke mulighet til å kontrollere.

Kjennetegn ved selskap og konsern

Vi vet fra tidligere undersøkelser (Hagen 2011) at størrelse (antall ansatte) og tariffavtale er de viktigste «egenskapene» ved et selskap når vi leter etter ansatterepresentasjon i styret. Vi har dessverre ikke muligheten til å finne ut om selskapene i vårt materiale har tariffavtale, men vi vet at bransje og størrelse er viktige forklaringer. Tall i avsnittet dokumenteres i vedlegg 1. Tabell 5.8 viser de nyeste tallene over organisasjonsgrad i privat sektor etter selskapets størrelse.

Tabell 5.8 Privat sektor etter størrelse.

Antall ansatte	Organisasjonsgrad
20-49 ansatte	38
50-99	42
100-199	48
200 og flere ansatte	57

Kilde: Neergaard (2014:18)

Total organisasjonsgrad i privat sektor er 37 prosent. Andelen varierer med antall ansatte, og i «vårt område» (mer enn 200 ansatte) er andelen 57. Det er stor forskjell mellom ulike deler av privat sektor. I vareproduksjon er andelen 48 prosent, mens den

er nede i 33 i privat tjenesteyting. Tabell v.1 (altså i vedlegget) viser organisasjonsgraden i ulike bransjer. Høyest organisasjonsgrad finner vi i finans og forsikringsvirksomhet samt i industri, olje og bergverk. Blant «våre» selskap finner vi flest av dem i varehandel, industri og bygg, og dette gjelder uavhengig av antall ansatte (se tabell v.2). Dette er bransjer som varierer sterkt når det gjelder organisasjonsgrad, industri er i topp og varehandel i bunn, mens bygg ligger midt imellom. I tabell v.3 viser vi hvordan *konsernene* fordeler seg etter bransje. Her viser vi at bransjeinndelingen blant konsern er noe annerledes enn blant selskap. Blant konsern er det fast eiendom og faglig tjenesteyting som ligger på topp. Morselskap kan imidlertid være registrert under en rekke bransjer, for eksempel kan morselskapet være registrert i en annen kategori enn kjernevirksomheten i de ulike datterselskapene. I tillegg finner vi bare en håndfull som er registrert som Nace-kode 70.100 (hovedkontor).

Alder, styresammensetning og antall datterselskap i konsern

Tre andre egenskaper ved selskap og konsern skal undersøkes fordi vi antar at de kan ha betydning for hvorvidt det er etablert representasjon fra de ansatte i styre og bedriftsforsamling: alder, styresammensetning og antall datterselskap i konsern.

Alder på selskapet er viktig fordi vi kan anta at jo eldre og mer etablert selskapet er, jo større sannsynlighet er det for at ulike ordninger er på plass. Vi har opplysninger om selskapets stiftelsesdato, det er imidlertid viktig å legge til at stiftelsesdato ikke nødvendigvis gjenspeiler arbeidsplassen – eller produksjonens – faktiske alder, oppkjøp og reetablering er eksempler på forhold som kan spille inn.

Når det gjelder alder, finner vi at bare 8 prosent av dagens selskap ble stiftet før 1973 – før lovendringene trådte i kraft. Total er drøyt halvparten etablert før 2000 og resten etterpå. 10 prosent er nyetablerte (stiftet etter 1.1.2011). De er så unge at det er mulig at dette er grunnen til at ordningene ikke er kommet på plass. Det er ikke stor forskjell mellom størrelseskategoriene, men vi ser at de minste selskapene er noe yngre (tall i tabell v.4).

Blant konsern (se tabell v.5) finner vi en overvekt av nye konsern. To tredeler er etablert etter 2000. Bare 4 prosent ble etablert før 1973. 8 prosent er nyetablerte. Men i motsetning til hva vi finner blant selskapene, finner vi blant konsern en negativ sammenheng mellom størrelse og alder: Jo større konsernet er, jo eldre synes det å være.

Antall styremedlemmer

Antall styremedlemmer varierer selvsagt med hvorvidt de ansatte er representert – de ansatte har rett til å velge en tredel (med unntak av selskap med mindre enn 30 ansatte, her har de ansatte rett på ett styremedlem pluss observatør). Styrets størrelse kan imidlertid også være en indikator på hvorvidt det aktuelle styret er det som fatter de

viktigste avgjørelsene. Dersom styret har svært få medlemmer, kan dette være tegn på at de viktige diskusjoner og vedtak finner sted i et annet styre i konsernet. Tabell 5.9 viser antall styremedlemmer i selskap og konsern.

Tabell 5.9 Antall styremedlemmer i selskap etter antall ansatte. Bare selskap med minst 30 ansatte inngår.

	Alle		30-49 ansatte		50-199 ansatte		200+ ansatte	
	Andel	N	Andel	N	Andel	N	Andel	N
1 til 2 styremedlemmer	13	925	18	582	10	316	3	27
3	10	736	13	429	8	261	5	46
4	25	1811	27	895	25	773	17	143
5	17	1204	19	610	16	512	10	82
6	14	1051	13	423	17	518	13	110
7	9	692	6	202	12	358	15	132
8	7	495	3	88	8	246	19	161
9	3	198	1	25	3	79	11	94
10 eller flere	2	119	0	15	1	45	7	59
Totalt	100	7231	100	3269	100	3108	100	854
Gjennomsnitt		4,89		4,3		5,08		5,46
Median		5		4		5		7

Totalt har cirka 25 prosent av selskapene et styre med tre eller færre styremedlemmer. Flest slike styrer finner vi i de små selskapene. Gjennomsnittet stiger fra 4,30 styremedlemmer i de minste til 5,46 i selskap med mer enn 200 ansatte.

Tabell 5.10 viser at antall styremedlemmer i konsern gjennomgående er lavere. De aller fleste konsern er små, og totalt har over tre firedeler bare ett–tre styremedlemmer. I de største (200 eller flere ansatte) ligger gjennomsnittet på drøyt fem.

Alt i alt er de fleste norske styrer nokså små – dette gjelder styret både i selskapene og i morselskapene.

Tabell 5.10 Antall styremedlemmer i morselskap i konsern etter antall ansatte. Bare konsern med minst ett styremedlem inngår.

	Andel alle	N	30-49	N	50-199	N	200+	N
1 til 2	57	18 057	39	711	23	541	8	74
3	22	7113	26	477	26	625	22	200
4	10	3185	16	288	17	411	11	100
5	6	1800	11	201	15	353	12	107
6	3	788	5	93	9	220	12	108
7	1	454	2	35	6	150	17	149
8	1	197	1	11	3	59	10	93
9	0	59	0	3	1	14	4	31
10 eller flere	0	46	0	2	0	8	4	30
Totalt	100	31 699	100	1821	100	2381	100	892
Gjennomsnitt		2,39		3,00		3,81		5,25
Median		2		3		4		5

Datterselskap

Konsernordning, det være seg bedriftsforsamling eller styrerepresentasjon fra de ansatte, fordrer at de ansatte i ulike selskap samordner seg og krever slik representasjon. Antall datterselskap er derfor viktig for å forstå hvor stor denne samordningsoppgaven er. Tabell 5.11 viser hvor mange norske datterselskap vi har i materialet.

Tabell 5.11 Antall norske datterselskap i konsern etter størrelse.

	1 selskap	2-3 selskap	4-5 selskap	6-10 selskap	11+ selskap	Total	Gjennom- snitt	Median	N
0-29 ansatte	67	26	4	2	1	100	1,0	1	24730
30-49	45	38	11	5	1	100	1,4	1	1729
50-199	34	37	15	11	3	100	1,9	1	2195
200+	29	29	15	16	11	100	2,6	2	845
Total	62	28	6	3	1	100	1,9	1	29499

Nesten to tredeler av alle konsern har bare ett datterselskap, mens 10 prosent har fire eller flere. Ikke overraskende finner vi at det er de største konsernene som har flest datterselskap, her har 42 prosent minst fire døtre. Det er dermed her vi finner de mest kompliserte konsernordningene. Gjennomgående finner vi at omtrent halvparten av de ansatte er ansatt i morselskapet, men dette er svært usikre data, for andelen der informasjonen mangler, er stor.

5.2 Styreordningen

Denne undersøkelsen er den største som har blitt foretatt med sikte på å kartlegge omfanget av ordningen med ansatterepresentanter i styret. Ordningen ble som vist i kapittel 2 innført samtidig som bedriftsforsamlingen.

Hypotesen er at styreordningen er institusjonalisert i norsk arbeidsliv. Dette tilsier både at det er «vanlig», og at vi ikke finner spesielle kjennetegn ved de selskap og konsern som praktiserer ordningen. Tidligere undersøkelser (Hagen 2011b) har vist at selskapets størrelse og tariffavtale er viktige forklaringer bak etablering og eksistens av ordningen. Derimot fant vi ingen effekt av utenlandsk eierskap.

I dette avsnittet skal vi gå gjennom de kjennetegn ved selskap og konsern som ble presentert i forrige avsnitt, og undersøke hvorvidt vi har grunnlag for å si at det ikke er noe spesielt ved selskap og konsern som har etablert ordningene. Den andre årsaken til at vi bruker mye plass på styreordningen, er som nevnt at vi har brukt ordningen som inngang til å finne bedriftsforsamlinger. I vår telefonundersøkelse (se avsnitt 5.1) tok vi utgangspunkt i selskap og konsern med representasjon fra de ansatte ut fra en antakelse om at dersom styreordningen ikke var på plass, var det ingen grunn til å forvente at selskapet/konsernet hadde bedriftsforsamling. Ordningene henger sammen, og selv om man hypotetisk kan tenke seg at de ansatte takker nei til å bli representert i bedriftsforsamlingen, synes det lite sannsynlig. Vi er også opptatt av å undersøke hvorvidt de ansatte har fått økt representasjon. Sett på bakgrunn av de lave antall bedriftsforsamlinger vi har funnet, «burde» andelen styrerepresentanter valgt av de ansatte gjennomgående ligge over en tredel (jf. bestemmelsene om ett ekstra styremedlem, alternativt to observatører).

Tre alternativer er mulig når vi leter etter representanter fra de ansatte: i) på konsernnivå, ii) på selskapsnivå og iii) begge deler. Vi vet fra tidligere undersøkelser (Hagen 2011a) at tillitsvalgte vurderer hvorvidt det er vits å kreve styrerepresentasjon ut fra hvilken betydning de tillegger styrer på ulike nivåer. Rene «papirstyrer» er det ikke noe poeng å bruke krefter på. Samtidig er det å definere at «det skjer ikke noe viktig» i et styre, en umulig oppgave. Vår eneste mulighet her er å ta utgangspunkt i styrets størrelse koblet med eierskap.

Styreordningens dekning kan måles på to forskjellig måter: som andel av selskap og som andel av antall ansatte. I analysen av vårt materiale skal vi gjøre begge deler. Først skal vi imidlertid se på hva som finnes av tidligere tall.

Tidligere undersøkelser

De eldste tallene vi finner, er hentet fra en undersøkelse i 1981 (Demokratiundersøkelsen). Spørsmålet ble gjentatt i Medborgerundersøkelsen i 2001, og resultatene er gitt nedenfor.

Tabell 5.12 Finnes det noen representasjonsordning for de ansatte i de styrende organ i foretaket der du jobber? Privat sektor.

	1981	2001
Ja	54	56
Nei	38	34
Vet ikke	8	10
Total	100	100
N	415	683

Kilde: Engelstad mfl. (2003:243)

Undersøkelsene tydet på at cirka halvparten av de ansatte i privat sektor var dekket av ordningen. Men antall spurte er lavt, og spørsmålet er uklart formulert (styrende organ). Vi vet fra andre undersøkelser (se Falkum mfl. 2009a) at ansatte ofte blander sammen ulike organ og ulike representasjonsformer. Det er likevel verdt å legge merke til at andelen ikke har endret seg særlig mye på de 20 årene det er snakk om.

I 2008 gjennomførte Fafo en spørreundersøkelse blant et representativt utvalg arbeidstakere. Tabell 5.13 viser svarerne fra henholdsvis ledere og ansatte i ulike størrelseskategorier.

Tabell 5.13 Representasjon i styret i privat sektor etter status (ledere med personalansvar og ansatte) og antall ansatte i virksomheten.

	Alle			Ledere			Ansatte		
	Ja	Vet ikke	N	Ja	Vet ikke	N	Ja	Vet ikke	N
10-30 ansatte	33	17	276	38	7	69	31	21	203
30-49 ansatte	47	20	140	53	6	32	45	24	107
50-199 ansatte	59	20	318	74	7	68	55	23	249
200+ ansatte	75	14	773	80	9	141	73	15	619
Total alle	61	16	1507	66	8	310	59	18	1178
Totalt 30+ ansatte	67	16	1216	75	8	241	65	18	975

Kilde: Falkum mfl. (2009a)

Tabell 5.13 viser flere interessante ting. For det første svarer omtrent en tredel at de ansatte er representert i styret i små selskap (mellom 10 og 30 ansatte). Dette kan skyldes at selskapet inngår i en konsernstruktur med konsernordning. En annen forklaring er at styrepresentasjon også kan være en frivillig ordning⁴².

⁴² Funnet er interessant sett opp imot debatten om hvorvidt representasjon fra de ansatte er en økonomisk fordel for selskapet. Flere økonomer har hevdet at betydningen av lovgivning tilsier at det ikke lønner seg; hadde det vært lønnsomt, ville selskapene uansett innført ordningen.

I selskap som er dekket av aksjelovenes bestemmelser, finner vi at 67 prosent svarer bekreftende på at de ansatte er representert. Det er en liten forskjell mellom ledere og ansatte, 75 prosent av lederne svarer ja, mot 65 prosent av de ansatte. Her vil vi nok sette mest lit til ledernes svar, det synes rimelig at de er bedre informert om selskapets styringsstruktur. Samtidig er det viktig å legge til at selv om vi i denne undersøkelsen oppnådde en akseptabel svarprosent (42 prosent), er det mulig at det finnes skjevheter. Det synes rimelig å anta at ledere fra selskap med alle representasjonsordningene i orden er mer tilbøyelige til å delta i en undersøkelse som omhandler bedriftsdemokratiske ordninger.⁴³

I 2007 gjennomførte Fafo en undersøkelse for å finne andel selskap med ansatte-representasjon i styret. Utvalget var 1000 daglig ledere i et representativt utvalg aksjeselskap. I denne undersøkelsen så vi også på forskjellen mellom konsern, datterselskap og selvstendig selskap (definert som at selskapet altså ikke inngikk i en konsernstruktur).

Tabell 5.14 Andel selskap med ansattevalgte styrerepresentanter.

	Totalt	Konsern	Datterselskap	Selvstendig selskap
30-49 ansatte	37	26	39	42
50-199 ansatte	59	65	61	52
200+ ansatte	74	70	72	81
Totalt	53	52	57	51
N	1000	250	376	374

Kilde: Hagen (2010:264)

Drøyt halvparten av lederne svarer at de ansatte er representert i styret i deres selskap. Igjen ser vi at selskapets størrelse er viktig. I den største gruppen (200+) svarer tre firedeler av de spurte at representasjonen er på plass. Forskjellen mellom de ulike typer selskap er liten. I den minste gruppen (30–49 ansatte) er andelen langt lavere (37 prosent), og her er det også betydelige forskjeller: fra 26 prosent i konsern til 42 prosent i selvstendige selskap. I analysen (Hagen 2010:70) fant vi at sjansen for å finne ansatterepresentanter er størst i tariffbundne store industriselskap som er dominert av statlig eierskap, og som i tillegg har en erfaren daglig leder. Sjansen er minst i de små familieselskapene uten tariffavtale. Dette er funn som passer inn i det store bildet av (privat sektor) i norsk arbeidsliv. Det sterkeste partssamarbeidet finner vi i de store industribedriftene hvor fagbevegelsen står sterkt.

⁴³ I undersøkelsen fant vi at 81 prosent av lederne svarte at det var tillitsvalgte til stede i virksomheten (Falkum mfl. 2009:56). I Levekårsundersøkelsen fra 2013 svarer 60 prosent av lederne at det er fagforening/tillitsvalgte til stede. Noe av denne forskjellen kan selvsagt skyldes ulik spørsmålstilling, men også knyttet til forskjellen mellom tillitsvalgte for de ansatte slik dette er annet hjemlet i aml) og tillitsvalgte fra fagforening. Funnene tyder likevel på at Fafos undersøkelse har noe høye tall, og dette kan dermed også gi noe høye tall når det gjelder styrerepresentasjon.

I konserner hvor de ansatte er representert, svarer 59 prosent av daglig ledere at det er etablert en konsernordning, 27 prosent svarer at de ansattes representanter representerer de ansatte i selve morselskapet. 14 prosent svarer «vet ikke». «Vet ikke»-andelen er overraskende høy. En rimelig antakelse er at de fleste har valgt representanter av og blant ansatte i morselskapet, men at daglig leder er usikker på hvordan mandatet oppfattes.

Totalt fordeler de 250 konsernene som inngikk i utvalget, seg slik:

- 48 prosent har ingen representasjon fra de ansatte i styret.
- 14 prosent har representanter fra de ansatte i morselskapet.
- 31 prosent har etablert en konsernordning.
- 7 prosent har ansattrepresentanter i styret, men daglig leder er ikke sikker på hvorvidt de representerer morselskapet eller alle ansatte i konsernet.

Når det gjelder representasjon i datterselskapene, fant vi stor variasjon i vår undersøkelse fra 2007:

Tabell 5.15 Styrerepresentasjon i datterselskap med flere enn 30 ansatte. Prosent. Svar fra konsernledere.

I alle våre selskap	34
I de fleste	10
I ca. halvparten	8
I noen få	17
Ingen	31
N	250

Kilde: Hagen (2010:265)

Hovedbildet er likevel at om lag halvparten av konsernlederne svarer at representasjonen er på plass, og halvparten svarer «nei» (altså «ingen» pluss «noen få» i tabellen).

Eierskap

Eierskap var også et tema i undersøkelsen fra 2007 (Hagen 2008). Her fant vi at eierskapets sammensetning (dominerende eierskap eller ikke) ikke hadde noen betydning for representasjon. Derimot syntes det viktig hvem eieren er: Lavest andel fant vi i selskap eid av norske privatpersoner (43 prosent) og høyest andel (88 prosent) dersom stat eller kommune var en stor eier. Utenlandsk eie hadde derimot ingen betydning.

Hvor mange?

I undersøkelsen så vi også på hvorvidt lovens bestemmelser om antall styremedlemmer valgt av de ansatte oppfylles. Resultatene er gitt i tabell 5.16:

Tabell 5.16 Andel selskap som oppfyller lovens bestemmelser om antall styremedlemmer valgt av de ansatte, etter antall ansatte. Prosent. Svar fra konsernledere.

Krav om	30-49 ansatte	50-199 ansatte		200+	
	1 repr.	1/3, minst 2	1/3	Med BF (1/3)	Uten BF (1/3 pluss 1)
Mer enn loven fastsetter	27	28	28	28	0
I tråd med loven	73	19	44	50	52
Mindre enn loven fastsetter	-	53	29	22	48
Totalt	100	100	100	100	
N	125	282	282	18	60

Kilde: Hagen (2010:267)

Det er ikke uvanlig at antallet avviker fra lovens bestemmelser. Blant de minste selskapene ser vi at en firedel har flere representanter enn det loven angir (som altså er én). I selskap med mer enn 50 ansatte skal det velges en tredel, men det presiseres at det skal være minst to. Det er derfor to varianter i denne kategorien i tabell 5.16, og vi ser at det ofte (eller i drøyt halvparten av selskapene) velges færre enn to. Dette antar vi henger sammen med at man ønsker seg et mindre styre. For et styre på fem personer innebærer regelen om en tredel én person. Funnene viser også at cirka en firedel i denne kategorien overskrider lovens krav.

Den siste kategorien (200 eller flere ansatte) dekker bare 78 selskap. I 18 av disse har leder svart at bedriftsforsamling er etablert. Her ser vi at halvparten følger lovens henvisninger, mens omtrent en firedel ligger over og omtrent en firedel ligger under. I selskap uten bedriftsforsamling finner vi et annet bilde: I nesten halvparten av selskapene har de ansatte valgt færre representanter enn det de har rett til, ingen har valgt flere. Dette er et tema vi skal forfølge nøye senere i teksten. Som vist i Hagen (2014) ligger betydningen av bedriftsforsamlingen i at den kan byttes i ekstra styrerepresentasjon. Våre tall fra 2005 viser altså at dette ikke er tilfellet, men det må understrekes at denne konklusjonen bygger på et lite utvalg.

5.3 Styrerepresentasjon 2014

I dette prosjektet har vi tilgang til tall om alle selskap med mer enn 30 ansatte samt alle konsern i Norge. I første delen av avsnittet skal vi se på andel selskap som er dekket, mens vi i den neste er opptatt av andel ansatte.

Tabell 5.17 Andel selskap med representasjon etter antall ansatte og antall styrerepresentanter.

			Minst 3		Minst 5		Reg. som konsern		
	Alle	N	styrerepr.	N	styrerepr.	N	Alle	Minst 3	Minst 5
30 til 49 ansatte	12	3269	15	2687	27	1363	18	22	41
50 til 199 ansatte	31	3108	35	2792	53	1758	38	42	35
200+	57	854	59	827	75	638	66	69	84
Total	26	7231	29	6306	47	3759	41	45	69
							1832	1667	984

Totalt finner vi representasjon fra de ansatte i hvert fjerde selskap med mer enn 30 ansatte. Funnene bekrefter at selskapets størrelse er viktig: I de minste selskapene er andelen nede i 12 prosent, mens den stiger til 57 prosent i selskap med mer enn 200 ansatte. Totalt finner vi dermed lavere tall enn i de tidligere undersøkelsene. Vår hypotese er at dette henger sammen med det tidligere utvalget, det vil si at respondenter med ordningene på plass har vært mer tilbøyelige til å delta i slike undersøkelser. Selskapets størrelse – som vi altså gjennomgående måler ved antall ansatte – er viktig som indikator på tariffavtale og et fungerende tillitsvalgsapparat. Størrelse er også en indikator på at selskapet i større grad er formalisert gjennom egen HR-avdeling og økt bevissthet om ulike ordninger. Dette er faktorer som vi vet øker sjansen for at representasjonsordning er etablert.

Vi er som tabell 5.17 viser, også opptatt av styrets størrelse. Styret må ha minst tre medlemmer dersom ansatterepresentasjon ikke skal gi paritet (altså at de ansatte har halvparten av medlemmene). Begrenser vi utvalget til styrer med minst tre, øker andelen selskap bare helt ubetydelig. Men dersom vi utelukkende ser på selskap med minst fem representanter, ser vi at andelen øker betraktelig: Totalt har nå nesten halvparten av selskapene representasjon, og blant de største er andelen tre firedeler.

I de tre siste kolonnene har vi trukket ut de selskap som også er registrert som konsern, det vil altså si at morselskapet har minst 30 ansatte. Også her ser vi at størrelse på selskap og på styret har stor betydning. Tabell 5.18 ser på hvilken betydning antall ansatte i konsernet totalt har.

Tabell 5.18 Andel konsern med representasjon i morselskapets styre etter antall ansatte og antall styrerepresentanter. Bare konsern med minst 30 ansatte inngår.

	Alle	N	Minst 3 styrerepr.	N	Minst 5 styrerepr.	N
30 til 49 ansatte	6	1822	9	1110	24	345
50 til 199 ansatte	18	2382	23	1840	46	804
200+	45	892	49	818	75	518
Total	18	5096	25	3768	50	1667

Små konsern har sjelden ansatterepresentanter i morselskapsstyret. Totalt finner vi representasjon i ett av fem konsern, fra 6 prosent i de minste til 45 prosent i de største. Og igjen er styrets størrelse en viktig variabel.

Styrets størrelse kan sees på som en indikator på at styret har en reell rolle i selskapet og ikke kan plasseres i kategorien «sandpåstroing». Dermed kan vi også anta at jo større styret er, jo viktigere er det for de ansatte å være representert.

Manglende ansatterepresentasjon kan skyldes en rekke faktorer. Konsernets beslutningsstruktur har blitt trukket frem som en viktig faktor når vi har intervjuet til-litsvalgte om deres strategier for krav om representasjon (Hagen 2011a). Det gjelder å være representert «der makta er». Fordelingen av representasjon i henholdsvis mor- og datterselskap er derfor interessant.

Av de 5096 konsernselskapene svarer 631 (eller 12 prosent) at de ansatte er repre-sentert i styret i det største datterselskapet. Tabell 5.19 viser hvordan dette fordeler seg etter konsernets størrelse.

Tabell 5.19 Representasjon i mor og største datterselskap etter antall ansatte i konsernet. Bare konsern med minst 30 ansatte inngår. Prosent og N.

	Prosent					N				
	Ingen	AR bare i mor	AR bare i datter	AR begge steder	Total	Ingen	AR bare i mor	AR bare i datter	AR begge steder	Total
30 til 49 ansatte	90	5	4	1	100	1653	89	66	14	1822
50 til 199 ansatte	73	15	9	3	100	1730	363	227	62	2382
200+	38	32	17	13	100	342	288	150	112	892
Total	73	15	9	4	101	3725	740	443	188	5096

Tre firedeler av konsernene har verken representasjon i morselskap eller i det største datterselskapet. Men, som tabell 5.19 viser, konsern med mer enn 200 ansatte skiller seg klart ut. Her finner vi i langt større grad representasjon i mor, i datter og i begge deler.

Men det er likevel bare 13 prosent (112 konsern totalt) som rapporterer at ansatte-representasjon er på plass begge steder. Nesten dobbelt så mange har representasjon bare i morselskap som i bare datter (32 versus 17 prosent).

Alt i alt finner vi altså at en firedel av alle selskap som er kvalifisert for ansatte-representasjon, har etablert dette. Det er mest vanlig i de store selskapene og i de store styrene. Med et institusjonelt blikk vil vi derfor si at det er «normalt» å etablere representasjon når selskapet eller konsernet har en nådd en viss størrelse. Det er også normalt å være representert i de store styrene. Det er forholdsvis få konsern som har «alt på plass», altså representasjon i både mor og datter. I tabellene 5.20 og 5.21 ser vi nøyere på betydningen av antall datterselskap.

Datterselskap

Antakelsen er at jo flere datterselskap et konsern har, jo større er jobben med å få på plass en konsernordning. Dette blir imidlertid ikke bekreftet, noe tabell 5.20 viser.

Tabell 5.20 Andel med AR i mor etter antall datterselskap og antall ansatte i konsernet.

	30-49 ansatte	50-199 ansatte	200+	Totalt
1 datter	5	19	42	16
2 til 3	5	17	45	16
4 til 5	2	8	49	14
6 til 10	4	11	42	19
11+	0	11	39	26
Totalt	1729	2195	845	4769

Verken i de store eller i de små konsernene finner vi store forskjeller som resultat av hvor mange datterselskap⁴⁴ konsernet har. Det som først og fremst har betydning, er konsernets størrelse. Tabell 5.21 på neste side viser representasjon etter morselskapets størrelse. Igjen finner vi at størrelse er den viktigste variabelen, har morselskapet mange ansatte, er sjansen stor for at de ansatte er representert. Vi må imidlertid legge til at vi verken i tabell 5.20 eller 5.21 kan kontrollere for om det er etablert en konsernordning, eller om ansatterepresentantene utelukkende representerer de ansatte i morselskapet.

⁴⁴ Vi har tatt utgangspunkt i norske datterselskap.

Tabell 5.21 Andel med AR i mor etter antall datterselskap og antall ansatte i morselskapet.

	30-49 ansatte	50-199 ansatte	200+	Totalt
1 datter	16	35	68	33
2 til 3	24	48	70	48
4 til 5	24	42	72	47
6 til 10	30	47	69	51
11+	38	50	100	63
N	502	715	339	1556

Vi har sett litt nøyere på konsern med 200 ansatte og minst tre datterselskap. Her finner vi at

- 19 prosent har representasjon både i mor og i største datter
- 11 prosent har i både mor og nest største datter
- 10 prosent har i mor og i tredje største datter
- 11 prosent har i største og nest største datter
- 12 har i største og tredje største datter
- 10 har i nest største og tredje største datter

Disse tallene bekrefter dermed tabell 5.24, det er ikke vanlig at vi finner ansatterepresentanter mange steder i et konsern.

Bransje

I avsnittene nedenfor skal vi se på bransje, antall styremedlemmer, stiftelsesår og antall datterselskap. Tabell 5.22 viser representasjon etter de to første variablene.

Tabell 5.22 Representasjon i selskap etter bransje, antall ansatte og antall styremedlemmer (SM).

	Alle		30 til 49 ansatte		50 til 199 ansatte		200+	
	Alle	N	Alle	Minst 5 SM	Alle	Minst 5 SM	Alle	Minst 5 SM
Primær	9	53	7	20	tom	tom	43	60
Bergverk	45	126	19	36	25	43	83	88
Industri	37	1217	18	29	44	63	71	76
Elektrisitet	81	104	68	71	89	92	84	83
VVS	33	51	23	27	45	67	29	50
Bygg	14	1059	5	10	21	36	63	78
Varehandel	17	1301	8	19	18	36	46	67
Transport	24	443	6	17	24	48	66	79
Natt & serv.	10	494	4	13	11	32	47	74
Info & komm.	46	437	28	44	55	75	76	86
Finans & forsikring	53	101	26	36	62	70	92	92
Fast eiend.	37	57	21	37	53	59	80	100
Faglig tj. yting	37	504	24	36	46	71	65	76
Forretningsmessig tj.yt	10	665	7	23	8	19	25	55
Annet	28	619	15	10	41	59	50	70
Total	26	7231	12	27	31	53	57	75

Tabell 5.22 gir ingen overraskelser, de høyeste prosentandelene finner vi i de største selskapene og i bransjer hvor vi vet at tariffavtaledekningen er høy (eksempelvis industri, elektro og finans). Bransjer med lav dekning ligger lavt (varehandel, transport, overnatting og servering). Tilsvarende mønster finner vi, slik tabell 5.23 viser, når det gjelder konsern. Vi minner imidlertid om at det er mye usikkerhet knyttet til bransjeinndelingen her.

Tabell 5.23 Representasjon i morselskap i konsern etter bransje, antall ansatte og antall styre-medlemmer (SM).

			30 til 49 ansatte		50 til 199 ansatte		200+	
	Alle	N	Alle	Minst 5 SM	Alle	Minst 5 SM	Alle	Minst 5 SM
Primær	10	40	6	25	6	tom	29	50
Bergverk	49	76	22	40	28	53	74	92
Industri	42	459	17	42	41	66	73	85
Elektrisitet	77	84	65	65	81	86	85	85
VVS	24	29	tom	tom	43	71	14	100
Bygg	16	309	7	24	12	30	59	82
Varehandel	18	526	4	19	17	41	48	81
Transport	20	231	2	6	15	25	46	75
Natt & serv.	6	80	3	tom	5	40	22	67
Info & komm.	44	248	20	40	49	76	80	92
Finans & forsikring	44	73	13	17	34	57	85	89
Fast eiend.	3	753	0	2	3	13	17	10
Faglig tj.yting	11	1656	3	20	10	35	33	66
Forretningsmessig tj.yt	12	224	4	25	8	23	34	59
Annet	16	308	3	24	22	30	19	53
Total	18	5096	6	24	18	46	45	75

Eierskap

Eierskap er en sentral variabel på flere måter. Vi er som vist ovenfor opptatt av beslutningsstrukturen. Hvorvidt selskapet/konsernet har konsentrert eller spredt eierskap, kan påvirke de ansattes vurderinger når det gjelder å kreve representasjon. En suveren eier med all makt kan redusere styret til ren formalia, og styreposisjonen gir liten mening for de ansatte. Og hvilken betydning har det hvem eieren (eierne) er? Er utenlandsk eierskap en trussel mot norske normer om ansattes deltakelse og bedriftsdemokrati?

De aller fleste selskapene er heleide selskap, men vi kan likevel slå fast at jo større andel største eier har, jo mindre sjanse er det for å finne ansatterepresentanter i styret selv om forskjellen i totaltallene er liten (tabell 5.24). Tabell 5.25 ser på om det har betydning hvem denne største eieren er.

Tabell 5.24 Andel selskap med ansatterepresentanter etter eieres andel og antall ansatte.

	Største eier har			
	0-33 prosent	34-65 prosent	66+ prosent	100 prosent
30-49 ansatte	17	12	12	12
50-199 ansatte	42	30	31	31
200+ ansatte	74	63	56	57
Total	30	21	27	28
N	464	1304	5207	4398

Tabell 5.25 Andel selskap med ansatterepresentanter i styret etter eierskap, antall ansatte og antall styrrerepresentanter.

	Alle				30-49 ansatte			50-199 ansatte			200+ ansatte		
	Alle	N	3+ SM	5+ SM	Alle	3+ SM	5+ SM	Alle	3+ SM	5+ SM	Alle	3+ SM	5+ SM
Norsk AS	26	5135	28	46	11	13	24	32	35	53	55	57	75
Norsk privat	23	1097	31	47	15	20	34	33	41	55	72	78	84
Utenlandsk	32	731	35	55	15	16	32	28	30	50	62	64	75
Total	26	6963	30	47	12	15	27	31	35	53	58	60	76

Vi finner ikke noe entydig mønster i tabell 5.25. Ser vi selskapene under ett, finner vi flest ansatterepresentanter der hvor største eier er en utlending eller utenlandsk selskap. I de største selskapene topper «norsk privat» listen⁴⁵. I alle kategorier ser vi at antall styremedlemmer er viktig. Igjen har vi altså skilt ut selskap med store styre og ser at styrets størrelse har betydning i alle kategorier.

I tabell 5.25 inngår alle selskapene. I tabell 5.26 ser vi bare på selskap med en eier, altså heleide selskap.

Tabell 5.26 Andel AR etter eierskap og antall ansatte. Bare heleide selskap.

	Heleide morselskap			Heleide selskap		
	30-49 ansatte	50-199	200+	30-49	50-199	200+
Norsk AS	23	40	66	10	29	46
Norsk privat*	26	44	82	10	21	50
Utenlandsk AS	20	38	73	11	25	55

⁴⁵ Vi minner om definisjonen av «norsk privat». Her inngår altså også selskaper hvor stat eller kommune er største eier. Kriteriet for inndelingen var som nevnt å skille mellom eiere med og uten styre. Eies man av et norsk AS, eies man av en aktør hvor vi finner et styre. Staten som eier har ikke noe slikt organ. Samtidig vet vi fra tidligere at statlig eierskap øker sjansen for å finne ansatterepresentanter, og at innslaget av statlig eierskap øker med selskapets størrelse. Dette kan være med på å forklare at vi denne gangen ikke får så stor (negativ) betydning av privat eierskap.

Blant de heleide selskapene ligger andelen med representasjon fra de ansatte noe under det vi fant i forrige tabell (5.25). Dette vil vi anta at skyldes at heleide selskap i større grad enn deleide inngår i en konsernstruktur. Tabell 5.26 har også tall for de selskap som er heleide morselskap.

I tabell 5.27 tar vi utgangspunkt i morselskap med mer enn 30 ansatte (kravet for å inngå i vårt selskapsregister). Registeret gir ingen mulighet til å sjekke hvorvidt ansatterepresentasjonen er basert på en konsernordning, eller om de ansatte bare representerer ansatte i morselskapet. Små konsern utgjør som nevnt storparten av antall konsern, men registeret viser at bare 1,4 prosent av konsern med mindre enn 30 ansatte i morselskapet har etablert styrerepresentasjon. Antall ansatte i morselskapet er en sentral variabel: Andelen med representasjon øker til 20 prosent i størrelsesordenen 30–49 ansatte, til 41 prosent i gruppen 50–199 ansatte og opp til 70 prosent dersom antall ansatte er over 200.

I tabell 5.27 ser vi nærmere på eierskapets betydning i konsern.

Tabell 5.27 Konsern med morselskap 30+. Andel med AR i morselskap.

Største eier er	Alle	N	Minst 3	Minst 5	Alle
Norsk AS	39	1375	43	67	19
Norsk Privat	38	261	46	64	17
Utenlandsk	47	232	51	72	22
Total	40	1868	44	67	18

Tabell 5.27 viser at det er – når vi nå ikke tar hensyn til størrelse på konsernet – i konsern med stort innslag av utenlandsk eierskap vi finner flest representanter. Det kan henge sammen med at et utenlandsk konsern i større grad har behov for et styre som kan ta de reelle avgjørelsene knyttet til den norske delen av konsernet.

Stiftelsesdato

Det virker rimelig at det tar noe tid før ansatterepresentasjon kommer på plass. I tabellene 5.28 og 5.29 undersøker vi dette nærmere. Hvorvidt stiftelsesdato er en god indikator på selskapet eller konsernets alder, kan imidlertid diskuteres, oppkjøp og fusjon er viktige stikkord.

Vi har tidligere sett at svært få selskap ble etablert før 1972, det er derfor urimelig å forvente et stort skille her. Tabell 5.28 viser imidlertid at selskapets alder er en sentral variabel – jo eldre selskapet er, jo større er sjansen for at representasjon er på plass. Tabell 5.29 viser tilsvarende resultat for konsern.

Tabell 5.28 Andel selskap med AR etter selskapets stiftelsesdato. Bare selskap med minst tre i styret inngår.

	30-49 ansatte	50-199 ansatte	Over 200	N
Før 1972	28	54	75	370
1973-1990	17	38	67	920
1991-2000	15	35	57	1061
2001-2010	12	29	50	1070
2011-	10	17	39	198
Total	15	35	59	3619

Tabell 5.29 Andel konsern med AR etter konsernets stiftelsesdato. Bare konsern med minst tre i styret inngår.

	30-49 ansatte	50-199 ansatte	Over 200	N
Før 1972	15	34	68	191
1973-1990	10	25	53	356
1991-2000	10	27	54	436
2001-2010	7	18	37	324
2011-	9	7	17	21
Total	9	23	49	1328

Hvor mange ansatte?

Hvorvidt det er vanlig å ha ansatte i styret, kan som nevnt måles på to måter. Hittil har vi sett på andel selskap med representasjon. Nå skal vi se på hvor mange ansatte som er dekket av ordningen. Ansattes rett til å velge styrerepresentanter er hjemlet i aksjelovene. I tillegg finner vi tilsvarende rettigheter i en rekke særlover (f.eks. helseforetaksloven, universitets- og høyskoleloven), og rettighetene er også ivaretatt i noen av de andre selskapsformene (f.eks. stiftelsesloven (gjelder næringsdrivende stiftelser) eller samvirke-loven eller lover som dekker kommunale og statlige selskap). I all hovedsak finner vi ansatterepresentanter i alle virksomheter med tilknytning til stat eller kommune, det er også svært vanlig i samvirkeselskapene. Vi har ikke tall for stiftelser, men vil anta at det også er ganske vanlig her.

Totalt er det omtrent 1,65 millioner ansatte i privat sektor (SSB). Av disse jobber 1,45 i AS eller ASA. I vårt selskapsregister er det registrert nesten en million, men dette dekker altså bare selskap med mer enn 30 ansatte. Antall ansatte i selskap med mindre enn 30 ansatte utgjør altså cirka 470 000 ansatte. Hvor mange av disse som likevel har ansatterepresentasjon, vet vi ikke, men i 2009 fant Falkum mfl. at 38 prosent av lederne i selskap med mellom 10 og 30 ansatte svarte at ordningen var etablert. Dette gir dermed knappe 180 000 ansatte.

I tabell 5.30 ser vi på ulike størrelseskategorier.

Tabell 5.30 Antall ansatte med styrerepresentasjon. Bare ansatte i selskap med minst 30 ansatte.

	Alle ansatte	Ansatte med AR	Prosent
30-49	122 780	15 454	13
50-199	282 331	95 781	34
200+	573 235	383 885	67
Totalt	978 346	495 120	51

Totalt inngår 7231 selskap i disse tallene. Halvparten av alle ansatte er dekket av ordningen. Dersom vi lager et anslag for antall ansatte i mindre størrelseskategorier (altså $495\,120 + 180\,000$), får vi et totalt anslag som er litt mindre (47 prosent).

Men vi må legge til at i selskap som inngår i konsern, kan vi finne manglende representasjon i det aktuelle selskapet, men de ansatte kan likevel inngå i en konsernordning. Samtidig kan representasjon i morselskapet også bare dekke morselskapet. I tabell 5.31 har vi forsøkt å ta hensyn til dette.

Tabell 5.31 Andel ansatte som er dekket av ordningen.

	Andeler dekket av ordningen			Selskap (ikke konsern)	Total alle ansatte
	Selskap	Konsern	Selskap registrert som konsern		
30-49 ansatte	13	6	21	11	10
50-199 ansatte	34	20	41	31	25
200+ ansatte	67	75	73	37	70
Totalt	51	55	66	27	45
N	7321	5096	1882	3214	

Totalt finner vi at 45 prosent av alle arbeidstakere i aksjeselskap i Norge er dekket av ordningen. Her har vi ikke lagt inn et anslag over de mindre selskapene. Hvorvidt dette «glasset» er halvtomt eller halvfullt, er opp til leseren å vurdere. SSB finner i sin siste levekårsundersøkelse at 63 prosent av alle ansatte i privat sektor svarer at det finnes tillitsvalgte på deres arbeidsplass. 37 prosent av alle ansatte i privat sektor er medlem av en fagforening, mens 58 prosent er dekket av tariffavtale.

5.4 Bedriftsforsamling

I avsnitt 5.1 fant vi at potensialet for antall bedriftsforsamlinger ligger rundt 900. Blant disse 900 er det likevel bare i 854 selskap at ordningen er obligatorisk. Av disse er som vist 494 også morselskap i konsern. Kartlegging av antall bedriftsforsamlinger har vært et hovedmål i dette prosjektet. I intervjurundene har det stadig blitt bemerkt at «det er jo ikke mange igjen», og hvorvidt dette stemmer med virkeligheten, er altså temaet nå. I 2005 fant vi at om lag 20 prosent av selskapene rapporterte at det var etablert bedriftsforsamling (Hagen 2010). Her legger vi vekt på at utvalget er lite, og Gravdal (2011) kommenterer våre funn ved å peke på at det sannsynligvis heller er snakk om 20 stykker enn om 20 prosent.

Selskap plikter å melde antall og navn på sine styremedlemmer til Brønnøysundregistrene. I de aller fleste tilfeller⁴⁶ finner vi her også opplysninger om hvorvidt vedkommende er valgt av de ansatte eller av aksjonærene. En tilsvarende registreringsplikt finnes ikke når det gjelder bedriftsforsamlinger. Som vist i metodeavsnittet valgte vi å ta telefonisk kontakt med selskapene.

Totalt finnes det som nevnt ovenfor 854 selskap⁴⁷. Av disse har 827 minst tre styremedlemmer, noe som er nødvendig for å hindre paritet, og som dermed åpner for ansatterepresentasjon. Av disse igjen har 486 ansatte i styret. Det er, som vi redegjør for i metodeavsnittet (5.1), en rimelig antakelse at bedriftsforsamling innebærer at de ansatte også er representert i styret. Det endelige utvalget var altså 486, og vi hadde kontakt med 250 av dem, eller altså drøyt halvparten (51 prosent). Ni av disse bekreftet at de har bedriftsforsamling. En av bedriftsforsamlingene var under avvikling, mens ett selskap antydte at de kanskje skal etablere en slik forsamling. Av disse ni ble seks også funnet gjennom internettsøk.

En tilsvarende telefonrunde ble foretatt for konsern. Her var utgangspunktet 982 konsern med totalt mer enn 200 ansatte. Av disse har 818 minst tre styremedlemmer i morselskapet. 400 av disse 818 har ansatterepresentanter i styret, men her inngår allerede 272 i selskapsregisteret. Totalt utvalg er altså 128, og vi fikk kontakt med 120. Totalt fant vi seks bedriftsforsamlinger og ett konsern som muligens skal etablere forsamling.

⁴⁶ Tidligere viste våre stikkprøver at bare et fåtall registrerte om et styremedlem var valgt av de ansatte eller av aksjonærene. Dette endret seg etter at loven om kvotering i styret i ASA-selskaper ble vedtatt. Kjønnssandelene skal regnes hver for seg (altså hhv. blant de aksjonærvalgte og de ansattevalgte). Alt tyder på at denne registreringen har spredt seg også til AS-selskapene (som jo som kjent ikke er omfattet av kvoteringsloven).

⁴⁷ Dette er ikke helt riktig. Vi unntok NACE-kode 64 som er bank og forsikring, fordi disse er omfattet av andre regler selv om de er registrert som AS eller ASA. Imidlertid er det bare sju selskap og seks konsern med totalt mer enn 200 ansatte, slik at tallene våre påvirkes svært lite.

I tillegg gjennomførte vi som nevnt omfattende søk på nettet for om mulig å finne flere bedriftsforsamlinger, dette var særlig viktig når det gjaldt selskap. Totalt fant vi to ekstra forsamlinger i konsern⁴⁸ og én blant selskapene.

Vi har altså et utvalg på 528 og har funnet 17 bedriftsforsamlinger, eller 3 prosent av utvalget vårt. Totalt er andelen mindre – 17 av 911 muligheter (se tabell 5.7), det vil si 1,9 prosent av alle selskap/konsern hvor bedriftsforsamling er en mulighet. I det «obligatoriske» området, altså selskap med 200 ansatte, er andelen 1 prosent (854 selskap og ni forsamlinger)

Blant selskapene finner vi to selskap som er heleid av staten, vi finner ett oljeselskap og tre innenfor energisektoren, ett selskap knyttet til et universitet og ett innenfor prosessindustrien og ett ferjeselskap. Alle selskapene, med tre unntak, er del av et konsern og igjen med ett unntak har alle norske eiere. Selskapene varierer sterkt i størrelse. Det er altså ikke mulig å finne særlige kjennetegn ved selskapene: Med alt mulig forbehold om at tallet er svært lav, finner vi variasjoner på linje med det vi fant da vi så på selskapene som sådan.

Vi har også lett etter kjennetegn når det gjelder bedriftsforsamling i konsern. Her finner vi at det er snakk om store konsern. Ett er heleid av en kommune, ett annet av en rekke kommuner i fellesskap. Tre har stort innslag av statlig eierskap, mens ett har blitt privatisert og solgt til utlandet etter en periode med dominerende norsk eierskap. Ett konsern har sterkt innslag av særinteresser. Alt i alt finner vi dermed bare ett konsern med privat eierskap. Med ett unntak er alle eid av norske interesser. Seks er registrert som ASA og to som AS. Ingen av dem faller inn under det vi kaller for «konsern i konsern». Blant de åtte finner vi en flere, men ikke noe spesielt mønster. Tre av konsernene har færre enn 200 ansatte i morselskapet, men vi kan fra kjennskap til konsernene slå fast at alle er konsernordninger. Det er altså ikke morselskapet som har bedriftsforsamling alene.

Vi kan konkludere med at (de få) bedriftsforsamlingene finnes i store konsern, og at innslag av offentlig eierskap er stort. Konsern dominert av «vanlige» eiere har ikke bedriftsforsamling.

Funnene våre indikerer at det er forsvarlig å konkludere med at bedriftsforsamling er en ordning som i svært liten grad praktiseres, det gjelder både der den er obligatorisk, og der den er en mulighet gjennom konsernordning. Vi har ikke hatt mulighet til å undersøke hvorvidt mangel på kandidater fra de ansatte er en viktig årsak, men en av respondentene våre fortalte dette:

⁴⁸ Dette må da altså skyldes at vedkommende som besvarte vår telefon, ikke var klar over at det var etablert slik forsamling. Vi spurte som nevnt primært etter direktør eller direktørens forvarelse. Dersom dette ikke var mulig, ba vi om å få snakke med noen i HR-avdelingen. Det er selvsagt mulig at vi har møtt på flere «uvitende», men på bakgrunn av de omfattende internettsøkene er vi forholdsvis sikre på at totalresultatet står fast.

Det er også et annet forhold som hører med når det gjelder bedriftsforsamling, og det er jo der de ansatte rett og slett ikke er noe interessert. Kanskje mest aktuelt der det ikke er fagforeninger. I xx [konsernnavn] var det ingen som ville stille til valg. Da er det ikke lett å ha bedriftsforsamling.

Hvor mange?

Våren 2013 gjennomførte Fafo en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i Fellesforbundet, Nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbundet (NNN) og Handel og Kontor (HK). Vi fikk 1750 svar, noe som ga en svarprosent på cirka 50.⁴⁹ Av de 1750 svarte 13 bekreftende på at de var medlem av en bedriftsforsamling – ni fra Fellesforbundet, to fra NNN og to fra HK. Undersøkelsen dekket selvsagt bare en del av næringslivet, og det er som nevnt tidligere ansatte og ikke tillitsvalgte som velges. Vi tar likevel disse funnene som en indikasjon på at konklusjonen vår er riktig. Blant de 1750 fant vi 57 medlemmer av konsernstyre og 177 medlemmer av styre. Totalt er altså 14 prosent av de tillitsvalgte valgt som styremedlem.

Bedriftsforsamling og antall styremedlemmer valgt av de ansatte

Vi har vært opptatt av bedriftsforsamlingens plass i den norske samarbeidsinstitusjonen og har hevdet at ordningen ikke nødvendigvis kan avfeies som uviktig selv om den ikke praktiseres. Her tenker vi særlig på to forhold: Ansatte (eller fagforening) kan bruke forsamlingen som «riset bak speilet» i konfliktsituasjoner og flagge krav om forsamling som del av sin strategi. Dette har vi imidlertid ingen eksempler på. Viktigere er muligheten for å øke representasjonen fra de ansatte i styret. Aksjelovene slår fast at dersom selskapet ikke har bedriftsforsamling, skal de ansatte velge en representant, eventuelt to observatører, i tillegg til den vanlige representasjonen som altså er en tredel av styrets medlemmer.

Utgangspunktet er at det i selskap som har plikt til å etablere bedriftsforsamling, kan inngås avtale mellom selskapet og et flertall av de ansatte (eller med fagforening som representerer et flertall) om at de ansatte skal ha utvidet styrerepresentasjon istedenfor bedriftsforsamling. I vår undersøkelse fra 2005 (se tabell 5.16) fant vi at halvparten av selskapene uten bedriftsforsamling ikke hadde inngått en avtale med de ansatte/fagforeningene. Videre fant vi at blant selskap med bedriftsforsamling var det 22 prosent med færre representanter enn hva loven angir. Blant selskap uten økte tallet til 48 prosent. Men vi gjentar at disse funnene bygger på svært lave tall, og videre at vi ikke undersøkte antall observatører. Som loven sier, kan ett ekstra styremedlem

⁴⁹ I utgangspunktet gikk undersøkelsen ut til alle tillitsvalgte i de tre forbundene. Erfaringsmessig er listene over e-postadresser ikke helt oppdatert, slik at vi bare dekker majoriteten av de tillitsvalgte.

«byttes» i to observatører. I tabellene 5.32–5.33 ser vi på hvor stor andel ansattevalgte det finnes i styrene i det materialet som dekker hele universet⁵⁰.

Tabell 5.32 Andel ansattevalgte i styret etter antall ansatte i selskap og konsern. Bare selskap og konsern med minst én ansattevalgt inngår.

AR som andel av styret	Selskap		Konsern	
	50-199 ans.	200+ ans.	50-199 ans.	200+ ans.
Opp til 25 prosent	46	20	32	13
Mellom 26 og 40	52	66	61	53
41 til 49	1	13	1	23
50+	1	1	6	12
Total	100	100	100	100
N	965	486	425	400

I den minste gruppen (30–49 ansatte) er kravet minst én, og prosentberegningen gir liten mening. Blant de 398 selskapene i gruppen hvor styrerepresentasjon er etablert, har 295 (eller 74 prosent) valgt en representant, og 88 (eller 22 prosent) har valgt to. Vi finner videre 78 konsern i denne gruppen som har ansatterepresentasjon, og 57 av disse (eller 73 prosent) har ett medlem, mens 19 (24 prosent) har valgt to.

Blant selskap og konsern med over 50 ansatte skal vi etter lovverket forvente å finne en andel på rundt 33 prosent. Vi har valgt intervallet 26 til 40 prosent for å inkludere de tilfeller hvor «regnestykket» ikke går opp. Blant selskapene innebærer dette at omtrent halvparten av selskapene i 50–199-gruppen og to tredeler i 200+-gruppen er innenfor lovens krav. I den førstnevnte gruppen finner vi tilnærmet ingen som «overoppfyller», men det er verdt å legge merke til at hele 14 prosent av de store selskapene plasserer seg her.

Blant konsernene er forholdet motsatt. Halvparten av de største selskapene ligger i «lov-intervallet» (altså mellom 26 og 40 prosent ansatterepresentanter i styret) mens andelen er 60 prosent blant de mellomstore (altså 50–199). Men også her finner vi at mange store selskap «overoppfyller», hele 35 prosent av selskapene har en ansattandel på 41 prosent eller mer.

Men konklusjonene knyttet til de store selskapene tar nettopp ikke høyde for at mangel på bedriftsforsamling innebærer økt representasjon. Vi har derfor gått mer detaljert til verks og benyttet følgende omregningstabell:

⁵⁰ Med de samme forbehold som over om at Nace-kode 64 inngår i disse tallene.

Tabell 5.33 Antall AR etter antall styremedlemmer – «omregningstabell».

Hvis 3 SM	AR = 2 ($1/3 = 1 + 1$)	Hvis 8 SM	AR = 3 ($1/3 = 2 + 1$)
Hvis 4 SM	AR = 2 ($1/3 = 1 + 1$)	Hvis 9 SM	AR = 4 ($1/3 = 3 + 1$)
Hvis 5 SM	AR = 2 ($1/3 = 1 + 1$)	Hvis 10 SM	AR = 4 ($1/3 = 3 + 1$)
Hvis 6 SM	AR = 3 ($1/3 = 2 + 1$)	Hvis 11 SM	AR = 4 ($1/3 = 3 + 1$)
Hvis 7 SM	AR = 3 ($1/3 = 2 + 1$)	Hvis 12 SM	AR = 5 ($1/3 = 4 + 1$)

I tabell 5.34 bruker vi dette som utgangspunkt for å finne ut om de ansatte er blitt kompensert med ekstra styrerepresentasjon.

Tabell 5.34 Antall styremedlemmer valgt av de ansatte. Bare selskap og konsern med minst 200 ansatte, minst 3 styremedlemmer og minst 1 ansattevalgt.

	Selskap		Konsern	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Antall AR for høyt	1	1	5	2
Antall AR passe	191	61	238	60
Antall AR for lavt	294	39	157	38
N	486	100	400	100

Nå fremkommer et noe annerledes bilde⁵¹, og tallene for selskap og konsern er svært like. To tredeler oppfyller lovens krav, så å si ingen har flere representanter enn de «skal». Vi har ikke informasjon om hvor mange som har inngått en avtale, men det vi altså kan slå fast, er at i en tredel av tilfellene har de ansatte – til tross for at de altså er representert – ikke krevd eller fått det antall representanter de har krav på. Vi må imidlertid legge til at vi ikke har tatt hensyn til at kompensasjonen er enten ett ekstra styremedlem eller to observatører, dette siste har vi ikke informasjon om.

5.5 Hovedpunkter i kapittel 5

Hvor mange bedriftsforsamlinger finnes det i Norge? Dette er temaet i kapitlet. Veien fem til svaret er tredelt:

1. Hvor mange selskap og konsern er omfattet av ordningen? Dette er et spørsmål både om størrelse, om konserndannelser og om eierskap.

⁵¹ De 17 selskapene og konsernene som faktisk har bedriftsforsamling, inngår i disse tallene. Men antallet er for lavt til at dette påvirker tallene i noen grad av betydning.

2. Hvor mange selskap og konsern har styrerepresentasjon? Uten styrerepresentasjon er sjansen liten for at selskapet har bedriftsforsamling.
3. Hvor mange selskap har bedriftsforsamling, og hvor mange styrerepresentanter finner vi i selskap uten bedriftsforsamling?

Hvor stort er potensialet?

Potensielt kan vi finne bedriftsforsamling i selskap med mer enn 200 ansatte eller i konsern som til sammen har minst 200 ansatte. Bedriftsforsamling er bare obligatorisk i selskap, i konsern kreves en konsernordning. I den aktuelle størrelseskategorien finner vi 854 aksjeselskap (inkl. ASA) som har mer enn 200 ansatte, og 892 konsern.

De aller fleste selskapene inngår i en konsernstruktur, de selvstendige er i klart mindretall i norsk næringsliv. De fleste ansatte er ansatt i et selskap i en konsernstruktur, og svært mange er ansatt i store selskap. Eierstrukturen preges av høy grad av konsentrasjon, de fleste selskap har en eier med mer enn 50 prosent, og svært mange er heleid. Eierne er i de fleste tilfeller et norsk AS, mens både norske privatpersoner og utlendinger er i et klart mindretall. Flest selskap finner vi i varehandel, industri og bygg. Dette er bransjer hvor organiseringsgraden varierer mye. Nesten seks av ti selskap er etablert etter 1990, mens bare et lite mindretall var etablert før lovendringene ble vedtatt.

Når det gjelder konsern, finner vi at de aller fleste har mindre enn 30 ansatte, og seks av ti har bare ett datterselskap. Blant de største finner vi at gjennomsnittet er 2,5 selskap. Drøyt 10 prosent stemmer med bildet av det kompliserte konsernet, de havner i gruppen med mer enn elleve døtre. Omtrent to tredeler av alle konsern har en eier som kontrollerer mer enn 50 prosent av aksjene, og igjen finner vi at et stort flertall er eid av et norsk AS. Om lag halvparten har mer enn 50 ansatte, mens bare et fåtall har minst 200 ansatte. Konsernene er gjennomgående noe yngre enn selskapene, seks av ti er etablert etter år 2000.

I et norsk AS har styret gjennomsnittlig 4,9 medlemmer. Antallet styremedlemmer øker jo større selskapet er, men selv i de største selskapene finner vi styrer med mer enn sju medlemmer. I morselskapene er styrene gjennomgående lavere, 2,4 i gjennomsnitt. I den største gruppen (200+) er størrelsen imidlertid omtrent lik.

I tabell 5.35 har vi oppsummert potensial for bedriftsforsamlinger og styrerepresentasjon. Totaltallet fremkommer ved å ta hensyn til at mange av selskapene er registrert som morselskap, og at et konsern er eid av et konsern. Bare konsern med norske eiere inngår, dette henger sammen med at et datterselskap i et utenlandsk eid konsern ikke kan inngå i en konsernordning.

Vi finner at det potensielt kunne vært cirka 900 bedriftsforsamlinger i Norge, og at ansatte totalt kunne vært representert i nesten 7000 selskap. Dette gir i utgangpunktet – dersom vi antar tolv medlemmer i hver bedriftsforsamling – 10 800 medlemmer, herav 3600 ansattevalgte. Når det gjelder styremedlemmer valgt av de ansatte, er anslaget

mer komplisert fordi antallet varierer, men et anslag som bygger på at en tredel betyr to, og at vi finner bare ett medlem i de minste selskapene, gir oss en mulig «populasjon» på drøyt 10 600.

Tabell 5.35 Antall selskap som kvalifiserer til ordningene.

	Bedrifts- forsamling (200+ ansatte)	Styre 1 repr. (30-49 ansatte)	Styre 1/3 (50-199 ansatte)	Totalt styre
Kvalifiserer som selskap	854	3269	3108	7231
Kvalifiserer som konsern	892	1822	2382	5096
Sum	1746	5091	5490	12327
I begge registre	494	400	1120	2014
Konsern i konsern	311	1642	1494	3447
Totalt	911	3049	2876	6836

Styrerepresentasjon

Hypotesen er at styreordningen er institusjonalisert i norsk arbeidsliv. Dette tilsier både at det er «vanlig», og at vi ikke finner spesielle kjennetegn ved de selskap og konsern som praktiserer ordningen. Tidligere undersøkelser (Hagen 2011b) har vist at selskapets størrelse og tariffavtale er viktige forklaringer bak etablering og eksistens av ordningen. Derimot fant vi ingen effekt av utenlandsk eierskap.

I denne undersøkelsen har vi ikke opplysninger om tariffavtale, men vi finner gjennomgående at størrelse er en sentral forklaring. Tabell 5.36 viser hovedtallene.

Tabell 5.36 Andel selskap og konsern med representasjon etter antall ansatte og antall styre-representanter.

	Selskap				Konsern			
	Alle	N	Minst 5 SM	N	Alle	N	Minst 5 styrerepr.	N
30 til 49 ansatte	12	3269	27	1363	6	1822	24	345
50 til 199 ansatte	31	3108	53	1758	18	2382	46	804
200+	57	854	75	638	45	892	75	518
Total	26	7231	47	3759	18	5096	50	1667

I 26 prosent av norske aksjeselskap med mer enn 30 ansatte er det valgt ansatterepresentanter. Tilsvarende tall for konsern er 18 prosent. Selskapets/konsernets størrelse er svært viktig, jo flere ansatte, jo større er sjansen for representasjon. Styrets størrelse er tatt med som indikasjon på at det er snakk om et «reelt styre». Styrets størrelse – uavhengig av ansatterepresentasjon – øker også sjansen for at de ansatte er representert. I selskap og konsern med minst fem styremedlemmer og mer enn 200 ansatte er prosentandelen oppe i 75. Av andre funn i dette avsnittet bør disse nevnes:

- En ansatt i et konsern kan være representert på to nivåer: i selskapets styre og i morselskapet. Vi finner at bare 13 prosent av selskapene har representasjon på begge nivåer. Nesten dobbelt så mange har representasjon bare på morselskapsnivå som bare i datterselskapet. Antall datterselskap har liten betydning, det er konsernets størrelse som er avgjørende.
- Jo større andel en eier har i et selskap, jo mindre sjanse er det for å finne ansatterepresentasjon, dette bekrefter dermed funnet ovenfor. Mer enn 50 prosent av aksjene i hendene på en eier betyr konsernstruktur. Hvem denne eieren er – norsk eller utenlandsk – har liten betydning.
- Stiftelsesdato er viktig, jo eldre selskapet/konsernet er, jo større andel har ansatterepresentasjon.

Andel selskap og konsern med representasjon er én måte å måle utbredelse på. En annen er å se på hvor stor andel av norske arbeidstakere som er dekket. Dette er et komplisert spørsmål, men vi har likevel beregnet andelen til å ligge rundt 45 prosent. Omtrent halvparten tilsier at vi har grunn til å hevde at ordningen er vanlig, men også at det er potensial for å utnytte ordningen bedre. Størrelse er den viktigste variabelen. Dette forsterker også vår hypotese om en institusjonalisert ordning: Det er ikke noe spesielt med selskap og konsern som har ansatterepresentanter, utover at de er store.

Bedriftsforsamling

Opplysningene ble samlet inn gjennom telefonintervjuer og internettsøk. Totalt fant vi 17 forsamlinger – i ni selskap og åtte konsern. Seks av selskapene inngikk i en konsernstruktur. Det eneste særtrekket vi fant, var ellers et høyt innslag av offentlig eierskap.

De ansatte skal kompenseres med ekstra styrerepresentasjon dersom selskapet ikke har bedriftsforsamling. Tabell 5.37 viser om så er tilfellet.

Tabell 5.37 Antall styremedlemmer valgt av de ansatte. Bare selskap og konsern med minst 200 ansatte, minst tre styremedlemmer og minst én ansattevalgt.

	Selskap		Konsern	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Antall AR for høyt	1	1	5	2
Antall AR passe	191	61	238	60
Antall AR for lavt	294	39	157	38
N	486	100	400	100

I fire av ti selskap eller konsern har de ansatte ikke ekstra representasjon. Vi kan dermed konkludere med at

- omtrent halvparten av alle ansatte er representert i styret,
- bedriftsforsamling er svært uvanlig.

6 Bedriftsforsamling og bedriftsdemokrati

Bedriftsforsamlingen har sklidd ut, fagforeningene har blitt slappere ... Man forandrer ikke realitetene ved å ha bedriftsforsamling, men jeg er likevel for [å beholde ordningen]. (Tillitsvalgt med erfaring som medlem av bedriftsforsamling)

Våre informanter blant ansatterepresentanter og tillitsvalgte er samstemte i sin vurdering: Bedriftsforsamlingens viktigste betydning ligger i at den kan «veksles inn» i økt styrerepresentasjon. Samtidig er det grunn til å understreke at konklusjonen også på denne siden preges av at verken de mange motstandere eller de ytterst få venner gir uttrykk for noe sterkt engasjement.

Vi har ikke hatt kapasitet til å undersøke hvorvidt en avtale med fagforeningene (eller et flertall av de ansatte) er inngått i alle selskapene som har over 200 ansatte, men i nesten 40 prosent av selskap og tilsvarende i konsern finner vi få tegn til at manglende bedriftsforsamling har gitt utslag i økt styrerepresentasjon.⁵² Videre vet vi at opprettelse av bedriftsforsamling som del av konsernordning ikke er vanlig.

I dette kapitlet setter vi institusjonen bedriftsdemokratiet i sentrum og vektlegger ulike forklaringer på hvorfor bedriftsforsamlingen verken inngår som en sentral del i denne institusjonen eller maktet å institusjonalisere seg selv. Kapitlet har tre deler. Først gir vi et raskt overblikk over de ulike elementene i bedriftsdemokratiet eller medbestemmelsesinstitusjonen, vi legger altså en bredere definisjon til grunn enn de «bedriftsdemokratiske ordningene hjemlet i aksjelovene». Derneft går vi mer detaljert til verks og ser på hvorvidt våre ordninger passer inn i den institusjonelle logikken til medbestemmelsesinstitusjonen. Med et historisk blikk kunne det vært naturlig å se på disse ordningene som et eksempel på layering, altså nye regler som legger seg på toppen av de gamle. Ved layering legges det vekt på at ordningene er omgitt av sterke aktører, samt at ordningene i liten grad åpner for skjønn. Dette stemmer godt med de bedriftsdemokratiske ordningene: Aktørene var sterke nok til å hindre at noen fikk

⁵² Men som nevnt inngår ikke observatører i vårt register, det er derfor mulig at noen av disse selskapene oppfyller lovens forpliktelse gjennom å velge to observatører fremfor en ekstra representant. I 2012 kom det inn i anbefalingen fra NUES at «Selskaper som etter avtale med de ansatte eller vedtak i Bedriftsdemokratinemnda ikke har bedriftsforsamling, bør opplyse om dette.» (side 28) Våre internettsøk viser at denne anbefalingen i liten grad er tatt til følge, selv om det nok her bør legges til at det kan være urimelig å vente at dette får konsekvenser for selskap med gamle avtaler.

gjennomført sitt førstevalg. Videre ga den opprinnelige lovbestemmelsen lite rom for skjønn: Bedriftsforsamling skal opprettes i selskap med mer enn 200 ansatte, og dette gjør styrerepresentasjon obligatorisk. Reglene for representasjon i styret i mindre selskap åpner i større grad for skjønn og ulik praktisering, men vi vet fra samtaler med medlemmer i Bedriftsdemokratinemnda at det skal mye til for å gi en arbeidsgiver medhold i et ønske om unntak dersom et flertall av de ansatte krever representasjon.

I kapitlets siste del er vi opptatt av hvordan vi kan forstå bedriftsforsamlingen i lys av idealer om direkte deltakelse, altså målet om innflytelse til den enkelte ansatte og vedkommendes muligheter for personlig utvikling i arbeidet. Forkjemperne for samarbeidsforsøkene og den sosiotekniske skolen i Norge var skeptiske til ordningene i årene frem til 1972. Vedtaket i 1989 (muligheten for å inngå avtale om nedleggelse av bedriftsforsamlingen) ble gjort på bakgrunn av anbefalingene fra Brubakken-utvalget (NOU 1985: 1). Utvalgets innstilling er betegnet som et normativt linjeskifte i Norge når det gjelder hvordan ansattes deltakelse skal begrunnes (Heiret 2003). Retten til medbestemmelse nedtones, og hensynet til konkurranseevne og produktivitet settes i høysetet. Vi får en dreining fra en rettighetsbasert til effektivitetsbasert begrunnelse for innflytelse, og effektivitet knyttes i stor grad til individuell innflytelse fra den enkelte arbeidstaker (Engelstad mfl. 2003; Trygstad 2004).

6.1 Den norske medbestemmelsesinstitusjonen

Samarbeid mellom partene på ulike nivåer – fra arbeidsplassen opp til nasjonalt nivå og videre til trepartssamarbeidet – er et viktig kjennetegn ved den norske modellen. Modellen har stor tverrpolitisk støtte. Det har imidlertid vært langt mer oppmerksomhet om modellen på sentralt plan, kunnskapen om maktforhold og samarbeid lokalt i det enkelte selskap er mer sparsom. Dette må sees i sammenheng med drøftingen i kapittel 2 og 4. I dette avsnittet skal vi nøye oss med en skjematisk fremstilling.

Det er veletablert at norske arbeidstakere i en internasjonal sammenheng nyter godt av et omfattende regelverk knyttet til medbestemmelse og medvirkning. Men det er også tilsvarende etablert at meningsinnholdet i de ulike begrepene har vært gjenstand for diskusjoner, og at det ikke er etablert noen konsensus på feltet. I NOU 2010: 1 (side 6) peker man på at ordningene kan vurderes etter tre skillelinjer:

- Hvem deltar – likeverdige parter – eller er forholdet mellom dem hierarkisk?
- Hvorfor skal man ha deltakelse – er formålet økt demokratisering eller økt produktivitet?
- I hvilken form skjer deltakelse – deltar arbeidstakerne som individer eller gjennom representasjon?

I tabell 6.1 systematiseres dette, og vi setter opp noen eksempler.

Tabell 6.1 Former for deltakelse.

	Likeverdig	Underordnet styringsrett
Individuell arbeidstaker	Arbeidskontrakt	AML § 4-2*
Representant	Tariffoppgjør Representasjon i styret og bedrifts- forsamling	Hovedavtalens kapittel 9 aml. kapittel 8**

* Her heter det blant annet i § 4-2(2): I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

- a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

** Kapittel 8 er den norske implementeringen av EU-direktivet (2002/14) om informasjon og konsultasjon. Direktivet, med representasjon fra de ansatte, bryter med hovedprinsippet i det norske systemet. I 2009 (Falkum mfl. 2009) fant Fafo at direktivet har hatt minimal betydning, og at kunnskapen om reglene så å si var fraværende.

Tabell 6.1 viser at det er fire ulike reguleringstyper: arbeidsmiljøloven, hovedavtalene, tariffavtalene og aksjelovene.

Retten til å bli anerkjent som de ansattes representanter og bli informert og konsultert finnes i de ulike hovedavtalene. Hovedavtalen i seg selv – og de revisjoner som finner sted hvert fjerde år – er en avtale mellom likeverdige parter, men bestemmelsene knyttet til tillitsvalgte rettigheter til informasjon, samarbeid og medbestemmelse (kapittel 9) er underlagt arbeidsgivers styringsrett. Innholdet i kapittel 9 er tema lenger ned. Hovedavtalen omtales ofte som «arbeidslivets grunnlov», noe som minner oss om den sentrale rollen avtaleverket har i den norske modellen. Hovedavtalen fra 1935 blir sett på som politikkenes retrett i arbeidslivet. Partene fikk i stor grad selv ansvar for å utforme relasjoner, avtaler og fordelingsmekanismer som skulle regulere forholdet og skape nødvendig fred (Falkum 2008).

Det betyr likevel ikke at debatten om regulering ved lov eller avtale ble borte, og dette er et aktuelt tema også i dag. Når det gjelder ordningene i aksjeloven, er dette særlig viktig, som vist i Hagen (2010). Flere av fremstøtene for lovregulering av styre-representasjon endte opp med revisjon av Hovedavtalen. For fagbevegelsen har valget mellom lov og avtale vært en strategisk vurdering som blant annet avhenger av regjeringsfarge, mens arbeidsgiversiden i stor grad har stått hardt på avtaleveien.

Hovedavtalen innebærer at det er fagforeningenes lokale representanter som er ledelsens motpart, dette betegnes ofte som et «singel channel system», det er bare en type representasjon fra de ansatte og ikke som eksempelvis i Tyskland et system med «works councils»⁵³. Fagforeningens oppbygning blir svært viktig, og som Dølvik (2007) har understreket, er det norske systemet preget av en stor grad av desentrali-

⁵³ Den engelske betegnelsen blir ofte brukt nettopp for å unngå forvirring, bedriftsråd bør ikke sammenlignes verken med bedriftsforsamling eller bedriftsutvalgene i Hovedavtalens del B.

sert sentralisme. Dette innebærer at de lokale ledd har stor frihet knyttet til hvordan de innretter samarbeidet med arbeidsgiver så lenge det ikke bryter med overordnede prinsipper. Eksempelvis er det ikke anledning for lokale tillitsvalgte til å forhandle lønnen ned i de lokale forhandlingene (såkalt concession bargaining). Handlingsrommet lokalt er stort når det gjelder å inngå avtaler eller delta i prosesser til beste for selskapet. Men sentrale ledd har likevel muligheten til å ta føringen i store saker, inngåelse av IA-avtale er et typisk eksempel.

Den andre siden av systemet er den muligheten lokale ledd har til å søke støtte og hjelp fra sentrale ledd. Mulige brudd på Hovedavtalen lokalt kan bringes videre opp i organisasjonshierarkiet på begge sider, fra de lokale tillitsvalgte opp til forbund og fra ledelsen til landsforening og eventuelt også helt opp til LO-NHO-nivå.

Hovedavtalens innretning viser klart til den doble målsettingen ved at dette systemet skal være til nytte for begge parter:

«De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser [...] Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gi informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes [...] Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor bedriften som helhet.» (§ 9-1)

I denne «formålsparagrafen» finner vi imidlertid også henvisning til den enkeltes arbeidssituasjon. Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. Dette minner oss om at norsk fagbevegelse ikke har, slik som for eksempel engelsk, motarbeidet innføring av individuelle rettigheter på området. Individuell rett til deltakelse har ikke blitt sett på som en trussel mot det representative systemet. Konflikt har først oppstått når arbeidsgiversidens fremstøt for økt direkte deltakelse har vært koblet med krav om svekkede representative rettigheter (Hagen & Pape 1997).

Eckhoff-komiteen skilte, som vi har sett, for det første mellom myndighetenes kontroll av næringslivet og bedriftsdemokratiet. Derne st skilte de mellom bedriftsdemokrati og de saker som hører hjemme i tariffsystemet (lønn, arbeidstid etc.). Og endelig skilte de mellom representativ deltakelse og individuell deltakelse. Temaet for komiteens arbeid ble dermed de representative ordningene som ikke dekkes av avtaleverket. Det er Hovedavtalens bestemmelser som er de mest relevante som alternativ innflytelseskana l til representasjon i styre og bedriftsforsamling. Og det er i forståelsen av «så tidlig som mulig» og «før beslutning treffes» vi finner koblingen mellom representasjonsformene og også mye av konfliktene.

6.2 Institusjonell logikk

Vi strødde for det meste sand. Hvis ansatterepresentanten i styret har sagt ja, vil ansattevalgte i bedriftsforsamlingen aldri si nei. (Ansattevalgt i bedriftsforsamling)

Institusjonell logikk kan forstås som et uttrykk for det styrende elementet, det som preger aktørenes handlinger og kognitive forståelser innenfor et felt. Samarbeid til beste for begge parter en måte å karakterisere logikken til samarbeidsinstitusjonen på. Dette er nedfelt både i lov- og avtaleverket og i den måten det forventes at partene skal samarbeide på. Begge parter skal tjene på systemet, og systemet skal bidra til vekst og velstand også på samfunnsplan. Oppfatninger av rettferdig fordeling og rimelig oppførsel er viktige elementer.

Scotts inndeling (kapittel 4) er viktig for den måten vi bruker institusjonstilnærmingen på i vår analyse. Scott skiller som nevnt tidligere mellom en legal, en normativ og en kulturell-kognitiv søyle eller pilar. «Institusjonell logikk» blir på sett og vis summen av de føringene som ligger i den legale og normative pilaren, men den siste pilaren peker på det selvfølgelig i at «slik er det jo». I dette avsnittet er vi derfor opptatt av hvorledes ordningen passer inn, primært i den legale pilaren, men som fremstillingen viser, er de normative vurderingene knyttet til eiendomsretten og partenes rettigheter umulige å unnslipe.

Diskusjonen forut for vedtaket var som vi har sett, opptatt av ordningene som en bedriftsdemokratisk reform, og som understreket i kapittel 3 var det lite oppmerksomhet om ordningen som en del av god selskapsstyring. Diskusjonen frem til vedtaket ble fattet, hadde primært omfattet forholdet til de ansatte, til de tillitsvalgte og til ulike måter å demokratisere arbeidslivet på. Etter at ordningen var på plass i privat sektor, sto medbestemmelse i offentlig sektor i sentrum av debatten (se Hagen & Pape 1997). Denne diskusjonen ligger utenfor dette prosjektet, men det er interessant å legge merke til hvordan man forholder seg til de temaene som sto på dagsordenen på 1960-tallet:

«Diskusjonen om de prinsipielle sidene ved medbestemmelse og medinnflytelse ansees som avsluttet i og med at de grunnleggende reformer er innført i det private næringsliv.» (NOU 1974: 60, side 8).

To år etter endringene i aksjeloven er altså de prinsipielle sidene avklart. I Hagen (2010) legges det nettopp vekt på at en rekke prinsipielle utfordringer fra diskusjonen forut for vedtaket i 1972 ikke ble løst, eksempelvis:

Ordningenes plass i det korporative systemet og senere i delingen mellom økonomisk demokrati og bedriftsdemokrati

- På hvilket nivå skal eierne tøyles?
- Hvorledes skal hensynet til selskapet og til samfunnsinteressene forenes?

Ordningene som uttrykk for ansattes ansvar for selskapets fremtid

- Forholdet mellom opposisjons- og samarbeidsrollen
- Juridisk og økonomisk ansvar for selskapets drift

Ordningenes forhold til avtaleverket – sentralt og lokalt

- Forholdet mellom lovbaserte tillitsvalgte med mandat fra alle ansatte og avtalebaserte tillitsvalgte med mandat fra medlemmene
- Forholdet mellom ulike fagforbund – hvem har ansvaret for å etablere ordningen når den er knyttet til «alle ansatte»?
- Kobling av posisjoner

Ordningenes effekt og ordningens kostnader

- Hvordan samarbeider man med en arbeidsgiverpart som er skeptisk til ordningen?

Ordningenes representative innretning

- Hvordan kombinerer man representativ og direkte deltakelse?

Ordningenes krav til kunnskap og kompetanse

- Hvordan gjøres de ansatte i stand til å være likeverdige styremedlemmer?

Dette er dilemma som også er aktuelle for ordningen med bedriftsforsamling, selv om innholdet i de ulike debattene nok ser noe annerledes ut i dag. Som vi vil vise i kapittel 7, er vår hypotese nettopp at bedriftsforsamlingen ikke fant sin plass i det neokorporative systemet og dermed heller ikke fikk noen betydning som organ for samfunnsinteresse. I dag har imidlertid samfunnsinteresse i stor grad et nytt innhold og knyttes ikke lenger til staten som regulator. Samfunnsinteresser, eller mer vanlig CSR (Corporate Social Responsibility), tolkes på mange måter motsatt, det handler ikke lenger om myndighetenes styring (ovenfra), men om selskapenes ansvarstaking (nedenfra). En slik forståelse av samfunnsansvar kan åpne opp for en ny aktualitet, og dette er temaet i det avsluttende kapitlet (kapittel 8).

Selskapets interesser eller representant for de ansatte

Hvem skal de ansattes representanter representere? Hvilke plikter overfor selskapet har de medlemmer av bedriftsforsamling eller styre som er valgt av de ansatte? Denne debatten føres også i dag – over 40 år etter at ordningene ble innført. Vi har hørt både ledere og tillitsvalgte fremheve at det er selskapets og ikke de ansattes interesser som skal være styrende også for medlemmer valgt av de ansatte. Ofte henvises det til juridiske argumenter:

«På samme måte som de aksjonærvalgte styremedlemmene, har de ansattevalgte styremedlemmene først og fremst ansvar for selskapet, og plikter hele tiden å agere til selskapets beste. De er altså ikke 'de ansattes representanter i styret', men utgjør fra det øyeblikk de tiltrer styrevervet sammen med de øvrige styremedlemmene selskapets øverste ledelse.»⁵⁴

Det er ingen tvil om at de ansattevalgte og aksjonærvalgte medlemmer av bedriftsfor- samling og styre har samme rettigheter og plikter, og at ingen av dem er bundet til å representere særinteresser – det være seg aksjonærenes eller de ansattes. Medlemmene av styret er personlig ansvarlige og er ikke å forstå som delegater for noen interesser eller personer (Verstein 2012). Men samtidig fremheves det også fra juridisk hold at ansatterepresentantene står i en særstilling. Ulseth (2014) peker på at formålet med styrerepresentasjon er tosidig, men legger stor vekt på hensynet til økt innflytelse til de ansatte: «Ordningen kan først og fremst begrunnes med økt innflytelse til de ansatte og med økt kunnskap i styret. Det første kan knyttes til en demokratisk begrunnelse, mens det andre vil bidra til økt produktivitet og effektivitet» (Ulseth 2014:50). En tilsvarende forståelse fant vi også blant dem vi intervjuet:

De ansattes representanter har ingen spesielle rettigheter, og det har for så vidt ikke styreleder heller, alle skal ta ansvar for selskapet, men de ansatte har en spesielt ansvar for å ta hensyn til de ansattes interesser. (Eierrepresentant)

Det er viktig å skille mellom hvilke interesser som defineres som illegitime eller irrele- vante i en gitt sosial sammenheng, og hvilke interesser det er ulovlig å hevde. «Ulovlig» henger sammen med den juridiske forståelse av inhabilitet. Granden understreker at representasjonsordningen er grunnet i at det er viktig at ansatterepresentantene tar del i behandlingen av saker som har konsekvenser for de ansatte. Hun bruker nedleg- gelser som eksempel og hevder at i slike saker vil neppe noen hevde at representantene er inhabile:

«Det er bred enighet om at i utgangspunktet må inhabilitetsreglene tolkes slik at de ikke på noen avgjørende måte kommer i konflikt med de hensyn lovbestemmelsene om interesserepresentasjon bygger på [...] En alminnelig oppfatning at et styremed- lem som er valgt for å representere de ansatte (eller for så vidt andre interesser), ikke er inhabil alene av den grunn at han eller hun representerer en interesse som i den aktuelle saken ikke faller sammen med selskapets interesse [...] For de ansattevalgte er det både nærliggende og legitimt å legge vekt på de ansattes interesser. Det vil si at for de ansattevalgte er situasjonen at de forutsettes å skulle ivareta interesser som ikke uten videre faller sammen med selskapets.» (Granden 2005:102–103)

⁵⁴ <http://www.lederkunnskap.no/styre-og-strategiarbeid/ansattevalgte-styremedlemmer> (lest 3.2.15)

Går vi til NUES, finner vi at uavhengighet av særinteresser knyttes til eierskap, og ansatte nevnes ikke:

«Ved utøvelsen av styrets oppgaver er det viktig at styret, i samsvar med allmenn-aksjeloven, opptrer som et kollegialt organ. Styremedlemmene skal ikke opptre som individuelle representanter for ulike aksjeeiere, aksjeeiergrupperinger eller andre interessegrupper [...] I selskaper med spredt eierskap er hensikten primært å unngå at ledende ansatte blir for dominerende i forhold til aksjonærfellesskapet. I selskaper med kontrollerende aksjeeiere er hensikten primært å beskytte minoritetsaksjonærer.» (NUES 2014:27).

Å hevde at noen misforstår sin rolle i en gitt sosial sammenheng, kan være et sterkt uttrykk for maktbruk.⁵⁵ Våre erfaringer fra dette og tidligere prosjekter er imidlertid at dette er et spørsmål som primært behandles nokså pragmatisk av aktørene:

Alle vet at største eier bestemmer og har makta i styrerommet. (Ansatterrepresentant)

Her kan vi legge til at «siden alle vet», så er oppmerksomheten om det begrenset, det er bare sånn det er – både for de aksjonærvalgte og de ansattevalgte. Også når det gjelder tolkningen av selskapets interesser, finner vi den samme selvfølgeligheten: Selskapets interesser er aksjonærenes eller eiernes interesser.

Jo, de [ansatterrepresentantene] representerer de ansattes interesser, men de er ryddige og godt organiserte, og styret tar hensyn til deres argumenter. På mange måter har de en vanskeligere oppgave [enn resten av styret], de presses fra begge sider, fra de ansattes interesser og størst mulig overskudd. Men de klarer å ha to tanker i hodet på en gang, og hvis de er uenige, tar de dissens. (Eierrepresentant)

Den pragmatiske holdningen til tross, debatten er velkjent blant de ansattes representanter:

Debatten om hvem vi skal representere, å ja, den er velkjent. Men man kan jo late som og gjøre ting uten at du helt gjør det. Hvis du ikke passer på interessene til dem som har valgt deg – ja, da gjør du en tabbe. (Ansatterrepresentant)

⁵⁵ Den klassiske referansen her er Stein Bråtens analyse av ansatterrepresentanter som offer for modellmakt (Bråten 1983). Hans argument bygger på at de ansatte i styret møter en ny «verden» de ikke forstår. Informasjon om de ansattes holdninger og en normativ forankring i fagforeningens verdier hjelper lite i møte med strategier, budsjetter og andre «modeller» for hvordan et selskap skal styres. Bråtens poeng er dermed at de ansatte kommer svakere ut enn før representasjonen ble innført, til tross for at eiersiden ikke aktivt ønsket å svekke dem. De mister sine egne modeller av verden, men klarer ikke å tilegne seg de nye. Modellmakt-teorien er primært viktig i vår sammenheng fordi den har vært kjent blant samfunnsvitere og trekkes ofte frem i diskusjoner om ansatterrepresentasjon. Det empiriske belegget er imidlertid svært svakt (se Hagen 2010), det er lite som tyder på at de ansattes representanter føler seg sosialt, kulturelt eller kunnskapsmessig underlegne.

Forholdet mellom de ansattes og selskapets interesser settes sjelden på prøve i styret. Tidligere forskning (se oversikt i Hagen 2010) viser at det svært sjelden er avstemninger i styret. Og tilsvarende har vi som vist i Hagen (2014) ikke vært i stand til å finne mange kampsaker i bedriftsforsamlingen. Forholdet til konflikt er dermed mer relevant når det er snakk om koblingen mellom aksjelovenes bestemmelser og avtaleverket.

Bedriftsdemokratiske ordninger og avtaleverket

Bruken av bedriftsforsamlingen er opp til oss. Satser ledelsen på den, skal vi ikke ta det fra dem. (Tillitsvalgt med erfaring fra nå nedlagt bedriftsforsamling)

De tillitsvalgte opposisjonsrolle sto sentralt i debatten på 1960-tallet. Hvordan skulle man beholde en fri og opposisjonell rolle samtidig som man skulle ta ansvar for selskapets fremtid? Grunnlaget for den norske samarbeidsmodellen ligger som vi har sett, i partene – det er ledelsen eller styringsretten og de tillitsvalgte fra de lokale fagforeninger som spiller hovedrollen og henter reglene for samhandling fra Hovedavtalen og lokale tilpasningsavtaler. De ansatte deltar i kraft av å være medlemmer. Representasjon i de styrende organ er lovfestet og gjelder dermed alle ansatte. Her finner vi likhetstrekk med de rettigheter som er fastsatt i arbeidsmiljøloven. Representasjonen er imidlertid plassert i selskapslovene og ikke arbeidsretten⁵⁶, i tillegg er dette innenfor privatrettens område.

Lov fremfor avtalefesting innebærer at alle ansatte og ikke bare fagforeningens medlemmer har stemmerett ved valg av representanter, som loven sier: «av og blant alle ansatte». Dette er viktig på flere måter. For det første og med kobling til forrige punkt: Også skillet mellom de ansattes interesser og fagforeningens interesser må håndteres, dette kan være særlig viktig i selskap med flere fagorganisasjoner. For det andre gir representasjonsforskriften fagforeningene (eller flertall av de ansatte) rett til å kreve valgordninger som gjør det lettere å fordele plassene i styre og bedriftsforsamling mellom organisasjonene eller mellom ulike deler av selskapet (eller konsernet). Vi vet at det er vanlig å «fordele» plassene mellom de ulike organisasjonene, men det er likevel ikke uvanlig at valg av representanter skaper strid, og at noen i organisasjonen føler seg overkjørt av andre. En slik «overkjøring» er ikke mulig når det gjelder representasjon på basis av avtaleverket; har selskapet inngått tariffavtale med fagforeningen, gir den aktuelle Hovedavtalen de tillitsvalgte annerkjennelse uavhengig av at det finnes en annen (og større) fagforening i det samme selskapet. Ordningene setter dermed høyere krav til samordningen mellom de ulike fagforeningene enn det vi finner i avtaleverket.

⁵⁶ Vi har tidligere påpekt at dette gjør at ordningen faller mellom to stoler. Arbeidsrettjuristene er ikke særlig interessert fordi det er selskapsrett, og selskapsrettjuristene er det heller ikke fordi partsforhold og samarbeidsordningen ikke er tema her (Hagen 2014b).

Prinsippet om «av og blant» alle ansatte innebærer altså at det er interessene til verken de lokale klubbene eller deres nasjonale organisasjoner som danner grunnlaget for representantenes holdninger. Styrken eller makten til det sentrale leddet blir dermed irrelevant. Dersom lokale tillitsvalgte hevder at ledelsen bryter Hovedavtalen, vil de kunne be om støtte fra sentrale ledd. Og behandlingen lenger oppe i systemet kan også ende med at arbeidsgiver får støtte, med andre ord kan koblingen mellom de ulike leddene innad i fagforeningen bidra til et lavere konfliktnivå og en «reality-check» på lokale konflikter.⁵⁷ Styre- eller bedriftsforsamlingsrepresentantene har ingen tilsvarende rett til hjelp, støtte eller «korreks» fra dette systemet. Det samme gjelder i prinsippet den lokale klubben fordi «kjøttvekt» eller antall medlemmer er i utgangspunktet irrelevant. Forholdet til taushetsplikten er også viktig her. Fortrolig informasjon gitt i henhold til Hovedavtalen er ikke i samme grad et personlig ansvar som taushetsplikt som styremedlem.⁵⁸

Kravet om et visst antall ansatte før man får rett til å være representert, er også forskjellig fra avtaleverket. Dersom selskapet har tariffavtale med fagforeningen, spiller antall medlemmer ingen rolle.⁵⁹ I selskap med under 200 ansatte må de ansatte kreve representasjon, dette kan betegnes som «democracy by demand» (Hagen 2015 – kommende). Prinsippet bryter dermed både med avtaleverket og med generelle demokratiske prinsipper som knytter rettighetene til individet og ikke til den sosiale sammenhengen individet inngår i. Begrunnelsen er at ansatte i små selskap vil kunne gjøre sin stemme hørt i direkte interaksjon med eierne/ledelsen og derfor ikke trenger formelle ordninger. Tilsvarende argument har ingen formell relevans i avtalesystemet,

⁵⁷ Her kan vi også legge til at vi i det tidligere nevnte prosjektet (Trygstad mfl. 2015) fant eksempler på at begge parter i selskapet ønsket at de sentrale parter skulle behandle konflikten – slik fikk man sendt den ut av selskapet og kunne fortsette et tett og nært forhold uten «forstyrrelser». Andre anså det som et nederlag for partssamarbeidet dersom man ikke klarte å løse saken på egen hånd.

⁵⁸ Taushetsplikt har vært et stadig tilbakevendende tema når det gjelder de ansattes styrerepresentanter, men er ikke særlig relevant når det gjelder medlemmer av bedriftsforsamlingen, selv om man kan tenke seg at også sakene her blir underlagt taushetsplikt. I praksis er det imidlertid ikke særlig sannsynlig, både på grunn av antall medlemmer og ikke minst fordi behandling i bedriftsforsamling vil være siste ledd i en lengre prosess, bedriftsforsamlingen «godtar» styrets vedtak. Sluttbehandlingen vil bety at en rekke aktører allerede har vært inne i saken. Når det gjelder taushetsplikt for de ansattes styremedlemmer, skriver Ulseth (2014) at denne må sees i sammenheng med det hun kaller den doble lojalitetsplikten, «de ansatte har en lojalitetsplikt mot selskapet samtidig som de skal representere de ansatte». Hun vektlegger at ettersom lovgiver har gitt de ansatte plass i styret, innebærer dette at hensynet til de ansatte ikke bare er et relevant hensyn ved forvaltningen av selskapet, men et særlig relevant hensyn (Ulseth 2014:60). Denne representative funksjonen må derfor ha betydning for vurdering av taushetsplikten.

⁵⁹ Antall medlemmer kan være viktig for hvor mange tillitsvalgte som anerkjennes av arbeidsgiver, og retten til frikjøp til tillitsvalgsarbeid. Men retten i seg selv – altså retten til å la seg representere – avhenger av tariffavtale og ikke antall medlemmer (eller ansatte) i selskapet.

men vi finner det i deler av arbeidsmiljøloven⁶⁰. Hvorvidt ansatterepresentasjonen er knyttet til «av og blant alle ansatte» eller ikke, er en viktig skillelinje når de ulike ordningene studeres. Størst likhet finner vi mellom den danske og den norske aksje-loven, ordningene er så å si identiske⁶¹. I Sverige er det fagforeningene som peker ut ansatterepresentantene i styret, og «av og blant alle ansatte» er bare en anbefaling. I Tyskland skilles det mellom store (AG) og små (GmbH) selskap, og både ansatte, bedriftsråd og nasjonale fagforeninger har en rolle i valg av styrerepresentanter.

Hvem som velger representantene, er viktig fordi dette etablerer partsforholdet. I styre og bedriftsforsamling er det to velgergrupper: de ansatte og aksjonærene. I avtaleverket er det styringsrett og medlemskap som utgjør partene. Ansatterepresentanten hører hjemme flere steder; i en rolle er han dermed ledelsens overordnede (eller prinsipal) og som ansatt underlagt styringsretten. Er han i tillegg valgt som klubbleder, er han ledelsens motpart etter Hovedavtalen. Dette bringer oss dels tilbake til spørsmålet om hvilke interesser som skal ivaretas, men forholdet til ledelsen er interessant i seg selv. Representantene er overordnet, men formelt alltid i en mindretallsposisjon.

Et mangfold av ordninger

«Vi har i bedriftsorganisasjonen slik den er i dag, et meget stort antall ledelses- og samarbeidsorganer. Disse organer er dels et resultat av bedriftslovgivning, dels er de hjemlet i tariffavtaler mellom arbeidslivets hovedorganisasjoner. Allerede i dag er situasjonen den at det organisatoriske opplegg er temmelig komplisert, og at de forskjellige organer med hensyn til arbeidsområde griper inn i og overlapper hverandre [...] Under disse omstendigheter må det være viktig å ikke etablere nye organer som vil komplisere og gjøre saksbehandlingen og beslutningsprosessen i bedriftene mindre effektiv og som kan virke handlingslammede på styret og den daglige ledelsen» (NAF og Industriforbundets høringsuttalelse i Ot.prp. nr. 7 (1971-1972)).

Det er viktig med flest mulig organ hvor vi kan tale de ansattes sak. (Tillitsvalgt i selskap uten bedriftsforsamling)

⁶⁰ Arbeidsmiljølovens kapittel 8, som altså bygger på EU-direktivet om informasjon og konsultasjon (EU 2002/14), innebærer at dersom det ikke er fagforening i selskapet, plikter arbeidsgiver likevel å finne tillitsvalgte fra de ansatte å informere og konsultere. Selv om det i loven settes opp krav til antall ansatte, er det – dersom antallet er nådd – arbeidsgivers ansvar å sørge for at ordningene er på plass. Dette gjelder både verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

⁶¹ Med ett viktig unntak: I Danmark må representasjon fra utenlandske datterkonsern godkjennes av generalforsamlingen, og danske ansatte er sikret utvidet representasjon, mens ansatte i utenlandske døtre i den norske ordningen er sidestilt med de norske.

Mange ulike ordninger for ansattes innflytelse kan sees på som et gode eller som kompliserende og dermed vanskelige å håndtere. I 1977 svarte «bedriftsdemokratiets far», Tor Aspengren, slik på spørsmålet om det var viktig med både styre og bedriftsforsamling:

«Ja, i dag er det i alle fall det. Det er viktig først og fremst fordi vi ved denne ordningen sikrer at flere kommer med i beslutningsprosessen. Det er nødvendig for de ansatte å ha med flere representanter i ulike utvalg slik at flest mulig er informert om bedriftens situasjon og opptatt av dens problemer og fremtid.» (Tor Aspengren i Jacobsen 1977:40)

I våre intervjuer har vi funnet tegn til den samme holdningen:

Bedriftsforsamling var et viktig organ, flere tillitsvalgte fikk være med, dette hadde en opplæringseffekt. Og bedriftsforsamlingen fjernet makt fra generalforsamlingen, det ble mer demokratisk. (Tillitsvalgt i selskap med nedlagt bedriftsforsamling)

Flere ulike ordninger og rettigheter gir mulighet for sjonglering og bruk av skjønn: «Hva passer for oss i dette selskapet?» Hvilket nivå man ønsker å være representert på i styret, er bare en av mange strategiske vurderinger som tillitsvalgte tar. Et av de sentrale funnene i Fafos pågående prosjekt (Trygstad mfl. 2015) er nettopp den store variasjonen vi finner i lokalt partssamarbeid. Praktiseringen av både lov- og avtaleverk varierer sterkt. Lov- og avtaleverket brukes ofte som «riset bak speilet» ved uenigheter og konflikter. Høy grad av tillit mellom partene gir en mer pragmatisk praktisering. I dette bildet kunne krav om bedriftsforsamling nettopp være et slikt redskap for å presse ledelsen i en eller flere saker. Men selv om vi finner klare tegn til at «riset bak speilet» er en reell problemstilling, har vi ikke møtt noen tillitsvalgte som inkluderer bedriftsforsamlingen i et slikt bilde. «Får vi ikke viljen vår nå, kommer krav om bedriftsforsamling», er altså et utsagn vi aldri har møtt.

Hovedavtalen slår fast at de tillitsvalgte skal⁶² inkluderes på ulike nivåer i selskapet, og at det er ledelsens myndighet på ulike nivåer som utgjør rettighetene. Dermed er saker som står på styrets agenda, utelatt nettopp fordi ledelsen ikke har myndighet her. Hovedavtalens bestemmelser kan likevel tolkes som at de tillitsvalgte skal informeres og konsulteres om saker i styret: I Hovedavtalens § 9-4 og 9-5 finner vi ledelsens plikt til «så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

⁶² Jamfør Hovedavtalen 9-2 fjerde ledd: Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får § 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.»

§ 9-6 slår fast at ledelsen plikter å la de tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas. Vi finner også en bestemmelse i § 13-10 som er viktig i vår sammenheng:

«Hvis saker som nevnt i denne paragraf skal behandles i bedriftens styre eller bedriftsforsamling, skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene med mindre det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse».

Sakene det refereres til, er, dersom ikke annet er avtalt mellom partene:

- «Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.
- Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjonsopplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.
- Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid». (§ 13-10 (3))

Det er ikke vanskelig å se for seg at styret (og prinsipielt bedriftsforsamlingen) behandler saker som dekkes av de forhold som beskrives i bestemmelsene ovenfor. I 2005 (Hagen 2005) fant vi at seks av ti ansatterepresentanter i styret også var tillitsvalgte i fagforeningen. I 2014 fant vi at blant de 177 ansatterepresentantene var 128 klubbledere, 17 medlemmer av klubbstyret og cirka 15 med diverse andre klubbrelaterte verv. Dette gir dermed en prosentandel på 90 som også har et fagforeningsbasert tillitsverv. Av de 57 medlemmene av konsernstyret var 19 konserntillitsvalgte. I begge undersøkelsene er utvalget lite, men det gir likevel en klar indikasjon på at det er vanlig å kombinere valg.

Hovedavtalens «så tidlig som mulig» og «før beslutning treffes» er blant de aller vanskeligste formuleringene i avtalen, og blant tillitsvalgte er kritikken av ledelsen i stor grad knyttet til at de blir inkludert for sent, beslutningen er allerede tatt, og drøfting erstattes med informasjon i bakkant. Forholdet mellom styrets kompetanse og rettighetene i Hovedavtalen er komplisert, både juridisk og i praksis. Behovet for raske beslutninger står ofte i konflikt med tillitsvalgtes rett til å bli inkludert. Noen steder «løses» dette ved å velge tillitsvalgte til styret. I Fafos tidligere undersøkelser fant vi at en av grunnene til at ledelsen foretrakk at det var tillitsvalgte som ble valgt som styremedlemmer, nettopp var at det forenklet informasjons- og drøftingsarbeidet. Informasjonen den tillitsvalgte fikk i kraft av å være styremedlem, ble ansett som en

måte man kunne oppfylle informasjons- og drøftingsplikten på etter Hovedavtalen. Dette er ikke en tolkning som får støtte, verken i sentrale ledd i fagorganisasjonene eller blant arbeidsrettjurister, men området er lite behandlet blant jurister. Det ble også pekt på at en slik kombinasjon av verv gjorde taushetsplikten mindre komplisert. Styremedlemmet, ikke den tillitsvalgte, ble informert, men ettersom det jo var snakk om samme person, kunne også drøftingene i saker etter Hovedavtalen bli ført på et mer informert grunnlag.

Styreordningen virker dermed best dersom man «bryter» med ordningen på to måter: i) Tillitsvalgte fra fagforeningen velges til styret, og ii) man «praktiserer» Hovedavtalens bestemmelser på en måte som ikke oppfyller intensjonene i paragrafene. I stor grad er dette noe partene er enige om, for ledelsen glir samarbeidet lettere og for de ansatte er kobling en fordel for å få mest mulig innflytelse.

Koblingen er viktig for to andre dilemma som var sentrale i debatten, nemlig bekymringen knyttet til at de ansatte ikke var «rede», de var ikke kompetente nok, og videre faren for at det ville utvikle seg et «ekstra sett» med tillitsvalgte. Ingen av disse bekymringene har vi møtt i vårt arbeid. Ledere og eiere i vårt materiale er gjennomgående positive til styreordningen, det fremheves at de ansattes styremedlemmer er dyktige og velinformerte. Her vises det nettopp til fordelene ved at de også er tillitsvalgte, og til at ledelsen ønsker styremedlemmer som kan forplikte seg til og legitimere beslutninger som fattes i styret. Dette gjør det nødvendig at styremedlemmet har forankring i fagforeningen. En tilsvarende analyse knyttet til bedriftsforsamlingen er mer vanskelig å se for seg. Samme tillitsvalgte (eksempelvis klubbleder) kan ikke ta plass begge steder, et styremedlem kan ikke være medlem av bedriftsforsamlingen. I et institusjonelt perspektiv er vi opptatt av at de to ordningene dermed inneholder ulike muligheter for bruk av skjønn.

6.3 Bedriftsforsamling og den enkelte arbeidstaker – demokrati på arbeidsplassen

«Når det gjelder den begrunnelse til fordel for bedriftsdemokrati som er kommet til orde i den allminnelige debatt, bør det nevnes at enkelte har hevdet at den ansatte følelse av trivsel og av egenverd vil stige, kanskje i særlig grad om han får sterkere innflytelse på og ansvar for utførelsen av det daglige arbeidet.» (Eckhoff-komiteens innstilling, i Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 5).

Eckhoff-komiteen konsentrerte seg om de representative ordningene, men uttrykker stor støtte til individuelle former for deltakelse. Her viser man i hovedsak til det

arbeidet som foregikk i regi av Samarbeidsforsøkene (se nedenfor), og uttrykte støtte til dette arbeidet.

Økt vekt på den enkeltes deltakelse må sees i sammenheng med at man har konsentrert seg om industrireiseing og gjenoppbygging. Tayloristiske arbeidsformer hadde fått stor utbredelse, og som vi var opptatt av i kapittel 2, vokste det frem reaksjoner mot produktivitetskampanjene på grasrota. Teknologisk utvikling og etter hvert en kraftig velstandsutvikling spiller også inn. Det er imidlertid flere innganger til debatten knyttet til demokrati i arbeidslivet.

Arbeidslivet som opplæringsarena er en viktig inngang. Gjennom at de ansatte fikk anledning til deltakelse på arbeidsplassen, vil individene få trening i demokratiske prosesser som kan overføres til det politiske demokratiet og dermed gjøre statsborgerne mer kvalifiserte. Dette henger igjen sammen med det Slagstad kaller det fundamentaldemokratiske argument:

«I kapitalisme på norsk har det fundamentaldemokratiske argument en fremskutt plass: Hvorfor skulle ikke polis' demokratiske verdier også gjelde for arbeidslivet? Hvilke økonomiske ordninger virker fremmende på evnen til demokratisk selvbestemmelse? Hvordan kan det økonomiske felt bli en arena for fostring av demokratiske samfunnsborgere? Hvordan skal en kapitalistisk økonomi være organisert for i størst mulig grad å styrke demokratisk samfunnsdeltakelse» (Slagstad 1998:449)

De demokratiske verdiene betraktes som universelle og dermed relevante for arbeidslivet – som for alle andre deler av samfunnet.

I den sosiotekniske skolen, som Samarbeidsforsøkene bygget på, legges det stor vekt på at arbeidstakeren ikke kan behandles som en maskin. Arbeidet må oppfattes som meningsfylt, kunnskapskrevende og utviklende for den enkelte. Dette er nødvendig av hensyn til effektiviteten og er også et virkemiddel for ekte demokrati: «[...] skape grunnleggende forutsetninger for demokratisering av bedrifts- og arbeidsliv. Først når vilkårene for personlig medvirkning er oppfylt også på bedriftens laveste plan, kan man vente seg en utvikling av demokratiske institusjoner», skrev arkitektene bak forsøkene i 1964 (sitert i Ot.prp. nr. 7 (1971-1972), side 27).

Dette var debatter som var viktige da bestemmelsene om representasjon kom inn i aksjeloven, og som viser til ulike måter å beskrive et demokratisk arbeidsliv på. I dette avsnittet er vi opptatt av hvordan synet på et godt arbeidsplassdemokrati har utviklet seg, og av hvordan deltakelse fra den enkelte legitimeres i dag.

Fra «kapitalisme på norsk» til «norsk kapitalisme»

«Økt innflytelse for den enkelte arbeidstaker over avgjørelser som er av betydning for hans/hennes arbeidssituasjon, vil styrke vårt samfunns demokratiske fundament» (St.meld. nr. 28 (1976-77))

Det fundamentaldemokratiske argumentet passer dårlig sammen med den inndelingen i økonomisk demokrati og bedriftsdemokrati som vi var opptatt av i kapittel 2. Snarere enn innlemming har vi sett et stadig skarpere skille mellom politikk og økonomi. Forsøk på arbeidereide eller allmøtestyrte virksomheter på 1970-tallet ga solid empirisk grunnlag for å peke på et effektivitetstap man ikke var villig til å godta (Engelstad 1990). Samtidig bryter dette med det demokratiske grunnlaget for eiendomsrett. Frihet til å eie, sikkerhet for egen eiendom og retten til å bruke egen eiendom er viktige demokratiske prinsipper (Hagen & Trygstad 2007). Hypotesen om at deltakelse i arbeidslivet ville øke den demokratiske kompetansen, ble aldri bekreftet. Lafferty, i sin gjennomgang av det han kaller «sosialdemokratiets deltagisme» (1983:41), hevder at arbeiderbevegelsen primært kan karakteriseres ved et «instrumentelt» syn på deltakelse, med andre ord deltakelse rettet mot å oppnå et gitt mål, nemlig arbeiderklassens kamp for interesser og makt på samfunnsplan. Også den enkeltes deltakelse kan karakteriseres som instrumentell, primært knyttet til prinsippet om berørte interesser, eller altså individets rett til å delta i beslutninger som påvirker liv og velferd. Interessehevding blir igjen det sentrale målet. Motsatsen til den instrumentelle deltakelsen definerer Lafferty som ekspressiv deltakelse eller deltakelse rettet mot selve (deltakelses)aktiviteten. Deltakelse har verdi seg selv som virkeliggjøring av menneskets potensial og selvrealisering. Målet, selve beslutningen, blir underordnet prosessen. Biproduktet av «veien» er økt produktivitet, slik blir deltakelse en målsetting både for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Prinsipper for politisk demokrati som ledesnor for arbeidslivet har få om noen tilhengere i dag. Engelstad trekker frem det han kaller «en negativ versjon av argumentet som dekkende for dagens oppfatninger; nemlig at et politisk demokrati ikke er forenlig med at mennesker blir umyndiggjort i arbeidet» (Engelstad 1999:29). Fagbevegelsens kamp for respekt for arbeidstakerne (Bjørnson 2003) kan settes inn i dette bildet. Et demokratisk samfunn kan ikke godta at arbeidstakerne «må stå med lua i handa». Dette er argumenter vi kjenner blant annet fra dagens debatt om endringer i arbeidsmiljøloven. Respekt for individet som autonomt vesen må også gjelde som kjøreregler i arbeidslivet. Grunnleggende demokratiske rettigheter tilsier at individer har rett til å delta i beslutninger som angår deres liv og velferd. Det handler om å «realisere naturlige rettigheter» slik Bergh (1983:123) formulerer det. En alternativ måte å formulere seg på er selvsagt å peke på at disse rettighetene er internalisert i norsk arbeidsliv.

Fra selvstyrte grupper til arbeidsmiljøloven

Samarbeidsforsøkene ble gjennomført som et felles LO-NAF-prosjekt på midten av 1960-tallet. Hensikten var nettopp å sette søkelyset på menneskets behov for utvikling, samhörighet og deltakelse. Forsøkene tok utgangspunkt i prinsippene i den sosiotekniske skolen der en organisasjon må sees på som et menneskelig så vel som et teknisk eller økonomisk system. Uten oppmerksomhet i begge retninger vil man ikke lykkes. Aksjonsforskning kom til å spille en viktig rolle. Det sentrale elementet i Samarbeids-

forsøkene var den selvstyrte gruppen. Forsøk på ny arbeidsorganisering med vekt på demokrati på gulvet og individuell deltakelse ble satt i gang i et knippe bedrifter. Resultatene var til dels gode, men viste seg å være mer avhengige av forskernes støtte enn antatt, og spredningen var svak. Som vi har vært inne på, uttrykkes det i Eckhoff-komiteen stor støtte til arbeidet.

Arven fra samarbeidsforsøkene kan todeles, som grunnlag for den nye arbeidsmiljøloven i 1977 og som del av en større utvikling i retning flere nye organisasjonsprinsipper i arbeidslivet. Thorsrud og Emery (de ledende forskerne) var opptatt av demokrati på gulvet og den enkeltes arbeidssituasjon. De fremhevet at arbeidstakerens behov ikke ble sikret gjennom avtaler om lønn, arbeidstid og en forsvarlig arbeidsmiljø, det personlige elementet måtte vektlegges sterkere. Deres tanker gjenfinnes i detalj i det som ble kalt de psykososiale jobbkraav i § 12 i 1977-loven. Kalleberg (1983) kaller arbeidsmiljøloven en deltakerdemokratisk reform.

... til HRM

Samarbeidsforsøkene er også blitt omtalt som HR-skolens gjennombrudd i Norge (Falkum 2008). Gustavsen (1990:61) trekker frem at bevegelsen (altså den sosiotekniske skolen) «[...] er sterkt preget av troen på at det er mulig å gjøre viktige forandringer i den enkelte bedrift, på den enkelte arbeidsplass, uten at samfunnet først har gjennomgått dyptgående forandringer.» I Hagen og Trygstad (2007) hevdes det at «demokrati på gulvet» primært var et svar på arbeidsorganisering som ikke tok hensyn til arbeidstakerne som mennesker, og i langt mindre grad en reaksjon på makt- og styringssystemer som ble oppfattet som urettferdige.

Deltakelse som rettighet og deltakelse som produktivitetsfaktor gjenkjenner vi i alle de ulike ordningene som er blitt etablert i norsk arbeidsliv. Vektleggingen av de ulike hensyn varierer imidlertid. Utviklingen etter 1980 kan i stor grad beskrives som en utvikling i retning økonomiske begrunnelser for demokrati, i Brubakken-utvalgets språkbruk:

«Bedriftsdemokratiet skal ivareta både hensynet til den enkelte ansatte og til hele be-driften som sådan. Det er viktig at et slikt helhetssyn legges til grunn, og at be-driftsdemokratiet også betraktes som et virkemiddel for å nå det helt grunnleggende mål: lønnsomme bedrifter.» (NOU 1985: 1:7, min understrekning)

Utvalgets innstilling innebærer et normativt linjeskifte i Norge når det gjelder hvordan ansattes deltakelse skal begrunnes (Heiret 2003). Retten til medbestemmelse nedtones, og hensynet til konkurranseevne og produktivitet settes i høysetet. Vi får en dreining fra en rettighetsbasert til effektivitetsbasert begrunnelse for innflytelse (Engelstad mfl. 2003; Trygstad 2004). «Sannheten» midt på 1980-tallet var at den norske arbeidslivsmodellen var i krise. Mer individuelt orienterte medvirkningsordninger ville utfordre det representative systemet som innflytelseskanal for ansatte på arbeidsplassen. De

tillitsvalgtes rolle som informasjonsformidler ville reduseres i avhierarkiserte organisasjoner preget av flate strukturer og delegering til den enkelte ansatte. Det formaliserte partssamarbeidet, bygget på lov- og avtaleverk, ble betraktet som en bremsekloss i bedriftenes streben etter utvikling og økt verdiskaping. Sentraliserte lønnsforhandlinger ble avvist som mål for moderne lønnsdannelse.

I løpet av 1980-tallet kommer også HRM for fullt til Norge (se Olberg & Trygstad 2007). Verdien av de ansattes kompetanse og engasjement blir en selvfølge, og en rekke ulike konsepter og idealer med sikte på å utnytte dette potensialet blir etablert. Felles for disse er at de representative ordningene har minimal plass, konseptene er i hovedsak angloamerikanske og fagforeningene ikke-eksisterende. Individuell deltakelse vektlegges derimot sterkt. Vekten på slik utfoldelse har konseptene til felles med den sosiotekniske skolen. Felles er også mangelen på overordnet sikring. I skillet mellom demokrati som rettighet og demokrati som grunnleggende premiss for utfoldelse er det enkelt å peke på paralleller mellom HRM og mange av de deltakerdemokratiske idealene slik disse ble promotert på 1960 og -70-tallet. Her så man på sett og vis bort fra første ledd, sikring av rettigheter, og gikk rett på neste: utfoldelsesformene. Slik ble det mulig å se på HR-inspirerte organisasjonsformer som en demokratisering av arbeidslivet, men med den grunnleggende forskjellen at arbeidsgiver erstattet samfunnet som garantist for rettighetene.

Stikkord for utviklingen på 1980-tallet er «management». Det er lederens rolle som understrekes, hans forhold til sine prinsipaler er i liten grad på dagsordenen. Økt vekt på direkte medvirkningsformer i seg selv gir derfor ingen endringer i eierens rolle i selskapet. Først når ledelsens mandat til å etablere direkte medvirkningsformer eller delta i partssamarbeidet lokalt blir trukket tilbake, blir eierne viktige. Mandatet er fortsatt sterkt og «selvgående» og er primært knyttet til langsiktig utvikling og verdiskaping.

Brubakken-utvalget foretar ikke noe direkte angrep på de etablerte partsrelasjonene, men oppmerksomheten rettes mot individuelle medvirkningsordninger. Det viktigste ved utvalget er at det representerer et slutt punkt for i) de prinsipielle diskusjonene knyttet til utvidelse av de representative rettighetene, og ii) de ansattes rettigheter opp mot eierne. Ingen nye initiativer, verken fra Arbeiderpartiet eller LO, settes på den politiske dagsordenen.

Tilbakekomst og tiltakende todeling

Debatten knyttet til demokrati i arbeidslivet og arbeidstakernes demokratiske rettigheter ebbet altså ut i et tiår preget av nye organisasjonsformer og individuell deltakelse som et viktig produktivitetstiltak. Og som mange har vært inne på, har debatten i liten grad kommet tilbake. Men det er grunn til å peke på to forhold.

For det første førte 1980-tallets linjeskifte i liten grad til endringer i det representative systemet. De representative ordningene er ikke svekket. I det lokale partssam-

arbeidet er det også vanskelig å påstå at virkeligheten er snudd på hodet. Til tross for massiv påvirkning viser norsk arbeidsliv en forbausende grad av stabilitet. Hovedtrekkene i det norske samarbeidssystemet lokalt består. Organisasjonsgraden har frem til nå holdt seg mer stabil enn i de fleste andre land. HRM argumenterer for at nettopp denne typen strukturer er produktivitetshemmende. Utviklingen i norsk økonomi har «motbevist dette». Norsk lederutdanning har de siste 20 årene konsentrert seg om HRM-inspirerte ledelsesformer, men ledernes oppslutning om partssamarbeidet synes likevel ikke å være svekket (Trygstad & Hagen 2007). En rekke studier har vist at konseptene i stor grad blir «oversatt» til en norsk partssammensatt virkelighet, partene tilpasser og justerer ordningene (Falkum 2008; Eldring 1999). De tillitsvalgte rolle som bærere av forbedringsforslag og sikrere av ansattes utfoldelsesmuligheter blir viktigere (Hagen & Trygstad 2007). Men det er fortsatt det økonomiske argumentet som teller. I 2002 konkluderte Maktutredningen (Engelstad mfl. 2003) med at nye fremstøt for økt bedriftsdemokrati trenger en økonomisk begrunnelse, og dette er en konklusjon som synes like relevant i dag.

For det andre er den norske modellen i dag tilbake som suksessoppskrift. Det er tverrpolitisk enighet om at fagforeninger er viktig. Trepartssamarbeid er et sentralt virkemiddel for nødvendig omstilling. Oppmerksomheten er i stor grad rettet mot sentralt eller nasjonalt plan.

Det er altså grunn til å hevde at todelingen holder seg. Det vi kalte det økonomiske demokratiet, kalles nå i stor grad «trepartssamarbeid». Til tross for færre virkemidler er skillet mellom myndighetens kontroll av selskapene og selskapets indre liv fortsatt skarpt. Ansattes deltakelse lokalt følger moderne prinsipper for organisering, og den enkeltes engasjement står sentralt. I vår sammenheng er endringer i arbeidsorganisering viktig på to måter: i) Endringene bygger opp under påstanden om at motsetningen mellom arbeid og kapital er død, og ii) endringene opprettholder og forsterker vekten på at det er forhold innenfor styringsrettens område som er det sentrale. Fagforeningenes tillitsvalgte er medspillere i omstillingsprosesser. Hovedavtalen lager spillereglene for samarbeid. Området i midten – eller forholdet mellom de ansatte og eierne – er fortsatt på siden av det som vanligvis kalles den norske modellen.

Oppmerksomheten rundt ordningene har vært liten. Men igjen kan vi lage et skille mellom de to: Styret er tettere koblet til selskapet og dermed også til det partssamarbeidet som foregår. Dette skyldes ikke bare at tillitsvalgte ofte velges som styremedlemmer, men også at de aksjonærvalgte er mer involvert og har mer kunnskap om selskapet. Bedriftsforsamlingen, som jo minner om generalforsamlingen gjennom sin kompetanse, er i større grad eierens område. Jo mer eierorientert et organ er, jo større avstand får vi til det tradisjonelle partssamarbeidet.

6.4 Hovedpunkter i kapittel 6

Hvordan passer de bedriftsdemokratiske ordningene inn i den norske samarbeidsinstitusjonen? Dette har vært temaet i dette kapitlet. Bedriftsforsamlingen har lite støtte også blant tillitsvalgte. Dels skyldes dette at ordninger knyttet til eierne ligger på siden av partssamarbeidet, men det viktigste er likevel konklusjonen fra kapittel 5: Bedriftsforsamlingen er ikke et organ som fatter viktige beslutninger. Det er derfor liten vits for de tillitsvalgte å prioritere å bruke krefter på en slik forsamling. Å kreve bedriftsforsamlingen opprettholdt vil kunne ødelegge forholdet til ledelsen og dermed svekke muligheten til innflytelse.

I kapitlet gjennomgås også ulike former for det vi kaller «institusjonell mismatch» – altså at en ordning ikke passer inn i logikken som resten av systemet bygger på. En rekke ulike argumenter presenteres, og gjennomgående hevdes det at bedriftsforsamlingen ligger fjernere fra systemet enn det styret gjør. Muligheten til og bruk av skjønn er et sentralt poeng. Vi er også opptatt av hvordan synet på bedriftsdemokrati og demokrati på gulvet har endret seg siden debatten rundt ordningene gikk for fullt. Det er vanskelig å finne demokratiske argumenter i dag, vekten på samarbeid som et middel for økt produktivitet og omstilling dominerer. Maktfordeling som produktivitsredskap ligger primært i legitimering og forankring av beslutninger.

Enkelte tillitsvalgte har som vi har sett, lagt vekt på at det er opp til fagbevegelsen og lokale tillitsvalgte å utnytte bedriftsforsamlingen. Hvorvidt dette er en relevant problemstilling, synes heller tvilsomt all den tid eiere og ledere sier at den ikke betyr noe for selskapets beslutningsstruktur.

7 Hvorfor feilet forsøket?

«As situations become more highly institutionalized, individuals accept and follow social scripts, routines, and performance programs – because they are accepted as ‘the way things are done by persons like me in situations like this’» (Scott 1995:138)

I dette kapitlet skal vi samle trådene og forsøke å oppsummere hvorfor bedriftsforsamlingen ikke ble en naturlig del av norsk selskapsstyring eller av det norske samarbeidssystemet. Det er knapt noen bedriftsforsamlinger igjen i dag, mens det er stor sjanse for at en tilfeldig arbeidstaker jobber i et selskap hvor de ansatte har valgt sine styrerepresentanter. Ansattes medvirkning og medbestemmelse har en sentral plass i alle beskrivelser av den norske eller nordiske arbeidslivsmodellen, denne modellen som hylles over hele det politiske spekteret, og som har vist stor evne til omstilling og utvikling. Samarbeidet har bidratt, ikke til å utsette konflikten mellom arbeid og kapital, men til å temme den. Et sett av regler og prosedyrer har gjort konflikten til en del av systemet og dempet skadelige virkninger (Falkum 2008). Ulike områder dekkes av ulike regler og ordninger, men grunnlaget er den doble målsettingen: økt demokrati i arbeidslivet og økt effektivitet. Eller man kan si det enda enklere: Kaka skal bli større, og vi skal dele den rettferdig.

Hvorfor kan vi så forstå at bedriftsforsamlingen ikke fant sin plass i dette systemet? Og hvorfor fikk styreordningen en annen skjebne? To argumenter er viktige:

Institusjonelle ordninger lykkes når de deler den samme logikken som de andre delene av systemet, eller med andre ord: Ordningen må passe inn i det større institusjonelle bildet. En slik «institusjonell mismatch» gjelder som vi har sett, både bedriftsforsamlingen og styreordningen, og vi skal derfor utvikle dette argumentet i kapitlet.

For det andre institusjonelle ordninger lykkes når de kan inkorporere ulike normative holdninger i samme praksis. Samarbeidsinstitusjonen er et viktig eksempel på dette: Arbeidsgiversiden kan være opptatt av profitt og overskudd, mens arbeidstakersiden vektlegger rettferdighet og demokrati. Mahoney og Thelen (2010) er opptatt av skjønn som en viktig årsak til institusjonell endring, dette gjelder både når nye regler skal tolkes, og når de skal iverksettes, som de sier: «Conversion normally occurs when rules are ambiguous enough to permit different (often starkly contrasting) interpretations» (2010:21). Mitt argument går i en annen retning. Når motstridende interesser kan ivaretas gjennom samme ordning, bidrar dette til å opprettholde ordningen selv om ordningen i seg selv bryter med overordnet logikk. Begge parter nyter altså godt av den

måten institusjonen begrenser og muliggjør handling på – selv om de har forskjellige målsetninger. Med litt alternativ bruk av Selznics berømte formulering (1957): «An arrangement may remain stable when it is infused with conflicting values or goals.» «Alle» vil ha styrerepresentasjon, men «ingen» vil ha bedriftsforsamling, kan forstås i dette lyset.

7.1 Mer av det samme eller noe helt nytt?

Vi er opptatt av to institusjoner som er helt sentrale i det norske arbeidsmarkedet: samarbeid og eiendomsrett. Lovendringen i 1972 kan sees på som det Mahoney og Thelen kaller «abrupt», eller altså en plutselig endring. Debatten frem til vedtaket ble fattet, tydet på at noe ville skje, men at både bedriftsforsamling og styrerepresentasjon skulle bli innført, var ingen selvfølge og heller ikke førstevalget til noen av partene. I dette bildet – og med utgangspunkt i at eiernes rolle ikke har svekket seg som resultat av reformene – blir historien om bedriftsforsamlingen et eksempel på «survival and return» (kapittel 4). Ingen av skremmebildene forut for reformen ble virkeliggjort, bedriftsorganisasjonen ble ikke ødelagt, og de ansatte ble ikke offer for modellmakt eller endte opp i en gisselposisjon. Eierne mistet ikke kontrollen, og eiendomsretten ble ikke endret. Generalforsamlingen «gjenvinner» sin posisjon som det viktige organet.

Styrerepresentasjonen kan sees på som noe mindre abrupt. Ansattes styremedlemmer gikk inn i samme rollen som de aksjonærvalgte, men – og selv om vi vektlegger at representantskap var en mulighet – bedriftsforsamlingen var en nyskapning som ga medlemmene nye roller. Styreordningen hadde dessuten vært praktisert i statsselskap, og Bergh (1983) peker på at positive erfaringer herfra bidro til at arbeidsgiversiden gikk inn for styrerepresentasjon som en prøveordning. Effekten var ikke så «skadelig» (Bergh 1983:115). Men det er også viktig å legge til at motstanderne var opptatt av at representantene skulle velges «av og blant alle ansatte», man ønsket altså ikke å gi rettighetene til fagforeningene. Prinsippet innebærer at man må være ansatt i selskapet for å kunne sitte i styret. De ansatte kan altså ikke la seg representere av utenforstående, eksempelvis sentrale fagforeningsledere eller eksperter, eller sagt på en annen måte: bringe «utenforstående» inn i styret. Ordningen var et brudd med logikken i samarbeidssystemet hvor det jo nettopp er fagforeningenes lokale ledd som er ledelsens motpart.⁶³

⁶³ Det er viktig å huske på at reformen kom forut for den store endringen i arbeidsmiljøloven. Den nye loven fra 1977 legger stor vekt på partenes ansvar for arbeidsmiljøet, men opererer også med prinsippet om at eksempelvis medlemmer av AMU skal velges «av og blant alle ansatte».

Ansattes representasjon i eierkontrollerte organ kan betraktes fra to ulike synsvinkler. Ordningen var en siste brikke i det systemet som skal sikre arbeidstakere innflytelse over eget liv og arbeid og regulere forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker lokalt. På den andre siden åpnet reformen opp en ny reguleringsmekanisme: Gjennom å la ansatte delta i styringen av de enkelte selskap skulle drømmen om samfunnskontroll over økonomien gjennomføres uten revolusjon og på moderne vis. Til det første må vi spørre om ordningen lot seg tilpasse det eksisterende styrings- og samarbeidssystemet, mens til det andre punktet blir spørsmålet om ordningen lar seg tilpasse det overordnede reguleringsregimet og statens rolle.

I begge tilfeller må vi lete etter hvilken «type» institusjonell endring som fant sted. Engelstad (2015, kommende) kaller styreordningen en «major case of institutional change» og begrunner dette med at den griper inn i aksjonærenes eiendomsrett. Han konkluderer videre med at reformen kan karakteriseres som et eksempel på «watered down form of layering». Layering karakteriseres som vi så i kapittel 4, av en situasjon med sterke aktører og lite rom for skjønn.

Til tross for at lovendringene kan oppfattes som et eksempel på en eksogen endring (abrupt), er det liten tvil om at jakten på eventuelle endringer i henholdsvis samarbeidsinstitusjonen og eiendomsretten må ta utgangspunkt i at det er snakk om gradvise endringer. Verken samarbeidet eller eiernes kontrollmuligheter endret seg radikalt etter 1972. Det er også vanskelig å se at ordningene har hatt noen betydning for samfunnets kontroll over selskapene. Skillet mellom det økonomiske demokratiet og bedriftsdemokratiet – eller mellom lønnsdannelse og medbestemmelse lokalt – har fortsatt betydning selv om lokale lønnsforhandlinger er blitt viktigere, og selv om eierne spiller en mye større rolle enn før. Partene på sentralt nivå er fortsatt i førerretet, og trepartssamarbeid er et viktig stikkord for det norske reguleringsregimet.

Fra tidligere undersøkelser har vi derimot funn som tyder på at de ansattes representanter selv gir uttrykk for at styreplass er betydningsfullt. Størst gjennomslag fant vi der hvor bruken av skjønn var høyest, altså der man i liten grad tok hensyn til særegenhetene ved styreordningen.

Den viktigste konklusjonen i denne rapporten er at bedriftsforsamlingen mislyktes, men at styreordningen besto. I kapitlet skal vi utdype denne konklusjonen. Først ser vi på om det er mulig å se på ordningene som et eksempel på layering. Her kommer vi til to ulike konklusjoner: Begge ordningene er «offer for institusjonell mismatch». De ulike skjebnene ligger i aktørenes erfaringer; bedriftsforsamlingen fikk ingen venner fordi den verken bidro til god selskapsstyring eller til økt demokrati. Styreordningen «overlever» derimot mismatchen fordi aktørene nettopp kan tilfredsstille sine ulike interesser; arbeidsgiversiden får tilgang på informasjon og legitimitet fra de ansatte, de ansatte får innflytelse på og deltakelse i sentrale beslutningsprosesser. Skjønnsvurderinger gjør at begge parter kan opptre strategisk. Vi ender dermed med en variant av drift. Det er likevel et sentralt poeng at denne tolkningen tar utgangspunkt i at denne

doble målsettingen alltid har vært der, muligheten for å tolke ulike interesser inn i samarbeidssystemet ligger som vi har sett, i systemet helt siden Hovedavtalen. Samarbeidsinstitusjonen endret seg ikke primært fordi de ansatte fikk plass ved eiernes bord, men fordi bordet ble langt viktigere. Eiernes interesser, eiernes ressurser og kompetanse og ikke minst markedet som en del av selskapsstyring er stikkord her.

I avsnitt 7.3 er vi opptatt av ønsket om å bruke ordningene som et redskap for samfunnets innflytelse. Her sammenligner vi derfor reformen med tre andre forsøk på å begrense kapitalens rolle i økonomien gjennom lokale reguleringer.

7.2 Reformene som en ny brikke i samarbeidsinstitusjonen

Ordningene har sin naturlige plass som en av flere former for ansattes deltakelse i Norge. Men som vi har sett (kapittel 6), har ordningen en manglende forankring i samarbeidssystemet. Både valg av representantene og representantenes rolle avviker fra resten av de kollektive ordningene. De ansattes representanter er nettopp representanter for de ansatte og ikke for fagforeningene. Også motparten er ny, det er ikke styringsretten, men aksjonærene. Vi har altså også slått fast at det er vanskelig å finne forankring i systemet eller logikken for selskapsstyring eller, om man vil, i den måten eiendomsrett oppfattes som en institusjonell ordning på. Bedriftsforsamlingens konsekvenser for effektiv selskapsstyring ble i liten grad tatt opp til debatt. Arbeidsgiversiden var bekymret for kompliserte beslutningsstrukturer og lite effektive prosesser. Men debatten tok i stor grad utgangspunkt i at det var ledelsen som hadde den reelle myndigheten, mer prinsipielle spørsmål knyttet til eiernes rettigheter finner vi lite av. Eierne som en ressurs slik vi er vant til fra dagens debatt om god eierstyring, er fraværende. Engelstad (2012:237) karakteriserer ordningene som en del av «debates on deepening economic democracy, by modifying capitalism without overthrowing it». Og eiernes rettigheter blir modifisert gjennom at deres organ – generalforsamlingen – mister kompetanse. Kompetanse overføres fra generalforsamlingen til en forsamling hvor de bare har rett til å velge to tredeler av forsamlingen. Valg av styre er kjernen her. På den andre siden overføres oppgaver fra styret til bedriftsforsamlingen. Og endelig er styrets sammensetning endret, aksjonærene kan nå bare velge to tredeler av medlemmene. Rollen til eierne i debatten var imidlertid hovedsakelig redusert til et grunnleggende synspunkt om at de ansatte ikke kan ha flertall i styre eller bedriftsforsamling.

Eiernes rolle i dag er en ganske annen, og det er vanlig (se for eksempel siste eierskapsmelding, St.meld. nr. 27 (2013-2014)) å legge stor vekt på kompetente og profesjonelle eiere. Forholdet mellom aksjonær og administrasjon er endret og står i sentrum av debatten. Det administrasjonsstyrte selskapet er gått fra å være et ideal til å bli et

skrekkbilde. Men vi ser likevel at argumentene mot bedriftsforsamling i hovedsak er de samme om enn noe mer utviklet i dag: hensynet til utenlandske (potensielle) eiere, behovet for effektive beslutningsstrukturer og mangel på reelt innhold i forsamlingen. Etterrettelighet og gjennomsiktighet (eller «accountability» og «transparency») vektlegges sterkere i tråd med markedets rolle som regulator.

For å forstå hvorfor en slik institusjonell mismatch slår forskjellig ut for de to ordningene, må vi spørre etter ordningenes evne til å institusjonalisere seg selv. Først må det pekes mot en åpenbar forskjell: Det er vanskelig å se for seg et selskap uten en eller annen form for styre, men tilsvarende lett å se for seg et selskap uten bedriftsforsamling. De ansattes representanter gikk inn i et etablert organ, mens ansatterepresentasjon var den eneste begrunnelsen for å etablere en bedriftsforsamling. Til tross for sin mindretallsposisjon inngår ansatterepresentantene i et velkjent styringskjede basert på aksjonærdemokrati og eiendomsrett. Mindretallsposisjonen gjør «business as usual» mulig for aksjonærene. Her vil vi legge til at ordningen var på plass før «eiernes tilbakekomst», de ansatte var altså på plass i et organ som er blitt viktigere og viktigere. Et annet poeng er at ansattes representasjon i styret på langt nær er et særnorsk fenomen, vi finner tilsvarende ordninger i Sverige, Danmark og Østerrike, og videre finnes varianter av representasjon i 18 av EU-landene (se Conchon 2011 for en full oversikt). I tillegg kommer ordningen i Tyskland hvor det i de største selskapene i enkelte bransjer er såkalt partitet, altså at halvparten av medlemmene i «supervisory board» er valgt av de ansatte, dog slik at styreleder har dobbeltstemme ved stemmelikhet.

Styreordningen var altså mindre fremmed. Men også når vi ser på betydningen av tolkning og skjønn, finner vi viktige forskjeller. Når det gjelder innholdet i reglene om bedriftsforsamling, ble det i utgangspunktet advart mot at uklarheter om bedriftsforsamlingens kompetanse kunne oppstå. Våre aktører var i liten grad enige i det. Heller ikke når det gjelder styreordningen, har vi registrert særlig grad av uenighet rundt regeltolkningen i seg selv.

Skjønn – eller vurderinger av hvorvidt ordningene skal etableres – er imidlertid svært viktig. Lovendringen i 1989 åpnet nettopp opp for en slik vurdering. Som data viser, har de aller fleste selskap konkludert negativt. Vi har liten informasjon om de ansattes rolle her, men når vi ser på sakslisten til Bedriftsdemokratinemnda eller de omfattende internettsøkene vi har foretatt, synes det usannsynlig at dette har vært et stort konfliktområde.

Skjønn er også viktig når det gjelder styret. Vi har sett at de aller fleste selskap er innnevnt i konsernstrukturer, og videre at det bare i et fåtall selskap er ansatterepresentasjon på alle nivåer i konsernet. Dette innebærer at ansatterepresentasjonen er fleksibel og lar seg inkorporere i ulike konsernstrukturer. Både fra selskapets side og fra de ansatte som skal kreve styrerepresentasjon, kan man tilpasse seg. Hvorvidt det finnes forsøk på å unngå ansatterepresentasjon ved å bygge opp en spesiell struktur, er selvsagt svært vanskelig å konstatere, og ut fra våre intervjuer synes dette ikke særlig relevant. På den

andre siden vet vi fra tidligere studier (Hagen 2011) at de tillitsvalgte vurderer sine ressurser og setter kreftene inn i de styreverk hvor beslutningene tas.

Begge ordningene er frivillige i den forstand at de ansatte (eller deres tillitsvalgte) må være aktive. Man kan avtale seg bort fra bedriftsforsamling, og man må kreve styrerepresentasjon. Bestemmelsene er plassert innenfor privatrettens område, og det er ingen offentlige sanksjoner eller reaksjoner mot selskapene som ikke benytter seg av ordningene. Dette innebærer at lokale maktforhold blir viktige. Hvor mye makt tillitsvalgte trenger for å møte eventuell motstand fra ledelsen, kan variere etter hvilken ordning det er snakk om. Og tilsvarende kan ledelsen mobilisere ulik grad av motstand mot de to ulike ordningene. En mulig hypotese kan være at det er vanskeligere å beholde en bedriftsforsamling enn å etablere styrerepresentasjon. Men mangel på støtte til bedriftsforsamling også blant de tillitsvalgte gjør dette til et tilnærmet rent hypotetisk spørsmål.

Både når det gjelder bedriftsforsamlingen og styret, må vi også åpne for at organene «kan tømmes for innhold», med andre ord at beslutningene tages i lukkede rom eller andre sammenhenger. Dette ville være et typisk eksempel på drift, altså at endringer fører til at ordningen mister sin betydning. Dette argumentet ble brukt i forbindelse med diskusjonen frem til 1972, og vi kjenner det også fra diskusjonen om kjønnskvotering i ASA-styrene. Igjen må vi peke på at å kartlegge hvor de «egentlige» beslutningene finner sted, er en vanskelig oppgave. Men andre former for drift må tas med i bildet. Styrets rolle har, som vi har vært inne på mange ganger, blitt mye viktigere. Styresammensetning, styrekompetanse, diskusjonen knyttet til styremedlemmers uavhengighet ... Dagens debatt er nettopp preget av at styrets virkemåte står i sentrum. Det synes derfor noe urealistisk å legge vekt på en slik tolkning, snarere vil vi si at disse endringene i styrets omverden har vært med på å forsterke ansatterepresentasjonen. Økt vekt på transparency og ikke minst compliance bidrar til økt vekt på ulike regler knyttet til styret, og reglene om ansatterepresentasjon blir dermed en av flere regler det er viktig å etterleve.

Interessant nok finner vi (Hagen 2010) mest innflytelse der de «bryter reglene» og velger tillitsvalgte som styrerepresentanter. Aktørene er samstemte: Direktørene fremhever behovet for å forholde seg til færrest mulig, muligheten for å diskutere taushetsbelagte saker og de tillitsvalgtes legitimitet blant sine medlemmer. Direktørene vil forholde seg til ansatterepresentanter som kan forplikte de ansatte. De tillitsvalgte selv legger stor vekt på verdien av å være fullt informert gjennom å delta begge steder (altså både i styret og i drøftinger basert på Hovedavtalen). Videre gir vervet som tillitsvalgt mye kunnskap om både de ansattes holdninger og driften av selskapet, dette er kunnskap som styret setter pris på, og som bidrar til å styrke de ansattevalgtes muligheter for gjennomslag i styret. Dette er argumentasjon vi finner både i selskap og i konsern.

Det er vanskelig å se for seg en tilsvarende argumentasjon når det gjelder bedriftsforsamling. Rollen som sparringpartner for ledelsen vil naturlig nok være knyttet til de

viktige sakene, ikke minst i forkant av behandlingen av sakene. Dette er i all hovedsak knyttet til styret. Og i tillegg kan styremedlemmer ikke velges til bedriftsforsamlingen, det følger av bedriftsforsamlingens ansvar for å føre tilsyn med styret. For fagforeningen vil det derfor være lite strategisk å «bruke opp» klubbleder eller konserntillitsvalgt til et slikt verv.

En viktig skjønnsvurdering gjenstår. Loven innebærer at dersom selskapet ikke har bedriftsforsamling, har de ansatte rett til å kreve ett ekstra styremedlem eller to observatører. Både fra eiernes side og fra de tillitsvalgte fremheves det at dette er en viktig rettighet, det er her verdien av bedriftsforsamlingen ligger. Våre tall tilsier at slik kompensasjon ikke finner sted i nesten fire av ti selskap. Dette kan tolkes på flere måter. De ansatte er ikke klare over muligheten, og/eller ledelsen og eiere motarbeider kravet om økt representasjon. Vi antar at den viktigste forklaringen ligger i styrets arbeid. I Hagen (2010) fant jeg at saker i styret svært sjelden kommer opp for votering, to eller fire representanter fra de ansatte er dermed ikke så viktig, de ansatte vil uansett utgjøre et mindretall. Samtidig blir verdien av et lite og dermed effektivt styre fremhevet som god eierstyring. Og som vi har sett, er norske styrever gjennomgående små. Et eventuelt krav om flere ansatterepresentanter innebærer et større styre, noe som nok kan være mer provoserende for ledelse og eiere enn ansatterepresentasjonen som sådan.

Styreordningen åpner altså opp for en type skjønnssbruk som reduserer det vi ovenfor kalte institusjonell mismatch. Ordningen var mindre fremmed og ikke minst – noe som er et viktig argument for aktørene – den lar seg tilpasse behovet for en stadig raskere beslutningsprosess og behovet for konfidensialitet.

7.3 Nytt reguleringsområde

Reformen som et nytt reguleringsområde, det vil si det å regulere forholdet mellom arbeid og kapital i det enkelte selskap, bringer oss tilbake til den overordnede reguleringsmodellen. I kapittel 2 var vi opptatt av hvordan en todeling vokste frem, det økonomiske demokratiet og bedriftsdemokratiet, og hvordan utviklingen kan sees i lys av et ønske om å regulere eiendomsretten. Økonomisk demokrati refererer til det politiske systemet, og bedriftsdemokrati handler om maktfordeling lokalt i det enkelte selskap. Regulering av eiendomsretten finner sted i det økonomiske demokratiet, gjennom politiske reguleringer og trepartsmodellen. I vår sammenheng er det viktig å slå fast at lønnsdannelsen plasseres i det økonomiske demokratiet. Sentraliserte og sektor-/forbundsvis lønnsoppgjør begrenser en av aksjonærenes mest grunnleggende rettigheter, nemlig retten til utbytte. Mektige fagforeninger flyttet kampen om overskudd opp fra lokalt til nasjonalt nivå. Kampen mellom arbeid og kapital – kampen om hvordan

merverdien eller overskuddet skal fordeles – er et tema for de sentrale parter, ikke for aksjonærene i det enkelte selskap. Eiendomsrettens rammer settes på politisk nivå.

Bedriftsdemokratiet er plassert på lokalt plan og viser til forholdet mellom partene lokalt i det enkelte selskap, eller styringsretten og de lokale tillitsvalgte. Styringsretten, ikke eierne, var arbeidstakernes motpart. Avtaleverket ga spillereglene for dette forholdet og var fagbevegelsens strategiske førstevalg. Kjernen i samarbeidet er hentet fra Hovedavtalens § 9, og samarbeidet finner sted innenfor rammen av styringsretten. Eierne sørger for kapital, men har ingen og liten plass når beslutningene skal tas. Ansattes plass i styre og bedriftsforsamling bryter med denne logikken. Verken det kollektive systemet eller resten av selskapslovgivningen regulerer kapitalen eller eiendomsretten lokalt. Som Aarbakke mfl. (2004:495) skriver:

«Forskjellige samfunnsinteresser er først og fremst ivaretatt gjennom offentligretslig lovgiving utenom aksjelovgivning [...] Innenfor rammen av en slik lovgiving er utgangspunktet at styret skal forvalte selskapet utfra aksjeeierfellesskapets langsiktige interesse i avkastning og gevinst på sin investering.»

Bedriftsforsamlingen var LOs oppfinnelse, og det var som vi har sett, langt fra enighet innenfor arbeiderbevegelsen. For det første, og som Bergh har pekt på, var det uklarerhet knyttet til hvorvidt samfunnets interesser skulle settes i sentrum selv om de fleste vektla reformen som et ledd i en fornyet sosialisering. Sejersted peker på at medbestemmelsesrett bryter med bildet av arbeidslivet som arena for partene, og at medbestemmelse også må sees på som «langsiktig oppløsning av klassebaserte lojaliteter og bygging av nye identiteter rundt bedriften» (Sejersted 2005:220). LOs holdning var at det var snakk om representanter fra de ansatte, og vektla de ansattes interesser. Her kan vi dermed snakke om et forsøk på å holde på partsmodellen. Arbeiderpartiet var opptatt av selskapets interesser forstått som en forpliktelse til å ivareta spørsmål knyttet til produktivitetsøkning og velferd, eller med andre ord målsettinger knyttet til samfunnsplan. Samtidig pågikk Samarbeidsforsøkene, og tilhengerne av direkte demokrati var aktive i debatten. Her ble det vektlagt at ekte demokrati bare kunne komme nedenfra, mens skeptikerne pekte på at direkte demokrati i liten grad utfordret de reelle maktforholdene i selskapene.

Thelen (2009:491) slår fast at institusjonsbygging ofte er et resultat av politiske kompromisser: «institutions and rules are often ambiguous from the beginning, almost by design». I vår sammenheng er det altså snakk om flere delvis motstridende, delvis sammenfallende målsettinger. For det første – og med grunnlag i Hovedavtalen fra 1935 – skal samarbeidet skje med sikte på både å bedre de ansattes kår og selskapets lønnsomhet, både effektivitets- og demokratihensyn er viktige. For det andre bygget reformarbeidet på et ønske om å bidra både til ansattes innflytelse overfor eierne (eller altså de aktører som fattet de overordnede beslutninger) og de ansattes trivsel og

arbeidsmiljø, or å oppsummere, gjennom å gi de ansatte større medbestemmelse skulle bedriftene bli mer effektive og samfunnets interesser vektlegges sterkere.

Ansatterepresentasjon i det enkelte selskap er dermed et redskap for å regulere eiendomsretten, et redskap som kommer i tillegg til de overordnede reguleringene. Her møtte de to ordningene ulike skjebner: Bedriftsforsamlingen ble en parentes i historien, mens styreordningen må kunne sies å ha institusjonalisert seg som en ordning for ansattes innflytelse på de disposisjoner som gjøres av selskapets eiere. Nedenfor presenteres tre andre mislykkede forsøk på å regulere eiendomsrett nedenfra.

Fem forsøk – ett vellykket

Det første forsøket på å innlemme de ansatte i beslutningsprosessene i selskapet kom allerede i 1920 gjennom lov om arbeiderutvalg. Ansatte i selskap med mer enn 50 ansatte fikk retten til å kreve at et slikt arbeiderutvalg skulle etableres. Alle ansatte over 18 år ble gitt stemmerett. Utvalget kunne be om informasjon og drøfting, men bedriftsledelsen fikk også, noe som er viktig i vår sammenheng, en plikt til å inkludere utvalget i visse typer beslutninger, selv om bedriftsledelsen likevel hadde siste ord. Det er en allmenn oppfatning at forsøket ikke var særlig vellykket, og til tross for at 163 utvalg ble etablert i 1921, sank antallet fort og fikk stadig mindre tilslutning. Jakhellen⁶⁴ trekker frem to årsaker: Dels skyldes det de stadig forverrede forholdene i arbeidsmarkedet på 1920- og 1930-tallet, dels, og kanskje mer interessant, ble utvalget overflødiggjort av aktiviteten til de tillitsvalgte fra fagforeningene. Loven ble likevel ikke opphevet før i 1963.

Det andre forsøket er opprettelsen av produksjonsutvalgene i 1945. Utvalgene var en del av en hierarkisk integrert korporativ struktur (Sejersted 2005): samordningsråd på nasjonalt plan, sektorvise bransjeråd og endelig altså produksjonsutvalg i selskapene. Som Falkum (2008:250) skriver: «Denne strukturen ville gitt den sosialdemokratiske staten økt kontroll over arbeidslivet og forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.» Det nasjonale rådet besto av representanter fra partene og fra forbrukerne og skulle rådgje regjeringen i økonomiske spørsmål. Rådet ble imidlertid sterkt preget av konflikter mellom aktørene og fikk aldri den betydning det var tiltenkt, og ble nedlagt i 1954. Heller ikke de bransjevise rådene oppfylte intensjonene. Rådene skulle bestå av representanter for næringsliv, ansatte og staten innenfor hver bransje. Ideen var at «arbeidsgiver og arbeidstakere kunne bli enige om bransjevis utvikling, produktivitetsvekst og nødvendige omstruktureringer. I praksis holdt arbeidsgiverne på styringsretten og kravet om handlefrihet i bedriftene» (Falkum 2008:228). Bransjerådene ble altså heller ikke særlig vellykkede, men de ble likevel ikke nedlagt før i 1987.

⁶⁴ <https://snl.no/bedriftsdemokrati>

I vår sammenheng er likevel det laveste leddet, produksjonsutvalgene, det mest interessante. Initiativet til utvalgene kommer fra Arbeiderpartiet, og som partisekretæren skriver:

«De (produksjonsutvalgene) kan i sannhet bidra til å legge til rette grunnlaget for det vi i arbeiderbevegelsen alltid satte oss som mål: et samfunn som gir nedre levekår for alle, som gir høve til utfoldelse for den enkeltes evner og anlegg. Og som gir håndens og åndens arbeidere rett til å være med og bestemme også i det økonomiske liv» (Haakon Lie 1946 i Falkum 2008:251)

Falkum (2008) peker på at for Lie var produksjonsutvalgene et virkemiddel både for vekst og økonomisk demokrati. Utvalgene var tenkt som en viktig beslutningsarena som både skulle sette produksjonsmål og fatte vedtak ved omorganisering, men de fikk ifølge Bergh (1997) ikke den rollen de var tiltenkt, og ble i hovedsak redusert til å drøfte daglig drift. Igjen er motstand fra arbeidsgiver en viktig årsak, men også blant de tillitsvalgte var interessen lunken. Forsøket på å regulere økonomien gjennom lokale ordninger slo altså i stor grad feil. Det må likevel legges til at produksjonsutvalgene på mange måter var forløpere for de bedriftsutvalgene som kommer inn i revisjonen av Hovedavtalen i 1966⁶⁵. Forsøket på en likeverdig samarbeidsordning ender altså opp i partenes hender og legges inn under styringsretten.

Det tredje eksemplet er det som er blitt kalt den siste direkte konfrontasjonen mellom arbeid og kapital i Norge (Hagen 2015, kommende), nemlig innstillingen fra en felles Arbeiderparti/LO-komite (Skytøen-komiteen). I 1980 foreslo utvalget, «tilsynelatende påvirket av de økonomiske og politiske endringsprosessene i kjølvannet av motkonjunkturpolitikken sammenbrudd» (Heiret 2003:186), å utvide de ansattes representasjon til halvparten av styremedlemmene, dog med den konsesjon til styringsretten at styreformannen får dobbeltstemme. Komiteen hadde flere radikale forslag: i) De ansatte burde få rett til å bli representert i all systematisk møtevirksomhet i bedriftene, og ii) det offentlige, eksempelvis kommunestyret, skulle få rett til å utpeke styrerepresentanter med tale- og forslagsrett. Forslaget innebar altså både en styrking av ansattes rettigheter og en styrking av det offentliges rolle i næringslivet. Forslaget utløste en høylytt, men kort debatt. Fra arbeidsgiversiden ble det argumentert med at en utvidelse av det representative bedriftsdemokratiet ikke var noen aktuell problemstilling. De juridiske argumentene knyttet til Grunnlovens bestemmelser om

⁶⁵ Se Hovedavtalen § 13. Det heter blant annet at dersom ikke annet er avtalt, skal «Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjonsopplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes. • Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste fremtid.»

privat eiendomsrett (§ 105) sto sentralt i debatten. Bergh (1983) legger vekt på at forslaget blir tolket som et ledd i en full sosialiseringsstrategi, noe som kan forklare den kraftige motstanden. I tillegg tolker han forslaget om «offentlige observatører» som et uttrykk for at diskusjonen om forholdet mellom samfunnets og de ansattes rolle i utviklingen av bedriftsdemokratiet ennå ikke var avklart innen arbeiderbevegelsen, men legger til at i det praktiske reformarbeidet ble de ansattes interesser satt først, mens de samfunnsmessige styringsproblemene ble forsøkt løst på andre måter. Støtten innad i Arbeiderpartiet var da imidlertid svært begrenset.

Ingen av forslagene fra Skytøen-komiteen ble gjennomført, men en ny utredning om videreutvikling av bedriftsdemokratiet ble satt i gang. Brubakken-utvalget ble nedsatt av Brundtland-regjeringen i 1981. Partiets og LOs opprinnelige plan om å ta utgangspunkt i Skytøen-komiteens innstilling ble imidlertid skrinlagt. Tvert imot hevder Heiret (2003) at mandatet ble utformet slik at NAF kunne tolke dette som Arbeidspartiets måte å ta av-stand til Skytøen-komiteens forslag på:

«Utvalget skal summere opp og vurdere erfaringene som er gjort i ulike deler av det private arbeidsliv med de nåværende ordninger for medbestemmelse og samarbeid [...] vurdere formene for videreutvikling av de ansattes medbestemmelse og innflytelse og hvordan denne utviklingen kan bidra til å frigjøre menneskelige ressurser i arbeidslivet» (Mandatet til Brubakken-utvalget, NOU 1985: 1:7)

Utvalget fører til to konkrete endringer i aksjeloven. Det ene er en senkning av grensen for antall ansatte som kvalifiserer til styrerepresentasjon, fra 50 til 30 ansatte. Det andre gjelder nettopp plikten til å opprette en bedriftsforsamling. Brubakken-utvalgets betydninger ligger imidlertid primært i det normative linjeskiftet fra en rettighetsbasert over til en effektivitetsbasert medvirkning. Det hardeste angrepet på eiendomsretten endte dermed opp med økt vekt på selskapets behov og den enkeltes medvirkning. Men det er viktig å legge til at mens utvidelse av styrerepresentasjonen ikke får støtte, innebærer utvalget ingen svekkelse av avtaleverket. Avtaleverket «overlever» utvalget, og flere selskap innlemmes i styreordningen.

7.4 Hovedpunkter i kapittel 7

Bedriftsforsamlingen ble ikke institusjonalisert som en del av norsk selskapsstyring. Vi har sett at aktørene selv mener at den ikke passer inn, den bryter med sentrale verdier knyttet til god selskapsstyring. Etterrettelighet og innsyn er to stikkord. Vi har imidlertid i liten grad møtt prinsipielle standpunkter knyttet til at bedriftsforsamlingen svekker eiendomsrettens betydning. Det kan være en «empirisk konsekvens», våre

intervjuobjekter har få erfaringer knyttet til at vedtak i bedriftsforsamlingen har gjort en forskjell. Bedriftsforsamlingen har ingen makt.

Utgangspunktet for analysen i dette kapitlet er eiendomsretten som institusjon. Vi har sett at det både på politisk hold og innad i arbeiderbevegelsen var ambisjoner om at samfunnet og arbeidstakeren skulle få større innflytelse over eiernes disposisjoner lokalt i selskapene. Eiernes rolle skulle svekkes gjennom å trekke inn flere aktører i styringen. Å vurdere endringer i eiendomsrettens institusjonelle betydning er en oppgave langt utover rammene i dette prosjektet. Vi nøyer oss med å slå fast at så lenge verken eiere eller representanter for de ansatte tillegger bedriftsforsamlingen noen betydning, kan vi trygt anta at den institusjonelle endringen har vært liten. Det ble ingen økt samfunnsmessig kontroll over selskapene.

Alle de fire eksemplene vi har vært innom, bedriftsforsamling, arbeiderutvalg, produksjonsutvalg og Skytøen-komiteen, fikk en ublid skjebne. Alle var ment som redskaper for det økonomiske demokratiet på lokalt plan med økt samfunnsmessig innflytelse på eiernes disposisjoner. Ved å endre lokale maktrelasjoner skulle eiendomsretten begrenses. Men forsøket på sosialisering nedenfra mislyktes. Og selv om bedriftsforsamlingen består som en mulighet, er det lite tegn til ekstra samfunnsmessig styring i de selskapene som har beholdt sin forsamling, som sitert i Hagen (2014): «Mangfold i styringen, nei, det er irrelevant – og dessuten er det plikten for selskapets beste som gjelder.»

Engelstad (2015) konkluderer med at etter at forsøket fra Skytøen-komiteen var slått tilbake, var «issue remained settled for a long time». Brubakken-utvalget innebar en bekreftelse på dette. Bedriftsforsamlingen blir frivillig, og det kommer noen mindre endringer i styrerepresentasjonen. I den store revisjonen av aksjeloven i 1996 er bedriftsdemokrati ute av fokus. Samfunnets kontroll over næringslivet er ikke et tema i den neste store offentlige gjennomgangen av bedriftsdemokratiet. I NOU 2010: 1 (Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet) ble det gjort et forsøk fra arbeidstakerrepresentantene i utvalget om å senke grensen for representasjon, men dette ble møtt av massiv motstand fra arbeidsgiversiden (se NOU-ens kapittel 10).

Layering og drift er to ulike former for institusjonell endring. I utgangspunktet synes layering som det mest relevante når vi vurderer skjebnen til lovendringene i 1972. Ansatte skal informeres og få sjansen til å si sin mening når viktige beslutninger skal fattes, dette er logikken vi kjenner fra Hovedavtalen. Og ettersom styret i et selskap fatter sentrale beslutninger, var det viktig å få valgt ansatte inn i styret. Styret som organ har dessuten blitt mer og mer betydningsfullt. Bedriftsforsamlingen fatter ikke viktige beslutninger, dermed ble dette et irrelevant organ de fleste har kvittet seg med. Innretningen på styreordningen – de fremmede elementene vi har kalt «institusjonell mismatch» – kan spores tilbake til uenigheter både innad i fagbevegelsen, mellom fagbevegelsen og Arbeiderpartiet og mellom de politiske partiene. Dette kunne gjort at drift var til stede. Mahoney og Thelens (2010:19) skille mellom svake og sterke

vetomuligheter har også betydning for analysen av ansatterepresentantene. Representantene ble ikke kooptert, og selskapets interesser er ikke enerådende i deres praksis. De er fortsatt de ansattes representanter og ikke «company stewards» (Verstein 2012). Makten eller styrken til fagforeningene lokalt er viktig ikke bare for at ordningen skal etableres, men også for hvordan ordningen institusjonaliserer seg.

Men selv om ordningen med bedriftsforsamling er sovende, kan den likevel ha betydning. For det første kan den byttes i økt antall representanter. For det andre kan den brukes som «riset bak speilet» i konfliktsituasjoner. Og for det tredje, og viktigste, er ordningen en del av historien. Ordninger som er «kjempet frem av arbeiderbevegelsen», har en symbolsk betydning. Ansattes rettigheter, om enn ikke benyttet, representerer små og store seire i arbeiderbevegelsens kamp for likeverd, rettighetene blir institusjonalisert. Også bedriftsforsamlingen kan derfor innlemmes i Hymans (2014) begrep om «institutional safety». I Hagen (2014) var vi opptatt av at ordningen ligger i partenes hender, det er – typisk nok i en norsk institusjonalisert sammenheng – opp til partenes ønske og styrke å gjøre noe med ordningen. Sterke parter kan sånn sett bidra til at ordningen består selv om ingen bruker den.

Muligheten for – og ikke minst praksisen med bruk av – skjønn begrenser mismatchen i styreordningen, ulike tolkninger er mulige på flere felt. Representantene lever i spenningen mellom selskapets og de ansattes interesser, mens samfunnets interesser er blitt borte – eller de har gjenoppstått som CSR eller en del av de lokale beslutninger og er ikke en sak for stat (eller kommune). Styreordningen er blitt en institusjonalisert del av det norske samarbeidssystemet og den norske selskapsstyringen. Begge parter setter pris på ordningen, om enn av forskjellige årsaker. For ansatte er ordningen en av flere som skal sikre representasjon og demokratisk deltakelse. For eiere og ledere bidrar representantene med informasjon og legitimitet som øker produktiviteten og evnen til omstilling. Så lenge aktørene opprettholder disse oppfatningene, vil ordningen bestå. Datamaterialet viser at en oppriktig oppmerksomhet om demokratiske hensyn ikke står i sentrum for eiernes og ledelsens vurderinger. Konklusjonen bygger altså opp om hypotesen: Dersom motstridende interesser møtes i en felles praksis, vil ordningen bestå selv om den ikke passer inn i det overordnede systemet. Og tilsvarende; fordi verken de ansatte eller eierne synes at bedriftsforsamlingen er en nyttig ordning, blir «fremmedheten» avgjørende, den passer ikke inn. Ordningen ble i stor grad ensidig etablert, som et virkemiddel for økt demokratisering. Dette tilsier at kravet om også å bidra til effektiviteten ble viktigere, et krav ingen ser at ble innfridd.

8 Bedriftsforsamlingens tilbakekomst?

«Det hevdes i dag at internasjonale konserner er en fare for nasjonalstaten, at sterke industrielle interesser fører til rovdrift av jordens rikdommer, at land, sjø og luft forsøples, at industrier plasseres der de ikke burde, at formuesfordelingen er uheldig, at det må vernes om forbrukernes tarv osv. Komiteen har ikke til oppgave å drøfte disse problemene, men det kan neppe være tvilsomt at løsningen av slike problemer ikke bringes et skritt nærmere ved en omorganisering av bedriftsledelsen» (Eckhoff-komiteens innstilling side 6, trykket i Ot.prp. nr. 7 (1971-1972))

Eckhoff-komiteen var som nevnt tidligere langt fra enstemmig, og vekten på samfunnets interesser varierte. Mens både staten og arbeidstakersiden ønsket å vektlegge de samfunnsmessige konsekvensene, var flertallet svært opptatt av å vise til at bedrifts-demokrati hørte hjemme på bedriftsplan. Samtidig er troen på overordnede reguleringer sterk, løsningene på utfordringene i sitatet ovenfor løses ikke bare best, men utelukken-de ved statlig inngripen. Dette synet står i skarp kontrast til dagens reguleringsregime. Selskapenes samfunnsansvar står i sentrum, dette gjelder både lokalt og globalt.⁶⁶ Som vi konkluderte overfor, lever ansatterepresentantene i spenningen mellom selskapets og de ansattes interesser, mens samfunnets interesser er blitt borte. Eller sagt på en annen måte har samfunnsinteressene gjenoppstått som CSR. CSR handler ikke om myndighetenes styring (ovenfra), men om selskapenes ansvarstaking (nedenfra).

I dette kapitlet skal vi se på muligheten for at bedriftsforsamlingen kan ha en rolle i arbeidet med dette. Utgangspunktet er bedriftsforsamlingens forankring i målet om ansattes demokratiske deltakelse og partssamarbeidet som en grunnleggende institusjon i arbeidslivet.

Kapitlet har fire avsnitt. I det første skal vi utdype behovet for selskapenes ansvar og engasjement før vi går over til å studere former for demokrati, men med utgangspunkt i spørsmålet om hvem som har rett til å bestemme over selskapene, og dermed også konsekvenser av selskapenes aktiviteter. Deretter ser vi på hvorvidt bedriftsdemokrati

⁶⁶ Se eksempelvis tidligere forsvarsminister Espen Barth Eide som i en kronikk i *Dagens Næringsliv* (20.1.15) refererer fra World Economic Forum i Davos og skriver: «Samtidig kan ikke (nasjonal)statene alene løse verdens fremste utfordringer. Private og frivillige aktører må ta sin del av ansvaret. Behovet for arenaer der toppledere i privat næringsliv, stats- og regjeringssjefer, internasjonale organisasjoner, akademia og frivillige organisasjoner møtes for å ta tak i overordnede internasjonale utfordringer sammen, fremstår derfor som stadig tydeligere.»

passer inn i dette bildet, før vi – på grunnlag av kapitlets utledninger – ender opp med å anbefale en ny type bedriftsforsamling.

8.1 Selskapsstyring og samfunnsinteresser

Det er unektelig store forskjeller mellom 1960-tallets og dagens selskap. To av de mange endringene er særlig viktige i denne sammenhengen: selskapets ledelse og selskapets omverden.

Bedriftsledelsen er ikke lenger et uklart begrep slik vi finner det i diskusjonen på 1960-tallet. Skillet mellom administrasjon og aksjonær er langt klarere. Nå som tidligere er en av styrets aller viktigste oppgaver å velge ledelsen, men styrets arbeid går mye lenger og er mer omfattende enn før. Styrets sammensetning og styrets kompetanse er viktige områder. Skillet mellom styre og administrasjon tar utgangspunkt i direktøren som agent, direktøren skal virkeliggjøre aksjonærenes interesser. Hvorvidt disse er sammenfallende med selskapets interesser, er både et juridisk og empirisk spørsmål, det samme gjelder sammenfall med de ansattes interesser. Samtidig er endringene i eierskapet stort. Stat og kommune er fortsatt de store eierne, men både utenlandsk eierskap og ikke minst innslaget av institusjonelle investorer har økt. Det er også grunn til å minne om at idealer for god eierstyring kan sees på i lys av nyinstitusjonell teori (se Eriksson-Zetterquist 2014 for en enkel oversikt); det er som Røvik (1998) minner om, ikke alltid at valg av styrings- og ledelseskonsepter kan fører tilbake til en rasjonell vurdering av nytte i en konkret kontekst. Ønsket om å være moderne og handlekraftig er vel så viktig. I vår sammenheng er det viktig fordi de rådende idealer for god eierstyring og selskapsledelse er utviklet med utgangspunkt i spredt eierskap og i en angloamerikansk kontekst hvor partssamarbeid og organiserte arbeidstakerinteresser spiller en langt mindre rolle enn i Norge. Og, som vist i kapittel 5, norske selskap er i hovedsak en del av konsern (som ofte igjen er eid av et konsern), dette gjør forholdet mellom eiere, styret og selskapet mer komplisert.

Det andre premisset er endringer i selskapenes omverden. Som mange har påpekt (se Jacobsen & Thorsvik 2013), handler ledelse i dag i stor grad nettopp om å håndtere selskapets forhold til verdenen utenfor. Men mens bedriftsledelsen på 1960-tallet ble regulert av nasjonal lovgivning, er utfordringene for dagens ledelse å forholde seg til en globalisert verden. Dette har to konsekvenser: Nasjonalstatens reguleringskompetanse og reguleringsmuligheter har blitt mindre, og videre har mye av selskapenes aktiviteter flyttet til land med svake institusjoner. Eller sagt på en annen måte har ikke bare politikken færre redskaper, men selskapene har også flere muligheter til å unnslippe. Scherer og Palazzo hevder at dette gjør at forholdet mellom stat og selskap endrer seg:

«We suggest that, under the condition of globalization, the strict division of labour between private business and national-state governance does not hold any more. Many business firms have started to assume social and political responsibilities that go beyond legal requirements and fill the regulatory vacuum in global governance.» (Scherer & Palazzo 2011:899)

Vakuumet blir, hevder forfatterne, delvis fylt gjennom frivillige ordninger og nye aktører som NGO-er og internasjonale organisasjoner. Samtidig gjør globaliseringen konkurransen langt hardere, og selskapene settes under press fra sine investorer. Scherer og Palazzo (2011) lister opp fem ulike utviklingstrekk innenfor CSR – eller selskapenes sosiale ansvar: Det første er endringer i konteksten, selskapets samfunnsansvar er ikke lenger nasjonalt, men globalt forankret. Dette gjelder også norske selskap, mange har hoveddelen av sine investeringer og ansatte i utlandet.⁶⁷ Det andre trekket de peker på, er overgangen fra «hard» til «soft law»: «[...] that operates without a governmental power to enforce rules and to sanction deviant behavior [...] As a consequence, self-regulation is becoming a key issue in the CSR-debate». Det tredje punktet er egenregulering som fører til en overgang fra juridisk ansvar («liability») til sosialt ansvar, eller det de kaller «social connectedness». Konsekvenser for miljø og lokalsamfunn blir viktige, selskapenes omdømme står på spill. Dette får igjen konsekvenser for hvordan selskapene kan legitimere sin aktivitet. Forfatterens fjerde punkt er dermed at selskapenes legitimitet ikke lenger er knyttet til en nasjonal kontekst, men at «this stable framework of law and moral costum is eroding and corporations have to find new ways of keeping their licence to operate.» (Scherer & Palazzo 2011:907)

I vår sammenheng – med vekt på den demokratiske bedriftsforsamling – er Scherer og Palazzo sitt siste punkt det mest interessante. Det sosiale eller samfunnsmessige fundamentet for CSR skifter fra et liberalt til et deliberativt demokrati.

8.2 CSR og demokrati

«In other words, those who are democratically elected (government) to regulate, have less power to do so, while those who start to get engaged in self-regulation (private corporations) have no democratic mandate for this engagement and cannot be held accountable by a civil polity» (Scherer & Palazzo 2011:907)

Det liberale – eller rent representative – er dårlig egnet til å løse dette problemet. Selskapets ledelse er verken demokratisk valgt eller demokratisk kontrollert. Et liberalt

⁶⁷ I 2013 arbeidet ca. 300 000 arbeidstakere i ca. 6000 utenlandsskontrollerte selskap og 290 000 utenlendinger i norskeide selskap. <http://www.ssb.no/utenriksokonomi/statistikker/ufats>

utgangspunkt ser på selskap som private, ikke politiske aktører. Men som allerede Eckhoff-komiteen pekte på (jf. sitatet innledningsvis), har selskapenes handlinger enorme konsekvenser.

Dette «liberale» selskapet er allerede styrt gjennom et representativt demokrati, nemlig aksjonærdemokratiet der én aksje gir én stemme. I utgangspunktet kan vi derfor snakke om en type demokratisk kontroll. Men den (aksjonær)demokratiske rettigheten henger sammen med eierskap, det er aksjeeie som gir rettigheter. Vi er dermed tilbake til hvilke rettigheter som skal tilegnes denne typen eiendom.

Eiendomsrett og demokrati

Eiendomsrett er knyttet til muligheten for demokratisk utfoldelse, dette er eiendomsrettens normative grunnlag. Eierne kan, gjennom den negativt definerte retten (kapittel 2), gjøre hva de vil. Men eiendomsrett er også uløselig knyttet til fordeling. Eiendomsretten kan dermed også betraktes som en institusjon hvis fordelingsvirkninger må tilfredsstille normer for en rimelig fordeling. Innretningen av institusjoner og institusjonenes fordelingsvirkninger er hovedpoenget i John Rawls' *A theory of justice*. Rawls (2003) definerer eiendomsrett som en grunnleggende rettighet som dermed ikke kan krenkes.⁶⁸ Hva han derimot ikke antar som en grunnleggende rettighet, er: «Retten til privat eie av naturressurser og produksjonsmidler generelt, inkludert retten til å tilegne seg dem og testamentere dem bort og eiendomsrett som omfatter lik rett til å delta i kontrollen over produksjonsmidler to naturressurser, som begge bør være sosialt og ikke privat eid.» (Rawl 2003:192)

Dette innebærer at samfunnet, staten, har en legitim rett til å begrense den frie bruken av eiendommen, produksjonsmidlene, eksempelvis slik at i det politiske representative demokratiet er rettighetene begrenset gjennom krav til ansatterepresentasjon. Poenget i vår sammenheng er likevel at denne legitime inngripen i eiendomsretten ikke er effektiv, det politiske demokratiet har ikke effektive virkemidler til å tvinge selskapene til å ta sosialt ansvar.

Rawls' skiller er likevel viktige fordi de minner oss om at eiendomsrett er en grunnleggende rettighet, og at spørsmålet ikke er om eierne skal bestemme over selskapet, men hvor vidtrekkende beslutningsmyndigheten skal være når selskapets aktiviteter

⁶⁸ «En av de grunnleggende rettighetene er retten til å eie og ha enerett til å bruke personlig eiendom. En begrunnelse for denne retten er å tillate et tilstrekkelig materiell basis for personlig uavhengighet og en følelse av selvrespekt, som begge er avgjørende momenter når det gjelder en tilstrekkelig utvikling og anvendelse av de moralske evner. Det å ha denne retten og være i stand til effektivt benytte seg av den er ett av de sosiale fundamentene for selvrespekt. Derfor er denne retten generell rettighet.» (Rawls 2003:191–192) Rawls sier videre at han ikke tar stilling til hva som kommer inn under denne personlige retten, men at «det er naturlig å tro at den omfatter i det minste visse former for fast eiendom, som boliger og privat grunn».

har konsekvenser for andre enn selskapet. Begrensningene i eiendomsretten har altså en relasjonell komponent.

Engelstad (2012) viser til at det i teorier om eiendomsrett går igjen tre begrunnelser: arbeid (gjenstanden som eies, er et resultat av vedkommendes arbeid), effektivitet (uten eiendomsrett kan markedet vanskelig eksistere) og demokrati (å disponere eiendom er en grunnleggende demokratisk rettighet). Arbeidet viser til hvordan eierskapet til gjenstanden *oppnås*, effektivitet til hvorfor eierskapet bør *oppretholdes* og kunne brukes (jf. forskjellen mellom å eie det jeg har laget, og å selge det jeg har laget, for penger), og demokrati (blant annet) viser til rimeligheten av å kunne *beholde det* som er mitt, og bruke det som grunnlag for å skape et godt liv for meg og mine og å kunne delta som en fullverdig demokratisk borger. I Hagen og Mulder (2012) viser vi hvordan dette nettopp lager et normativt fundament for de to gruppene som i dag har rett til å delta i styringen av selskapet: aksjonærene – fordi kapital til syvende og sist er resultatet av tidligere arbeid, og de ansatte – fordi det er deres arbeid som skaper merverdien i selskapet.

CSR og stakeholderdebatten

I debatten om eiernes rettigheter og god selskapsstyring har begrepet eiendomsrett fått forbausende liten oppmerksomhet. «Residual rights» eller aksjonærenes rett til «det som er igjen» etter at alle de kontraktsfestede partene har fått sitt, minner selvsagt om den negative definisjonen. Eiendomsrett blir å forstå som restkompetanse. I debattens andre posisjon, blant tilhengere av stakeholderteorien, blir eierskap og eiendomsrett i hovedsak avvist som legitimeringsgrunnlag for makt i selskapene. Stakeholderne moralske rett til å være med på å bestemme begrunnes primært gjennom hensynet til selskapets produktivitet eller stakeholderne demokratiske rett til å delta i beslutninger som angår dem. Det synes å være enighet om at stakeholderteori(er) kan tredeles (Donaldson & Preston 1995): i) deskriptiv stakeholderteori med vekt på hvordan organisasjonen håndterer sitt «stakeholder management», ii) instrumentell stakeholderteori som vektlegger hvordan «stakeholder management» kan bidra til at organisasjonen når sine mål, og iii) normativ stakeholderteori, hvordan selskapet bør opptre når det gjelder moralske prinsipper. Dette minner selvsagt om inndelingen mellom CSR som et «business case» og CSR som et normativt fundament. Vi er opptatt av det siste fordi det er her Scherer og Palazzios demokratiske underskudd kan plasseres. Moralske prinsipper kan ha et normativt fundament og/eller en forankring i en demokratisk prosess.

Maindardes mfl. (2011:234) oppsummerer en rekke bidrag innenfor normativ stakeholderteori og setter opp tre ulike måter å inkludere stakeholderinteressene på i styringen av selskapet: i) moderat – «that is dealing with parties with respect», ii) middels – «thus incorporating some stakeholder interests into organizational

management» og iii) krevende – «demanding, hence with the full participation of such actors in corporate decision making processes».

I den første delen av prosjektet antydte vi at bedriftsforsamlingen på mange måter tilbyr et redskap eller en prosedyre for å involvere stakeholdere:

«Manglende systemer for å innlemme representanter for stakeholderne i styrings-systemet i selskapet har vært en av de viktigste kritikkene mot stakeholderteorien. Å invitere stakeholderne inn i styret grenser mot aksjonærdemokratiets grunnprinsipper, det er eierskap som danner grunnlag for deltakelse i styringssystemet. Det er dermed svært interessant at norsk selskapslovgivningen på sett og vis tilbyr dette redskapet til tross for at ordningen altså er mer enn 40 år gammel. Gjennom å tilby ulike stakeholdere plass i bedriftsforsamlingen kan selskapet knytte kontakter med ulike grupper, få innspill og ikke minst rapportere bedriftsforsamling som en måte selskapet ivaretar sitt samfunnsansvar» (Hagen 2014:67)

Med bakgrunn i det «demokratiske underskuddet» som globaliseringen skaper, og dermed med utgangspunkt i det deliberative demokratiet skal vi i de kommende avsnittene søke å utvikle dette argumentet.

8.3 Bedriftsdemokrati og deliberativt demokrati

Aspengren-komiteen gikk ikke inn for direkte styrerepresentasjon, men antok at de ansattes kandidater likevel ville bli valgt av bedriftsforsamlingen – hvis man klarte å argumentere godt nok. En beslutning blir bedre og får større legitimitet hvis flere har deltatt i den.

Samarbeidsinstitusjonens doble målsetting har dukket opp mange steder i denne rapporten. Men det er også viktig å understreke at denne dobbeltheten kan uttrykkes på en alternativ måte: Samarbeidet skal både gi en rimelig maktfordeling og samarbeidet skal føre til bedre beslutninger fordi flere deltar. Sann sett bygger altså institusjonen både på at makt kan deles i et null-sum-spill, og at den enkeltes (eller gruppens) makt ikke blir mindre selv om antall deltakere øker. Her er det ikke langt til definisjonen av det deliberative demokratiet slik det defineres på Wikipedia: «Deliberativt demokrati refererer til et system av politiske beslutninger basert på en utveksling mellom konsensusbeslutningstaking og representativt demokrati.» Kjernen i begrepet er den opplyste dialogen. Gjennom «herredømmefri» dialog og vekt på informasjon, argumentasjon og gjensidighet skal man komme frem til de gode løsningene. Utøvelse av makt må

legitimteres gjennom en offentlig debatt. Dette er spissformulert av Stie (2010)⁶⁹: «Ideen om deliberativt demokrati bygger på idealet om styring gjennom den offentlige bruken av fornuften. Beslutninger skal rettferdiggjøres overfor berørte parter og tas etter en omfattende offentlig debatt.»

Mye av tankegodset fra deltakerdemokratiet på 1960- og 1970-tallet passer inn i en slik tankegang. De gode løsningene er legitime nettopp fordi de er gode og bidrar til at selskapets virksomhet forbedres. Hva som er godt, eller hva som bidrar, gjenkjenner deltakerne i deliberasjonen fordi de tar utgangspunkt i felles grunnleggende oppfatninger (eller en kommunikativ rasjonalitet sagt med Habermas). Hvorvidt det er de ansatte eller ledelsen som kommer opp med løsningen, er av underordnet betydning.

På det politiske plan skal deliberasjonen (eller rådslagning og grundig overveielse) føre til at politikken kan fatte bedre beslutninger. Og for det andre skal det øke borgernes interesse og borgernes muligheter for holdningsdannelse og engasjement. Igjen er det lett å lage en parallell til samarbeidssystemet. Gjennom rådslagning med de ansatte – eller de ansattes representanter – skal ledelsen (eller styret) skaffe seg et bedre beslutningsgrunnlag, og gjennom å delta i debatten engasjeres dessuten de ansatte i selskapets ve og vel. Beslutningene forankres i den offentlige debatten. Samarbeidsinstitusjonen tilbyr en slik offentlighet i selskapet.

CSR og deliberativt demokrati

Deliberasjon vil altså kunne skaffe legitimitet til selskapets beslutninger slik Scherer og Palazzo (2011) hevder i sin artikkel. Og vekten på deliberativt demokrati kan bidra til at selskapene faktisk tar et større samfunnsansvar. Parker (2002), som også tar utgangspunkt i de utfordringer som selskapenes makt og innflytelse innebærer, setter opp tre kjennetegn ved det hun kaller det «åpne selskapet» («open corporation»). Hun ser på dette selskapet som en kombinasjon («marriage») av selskapsledelse («management»), lovregler og demokrati, en kombinasjon som dermed består av i) overordnede politiske reguleringer, ii) demokratiske ordninger innrettet mot ulike stakeholdergrupper og iii) selvregulerende mekanismer innad i selskapet. Samordningen mellom disse tre delene har, som hun hevder, tre faser av «corporate management of social and legal responsibility»:

- a. The commitment to response via self-regulation
- b. The acquisition of specialized skills and knowledge for self-regulation
- c. The institutionalization of purpose in self-regulation» (Parker 2002:ix)

⁶⁹ <http://forskning.no/demokrati-eu-statsvitenskap/2010/02/uformelt-demokratiproblem>. Lesedato 25.2.15

Gjennom fasene er Parker opptatt av hvordan selvregulering skal kunne institusjoniseres i selskapet gjennom ledelsens adferd. Selvreguleringsmekanismene må forplikte ledelsen, og de må bygges opp på en kompetent måte. Bare slik kan formålet (ivaretagelse av samfunnsansvaret) internaliseres i selskapet. Parker er videre opptatt av at det er ledelsen som er nøkkelen. Ledelsen må respondere på saker som de eksterne interessante og politiske aktører fremmer, men selskapet må invitere til dette, de eksterne kommer ingen vei av seg selv.⁷⁰ En slik invitasjon må bygges opp «thought appropriate management systems and approaches» (Parker 2002:ix). Det er nettopp interaksjonen med de eksterne aktørene som er avgjørende for at man skal gjennomgå alle tre fasene og altså ende opp med et institusjonalisert formål eller – kanskje bedre formulert – samfunnsansvar som en institusjonalisert del av selskapets virksomhet.

Verdier og handlemåter er institusjonalisert når det går «automatisk», når det er en selvfølge at «vi gjør det sånn her hos oss». Her kan vi igjen gå tilbake til Scott: Institusjoner har tre pilarer, en regulativ (regler, eksempelvis kravet til redegjørelse for selskapets arbeid med samfunnsansvar i regnskapsloven), en normativ (holdninger knyttet til selskapets rett til å belaste sin omverden eller opptre uetisk) og endelig den kulturelt-kognitive (den automatiske eller innbyggede reaksjonen, «dette går da ikke an»). Den normative pilaren er svært viktig for samfunnsansvar dreier seg jo nettopp om normative oppfatninger av hva som er rimelig – både når det gjelder hvem som har en legitim stemme, og hva som er legitim opptreden fra selskapets side. Her er vi tilbake til skillet mellom selskapet som aksjonærenes eiendom versus berørte interesser med rett til å uttale seg og påvirke disposisjonene (eller «shareholders' versus stakeholders' value», om vi vil).

Hensikten med å innlemme de eksterne aktørene vil være å legitimere selskapets virksomhet. Hvorvidt dette bygger på normative eller rent forretningsmessige hensyn, er ikke avgjørende for oss nå. Det vi kan anta, er at aksjonærene fortsatt vil ønske å beholde kontrollen over selskapet. Selvregulering innebærer jo nettopp at man ikke ber om økte politiske reguleringer eller, med Scherer og Palazzo, at slike ikke finnes, avgjørelsen ligger i aksjonærenes hender. Dermed er vi tilbake til kombinasjonen av et representativt system (aksjonærdemokratiet) og prosesser bygget på deliberative prinsipper.

Selvregulering må innebære at eksterne aktører har en rolle, det ligger i selve reguleringsbegrepet. Selvregulering avviker fra selvbestemmelse nettopp fordi det settes opp som et alternativ til politiske styring. Selvregulering kan bygge på kortsiktige kapitalinteresser, men en ensidig vekt på aksjonærenes interesser vil sannsynligvis ha

⁷⁰ Her kan vi kanskje legge til at det finnes mange eksempler på det motsatte, nemlig at eksempelvis NGO har satt «samfunnsuansvarlige» aktiviteter på den offentlige dagsordenen og slik tvunget selskapene til å endre adferd. Her er det imidlertid ikke snakk om noen institusjonalisering av samfunnsansvar.

lav legitimitet. Selskapenes selvregulering må bygge på legitimitet enten vi er i kapital- eller konsumentmarkedet.

Deliberasjon gir legitimitet til beslutningene. Det er det beste argumentet som vinner. Her kan vi dermed anta at gjennom deliberasjon tar man hensyn utover kort-siktige aksjonærinteresser – rett og slett fordi det er rimelig å gjøre det, det er i tråd med allmenne oppfatninger og – hvis forholdene er lagt til rette – i tråd med kunnskap og informasjon om hvordan markedet og kunder vil reagere. Deliberasjonen vil dermed legge til rette for at beslutningstakerne kan fatte en rimelig beslutning, rimelig fordi det vil øke den langsiktige inntjeningen gjennom markedet, og rimelig fordi det er i overensstemmelse med allmenne normative oppfatninger av hva som er riktig å gjøre.

Dermed blir det et spørsmål om å legge forutsetningene til rette for å invitere relevante deltakere inn i den offentlige debatten, vel å merke en offentlig debatt som debatten om hvordan akkurat dette selskapet skal styres og institusjonalisere sitt samfunnsansvar.

8.4 Bedriftsforsamling, deliberasjon og institusjonalisert samfunnsansvar

I hvilken grad vil da bestemmelsene om bedriftsforsamling passe inn i et slik institusjonalisert samfunnsansvar basert på deliberative prosesser? Kan bedriftsforsamlingen fungere som en lokal offentlighet som fremskaffer beslutningsgrunnlag for at styret fatter gode og rimelig beslutninger om hvordan selskapet skal opptre? Kan bedriftsforsamlingen spille en rolle i selskapets egenregulering?

Lenger oppe la vi vekt på at samarbeidsinstitusjonen har slike deliberative trekk; inn under styringsretten skal de ansatte komme med innspill. Fra ledelsens side blir det ofte fremhevet at informasjon om de ansattes holdninger og reaksjoner er en av de store fordelene ved samarbeidet. Ledelsen vil ha sterke tillitsvalgte med oversikt og legitimitet blant medlemmene sine. Det er imidlertid et viktig trekk ved samarbeidsinstitusjonen som vi må trekke frem i denne sammenhengen: De tillitsvalgte skal informeres og inviteres til drøfting før beslutning treffes lenger oppe i beslutningshierarkiet. De tillitsvalgtes eventuelle kontrollrolle⁷¹ kommer inn som informasjonsgrunnlag, ikke som formaliserte kontrolloppgaver på vegne av selskapet.

Kontrolloppgaver passer i utgangspunktet dårlig sammen med deliberasjon for hensikten er nettopp en åpen debatt med sikte på å få frem alle sider ved en sak. Kob-

⁷¹ Vi har fått mange eksempler på at de tillitsvalgte deltar i «kontrollrollen», eksempelvis hvordan en lokal leder fungerer, eller om ulike regler og prosedyrer blir fulgt, det være seg forhold knyttet til HMS, lønnsutbetalinger eller innleie av arbeidskraft (Trygstad mfl. 2015).

lingen til det representative ligger i å fremskaffe et bredest mulig beslutningsgrunnlag, mens kontroll ofte vil virke begrensende på en slik prosess. Bedriftsforsamlingen har, formelt sett, primært kontrolloppgaver. Den skal overvåke styre og administrasjon, og den skal godkjenne forslag fra styret i store saker. Bedriftsforsamlingen eller enkelt-medlemmer kan også be om informasjon om «nær sagt alt», men dette blir ikke gjort, var svaret vi fikk i våre intervjuer. Bedriftsforsamlingen er altså plassert på «feil sted» i en deliberativ beslutningsprosess.

Deltakerne i samarbeidsinstitusjonen er valgt av medlemmene. Våre respondenter fortalte at «uavhengig av bedriftsforsamling, de store eierne får det som de vil», for å sitere funn fra Hagen (2014). Bedriftsforsamlingen er altså ikke «herredømmefritt», og dette henger sammen med at bedriftsforsamlingen har vedtakskompetanse. Det er ikke bredden i argumenter og innspill som er viktig, men fordelingen av standpunkter.

Kritikken mot bedriftsforsamlingen som er referert både i denne og i den forrige rapporten (Hagen 2014), kan i stor grad oppsummeres gjennom «det skjer ingenting der». Bedriftsforsamlingen er nyttig verken for eierne eller for de ansatte. Noen få la vekt på at medlemmene av bedriftsforsamlingen burde føle seg forpliktet til å promotere selskapets interesser i omverdenen, medlemmene burde opptre som ambassadører. En slik ambassadørrolle legges i vervet, men ikke i det som faktisk skjer på møtene. Sterkere vekt på innholdet i møtene – flere og åpnere diskusjoner – kan likevel forsterke denne rollen fordi det i større grad vil forplikte medlemmene.

Skytøen revisited

Bedriftsforsamlingen ble etablert for å styrke de ansattes muligheter til å påvirke beslutninger med betydning for deres arbeidssituasjon. Ambisjonen var at også samfunnets interesser skulle komme sterkere inn. Stikkord for dagens reguleringsideal er egenregulering. Det er selskapet selv som skal ta hensyn til samfunnets interesser.

Med dette som utgangspunkt – og dessuten med utgangspunkt i eiendomsrett som en grunnleggende rettighet i vårt samfunn – kan vi se på bedriftsforsamlingen med helt nye øyne og skissere en bedriftsforsamling som en arena for åpen diskusjon basert på deliberative prinsipper. Og i motsetning til dagens ordning – ikke med utgangspunkt i selskapets interesser, men i samfunnets interesser med selskapet.

Resultatet av drøftelsene er ikke vedtak som i dag, men beslutningsgrunnlag for styret. De endelige avgjørelsene tas av styret og generalforsamlingen. I styret deltar de to interessene som har et normativ grunnlag for å ta avgjørelser: arbeidet og kapitalen. Kapitalen har siste ord, det ligger i vår samfunnsmodell. En slik bedriftsforsamling skal ikke vedta, men bidra til å legitimere selskapets aktiviteter. Legitimitet i omverdenen, blant kunder og potensielle investorer, kan bare skapes gjennom å invitere omverdenen inn i selskapets organ. Sammensetningen av bedriftsforsamlingen blir dermed verken representanter for arbeid eller kapital, men for ulike interesser og ikke minst – som

deliberasjonen bygger på – for informerte og kvalifiserte interesser som skal sørge for et bredest mulig beslutningsgrunnlag. Og ettersom en slik bedriftsforsamling ikke skal kontrollere og fatte vedtak, trenger ikke lenger eierne ha kontrollen over valg av medlemmene, og heller ikke de ansatte trenger «faste plasser». Skytøen-komiteens forslag om at kommunestyret skal velge medlemmer, kan tas frem igjen. Ulike interessegrupper som NGO kan inviteres inn.

I dette bildet vil anbefalingen være å gjøre bedriftsforsamlingen obligatorisk igjen, ikke for å styrke de ansattes mulighet til å påvirke beslutningene som fattes på toppen av selskapet, den funksjonen er ivaretatt gjennom ansatterepresentasjonen, men som en del av myndighetenes føringer for hvordan samfunnsansvar og selvregulering skal institusjonaliseres i norske selskap. Ledelsens rolle er fortsatt å håndtere selskapets forhold til omverdenen på en god måte og sørge for at styret får et best mulig beslutningsgrunnlag.

En sluttreplikk om foretaksforsamling

Som nevnt i kapittel 1 mangler forslaget om å erstatte representantskapet i finansforetak og finanskonsern med foretaksforsamling nå (februar 2015) bare den siste behandlingen i Stortinget. Vi kartla også antall representantskap og kom til at ordningen var på plass «der den burde være». Men også her måtte vi imidlertid på en del «runddanser rundt i foretakene». Forslaget innebærer at representantskapet forsvinner, her står ønsket om oversiktighet, enkelthet og klare ansvarsforhold sentralt (*Finansfokus* 1/2015). Som erstatning kommer altså en frivillig foretaksforsamling. Dersom foretaket har mer enn 200 ansatte, kan det inngås avtale om en slik forsamling. Kompetanse skal følge aksjelovenes bestemmelser om bedriftsforsamling. Og som ved avtale i aksjeloven vil de ansattes styrerepresentasjon øke dersom man ikke avtaler en slik forsamling. Forslaget har vekket svært lite oppmerksomhet og ingen debatt.⁷² I forarbeidene til loven understrekes det at loven ikke har til hensikt å svekke de ansattes representasjonsrett, eller som det sies i *Finansfokus* (1/2015): «[...] lovgiver ikke ønsket at fjerningen av representantskap/foretaksforsamling [altså i foretak som ikke inngår avtale] skulle medføre en forringelse av medbestemmelsesretten til de ansatte». Systemet settes altså opp med en antakelse om at representasjon i slike organ medfører medbestemmelse. De av våre intervjuobjekter med erfaring fra representantskap ga i hovedsak samme vurdering som aktører med erfaring fra bedriftsforsamling: Medbestemmelsesretten utøves mest effektivt i styret. Det virker dermed sannsynlig at vi i de fleste finansforetak vil se at begge parter vil satse på utvidet styrerepresentasjon.

⁷² Vi fant 19 treff på Google og tre på Retriever ved søk på «foretaksforsamling». Retriever dekker alle media i Norge. Treffene var konsentrert om to ting: Finans Norges positive holdning til forslaget og rene referater om planlagte lovendringer. På Finansforbundets hjemmeside fikk vi ingen treff, og hos Finans Norge fikk vi to treff, ett om lovendringen og ett om organisasjonens høringsvar.

Hva så med foretaksforsamling og samfunnsansvaret? I lovforslaget heter det at to tredeler av medlemmene med varamedlemmer velges av generalforsamlingen. De valgte medlemmene skal til sammen avspeile finansforetakets kundestruktur og andre interessegrupper samt samfunnsfunksjon (§ 8-15(2)). Tilsvarende formulering finnes ikke når det gjelder bedriftsforsamling. Her heter det bare at to tredeler av medlemmene skal velges av generalforsamlingen. Kravet til de aksjonærvalgte medlemmene av foretaksforsamlingen innebærer imidlertid ikke noe nytt, også bestemmelsene om representantskapet hadde (eller har) bestemmelser om en sammensetning av ulike interesser: Representantskapet bør være allsidig sammensatt og blant annet ha medlemmer fra ulike distrikter og næringer som er berørt av bankens virksomhet (lov om forretningsbanker § 11). Sånn sett vil dermed bortfall av representantskap kunne tolkes som en svekkelse av samfunnsinteressenes stilling og – om vår spådom går i oppfyllelse – en forsterkning av en topartsmodell hvor representanter for eiere og ansatte er de eneste medlemmene av de styrende organene.

8.5 Hovedpunkter i kapittel 8

Kan – eller bør – bedriftsforsamlingen gjenoppstå og i tilfelle med hvilke oppgaver? Dette spørsmålet stilte vi innledningsvis i kapitlet. Utgangspunktet er selskapenes behov for legitimitet i en globalisert verden hvor nasjonalstatens reguleringsmekanismer kommer til kort. Analysen tar for seg de tidligere funnene: Bedriftsforsamlingen har ingen betydning for eiernes muligheter til å styre selskapet, og den har heller ingen betydning for de ansattes muligheter til å påvirke beslutninger som fattes. Men med en motsatt innfallsvinkel og en annen plassering i beslutningsstrukturen kan kanskje ideen om en utvidet forsamling hvor ulike interesser presenteres gjennom en dialogbasert form, være en nyttig arena for selskapene. Hvis fremtidens (potensielle) bedriftsforsamlinger ikke er innrettet mot selskapets, eierens eller de ansattes interesser, men mot samfunnets interesser i selskapet, kan selve konstruksjonen bestå.

Litteratur

- Bergh, T. (2009). *Kollektiv fornuft. LOs historie, bind 3*. Oslo: Pax.
- Bergh, T. (1994). *Medbestemmelse som etterkrigshistorisk forskningsfelt*. LOS-notat 91/44.
- Bergh, T. (1983). Medbestemmelse eller opposisjon? I T. Bergh (red.), *Deltakerdemokratiet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bjørnson, Ø. (2003). Kamp og krise. Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900 – 1940. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson, *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bråten, S. (1983). *Dialogens vilkår i datasamfunnet: essays om modellmonopol og meningshorisont i organisasjons- og informasjonssammenheng*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Byrkjeflot, H. (2002). Ledelse på norsk: Motstridende tradisjoner og idealer. I A. Skorstad & S. Einarsen (red.), *Ledelse på godt og vondt: Effektivitet og trivsel*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Byrkjeflot, H. & Halvorsen, T. (1996). *The institutionalization of industrial administration in Norway 1950-90: consequences for education in business administration of domination by engineering*. Universitetet i Bergen: Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap.
- Bøhren, Ø. (2010). *Eierne, styret og ledelsen : CG i Norge*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Carruthers, B. & Ariovich, L. (2004). The Sociology of Property Rights. *Annual Review of Sociology*, 30, 23–46.
- Chandler, A. D. (1977). The Managerial Revolution in American Business, From the Visible Hand. I T. Clarke (red.), *Theories of Corporate Governance*. New York: Routledge.
- Clegg, S. (2012). The Sociology of Organizations. I G. Ritzer, *The Wiley-Blackwell Companion to Sociology*. Oxford: Blackwell publishing.

- Conchon, A. (2011). [*Employee representation in corporate governance: part of the economic or the social sphere?*](#) ETUI Working Paper, No 2011.08. Brussels: ETUI.
- Dahl, R. A. (1985). *A Preface to Economic Democracy*. Berkeley, Los Angeles: University of California Press.
- Dahl, R. A. (1967). *Moderne politisk analyse*. Oslo: Cappelen.
- Donaldson, T. & Preston, L. (1995). The Stakeholder Theory of Corporation: Concepts, Evidence and Implications. *Academy of Business Review*, 20.
- Dølvik, J. E. mfl. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Nord-Mod2030. Sluttrapport. Fafo-rapport 2014:46.
- Eldring, L. (1999). Medvirkning som mote. I E. Falkum, T. Colbjørnsen & L. Eldring, *Medbestemmelse og medvirkning. Bedriftsutvikling mot år 2000*. Fafo-rapport 324.
- Engelen, E. (2002). Corporate governance, property and democracy: a conceptual critique of shareholder ideology. From Economy and Society. I T. Clarke (red.), *Theories of Corporate Governance*. London: Routledge.
- Engelstad, F. (under publisering). *Institutional change and power balances* (arbeidstittel).
- Engelstad, F. (2012). Limits to state intervention into the private sector economy. *Comparative social research*, 02/2012.
- Engelstad, F. (1990). *Likhet og styring. Deltakerdemokratiet på prøve*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Engelstad, F. mfl. (2003). *Makt og demokrati i arbeids livet. Maktutredningen*. Oslo: Gyldendal.
- Engelstad, F. (red.) (1999). *Om makt. Teori og kritikk*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Engelstad, P. & Quale, T. (1977). *Innsyn og innflytelse i styre og bedriftsforsamling*. Oslo: Tiden.
- Eriksson-Zetterquist, U. mfl. (2014). *Organisasjonsteori*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske.
- Falkum, E. mfl. (2009a). *Bedriftsdemokratiets tilstand*. Fafo-rapport 2009:35.
- Falkum, E. mfl. (2009b). *Bedriftsdemokrati, medvirkning og medbestemmelse*. Notat 1 Bedriftsdemokratiets historie i Norge. Fafo-notat 2009:16.
- Falkum, E. (2008). *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Avhandling, dr.phil. Fafo-rapport 2008:31. Oslo: Fafo.
- Furre, B. (1991). *Vårt hundreår : norsk historie 1905-1990*. Oslo: Samlaget.

- Granden, G. (2005). *Styrearbeid: en håndbok for ansatte i selskap og konsern*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gravdal, A. (2010). *Bedriftsforsamlinger*. Masteroppgave UiO.
- Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2014). *Trade Unions in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Gustavsen, B. (1990). *Strategier for utvikling i arbeidslivet*. Oslo: Tiden.
- Hagen, I. M. (2014). *Bedriftsforsamlingen – pleie eller plikt?* Fafo-notat 2014:03.
- Hagen, I. M. (2011). Medarbejdervalgte medlemmer av bestyrelsen – hvorfor benytter ikke alltid de ansatte deres rettigheter? *Tidsskrift for Arbejdsliv*.
- Hagen, I. M. (2010). *Det mektige mindretallet. Ansattrepresentasjon i styret mellom Corporate Governance og Industrial Relations*. Avhandling, PhD. Fafo-rapport 2010:02.
- Hagen, I. M. (1999). Bedriftsdemokrati og fordeling – makt og bedriftsdemokrati. I E. Falkum, L. Eldring & T. Colbjørnsen (red.), *Medbestemmelse og medvirkning. Bedriftsutvikling mot år 2000*. Fafo-rapport 324.
- Hagen, I. M. & Mulder, B. J. (2012). Why stakeholders? I S. Vitols & J. Heuschmid (red.), *European company law and the Sustainable Company: a stakeholder approach. Vol. II*. ETUI.
- Hagen, I. M. & Pape, A. (1997). *Medspiller eller motspiller? Ledere og tillitsvalgtes erfaringer med Hovedavtalen i staten*. Fafo-rapport 227.
- Hagen, I. M. & Trygstad, S. C. (2008). *Modeller og dilemmaer. Om overføring av styringsprinsipper fra privat til offentlig sektor*. Fafo-rapport 2008:24.
- Heiret, J. (2003). Et nasjonalt system i en internasjonal verden. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson, *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Løken, E., Stokke, T. Aa. & Nergaard, K. (2013). *Labour Relations in Norway*. Fafo-report 2013:09.
- Jacobsen, A. (1977). *Bedriftsdemokrati: forslag og tiltak: Tor Aspengren om ideer og erfaringer*. Oslo: Tiden, AOF.
- Jacobsen, D. I. & Torsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Kalleberg, R. (1983). Arbeidsmiljøreform som deltakerdemokratisering. I T. Bergh (red.), *Deltakerdemokratiet. Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Lafferty, W. A. (1983). Deltakelse og demokrati. I T. Bergh (red.), *Deltakertakerdemokratiet. Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Levinson, K. (1991). *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser : facklig medverkan och inflytande i koncerner*. Uppsala: Uppsala universitet, Företagsekonomiska institutionen.
- Lindkjølen, K. M. S. (2009). *Bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper : En rettsdogmatisk fremstilling med en arbeidsrettslig vinkel*. Masteroppgave, IFP, UiO.
- Mahoney, J. & Thelen, K. (red.) (2009). *Explaining institutional change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Olberg, D. & Trygstad, S. C. (2007). Organisasjonsendring – om moter, myter og praksis. I J. E. Dlvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. Hippe, *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Parker, C. (2002). *The Open Corporation: Effective Self-regulation and Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Quale, T. & Serck-Hanssen, C. (1999). The European Works Council: Demokratisering av arbeidslivet på internasjonalt nivå. I E. Falkum, L. Eldring & T. Colbjørnsen (red.), *Medbestemmelse og medvirkning. Bedriftsutvikling mot år 2000*. Fafo-rapport 324.
- Rawls, J. (2003). *Rettferdighet som rimelighet*. Oslo: Pax.
- Røvik, K. A. (1998). *Moderne organisasjoner: Trender i organisasjonstenkningen ved tusenårsskiftet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Scheerer, A. G. & Palazzo, G. (2010). The new political role of business in a globalized world. *Journal of Management Studies*, 48, 4.
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and Organizations. Ideas and Interests*. Los Angeles: SAGE.
- Sejersted, F. (2005). *Sosialdemokratiets tidsalder: Norge og Sverige i det 20. århundre*. Oslo: Pax.
- Sejersted, F. (2003). Kapitalisme og demokrati. I F. Sejersted, *Norsk Idyll?* Oslo: Pax.
- Sejersted, F. (2001). Struktur og legitimitet. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 7/2001. Oslo: ISF.
- Selznick, P. (1997/1957). *Lederskap*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Slagstad, R. (1998). *De nasjonale strateger*. Oslo: Pax.
- Taylor, R. (2005). Industrial democracy and the European traditions. *Transfer* 2/2005. Brussels: ETUI-RHS.

- Thelen, K. (2009). Institutional Change in Advanced Political Economies. *British Journal of Industrial Relations*, 47(3).
- Tolbert, T. & Zucker, L. G. (1983). Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=articles>
- Trygstad, S. C. (2004). *Fra rettighet til nytte? Det kommunale bedriftsdemokratiet møter New Public Management*. Dr.avhandling, NTNU.
- Trygstad, S. C. & Hagen, I. M. (2007). *Ledere i den norske modellen*. Fafo-rapport 2007:24.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2015:18.
- Ulseth, T. S. (2014). Taushetsplikt for ansattevalgte styremedlemmer. *Lov og rett*, 53(1).
- Verstein, A. (2012). Trustee or Delegate? Understanding Representation to Illuminate Shareholder Governance and Regulatory Change. *European Company and Financial Law Review*, 9(1).
- Aarbakke, M. mfl. (2004). *Aksjeloven og Allmennaksjeloven*. Oslo: Universitetsforlaget.

Offentlig dokumenter

- Ot.prp. nr. 7 (1971-1972) *Om lov om endringer i lov av 6. juli 1957 om aksjeselskaper*.
- Meld. St. 27 (2013–2014) *Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*.
- NOU 2010: 1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*.
- NOU 1985: 1 *Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet*. (Brubakkenutvalget)
- NOU1974: 60 *Ansatte medbestemmelse i offentlig virksomhet*. (Hollerutvalget)

Vedlegg

Tabell v.1 Organisasjonsgrad etter bransje. Kilde: Neergaard (2014).

Bransje	Org.grad	N	Bransje	Org.grad	N
Finansiering og forsikringsvirksomhet	58	188	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	35	450
Industri, olje og bergverk	55	1003	Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	28	399
Transport og lagring	55	445	Overnatting og serveringsvirksomhet	23	191
Bygg, anlegg, elektrisitet og kraft	39	681	Detaljhandel	23	697
Kultur og annen tjenesteyting	38	245	Engroshandel	22	339
Informasjon og kommunikasjon	38	325	Jordbruk, skogbruk og fiske	21	81

Tabell v.2 Andel og antall selskaper etter bransje og antall ansatte. Merk at kategoriene ikke er helt overlappende med tabell v.1.

	Andel	N	30-49 ansatte	N	50-199 ansatte	N	200+ ansatte	N
Varehandel	18	1301	19	608	17	529	19	164
Industri	17	1217	14	466	19	598	18	153
Bygg	15	1059	18	597	13	406	7	56
Forr tj	9	665	7	242	10	305	14	118
Annet	9	619	10	319	8	244	7	56
Fag tj	7	504	7	217	8	238	6	49
Natt&serv	7	494	8	268	6	190	4	36
Transport	6	443	5	178	6	189	9	76
Info&komm	6	437	6	188	6	194	6	55
Bergverk	2	126	1	27	2	52	6	47
Elek	1	104	1	37	2	55	1	12
Finans&forsikr	1	101	1	38	2	50	2	13
Fast eiend	1	57	1	33	1	19	1	5
Primær	1	53	1	29	1	17	1	7
VVS	1	51	1	22	1	22	1	7
Total	100	7231	100	3269	100	3108	100	854

Tabell v.3 Andel og antall selskaper etter bransje og antall ansatte.

	Andel	N	30-49 ansatte	N	50-199 ansatte	N	200+ ansatte	N
Primær	1	40	1	16	1	17	1	7
Bergverk	1	76	0	9	1	32	4	35
Industri	9	459	6	117	10	240	11	102
Elek	2	84	1	23	2	48	1	13
VVS	1	29	0	8	1	14	1	7
Bygg	6	309	7	120	6	150	4	39
Varehandel	10	526	10	190	10	231	12	105
Transport	5	231	3	63	4	103	7	65
Natt&serv	2	80	2	34	2	37	1	9
Info&komm	5	248	5	86	5	118	5	44
Finans&forsikr	1	73	1	15	2	38	2	20
Fast eiend	15	753	19	343	15	357	6	53
Fag tj	32	1656	35	632	31	742	32	282
Forr tj	4	224	4	74	4	103	5	47
Annet	6	308	5	92	6	152	7	64
Total	100	5096	100	1822	100	2382	100	892

Merk at registreringen er noe mer usikker enn i tabell v.2. Et konsern kan være engasjert i ulike bransjer og videre, bare en håndfull er registret som Nace-kode 70.100 (hovedkontor).

Tabell v.4 Selskapets «alder» etter antall ansatte. Bare selskap med mer enn 30 ansatte inngår.

	30-49 ansatte	50-199 ansatte	200+ ansatt	Totalt	N
Før og inkl 1972	6	9	12	8	555
1973-1990	23	24	24	24	1708
1991-2000	27	29	29	28	2020
2001-2010	35	31	30	33	2369
2011-	10	7	4	8	579
Total	100	100	100	100	7231
N	3269	3108	854		

I neste tabell ser vi på konsern.

Tabell v.5 Konsernets «alder» etter antall ansatte.

	0-29	30-49	50-199	200+	Totalt	N
Før og inkl 1972	3	6	9	13	4	1201
1973-1990	9	16	18	18	11	3400
1991-2000	20	24	27	30	21	6536
2001-2010	60	49	42	35	57	18183
2011-	8	5	5	4	8	2392
Total	100	100	100	100	100	31712
N	26616	1822	2382	892		

Her vi også valgt å ta med de små konsernene, fordi mange av disse kan være hovedkon-
tor. Nå synes størrelse å ha noe større betydning, eksempelvis er bare 3 prosent av de
små etablert før 1972, det samme gjelder 13 prosent av de største. Totalt er 7 prosent
av selskapene stiftet etter 1/1/2011, eller med andre ord – så unge at vi fortsatt ikke
kan utelukke at representasjon er i ferd med å etableres.

Et sidespor: den demokratiske bedriftsforsamling

De bedriftsdemokratiske ordningene – plikten til å etablere bedriftsforsamling og ansattes rett til å kreve styremedlemmer – er en av de viktigste reformene i arbeidslivet. Gjennom deltakelse i eiernes organ skulle de ansatte delta i sentrale beslutninger. Reformen ble innført i 1972, og drøyt 40 år etterpå har de to ordningene skilt lag. I dag er det bare et fåtall bedriftsforsamlinger igjen, mens retten til styrerepresentasjon er blitt en naturlig del av norsk selskapsstyring. Rapporten ser på bedriftsforsamlingen i lys av idealer om bedriftsdemokrati og er en oppfølging av Fafo-notat 2014:04, hvor bedriftsforsamlingens rolle i et eierstyringsperspektiv var tema.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2015:34
ISBN 978-82-324-0227-4
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20439