

Inger Marie Hagen og Elin Svarstad

Ansattes styrerepresentasjon i privat sektor

Fortsatt nedgang i bruk
av ordningen?

Fafo-notat
2021:07

Inger Marie Hagen og Elin Svarstad

Ansattes styrerepresentasjon i privat sektor

Fortsatt nedgang i bruk av ordningen?

Fafo-notat 2021:07

Fafo-notat 2021:07

© Fafo 2021

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord.....	4
Sammendrag.....	5
1 Ansatterepresentasjon i styret – en ordning for stadig færre?	6
1.1 Bedriftsdemokratiske ordninger	6
1.2 Regelverk	8
2 Metode og datagrunnlag	12
3 Tidligere data.....	14
3.1 Tidligere anslag over andel ansatte.....	16
4 Nye funn	18
4.1 Hvorfor nedgang?	18
4.2 Nedgang i bruk av ordningen	26
5 En kjent ordning?	29
6 Mindre bruk av flere ordninger?.....	30
6.1 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.....	30
6.2 Lovbestemte ordninger	32
6.3 En ordning for stadig færre?	33
Referanser	34

Forord

Dette notatet er del av en større undersøkelse som Fafo har gjennomført for Arbeids- og sosialdepartementet. Tema er arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning i norsk arbeidsliv. Det er om lag ti år siden forrige gang det daværende Arbeids- og inkluderingsdepartementet fikk gjennomført en tilsvarende undersøkelse. I dette prosjektet har vi derfor sett på utviklingen over tid. Er det eksempelvis noe som tyder på at lovbestemte ordninger som arbeidsmiljøutvalg, verneombud eller ansattevalgte i styret er mindre utbredt nå enn det de var ti år tilbake i tid? Og hvordan praktiseres og virker de ulike lov- og avtalebaserte ordningene i ulike virksomheter og sektorer? Dette er noen av spørsmålene som besvares.

Prosjektet har resultert i fem publikasjoner

Hovedrapport: Arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning.

Fafo-rapport 2021:10

Ansattes styrerepresentasjon i privat sektor.

Fafo-notat 2021:07

Ansattevalgte styremedlemmer i offentlig eide virksomheter.

Fafo-notat 2021:08

Medbestemmelse og medvirkning i krisetider.

Fafo-notat 2021:09

Arbeidstakernes rett til medbestemmelse og medvirkning. En kunnskapsstatus.

Fafo-notat 2019:23

Hensikten med dette notatet er å oppdatere tidligere undersøkelser om hvor utbredt ordningen med ansatterepresentanter i styret er i norsk arbeidsliv. Disse undersøkelsene har vist at vi finner stadig færre representanter for de ansatte. Undersøkelsene har tatt utgangspunkt i *andel selskaper med ansatterepresentanter*. Denne gangen kan vi presentere tall som viser *andelen av norske arbeidstakere* som er dekket av ordningen. Vi tar utgangspunkt i lønnsstatistikken til SSB, som er basert på a-ordningen, og kobler dette datasettet sammen med opplysninger om sammensetningen av styret fra Brønnøysundregistrene.

Tusen takk til Kristine Nergaard for kvalitetssikring og til Fafos informasjonsavdeling og Bente Bakken for ferdigstilling av notatet. Feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, mars 2021
Inger Marie Hagen
Elin Svarstad

Sammendrag

Ordningen med valg av ansatterepresentanter til styret i private selskaper ble etablert i 1972. Tidligere prosjekter på Fafo har gitt oss en oversikt over hvor mange selskaper som praktiserer ordningen. I dette notatet er vi opptatt av hvor mange ansatte som er dekket, eller med andre ord: *hvor stor andel av de ansatte jobber i et selskap hvor de ansatte velger representanter til styret?*

Analysen er gjort gjennom å kombinere lønnsstatistikken til Statistisk sentralbyrå (SSB) og opplysninger fra Brønnøysundregistrene om styremedlemmer. Analysen dekker lønnstakere i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper i perioden 2015 til 2018 og viser at:

- Total andel ansatte som jobber i selskaper med ansatterepresentasjon i styret har sunket fra 36 prosent i 2015 til 29 prosent i 2018.

Aksjelovens bestemmelser innebærer at de ansatte kan kreve én representant i styret dersom selskapet har minst 30 ansatte, og dersom selskapet har minst 50 ansatte, kan de kreve en tredjedel av styrets medlemmer. I selskaper med minst 200 ansatte er representasjonen obligatorisk, også her er andelen styremedlemmer en tredjedel. Analysen viser at:

- Blant ansatte i selskaper med minst 30 ansatte har andelen med representasjon sunket fra 61 til 55 prosent i perioden.

I de enkelte størrelsesgruppene finner vi at:

- Andelen blant ansatte i selskaper med mellom 30 og 199 ansatte har sunket fra 39 til 35 prosent.
- Andel blant ansatte i selskaper med minst 200 ansatte har sunket fra 79 til 72 prosent.

Funnene i denne undersøkelsen er i tråd med undersøkelsene som tok utgangspunkt i andel selskaper med ansatterepresentasjon: det er en stadig nedgang i bruk av ordningen. Analysen viser videre at

- det er store forskjeller mellom ulike bransjer, og
- at sjansen for å finne ansatterepresentanter
 - er større jo større selskapet er,
 - er større i selskaper bundet av tariffavtale, og
 - er større dersom selskapet inngår i en konsernstruktur.

Brønnøysundregistrene gir ikke mulighet til å skille ut konsernordninger. Konsernordning innebærer at alle ansatte i et konsern (ansatte i datterselskaper pluss ansatte i selve morselskapet) deltar i valg av ansatterepresentanter til morselskapets styre (eller altså konsernstyret). Det er derfor mulig at ansatte i selskaper uten representasjon i selskapsstyret deltar i valg av ansatterepresentanter til konsernstyret, og således kan anses som dekket av ordningen. Hvorvidt dette er tilfelle, har vi ingen mulighet til å fastslå, men vi forsøker ved hjelp av ulike datakilder å komme fram til et anslag.

1 En ordning for stadig færre?

Tidligere undersøkelser har vist at stadig færre selskaper har ansattevalgte medlemmer i sitt styre (se Hagen 2017). Et gjennomgående funn har vært at sannsynligheten for å finne ansatterepresentanter er større jo flere ansatte selskapet har. Større, men færre selskaper kan dermed bety at andelen selskaper med representanter går ned, mens andelen ansatte som er dekket av ordningen går opp.

I dette notatet skal vi derfor fokusere på *andelen av norske arbeidstakere* som er dekket av ordningen. Tilgang på nye typer registerdata gjør at vi nå kan presentere slike funn. Notatet utfyller også tidligere undersøkelser på et annet viktig punkt; fram til nå har vi bare kunnet gjøre antakelser om at tariffavtale i virksomheten er en sentral forklaring på hvorfor ansatterepresentasjon i styret er etablert. Våre nye data gjør det mulig også å undersøke dette spørsmålet på en betryggende måte. Vi spør altså:

- Hva kan registerdata fortelle oss om bruken av ordningen i Norge?
- Er sannsynligheten større for å finne ansattevalgte styremedlemmer dersom virksomheten er bundet av tariffavtale?

Fafo har som en del av prosjektet «Arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning» for Arbeids- og sosialdepartementet gjennomført en representativ undersøkelse blant norske arbeidstakere. Her spørres det blant annet om de ansatte har valgt medlemmer til styret i selskapet og (eventuelt) i konsernet (morselskapet), vi er altså – som i resten av prosjektet – opptatt av å kartlegge *representasjonsgapet*, eller forskjellen mellom hvilke ordninger som etter regelverket skulle ha vært på plass og som faktisk er det. Ved å sammenlikne funn fra Fafos undersøkelse med registerdata, skal vi forsøke å si noe om hvorvidt ordningen er kjent for ansatte.

Også de nye dataene viser en nedgang i bruken av ordningen. Vi spør derfor også:

- Finner vi tilsvarende nedgang i de andre bedriftsdemokratiske ordningene?

Notatet har seks kapitler. I resten av dette første kapitlet gir vi en rask oversikt over de bedriftsdemokratiske ordningene i Norge, før vi mer i detalj går inn i reglene for styrerepresentasjon. I kapittel 2 presenteres metode og datagrunnlag, mens kapittel 3 oppsummerer tidligere undersøkelser om temaet. Kapittel 4 presenterer nye data og leter etter forklaringen på den nedgangen vi finner, blant annet ved å se på om tariffavtale har betydning. I kapittel 5 fokuserer vi på representasjonsgapet, mens det avsluttende kapittel 6 sammenlikner bruken av ordningen med de andre ordningene på det bedriftsdemokratiske området.

1.1 Bedriftsdemokratiske ordninger

Ansattes rett til å delta i beslutningsprosesser som berører deres liv og arbeidssituasjon hviler på tre pilarer i den norske arbeidslivsmodellen: hovedavtalen med påfølgende tariffavtaler, arbeidsmiljøloven og et knippe av lover (se tabell 1.2) som gir de ansatte rett til å velge medlemmer til selskapets styre.

I arbeidslivsforskningen brukes gjerne to skillelinjer for å karakterisere ulike nasjonale samarbeidsmodeller. For det første, er rettighetene bestemt gjennom lov eller

avtale, og for det andre, er rettighetene gitt til representanter for de ansatte eller til representanter for fagforeningene? Tabell 1.1 gir noen kjennetegn ved de norske pilarene.

Tabell 1.1 Samarbeidsmodellens pilarer.

	Hovedavtalen	Arbeidsmiljøloven	Lovbestemmelser om styrerepresentasjon
Rettighetsgrunnlag	Medlemskap	Ansettelse	Ansettelse
Rettigheter og plikter	Ledelse Tillitsvalgte fra fagforening	Ansatte Ledelse Tillitsvalgte	Ansatte
Type deltakelse	Representasjon	Individuell medvirkning Representasjon	Representasjon
Terskel	Nei	Representative ordninger	Ja
Krav	Ja – tariffavtale nødvendig	Nei – ledelsen ansvarlig	Ja – ansatte må kreve
Sanksjoner ved brudd	Arbeidsretten	Arbeidstilsynet	Tvisteløsningsnemnda (tidligere bedriftsdemokratinemnda) Privatrett

Hovedavtalen gir rettigheter og plikter til partene i avtalen, altså fagforening og ledelse. De tillitsvalgte velges på basis av fagforeningenes vedtekter og representerer medlemmene. Det er ingen krav om antall ansatte, men ordningen er basert på at det er inngått tariffavtale, altså at det på et tidspunkt er framsatt et slikt krav. Ved brudd på reglene i hovedavtalen kan begge parter ta saken til arbeidsretten. *Arbeidsmiljøloven* gir ansatte individuelle rettigheter, men fastslår også at ansatte skal velge verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget (AMU). I tillegg opereres det flere steder i loven med tillitsvalgte, men som Arbeidstilsynet skriver på sin hjemmeside¹: «Arbeidsmiljøloven har ingen direkte bestemmelser som krever at virksomheten skal ha en tillitsvalgt, men forutsetter flere steder at ansatte er representert gjennom tillitsvalgte i saker som gjelder arbeidsvilkår.» De tillitsvalgte representerer altså alle ansatte. De representative ordningene (verneombud og AMU) skal etableres når antall ansatte overstiger en terskel, men dette er arbeidsgivers ansvar og krever ikke initiativ fra de ansatte. Ved brudd på reglene kan de ansatte henvende seg til Arbeidstilsynet, og Arbeidstilsynet gjennomfører dessuten selv tilsyn med eventuelle etterfølgende sanksjoner. Også i *lovbestemmelsene om styrerepresentasjon* er det de ansatte som gis rettigheter, det er de ansatte som kan stille som kandidat, og det er de ansatte som velger. Antall ansatte er sentralt; dersom antallet ansatte er mellom 30 og 199, kan de ansatte kreve representasjon, er antall ansatte minst 200, er representasjon obligatorisk (se fotnote 5). Dersom et krav ikke fører fram, kan de ansatte henvende seg til tvisteløsningsnemnda². Hvem som har ansvar for at representasjon blir etablert dersom selskapet har mer enn 200 ansatte, er mer komplisert. Å hevde

¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/tillitsvalgte/>

² <https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/saksomrader/bedriftsdemokrati/>

at et styrevedtak er ugyldig fordi det ikke var noen ansatterepresentanter i styret, blir sannsynligvis et privatrettslig spørsmål.³

Alle de tre pilarene har en dobbel målsetting: de skal bidra til økt demokrati i arbeidslivet, og de skal bidra til økt produktivitet og verdiskaping i virksomhetene. Men, det er viktig å legge til at hovedavtalen og arbeidsmiljølovens bestemmelser er etablert med ansattes deltakelse for øye, mens et styre er etablert for å styre virksomheten.

Jensen og Meckling (1976), som med utgangspunkt i prinsippal-agent-teori er skeptiske til ansattevalgte styremedlemmer, hevder at dersom slik representasjon faktisk lønner seg, er lovgivning ikke nødvendig, fordi selskapene ville gjøre det uansett. Vi er derfor i notatet også oppfattet av å kartlegge hvorvidt ordningen praktiseres i mindre selskaper – eller altså de selskapene som er for små til at de ansatte har rett til å stille krav.

Hvor utbredt er så de ulike ordningene i norsk arbeidsliv, og finner vi dem bare der loven fastsetter at de skal være? Og videre – er styrerepresentasjon mer eller mindre vanlig enn ordningene vi finner i de to andre pilarene i medbestemmelsesinstitusjonen (tabell 1.1)? Når det gjelder hovedavtalen skal vi bruke organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, dette blir kontinuerlig oppdatert av Fafo (se Nergaard 2020). Her må det imidlertid legges inn et forbehold: at en arbeidstaker er organisert, sikrer ikke at medbestemmelsesordninger knyttet til hovedavtalen er etablert på arbeidsplassen. For det første kreves det at arbeidsgiver også har inngått tariffavtale, og for det andre må det være valgt tillitsvalgte. Videre: mens tariffavtalens ufravikelighetsprinsipp vil sikre at uorganiserte får lønns- og arbeidsforhold bestemt i tariffavtalen, vil dette ikke gjelde medbestemmelsesordningen, her vil de uorganiserte ikke inngå.⁴ Tall for verneombud og AMU henter vi fra levekårsundersøkelsene, mens tall for styrerepresentasjon hentes fra egne analyser.

1.2 Regelverk

Ansattes rett til å velge medlemmer til selskapets styre er nå etablert i 18 EU/EØS-land. Vi er ikke kjent med at tilsvarende ordning finnes i land utenfor Europa. Med noen få unntak ble ordningen etablert på 1970-tallet, i Norge i 1972 (Hagen 2021 gir en rask oversikt over forhistorien). I Hagen (2010) skilles det mellom sterke og svake rettigheter. Sterke rettigheter karakteriseres ved at reguleringene dekker alle typer selskaper, mens de svake viser til at ordningen omfatter statseide eller privatiserte selskaper. Et annet viktig skille er hvem som velger representantene, og her går hovedskillet mellom ansatte og fagforeninger.

Norge tilhører – sammen med Tyskland, Sverige, Danmark og Østerrike – gruppen med sterke rettigheter når det gjelder styrerepresentasjonen. Innretningen av ordningen er likevel ganske forskjellig. Tabell 1.2 gir en kort framstilling av lovverket i Norge, med utgangspunkt i aksjelovens bestemmelser (se Carlsen 2017 for en full juridisk gjennomgang).

³ Ordningen er avhengig av at noen av de ansatte er villig til å stille til valg, noe en ansatt ikke kan tvinges til. Denne problemstillingen er likevel felles med ordningene i arbeidsmiljøloven, en ansatt kan heller ikke tvinges til å bli verneombud eller medlem av AMU. Ledelsen er likevel ansvarlig for at ordningen er på plass. I NOU 2010: 1 ble det foreslått at arbeidsgiver skulle ilegges en «undersøkelsesplikt» – altså et ansvar for å spørre de ansatte om de ønsket representasjon; dette forslaget er ikke fulgt opp.

⁴ Dette er noe forenklet, tillitsvalgte kan selvstøgt velge om de vil videreformidle synspunkter fra de uorganiserte til ledelsen. Videre er det bestemmelser i hovedavtalen mellom LO og NHO (del B) som gir rettigheter til alle ansatte og ikke bare medlemmene (se Byrkjeland 2000 for en utdyping).

Tabell 1.2 Regelverk i privat sektor.

Lovgrunnlag	Aksjeselskapsloven Allmennaksjeselskapsloven
Status	De samme rettigheter som styremedlemmer valgt av generalforsamling
Terskelverdier	Selskap Rett til å kreve 30–49 ansatte: et medlem pluss observatør 50 ansatte eller flere: en tredjedel av styrets medlemmer Obligatorisk*: 200 ansatte eller flere: en tredjedel av styrets medlemmer 200 ansatte og avtale om at det ikke skal etableres bedriftsforsamling (se note): en tredjedel pluss et ekstra styremedlem Konsern Rett til å kreve: tilsvarende terskler som over totalt i konsernet Ingen obligatorisk bestemmelse dersom mer enn 200 ansatte i konsernet
Hvem kan kreve - selskapsnivå	Halvparten av de ansatte eller lokale fagforening(er) som organiserer minst 50 prosent av de ansatte
Hvem kan kreve - konsernnivå	Alt 1 Halvparten av de ansatte eller lokale fagforening(er) som organiserer minst 50 prosent av de ansatte og ledelsen kan avtale en konsernordning. Avtale kan bare inngås dersom alle i konsernet er stemmeberettigede og valgbare ved valg til morselskapets styre Alt 2 Dersom vilkåret for en avtale ikke er oppfylt, kan halvparten av de ansatte eller lokale fagforening(er) som organiserer minst 50 prosent av de ansatte og ledelsen sammen eller hver for seg be tvisteløsningsnemnda fastsette en ordning
Ved konflikt	Eks: dersom ledelsen nekter å imøtekomme kravet eller partene er uenige i innretning på konsernordning, vil tvisteløsningsnemnda ta avgjørelsen
Valgbarhet	Selskapets styre: ansatt i selskapet Konsernets styre: ansatt i ett av konsernets selskaper
Valgsystem	Alt 1: Direkte valg Alt 2a: Forholdstallsvalg/listevalg. Forslag til liste må være undertegnet av minst 25 personer med stemmerett, eller lokal fagforening. Listene kan innrettes etter områder (eksempelvis en liste for hver geografiske enhet) eller ett av andre kriterier (eksempelvis at ulike lokale fagforeninger stiller hver sin liste) Alt 2b: Dersom det bare opprettes én liste, anses kandidatene på denne listen som valgt Valget er hemmelig og kan gjennomføres både skriftlig og elektronisk
Organisering av valget	Hvert valg ledes av et valgstyre som opprettes av selskapet sammen med de ansattes tillitsvalgte

* Dette henger sammen med reglene knyttet til bedriftsforsamling. Hovedregelen er at en slik forsamling skal etableres og at denne skal velge styret, og valget skal organiseres slik at de ansatte velger 1/3 av medlemmene. En lovendring i 1984 åpnet opp for at det kan avtales med de ansatte at forsamlingen erstattes med et ekstra styremedlem valgt av de ansatte, altså 1/3 pluss en. I 2015 var antallet bedriftsforsamlinger nede i 17 (av 854 selskaper, se Hagen 2015a for en gjennomgang av ordningen). Ordningen har dermed ikke lenger noen praktisk betydning utover at den sikrer den obligatoriske representasjonen.

1.3 Konsernordning

Retten til å kreve representasjon i morselskaper ble innført i 1976, altså få år etter at ordningen kom på plass for (enkelt)selskaper. I dag er, som vi vil vise nedenfor, flertallet av arbeidstakerne i privat sektor ansatt i et selskap som inngår i et konsern.

Hvorvidt de ansatte er representert i morselskapets styre, er dermed et svært viktig spørsmål.

Aksjeloven definerer et konsern slik:

1-3. Konserner

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

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

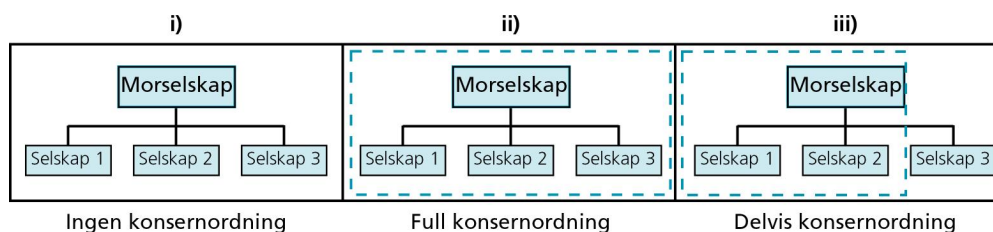
1. eier så mange aksjer eller andeler i et annet selskap at de representerer flertallet av stemmene i det andre selskapet, eller
2. har rett til å velge eller avsette et flertall av medlemmene i det andre selskapets styre.

Et morselskap er i utgangspunktet underlagt de samme reglene som et selskap; har selskapet mer enn 30 ansatte, kan de ansatte kreve representasjon i styret, er det 200 ansatte, er representasjon obligatorisk. De ansatte i styret kan velges enten av ansatte i morselskapet eller – dersom en konsernordning er etablert – av alle ansatte i konsernet.

Dersom morselskapet har under 30 ansatte, er det bare gjennom konsernordning at de ansatte kan kreve å bli representert, men da gjelder reglene for konsernordning, altså at kravet er i tråd med reglene ovenfor.

I figur 1.1 er det satt opp ulike situasjoner.

Figur 1.1 Alternative ordninger i konsern. Kilde: Hagen 2017.



Figur i) viser til et konsern hvor styrerepresentasjon er etablert i alle fire selskapene, men det er ikke etablert noen konsernordning. De ansatte deltar i valg av ansatterepresentanter i sitt eget selskap. Ser vi konsernet under ett, er alle ansatte dekket av ordningen.

Figur ii) viser til et konsern hvor det er etablert full konsernordning. Alle ansatte deltar i ett valg, altså valg av ansatterepresentanter til morselskapets styre, men det velges ikke ansatterepresentanter til styrene i datterselskapene. I statistikken vil dermed ett av fire selskaper registreres som dekket av ordningen, mens i realiteten er alle ansatte dekket.

Figur iii) viser til et konsern hvor det er etablert en delvis konsernordning. De ansatte i morselskapet og ansatte i to av datterselskapene deltar i valg av medlemmer til morselskapets styre, mens de ansatte i selskap 3 holdes utenfor. Her vil igjen bare morselskapet være registrert med ansatterepresentanter, mens i realiteten er tre av fire selskaper dekket av ordningen. En slik delvis ordning er vanlig i konsern med datterselskaper i utlandet; de norske selskapene er en del av ordningen, men ikke de utenlandske.

De ansatte kan altså velge om de vil kreve a) bare representasjon i morselskapet, b) representasjon i morselskapet OG sitt eget datterselskap eller c) bare representasjon i sitt eget datterselskap. I både ii) og iii) i figur 1.1 kan vi altså finne ansattevalgte også i datterselskapene.

Alle selskaper skal registrere sine styremedlemmer i Brønnøysundregistrene, men det er ingen registrering av hvorvidt ansatterepresentantene i morselskapsstyret representerer alle ansatte i konsernet eller bare de ansatte i selve morselskapet. Det er dermed ingen tilgjengelig informasjon om hvor mange konsern som har etablert konsernordning, noe som gjør at uansett om vi bruker antall selskaper eller andel av de ansatte som mål på utbredelse, vil ansatte som jobber i et datterselskap som er en del av en konsernordning, men hvor det ikke er valgt ansatte inn i datterselskapsstyret, ikke inngå i tallene.

2 Metode og datagrunnlag

I dette kapittelet presenterer vi metode og datagrunnlag. Hvor utbredt de ulike medbestemmelsesordningene er, kan måles på to måter:

- 1 Hvor stor andel av selskapene har etablert ordningene?
- 2 Hvor stor andel av arbeidstakerne er dekket av ordningene?

Når det gjelder det første spørsmålet, viser vi til tidligere undersøkelser, mens vi altså presenterer nye data for å svare på det andre. Vi benytter registerdata til å analysere utviklingen i ansatterepresentanter og tariffavtaler i privat sektor i perioden 2015–2018. Den primære datakilden vår er lønnsstatistikken til SSB, som er basert på a-ordningen.⁵ Data i lønnsstatistikken er på individnivå, men med tilknytning til en lokal virksomhet og til foretak (den juridiske enheten). Fra og med 2015 er lønnsstatistikken fulltelling, slik at filene våre inneholder alle lønnsforhold i privat sektor, avgrenset til lønnstakere i aldersgruppen 18 til 67 år. På lønnsfilene har vi koblet opplysninger om tilknytningen til Fellesordningen for AFP i privat sektor, for å identifisere foretak som er part i en tariffavtale. De aller fleste landsdekkende tariffavtaler vil omfatte AFP, slik at dette kjennetegnet er en god indikator på tariffavtaledekningen i privat sektor. Videre har vi fått tilgang til opplysninger fra Brønnøysundregistrene om alle AS og ASA som har hatt ansatte styrerepresentanter for hvert av årene 2015–2018. Opplysningene er basert på innrapporteringer fra foretakene selv til Foretaksregisteret i Brønnøysund.⁶ Filene med informasjon om ansatte styrerepresentanter omfatter alle AS og ASA i Norge i det aktuelle tidsrommet.

Når vi kobler sammen ulike datakilder på denne måten, vil det være noen observasjoner som ikke gjenfinnes i alle kildene. I vårt tilfelle er det ca. 10 prosent av lønnsobservasjonene fra lønnsstatistikken som ikke gjenfinnes i filene fra Brønnøysundregistrene. Det skyldes at den sistnevnte datakilden kun omfatter AS og ASA. I lønnsfilene inkluderes også virksomheter som ikke er AS eller ASA. Det er videre om lag 12 prosent av observasjonene i filene fra Brønnøysund som ikke gjenfinnes i lønnsstatistikken, primært fordi de ikke har lønnstakere i de aktuelle foretakene. Vi sitter likevel igjen med en koblet fil med til sammen 5 623 703 lønnstakerforhold-år-observasjoner for årene 2015–2018 i 405 664 AS og ASA, noe som tilsvarer 78 prosent av den totale populasjonen i våre data.

En viktig feilkilde knyttet til dataene om ansatterepresentasjon, er at de bygger på egenrapportering. Alle selskaper skal sende inn navn på styremedlemmer til Brønnøysundregistrene, og skjemaet inneholder også en «valg av de ansatte»-svarkategori. Men med unntak av selskaper som dekkes av reglene om kjønnskvalifisering (ASA-selskaper⁷), er det ingen konsekvenser knyttet til å registrere de ansattevalgte navn

⁵ A-ordningen er en samordnet måte for arbeidsgivere for å rapportere opplysninger om inntekt og ansatte til NAV, SSB og Skatteetaten.

⁶ <https://www.brreg.no/om-oss/oppgavene-vare/alle-registrene-vare/om-foretaksregisteret/>

⁷ Reglene for ansattevalgte styremedlemmer innebærer at i de tilfeller hvor de ansatte har rett til å velge mer enn ett styremedlem, skal begge kjønn være representert. Regelen gjelder ikke dersom minst 80 prosent av de ansatte er av samme kjønn.

på samme måte som for styremedlemmer valgt av generalforsamlingen, eller med andre ord ved ikke å hake av den aktuelle kategorien.

SSB bruker «foretak» som sin enhet. Foretak dekker i utgangspunktet alle juridiske selskapsformer. I vårt datamateriale inngår bare AS og ASA. Vi skriver derfor selskap og ikke foretak.

3 Tidligere data

Fafo har i flere runder forsøkt å anslå bruken av aksjelovens bestemmelser om ansattes rett til styrerepresentasjon. Det er, som nevnt ovenfor, ingen tilgjengelig offentlig informasjon om ordningen. SSB har offentliggjort tall for ansattererepresentasjon én gang, i 2007 (se Hagen 2008). Data ble hentet fra Brønnøysundregistrene og viste at 27 prosent av alle aksjeselskap (AS og ASA) med minst 30 ansatte hadde ansattevalgte representanter i styret. Andelen var 38 prosent i selskaper med minst 50 ansatte.

Fafo har gjennomført flere undersøkelser om styrerepresentasjon, den første i 2007. Dette var en utvalgsundersøkelse blant 1000 daglig ledere i et representativt utvalg aksjeselskaper med minst 30 ansatte. Funnene er gitt i tabell 3.1.

Tabell 3.1 Andel selskaper med ansattevalgte styrerepresentanter. Funn fra 2007. Kilde: Hagen 2010:264.

	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

Respondentene ble bedt om å angi om de var daglig leder i et konsern, et datterselskap eller et selvstendig selskap, altså et selskap utenfor et konsern. Drøyt halvparten av de spurte bekreftet at det var etablert representasjon fra de ansatte i styret, og forskjellen mellom de ulike selskapstypene var ikke veldig stor. Resultatene var altså langt over det SSB fant i sin undersøkelse og skyldes sannsynligvis utvalget: vi antar at daglig leder i selskaper med representasjon i større grad enn daglig leder i selskaper uten vil ønske å delta i en slik undersøkelse.

Analysen viste at «sjansen for å finne ansattererepresentanter var 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» (Hagen 2015:74).

Fafo har i to omganger (2013 og 2016) analysert styrerepresentasjon med utgangspunkt i data fra Proff Forvalt. De innhenter sin informasjon fra Brønnøysund, og vi fikk informasjon om alle morselskaper i konsern og alle AS og ASA i Norge med minst 30 ansatte. Resultatene er gitt i tabell 3.2.

Tabell 3.2 Andel selskaper og konsern med minst 30 ansatte og med ansatterepresentanter i styret. Kilde: Hagen 2017: tabell 1.

	Alle selskaper		Konsern	
	2013	2016	2013	2016
30–49 ansatte	12	8	6	3
50–199 ansatte	31	23	18	13
200 pluss ansatte	57	52	45	40
Totalt	26	18	18	14
N	7231	10643	5096	6783

Bruk av registerdata ga altså langt lavere andeler enn hva vi fant i utvalgsundersøkelsen. I 2016 var det totalt 18 prosent av alle AS og ASA som hadde ansattevalgte medlemmer i styret, en nedgang fra 26 prosent i 2013. Ser vi utelukkende på representasjon i morselskapet i konsern med mer enn 30 ansatte, finner vi en nedgang fra 18 til 14 prosent.

På bakgrunn av de dataene vi har tilgjengelig, synes det rimelig å anta at andelen selskaper med ansatterepresentasjon har sunket fra 2006, da SSB gjennomførte sin undersøkelse. En mulig hypotese er at det har skjedd en endring i konsernordningene, med andre ord at nedgangen skyldes at representasjon i datterselskaper er blitt erstattet av representasjon i morselskapet. Dataene gir som nevnt ikke mulighet til å konkludere. En grundigere analyse av dataene fra 2013 og 2016 (se tabell 4.11) tyder imidlertid ikke på at det har funnet sted en slik utskifting, men snarere at det er snakk om en nedgang i bruken av representasjonsordningen både på konsernnivå og blant datterselskaper.

Det er store bransjeforskjeller når det gjelder bruken av ordningen, dette framkommer av tabell 3.3.

Tabell 3.3 Ansatterepresentasjon i styret i AS og ASA etter bransje. Andel selskaper. Kilde: Hagen 2017: tabell 2.

	2013	2016	Endring	N i 2013	N i 2016	Endring i antall selskaper
Primærnæring	9	4	-5	53	120	67
Bergverk og olje	45	40	-5	126	122	-4
Industri	37	32	-5	1217	1449	232
El og kraft, gjenvinning	81	76	-5	104	104	0
Vannforsyning, avløp og renovasjon	33	32	-1	51	75	24
Bygg og anlegg	14	11	-3	1059	1382	323
Varehandel	17	11	-6	1301	1788	487
Transport	24	18	-6	443	649	206
Overnatting og servering	10	3	-7	494	1278	784
Informasjon og kommunikasjon	46	40	-6	437	541	104
Finans og forsikring	53	53	0	101	117	16
Fast eiendom	37	18	-19	57	104	47
Faglig tjenesteyting	37	34	-3	504	666	162
Forretningsmessig tjenesteyting	10	7	-3	665	901	236
Annet	28	18	-10	619	1348	729

Tabellen viser en nedgang i alle bransjer med unntak av finans og forsikring, her er andelen stabil. Flest selskaper med ordningen på plass finner vi i el og kraft, gjenvinning, deretter følger finans og forsikring. Store bransjer som bergverk og olje og industri, ligger mellom 32 og 40 prosent, mens bygg og anlegg og varehandel ligger særlig lavt.

3.1 Tidligere anslag over andel ansatte

Nedgangen i andelen selskaper med styrerepresentasjon trenger, som nevnt over, ikke i seg selv bety at færre ansatte er representert i styret i selskapet hvor de jobber. Noen få store selskaper med representasjon kan dekke svært mange ansatte, og hvis flere blir sysselsatt i disse, vil det påvirke tallene. På basis av tallene fra 2013 anslo Hagen (2015:86) at om lag 45 prosent av alle ansatte i privat sektor var dekket av ordningene. Anslaget var beheftet med stor usikkerhet og omfattet bare ansatte i selskaper med minst 30 ansatte.

Nye data fra SSB og Brønnøysund gir oss nå mulighet til å komme fram til et sikrere anslag (kapittel 4). Først skal vi imidlertid presentere tidligere data knyttet til utbredelse. Den eldste undersøkelsen vi har funnet, er referert i Engelstad et al. 2003.⁸

Tabell 3.4 «Finnes det noen representasjonsordning for de ansatte i de styrende organ i foretaket der du jobber?» Andel ansatte. Privat sektor.

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

Her svarer drøyt halvparten av de spurte at det finnes representasjonsordning for de ansatte i de styrende organer i foretaket der de jobber. Men, utvalget er lite, og spørsmålsstillingen kan innby til en sammenblanding med andre ordninger. Det sistnevnte gir dermed grunn til å anta at andelen som svarer ja er for høy.

I 2009 gjennomførte Fafo en undersøkelse blant et representativt utvalg norske ledere og arbeidstakere (Falkum et al. 2009). Resultatene er gitt i tabell 3.5.

Tabell 3.5 Representasjon i styret i privat sektor etter status (ledere med personalansvar og ansatte) og antall ansatte i virksomheten. Kilde: Falkum et al. 2009.

	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

⁸ Tabell 3.1 bygger på funn fra Demokratiundersøkelsen i 1982 og Medborgerundersøkelsen i 2001. Undersøkelsene presenteres i Engelstad et al (2003:243).

Resultatene ligger noe høyere enn i tabell 3.4, seks av ti av de spurte svarer ja på spørsmålet. Begrenser vi utvalget til ledere og ansatte i selskaper med minst 30 ansatte, øker andelen til henholdsvis 67 prosent blant lederne og 65 prosent blant de ansatte.

Legger vi disse undersøkelsene til grunn, finner vi altså at andelen ansatte som er representert i styret i hvert fall har holdt seg stabil, og kanskje til og med har økt. Men, også i den siste undersøkelsen kan vi anta at utvalget er noe skjevt, eller sagt på en annen måte: vi antar at respondenter i virksomheter hvor ordningen er på plass er mer tilbøyelig til å delta i undersøkelsen enn respondenter i virksomheter uten ordningen.

I en undersøkelse fra 2015 blant tillitsvalgte i tre LO-forbund (Fellesforbundet, NNN og Handel og kontor) svarte 53 prosent at ordningen var på plass i selskapet, mens 35 prosent svarte at det var etablert en konsernordning (Trygstad et al. 2015:72). Anslaget over konsernordning synes for høyt sammenliknet med tidligere undersøkelser. Nedenfor skal vi bruke tall fra Fafos nye undersøkelse (se Trygstad et al. 2021 for utvalg og metode) til å se nærmere på dette.

På basis av tidligere data er konklusjonen at andelen selskaper med ansatte styre-representanter har sunket betraktelig, mens andelen ansatte dekket av ordningen ikke har endret seg så mye. Alle Fafos tidligere undersøkelser tyder på at størrelse og tariffavtale er viktige kjennetegn ved selskaper som har etablert representasjon. Dette fant vi både i 2007 og i 2009. Samtidig vet vi at tariffavtale henger sammen med antall ansatte. Dette er et viktig tema i denne undersøkelsen. De nye dataene gir oss mulighet til å sjekke begge disse tidligere funnene.

4 Nye funn

I dette kapittelet skal vi gå løs på de to første problemstillingene;

- Hva kan registerdata fortelle oss om bruken av ordningen med ansatte styrerepresentanter i Norge?
- Er sannsynligheten større for å finne ansattevalgte styremedlemmer dersom virksomheten er bundet av tariffavtale?

For å foregripe: også denne gangen finner vi en nedgang i bruk av ordningen, og vi søker derfor å finne forhold som kan belyse denne konklusjonen. Utgangspunktet er lønnstakere i aksjeselskap (AS) og allmennaksjeselskap (ASA). Tabell 4.1 viser hvor stor andel av norske arbeidstakere som har ansatterepresentanter i styret i selskapet der de jobber. Tabellen tar utgangspunkt i alle selskapene, og vi skiller ikke mellom selskapsstyret og styret i morselskapet, dette skillet kommenteres lenger ned.

Tabell 4.1 Andel av ansatte som jobber i selskaper hvor de ansatte er representert i styret. AS og ASA.

	2015	2016	2017	2018
Alle	36	34	33	29
N	1365523	1385389	1414662	1458129
30 pluss	61	57	56	55
N	750887	756245	767256	800002

I 2018 var 29 prosent av alle ansatte i AS/ASA-selskaper dekket av ordningen, de er altså ansatt i et selskap hvor styret har representanter valgt av de ansatte. I 2015 var andelen 36, totalt en nedgang på 7 prosentpoeng i løpet av fire år.

Begrenser vi utvalget til ansatte i selskaper med minst 30 ansatte, eller altså ansatte i selskaper som er store nok til at de ansatte kan stille krav om ansatterepresentasjon etter aksjeloven, var andelen i 2018 55 prosent, en nedgang fra 2015 på 6 prosentpoeng.

Tabell 4.1 viser i hovedsak to ting. For det første, tidligere undersøkelser har hatt et noe for høyt anslag, samtidig som vårt anslag fra 2015 (45 prosent) var for lavt. For det andre, det har vært en nedgang i andelen som er dekket av ordningen. Denne konklusjonen er i tråd med tidligere funn med utgangspunkt i andelen selskaper.

Det nye datamaterialet gir mulighet til å undersøke betydningen av selskapets størrelse, tariffavtale, hvorvidt selskapet er en del av en konsernstruktur, samt bransje. Nedenfor går vi nærmere inn på hver av disse mulige forklaringene på nedgangen i andelen som er dekket av ansatterepresentasjonsordningen, før vi gjennomfører en logistisk regresjonsanalyse der vi kontrollerer for de nevnte forklaringsvariablene.

4.1 Hvorfor nedgang?

Med de reservasjoner vi ga uttrykk for ovenfor om vi sammenlikner Fafos tall fra 2009 med de nye funnene, kan vi anta at det har vært en nedgang siden 2008, og vi kan videre slå fast at det har vært en nedgang i perioden 2015 til 2018. Disse resultatene,

sammen med Fafos funn om at andelen selskaper med ansatterepresentasjon har sunket de siste årene, gir grunn til å spørre:

- Kan nedgangen knyttes til endringer i selskapets størrelse, tariffavtale, konsernorganisering eller bransje?
- Finner vi tilsvarende nedgang i de andre ordningene som støtter opp under ansattes medbestemmelse – altså tariffavtale, arbeidsmiljøutvalg og verneombud?

Det siste spørsmålet er også tema i kapittel 6.

Selskapets størrelse

I tabell 4.2 har vi delt inn etter aksjelovens bestemmelser; altså ingen regulering (under 30 ansatte), representasjon avhengig av krav fra de ansatte (30 til 199 ansatte) og obligatorisk representasjon (200 og over).

Tabell 4.2 Andel av ansatte som jobber i selskaper hvor de ansatte er representert i styret. Etter selskapets størrelse. Antall og prosent.

	2015	2016	2017	2018
Under 30	5	5	5	5
N	614 636	629 144	647 406	658 127
30–199	39	37	36	35
N	343 234	353 044	367 680	377 606
200 pluss	79	76	75	72
N	407 653	403 202	399 576	422 396

Ansatterepresentasjon henger sammen med selskapets størrelse, det kan vi slå fast også i denne undersøkelsen. Vi gjenkjenner dessuten klart lovens skiller: bare 5 prosent av de ansatte i de små selskapene hvor ordningen er «frivillig» har slik representasjon, mot 35 prosent der ansatte må kreve og 72 prosent der ordningen er obligatorisk (alle tall fra 2018). Eller sagt på en annen måte: til tross for at de er ansatt i et selskap hvor loven sier at det skal etableres styrerepresentasjon fra de ansatte, jobber litt over en fjerdedel av arbeidstakerne i selskaper hvor slik representasjon ikke finnes.⁹ I de minste selskapene er andelen stabil, mens i området hvor krav om representasjon er nødvendig, synker andelen fra 39 til 35 prosent. Nedgangen synes altså å være størst i de største selskapene – fra 79 prosent i 2015 til 72 prosent i 2018.

Totalt var nedgangen, som vist i tabell 4.1, på 6 prosentpoeng (fra 61 til 55 prosent). Vi finner størst nedgang i de største selskapene, men andelen med representasjon ligger her fortsatt langt over de mindre selskapene. Det gir grunn til å spørre om nedgangen skyldes endringer i selskapsstørrelse; dersom selskapene blir mindre, vil vi forvente mindre dekning totalt. Tabell 4.3 viser dette.

⁹ Her må vi legge til at også manglende rapportering til Brønnøysund kan spille inn. Vi har imidlertid ingen informasjon som tilsier at rapporteringsfeil eller -mangler skulle variere fra år til år.

Tabell 4.3 Andel ansatte i ulike størrelseskategorier, AS og ASA. Prosent.

	2016	2016	2017	2018
Under 30	45	45	46	45
30–99	25	25	26	26
200 pluss	30	29	28	29
Total	100	100	100	100
N	1 365 523	1 385 389	1 414 662	1 458 129

Tabell 4.3 viser at andelen ansatte i de ulike størrelseskategoriene har vært stabil over fireårsperioden. Årsaken til nedgangen kan dermed ikke søkes her.

Tariffavtale

Det er en klar sammenheng mellom ansatterepresentasjon i styret og tariffavtale,¹⁰ dette framkommer at tabell 4.4.

Tabell 4.4 Andel ansatte med AR i selskaper med og uten tariffavtale. Totalt og totalt i gruppen 30 pluss.

	2015	2016	2017	2018
Andel AR i selskaper med TA total	63	61	61	59
N	368 042	358 705	353 205	353 489
Andel AR i selskaper med TA 30 pluss	72	71	70	68
N	351 780	341 202	335 726	336 678
Andel AR i selskaper uten TA total	15	14	13	13
N	120 602	108 748	108 063	113 589
Andel AR i selskaper uten TA 30 pluss	40	35	33	33
Antall lønnstakere i alt	106 309	94 798	94 358	99 532

Totaltallene viser at andelen ansatte som er dekket av ordningen er 59 prosent blant dem som hører hjemme i et selskap med tariffavtale og 13 prosent blant dem i selskap uten avtale. Forskjellen minker noe om vi bare ser på ansatte fra selskaper med minst 30 ansatte, andelen er her henholdsvis 68 og 33 prosent.

I begge grupper er det en nedgang; blant ansatte i tariffbundne selskaper fra 72 til 68 prosent (30 pluss) og blant dem uten tariffavtale fra 40 til 33 prosent. Andelen er altså noe mer stabil blant ansatte i tariffbundne selskap. Større nedgang blant dem uten tariffavtale gjør det interessant å se på hvordan tariffavtaledekningen har endret seg i samme periode.

¹⁰ Et foretak (eller altså det vi kaller selskap) kan ha flere virksomheter (arbeidsplasser) under seg, og det er ikke gitt at alle disse har tariffavtale. Den desiderte majoriteten av selskapene i registeret har imidlertid bare én virksomhet under seg, og vi har derfor valgt å tilordne tariffavtale til alle som kommer fra et selskap hvor en av virksomhetene er part i tariffavtale.

Tabell 4.5 Andel med tariffavtale etter selskapsstørrelse. Prosent.

	2015	2016	2017	2018
Under 30	16	16	16	15
30–199	55	54	53	53
200 pluss	73	73	72	70
Total	43	42	41	41
N	1 365 523	1 385 389	1 414 662	1 458 129

Tabellen viser en liten nedgang i andelen arbeidstakere som er dekket av tariffavtale – fra 43 prosent i 2015 til 41 prosent i 2018. Og, som vist i tabell 4.2, det er særlig blant arbeidstakere i virksomheter med minst 200 ansatte vi finner nedgang i representasjonen i perioden (fra 79 til 72 prosent), i denne gruppen er nedgangen i andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale på 3 prosentpoeng (fra 73 til 70 prosent). Til tross for at vi finner en sterk sammenheng mellom tariffavtale og styrerepresentasjon, er det altså ikke bare endringer i tariffavtaledekning som kan forklare nedgangen i styrerepresentasjon.

Konsern

Om lag tre fjerdedeler av alle ansatte jobber i et selskap som er del av en konsernstruktur, dette framgår av N-tallene i tabell 4.6. Registerdataene gir ikke grunnlag for å trekke ut morselskapene i materialet, men det vi kan si noe om, er hvor mange av arbeidstakerne som jobber i et selskap som inngår i en konsernstruktur (jf. avsnitt om konsernordninger og konserndefinisjon lenger opp).

Tabell 4.6 Andel ansatte i AS og ASA som er dekket av AR-ordningen, etter størrelse og konserntilknytning.

	2015	2016	2017	2018
Bare selskaper som er del av en konsernstruktur				
Under 30	7	7	6	6
30–199	39	38	37	36
200 pluss	80	76	75	72
Total	45	42	41	40
N (antall lønnstakere)	979 959	1 054 040	1 071 943	1 108 910
Total 30 pluss	62	59	57	56
Bare selvstendige selskaper				
Under 30	3	3	3	3
30–199	38	27	28	24
200 pluss	79	79	72	84
Total	14	7	7	7
N	385 564	331 349	342 719	349 219
Total 30 pluss	52	35	34	34

Tabell 4.6 viser at andelen ansatte i konsern som er dekket av ordningen er langt større enn blant ansatte som jobber i det vi kaller selvstendige selskaper (altså ikke

del av en konsernstruktur) – den dekker 40 prosent i konsernselskaper og 7 prosent i selvstendige. Ser vi utelukkende på ansatte i selskaper med mer enn 30 ansatte, er forskjellen mindre, henholdsvis 56 prosent i konsernselskapene og 34 prosent av de ansatte i de selvstendige selskapene er dekket av ordningen. I gruppen av de største selskapene (200 pluss ansatte) er andelen høyest i de selvstendige, men her må vi legge til at det er få slike selskaper.

Igjen viser tallene at det er nedgang i de fleste kategoriene. Om vi igjen konsentrerer oss om gruppen med minst 30 ansatte, er nedgangen på 6 prosentpoeng (fra 62 til 56 prosent) for de konsernansatte og hele 18 prosentpoeng (fra 52 til 34 prosent) i selvstendige selskaper. I selskaper med minst 200 ansatte finner vi en nedgang på 8 prosentpoeng (fra 80 til 72 prosent) hos dem som hører hjemme i en konsernstruktur, men en oppgang på 5 prosentpoeng (fra 79 til 84 prosent) i de selvstendige selskapene.

Sjansen for å være dekket av ordningen er altså totalt sett større for ansatte i konsernstrukturer. Det betyr at utviklingen i andel ansatte i selskaper som er del av et konsern er viktig.

Tabell 4.7 Andel ansatte i selskaper som er del av en konsernstruktur.

	Andel i konsern	Antall lønnstakere
2015	72	1 365 523
2016	77	1 385 389
2017	76	1 414 662
2018	76	1 458 129

Andelen arbeidstakere som hører hjemme i en konsernstruktur har altså økt fra 72 til 76 prosent. Forklaringen på nedgangen i andel arbeidstakere som er dekket av ordningen kan dermed ikke hentes fra at de ansatte hører hjemme i færre eller mindre konsern.

Bransje

I tabell 4.8 ser vi på forskjellene i utbredelse av AR-ordningen mellom ulike bransjer.

Tabell 4.8 Bransje og bransjeendringer i utbredelse av AR-ordningen. Bare ansatte i selskaper med minst 30 ansatte. Prosent og prosentpoeng.

	2015	2016	2017	2018	Endring 2015–2018
Finans og forsikring	89	91	92	91	3
Bergverk og olje	85	85	84	85	-
Helse	83	78	81	77	-6
Informasjon og kommunikasjon	77	74	74	70	-7
Industri	72	69	70	69	-3
Faglig tjenesteyting	71	68	68	69	-3
El og kraft, gjenvinning	68	69	72	72	5
Transport	64	67	63	61	-3
Undervisning	57	63	52	46	-13
Engros	55	57	56	54	-1
Overnatting og servering	48	34	32	22	-26
Bygg og anlegg	45	42	42	43	-2
Primærnæringer	44	39	42	47	3
Detaljhandel	44	39	38	40	-4
Forretningsmessig tjenesteyting	37	29	27	20	-17

Øverst på lista finner vi finans- og forsikring, med en andel på 91 prosent. Nederst ligger detaljhandel og forretningsmessig tjenesteyting, med henholdsvis 44 og 37 prosent. Kolonnen lengst til høyre viser endringen i perioden 2015–2018. Her ser vi at enkeltbransjer har økt sin andel, eksempelvis finner vi en økning på 3 prosentpoeng i finans og forsikring og 5 prosentpoeng i el og kraft, gjenvinning.¹¹ Størst nedgang finner vi i overnatting og servering (26 prosentpoeng); her har vi ingen god forklaring, men det kan skyldes omstruktureringer i bransjen. Et annet stort område når det gjelder antall ansatte er detaljhandel, og her er nedgangen på 4 prosentpoeng. Industri har en nedgang på 3 prosentpoeng og bygg og anlegg på 2 prosentpoeng. Tabell 4.8 viser stor variasjon mellom bransjer. Endringer i sysselsettingen i ulike bransjer blir derfor en viktig problemstilling. Tabell 4.9 viser endringer fra 2015 til 2018.

¹¹ Vi kommenterer ikke på de minste bransjene, eksempelvis primærnærings, helse og undervisning.

Tabell 4.9 Andel av sysselsetting (AS og ASA) etter bransje. År og endring mellom 2015 og 2018.

	2015	2018	Endring
Finans og forsikring	2	2	-
Bergverk og olje	4	4	-
El og kraft, gjenvinning	2	2	-
Informasjon og kommunikasjon	6	6	-
Industri	14	13	-1
Helse	2	2	0
Transport	8	8	-
Faglig tjenesteyting	9	9	-
Engros	7	6	-1
Primærnæring	1	1	0
Bygg og anlegg	12	14	2
Detaljhandel	14	13	1
Undervisning	1	1	-
Forretningsmessig. tjenesteyting	8	9	1
Overnatting og servering	6	6	-

Hovedbildet er at fordelingen på bransjer er forholdsvis stabil. Størst nedgang finner vi i industrien (minus 1,1 prosentpoeng), her gikk andelen med ansattrepresentasjon ned. Størst økning (1,1 prosentpoeng) finner vi i bygg og anlegg, her gikk også andelen ansattrepresentasjon ned. I bransjene med størst nedgang i ansattrepresentasjon (overnatting og servering og detaljhandel) er det små endringer i sysselsettingen.

Ulike forklaringer

Vi har nå gått systematisk gjennom noen mulige forklaringer på at andelen lønnstakere dekket av ordningen for ansattrepresentasjon har gått ned over tid. I den kommende logistiske regresjonsanalysen kontrollerer vi for alle disse forklaringene, henholdsvis størrelse, tariffavtale, konsern/ikke og bransje. I tillegg inkluderer vi dummyvariabler for hvert år i analyseperioden, for å se om vi kan avdekke en selvstendig tidseffekt på nedgangen i ansatte styrerepresentanter. Alle lønnstakere i privat sektor som er ansatt i et AS eller ASA i perioden 2015–2018 inngår i analysen. Avhengig variabel er en dummyvariabel som antar verdien 1 dersom foretaket har en ansatt styrerepresentant, og 0 hvis ikke.

Tabell 4.10 Logistisk regresjon. Lønnstakere i AS og ASA i privat sektor. 2015–2018.

Avhengig variabel:	Ansatt styrerepresentant (1=Ja, 0=nei)
Størrelse (ansatte i foretak)	
<i>Under 30 ansatte (referansekategori)</i>	0 (.)
<i>30–199 ansatte</i>	2,550*** (433,58)
<i>200 ansatte eller flere</i>	4,545*** (741,66)
Tariffavtale (1=Ja, 0=Nei)	1,338*** (428,43)
Konsern (1=Ja, 0=Nei)	0,250*** (54,30)
År	
<i>2015 (referansekategori)</i>	0 (.)
<i>2016</i>	-0,127*** (-33,63)
<i>2017</i>	-0,161*** (-42,73)
<i>2018</i>	-0,215*** (-57,50)
Kontroll for næring (to-siffer Nace-koder)	Ja
Konstant	-6,339*** (-76,08)
N (år x lønnstakere)	5 602 932
Pseudo R ²	0,495

t-verdi i parentes

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Koeffisientene i regresjonen i tabell 4.10 er såkalte logiter, eller logaritmen til odds-ratioen for å ha verdien 1 på den avhengige variabelen (altså å ha en ansatterepresentant i styret i selskapet). Det vil si at vi ikke umiddelbart kan tolke noen størrelsesorden ut fra de koeffisientverdiene vi ser i tabell 4.10. Det vi imidlertid kan lese ut av resultatene, er hvorvidt oddsen for å ha en ansatt styrerepresentant øker eller reduseres med en enhets økning på de uavhengige variablene. Vi ser at henholdsvis ansatte i foretaket, tariffavtale og hvorvidt foretaket er en del av et konsern alle er faktorer som øker sannsynligheten for å ha en ansatt styrerepresentant. Alle koeffisientene er statistisk signifikante på 0,1-prosentnivå. Vi går ikke nærmere inn på betydningen av ulike næringer enn det som ble drøftet tidligere, men det er åpenbare forskjeller i hvilke bransjer som henholdsvis øker eller reduserer sannsynligheten for å ha en ansatterepresentant i styret.

Det neste vi legger merke til er at hvert av årene 2016–2018, sammenliknet med referanseåret 2015, reduseres sannsynligheten for å ha ansatte styrerepresentanter i selskapet. Det vil altså si at selv om vi kontrollerer for størrelse, tariffavtale, konserntilhørighet og næring, forklarer ikke disse faktorene alene nedgangen i utbredelsen av ordningen over tid.

4.2 Nedgang i bruk av ordningen

Våre nye funn bekrefter den tendensen vi har sett tidligere: bruken av ordningen går ned. Stadig færre selskap har ansatte i styret, og andelen ansatte som er dekket av ordningen, synker. Bare i perioden 2015 til 2018 synker andelen med 6 prosentpoeng, eller altså mer enn 1 prosentpoeng i året. Vi kan ikke slutte at dette er en del av en tidligere trend, ettersom vi her bare har tall for en fireårsperiode, men sett i sammenheng med Fafos tall over selskapene, synes en slik tolkning rimelig.

Regresjonen viser at størrelse, tariffavtale og konserntilknytning er viktig. Men som vi har vist over, med utgangspunkt i det samme materialet finner vi ingen endringer verken i størrelsen, tariffavtaledekningen eller konserntilknytningen som kan forklare nedgangen.

Nedgangen kan skyldes at det i større grad etableres konsernordninger hvor representasjon i styret i det enkelte selskap erstattes av representasjon på konsernnivå. Dette er tema for neste avsnitt.

Konsernordninger

I registerdataene har vi opplysninger om hvorvidt det er ansatterepresentanter i styret i det selskapet der disse lønnstakerne jobber. I registeret skilles det ikke mellom morselskap og datterselskap. Et fullstendig bilde av hvor stor andel av arbeidslivet styreordningen dekker får vi bare dersom vi også tar høyde for *konsernordninger*, altså hvorvidt det er etablert en felles ordning for hele eller deler av konsernet. Som vist i figur 1.1, ansatte kan være dekket av ordningen selv om det ikke finnes ansatterepresentanter i det styret hvor man selv er ansatt. Datagrunnlaget for å si noe om konsernordninger er imidlertid sparsomt. I dette avsnittet bruker vi ikke registerdata, men viser til tidligere undersøkelse (Hagen 2017) samt til Fafos utvalgsundersøkelse (se Trygstad et al. 2021).

Hagen (2017) bygger på kjøp av data fra Proff Forvalt. Deres register kan skille mellom datterselskaper og morselskap, men ikke om representasjon i morselskap er en konsernordning eller ikke. Ansatte i morselskap kan kreve representasjon dersom morselskapet har minst 30 ansatte på linje med alle andre aksjeselskaper. En konsernordning krever at alle ansatte¹² i konsernet deltar i valget, og ikke bare de ansatte i selve morselskapet. Våre tidligere undersøkelser gjør det mulig å skille mellom representasjon i styret i morselskap og i datterselskaper. Opplysningene fra Proff Forvalt gjelder imidlertid bare representasjon i største datterselskap. Dette kan tilsi at noen har svart ut fra et gjennomgående styre (altså samme styret for både konsern og største datterselskap).

¹² Med de reservasjoner som framgår av figur 1.1.

Tabell 4.11 Ansatterepresentasjon på ulike nivå – morselskapsstyret og styret i største datterselskap. Konsern med totalt minst 30 ansatte. Andel selskaper. N=5096 (2013) og N=6783 (2016). Kilde: Hagen 2018: figur 2.

	2013					2016				
	Ingen	Bare morselskap	Bare datter	Begge deler	Total	Ingen	Bare morselskap	Bare datter	Begge deler	Total
30–49	90	5	4	1	100	94	3	3	0	100
50–199	73	15	9	3	100	78	12	9	2	101
200 pluss	38	32	17	13	100	42	26	19	14	101
Totalt	73	15	9	4	101	78	11	8	3	100

Tabellen gjenspeiler den nedgangen i representasjon vi har vist tidligere. Totalt har tre fjerdedeler av alle selskaper i konsern med minst 30 ansatte ingen form for representasjon i morselskapsstyret eller i største datterselskap. 11 prosent har det utelukkende i morselskapet, 8 prosent bare i største datterselskap og 3 prosent har begge deler (2016-tall). Men, som tabellen viser, andelen øker kraftig med størrelse, og i gruppen selskaper med minst 200 ansatte i konsernet er andelen «bare i morselskap» 26 prosent i 2016. Dette kan være en indikasjon på en konsernordning, altså at ansatterepresentantene velges av de ansatte i hele konsernet. Denne andelen er imidlertid redusert fra 32 prosent i 2013, samtidig som også andelen «bare i datter» ikke har økt. Vi ser dermed få tegn til en «utskifting» mellom nivåene, eller altså at representasjon på selskapsnivå erstattes med konsernordning og dermed representasjon i morselskapets styre. Her må vi legge til at representasjon selvsagt kan være på plass i noen av de mindre datterselskapene.

Fafos utvalgsundersøkelse 2019

Spørsmål om styrerepresentasjon inngår i Fafos undersøkelse som hovedrapporten i dette prosjektet bygger på (se Trygstad et al. 2021 for utvalg og metode). Dette er en utvalgsundersøkelse, men vi skal likevel bruke noen av resultatene siden det også i denne undersøkelsen ble spurt om representasjon i konsernstyret.

Utvalget er ledere og tillitsvalgte/verneombud (VO) og kan derfor ikke sammenliknes direkte med registertallene som tar utgangspunkt i andelen lønnstakere. Vi har valgt å begrense utvalget til denne gruppen, fordi vi antar at ordningen (om den finnes) er mer kjent blant disse. Spørsmålene lød:

Finnes noen av de følgende ansatterepresentasjoner i virksomheten din?

- Ansattevalgte styrerepresentanter i selskapet
- Ansattevalgte styrerepresentanter i konsernet

I tabell 4.12 gjengir vi svarene på det siste spørsmålet.

Tabell 4.12 Andel med AR i styret i konsernet. Privat sektor. N=483 (ledere og tillitsvalgte/VO).

Under 30	13
30–199	33
200 pluss	65
Total	33

Totalt svarer 33 prosent av ledere og tillitsvalgte at det er ansatterepresentanter i konsernet. Spørsmålsstillingen garanterer ikke at respondentene tolker dette som representasjon i morselskapets styre, dette må vi bare anta. Det er altså en mulighet for at tallene er for høye fordi noen har svart ut fra at det finnes ansatterepresentanter ett eller annet sted i konsernet, for eksempel i et datterstyre.

Som vist i figur 1.1, representasjon i konsernstyret kan omfatte alle ansatte i konsernet eller bare de ansatte i selve morselskapet. Dersom representasjonen omfatter alle, har antall ansatte i morselskapet liten betydning, mens dersom ordningen bare omfatter de ansatte i morselskapet, slår regelen om 30 ansatte i selve morselskapet inn. Dette gir grunn til å tro at noen av de 13 prosentene i tabell 4.12 (som kommer fra morselskaper med mindre enn 30 ansatte) refererer til en konsernordning.

I tabell 4.13 har vi satt sammen svarene på de to spørsmålene (altså selskapsstyre og konsernstyre).

Tabell 4.13 Ansatterepresentasjon i selskaper og konsern. N i tabellen.

	Ingen	Bare konsern	Bare selskap	Begge deler	Total
Alle (N=476(ledere og tillitsvalgte/VO))	46	6	23	25	100
Bare fra selskaper med mer enn 30 ansatte (N=381)	38	7	26	29	100

Øverste linja i tabellen viser svar fra alle, mens nedre linje er begrenset til respondenter fra selskaper med minst 30 ansatte. Antall N er for lite til en mer finmasket inndeling etter størrelse. Totaltallene viser at nesten halvparten (46 prosent) verken har ansatterepresentanter i selskapet eller i konsernet, mens andelen stiger til 38 dersom respondenten kommer fra et selskap med minst 30 ansatte.

Dersom vi legger tallene i tabell 4.13 til grunn, kan vi trekke noen viktige konklusjoner. Selv om vi finner få konsern hvor de ansatte er representert på begge nivåene (tabell 4.11), er det en betydelig andel – nesten tre av ti – av tillitsvalgte og ledere som svarer at de hører hjemme i slike konsern. Årsaken kan ligge i at dette dreier seg om de største konsernene. Her må vi legge til at det kan være snakk om «vanlig» representasjon i morselskapet (altså ingen konsernordning).

Videre kan vi anta at det er etablert konsernordning i de tilfeller hvor respondenter fra selskaper med færre enn 30 ansatte rapporterer om representasjon i morselskapet, her vil ikke morselskapet kvalifisere i seg selv. Det er nesten ingen forskjell (eller hhv. 6 og 7 prosent) etter størrelse her, og det forsterker konklusjonen siden 30 ansatte er grensen for «vanlig representasjon».

Tabell 4.13 gir også grunn til å trekke en annen konklusjon: syv av ti ledere og tillitsvalgte/VO jobber i et selskap som hører til et konsern der det ikke er etablert noen konsernordning.

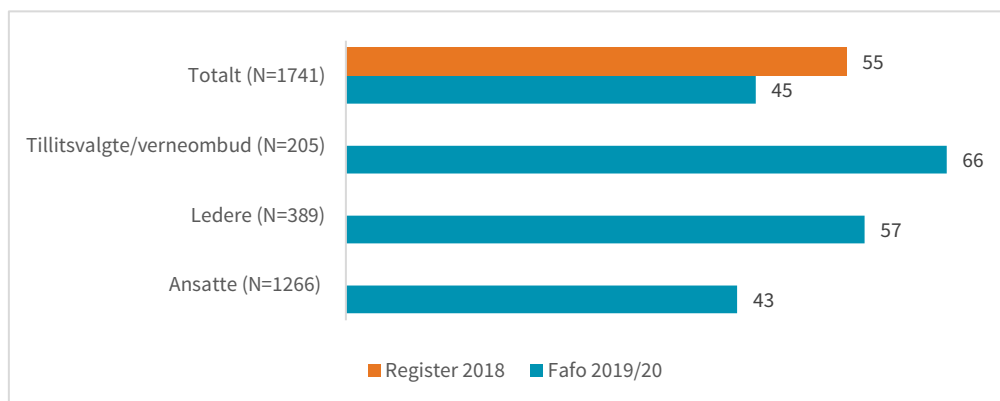
Fafos materiale gir mulighet til å undersøke om eierskap har betydning. Vi finner ingen sammenheng mellom norsk vs utenlandsk eierskap og representasjon i selskapet. Funnet gjelder bare respondenter fra selskaper som er del av konsern. Selskaper som ikke er del av et konsern er i all hovedsak norskeide. Tilsvarende gir det ingen mening i å se på om eierskap har betydning for representasjon i konsernstyret; dersom selskapet er eid av et utenlandsk konsern, vil styrerepresentasjon være uaktuelt.

5 En kjent ordning?

Det kan være mange årsaker til at etablerte ordninger ikke er kjent blant ansatte, ledere og tillitsvalgte. Noen årsaker må søkes hos den enkelte arbeidstaker, de kan være nyansatt, midlertidig ansatt eller ha manglende interesse for hele eller deler av partssamarbeidet. Andre årsaker vil ligge i ordningens funksjon, den kan ha liten betydning for den ansattes arbeidssituasjon. Også partssamarbeidets aktører kan ha betydning, dette kan eksempelvis handle om mangel på vilje til å informere eller inkludere de ansatte i debatter og diskusjoner. Passive organer kan handle om at organene ikke fatter avgjørelser som har betydning for den enkelte.

I figur 5.1 har vi sammenliknet registerdataene med Fafos egen undersøkelse. Der som vi antar at registerdata gir riktig bilde, kan utvalgsundersøkelsen si noe om hvor kjent ordningen er. Her må vi legge til at registerdataene våre dekker AS og ASA, mens Fafos undersøkelse ser på hele privat sektor. Og videre – ansatte, ledere og tillitsvalgte i slike utvalgsundersøkelser vil ikke komme fra de samme virksomhetene. Vi kan dermed ikke automatisk tolke forskjeller i svar som at kunnskapen om ordningen varierer mellom de ulike gruppene, forskjeller i svar vil også gjenspeile forskjellen mellom de ulike (gruppene av) virksomheter som respondentene hører hjemme i.

Figur 5.1 Andel med ansatterepresentasjon i selskapet. Bare respondenter fra virksomheter med minst 30 ansatte. N i figuren viser til Fafos undersøkelse 2018/19. Prosent.



Hvis vi tar utgangspunkt i registerdataene per 2018, finner vi at 55 prosent av alle lønnstakere i selskaper med mer enn 30 ansatte har ansatterepresentasjon i sitt styre (oransje søyle). I spørreundersøkelsen til Fafos svarer totalt 45 prosent bekreftende. Dette kan skyldes Fafos utvalg, men gitt at dette faktisk er representativt, ligger altså andelen 10 prosentpoeng lavere, eller det er med andre ord en god del som ikke er klar over at ordningen er etablert.

I figuren har vi også skilt mellom ledere, tillitsvalgte og ansatte. Her ser vi at blant de tillitsvalgte i Fafos utvalg er det 66 prosent som svarer bekreftende, mens andelen blant lederne er 57 prosent. Blant de ansatte er andelen lavere, på 43 prosent. Med de samme reservasjoner som over, dette kan tyde på at ordningen er mer kjent blant ledere og tillitsvalgte.

6 Mindre bruk av flere ordninger?

Undersøkelsene viser at ordningen med å velge ansatte til selskapets styre er blitt mindre vanlig de siste årene. Bedriftsstørrelse (flere ansatte), tariffavtale og hvorvidt foretaket er en del av et konsern er faktorer som øker oddsen for å ha en ansatt styrerepresentant.

Datamaterialet vi har brukt, dekker bare fire år. I dette avsnittet skal vi derfor gå til andre kilder og spørre om nedgangen må ses på som en del av en større trend. To spørsmål står dermed sentralt i dette avsnittet:

- Hvor utbredt er ansatterepresentasjonen i forhold til de andre medbestemmelsesordningene?
- Finner vi tilsvarende nedgang i de andre ordningene?

«De andre ordningene» er, som vist i tabell 1.1, samarbeid basert på hovedavtalen, og verneombud og AMU basert på arbeidsmiljøloven. Vi skal bruke to kilder for å undersøke dette. Med hensyn til organisasjonsgrad og tariffavtaledekning bruker vi analyser fra Fafo (Nergaard 2020), og når det gjelder ordninger knyttet til arbeidsmiljøloven bruker vi levekårsundersøkelsene (LKU) fra Statistisk sentralbyrå. Herfra henter vi også tall knyttet til hvorvidt det er fagforening/tillitsvalgte i selskapet.

6.1 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning

Sammenliknet med andre land har organisasjonsgraden i Norge holdt seg stabil, fra 52 prosent i 2001 til 50 prosent i 2019 (Nergaard 2020:11). Det er likevel store forskjeller mellom de ulike sektorene.

Tabell 6.1 Organisasjonsgrad. Kilde: Nergaard 2020:tabell 2.5.¹³

	2001	2004	2008	2013	2016	2017
Privat sektor i alt	40	40	38	37	38	38
Vareproduksjon	54	51	51	48	46	49
Tjenesteyting	33	35	33	33	35	34

38 prosent av ansatte i privat sektor er medlem av en fagforening, mens 29 prosent (tabell 4.1) er dekket av ordningen med ansatte styremedlemmer. I utgangspunktet er det dermed større sjanse for at en tilfeldig arbeidstaker er medlem av en fagforening enn at vedkommende har deltatt i et valg på ansatterepresentanter. Her må vi imidlertid legge til at mens våre registerdata utelukkende dekker AS og ASA, dekker tabell 6.1 også de andre selskapsformene innenfor privat sektor.

¹³ Nergaard (2020:11) bruker medlemstall fra organisasjonene for å komme fram til samlet organisasjonsgrad. Men som hun skriver videre: «For å se hvordan organisasjonsgraden varierer mellom bransjer og ulike grupper av arbeidstakere, må vi imidlertid bruke andre kilder». Tallene i denne tabellen er basert på tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Totaltallene er noe høyere enn de registerbaserte tallene, men lavere enn hva man finner i levekårsundersøkelsen.

Som vi var opptatt av tidligere, er medlemskap ingen forutsetning for at hovedavtalsens medbestemmelsesordninger er på plass, det må også finnes en tariffavtale i virksomheten. Tabell 6.2 viser utviklingen siden 1998.

Tabell 6.2 Tariffavtaledekning i privat sektor, AKU. Kilde: Nergaard 2020: tabell 4.2.

	1998	2004	2008	2013	2016	2017
Privat sektor i alt	63	60	59	58	54	52
Vareproduksjon	71	63	65	62	55	56
Tjenesteyting	58	58	55	55	53	51

Ovenfor fant vi en klar sammenheng mellom tariffavtale og styrerepresentasjon, men – med utgangspunkt i tabell 6.2 – det er mer vanlig å være dekket av tariffavtale enn av styreordningen. Her må vi legge til samme reservasjon om utvalget som ovenfor.

Nedgangen i tariffavtale kan likevel være en viktig forklaring på nedgangen i styrerepresentasjon; som vi så ovenfor tyder våre data (tabell 4.4) på at nedgangen i styrerepresentasjon er størst i selskaper uten tariffavtale.

Men heller ikke tariffavtale i seg selv er tilstrekkelig for at medbestemmelsesordninger er på plass.. Det siste vi skal se på i dette avsnittet er derfor om det finnes tillitsvalgte på arbeidsplassen (se også kapittel 5 i Trygstad et al. 2021¹⁴).

Tabell 6.3 Andel arbeidstakere som svarer at det er tillitsvalgte eller fagforeningsrepresentanter der de jobber. Ansatte i aksjeselskaper, organisasjoner eller liknende. Kilde: LKU 2006–2019.

	2006	2013	2019
1–50	55	49	48
50 til 199	85	79	76
200 pluss	93	89	87
Total	70	64	62
Total 20 pluss	82	78	76
N	3691		

Tabellen viser at mens 70 prosent av de ansatte svarer at det er tillitsvalgte/fagforeningsrepresentanter i 2006, har dette sunket til 62 prosent i 2019. Nedgangen er størst fra 2006 til 2013, og endringen fra 2013 til 2019 er ikke statistisk signifikant. Alle størrelseskategoriene viser til tilsvarende mønster. Størrelseskategoriene i LKU følger ikke tersklene i bestemmelsene om styrerepresentasjon, og vi kan derfor ikke finne tall for andelen i selskaper med mer enn 30 ansatte. Som tabellen viser, er det fra 2006 til 2019 likevel en nedgang i gruppen «mer enn 20 ansatte» på 10 prosent, mens nedgangen mellom 2013 og 2019 derimot bare er 2 prosent.

Alt i alt er det ingen tvil om at en gjennomsnittsansatt har større sannsynlighet for å møte på en tillitsvalgt enn en styrerepresentant for de ansatte på jobben. Nedgangen i tillitsvalgte siden 2006 kan bidra til å forstå nedgangen i bruken av styreordningen, fordi tillitsvalgte er sentrale når det gjelder å organisere krav fra de ansatte. Som vi ser av tabellen synes det som om nedgangen i tillitsvalgte har stoppet opp de siste årene, mens nedgangen i bruk av styreordningen fortsetter.

¹⁴ Tallene avviker noe fra tallene i hovedrapporten, dette skyldes at vi her begrenser utvalget til ansatte i «aksjeselskap, organisasjon eller liknende».

6.2 Lovbestemte ordninger

Styreordningen er lovbestemt, det samme er bestemmelsene om verneombud og AMU. I dette avsnittet skal vi se på hvordan bruken av disse ordningene har utviklet seg.

Tabell 6.3 Andel ansatte i selskaper med verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Ansatte i aksjeselskaper, organisasjoner eller liknende. Kilde: LKU 2006–2013.

	Verneombud			AMU	
	2006	2013	2019	2013	2019
1–50	70	67	69	33	34
50–199	95	92	91	71	68
200 pluss	98	95	92	85	81
Total	81	79	78	52	51
Total 20 pluss	93	92	88	69	65

Andelen ansatte med tilgang til verneombud har sunket fra 81 prosent i 2006 til 78 prosent i 2019, det er altså ikke snakk om noen stor endring. Ser vi imidlertid på andelen ansatte i selskaper med minst 20 ansatte (som er det skillet som kommer nærmest terskelverdien i aksjeloven), har andelen sunket fra 93 til 88 prosent, og her synes det som om nedgangen har vært særlig stor de siste årene. Vi må legge til at denne nedgangen kan skyldes at ordningen er mindre kjent for nye grupper som har kommet inn på arbeidsmarkedet.

Når det gjelder andel på arbeidsplass med arbeidsmiljøutvalg, har vi tall bare for 2013 og 2019. Totalandelen har ikke endret seg nevneverdig, men vi finner en signifikant endring fra 69 til 65 prosent i gruppen ansatte i selskaper over 20 ansatte.

Reglene innebærer at verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal etableres når virksomheten har henholdsvis 10 og 50 ansatte, men i begge tilfeller kan det avtales å etablere ordningen også i mindre selskaper. Dersom antallet ansatte er 20 eller mer, kan både arbeidsgiver og arbeidstaker kreve et arbeidsmiljøutvalg.

Det at loven krever at det skal være verneombud og AMU, gjør en sammenlikning med styreordningen særlig relevant. I gruppen hvor AMU ikke er obligatorisk (1–50) finner vi altså at ca. en tredjedel av arbeidstakerne likevel rapporterer at AMU er etablert. Når det gjelder styreordningen er det svært få (5 prosent) under terskelverdien (30 ansatte), og det er 35 prosent i gruppen hvor de ansatte må fremme krav, eller altså der ordningen ikke er obligatorisk. Det er med andre ord litt mer vanlig med AMU i den «ikke-obligatoriske» delen.

I 2019 var andelen arbeidstakere med AMU i selskaper med mer enn 50 ansatte i privat sektor¹⁵ på 71 prosent. Andelen med styreordning i den obligatoriske gruppen (minst 200 ansatte) var 72 prosent (i 2018). Her synes det altså som om ordningen slår omtrent likt ut. Men også andelen AMU i selskaper med mer enn 50 ansatte har sunket, og i 2013 var den på 76 prosent. Vi ser dermed samme tendens når det gjelder AMU som når det gjelder styrerepresentasjon.

¹⁵ Tall fra hovedrapport, hele privat sektor inngår.

6.3 En ordning for stadig færre

Undersøkelsen tyder på at ansatte i norske selskaper i stadig mindre grad benytter seg av retten til å velge sine representanter til selskapets styre. Vi finner også tegn til at andelen som har et AMU på arbeidsplassen har sunket noe de siste årene. Hvorvidt vi finner den samme årsaken til disse to forholdene, er et åpent spørsmål.

Hvorfor bruken av de bedriftsdemokratiske ordningene synker, har våre undersøkelser i liten grad gitt svar på. Spørsmålet er komplisert og lar seg ikke besvare uten langt grundigere undersøkelser.

Et tema som åpenbart peker seg ut, er hvordan de bedriftsdemokratiske ordningene praktiseres i ulike organisasjonsstrukturer: på hvilket nivå i virksomheten finner vi at ordningene etableres? Etableres det et «hovedarbeidsmiljøutvalg» for hele virksomheten eller finner vi slike utvalg ute på de enkelte arbeidsplassene? Og tilsvarende; på hvilket nivå i konsernet er styrerepresentasjon fra de ansatte mest aktuelt? I hvilken grad vanskeliggjør nye selskapsstrukturer etablering av ordningene, eller er det snarere snakk om en maktkonsentrasjon blant ansattes representanter? En slik analyse krever kvalitativ kunnskap, men også bedre data om konsernordninger. Hvor mange slike ordninger finnes, og hvordan praktiseres ordningene? Er de avhengig av at det er etablert konserntillitsvalgtordning?

Et annet sentralt spørsmål er hvordan de norske ordningene praktiseres når norske konsern i stadig større grad engasjerer seg i utlandet. Den norske ordningen er unik i verden, fordi norske og utenlandske datterselskaper i utgangspunktet likestilles i lovgivningen når en konsernordning etableres. Hvor mange norske konsern har inkludert utenlandske ansatte i sin ordning, og hvilke utfordringer kan en slik ordning innebære for norske tillitsvalgte?

Våre data tyder på at nedgangen i ansatterepresentasjon i styret er størst i selskaper uten tariffavtale. Tillitsvalgte er sentrale når det gjelder å organisere krav om representasjon. Vi vet svært lite om hvordan ordningen fungerer i uorganiserte selskaper. Hvem tar initiativet til krav her? Brukes ordningen som et redskap for å unngå tariffavtale og organisering? Hvordan skaffer ansatterepresentanter uten fagforening seg informasjon om de ansattes oppfatninger og holdninger? Finner vi to ulike «ansattevalgteroller», og hva betyr det for de ansattes muligheter til å ha nytte av ordningen?

Tidligere undersøkelser (Trygstad et al. 2015; Hagen 2010; Hagen et al. 2020) har vist at de ulike medbestemmelsesordningene kombineres på forskjellig måte. Et særlig viktig spørsmål er om informasjon og drøfting etter hovedavtalen kommer før eller etter styrebehandling, og videre om styrebehandlingen erstatter behandling i partsamarbeidet.

I Fafos undersøkelse fra 2009 svarte 16 prosent «vet ikke» på spørsmål om de ansatte var representert i styret. I 2019 finner vi tegn som tyder på at en del ansatte ikke er klar over at ordningen finnes. Det synes sannsynlig at jo viktigere et styre er som et styringsorgan i selskapet, og jo mer aktive de ansattes representanter er, jo mer kjent er ordningen og styremedlemmene blant de ansatte. Vi trenger derfor mer kunnskap om hvordan ansatterepresentantene opptrer i styret, og ikke minst hvor stor gjennomslagskraft de har. Ansatterepresentantenes maktgrunnlag og kompetanse er derfor et område som fortjener mer oppmerksomhet.

Referanser

- Byrkjeland, M. (2000). *Utviklinga av arbeidshovudavtalen 1935 til 1998*. Fafo-notat 2000:15.
- Carlsen, T. O. (2017). Ansattes styrerepresentasjon – en oversikt over reglene. *Arbeidsrett* 01/2017.
- Engelstad, F., Storvik, A. E., Svalund, J. & Hagen, I. M. (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademiske (Makt- & demokratiutredningen).
- Falkum, E., Hagen, I. M. & Trygstad, S. C. (2009). *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Fafo-rapport 2009:35.
- Hagen, I. M. (2021). *Ansattererepresentanter i offentlig eide virksomheter*. Fafo-notat 2021:08.
- Hagen, I. M. (2020). Employee Representatives on Company Boards – Hostages, Renegades or Fierce Opponents? *Nordic journal of working life studies*. 10, 2, June.
- Hagen, I. M. (2017). Flere styrer – færre ansattererepresentanter. *Søkelys på arbeidslivet*, 4/2017.
- Hagen, I. M. (2015). *Sidespor – den demokratiske bedriftsforsamling*. Fafo-rapport 2015:34.
- Hagen, I. M. (2010). *Det mektige mindretallet. Ansattererepresentasjon i styret mellom Corporate Governance og Industrial Relations*. Fafo-rapport 2010:02.
- Hagen, I. M. (2008). Ansattes styrerepresentanter – hvor mange og hvor finner vi dem? *Søkelys på arbeidslivet*, 4/2008.
- Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Rights and Production Functions: An Application to Labor-managed Firms and Co-determination. *Journal of Business*, 52.
- Nergaard, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo-notat 2020:12.
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen I. M. & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2015:18.
- Trygstad S. C., Andersen, R. K., Alsos, K., Bråten, M., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2021). *Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning i Norge*. Fafo-rapport 2021:10.

Ansattes styrerepresentasjon i privat sektor

Ansattes rett til å velge representanter til selskapets styre er en viktig del av det norske bedriftsdemokratiet. Fafo har tidligere gjennomført flere undersøkelser som har vist at bruken av ordningen har gått ned i de senere år. I dette notatet spør vi om denne nedgangen fortsetter, og vi konsentrerer oss om tidsrommet 2015–2018. Datagrunnlaget er Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk og opplysninger om sammensetningen av styrene fra Brønnøysundregistrene.

Funnene viser at om lag halvparten av norske arbeidstakere er dekket av ordningen, men også at dekningen er redusert i perioden vi studerer.

Notatet er en del av et prosjekt om arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning i norsk arbeidsliv. Oppdragsgiver er Arbeids- og sosialdepartementet.