

Inger Marie Hagen

Bedriftsforsamlingen – pleie eller plikt?

Inger Marie Hagen

Bedriftsforsamlingen – pleie eller plikt?

© Fafo 2014
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Kapittel 1 Den glemte ordningen?	10
1.1 Problemstilling	11
1.2 Fremgangsmåte	14
1.3 Aktørgruppene	16
1.4 Tidligere forskning om bedriftsforsamlingen	17
1.5 Rapportens oppbygning	18
Kapittel 2 Fra bedriftsdemokrati til corporate governance	19
2.1 Forhistorien	19
2.2 Økt konkurranse	22
2.3 Utviklingen etter 1972	25
2.4 Nye aksjelover	26
2.5 Dagens debatt	29
2.6 Hovedpunkter kapittel 2:	29
Kapittel 3 Rammer og omfang	31
3.1 Juridisk rammeverk	31
3.2 Omfang	35
3.3 Bedriftsforsamlingens oppgaver	36
3.4 Ressursbruk	38
3.5 Bedriftsdemokratiet	39
3.6 Hovedpunkter kapittel 3	41
Kapittel 4 Bedriftsforsamlingens plass i aksjonærdemokratiet	43
4.1 Eiernes styringsmuligheter	43
4.2 Legitimering	49
4.3 Ambassadørene	50
4.4 Nettverk	51
4.5 Bedriftsforsamling som forsikringsordning	51
4.6 Hovedpunkter i kapittel 4	53

Kapittel 5 Bedriftsforsamlingens plass i bedriftsdemokratiet	54
5.1 Ordningens plass i samarbeidssystemet	54
5.2 Innflytelse.....	57
5.3 Rekruttering	58
5.4 Utenlandsk representasjon	59
5.5 Bedriftsdemokratiet 42 år etter	60
5.6 Hovedpunkter kapittel 5.....	61
Kapittel 6 Bedriftsforsamlingen som redskap for selskapets arbeid med samfunnsansvar	62
6.1 Bedriftsforsamling som et demokratiserende organ	65
6.2 Bedriftsforsamling som bidrag til verdiskapningen.....	66
6.3 Bedriftsforsamling som prosedyre	67
6.4 Hovedpunkter kapittel 6.....	68
Kapittel 7 Aktørenes anbefalinger	69
7.1 Bedriftsforsamlingen er sløseri	71
7.2 Kompliserende	71
7.3 Nytt innhold.....	72
7.4 Et prestisjefyllt verv?	72
7.5 Hovedpunkter kapittel 7	73
Kapittel 8 Bedriftsforsamling anno 2020.....	74
8.1 Ulike varianter av bedriftsforsamling	74
8.2 Intensjon og virkelighet.....	76
8.3 Noen avsluttende betraktninger	78
8.4 Hovedpunkter kapittel 8.....	79
Litteratur	80
Stikkordsliste intervjuer	83

Forord

Dette notatet er skrevet på oppdrag fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP). I hvilken grad bidrar allmennaksjelovens bestemmelser om bedriftsforsamling til god eierstyring? Er bedriftsforsamlingen et hensiktsmessig redskap for god eierstyring og selskapsledelse?

Disse spørsmålene er utgangspunktet for vår studie. Gjennom intervjuer med aktører med erfaring fra bedriftsforsamlingen har vi forsøkt å få denne mer eller mindre glemte ordningen frem i lyset. Prosjektet er så vidt vi har klart å bringe på det rene, det første forskningsbidraget om bedriftsforsamlingen siden 1977.

Bedriftsforsamlingen ble etablert i 1972 som en del av en større bedriftsdemokratisk reform i Norge. Gjennom valg av representanter til styre og bedriftsforsamling skulle de ansatte ta del i styringen av selskapet. Bedriftsforsamlingen er et selskapsorgan mellom generalforsamling og styret, og den er et særnorsk fenomen som vi ikke finner i andre lands aksjelovgivning. Organet er gitt både beslutningsmyndighet og kontrolloppgaver.

Både demokratiseringsidealer og idealer for eierstyring og selskapsledelse har endret seg siden 1972. I hvilken grad bidrar bedriftsforsamlingen i dag til en effektiv og god styring? I dette notatet retter vi oppmerksomheten mot bedriftsforsamlingens rolle for eierne.

Inger Marie Hagen er ansvarlig for notatet og innholdet i det. Takk til Jeanett Bergan i KLP for hyggelige møter og nyttige samtaler om prosjektet og prosjektets målsettinger. Takk også til kvalitetssikrer Sissel Trygstad og Bente Bakken i Fafos publikasjonsavdeling. Og ikke minst takk til alle som velvillig lot seg intervjuer om sine erfaringer med bedriftsforsamlingen.

Oslo, februar 2014

Inger Marie Hagen

Sammendrag

Hvilken funksjon har bedriftsforsamlingen i dag? Det er spørsmålet i dette notatet. Hovedsakelig ser vi på forsamlingens betydning i et eierperspektiv, men også andre mulige effekter blir belyst.

Bedriftsforsamlingen er et selskapsorgan, og bestemmelsene finnes i allmennaksjeloven. To tredeler av bedriftsforsamlingens medlemmer velges av generalforsamlingen, og en tredel velges av og blant de ansatte. Bedriftsforsamlingen velger styret, og valget er organisert slik at en tredel av styrets medlemmer alltid velges av og blant de ansatte. Forsamlingen er altså et organ mellom generalforsamlingen og styret. Forsamlingen skal føre tilsyn med styret og administrasjonen og skal i tillegg fatte vedtak i spesielt viktige saker for selskapet. Ordningen ble vedtatt i 1972. I løpet av 1970-tallet ble regler som sikret de ansatte rett til å velge styrerepresentanter, innført i flere europeiske land, men det var bare i Norge man også etablerte en bedriftsforsamling.

Ordningen var og er omstridt. Den har likevel i svært liten grad vært gjenstand for forskning, og det er knapt med kunnskap om hvilken funksjon og betydning den har. I notatet har vi derfor valgt en kvalitativ tilnærming. Til sammen har vi intervjuet drøyt 20 personer med erfaring fra feltet: eiere, administrerende direktører, medlemmer og ledere av bedriftsforsamling og selskapsjurister. Som nevnt har vi konsentrert oss spesielt om bedriftsforsamling som en del av eierstyringen, men vi har også snakket med noen representanter for de ansatte. Disse har også vært tillitsvalgte fra ulike forbund.

I notatet bruker vi forholdsvis mye plass på historien bak etableringen. Bedriftsforsamlingen er en del av det bedriftsdemokratiske systemet i Norge. Spørsmålet om de ansattes plass i eiernes organer ble diskutert i en årrekke. Uenigheten mellom de ulike aktørene var stor. Innad i arbeiderbevegelsen var Arbeiderpartiet og fagbevegelsen uenige, og også innad i fagbevegelsen var det ulike oppfatninger. De ansatte var ikke kompetente, de ville ende opp som gisler som måtte ta ansvar for flertallets beslutninger. Rollen som ansvarlig styremedlem sto i motsetning til rollen som fri og uavhengig opposisjon. Dette var noen av argumentene. På den andre siden var arbeidsgiverne sterke motstandere av ordningen, men også her var det til tider uenigheter mellom arbeidsgiverne og de borgerlige partiene. Bedriftsforsamlingen var i hovedsak LOs ønske.

Politisk spill og politiske begivenheter er kanskje den viktigste grunnen til at man endte opp med både styrerepresentasjon og bedriftsforsamling i 1972. Motivasjonen bak begge ordningene var den samme; gjennom representasjon i de styrende organer skulle de ansatte kunne delta i beslutninger med betydning for deres egen situasjon. Medlemmene skal velges av og blant de ansatte, dette er et viktig prinsipp. Fagforeningene er gitt rettigheter knyttet til valgordningen, men i motsetning til i for eksempel Sverige eller Tyskland representerer styremedlemmene de ansatte og ikke fagforeningen.

Hvilken betydning forsamlingen fikk, er ikke kjent. I 1988 ble aksjeloven endret, og det ble gitt anledning til å avvike ordningen dersom det ble inngått en avtale med de ansatte eller deres fagforening. Til gjengjeld fikk de ansatte rett til å velge ett ekstra styremedlem. Etter 1988 har reglene stått fast.

Bedriftsforsamlinger og bedriftsforsamlingsmedlemmer blir ikke registrert i Brønnøysund. Vi vet derfor ikke hvor mange bedrifter som har forsamling, hvor mange som har avviket den, og hvorvidt avviklingen har gitt ekstra styrerepresentasjon i tråd med loven. Det er likevel et klart inntrykk fra intervjuene våre at et flertall av selskapene har valgt å avvike ordningen.

I notatet er vi opptatt av hvilken betydning ordningen har for eierens muligheter til å drive god eierstyring. Hindrer bedriftsforsamlingen eierne i å velge det styret de ønsker seg? Blir det vanskeligere å gjennomføre de beslutninger som antas å være nødvendige og riktige for å ivareta egne og selskapets interesser?

Den empiriske delen av notatet presenteres gjennom fire kapitler. Først ser vi på bedriftsforsamlingen som et redskap for aksjonærdemokratiet, bedriftsdemokratiet og som del av selskapets arbeid med samfunnsansvar. Deretter lar vi aktørene komme med sine anbefalinger om bedriftsforsamlingens fremtid. Kort sagt: Bør man avvike hele ordningen?

Bedriftsforsamlingens plass i aksjonærdemokratiet kan – med basis i våre intervjuer – betegnes som litt kompliserende, men i det store bildet uten betydning. Bedriftsforsamlingen krever noen ressurser, men ikke spesielt mye, og i hovedsak er det oppmerksomhet og ikke rene økonomiske utgifter det dreier seg om. Valg av styret blir litt mer komplisert, men eierne, og særlig de store eierne, får det uansett som de vil. Makta rår er konklusjonen. Dette gjelder også for bedriftsforsamlingen som et redskap for makt eller innflytelse; store eiere, så vel som administrasjonen, kan bruke bedriftsforsamlingen i sin strategi, men det er ikke bedriftsforsamlingen i seg selv som er viktig.

Vi har også vært opptatt av bedriftsforsamlingens plass i eierdialogen, eller for å gjenta tittelen på dette notatet: bedriftsforsamlingen som redskap for eierpleie. Eiersammensetning er det viktigste stikkordet her. I selskap med mange, og kanskje særlig mange aktive eiere, kan forsamlingen ha en funksjon som et møtepunkt eller en talerstol for enkelte. På den andre siden understrekes det at eierne fortrekker direkte kontakt med styret eller administrasjonen, man ønsker ikke å gå veien om bedriftsforsamlingen.

Bedriftsforsamlingens medlemmer kan imidlertid være viktige som selskapets ambassadører. Vervet er lite arbeidskrevende, men innebærer likevel et ansvar for selskapets omdømme og stilling i ulike nettverk.

Aktørene vi har snakket med, har alle vært opptatt av at bedriftsforsamlingens muligheter til å påvirke de viktige beslutningene er små. Det er styret som står i sentrum, og behandlingen i bedriftsforsamlingen blir sandpåstrøing i etterkant. Flere har også påpekt at bedriftsforsamling kan føre til et uheldig forhold mellom ansvar og innflytelse. Det er styret og styremedlemmene som sitter på ansvaret, men bedriftsforsamlingen er likevel gitt betydelig innflytelse.

Denne betydelige innflytelsen forblir imidlertid i hovedsak en potensiell innflytelse. Bedriftsforsamlingen kan stoppe viktige vedtak, men det gjøres svært sjelden eller aldri. Dette er våre aktører enige om.

Når det gjelder bedriftsforsamlingens betydning som en del av det bedriftsdemokratiske regelverket i Norge, har vi altså primært snakket med representanter fra eier- eller arbeidsgiversiden og ikke de ansatte selv eller deres representanter. Det er et samstemt bilde som trer frem: Ansattes representasjon i styret er en viktig ordning med positiv effekt for selskapene, men bedriftsforsamlingen har ingen betydning. De ansatte må være representert i det organet som tar de viktige beslutningene, og det er styret og ikke bedriftsforsamlingen. Anbefalingen er derfor klar: Det er bedre med en ekstra styre-representant enn å opprettholde ordningen med bedriftsforsamling. Med alle mulige forbehold om at vi har snakket med svært få på arbeidstakernes side, så er dette en oppfatning som er velkjent og ukontroversiell også blant de tillitsvalgte.

Bedriftsforsamlingen som et redskap for selskapets samfunnsansvar er et tema som er både noe gammelmodig og – sett i lys av dagens idealer om selskapets sosiale ansvar (eller «corporate social responsibility») – svært moderne. Selskapets forhold til sine interessenter (eller stakeholdere) er blitt et viktig tema de senere år. Selskapets anseelse i videre kretser er blitt et konkurransefortrinn, og store ressurser settes inn internt i selskapene. Her kan bedriftsforsamlingen spille en viktig rolle – selv om forsamlingen i dag i svært liten grad settes inn i dette bildet. Gjennom å trekke inn ulike grupper i bedriftsforsamlingen kan selskapet åpne opp for andre interesser enn de rent økonomiske – og det uten at disse interessene deltar i den konkrete styringen av selskapet.

Bedriftsforsamlingen har få venner eller tilhengere. Motstanden er imidlertid ikke samstemt. Noen er sterke motstandere, mens andre har et mer avslappet forhold til ordningen: Den har liten nytte, men gjør heller ingen skade. En tredje gruppe peker på at dersom den skal opprettholdes, må den endres og gjøres mer viktig.

Bedriftsforsamlingen var en del av en større bedriftsdemokratisk reform, men etableringen var også koblet til mer generelle idealer om demokrati og forholdet mellom selskap og samfunn. Forsamlingens potensial her – i en moderne form – trekkes frem av tilhengerne. Gjennom å trekke flere aktører inn i styringen av selskapet kan beslutningene forankres bedre, og samfunnets interesser, kanskje særlig knyttet til bærekraftighet, kan spille en viktigere rolle.

I notatet har vi primært vært opptatt av bedriftsforsamlingens funksjon i et eierstyringsperspektiv. Dette blir selvsagt en smal tilnærming til en ordning som ble opprettet for å øke de ansattes muligheter til å påvirke sine arbeidsforhold og sitt hverdagsliv. Her trenger vi langt mer kunnskap enn dette prosjektet har hatt til rådighet. Samtidig mangler vi også en del konkret kunnskap: Hvor mange selskaper har opprettholdt og hvor mange har avvirket ordningen? Finnes det et mønster knyttet til sektor, eierskap eller fagforeningsdekning? Hvor mange og hvor lange møter har en gjennomsnittlig forsamling? Og ikke minst – hva synes medlemmene? Her trenger vi mer kunnskap før vi kan trekke konklusjoner som møter vanlige forskningsmessige krav. Og ikke minst er det et spørsmål vi ikke har vært i stand til å finne noen forklaring på: Ser vi på listene over medlemmer i bedriftsforsamlingen i de største selskapene i Norge, finner vi samfunns-topper på mange områder. Dersom bedriftsforsamlingen ikke har betydning – hvorfor ønsker de fortsatt å inneha et slikt verv?

Dette og andre spørsmål fortjener et klarere svar slik at debatten om bedriftsforsamlingens fremtid kan ta utgangspunkt i forskningsbasert kunnskap og ikke den anekdotiske kunnskapen som preger debatten i dag.

Kapittel 1 Den glemte ordningen?

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.

Når jeg holder foredrag, drar jeg gjennom styrets arbeid, og så avslutter jeg med å anbefale at man avskaffer bedriftsforsamlingen. (jurist¹)

Norsk selskapslovgivning er under kontinuerlig utvikling, og aksjelovene er stadig gjenstand for ulike endringer med sikte på å sikre en effektiv og verdiskapende selskapsstyring til beste for selskapene så vel som allmennheten. Kompetansefordelingen mellom ulike selskapsorganer skal ivareta hensyn som aksjonærdemokrati, verdiskapning og effektiv organisering og ledelse. Et velfungerende kapitalmarked er avhengig av klar, transparent og effektiv eierstyring og selskapsledelse. Etiske grunnholdninger og samfunnsansvar er hensyn som må inkorporeres. Dette krever at kompetansen mellom ulike organer er fordelt slik at ulike interessenter med legitime krav kan inkluderes i beslutningsprosessene på en mest mulig effektiv og gjennomiktig måte.

Det er en viktig målsetting å unngå såkalt regimeshopping² og videre sikre tilgang på nasjonal og internasjonal kapital. Den norske aksjeloven er solid plassert i den nordiske tradisjonen. Lovene i Skandinavia er svært like. Men på to områder finnes det viktige unntak. Det første, bestemmelsene om kjønnskvoltering i styret i ASA-selskap, er velkjent, og forskningsarbeidene har etter hvert blitt mange. Det andre unntaket, nemlig bestemmelsene om bedriftsforsamling, ble tatt inn i aksjeloven i 1972 som en del av en større bedriftsdemokratisk reform. Vi finner heller ikke tilsvarende organer i land utenfor Skandinavia³. Ordningen har aldri vært gjenstand for systematiske studier. Dette

¹ Alle våre intervjuobjekter innehar eller har innehatt flere roller (medlem av bedriftsforsamlingen, eier / i eierposisjon gjennom stilling i konsern og administrerende direktør). Vi har derfor valgt å ikke «navne» (leder, styremedlem, eier osv.) de ulike sitatene. Vi har imidlertid også intervjuet to erfarne næringslivsjurister, og disse er merket spesielt med «jurist». Det samme gjelder i de tilfeller hvor vi siterer representanter fra de ansatte. Disse er altså også merket spesielt.

² Med «regimeshopping» mener vi selskaper som vurderer ulike lands lovgivning i lys av ren egeninteresse før de velger registreringssted.

³ De skandinaviske landene er alle eksempler på det Nørby (2001) kaller halvannenstrengtet. Aksjelovene sier at selskapet skal ha ett ledelsesorgan med ansvar for forvaltningen av selskapet. Styret er altså både ledelses- og kontrollorgan (§§ 6-1 og 6-12). Men aksjelovene fastslår også at selskapet skal ha en daglig

notatet er første trinn⁴ i et forsøk på å bøte på dette. Gjennom intervjuer med ledere, eiere og medlemmer av bedriftsforsamlingen samt dokumentstudier og litteraturgjennomgang har vi kartlagt eksisterende kunnskap og fått innspill til hvordan et «moderne» syn på ordningen arter seg.

Ordningen er mer enn 40 år gammel, og både praksis og idealer for god eierstyring har endret seg. Gode og kompetente eiere er et viktig konkurransefortrinn og et viktig bidrag til selskapets verdiskapning (se f.eks. Bøhren 2010). Styrets rolle er et kjernepunkt innenfor «corporate governance» (oversatt til eierstyring og selskapsledelse på norsk), eller som det sies innledningsvis i NUES' anbefaling (Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse): «God eierstyring og selskapsledelse vil styrke tilliten til selskapene og bidra til størst mulig verdiskapning over tid, til beste for aksjeeiere, ansatte og andre interessenter.» Styrets sammensetning, styremedlemmenes kompetanse og styret som et handlekraftig kollegium er blant de viktigste punktene i den norske anbefalingen, så vel som i de andre nasjonale og internasjonale anbefalingene (f.eks. OECD).

Lovens bestemmelser om bedriftsforsamling innebærer at vi i Norge finner et ekstra organ mellom styret og generalforsamlingen. Reglene finnes i allmennaksjeloven § 6-35 til 6-40. Alle selskaper med mer enn 200 ansatte plikter å opprette en bedriftsforsamling. Bedriftsforsamlingen skal blant annet velge styret og styrets leder og føre tilsyn med styrets og daglig leders forvaltning av selskapet og er også gitt beslutningskompetanse når det gjelder investeringer og større endringer i driften. I 1988 kom lovendringen som åpnet for at selskapene kan velge å nedlegge bedriftsforsamlingen dersom man avtaler dette med de ansatte. Hvor mange som har valgt denne løsningen, finnes det per i dag ingen kunnskap om.

1.1 Problemstilling

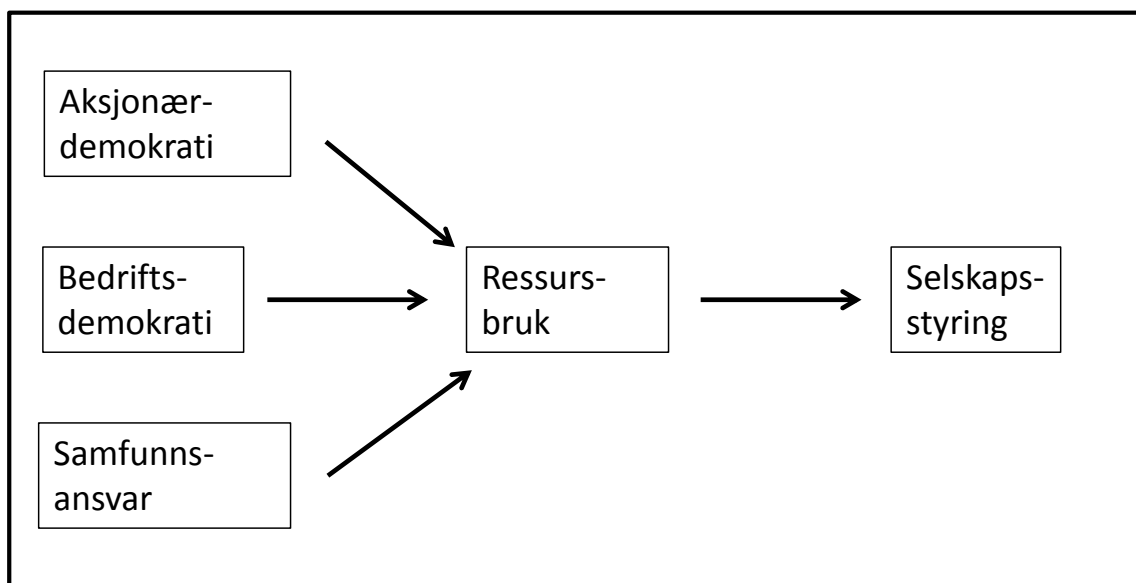
Utgangspunktet for prosjektet er bedriftsforsamlingens rolle som selskapsorgan, som en del av selskapsstyringen og som et redskap for eierstyring. Samtidig må ordningens opprinnelse – bedriftsdemokratiske idealer – inkluderes, og det samme gjelder selskapets samfunnsansvar. I figur 1 fremkommer rammeverket for vår analyse.

leder med ansvar for den daglige ledelsen av selskapets virksomhet (delegeringsprinsipp). Denne delegeringen fører til uttrykket «halvannen». I de angloamerikanske landene finner vi bare ett styre og ingen slik delegering, mens det i store deler av Europa (blant annet Tyskland) er vanlig å skille mellom ledelsesorganet (ofte oversatt til «management board») og kontrollorganet («supervisory board»). I en slik tostrengt modell er det ansatte representert i «supervisory board», og dette gjør en sammenligning av betydning og rolle vanskelig. I enkelte tilfeller har bedriftsforsamlingen blitt oppfattet som et slags «supervisory board». Denne tolkningen avviser vi (se eksempelvis Hagen & Mulder 2014), blant annet fordi «supervisory board» primært er å oppfatte som et selskapsorgan, mens bedriftsforsamlingen ble (se neste kapittel) opprettet for å øke de ansattes medbestemmelse.

⁴ Uttrykket «første trinn» brukes fordi vi planlegger et større prosjekt hvor temaet skal tas opp i full bredde. Per i dag (februar 2014) er finansieringen i ferd med å falle på plass.

Ethvert selskap må ta tre grunnleggende hensyn når strategier legges, beslutninger fattes og overskuddet deles: hensynet til aksjonærene, de ansatte og til samfunnet. I figuren bruker vi uttrykkene «aksjonærdemokrati», «bedriftsdemokrati» og «samfunnsansvar».⁵ 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. Det er eierne gjennom generalforsamlingen som har endelig kontroll over selskapet. Aksjonærenes rettigheter finnes i aksjelovene⁶, de ansatte er sikret innflytelse gjennom lov- og avtaleverk, mens samfunnets interesser primært er sikret gjennom rammelovgivingen (Aarbakke et al. 2004).

Figur 1.1 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

⁵ Vi kunne også brukt «politisk demokrati» eller «samfunnsdemokrati» her. Selskapet må også forholde seg til regler og idealer bestemt av statsborgerne gjennom valg. Vi holder oss likevel til samfunnsansvar fordi dette begrepet dekker legale og sosiale normer, med andre ord må selskapene drives i henhold til lover og regler utenfor aksjonær- og bedriftsdemokratiet, men de må også ta hensyn til holdninger uten juridisk forankring. Dette kan knyttes både til CSR-idealene og ikke minst til vår tids vekt på omdømme som en konkurransefaktor.

⁶ Vi bruker uttrykket «aksjelovene» for å understreke at det er snakk om både aksjeloven og allmennaksjeloven. Bestemmelsene om BF er plassert i sistnevnte (se avsnitt 3.1).

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 de ulike aktørene ønsker å forfølge.

Våre spørsmål er altså svært enkle: **Er bedriftsforsamling et effektivt organ for å sikre at aksjonærdemokratiet og bedriftsdemokratiet fungerer? Gjør forsamlingen det lettere eller mer ressurskrevende for selskapene å ivareta sitt samfunnsansvar?**

Hovedvekten i rapporten legges på bedriftsforsamlingen som en del av det aksjonærdemokratiske rammeverket, eller altså på bedriftsforsamlingens rolle som styringsorgan etter aksjelovene. Dette skyldes dels oppdragsgivers «bestilling», men også at det er bedriftsforsamlingens funksjon som eierstyringsorgan som er blitt vektlagt blant de aktørene vi har intervjuet.

Det er en kjent sak at «alt henger sammen med alt». Dette gjelder ikke minst på et område hvor aktørenes interesser og verdier danner utgangspunktet for analysen. Vi har ikke ønsket om å gå inn i diskusjonen knyttet til aksjonærenes rettigheter eller hvordan selskapets interesser bør defineres, ei heller om det er riktig å kalle aksjonærene for selskapets eiere, eller om samfunnsansvar skal sees fra et normativt (eller moralsk) eller forretningsmessig perspektiv.⁷ Vår inngang har vært å la intervjuobjektene selv få bestemme hvilke hensyn som skal ivaretas innenfor de tre områdene, og vi har forsøkt å holde diskusjonene så praktiske og håndfaste som mulig. Operasjonaliseringer av de ulike områdene med tilhørende spørsmål presenteres innledningsvis i de enkelte kapitler.

Vi har også forsøkt å få frem data om hvorvidt bedriftsforsamlingens rolle har beveget seg bort fra utgangspunktet, nemlig å være et redskap for å øke de ansattes innflytelse i styringen av selskapet. Mertons (1957) klassiske skille mellom latente og manifeste funksjoner er nyttig her, og i tabell 1.1 har vi satt inn et eksempel knyttet til vårt tema.

Tabell 1.1 Analysemodell – bedriftsforsamlingens funksjoner (eksempel)

	Ey-funksjoner (positive)	Dysfunksjoner (negative)
Manifeste (kjente) funksjoner	A: Økt innflytelse til de ansatte	B: Tid- og kostnadskrevende å etablere
Latente (ukjente) funksjoner	C: Nettverksdanning blant adm.dir.	D: Avskrekker utenlandske investorer

I rute A finner vi målsettingene ved innføring av ordningen, man ønsket å øke ansattes innflytelse. Hvorvidt dette faktisk skjedde, er et viktig spørsmål, men det er altså ikke hovedspørsmålet i vårt arbeid. Samtidig var det også kjent at ordningen ville påføre selskapene noen kostnader – altså negative konsekvenser (rute B). Det interessante områ-

⁷ Se blant annet Vitols & Heuschnid ed. (2013) for en gjennomgang av viktige debatter eller publikasjoner fra prosjektet «Sustainable companies» ved Universitetet i Oslo: <http://www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/sustainable-companies/publications/>

det i denne sammenhengen er imidlertid rute C og D: Fikk ordningen noen utilsiktede (eller altså latente) konsekvenser? Disse kan være positive (for eksempel at det ble etablert en nettverksarena for ledere) eller negative (et komplisert system virker avskrekkende på utenlandske investorer). En sentral målsetting i prosjektet er dermed å «fylle ut» rute C og D.

1.2 Fremgangsmåte

Lite eksisterende kunnskap om ordningen tilsier at vi har valgt en kvalitativ fremgangsmåte, og data er samlet inn gjennom intervjuer. Vi er interessert i aktørens vurderinger av bedriftsforsamlingen som selskapsorgan og har lagt vekt på å finne frem til aktører med relevante erfaringer fra selskaper 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 selskaper eller som eierrepresentant i styrer eller bedriftsforsamlinger. I tillegg har vi imidlertid også snakket med noen tillitsvalgte, og vi har snakket med representanter fra LO og NHO samt medlemmer av Bedriftsdemokratienemnda. 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 ansattmedlemmer av bedriftsforsamlingen. Hvert intervju varte mellom én og halvannen time.

De ulike sitatene er, som nevnt i fotnote 1, 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.

I tillegg til egne intervjuer har vi støttet oss til tidligere arbeider om ansattrepresentanter⁸ i styret (se Hagen 2010 for en oppsummering) og et arbeid jeg deltok i på Universitetet i Oslo⁹. Vi har også benyttet anledningen til å ta opp temaet i sammenhenger hvor relevante aktører har vært til stede, eksempelvis foredrag eller samlinger for tillitsvalgte. Slik pauseprat byr på noen metodiske utfordringer, men kan være svært nyttig for å øke forskerens bakgrunnskunnskaper og kjennskap til feltet.

Det har dessverre ikke vært ressurser til å foreta noen kvantitative undersøkelser. Det er klart at prosjektet ville hatt svært god nytte av en oversikt over antall bedriftsforsam-

⁸ Vi benytter gjennomgående begrepet «ansattrepresentanter i styret/bedriftsforsamling» og ikke «styremedlemmer valgt av de ansatte». Her støtter vi oss til språkbruken i NOU 2010: 1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Forskjellen mellom de to uttrykkene er interessant, men faller utenfor denne rapportens tema.

⁹ Prosjektet presenteres på: <http://www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/sustainable-companies/> Lesedato:15/2/14

linger, forsamlingens sammensetning og mer systematiske data om dagsorden, tidsbruk og andre kostnader. Våre intervjuobjekter har alle lagt vekt på at deres inntrykk er at det blir stadig færre bedriftsforsamlinger. Hvorvidt dette stemmer, har vi ikke noe empirisk grunnlag for å vurdere, og dette er en klar svakhet – både ved prosjektet som sådan, og som grunnlag for en grundigere offentlig debatt om ordningens virkemåte og fremtid.

Bedriftsforsamlingens «kollega» i banksektoren – representantskapet – er også en del av prosjektet, selv om vi i liten grad har informanter fra denne delen. I NOU 2011: 8 *Ny finanslovgivning* foreslås det store endringer i ordningen. Bankene skal, dersom dette blir vedtatt, kunne avtale med de ansatte at det skal opprettes en såkalt foretaksforsamling med tilsvarende kompetanse som bedriftsforsamlingen. Forslaget «snur» dermed aksje-lovenes prinsipp; her kan man avtale å ikke opprette forsamlingen. Flere av høringsinstansene, blant annet Finansnærings Hovedorganisasjon (nå Finans Norge), har gitt tilslutning til forslaget. Forsamlingens sammensetning skal, foruten å bestå av representanter for de ansatte, avspeile finansforetakets kundestruktur og andre interessegrupper samt samfunnsfunksjonen. Som forskningsområde kan vi likestille representantskap og bedriftsforsamling. Det finnes ingen studier som forteller om hvilken betydning og rolle representantskapet har. Kunnskap om bedriftsforsamlingens funksjoner og virkemåte vil være svært nyttig for den videre debatten om dette forslaget.¹⁰

En kvalitativ tilnærming gir ikke grunnlag for å trekke bastante konklusjoner. Målet med vår datainnsamling er derfor å fremskaffe *flest mulig argumenter* knyttet til hvorvidt et selskap bør etablere en bedriftsforsamling eller ikke. Vektingen av de ulike argumentene – og dermed konklusjonen – er det opp til leseren å foreta. Kunnskap om hvorvidt et flertall er enig i de enkelte argumentene eller ikke, krever en annen fremgangsmåte enn vi har benyttet.

Bedriftsdemokratienemnda har en sentral rolle innenfor feltet fordi de behandler søknader om endringer i konsernordninger¹¹ og fatter vedtak dersom det er uenigheter mellom partene eller andre vanskeligheter i avtaleprosessen (eksempelvis vanskeligheter med å skaffe høy nok deltakelse ved avstemninger). Medlemmer av Bedriftsdemokratienemnda er derfor inkludert på vår intervjuliste. Vi har også gjennomgått nemndas praksis i tidsrommet 2011–2012 når det gjelder søknader om unntak fra reglene om å etablere bedriftsforsamling.

¹⁰ Saken ligger i Finansdepartementet (januar 2014).

¹¹ I Stortingsmelding nr. 29 (2010-2011) *Arbeidslivsmeldinga* blir det foreslått at konsernordninger ikke lenger må behandles av nemnda, eller som det sies: «I forslaget er det lagt opp til at det framleis skal vere mogleg å søkje Bedriftsdemokratienemnda om å etablere konsernordning dersom partane ikkje blir einige» (side 179). Konsernordning dekker både styrerepresentasjon og bedriftsforsamling. Saken ligger fortsatt i departementet.

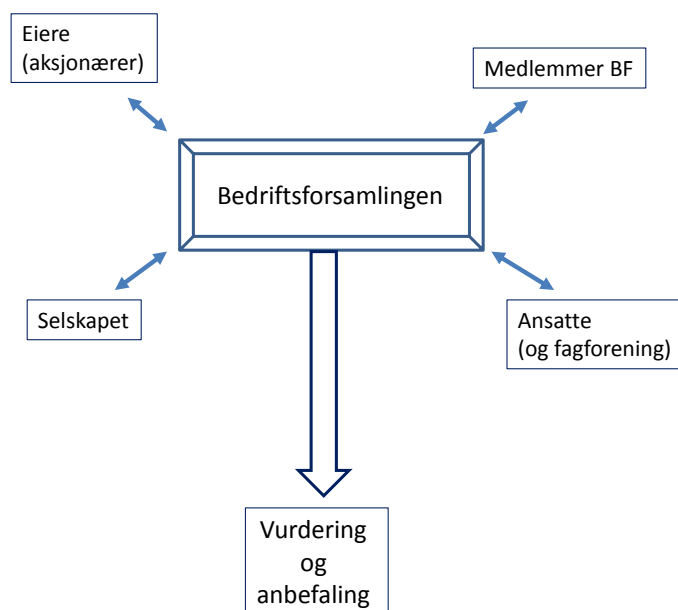
1.3 Aktørgruppene

Prosjektet har som nevnt tatt utgangspunkt i et eierperspektiv. Finansmarkedet og aktørene her er et sentralt område. Har ordningen noen (som helst) betydning når aktørene tar sine investeringsbeslutninger? Virker den tiltrekkende fordi man kan anta at selskapets kontrollmekanismer er bedre utviklet? Eller gir den selskapene et lite attraktivt gammelmodig preg? Eller er den rett og slett helt irrelevant? Er bedriftsforsamlingens «kvalitet» noen gang en del av en «due diligence»? Eller på litt bedre norsk: Vurderer investorer bedriftsforsamlingens rolle, medlemmer og betydning før de fatter en beslutning?

Disse spørsmålene vil selvsagt gjelde både norske og utenlandske investorer. Virker ordningen avskrekkende på utenlandske investorer fordi den er særnorsk og vanskelig å forstå? Bidrar den til bildet av Norge som byråkratisk og komplisert? Leser man selskapenes hjemmesider («corporate governance» eller «investor relations»-delene), finner man svært sjelden informasjon om bedriftsforsamlingen. Er dette et tegn på at man er usikker på hvordan ordningen oppfattes i omverdenen? Presentasjonen av styret og styrets medlemmer har blitt mer og mer utfyllende de siste årene, mangfold og uavhengighet er blitt honnørord. Men selv i debatten rundt kjønnskvoeringen har ingen enda foreslått å kjønnskvote medlemmer til bedriftsforsamlingen, og hvordan kjønnsbalansen ser ut, har vi ingen kunnskap om.

Figur 1.2 viser vår tilnærming. Her har vi altså gjort om figur 1.1 slik at søkelyset rettes mot de ulike aktørgruppene. Vi er opptatt av fire aktører eller aktørgrupper: eierne (aksjonærene), selskapet, medlemmene av bedriftsforsamlingen og de ansatte (herunder fagforeningene). Utgangspunktet er todelt: i) hvilke intensjoner har aktøren ved å etablere (eller delta i) bedriftsforsamlingen, og ii) hvilke resultater (nytte) har aktøren (de små pilene går altså begge veier). Dette konkretiseres i figur 1.2, hvor vi også gir smakebiter på aktørenes utsagn. Siste del av figuren viser til at vi er opptatt av aktørenes helhetsvurdering og vil referere – i den grad aktørene ga uttrykk for dette – deres anbefalinger knyttet til bedriftsforsamlingens fremtid.

Figur 1.2 Analysemodell



1.4 Tidligere forskning om bedriftsforsamlingen

Det er lite kunnskap om hvordan ordningen fungerer, og den har i liten grad vært gjenstand for politisk debatt. Symptomatisk nok blir ikke medlemmer av bedriftsforsamlingen registret i Brønnøysundregisteret. Det finnes derfor ingen oversikt over hvilke selskaper som oppfyller lovens forpliktelser om å etablere bedriftsforsamling. Også ansattes representasjon i bedriftsforsamling har i liten grad vært gjenstand for forskning i Norge, til tross for en rik tradisjon for arbeidslivsforskning. Når det gjelder bedriftsforsamling, er det levert to masteroppgaver om temaet, en i jus (Lindkjølen 2009) og en i sosiologi (Gravdal 2010, begge Universitetet i Oslo). Det siste forskerbidraget kom i 1977 da forskere fra Arbeidsforskningsinstituttet (Engelstad & Qvale 1977) evaluerte ordningen. Her var konklusjonene overveiende positive, særlig blant tillitsvalgte, men også til en viss grad blant eiere og administrasjon. Siden er det ikke gjennomført noen systematiske undersøkelser av hvordan ordningen fungerer, eller hvilken oppslutning den har blant sentrale aktører og blant de ansatte.

Manglende forskning til tross, det er liten tvil om at bedriftsforsamlingen til dels er omstridt. I NHOs «Forenkling for bedriftene – 80 forslag til regjeringen» fra 2012 finner vi som punkt nummer 60: Aksjeselskaper: Oppheve ordningen med bedriftsforsamling¹². Ordningen oppfattes som tidkrevende, et ekstra unødvendig ledd i selskapsstyringen og en ordning som i sin «særnorskhets» kan virke avskrekkende for utenlandske investeringer. Leser vi mellom linjene i NUES sin anbefaling, kan vi også sannsynligvis

¹² <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Forenkling/Artikler/Forenklingsarbeidet/>

ane en viss uenighet: «Anbefalingen tar ikke stilling til om et selskap bør ha bedriftsforsamling.» Vi finner få andre tilsvarende formuleringer rundt gjeldende lov i anbefalingen.

1.5 Rapportens oppbygning

Rapporten er delt inn i åtte kapitler. Etter disse innledende betraktninger setter vi scenen i **kapittel 2**: historien bak opprettelsen av ordningen. Historien tar forholdsvis mye plass fordi vi er opptatt av å få frem hvilke intensjoner som lå bak opprettelsen, og hvilke tilfældigheter og politisk spill som var viktige. Lesere som er mer interessert i praktisering enn begrunnelser, kan derfor hoppe rett til **kapittel 3**, hvor vi ser på det juridiske rammeverket og hvor mange selskaper som omfattes av ordningen.

Deretter tar vi runden rundt i feltet og studerer bedriftsforsamlingen som en del av aksjonærdemokratiet (**kapittel 4**), bedriftsdemokratiet (**kapittel 5**) og som redskap for selskapenes selskapsansvar (**kapittel 6**). Det underliggende spørsmålet er hele veien om ordningen bidrar til å fremme aktørenes interesser, eller hvorvidt en slik ivaretagelse er like god i selskaper uten bedriftsforsamling, og i slike tilfeller: Hvilke alternative organer eller virkemidler er (eventuelt) bygget opp? I **kapittel 7** ser vi på aktørenes anbefalinger knyttet til hvorvidt de selv ville ønske eller oppfordre andre til å etablere en bedriftsforsamling – ut fra de opprinnelige intensjonene bak ordningen og ut fra bedriftsforsamlingens mulige roller. I **kapittel 8** trekker vi våre egne konklusjoner, i hovedsak dreier dette seg om hvilke ubesvarte spørsmål det ville vært forskningsmessig interessant og praktisk nyttig å få svar på. Denne diskusjonen tar utgangspunkt i syv idealtypiske bedriftsforsamlinger.¹³

¹³ Vi tar utgangspunkt i Webers idealtipebegrep, dette utdypes i kapitlet.

Kapittel 2 Fra bedriftsdemokrati til corporate governance¹⁴

«Bedriftsforsamlingen var tenkt som en midlertidig overgang til full styrerepresentasjon» (NOU 2010: 1, side 35)

Ansattes rett til å være representert i styret og bedriftsforsamlingen er en av flere rettigheter i den norske arbeidslivsmodellen. Da de bedriftsdemokratiske ordningene etter mange års debatt ble vedtatt i 1972, var ord som eierstyring, mangfold, innsyn (eller «transparency») og etterlevelse (eller «compliance») ikke «oppfunnet».

I dette kapitlet skal vi først gå inn på historien bak bedriftsforsamlingen og videre se på utviklingen etter 1972. Ansattes representasjon i styrende organer har vært en lang, komplisert og kontroversiell sak både politisk og innad i fagbevegelsen. Saken ble første gang satt på den offentlige dagsordenen i Arbeiderkommisjonen av 1918 (se Falkum 2008). 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.

2.1 Forhistorien

Historien bak ordningen må sees i sammenheng med utviklingen av det norske forhandlings- og samarbeidssystemet, men debatten om representasjon i *eiernes organer* har i liten grad vært i søkelyset. Spørsmålet om representasjon i bedriftsledelsen var oppe allerede på det første arbeidermøtet i Christiania i 1880 (Falkum 2008). Temaet dukker opp igjen flere ganger etter krigen, men først i overgangen mellom 1960- og 1970-tallet ble det fart i arbeidet. Ordningen – eller altså de ansattes rett til å velge medlemmer til styre og bedriftsforsamling i private bedrifter¹⁵ – ble vedtatt med bred politisk støtte i 1972, og intensjonen var at ordningen etter hvert skulle dekke hele arbeidslivet.

¹⁴ Dette avsnittet bygger på kapittel 11 i Hagen (2010).

¹⁵ Vi bruker konsekvent begrepet «selskap» og ikke «bedrift» fordi dette er den juridiske betegnelsen. I debatten var det imidlertid «bedrift» som ble brukt. I dagens språkdrakt (se eksempelvis SSBs statistikk) er bedrift mer å sammenligne med «arbeidsenhet». Men vi snakker likevel om bedriftsdemokrati og ikke selskapsdemokrati. På engelsk er det vanlig å bruke «industrial democracy», men det norske «industrielt demokrati» har et noe gammelmodig preg. «Demokrati i arbeidslivet» er kanskje det beste norske uttrykket, men det gir i for stor grad assosiasjoner til lokalt samarbeid og i mindre grad eierens rolle.

Historien bak bedriftsforsamlingen er tett knyttet til historien bak styrerepresentasjonen, hvilken av disse – eller begge eller ingen – skulle innføres? Ordningene gir rettigheter overfor eierne i det enkelte selskap. Spørsmålene var aktuelle i en tid hvor forholdet mellom politikk og kapital var langt mer regulert enn i dag. Kapitalen skulle tøyles på overordnet nivå gjennom politiske reguleringer. Lokalt skulle det samarbeides innenfor rammen av styringsretten. Eierskap var redusert til kapitalinnskudd. Jens Arup Seips berømte sitat fra 1963 er talende, her i en formulering fra Sejerstad (2001:54): «Når Jens Arup Seip 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.» Styringsretten, ikke eierne var arbeidstakernes motpart.

Under krigen utarbeidet sentrale arbeiderpartifolk nye styringsmodeller, og representasjon i styrene var «mye diskutert blant arbeiderlederne under krigen» (Grønlie 1977:142). I «Fremtidens Norge», programmet som (i modifisert form) dannede grunnlaget for Fellesprogrammet i 1945, finner vi både en variant av bedriftsrådene (produksjonsutvalg), og vi finner ansatterepresentanter i styrene i både private og statlige selskaper. Kravet om styrerepresentasjon ble imidlertid ofret for tverrpolitisk enighet da Fellesprogrammet ble lagt frem. Bergh (1983) legger vekt på både politiske begrunnelser og motstand internt i fagbevegelsen. Initiativet kom fra partiet, og fagbevegelsen var skeptisk (Grønlie *ibid.*:143), ikke minst fordi man fryktet manglende kompetanse hos de ansatte. De ansatte var ikke «modne», og gisselposisjonen ville bli resultatet. Motstanden var altså ikke prinsipiell, men knyttet til politiske realitetsorienteringer og til behovet for skoloring.

Saken dukket opp igjen da Arbeiderpartiets retrett i saken om rasjoneringsloven i 1953 førte til ideologisk kritikk. Arbeiderpartiet hadde behov for å markere at de fortsatt var et radikalt parti (Bergh *ibid.*; Sejersted 2005), og i 1953 satte partiet styrerepresentasjon opp på sitt program. Uenigheten i både parti og fagbevegelse var imidlertid stor, og spørsmålet ble overlatt til en komité som etter hvert ble utvidet til et offentlig utvalg. Utvalget endte med en delt innstilling. Flertallet gikk inn for representasjon i styre og representantskap, men det var ikke krav om at de ansattes representanter skulle hentes fra de ansatte selv, med andre ord velges blant de ansatte¹⁶. Mindretallet ønsket seg et system som begrenset de ansattes representasjon til representantskapet, og at regjeringen, altså samfunnsinteressene, skulle velge representanter til styret. Denne «uforutsett prinsipielle» (Bergh 1983:97) uenigheten gjorde at saken ble sendt tilbake til partiledelsen som etter drøftelser med Samarbeidskomiteen (LO-DNA) la frem et kompromissforslag: Ansatte skal få velge en tredel av medlemmene i representantskapet, men spørsmålet om direkte styrerepresentasjon legges på is. Her brukes første gang betegnelsen «bedriftsforsamling» om representantskapet. Saken renner imidlertid ut i san-

¹⁶ Med norske øyne ser dette rart ut. Men det er verd å legge til at vi finner denne løsningen i Nederland. Her er kravet om uavhengighet fra selskapet helt gjennomført, og de ansatte velger medlemmer som skal representere deres interesser eksternt. Typiske «ansatterepresentanter» finner vi dermed blant arbeidslivsforskere og jurister.

den, og som Grønlie skriver: «Fremstøttet for de ansattes representasjon i selskapsledelsen varte i første omgang i tre år [...] Det eneste resultatet var en revisjon av Hovedavtalen¹⁷» (Grønlie 1977:143).

I Arbeiderpartiets program for perioden 1958–61 ble bedriftsdemokrati, etter påtrykk fra LO, knapt nevnt (Sejersted 2005). Høsten 1961 nedsatte LO og Arbeiderpartiet en komité (Aspengren¹⁸-komiteen) for å ta de prinsipielle spørsmålene rundt innretning av medbestemmelsesinstitusjonen opp til grundig behandling. Furre (1991:320) karakteriserer de prinsipielle problemer og betenkeligheter slik: «Saka fekk drive lenge, og var i fleire år 'sylta' i ein LO-DNA komité.»

Men hendelser utenfor partenes kontroll brakte saken frem igjen. Kings Bay-ulykken i 1962¹⁹ satte spørsmålet om ansattes styrerepresentasjon på dagsordenen, men nå i en annen sammenheng. Kunne ulykken vært unngått dersom man i større grad hadde tatt hensyn til de ansattes kompetanse? Spørsmålet ble reist både fra Sosialistisk Folkeparti (SF) og fra borgerlig side, noe som var minst like viktig. Medbestemmelsesrett i statlige selskaper ble et tema på Stortinget, og de andre partiene seilte opp som konkurrenter til Arbeiderpartiet på medbestemmelsesområdet. Styrerepresentasjon i statlige selskaper hadde tidligere ikke vært noen viktig del av debatten. Spørsmålet var likevel problematisk. På den ene siden hadde man i en rekke selskaper allerede en slik ordning, ved lov fra 1947 om militære selskaper og ved praksis en rekke steder. Styrerepresentasjon hadde i tillegg inngått i den statlige industrireisingen etter krigen, eksempelvis skulle aluminiumsverket i Årdal være et idealselskap med ansatterepresentasjon i styret. På den andre siden var erfaringene blandet, og en rekke av de mer prinsipielle avveiningene hadde skapt problemer for representantene. Troen på direkte styrerepresentasjon som virkemiddel for medbestemmelse var svekket.

Den pågående Aspengren-komiteen forserte sitt arbeid på bakgrunn av Kings Bay og la frem en innstilling i 1963 som foreslo at «den demokratiske bedriftsforsamling» (Jacobsen 1977:16) burde innføres i statsbedrifter. To tredeler av medlemmene skulle velges av generalforsamlingen og én tredel av de ansatte. Bedriftsforsamlingen skulle på et fritt og fordomsfritt grunnlag så velge hele styret, men likevel slik at de ansattes kandidater ble valgt. Forslaget avdekket stor uenighet innad i arbeiderbevegelsen, og regjeringen

¹⁷ Se Hagen (2010) for utdyping her. Både i etterkant av debatten i 1953 og debatten på midten av 1960-tallet ble det foretatt store endringer i Hovedavtalen, i 1957 ble § 10 utvidet, mens i 1967 kom del B inn. Hagen knytter dette til at partene, og særlig LO, prioriterte avtaleveien foran lovveien. Se også Hagen (2011).

¹⁸ Tor Aspengren var leder i Jern- og metallarbeiderforbundet fra 1958 til 1966 og leder i LO fra 1969 til 1977. Store norske leksikon bruker denne formuleringen: «På mange måter kan han karakteriseres som bedriftsdemokratiets far.»

¹⁹ Stortinget hadde i 1956 besluttet at driften i Kings Bay-gruvene på Svalbard skulle gjenopptas etter flere store ulykker i 1948, 1952 og 1953 der til sammen 43 mennesker hadde mistet livet. Forutsetningen for at driften skulle tas opp igjen etter 1953-ulykken, var at forholdene skulle være trygge. I 1962 kom det likevel en ny ulykke, og 21 mennesker mistet livet. Selskapet var eid av staten, og saken førte til regjeringsskifte og til at Arbeiderpartiet mistet makten. Mer informasjon finnes lett tilgjengelig på: <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Historikk/Historisk-dokumentasjon/Kings-Bay-saken/>

hadde store problemer med forslaget. Den statlige kontrollen med egne selskaper ville svekkes gjennom etablering av bedriftsforsamling. Regjeringen gikk derfor inn for å erstatte bedriftsforsamlingen med nye råd med representasjon fra de ansatte og lot generalforsamlingen beholde myndighet til å utpeke styret. Representanter for de ansatte skulle inngå i styret, men endelig oppnevning skulle tillegges generalforsamlingen. Vekten ble lagt på samfunnets, og ikke de ansattes, interesser. Aspengren-komiteen så imidlertid på representantene som målbærere for de ansattes interesser. Regjeringens forslag innebar at de, i likhet med resten av styret, skulle sette bedriftens interesser først. Regjeringen gikk også inn for at bare arbeidstakere ansatt i selskapet skulle kunne velges.

Sterk vekt på ansattes rett til styrerepresentasjon var, jamfør Bergh (1983), nødvendig for at Arbeiderpartiet skulle fortsette å ha «de mest arbeidstakervennlige holdninger» (ibid.:105). Mens de borgerlige partiene gikk inn for at de ansatte «kan ha», sto Arbeiderpartiet på «skal ha» representasjon i styret. Den tverrpolitiske enigheten var oppsiktsvekkende, men forholdet til partene var preget av store uenigheter. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden mislyktes i sine forsøk på å påvirke «sine» partier. Den politiske enigheten dekket imidlertid bare statsselskaper. Mens Arbeiderpartiet og fagbevegelsen ønsket å trekke diskusjonen over til private selskaper, var de borgerlige partiene klart mot en slik utvidelse. Ønsket om å svekke den politiske styringen over statsselskapene var et langt viktigere argument enn å øke ansattes innflytelse (Sejersted 2005).

I 1965 vedtok Stortinget loven som ga ansatte rett til å velge en tredel av medlemmene i representantskapet (organ for informasjon, rådslagning og kontroll, men ikke med myndighet til avgjørelser og konsultasjon). De ansatte fikk videre rett til minst én styrerepresentant nominert av de ansatte, men utnevnt av statsråden. Heiret (2003:148) kommenterer vedtaket slik: «Paradoksalt nok hadde Stortinget dermed gitt de ansatte rettigheter som LO mente var for vidtgående, og som NAF og Industriforbundet var sterke motstandere av.»

2.2 Økt konkurranse

Regjeringsskiftet i 1965 satte utvidelse av styrerepresentasjon på sidelinjen i den politiske debatten. Innenfor Arbeiderpartiet var det likevel sterke krefter som jobbet aktivt for det representative bedriftsdemokratiet. Arbeiderpartiet ble også utfordret i Stortinget; Sosialistisk Folkeparti ba om initiativ for å utvide bedriftsdemokratiet lovveien høsten 1966. Arbeiderpartiet foreslo en offentlig utredning om spørsmålet. Regjeringen Borten overlot til partene å ta stilling til saken, og Norges Arbeidsgiverforenings (nå NHO) motstand førte til at saken ble lagt bort²⁰. Våren 1967 tok Arbeiderpartiet igjen opp saken, og denne gangen, etter hvert, med større hell. Borten-regjeringen nedsatte et offentlig utvalg (Eckhoff-komiteen) blant annet på bakgrunn av press fra Venstre. Komiteen startet sitt arbeid i januar 1968. De skulle «analysere de forskjellige spørsmål som vanligvis sammenfattes under uttrykket demokrati i bedriftslivet» (Jacobsen 1977:32).

²⁰ Jf. forrige note om endringer i Hovedavtalen i 1967.

Diskusjonen i utvalget var preget av fire parter: i) Arbeiderpartiet, som gikk inn for lovveien, ii) LO, som opprettholdt sin skepsis mot direkte styrerepresentasjon og ønsket å innføre bedriftsforsamling, iii) arbeidsgiverne, som i utgangspunktet var motstandere av hele reformarbeidet, og iv) de borgerlige partiene, som var presset bort fra sitt opprinnelige standpunkt fra diskusjonen etter Kings Bay.

LOs ønske om bedriftsforsamling ble møtt med argumenter om at en slik konstruksjon ville svekke bedriftens styringsevne og skape uklare ansvarsforhold. Aspengrenkomiteens holdning om at de ansattes representanter skulle være å betrakte som talerør for arbeidstakernes interesser, var uakseptabelt for flertallet i Eckhoff-komiteen. Dette argumentet, altså at alle styrerepresentantene skulle sette selskapet først, fikk støtte fra Arbeiderpartiet. En sterk ledelse krever at alle representanter identifiserer seg med bedriftens beste. LOs medlemmer i komiteen holdt fast på at nettopp interesserepresentasjon fra de ansatte ville tjene en slik målsetting. Innholdet i «bedriftens beste» måtte presiseres og ikke forutsettes å være i strid med de ansattes interesser. Bak argumentet lå likevel den gamle skepsisen mot for sterk integrering av ansatte i bedriftens styrende organer. Direkte styrerepresentasjon ville dessuten svekke bedriftsforsamlingen, som jo skulle ha styrevalg som en av de viktigste oppgavene sine.

Flertallet i komiteen foreslo direkte styrerepresentasjon som en prøveordning og fikk støtte av NAF og Industriforbundet. Holdningsendringen på arbeidsgiversiden kan på den ene siden knyttes til de erfaringer man hadde fra representasjon i statsbedrifter. Effekten var ikke så «skadelig» (Bergh 1983:115). På den andre siden syntes det som om arbeidsgivernes strategiske vurdering var at deres opprinnelige standpunkt, nemlig økt satsing på produksjonsutvalgene, hadde liten mulighet for gjennomslag. I valget mellom den ukjente konstruksjonen «bedriftsforsamling» og det kjente styret valgte man styrerepresentasjon som «en konsesjon situasjonen krevde» (ibid.). På arbeidsgiversiden spilte det en viktig rolle at retten til representasjon ble gitt til «av og blant alle ansatte» og ikke 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.

I mars 1971 kom Arbeiderpartiet tilbake i regjeringsposisjon, og saken ble prioritert høyt. Lovarbeidet ble satt i gang, og i oktober kom proposisjonen til Stortinget. Bergh kommenterer Stortingets behandling av saken slik: «[...] artet seg i stedet mest som en strid om hvem som var og hadde vært mest reformvennlig» (ibid.:116).

Også i behandlingen av proposisjonen møtte Arbeiderpartiet utfordringer. Forslaget innbar at valget av styrerepresentanter i bedriftsforsamlingen skulle foregå som vanlig flertallsvalg fordi «Regjeringen regnet med at arbeidstakernes kandidater likevel ville bli valgt inn» (NOU 2010: 1, side 35). Venstre presset på for å få «forholdstallsvalg», altså en måte å sikre at de ansatte ble valgt inn i styret. Dette forslaget, som fikk flertall, presset Arbeiderpartiet bort fra sin opprinnelige posisjon om at ansatte bare skulle delta i valg av bedriftsforsamling. Dermed endte man opp med både bedriftsforsamling og rett til styrerepresentasjon²¹. Bergh (ibid.) sammenligner situasjonen i Stortinget med tiden

²¹ Forholdstallsvalget, eller altså at de aksjonærvalgte og de ansattevalgte skulle velges hver for seg, sikret at de ansatte ble representert, og dermed er begge deler innført.

rett etter Kings Bay og snakker om både en politisering av spørsmålet og ikke minst om en tilnærming mellom de politiske fløyene.

Vedtaket kan sees på som et kompromiss. I utgangspunktet fulgte man LOs eller altså Echhoff-komiteens mindretall. Det etableres en bedriftsforsamling i bedrifter med flere enn 200 ansatte og med en tredel av medlemmene valgt av de ansatte. Denne bedriftsforsamlingen skal velge styret, men alltid slik at en tredel av styremedlemmene velges blant de ansatte. I tillegg skal de ansatte i mindre bedrifter (mellom 50 og 200 ansatte) kunne kreve å få velge en tredel av styrets medlemmer av og blant de ansatte. En egen partssammensatt nemnd – Bedriftsdemokratinemnda – ble oppnevnt for å kunne håndtere regelverket i ulike typer aksjeselskaper. Nemnda skulle behandle eventuelle unntak og tvistesaker. Representasjonsforskriften gir regler og prosedyrer for valget.

Spørsmålet om hvorfor Stortinget endte opp med et slikt vedtak, kan besvares på flere måter. Bergh (ibid.) understreker at debatten om bedriftsdemokratiet var en debatt for «en begrenset krets av politikere, fagforenings- og næringslivsfolk» (ibid.:121–122). I tillegg legger Bergh (2009) vekt på at bedriftsforsamlingen var tenkt som en overgangsordning på vei til full styrerepresentasjon. Dette må sees i sammenheng med LOs redsel for at de ansatte ikke var «rede» til å delta som fullverdige styremedlemmer, og frykten for at manglende kompetanse ville gjøre at de endte opp som gisler for styrets flertall eller ble kooptert og ikke lenger målbar de ansattes interesser.

Bergh er imidlertid også opptatt av politiske konjunkturforklaringer. Representasjon og bedriftsdemokrati var intet folkekrav, men det politiske gjennombruddet kan knyttes sammen med ideologisk klima med økt vekt på demokratisering og selvbestemmelse. Sejersted (2005) legger vekt på at «de klassebaserte lokaliteter» var svekket, og at dette var nødvendig for at tanker om økt medbestemmelse skulle få gjennomslag.

Det politiske klimaet var utvilsomt viktig. Ungdomsopprøret var i ferd med å ebbe ut. Demokrati og rettferdighet sto høyt på den politiske dagsordenen. Levinson (1991) understreker sterkt den betydning medbestemmelse hadde som politisk tema i Sverige på 1970-tallet, mens Christensen og Westenholz (1999) viser til tilsvarende strømninger når det gjelder styrerepresentasjon i Danmark. Både Sverige og Danmark vedtok tilsvarende ordninger i 1972/73. I Tyskland fikk ansatte rett til representasjon i styrer i kull- og stålindustrien i 1951. Ordningen ble utvidet til andre bransjer, og i 1976 var hele industrien dekket. Men ingen av landene det er rimelig å sammenligne med (se Conchon 2011 for en full oversikt over ansatterepresentasjon i Europa), etablerte noe organ tilsvarende bedriftsforsamlingen.

Selv om forklaringer knyttet til det politiske spillet nok gir det mest korrekte bildet av veien frem til selve gjennombruddet i 1972, er den voksende oppmerksomheten på deltakerdemokrati et viktig bakteppe for å forstå den normendringen som fant sted rundt 1970. Rett nok ble alle parter til dels tatt «på senga», og som Sejersted (1984) legger vekt på i Høyres historie, for Høyre ble ansattes rett til styrerepresentasjon sett på som et alternativ til samfunnsstyring, med andre ord skrekksenarioet der regjeringen skulle kunne oppnevne styremedlemmer. I valget mellom å la eiendomsretten bli begrenset av det offentlige eller av de ansatte, var det siste klart «det minste ondet». En slik løsning gjorde at beslutningsmyndigheten forble i bedriften. Kampen for ansattes medbestemmelse ble dermed en kamp mot offentlig innblanding, et argument nokså langt fra «ar-

beidets rett» til innflytelse. Å slippe de ansatte til var ikke «så farlig hvis man bare kunne stole på en generell oppslutning om markedsøkonomien» (ibid.:225). Høyres holdning er viktig for å kunne forstå betydningen av «av og blant alle ansatte». Kravet om å være ansatt i bedriften forhindrer at de ansatte velger eksterne representanter. Kravet om «alle ansatte» gjør at fagforeningen ikke får kontroll over valget, med andre ord at representasjonsretten isoleres fra et forhandlingssystem med eksterne ledd og relasjoner. Selskapet danner dermed fortsatt den sentrale enheten. Prinsippet om at de ansattes representanter har samme plikter og rettigheter som de aksjonærvalgte, kan sees på som et bidrag til den generelle oppslutningen om markedsøkonomien.

2.3 Utviklingen etter 1972

Det siste fremstøtet for det representative bedriftsdemokratiet endte også langt fra intensjonene. I 1978 satte Arbeiderpartiet og LO ned et nytt utvalg. Igjen var det Jern og Metall som førte an, og utvalget ble ledet av daværende formann Lars Skytøen. I 1980 foreslo utvalget, «tilsynelatende upåvirket av de økonomiske og politiske endringsprosessene i kjølvannet av motkonjunkturpolitikens 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 problemsstilling. De juridiske argumentene knyttet til Grunnlovens bestemmelser om privat eieomsrett (§ 105) sto sentralt i debatten.

Bergh (1983) legger vekt på at forslaget blir tolket som et ledd i en full sosialiseringsstrategi. 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. Slagstad (1998:449) ser på komiteens forslag om at «[ø]konomisk demokratisering [var] falt tilbake i det teknokratiske styringsperspektiv, og dette hadde på denne tiden mistet sin mobiliserende kraft». Dette må sees i sammenheng med de økonomiske problemer landet sto overfor. Motkonjunkturpolitikken, eller de økonomiske teknokratene, har store problemer. Støtten innad i Arbeiderpartiet var da også svært begrenset. Økonomisk krise, økt konkurransekraft og bedriftenes styringsevne måtte prioriteres. Arbeiderpartiet satte altså igjen andre hensyn foran fremstøt for bedriftsdemokratiet.

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 avstand til Skytøen-komiteens forslag:

«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, side7)

Utvalget førte til to konkrete endringer i aksjeloven. Det ene var en senkning av grensen for antall ansatte som kvalifiserer til styrerepresentasjon, fra 50 til 30 ansatte. Det andre gjaldt plikten til å opprette en bedriftsforsamling. Dette ble nå en frivillig ordning, gitt at det ble etablert en avtale med fagforeningene i bedriften. Begrunnelsen er forholdsvis kortfattet:

«Gjennom Utvalgets informasjonsmøter, og gjennom den kontakt medlemmene enkeltvis har med norsk næringsliv, er det fremkommet til dels sterkt motstridende synspunkter på verdien av bedriftsforsamlingen som besluttsende selskapsorgan. I enkelte virksomheter synes bedriftsforsamlingen å ha dekket et reelt behov og fungert godt. I andre virksomheter, hvor behovet ikke har vært det samme, har det falt vanskeligere å gi bedriftsforsamlingen en reell funksjon.²²»

Brubakken-utvalgets betydninger ligger imidlertid primært i det normative linjeskiftet fra en rettighetsbasert til en effektivitetsbasert medvirkning. Det hardeste angrepet på eienomsretten endte dermed opp med økt vekt på selskapets behov og den enkeltes medvirkning.

2.4 Nye aksjelover

I 1989 nedsatte regjeringen en arbeidsgruppe (Aksjelovgruppen) for å foreta en revisjon av aksjeloven. Aksjelovgruppen avga sin utredning i september 1992. Utredningen er trykt som NOU 1992: 29. Med grunnlag i utredningen og høringsuttalelsen til denne utarbeidet Justisdepartementet forslag til ny aksjelovgivning i Ot.prp. nr. 36 (1993-1994), som ble lagt frem for Stortinget i mars 1994. Stortinget behandlet lovsaken 9. mai 1995, men sendte saken tilbake til regjeringen med ønske om at hensynet til EØS-avtalen måtte inkorporeres, og dessuten ønsket man at det ble utarbeidet to lovforslag. Et nytt

²² Sitatet er hentet fra NOU 2010: 1, se

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/nouer/2010/NOU-2010-01/7/1/6.html?id=598372>.

Lesedato: 17/2/14.

utvalg (Aksjelovutvalget) ble nedsatt i 1995, og utvalget avga sin innstilling i 1996 (NOU 1996: 3 *Ny aksjelovgivning*). Forslagene i denne ble fulgt opp i Ot.prp. nr. 23 (1996-1997) *Lov om aksjeselskaper og lov om allmennaksjeselskaper*.

Vi har gjennomgått disse dokumentene for å lete etter argumenter for og imot bedriftsforsamlingen. Det er imidlertid bare i Aksjelovgruppens utredning at vi finner at temaet har vært oppe til reell behandling. Gruppen foreslår at ordningen avvikes og erstattes med at de ansatte gis tilsvarende representasjon som i selskaper uten bedriftsforsamling, altså en tredel av representantene pluss en ekstra representant, eventuelt to observatører (se neste kapittel for en grundigere gjennomgang av regelverket). Utvalget argumenterer med at dette ikke vil svekke de ansattes innflytelse:

«Dersom man sløyfer bedriftsforsamlingen som organ, kan de ansatte gis en tilsvarende rett til representasjon i styret som de i dag har i selskaper uten bedriftsforsamling. Dette vil ikke gi de ansatte noen merkbart dårligere stilling når det gjelder retten til medinnflytelse, enn det de har etter gjeldende lov. Reglene om bedriftsforsamlingen og de gjeldende reglene om styrerepresentasjon innebærer at maktblokkene i styre og bedriftsforsamling er identiske.» (gjengitt i NOU 1992: 29, side 146)

I vår sammenheng er det også interessant å lese hvordan bedriftsforsamlingens mulighet til innflytelse omtales (vår understrekning):

«Et poeng må her være at det ikke kan være meget prinsipielt og praktisk nytt som kan tilføres en sak etter at den har vært styrebehandlet, selv om den deretter skal forelegges bedriftsforsamlingen. Dersom man ved utformingen av reglene også sørger for at styret overtar de oppgaver som i dag ligger hos bedriftsforsamlingen, skulle de ansattes interesser være ivaretatt.» (ibid.)

Saken er altså i realiteten avgjort i styret, det er lite bedriftsforsamlingen reelt kan gjøre. Dette er et argument som (se kapittel 4), fortsatt er gyldig i dag blant våre intervjuobjekter.

Aksjelovgruppens forslag fikk imidlertid ikke politisk støtte, og i neste etappe på veien frem til nye aksjelovgivning skriver man (Ot.prp. nr. 36 (1993-1994), side 123–124):

«Departementet støtter ikke Aksjelovgruppens forslag om å oppheve ordningen med bedriftsforsamling.

Departementet vil for det første bemerke at i en tid med stor arbeidsledighet og hyppige strukturendringer i næringslivet taler mye for en styrking av bedriftsdemokratiet. I det minste blir det viktig ikke å gjennomføre ordninger som innebærer en svekkelse av de ansattes muligheter til medinnflytelse.

Vesentlig ved vurderingen av aksjelovens regler om bedriftsforsamlingen er i hvilken grad ordningen kan erstattes av representasjonsordninger som ivaretar hensynet til de ansatte like godt. Aksjelovgruppen uttaler at dersom de ansatte gis en tilsvarende rett til representasjon i styret som de i dag har i selskaper hvor det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, vil de ansatte ikke få noen merkbart dårligere stilling når det gjelder retten til medinnflytelse, enn det de har etter gjeldende lov. Departementet er enig i at dette ofte kan være tilfellet, men er likevel ikke fullt ut enig i argumentasjonen.

Departementet viser for det første til at bedriftsforsamlingen er et bredere sammensatt organ enn styret, noe som kan innebære at de ansattes representanter lettere blir tatt hensyn til. Man kan heller ikke se bort fra at de nye reglene i utkastet som pålegger styremedlemmene et strengere ansvar, kan medføre at det blir noe vanskeligere å rekruttere representanter fra de ansatte til styreverv, og at disse vil foretrekke representasjon i bedriftsforsamlingen.

Videre vil departementet påpeke at Aksjelovgruppens forslag til § 10-1 (jf gjeldende § 9-1) i betydelig grad reduserer de ansattes muligheter til å påvirke beslutninger om saker etter nåværende § 8-20 fjerde ledd (saker som gjelder investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser, og saker som gjelder rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller omdisponering av arbeidsstyrken). Gjeldende § 9-1 bestemmer at generalforsamlingen ikke kan overprøve bedriftsforsamlingens beslutning i disse sakene. Etter Aksjelovgruppens forslag er det generalforsamlingen som har endelig avgjørelsesmyndighet. En mulighet er riktignok å overføre bedriftsforsamlingens endelige avgjørelsesmyndighet til styret. Det virker imidlertid mindre naturlig å gjøre styret til et slikt suverent organ i forhold til generalforsamlingen. Det er også argumentert med at bedriftsforsamlingen ikke har fungert etter forutsetningene.»

«Departementet kan likevel ikke se at de varierende erfaringene tilsier at man bør oppheve reglene om bedriftsforsamlingen. Reglene i gjeldende lov, som åpner for at det kan inngås avtale mellom selskapet og de ansatte om at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, og at de ansatte i stedet skal være representert i styret, gir et fleksibelt system. At ordningen med bedriftsforsamling på denne måten er gjort valgfri, skulle ivareta tilstrekkelig de mothensyn som det er gjort rede for ovenfor. Etter departementets syn er erfaringene man har med bedriftsforsamlingen heller et argument for å opprettholde reglene i gjeldende lov enn for å innføre et mer firkantet system som hindrer opprettelse av bedriftsforsamling også i de selskapene hvor ordningen har fungert godt. Gjeldende lovs regler om bedriftsforsamlingen er etter dette videreført i utkastet §§ 7-24 flg»

Departementet fremhever flere ulike argumenter for å opprettholde bedriftsforsamlingen. For det første peker henvisningen til rolige tider mot bedriftsdemokrati som et bidrag til verdiskapningen. Det er interessant at man er enig i («ofte tilfelle») aksjelovsgruppens argumenter om at de ansattes interesser kan ivaretas gjennom styreposisjon, men at det er argumentasjonen man reagerer på. Departementet viser til at bedriftsforsamlingen er et bredere sammensatt organ enn styret, og dette kan tolkes som at man er opptatt av den samfunnsmessige forankringen. Og videre antar man at dette kan føre til at de ansattes representanter lettere blir tatt hensyn til. Ansattes interesser antas altså å være mer i tråd med samfunnets interesser enn eiernes interesser. Til slutt møter vi også det kjente argumentet om manglende kompetanse hos de ansattes representanter – større kompetanse krever mer kompetente styremedlemmer, og de ansatte kan foretrekke å sitte i bedriftsforsamlingen.

Ingen endring

Arbeidet med lovene blir som nevnt ovenfor forlenget på grunn av EØS-avtalen. I de senere arbeidene finner vi imidlertid svært lite om bedriftsforsamling, og det er ikke tegn til omkamp basert på aksjelovgruppens forslag. De nye lovene viderefører dermed den gamle lovens bestemmelser.

2.5 Dagens debatt

Heller ikke i NOU 2010: 1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*, som var et partsammensatt utvalg med mandat om å gjennomgå det norske systemet i sin helhet, tok bedriftsforsamlingen opp til reell behandling. I NOU-en heter det at:

«En innvending som ofte har vært reist mot bedriftsforsamlingen har vært at den er et særnorsk fenomen. *Utvalget* er imidlertid ikke kjent med at kravet om bedriftsforsamling i virksomheter med mer enn 200 ansatte har vært til hinder for etablering av selskaper i Norge. Det er også hevdet at ordningen er lite kjent, og at mange virksomheter med mer enn 200 ansatte verken har etablert bedriftsforsamling eller inngått avtale om at bedriftsforsamling ikke skal etableres. Denne påstanden er imidlertid ikke tilstrekkelig dokumentert. Etter utvalgets oppfatning kan det uansett ikke legges avgjørende vekt på at ordningen er dårlig kjent, dersom den ellers oppleves som nyttig blant deler av de som kjenner til den. Utvalget legger vekt på at en rekke selskaper anser bedriftsforsamlingen som et hensiktsmessig og nyttig organ. Arbeidstakerorganisasjonene fremholder at bedriftsforsamlingen blant annet åpner for bredere representasjon, for eksempel fra flere aksjonærgrupperinger og/eller forsknings og utviklingsmiljøer. De vektlegger i tillegg at i selskaper med bedriftsforsamling behandles viktige saker både i styre og bedriftsforsamling, noe som ofte medfører en grundigere saksbehandling [...] Etter utvalgets oppfatning dekker denne bestemmelsen (altså muligheten for å avtale å avvike bedriftsforsamlingen) behovet for fleksibilitet i den enkelte virksomhet. I de tilfellene der det er enighet om at bedriftsforsamlingen ikke oppleves som et nyttig organ, kan det avtales at bedriftsforsamling ikke skal opprettes, eventuelt at bedriftsforsamlingen skal avvikes.» (NOU 2010: 1, side 149)

En kritisk røst vil kunne hevde at utvalgets konklusjoner i liten grad er basert på forskningsmessig grunnlag. Her er det, som vi senere vil hevde, i stor grad anekdotisk kunnskap som legges til grunn. Hovedpoenget er imidlertid at det ikke fra noen av partene (og heller ikke fra politisk hold i den påfølgende Stortingsmelding nr. 29 (2010-2011) *Arbeidslivsmeldinga*) kommer noe initiativ for å endre ordningen.

2.6 Hovedpunkter kapittel 2

- Ansattes rett til representasjon i styret og bedriftsforsamling ble vedtatt i 1972 etter mange års debatt. Det var stor uenighet innad i fagbevegelsen og mellom fagbevegelsen og Arbeiderpartiet om saken. Det var også stor uenighet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.
- Fagforeningens rolle som en fri opposisjon i selskapet var et viktig argument, det samme var frykten for at de ansatte ikke var kompetente nok eller ville bli kooptert av styrets flertall og dermed havne i en gisselposisjon.

- Tidsånden, eller økt vekt på demokrati både på samfunnsplan og i arbeidslivet, var en viktig faktor, men i Norge var en konkret historisk begivenhet (Kings Bay-ulykken) avgjørende for fremdriften i arbeidet.
- Tilsvarende styreordninger ble etablert samtidig i flere andre land, men det var bare i Norge at bedriftsforsamling inngikk som en del av reformene. Uenigheter mellom ulike parter var viktig. Bedriftsforsamling var først og fremst LOs ønske og ble av mange sett på som en overgangsordning til full styrerepresentasjon. Politisk spill i Stortinget førte imidlertid til at begge deler ble innført.
- I 1988 ble det gitt anledning til å inngå avtale med et flertall av de ansatte eller fagforeninger som dekker minst to tredeler av de ansatte, om å avvikle bedriftsforsamlingen. En slik avtale innebærer at de ansatte får økt representasjon i styret.
- Siden 1988 har reglene stått uendret. I forbindelse med arbeidet med de nye aksjelovene ble det i 1992 foreslått å avvikle hele ordningen. Dette forslaget ble ikke tatt til følge. Heller ikke gjennomgangen av lovverket som Medbestemmelsesutvalget foretok i 2010, førte til noen endringer.

Kapittel 3 Rammer og omfang

I dette kapitlet skal vi se på rammene rundt bedriftsforsamlingen. Reglene ble som nevnt plassert i allmennaksjeloven²³, og vi referer dem i sin helhet i rammen nedenfor. I det neste avsnittet er vi opptatt av hvor mange selskaper som potensielt omfattes av ordningen, før vi beveger oss ut i vårt eget datamateriale: Hvordan blir bestemmelsene om bedriftsforsamlingens kompetanse forstått av aktørene, og hvor store ressurser kreves? Til slutt i kapitlet er temaet Bedriftsdemokratnemndas behandling av søknader om unntak.

3.1 Juridisk rammeverk

Det blir ofte hevdet at ordningen kompliserer den norske selskapslovgivningen, og at reglene er uklare å forstå. Lindkjølen skriver dette i sin masteroppgave i jus:

«Innføringen av bedriftsforsamling var av to grunner et markert brudd med tidligere aksjelovgivning i Norge. For det første var det noe prinsipielt nytt at aksjelovgivningen fastslo at også de ansatte skulle ta del av styringen av selskapet. Tidligere regulerte aksjelovgivningen bare aksjekapitalen og forholdet mellom eiere og kreditorene, og mellom eierne. For det andre medførte opprettelsen av bedriftsforsamlingen at tradisjonelle grunntrekk i aksjelovgivningens system måtte endres for å tilpasses dette nye organet. Endringene var ikke forårsaket av bedriftsforsamlingen er pålagt kontrolloppgaver. De var stort sett de samme som representantskapet hadde i følge aksjelovgivningen av 1957. Det som førte til endringene var derimot at bedriftsforsamlingen i enkelte tilfeller ble tillagt bestemmende myndighet.» (Lindkjøen 2009:1)

Representantskapet hadde altså i utgangspunktet kontrolloppgaver. Vi har ikke tidligere kommentert dette organet, som altså allerede fantes i aksjeloven i 1972. Årsaken er nettopp, som sitatet viser, at representantskapet ikke hadde noen besluttende kompetanse. I aksjeloven fra 1976 kunne alminnelige aksjeselskaper som ikke hadde bedriftsforsam-

²³ Her kan det nevnes at det i forarbeidene til de nye aksjelovene ble argumentert for at reglene om bedriftsforsamling burde samles i et eget kapittel: «En har sett det slik at dette er regler som bare vil ha betydning for et begrenset antall større selskaper eller selskapsgrupper. Lovens regelverk om selskapsformen vil bli lettere tilgjengelig for det store flertall av brukere av den nye lovgivningen dersom reglene om bedriftsforsamlingen blir utformet samlet i et eget kapittel i stedet for – som i gjeldende lov – inkorporert i en rekke ulike paragrafer og avsnitt. Dette åpner også for en systematisk og redaksjonell gjenomarbeiding av reglene om bedriftsforsamlingen.» (Ot.prp. nr. 36 (1993-1994), side 124) Dette ble altså ikke gjennomført, reglene finnes mot slutten i kapittel 6.

ling, ha representantskap, men representantskapet ble ikke videreført i de nye aksjelovene fra 1997²⁴. Aksjelovens (nå manglende) regler om representantskap må imidlertid ikke forveksles med de regler om lovbestemt representantskap vi finner i forretningsbanker, forsikringsselskaper og finansieringsforetak. Her har bestemmelsene om representantskap klare likheter med aksjelovens bestemmelser om bedriftsforsamling²⁵.

Den viktigste forskjellen mellom bestemmelser knyttet til dette representantskapet og bedriftsforsamlingen er, som vi har vært inne på, at det ikke er anledning til å oppløse representantskapet etter avtale med de ansatte.

Allmennaksjelovens bestemmelser om bedriftsforsamling

Lovens bestemmelser finnes i §6-35 til 6-40:

§ 6-35. Bedriftsforsamling. Valg av medlemmer til bedriftsforsamlingen

(1) I selskaper med flere enn 200 ansatte skal det velges en bedriftsforsamling på 12 medlemmer eller et høyere antall, delelig med tre, som fastsettes av generalforsamlingen.

(2) 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, jf § 6-4 tredje ledd. Kongen kan gi nærmere regler om inngåelse av en slik avtale og avtalens innhold.

(3) To tredeler av bedriftsforsamlingens medlemmer med varamedlemmer velges av generalforsamlingen. I vedtektene kan valgretten overføres til andre, også til de ansatte i selskapet eller i et konsern eller en gruppe som selskapet tilhører. Valgrett etter annet punktum kan ikke overføres til bedriftsforsamlingen selv eller styret, eller til medlemmer av disse organene. Mer enn halvdel av bedriftsforsamlingens medlemmer skal velges av generalforsamlingen.

(4) En tredel av bedriftsforsamlingens medlemmer med varamedlemmer velges av og blant de ansatte. Et flertall av de ansatte eller fagforeninger som omfatter to tredeler av de ansatte, kan beslutte at det i tillegg skal velges observatører og varamedlemmer. Antallet observatører kan utgjøre inntil en halvdel av de ansattes medlemmer.

(5) Tilhører et selskap et konsern eller en annen gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, kan Kongen etter søknad fra konsernet (gruppen) eller fra fagforeninger som omfatter to tredeler av de ansatte i konsernet (gruppen), eller fra et flertall av de ansatte i konsernet (gruppen) bestemme at de ansatte i konsernet (gruppen) ved anvendelse av første ledd skal regnes som ansatt i selskapet, og at valg etter fjerde ledd skal foretas av og blant de ansatte i konsernet (gruppen).

²⁴ Det er imidlertid fortsatt adgang til å opprette representantskap med grunnlag i selskapets vedtekter. Har selskapet ikke bedriftsforsamling, kan representantskapet gis myndighet til å velge styre (kilde: *Store norske leksikon*, søkeord: representantskap. Lesedato 13/2/14).

- ²⁵ I forretningsbanker velges 11/15 av medlemmene av generalforsamlingen og 4/15 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 påligger en bedriftsforsamling, med mindre selskapets vedtekter gir representantskapet en videre kompetanse.²⁵

Kilde: som i forrige fotnote.

(6) Kongen kan ved forskrift eller ved vedtak i det enkelte tilfellet gjøre unntak fra bestemmelsen i første og fjerde ledd eller bestemme at femte ledd skal anvendes i forhold til deler av konsernet eller gruppen. Kongen kan også gi utfyllende forskrifter til første, fjerde og femte ledd, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, valgmåten, om avgjørelse av tvister om valget og om bortfall av verv som medlem av bedriftsforsamlingen. Kongen kan dessuten gi forskrifter om be-
regning av antallet ansatte og om bruk av gjennomsnittstall.

§ 6-36. Krav til bedriftsforsamlingens medlemmer mv

(1) Om tjenestetid og opphør av verv som medlem av bedriftsforsamlingen gjelder §§ 6-6, 6-7 og § 6-8 tilsvarende. § 6-6 første og annet ledd om tjenestetidens lengde og § 6-7 annet ledd første punktum om avsetting av et medlem gjelder ikke for et medlem som er valgt av de ansatte etter § 6-35 fjerde og femte ledd.

(2) Medlemmer av og observatører i styret og daglig leder kan ikke være medlem av eller observa-
tør i bedriftsforsamlingen. Om ikke Kongen gjør unntak i det enkelte tilfellet, skal minst halvdelen av bedriftsforsamlingens medlemmer være bosatt i riket. Dette gjelder likevel ikke for statsborgere i stater som er part i EØS-avtalen når de er bosatt i en slik stat. Lovens bestemmelser om bedrifts-
forsamlingens medlemmer gjelder for observatører og varamedlemmer så langt de passer.

(3) Bedriftsforsamlingen velger selv en leder blant sine medlemmer.

§ 6-37. Bedriftsforsamlingens oppgaver

(1) Det hører under bedriftsforsamlingen å velge medlemmer til styret og styrets leder. En tredel av bedriftsforsamlingens medlemmer kan kreve nyvalg av medlemmer til styret og at valg til styret skal skje som forholdstallsvalg. Inntil en tredel, likevel minst to av styrets medlemmer med vara-
medlemmer, skal velges blant selskapets ansatte dersom en tredel av bedriftsforsamlingens med-
lemmer krever det. Halvdelen av de medlemmene som er valgt av og blant de ansatte, kan kreve at styrets medlemmer velges av de aksjonærvalgte og de ansattevalgte gruppevis. Dersom særlige grunner tilsier det, kan Kongen i det enkelte tilfellet gjøre unntak fra bestemmelsene i dette led-
det. Kongen kan også gi utfyllende regler om styrevalget.

(2) Bedriftsforsamlingen skal føre tilsyn med styrets og daglig leders forvaltning av selskapet. Hvert av medlemmene og observatørene kan på møte i bedriftsforsamlingen kreve opplysninger om selskapets drift i den utstrekning de finner det nødvendig. Bedriftsforsamlingen kan selv eller ved utvalg iverksette undersøkelser.

(3) Bedriftsforsamlingen skal gi uttalelse til generalforsamlingen om styrets forslag til resultat-
regnskap og balanse, eventuelt også konsernresultatregnskap og konsernbalanse, bør godkjen-
nes, og om styrets forslag om anvendelse av overskudd eller dekning av tap. Styrets forslag og re-
visjonsberetningen skal sendes bedriftsforsamlingens medlemmer senest en uke før saken skal
behandles. Bedriftsforsamlingen kan også gi uttalelse til generalforsamlingen om styrets erklæ-
ring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte etter § 6-16 a. Annet
punktum gjelder tilsvarende for erklæringen.

(4) Etter forslag fra styret treffer bedriftsforsamlingen avgjørelse i saker som gjelder:

1. Investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser.
2. Rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller omdisponering av arbeidsstyrken.

Dersom det er avtalt at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling, skal styret treffe avgjørelser som nevnt i første punktum, jf § 6-12 femte ledd. Vedtektene kan dessuten bestemme at det til visse arter forretninger som ikke hører under den daglige ledelse, skal kreves samtykke av bedriftsfor-
samlingen. Kongen kan gi forskrifter om den nærmere avgrensning av bedriftsforsamlingens myndighet etter første punktum og om saksbehandlingen i bedriftsforsamlingen.

(5) Bedriftsforsamlingen kan vedta anbefalinger til styret om hvilken som helst sak.

(6) Andre beføyelser kan ikke legges til bedriftsforsamlingen uten at loven gir særlig hjemmel for det.

§ 6-38. Saksbehandlingsregler mv

(1) Bedriftsforsamlingens leder skal innkalle til møte så ofte som nødvendig, og dessuten når minst en seksdel av medlemmene eller styret krever det. Om ikke bedriftsforsamlingen for det enkelte tilfellet bestemmer noe annet, har styremedlemmer, observatører og daglig leder rett til å være til stede og til å uttale seg på møter i bedriftsforsamlingen. Styrets leder og daglig leder har plikt til å være til stede hvis ikke dette er åpenbart unødvendig eller det foreligger gyldig forfall. I det sistnevnte tilfellet skal det utpekes en stedfortreder. Om møteledelse og protokollering gjelder § 6-19 tredje ledd og § 6-29 tilsvarende. Om vedtaksførhet og avstemninger gjelder §§ 6-24 til 6-26 tilsvarende.

(2) § 6-27 om inhabilitet og § 6-28 om misbruk av posisjon i selskapet gjelder også for medlemmene av og observatørene i bedriftsforsamlingen.

(3) Godtgjørelsen fastsettes av generalforsamlingen. Om godtgjørelse som mellommann mv gjelder § 6-17 tilsvarende.

§ 6-39. Gransking

De ansattes representanter i bedriftsforsamlingen kan be om at tingretten ved kjennelse oppnevner én eller flere granskere for å bringe på det rene om opplysningsplikten etter § 6-37 annet ledd er oppfylt og for å få frem de rette opplysningene. § 5-26 gjelder tilsvarende. Når beretningen er avgitt til retten, skal den sendes til bedriftsforsamlingens leder. Bedriftsforsamlingen skal innkalles til møte hvor beretningen deles ut og leses opp.

§ 6-40. Bedriftsforsamling etter bestemmelse i vedtektene

(1) Det kan bestemmes i vedtektene at selskapet skal ha bedriftsforsamling selv om vilkårene i § 6-35 ikke foreligger. Bestemmelser om bedriftsforsamlingen som er gitt i eller i medhold av loven, gjelder da tilsvarende, hvis ikke vedtektene fastsetter noe annet.

(2) Tilhører selskapet et konsern eller en gruppe foretak som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse, kan det bestemmes i vedtektene at ansatte i konsernet eller gruppen skal ha stemmerett og være valgbare ved valg av medlemmer til bedriftsforsamlingen.

Valgregler

De aksjonærvalgte medlemmene velges på generalforsamlingen. Valgreglene, eller altså reglene for hvordan de ansatte skal velge sine representanter til bedriftsforsamlingen, finner vi i representasjonsforskriften (*Forskrift om ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling m.v.*). I hovedtrekk er det de samme regler for valg av medlemmer til bedriftsforsamling som til valg av styremedlemmer (i selskaper uten bedriftsforsamling eller i selskaper med mellom 200 og 30 ansatte).

Valget kan foregå på fire måter:

- Flertallsvalg – enhver som har stemmerett, har også forslagsrett. Også lokal fagforening har rett til å foreslå kandidater.
- Forholdstallsvalg – forslag må være undertegnet av 25 personer med stemmerett. Igjen har også fagforening forslagsrett.
- Valg i valgkretser – et slikt krav må støttes av en eller flere lokale fagforeninger som omfatter to tredeler av de ansatte eller et flertall av de ansatte. I utgangspunktet skal valget foregå som i) flertallsvalg i hver valgkrets, men det er mulig å fremsette krav om ii) forholdstallsvalg og da etter samme regler som ovenfor.

Valget skjer «av og blant alle ansatte» slik vi la stor vekt på i forrige kapittel. Fagforeningenes rolle er begrenset til å foreslå kandidater eller kreve henholdsvis forholdstallsvalg eller valg i valgkretser. Vi vet (se Hagen 2010) at ulike fagforeninger ved valg av

representanter til styret ofte lager avtaler om fordeling av styreplassene etter dekningsgrad og styrke. Hvorvidt det samme gjelder valg til bedriftsforsamlingen, har vi ikke grunnlag for å si noe om, men det ville ikke være overraskende.

3.2 Omfang

Det er omtrent 110 000 aksjeselskaper i Norge med minst én ansatt. Det er velkjent at de aller fleste er svært små, eksempelvis har nesten 70 000 av dem fem eller færre ansatte. Bestemmelsene om bedriftsforsamling omfatter alle selskaper med mer enn 200 ansatte. 798 av AS (782) og ASA (16) i Norge (per 1. september 2013) faller inn i denne gruppen²⁶. I gruppen hvor ordningen kan være aktuell om ikke lenge (mellom 180 og 199 ansatte), finner vi 117 selskaper.

I tillegg må vi ta hensyn til at både de ansatte og selskapet kan søke om å etablere konsernordning (se ovenfor). Det er imidlertid ikke så lett å finne ut hvor mange konsern som totalt har mer enn 200 ansatte. I en undersøkelse Fafo foretok i 2007 (se Hagen 2010), fant vi totalt 1784 konsern (med ansatte). Av disse var det 421 som hadde mer enn 200 ansatte. Totalt dekket disse konsernene 4580 selskaper av ulike størrelser. Noen av disse selskapene vil alene ha mer enn 200 ansatte, og derfor er det ikke korrekt å legge de ulike tallene sammen, men det gir oss likevel et anslag:

Tabell 3.1 (Meget omtrentlig) anslag over antall selskaper

	Cirka antall
Selskaper med mer enn 200 ansatte	800
Konsern med mer enn 200 ansatte	420
Selskaper som inngår i konsern med mer enn 200 ansatte	4500
Antall selskaper som omfattes (i større eller mindre grad) av ordningen	5520

Totalt arbeider cirka 540 000 arbeidstakere i selskaper med mer enn 200 ansatte²⁷. I tillegg kommer alle de som arbeider i mindre selskaper, men der selskapet inngår i konsern med mer enn 200 ansatte. Totalt er cirka 1,2 millioner arbeidstakere ansatt i et selskap som inngår i et konsern. Hvor mange av disse som inngår i de største konsernene, vet vi ikke.

Det er likevel ingen tvil om at ordningen – direkte gjennom representasjon eller indirekte ved at man har inngått en avtale om å ikke etablere (eller avvikle) bedriftsforsamlingen – dekker en stor del av det norske arbeidsmarkedet.

²⁶ Kilde: Alle tallene er hentet fra Proff Forvalt. I tillegg kommer 20 NUF, 18 stiftelser og 36 SA.

²⁷ Sysselsettingstall er hentet fra NOU 2010: 1. Tallene er noe gamle, men SSB skiller vanligvis ikke på 200 ansatte, og vi bruker derfor disse tallene som ble bestilt som grunnlag for NOU-en.

3.3 Bedriftsforsamlingens oppgaver

«Aksjelovene og deres forarbeider gir liten eller ingen anvisning på hvordan bedriftsforsamlingens kompetanse skal forstås eller praktiseres. Tema er i svært liten grad omhandlet i juridisk teori.» (Lindkjølen 2009:2)²⁸

Bedriftsforsamling har som vist i rammen over en todelt oppgave: kontroll og beslutning. Kontrolloppgavene defineres som en alminnelig tilsynsrett og –plikt. Alle medlemmer (eller observatører) av bedriftsforsamlingen kan «kreve opplysninger om selskaps drift i den grad vedkommende finner det nødvendig» (ibid.:9). Styreleder og daglig leder plikter å besvare spørsmålene og har også plikt til å undersøke saken dersom opplysningene ikke finnes tilgjengelig på møtet. Det er derimot ingen opplysningsplikt utenfor møtene, et medlem kan altså ikke når som helst be om opplysninger. Men dersom bedriftsforsamlingen vedtar det, kan det igangsettes undersøkelser. Det er egne regler som sikrer at de ansattes representanter kan sette i gang undersøkelser selv om de ikke får flertallet med seg. Når det gjelder bedriftsforsamlingens forhold til generalforsamlingen, skriver Lindkjølen:

«Bedriftsforsamlingen samlet og bedriftsforsamlingens leder kan derfor bestemme at det skal avholdes ekstraordinær generalforsamling. Bedriftsforsamlingen skal gi uttalelse til generalforsamlingen om styrets forslag til resultatregnskap og balanse, eventuelt også om konsernresultatregnskap og konsernbalanse bør godkjennes. Den skal også gi uttalelse om styrets forslag om anvendelse av overskudd eller dekning av tap. Bedriftsforsamlingen har ikke adgang til å endre styrets forslag til resultatregnskap, men kan innenfor den ramme som er fastsatt av styret sette en øver ramme for hvor mye som kan utdeles som utbytte.» (ibid.:10)

Lindkjølen (ibid.) skriver også at:

«Forøvrig kan bedriftsforsamlingen vedta anbefalinger til styret i hvilken som helst sak. Bakgrunnen for at bedriftsforsamlingen vedtar sin anbefaling til styret kan være at styret har forelagt en sak for bedriftsforsamlingen eller at bedriftsforsamlingen tar opp saken på eget tiltak.»

Når det gjelder bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse, gjelder dette i hovedsak to områder, og disse er som vist ovenfor fastsatt i allmennaksjeloven § 6-37, fjerde ledd:

1. Investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser.
2. Rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller om-disponering av arbeidsstyrken.

²⁸ Våre tolkninger av bedriftsforsamlingens kompetanse er i hovedsak hentet fra denne masteroppgaven.

Dette er de sakene hvor bedriftsforsamlingen har «selvstendig beslutningsmyndighet», hvilket innebærer at myndigheten ikke kan overlates til styret verken på «generell basis eller i en konkret sak» (ibid.:11). Lindkjølen sier videre at «[b]akgrunnen for at de ansatte gjennom bedriftsforsamlingen er representert og gis innflytelse i nettopp disse sakene, er at de i stor grad berører de ansattes og deres arbeidssituasjon» (ibid.). Men det er viktig å legge til at bedriftsforsamlingens vedtak må ha «utspring i et forslag fra styret» (ibid.), bedriftsforsamlingen kan altså ikke på egen hånd fremme saker og fatte beslutninger i disse. Disse bestemmelsene skal sikre at sakene er forberedt og gjennomarbeidet før de kommer til bedriftsforsamlingen. Bestemmelsene begrenser bedriftsforsamlingens kompetanse, men som Lindkjølen skriver:

«Det fremgår av forarbeidene at bedriftsforsamlingen ikke er bundet til enten å vedta forslaget styret fremsetter eller forkaste det. Forslaget må i en viss grad kunne justeres under behandling i bedriftsforsamlingen. Den kan selv komme med innspill og forslag til hvordan saken bør avgjøres, men vedtaket må ha sitt utspring i et forslag fra styret. Ansvar og kompetansen for avgjørelsen ligger hos bedriftsforsamlingen og den må treffe de vedtak den mener er riktig etter de opplysninger og den innstilling som er lagt frem av styret eller de opplysninger som bedriftsforsamlingen har funnet å måtte innhente på egen hånd.» (Lindkjølen 2009:12)

Medlemmer av bedriftsforsamlingen kan altså ikke på egen hånd ta opp saker. På den andre siden – «bedriftsforsamlingen vil ellers selv kunne henstille til styret om å fremme forslag i en sak overfor bedriftsforsamlingen, jf. femte ledd (Bedriftsforsamlingen kan vedta anbefalinger til styret i hvilken som helst sak). Styret på sin side er forpliktet til å forelegge saken for bedriftsforsamlingen dersom det vil gjennomføre tiltak av den art som omfattes av bestemmelsene» (Aarbakke et al. 2004:1145).

Spørsmålet om *når* styret plikter å sende en sak til bedriftsforsamlingen, er kanskje det viktigste spørsmålet. Her er det flere av våre respondenter som har tatt utgangspunkt i tommelfingerregelen om 10 prosent: Dersom disposisjonene som skal foretas, utgjør mer enn 10 av kapitalen eller har betydningen for mer enn 10 prosent av de ansatte, skal saken til behandling i bedriftsforsamlingen. Lindkjølen hevder imidlertid at «tolkningen av § 6-37, fjerde ledd byr på en rekke problemer» (ibid.:13). Forarbeidene gir lite hjelp, men hensynet til de ansatte fremheves fordi

«det er avgjørende å være merksam på de hensyn som ligger bak bestemmelsen, nemlig å gi representanter for de ansatte anledning til å delta i drøfting av avgjørelser som har særlig betydning for de ansatte.» (Lindkjølen 2009 :12).

Dersom selskapet ikke har bedriftsforsamling, går beslutningskompetansen til styret og daglig leder.

Kompliserte regler?

Til tross for mulig juridisk uklarhet har vi ikke i våre intervjuer fått inntrykk av at aktørene strever med å forstå eller avgjøre hvilke saker som hører hjemme i bedriftsforsamlingen.

Møtet varer 2–3 timer. Det er jo lovpålagte oppgaver, så jeg synes ikke det er uklart hva bedriftsforsamlingen skal drive med. Vi [viser til selskapet hvor vedkommende er leder av bedriftsforsamlingen] prøver å legge inn et eget tema etter de faste sakene, regnskap og så videre.

«Faste saker» går igjen, det synes ikke som om det er stor forskjell på agendaen fra gang til gang. Flere legger også vekt på at man forsøker å legge inn en mer temaorientert sak.

Ledelsen innkaller og gjennomfører – den tradisjonelle agendaen er infosaker, orientering, betydning for organisering og de ansatte. Det er alltid lurt å ta opp, store investeringer alltid lurt, og ellers generelt allment kjente saker og utdype sakene. Det kommer ingen nyheter. Og så kan man jo ikke utelukket at det kommer innspill eller ideer fra medlemmene.

I neste kapittel er vi opptatt av bedriftsforsamlingen som et mulig redskap for kontakt med eierne. Å sette egne temaer på dagsordenen hører hjemme i dette bildet. Andre har imidlertid redusert bedriftsforsamlingen til en ren øvelse:

Vi har ett møte i året, rett før generalforsamlingen. Bedriftsforsamlingen er en ren formalitet – det tar kanskje 15 minutter. Vi har redusert antall medlemmer fra x til y, det var vanskelig å få folk til å møte opp – og det er det fortsatt, jeg maser og sier at vi må, vi kommer som x [største eier]s ambassadører, de [andre eierne] har enda større vanskeligheter. De ansatte møter opp.

Vi har ikke fått historier som viser til diskusjoner om hvorvidt en sak skulle tas opp i bedriftsforsamlingen eller ikke. Det er altså lite som tyder på at reglene oppfattes som uklare eller kompliserte.

3.4 Ressursbruk

§ 6-38 (1) Bedriftsforsamlingens leder skal innkalle til møte så ofte som nødvendig, og dessuten når minst en seksdel av medlemmene eller styret krever det.

Vi har ikke hatt mulighet til å fremskaffe data om hvor ofte en gjennomsnittlig bedriftsforsamling møtes, eller om hvor lang tid et møte varer. Dette vil kreve en kvantitativ tilnærming. Blant våre respondenter har vi imidlertid ikke møtt noen som har hevdet at det er for mange eller for lange møter.

I xx har vi fire heldagsmøter i året – såpass må det være.

Vi har ett møte i året, i forkant av generalforsamling – man må jo ha noe å møtes om!

Sitatene viser til to ulike forhold: det første til at dersom man ikke møtes jevnlig, er det ingen vits med bedriftsforsamlingen, medlemmene må informeres og inkluderes dersom man skal ha nytte av dem. Dette tar vi opp igjen i de kommende kapitler. Den andre respondenten peker på at sakslisten til bedriftsforsamlingen er sparsom. Det er ikke mulig å fylle flere – eller lengre – møter med fornuftig innhold. Selskapet har derfor valgt å betrakte bedriftsforsamlingen som et formøte til generalforsamlingen. Men vi har også fått eksempler som viser til litt mer aktive medlemmer (understreket i sitatet under):

Møtene var 1,5–2 timer, vi får et halvt rundstykke og en brus. Konsernsjefen redegjør en times tid, og så er det spørsmål, ofte kritiske spørsmål og diskusjon. (ansatte-representant)

Fra NHOs side blir det understreket at kostnader knyttet til ordningen ikke bare handler om etablering og «drift» av bedriftsforsamlingen, det handler også om de ressurser selskapene bruker for å forstå regelverket og deretter forsøke å få de ansatte i tale for å eventuelt inngå en avtale om unntak fra reglene.

I mange selskaper er det svært vanskelig å engasjere de ansatte. For å følge regelverket må de ansatte uttale seg, og det kan være svært vanskelig å oppfylle bestemmelsene i representasjonsforskriften slik at man kan søke bedriftsdemokratnemnda om unntak. Et selskap som nærmer seg 200 ansatte, må gå løs på hele dette, og det er mye jobb.

Andre har også vært opptatt av viktigheten av å ikke bare regne ressursbruk i penger:

Om det er kostnadskrevene, ja, det er et reelt argument. Men det er for så vidt ikke pengene, men tiden og ikke minst oppmerksomheten det tar fra styret og administrasjonen. Man kan ikke, man bør ikke ha for mye formalia og seremonier, det er arbeidskrevene.

Andre igjen understreker at jobben med å etablere bedriftsforsamling (eller eventuelt inngå avtale med de ansatte) ikke må overvurderes:

Bedriftsforsamlingen er bare skuebrød. Men om den gjør noen skade – nei, det vil jeg vel ikke si. *Interjúer: Tror du at et selskap med 199 ansatte vil tenke på bedriftsforsamlingen før de ansetter en til?* Nei, da svarer jeg at de skal tenke på om de trenger flere ansatte, og gjør de det, bør de ansatte nummer 200, så mye arbeid er det ikke. (jurist)

3.5 Bedriftsdemokratnemnda

Bedriftsdemokratnemnda ble opprettet da aksjeloven ble endret i 1972, og hører inne under Arbeids- og sosialdepartementet. Nemnda er partssammensatt (to medlemmer fra LO og to fra NHO) og har tre nøytrale medlemmer. Bedriftsdemokratnemnda har

myndighet til å gjøre unntak fra lov og forskrifter om ansattes rett til representasjon i aksjeselskaper, ansvarlige selskaper, kommandittselskaper og statsforetaks styrende organer. Nemnda er også gitt myndighet til å etablere fellesordninger (konsernordninger) og avgjøre klager i forbindelse med valg til styringsorganene²⁹.

Nemndas myndighet er relevant i vår sammenheng på to måter: ved etablering av konsernordninger og unntak fra reglene. Konsernordninger viser til felles ordninger for alle selskaper i et konsern, dette gjelder både styre og bedriftsforsamling. Typiske spørsmål kan være om alle eller bare noen av datterselskapene³⁰ skal inngå i ordningen, eller hvilket nivå representasjonen skal legges til. I utgangspunktet skal alle selskaper med mer enn 200 ansatte etablere en bedriftsforsamling. I tillegg kan både morselskapet og/eller de ansatte ønske å etablere en slik forsamling på konsernivå dersom det totale antallet ansatte (altså ansatte i morselskapet og ansatte i alle datterselskaper) overstiger 200. Som nevnt tidligere ble det foreslått i *Arbeidslivsmeldingen* (St.meld. nr. 29 (2010-2011)) at dersom partene var enige om etableringen av konsernordning, trenger ikke lenger nemnda godkjenne disse.

Når det gjelder nemndas praksis med å innvilge unntak fra reglene, skriver mangeårig medlem i nemnda Gro Granden:

«På bakgrunn av adgangen til å inngå avtale om å ikke ha bedriftsforsamling, har nemnda vært svært tilbakeholden med å behandle slike søknader og eventuelt frita enkelt-selskaper for plikten. I praksis har nemnda gitt slik godkjenning når lovens ordning med å inngå avtale har vært prøvd, men de lokale fagforeninger som ønsket å inngå avtale, ikke organiserte en stor nok del av de ansatte. Og når flertallet på et allmøte eller på annen måte stemte for å inngå avtale, men valgdeltakelsen var for lav til å utgjøre den lovbestemte halvparten.» (Granden 2005:168)

Adgangen til å inngå avtale finnes i § 6-35 og sier altså at avtalen må fattes med lokale fagforeninger som utgjør minst to tredeler av de ansatte, eller direkte med de ansatte, og da er kravet halvparten.

Vi har gjennomgått nemndas praksis de siste ti årene og finner at den praksis Granden beskrev i 2005, synes å ha fortsatt. Tabell 3.2 viser antall søknader om unntak som er kommet inn til nemnda, og antall søknader som er innfridd. Men merk altså at nemnda behandler saker hvor det ikke er kommet til avtale – enten fordi partene er uenige, eller fordi man ikke har oppfylt bestemmelsen om hvor mange som skal til for å inngå en avtale. Tabellen sier derfor ingenting om hvor mange som (eventuelt) har oppløst bedriftsforsamlingen eller unnlatt å etablere den dersom antall ansatte oversteg 200. Tabellen er dermed mer å forstå som et bilde på hvor vanskelig det er å praktisere unntaksreglene, eller hvor høyt eller lavt konfliktnivå det er knyttet til å søke om unntak.

²⁹ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/kampanjer/bedriftsdemokratinemnda.html?id=210786>

³⁰ Eksempelvis: Er det naturlig å inkludere et selskap dersom konsernet (morselskapet) bare eier 50 prosent av aksjene, eller er det naturlig å inkludere et dansk datterselskap? (Se Hagen og Mulder (2014, kommende) for en utdyping av ansatterepresentanter fra utenlandske datterselskaper.)

Tabell 3.2 Søknad om unntak fra bestemmelsene om bedriftsforsamling 2001–2012.

Kilde: Bedriftsdemokratinemnda³¹.

	Saker	Godkjent
2012	2	2
2011	4	4
2010	3	3
2009	1	1
2008	1	1
2007	1	1
2006	3	3
2005	1	1
2004	1	0
2003	1	1
2002	0	0
2001	4	4
Totalt	22	21

Nemnda behandler, som tabellen viser, mellom én og fire saker i året, og antallet er stabilt i hele perioden. Det synes dermed forholdsvis trygt å konkludere med at det sjelden oppstår kontroverser i forbindelse med bedriftsforsamlingen. Som vist i sitatet dreier de fleste sakene seg om at partene er enige om å oppløse bedriftsforsamlingen, men at det er vanskelig å oppfylle lovens bestemmelser.

3.6 Hovedpunkter kapittel 3

- Bestemmelsene om bedriftsforsamlingen finnes i allmennaksjeloven § 6-35 til 6-40. Bedriftsforsamlingen skal velge styret, føre tilsyn med styret og administrasjonen og, etter forsalg fra styret, fatte vedtak i saker som omfatter investeringer av betydelig omfang eller rasjonalisering og omlegging av driften. 10-prosentsregelen (10 prosent av investeringene eller 10 prosent av de ansatte omfattes av endringene) synes godt etablert selv om den ikke har noen direkte juridisk forankring.
- Totalt finner vi cirka 800 selskaper med mer enn 200 ansatte, og våre anslag tilsier at disse sysselsetter cirka en halv million arbeidstakere. I tillegg kommer drøyt 100 selskaper i gruppen med mellom 180 og 199 ansatte. Bedriftsforsamlingen kan også etableres som en del av konsernordninger, og det er cirka 4500 selskaper som inngår i konsern hvor antallet ansatte totalt overstiger 200. Det er ingen oversikt over hvor mange som har etablert bedriftsforsamling.

31

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/kampanjer/bedriftsdemokratinemnda/vedtak.html?id=447139>

- Vi har ikke data på gjennomsnittlig antall møter eller hvor lenge et møte varer. Våre respondenter gir uttrykk for at bedriftsforsamlingen krever noen, men ikke svært store ressurser. Tid og oppmerksomhet hos ledelsen er viktigere enn de direkte kostnadene.
- Gjennomgang av Bedriftsdemokratienemndas praksis tyder ikke på at avvikling av bedriftsforsamling er et konfliktfylt område.

Kapittel 4 Bedriftsforsamlingens plass i aksjonærdemokratiet

Som organ for utøvelse av eierskap er bedriftsforsamlingen en romlende tomtønne.

I de kommende kapitler skal vi konsentrere oss om funn fra intervjurunden. I dette kapitlet er vi opptatt av eierskap og aksjonærdemokrati. Deretter ser vi i kapittel 5 på bedriftsforsamlingens rolle i bedriftsdemokratiet, før vi i kapittel 6 er opptatt av samfunnsansvar.

Aksjonærenes rettigheter og selskapsorganenes oppbygning og kompetanse er gitt i aksjelovene. I kapitlet er vi særlig opptatt av bedriftsforsamlingens rolle når det gjelder:

- eiernes mulighet for kontroll
 - eierdialog og informasjon
 - forholdet mellom eiere og administrasjon
 - styrevalget
- legitimering av eierskap
- krisetid – ekstra forankring

4.1 Eiernes styringsmuligheter

Vi ville stått like støtt som eier uten bedriftsforsamlingen.

Lovens bestemmelser innebærer at vi i Norge har et ekstra organ mellom styret og generalforsamlingen. Våre intervjuobjekter slår imidlertid klart fast at styret er det sentrale organet.

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].

Styrets viktigste oppgave er å velge administrerende direktør: «Det er styret som utøver eierskapet.» Dette sitatet er hentet fra et tidligere prosjekt forfatteren har deltatt i (se note). I prosjektet intervjuet vi styremedlemmer/-ledere fra et utvalg av de aller største selskapene i Norge. Et av våre tema i disse intervjuene var enkelt formulert slik: «Hvem har makten i selskapet?» Til tross for at hvert intervju varte 1,5–2 timer, var det ingen av

dem vi intervjuet, som trakk inn eller nevnte bedriftsforsamlingen som et organ eller element i maktstrukturen i selskapene. Svarene varierte fra daglig leder alene til styreleder alene. De fleste la imidlertid vekt på at det var eierkonstellasjonen som avgjorde så vel daglig leders som styreleders (eller styrets) innflytelse.

Styret utøver eierskapet, men å være utøvende betyr likevel ikke at man nødvendigvis er den som bestemmer, bedriftsforsamlingen skal, som vi så i forrige kapittel (fra § 6-37):

«[...] føre tilsyn med styrets og daglig leders forvaltning av selskapet og videre [...] Etter forslag fra styret treffer bedriftsforsamlingen avgjørelse i saker som gjelder 1) Investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser og 2) Rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller omdisponering av arbeidsstyrken.»

Bedriftsforsamlingen kan altså både kaste styret dersom man ikke er fornøyd, og den kan stanse forslag fra styret på sentrale områder. Hvorvidt det gjøres, er et annet spørsmål.

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. Et styre – og dermed et selskap - kan ikke fungere dersom bedriftsforsamlingen stemmer ned deres forslag. Bedriftsforsamling som en arena for 'omkamp' for de ansatte behandles i neste kapittel. Når det gjelder spørsmålet om omkamp fra enkelte aksjonærgrupperinger finner vi liten forståelse for dette:

Hvis bedriftsforsamlingen gjør det [stopper/endrer styrets forslag] 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.»

Omkamp kan forekomme, men hører til sjeldenhetene:

Jeg har opplevd at de aksjonærvalgte og de ansattevalgte har stemt i hver sin blokk, men å kalle bedriftsforsamlingen for en kamparena blir feil, det er det definitivt ikke. Men det kan jo bli det om situasjonen blir ekstremt tilspisset.

Det eneste eksemplet på en slik ekstremt tilspisset situasjon vi har fått høre om, er nedleggelsen av Norske Skogs fabrikk (Union) i 2005. Her utspant konflikten seg i full of-

fentlighet, og mange satte sin lit til at bedriftsforsamlingen skulle avvise styrets forslag om nedleggelse.

Med alle mulige forbehold om at dette er en kvalitativ undersøkelse og at vi har snakket med et begrenset antall respondenter – det er vanskelig å finne noen som gir bedriftsforsamlingen noen sentral eller viktig rolle i selskapenes styringsstruktur.

For enkelteiere kan likevel bedriftsforsamlingen spille en rolle:

Medlemmer av bedriftsforsamlingen kan lettere innta rollen som individuelle eierrepresentanter, i styret har man ansvar for hele selskapet og skal tenke på selskapets beste.

Dette er et viktig funn når vi vurderer bedriftsforsamlingens rolle i lys av de idealer for eierstyring og selskapsledelse som fremkommer for eksempel i NUES' retningslinjer. I motsetning til styret kan altså bedriftsforsamlingen fungere som et organ for særinteresser for enkelteiere.

Hvis du vil, kan du jo bruke bedriftsforsamlingen – jeg har jo alltid vært valgt «av og blant» eierne, men jeg har aldri mottatt noen stemmeinstrukser.

Vedkommende oppfatter seg som en representant for en eier, men som sitatet viser; stemmeinstruks er et ukjent tema. Men i lys av resten av vårt materiale kan det antydes at dette vel så mye skyldes at kamp- eller konfliktsaker sjelden opptrer på bedriftsforsamlingen.

Kontrolloppgaver

Når det gjelder bedriftsforsamlingens ansvar som kontrollorgan, finner vi tegn til at denne rollen betraktes som noe viktigere enn rollen som beslutningstaker i tråd med § 6-37 (4).

Kontroll – jo, den er jo der, det er en gjennomgang av saker, og administrasjonen får belyst det for dem [bedriftsforsamlingen], jeg vil ikke gå så langt som å si at det er rent proforma.

Det var likevel tydelig i intervjuet at bedriftsforsamlingen ikke var langt unna en ren proformafunksjon. I forrige kapittel refererte vi til lovens bestemmelser om bedriftsforsamlingens mulighet til å etterspørre informasjon eller igangsette egne undersøkelser. Slike eksempler har vi ikke møtt i våre intervjuer, selv om vi som vist i forrige kapittel har fått referert at det hender at det stilles kritiske spørsmål til administrasjonen eller styreleder. «Administrasjonens redegjørelse tas til følge» er en formulering vi på basis av våre funn antar at ofte opptrer i referatene fra møter i bedriftsforsamlinger.

Styrevalg

Styret er selskapets viktigste organ. Og valg av styret er som regel den viktigste saken på en generalforsamling i et selskap uten bedriftsforsamling. Hvorvidt bedriftsforsamlingen gjør det mer komplisert å sette sammen et kompetent og effektivt styre med den rette

«eierrepresentasjon», er derfor et av de viktigste spørsmålene i en vurdering av bedriftsforsamlingens funksjon og rolle.

Ulempen er selvsagt at bedriftsforsamlingen kompliserer bildet. Eier du 50 prosent av aksjene, kan du velge det styret du vil på GF. Eier må gå veien om bedriftsforsamlingen – men makta rår jo uansett. (jurist)

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

Store eiere kan alltid gjøre som de vil, det synes å være en klar oppfatning. Bedriftsforsamlingen gjør styrevalget litt mer komplisert, men realitetene endres ikke.

De senere årene er det blitt vanlig for de aller fleste selskaper å oppnevne en valgkomité. En av respondentene var opptatt av at bedriftsforsamlingen kan gjøre valgkomiteen viktigere. Styrevalg på generalforsamlingen foregår i større åpenhet enn tilfellet er dersom styret velges av bedriftsforsamlingen. Men bedriftsforsamlingen har likevel liten kompetanse når det gjelder å vurdere de enkelte kandidater til styret. Økt innflytelse til valgkomiteen kan være en fordel for eiere som ikke ønsker å gå inn i styret, men som begrenser seg til å sitte i valgkomiteer.

Vi har også spurt om bedriftsforsamling gjør det enklere å kaste styret eller enkeltmedlemmer. Her svarer noen bekreftende:

Det kan være en fordel med bedriftsforsamling dersom man ønsker å skifte ut styre-medlemmer, det er enklere å samle bedriftsforsamlingen enn å innkalle til generalforsamling.

Men igjen legges det i hovedsak vekt på at et styre i utakt med eierne innebærer at styret vil gå av, bedriftsforsamlingen er ikke et nødvendig ledd her.

Om man er uenig om veien videre? Eieren velger et styre, og om de er uenige i strategien – da vil styret gå av, de vil ikke gå veien om bedriftsforsamlingen.

Konklusjonen blir altså at bedriftsforsamling gjør styrevalg litt mer komplisert, men realiteten endres ikke. Og videre – 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. Forsamlingen kommer derfor først inn når det nye styret skal velges. Samtidig er det nok grunn til å anta at det også gjennomføres en ekstraordinær generalforsamling.

Mer om eierdialog og informasjon

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

Forholdet mellom eiere og selskapet handler imidlertid om mer enn styrevalg og eventuelle konflikter. Det synes som om «litt kompliserende» er et uttrykk som kan beskrive bedriftsforsamlingens betydning for styrevalget og eiernes muligheter for å velge sine folk inn i styret. Nå er vi opptatt av hvorvidt bedriftsforsamlingen påvirker eiernes mulighet for kontroll på andre måter. Eierdialog – som respondenten nedenfor klargjør – er todelt: den formelle og den uformelle.

Eierdialogen foregår jo på to måter. Den formelle gjennom GF, eventuelt bedriftsforsamlingen. På GF snakker eierne direkte med/til administrasjonen. Jeg tror nok at eierne heller vil snakke uten mellomledd. Det andre er den uformelle – som er den viktigste. En sterk eier, i hvert fall en som har 50 prosent, vil foretrekke den uformelle direkte dialogen, det ser vi jo også i staten. Slik bør det være, og det er heller ingen rettslige hindre til stede for en slik dialog. Dette er slik kommunikasjon eier har med administrasjonen, og som eierne liker. Det må selvfølgelig være innenfor aksjelovens bestemmelser om likebehandling og minoritetsvern, men ellers er det slik det er og bør være. (jurist)

Som respondenten sier, er den uformelle kontakten den viktigste. 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, eller som respondenten utdyper:

Vi lager ikke proklamasjoner i media, er ikke ute etter å skape vansker for selskapet.

Sakene på bedriftsforsamlingens sakskart er ikke konfidensielle. Mangel på konfidensialitet og påpeking av 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 de 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.

Vi finner dermed lite tegn til at eierne bruker bedriftsforsamlingen som et redskap, men den er i realiteten heller ikke til hinder for eierstyring.

Eierstruktur, eierstruktur, eierstruktur

Det er svært viktig å skille mellom ulike eierkonstellasjoner og mellom spredt eller konsentrert eierskap.

X [eiergruppering] er en mer enn alminnelig aktiv eier [...] Det er ikke mange nok stoler i styreverummet. Da er det praktisk med bedriftsforsamling. Vi har et svært regulert styre, og i bedriftsforsamlingen er det plass. Alternativet var at jeg måtte ha aksjonærmøter med de forskjellige mellom GF, bedriftsforsamlingen er bindeledd mellom selskapet og aksjonærgruppene. bedriftsforsamlingen er et sted å «få det ut», vi bruker det slik. Et sted å ha en strukturert dialog med eierne.

Ved spredt eierskap kan det altså være en fordel å ha en bedriftsforsamling for å gi eiergrupperinger en posisjon. Selskapet får et sted å informere og inkludere eierne. Vi vet også at vi finner representanter for ulike investeringsfond i noen av bedriftsforsamlingene. Aktører som av ulike grunner ikke ønsker og tre inn i styret, har altså en mulighet til å engasjere seg i selskapet. Andre selskaper har løst dialogen på andre måter:

Bransjen vår er karakterisert ved aksjonæravtaler. Det er organisert et eierforum med et eget utvalg, og det er dette utvalget man har dialog med.

Gravdal (2010) legger i sin masteroppgave vekt på at bedriftsforsamlingen kan være nyttig som fellesarena for ulike eiergrupperinger og da særlig i selskaper med stort innslag av statlig eller privat eierskap. Legitimering av eierskap er tema lenger ned.

Forholdet mellom eiere og administrasjonen

Forholdet mellom mektige direktører og svake eiere (se Chandler 1972³²) var det kanskje viktigste startskuddet for det som er blitt kalt «shareholder's revolution»³³. Også norske historikere har fremstilt Etterkrigs-Norge som en type direktørkapitalisme (se forrige kapittel). Forholdet mellom styret (som eiernes representanter) og administrasjonen er også et kjernepunkt i retningslinjene (NUES). Vi har derfor vært opptatt av om bedriftsforsamlingen har betydning for dette forholdet:

Bedriftsforsamlingen kan forsterke ledelsens makt, det er jo personavhengig og dermed fullt mulig. Administrasjonen skal tenke på selskapet, på aksjonærenes beste, være en tjener. På den andre siden – bedriftsforsamlingen kan nok være et organ som kan dempe storhetsfølelsen på toppen.

Det er helt klart at bedriftsforsamlingen kan være et redskap for administrasjonsstyrte selskaper, har man kontroll over bedriftsforsamlingen, kan man forhindre aksjonærinflytelse.

³² I den 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 prinsippal-agent-teorien. Agenten (altså administrerende direktør) må kontrolleres for å forhindre at han beriker seg på eiernes (altså prinsippalens) bekostning. Et av de viktigste redskapene for å kontrollere administrerende er å samordne hans interesser med eiernes eller selskapets interesser. Dette fører til fremveksten av bonussystemer og aksjeopsjoner som viktige elementer i lederlønningene.

³³ Eller eiernes revolusjon på noe bedre norsk. Se Hagen 2010, kapittel 7 for en lengre fremstilling.

Man kan godt slippe litt opp på den formelle makten [og etablere en bedriftsforsamling] så lenge man har den reelle makta.

Igjen synes det rimelig å understreke at aktørene vurderer situasjonen ut fra at «makta rår». 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.

Hovedpoenget er imidlertid at våre respondenter ikke tillegger bedriftsforsamlingen noen viktig rolle i eventuelle maktkamper mellom styre og administrasjon.

4.2 Legitimering

En gjenganger i våre intervjuer er ønsket om å understreke betydningen av å se på sammensetningen av eierskapet. Spredt eller konsentrert eierskap skaper ulike utfordringer både for selskapsledelsen og for nytten/ulempene ved bedriftsforsamlingen.

Legitimering av eierskap er et punkt som dekker en rekke forhold. Verdien av å ha de «rette eierne» er blitt understreket sterk av blant annet økonomer³⁴, eierskap er en produksjonsfaktor også utenom ren kapitaltilførsel. Aktive eiere er en ressurs for selskapet. Men debatten om eierskap i Norge handler nesten utelukkende om det statlige eierskapet og angrep på og forsvar for denne typen eierskap.

I intervjurunden fikk vi eksempler på ulike oppfatninger knyttet til statlig eierskap. Noen legger vekt på at det for en stor eier (og da med staten som det typiske eksempel) kan være nyttig og «holde seg med» en bedriftsforsamling for å understreke at man er åpen for impulser fra andre. Store eiere legitimerer seg selv gjennom å trekke flere aktører inn, men fordi bedriftsforsamlingen i liten grad har reell betydning (og dermed kan svekke eiernes innflytelse), mister man likevel ikke kontrollen.

Igjen understrekes det imidlertid at man i liten grad har hatt saker hvor det har vært nødvendig å bruke bedriftsforsamlingen på den måten. Et av våre intervjuobjekter med bred erfaring fra statlig eierskap sa det slik:

Å ha bedriftsforsamling kan kanskje legitimere stor eiers rolle, men vi har ikke hatt noen saker [hvor det har vært nødvendig].

For andre var dette en fremmed problemstilling:

Om bedriftsforsamlingen legitimerer at det er en stor eier – nei, det har jeg aldri tenkt over eller hørt. Det finnes jo allerede et årlig eiermøte [henviser til generalforsam-

³⁴ En oppsummerende fremstilling av argumentene finnes på http://finance.bi.no/~bernt/governance/Intervju_Eiere_Som_Styrer.pdf

lingen] hvor alle eiere kan si sin mening. Her har det jo skjedd svært mye de siste årene, alle selskaper har kontakt med eierne sine i langt større grad enn før.

Dette kan forsterkes ved dominerende eierskap:

Med dominerende eiere kan det være fint å ha en litt tettere arena, fint med en regelmessig møteplass for aksjonærene, det er nyttig for begge parter.

Andre hevder at bedriftsforsamlingen kan være en ulempe for en stor eier:

For en stor eier kan nok bedriftsforsamlingen være et hår i suppa. Bedriftsforsamlingen har overoppsyn [med selskapet] – å få saker fort gjennom blir litt vanskeligere.

Dette er et av de mest kjente argumentene for bedriftsforsamlingen: Beslutningene tar noe lengre tid, og dermed antas det at forankringen blir bedre. Dette forutsetter likevel at de viktige sakene kommer til bedriftsforsamlingen, og det har vi altså i liten grad funnet belegg for.

Legitimering av eierskap har imidlertid flere lag. Det synes ikke som om aktørene mener at bedriftsforsamlingen er særlig nyttig når det gjelder å forsvare posisjonen til en stor eier. Men rollen som ambassadør for selskapet synes noe mer relevant.

4.3 Ambassadørene

Fordelen med bedriftsforsamlingen er at du har et nettverk rundt virksomheten. Legger du ned bedriftsforsamlingen, mister du 12–14 gode ambassadører du kan bruke å benytte deg av.

Medlemskap i bedriftsforsamlingen innebærer forpliktelser utover møteoppmøte. Man har ansvar for å opptre som ambassadør for selskapet. Dette synes å være en felles oppfatning. Det understrekes imidlertid at dersom denne funksjonen skal være vellykket, krever det innsats fra administrasjonens side:

Som administrerende må du holde bedriftsforsamlingen godt informert – de blir hva du gjør dem til. Du må gjøre dem i stand til å bli reelle ambassadører, gjøre møtene interessante nok til at folk møter opp, ha en bred basis – ikke bare oslofolk, skape legitimitet for selskapet.

Ambassadørene må pleies, og det må være det rette utvalget:

Sammensetningen av bedriftsforsamlingen er avgjørende, hvis man får en spredning av de aksjonærvalgte – flere eiere får innsikt, flere får følelsen av eierskap til selskapet

Bedriftsforsamlingens funksjon som ambassadører for selskapet er kanskje vårt klareste funn når det gjelder selskapenes nytte av å etablere/opprettholde en bedriftsforsamling.

4.4 Nettverk

En viktig del av en ambassadørfunksjon er å sørge for at selskapet inngår i de rette nettverkene. Spørsmålet blir da: Hvilken rolle spiller bedriftsforsamlingen som en nettverksarena for selskapet? Personlig nettverk som motivasjon for å påta seg verv som medlem av bedriftsforsamlingen er tema i kapittel 7.

Potensialet som nettverksarena fremstilles på ulike måter. Noen understreker at de i sin rolle som administrerende direktør nettopp går inn i bedriftsforsamlinger i andre selskaper med dette for øyet – det må være nyttig for deres eget selskap. Her handler det imidlertid om andres og ikke egen bedriftsforsamling.

At bedriftsforsamlingen i seg selv er en nyttig nettverksarena, avvises kontant av noen:

Nettverksfunksjon – nei, det er en dårlig ledelse som trenger bedriftsforsamlingen som nettverksarena.

Her kan det legges til at bedriftsforsamlingen har noen trekk som ikke samsvarer så godt med rollen som nettverksarena: Den er åpen i den forstand at diskusjonen ikke er sikret konfidensialitet, og den er formelt sammensatt gjennom valgene. Videre møtes man forholdsvis sjelden, og basert på våre intervjuer: Lange lunsjer eller middager om kvelden er ikke vanlig.

Andre legger vekt på at bedriftsforsamlingen kan være nyttig:

Bedriftsforsamlingen hindrer ingenting i maktutøvelsen som aksjonær, men det er nyttig for å bygge relasjoner i omverdenen.

Sitatet er typisk for hovedinntrykket fra våre intervjuer: Bedriftsforsamlingen gjør liten skade, den endrer ikke maktforholdene i eller rundt selskapet, og den har kanskje en liten nytteverdi når man tenker etter.

4.5 Bedriftsforsamling som forsikringsordning

Kanskje bedriftsforsamlingen kan sees på som en slags kriseforankring hvis alt er i spill. Men hvor ofte skjer det, da? Jeg kan knapt komme på noen eksempler.

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. Dette poenget ble fremhevet av noen av aktørene tidlig i intervjurunden, og vi benyttet derfor anledningen til å teste ut argumentet i de kommende intervjuene. Nedenfor gjengir vi noen av svarene:

Nei, bedriftsforsamlingen er ikke et nyttig redskap. Kanskje jeg hadde hatt et annet syn dersom vi hadde hatt noen turbulente saker, men det har vi ikke. Vi har ingen nytte av bedriftsforsamlingen.

Kanskje, men de sakene som skaper krise, er ikke av en slik type at bedriftsforsamlingen kan ta seg av dem. Tid og behovet for «unntatt offentlighet» spiller nok inn her.

Krisetidsforankring – nei, bedriftsforsamlingen vil ikke ha informasjon nok til å ta en slik rolle, leder av valgkomiteen er mye viktigere.

Sitatene er interessante fordi de avviser forsikringsfunksjonen med ulike argumenter. Det første sitatet avviser argumentet med at slike konfliktsaker sjelden oppstår, men åpner for at det kan være mulig. De to neste viser på forskjellig vis at de sakene som er konfliktfylte eller skaper kriser, ikke «passer inn» i bedriftsforsamlingens agenda. Selskapene vil ha et sterkt incentiv for å holde disse sakene unna offentligheten, det gjør bedriftsforsamlingen lite aktuell. Og i tillegg kommer bedriftsforsamlingen i ettertid, og da vil det være for sent å gripe inn på en kraftfull måte.

Respondenten bak det siste sitatet gir uttrykk for at mangel på informasjon vil gjøre bedriftsforsamlingen uaktuell, og viser til at det er valgkomiteen som må ta grep dersom det er nødvendig. Sitatet er hentet fra en del av intervjuet hvor vi spurte om hvorvidt bedriftsforsamlingen kunne spille en rolle dersom – av ulike årsaker – både administrerende direktør og styret hadde forlatt sine plasser, eller med andre ord at selskapet er i spill og mangler ledelse. I intervjuene fikk vi ett eksempel på en bedriftsforsamling som hadde grepet inn og tatt roret i en slik situasjon. Men det synes som om oppfatningen er at det er valgkomiteen – med sitt mer kontinuerlige arbeid og med mer informasjon om mulige styrekandidater – som er best egnet til å få selskapet på skinner igjen.

Det ble likevel ikke blankt avvist at bedriftsforsamlingen kunne være nyttig i krisetider, men det ble understreket at en slik «beredskap» krever innsats.

I «fredstid» kan bedriftsforsamlingen være en arena å forankre beslutninger, strategier og planer – både hos de ansatte og hos aksjonærer. Få innspill fra eksterne.

Samme respondent legger imidlertid sterk vekt på at dersom bedriftsforsamlingen skal kunne ha en slik funksjon i krisetid, må man orientere og informere i fredstid slik at de har muligheter til å ta ansvar i situasjonen, det må forankres i normale tider, så systemet er robust i krise.

4.6 Hovedpunkter i kapittel 4

- 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.

Kapittel 5 Bedriftsforsamlingens plass i bedriftsdemokratiet

Bedriftsforsamlingen er mye nyttigere for aksjonærene enn for de ansatte, for dem har bedriftsforsamlingen *ingen* funksjon.

Å diskutere bedriftsforsamlingen kan trekke opp hele diskusjonen mellom partene, NHO er mot, men de er nok forsiktige med å utfordre LO. Det er LO som sitter med forhandlingskortet. NHO må ha noe å gi LO, og det vil de nok ikke. (jurist)

De ansattes alternativ til en bedriftsforsamling er ekstra representasjon i styret, eventuelt ekstra observatører. Representasjonsordningene var, som vist i kapittel 2, lenge kontroversielle, men dagens holdning oppsummeres godt av denne aktøren (se også Hagen 2010):

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

Hvorvidt de ansatte bør være representert i styret, kan likevel diskuteres. En slik diskusjon gir imidlertid ingen mening når bedriftsforsamlingen er i fokus. Forsamlingen ble opprettet for å gi de ansatte plass i selskapets beslutningsstruktur.³⁵ I dette kapitlet er vi opptatt av tre tema:

- ordningens plass i samarbeidssystemet
- innflytelse (og omkamp)
- rekruttering

5.1 Ordningens plass i samarbeidssystemet

Poenget med bedriftsforsamlingen – det er åpenbart, det er å skape en ytterligere demokratiseringsdimensjon – både for aksjonærer og for ansatte. Flere aksjonærinteresser kan bli representert i styrende organer og flere ansatte [...] men det er for lett å si at bedriftsforsamlingen ikke bidrar, demokratiseringen er viktig, begge typer, men jeg er ikke helt sikker på at man får det til

³⁵ Her må det legges til at et mer omfattende ønske om demokratisering av økonomien som sådan var en del av debatten, dette tar vi opp i neste kapittel.

Ansattes rett til deltakelse i norsk arbeidsliv finnes i tre ulike «systemer»: arbeidsretten (arbeidsmiljøloven og arbeidstvistloven med flere), avtaleverket mellom partene og rett til representasjon i aksjelovene. Tidligere studier (Hagen 2010) har vist at mange ansatte-representanter kombinerer plassen i styret med å være en av de ledende tillitsvalgte i selskap eller konsern. Samtidig fant vi også (se Hagen 2011) at avtaleverkets bestemmelser fortsatt regnes som det viktigste redskap for ansattes innflytelse i norsk arbeidsliv. Dette antar vi er noe av grunnen til at vi bare finner ansatterepresentanter i cirka halvparten av norske selskaper med mer enn 30 ansatte (se også Falkum et al. 2009 eller NOU 2010: 1). I selskaper med mer enn 200 ansatte er andelen cirka tre firedeler. Jo flere ansatte, jo større sjanse er det for å finne ansatte i styret. Størrelsens betydning henger dels sammen med at store selskaper har «mer orden i sakene», men også at sjansen for tariffavtale – og dermed organiserte ansatte som lettere kan kreve representasjon – øker jo større selskapet er.

Krav om styreprerentasjon kan dermed til dels betraktes som et overskuddsfenomen – først når det avtalefestede samarbeidet var på plass i selskapet, kom turen til styrekrav. Vi vil anta at en tilsvarende hypotese kan fremsettes om bedriftsforsamlingen.

Men denne hypotesen kan også snus. Bedriftsforsamlingen er, i motsetning til styreprerentasjon (i selskaper med under 200 ansatte), et obligatorisk krav dersom man ikke har inngått avtale med de ansatte. En slik avtale er enklere å få på plass dersom det finnes fagforeninger i selskapet: Det finnes en forhandlingspartner. Og som Granden skriver (2005:132): «Det er selskapet som skal ta initiativ til å opprette bedriftsforsamling. De ansatte trenger ikke fremsette krav om dette.» Dette gjelder imidlertid ikke dersom morselskapet i seg selv ikke har mer enn 200 ansatte. Her må de ansatte kreve etablering av en konsernordning, konsernet har ingen plikt til å etablere en konserndekkende bedriftsforsamling.

Det er altså viktig å se dette i sammenheng med konsernordninger. I avsnitt 3.4 presenterte vi anslag over antall selskaper hvor bedriftsforsamling er aktuelt. På basis av tilgjengelige tall fant vi cirka 420 konsern med totalt mer enn 200 ansatte. Disse konsernene dekket noe over 4000 selskaper. De fleste av disse selskapene (eller rettere – de ansatte i disse selskapene) vil bare berøres av bestemmelsene om bedriftsforsamlingen dersom det etableres en konsernordning. Konsernordningene krever at de ansatte og/eller deres tillitsvalgte har kapasitet og evne til å organisere krav om en slik ordning. For svake fagforeninger kan dette være en komplisert oppgave.

Representasjonstall

I dette prosjektet har vi som tidligere nevnt ikke hatt ressurser til å samle inn data om utbredelse eller sammensetning av bedriftsforsamlingen. Det må derfor understrekes at de tall vi presenterer i dette avsnittet, er eldre enn det som er ønskelig, og at bedriftsforsamlingen ikke var et sentralt tema i de undersøkelsene vi refererer.

I 2007 gjennomførte Fafo en undersøkelse for Arbeidsdepartementet³⁶ hvor vi så på utbredelsen av styreordningen. Tabell 5.1 har vi hentet fra Hagen (2010), og den viser hvor mange av selskapene i vårt utvalg (med representasjon) som oppfylte lovens be-

³⁶ Eller Arbeids- og inkluderingsdepartementet som da var navnet.

stemmelser om antall representanter i styret. Vi har tatt hensyn til både selskapsstørrelse og størrelsen på styret. Når det gjelder selskaper med flere enn 200 ansatte, har vi skilt mellom selskaper med og uten bedriftsforsamling. Her er N svært liten, og tallene må sees på som en illustrasjon.

Tabell 5.1 Andel selskaper som oppfyller lovens bestemmelser etter antall ansatte

Krav om	30-49 ansatte	50-199 ansatte		200+	
	1 rep	1/3, minst 2	1/3	Med bedriftsforsamlingen	Uten bedriftsforsamlingen
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

Tabell 5.1 viser at man i de minste selskapene i hovedtrekk følger bestemmelsene om én representant, men også at over en firedel velger flere. I selskaper med 50–199 ansatte finner vi at drøyt halvparten velger færre. Dette skyldes i stor grad at vi sjelden finner flere enn én representant dersom styret totalt har fem eller færre medlemmer. Tar vi utgangspunkt i kravet om en tredel (og ser bort fra minst to-regelen), er det cirka 30 prosent som velger færre enn det loven sier.

Bare drøyt 100 selskaper med over 200 ansatte inngår i vårt utvalg. 20 prosent har etablert bedriftsforsamling³⁷. Av de 80 prosentene uten bedriftsforsamling har så mange som halvparten ikke inngått noen avtale med fagforeningene. Dersom slik avtale er inngått, finner vi at tre firedeler av selskapene har gitt ansatte ekstra representasjon i styret.

Når det gjelder selskaper med bedriftsforsamling, følger de det samme mønsteret som selskaper med 50–199 ansatte. Cirka halvparten følger lovens bestemmelser om antall representanter, mens 28 prosent har flere og 22 prosent har færre representanter. I selskaper uten bedriftsforsamling brytes dette. Ingen har flere, mens nesten halvparten har færre representanter. Under 50 prosent av selskaper uten bedriftsforsamling oppfyller kravet om ekstra representasjon. Vi må imidlertid legge til at vi ikke har undersøkt antall observatører; som loven sier, kan ett ekstra styremedlem «byttes» i to observatører.

Tallene gir likevel en indikasjon på at bestemmelsene i aksjelovene om ekstra representasjon ikke alltid blir fulgt. Særlig interessant er det at halvparten av selskapene uten bedriftsforsamling ikke har inngått noen avtale med de ansatte; dette kan tyde på at bedriftsforsamling ikke etableres når antall ansatte runder 200. Men vi vet ikke om det også er vanlig å kutte ut bedriftsforsamling uten å lage noen avtale, det synes imidlertid mindre sannsynlig.

³⁷ I en undersøkelse gjennomført av BI (Huse et al. xx) finner man tilsvarende tall både når det gjelder utbredelse av bedriftsforsamling og antall styremedlemmer. Men også her er N lav.

5.2 Innflytelse

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

Denne lederen understreket at dette gjelder både de aksjonærvalgte og de ansattevalgte medlemmene av bedriftsforsamlingen. Interesser ivaretas best gjennom styreposisjon:

Vitsen med bedriftsforsamlingen? Det blir jo færre og færre av dem. Og det avhenger vel av hvordan man ser det. 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.

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.

Bedriftsforsamlingen som omkamparena

Bedriftsforsamlingen er en omkamparena. Bedriftsforsamlingen er en måte å sikre god forankring for viktige beslutninger. Dette er to kjente synspunkter på bedriftsforsamlingen. Våre respondenter gir i liten grad uttrykk for at omkamp er et kjent fenomen:

Om bedriftsforsamlingen brukes som omkamparena? Det er vel litt hensikten, men nei, det har jeg ikke opplevd.

I tidligere prosjekter (Hagen 2010) har vi blitt fortalt at styreposisjonen kan brukes til å lage «offentlig støy», det er lettere for tillitsvalgte å tiltrekke seg medias interesse dersom en sak skal opp i styret, enn dersom den behandles i hovedavtalesystemet. En tilsvarende, og kanskje forsterket funksjon, kunne tenkes også å gjelde bedriftsforsamlingen. Her er dessuten konfidensialitet mer uvanlig enn i styrene. Det er likevel lite som tyder på at så er tilfelle. Søk på A-tekst (et medieovervåkingsfirma) med stikkordene «bedriftsforsamling, ansatte*³⁸ og uenighet» (eller «konflikt») viser at vi de ti siste årene bare finner to saker – den tidligere nevnte nedleggelsen av Union og eventuelt også Follum fabrikk-

³⁸ * betyr at alle ord som begynner med ansatte, dekkes.

ker og en sak i 2008 om omorganisering i Statoil. Totalt gir søket på bedriftsforsamling* bare 23 treff.

Dette funnet kan tolkes på flere, men til dels sammenhengende måter. For det første, og ikke overraskende basert på funnene våre i forrige kapittel, er bedriftsforsamlingen ingen kamp- eller konfliktarena. Det er få konfliktsaker i norsk næringsliv som utspilles i offentligheten, som tidligere nevnt er bedriftsforsamlingen en langt mer åpen arena enn styrerommet. For det andre, og med basis i vår tidligere forskning om bedriftsdemokrati, foretrekker de tillitsvalgte ofte å ta saken «på kammerset». Uenigheter ryddes unna mellom de tillitsvalgte og administrasjonen før sakene kommer til styret. Med et slikt utgangspunkt vil det være urealistisk å anta at uenigheten «overlever» helt frem til saken skal behandles i bedriftsforsamlingen. Vi vet også at mange ansatterepresentanter «sparer» sin motstand til de aller viktigste sakene, det svelges noen kameler underveis (Hagen 2011). Dette argumentet er sannsynligvis enda viktigere når det gjelder bedriftsforsamlingen, administrasjonen er ikke interessert i å flagge uenighet med de ansatte i offentligheten. Men de ansatte er, av hensyn til samarbeidsklimaet internt, heller ikke interessert i å henge ut ledelsen unødige. I saker som kommer til bedriftsforsamlingen, har dessuten administrasjonen allerede (flertallet) i styret på sin side. Sjansen for å endre avgjørelsene i bedriftsforsamlingen er derfor minimal. Konsekvensene for samarbeidsklimaet kan bli langt større. Et av våre intervjuobjekter med lang erfaring fra en sektor med sterke fagforeninger sa det slik:

De ansatte i bedriftsforsamlingen sier lite, de er redd for at det kan oppfattes som illojalt mot selskapet.

Fra et ansattevalgt medlem i bedriftsforsamlingen ble saken fremstilt på denne måten:

Nei, de ansatte tar ikke opp saker i bedriftsforsamlingen. Det tar vi med ledelsen i samarbeidsorganer, tror ikke de aksjonervalgte medlemmene ville være interessert i slike saker. De vil ikke engasjere seg, det blir feil.

Vi har altså i svært liten grad fått historier om omkamp. Bedriftsforsamlingen kan være en talerstol hvor de ansatte offentlig kan kritisere styret og ledelsen, det samme gjelder selvsagt eierrepresentantene. Men her må det legges til at våre respondenter har hatt vanskeligheter med å komme med eksempler på at dette har skjedd.

5.3 Rekruttering

«– Er det viktig å ha 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 oppsummerer bedriftsdemokratiet (i Jacobsen 1977:40))

Aspengren legger altså vekt på behovet for å trekke flest mulig ansatte inn. Dette argumentet må sees i sammenheng med ønsket om å bruke bedriftsforsamlingen som en opplæringsarena for ansatte med sikte på styreverv. Holdningen om at de ansatte ikke var kvalifiserte, eller modne (Thorsrud & Emery 1964), til et slikt verv, var et viktig innlegg i debatten. Dette finner vi (se også Hagen 2010) i svært liten grad talsmenn for i dag. Hvorvidt bedriftsforsamlingen har fungert som en opplæringsarena for styreverv, har vi ingen oversikt over. Derimot synes det relevant å hevde at kompetanseeffekten av å sitte i bedriftsforsamlingen vil henge sammen med hvordan arbeidet i bedriftsforsamlingen arter seg. Slik vi har fått referert dette (se kapittel 3 og 4), er det lite som tyder på at læringseffekten utgjør noe sentralt argument for å etablere eller opprettholde bedriftsforsamlingen.

Som nevnt ovenfor er det vanlig å kombinere vervet som styrerepresentant med vervet som ledende tillitsvalgt i selskap eller konsern. Hvorvidt dette også gjelder ansattes medlemmer av bedriftsforsamlingen, har vi mindre kunnskap om. Tidligere studier (se Hagen 2010) har vist at ledelsen ofte foretrekker at tillitsvalgte også sitter i styret. Det gjør informasjonsjobben lettere og gjør spørsmål rundt taushetsplikt og konfidensialitet lettere å håndtere³⁹. Det er imidlertid vanskelig å argumentere for at bedriftsforsamling-medlemskap skulle ha samme effekt. Som vi har påpekt flere ganger, behandler bedriftsforsamlingen i liten grad konfidensielle spørsmål. Det kan også stilles spørsmål om det er tilstrekkelig mange «ledende tillitsvalgte» til at man kan velge disse til bedriftsforsamlingen. Det gjelder spesielt der hvor bedriftsforsamlingen har mange medlemmer. § 6-32 (2) slår fast at medlemmer eller observatører til styret ikke er valgbare til bedriftsforsamlingen, noe som altså hindrer at man samler posisjonene.

5.4 Utenlandsk representasjon

Det er viktig i x [selskapsnavn], der er det flere fagforeninger som ikke alltid er enige, de kan bruke bedriftsforsamlingen som en politisk arena.

Sitatet over viser at også fagforeninger (som ulike eiergrupperinger) kan benytte bedriftsforsamlingen som en arena for å markere uenigheter. Dette kan sees på som en norsk variant av et annet spørsmål om type representasjon, nemlig hvilken rolle ansatte i utenlandske datterselskaper skal spille i norske konsern. I en tid hvor norske selskaper i økende grad har hoveddelen av sine ansatte utenlands, blir spørsmålet om representasjon i styret et stadig viktigere spørsmål. De ansatte skal ifølge norsk lov velges «av og blant de ansatte». Norge er det eneste landet hvor utenlandske ansatte har samme juri-

³⁹ Her tenker vi særlig på plikten til å informere tillitsvalgte etter Hovedavtalen. Dersom tillitsvalgte også sitter i styret, er det vanlig å argumentere med at informasjon til de ansattes styremedlemmer også innebærer at man har oppfylt hovedavtaleforpliktelsene. Det må imidlertid legges til at hvorvidt informasjon til styrerepresentanter (selv om de også er tillitsvalgte etter Hovedavtalen) innebærer at man har oppfylt forpliktelsene, er et komplisert juridisk spørsmål.

diske rettigheter til å delta i en konsernordning som ansatte i norske datterselskaper⁴⁰. Dette gjelder så vel styre som bedriftsforsamlingen. I vår gjennomgang av Bedriftsdemokratinemndas praksis fant vi 16 selskaper hvor utenlandsk representasjon i styret var gjennomført. I intervjurunden fikk vi ett eksempel på utenlandsk representasjon i bedriftsforsamlingen.

Dette spørsmålet minner om temaer vi var inne på lenger opp. Dersom selskapet har mange ulike eiere eller eiergrupperinger, kan bedriftsforsamlingen være både et redskap for eierdialog og et forum hvor ulike eierinteresser kan komme til orde. Og tilsvarende – dersom konsernet har datterselskaper i mange land, kan utenlandske ansatte knyttes til selskapet gjennom verv i bedriftsforsamlingen. Sett på bakgrunn av de funn vi har presentert ovenfor, vil dette neppe gi særlig mye innflytelse til de utenlandske ansatte, men det kan bidra til å øke deres eierskap over selskapets «problemer og fremtid» og gi dem økt kunnskap om den norske modellen og det bedriftsdemokratiske rammeverket. Vi vet også at det til dels er stor skepsis mot å inkludere utenlandske ansatte i styret både fra norske tillitsvalgte og fra ledelsen. Begrunnelensene kan dels sammenlignes med kjente argumenter fra den tidlige norske debatten: mangel på kunnskap og manglende styrke til å stå opp mot et flertall i styret. Av mer strategiske argumenter finner vi mangel på vilje blant de norske ansatterepresentantene til å dele makt med sine utenlandske kolleger. I et slikt bilde kan kanskje utenlandsk representasjon i bedriftsforsamlingen innebære et kompromiss.

5.5 Bedriftsdemokratiet 42 år etter

Det er liten tvil om at styrerepresentasjonen er godt forankret. Ordningen er ukontroversiell, og både ledere og ansatte gir uttrykk for at ordningen er nyttig (Hagen 2010). Hvorvidt det samme kan sies om ansattes rolle i bedriftsforsamlingen, er mer tvilsomt. Her må det imidlertid understrekes at vi i hovedsak har snakket med aktører på eiersiden.

Det er likevel lite som tyder på at bedriftsforsamlingen er et lite relevant organ for ansattes innflytelse fordi de er i en mindretallsposisjon, ikke er kompetente nok eller blir kooptert og ender i en gisselposisjon hvor de må forsvare selskapets eller eierens interesser og ikke de ansattes syn – for å repetere argumentene i debatten forut for innføringen. Det er bedriftsforsamlingens manglende rolle som selskapsorgan som er årsaken. Som aktørene legger vekt på, mektige eiere får det som de vil, enten selskapet har bedriftsforsamling eller ikke. Og tilsvarende kan mektige direktører forbli mektige. Uenigheter mellom de ansatte og eierne spilles ut i styret. Når det gjelder uenigheter mellom ansatte og ledelsen, er det Hovedavtalen som er utgangspunktet.

⁴⁰ Rett til utenlandsk representasjon finner vi også i den danske aksjeloven, men her er det bestemmelser som sikrer at de danske ansatte alltid inngår som en av flere representanter. Se Hagen og Mulder (2014) for en gjennomgang av ordningene.

Bedriftsforsamlingens rolle som organ for ansattes innflytelse er, som nevnt, et felt som i liten grad har vært gjenstand for analyse, og våre konklusjoner må selvsagt leses på den bakgrunn. Lindkjølen skriver i sin avslutning at

«Da arbeidstakernes representasjonsrett i aksjeselskaper ble lovfestet i 1972 ble det lagt til grunn at bedriftsforsamlingen skulle være det selskapsorgan som ville ha særlig betydning for arbeidstakernes stilling i virksomheten. Etter aksjelovgivningen har bedriftsforsamlingen stor makt, men den bruker den sjelden. I praksis har det derfor ikke blitt helt slik lovgiver forventet da bestemmelsene ble vedtatt. Det ble forventet en aktiv bruk av bedriftsforsamlingen som de ansattes organ for medbestemmelse. Mangelen på juridisk teori og rettspraksis taler for at dette ikke er et mye anvendt redskap for de ansattes medbestemmelsesrett. Det har også blitt fremhevet at ordningen med bedriftsforsamling har mistet mye av sin praktiske betydning og at de ansattes medbestemmelsesrett ivaretas bedre gjennom andre ordninger. Ordningen med bedriftsforsamling har vist seg å ha visse svakheter, blant annet fordi vedtak i bedriftsforsamlingen har blitt truffet på et relativt sent tidspunkt i beslutningsprosessen. Lovgiver har ikke fulgt opp uttalelsenes i forarbeidene om å komme med retningslinjer om hva bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse egentlig omfatter, og det har så langt ikke blitt foretatt noen vurdering av hvordan bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse fungerer i det praktiske liv» (Lindkjølen 2009:50–51).

Det synes rimelig å slå fast at bedriftsforsamlingen ikke har blitt «det selskapsorgan som ville ha særlig betydning for arbeidstakernes stilling i virksomheten». Det er også interessant å legge merke til at Lindkjølen argumenterer for at ordningen har vært så ubetydelig i praksis at lovgiver ikke har funnet det nødvendig å presisere bestemmelsene.

5.6 Hovedpunkter kapittel 5

- Sett fra eierens side har bedriftsforsamlingen liten betydning som redskap for ansattes innflytelse.
- Dette skyldes ikke de ansattes posisjon i bedriftsforsamlingen, men bedriftsforsamlingens manglende betydning.
- Økt styrerepresentasjon som følge av at bedriftsforsamlingen avvikles, betraktes som et langt viktigere redskap.
- Ansattes representanter bruker ikke bedriftsforsamlingen som en omkamparena eller som en arena for å skape offentlig oppmerksomhet rundt sine standpunkter.
- Bedriftsforsamlingen har ingen funksjon som opplæringsarena.
- Bedriftsforsamlingen kan ha en funksjon for å inkludere ansatte i utenlandske datterselskaper i den norske medbestemmelsesinstitusjonen.

Kapittel 6 Bedriftsforsamlingen som redskap for selskapets arbeid med samfunnsansvar

Alle selskaper må jo forholde seg til stakeholderne sine – marked, altså også leverandører og kunder, eierne, de ansatte og samfunnet. Man trenger jo et organ, men jeg er ikke like sikker på at man trenger bedriftsforsamlingen.

Da vedtaket om å innføre bedriftsforsamling ble fattet i 1972, var «samfunnsansvar» ikke oppfunnet og heller ikke «corporate social responsibility (CSR)» (eller selskapenes sosiale ansvar). Historisk sett er det likevel rimelig å se på norske selskaper som *sosiale institusjoner* (Parkinson 2003:491), eller med andre ord konstruksjoner med en bredere målsetting enn ren profittmaksimering for eierne⁴¹. Politiske reguleringer og treparts-samarbeid var det viktigste redskapet for å regulere selskapenes forhold til omverdenen⁴², eller som Aarbakke (2000:495) sier:

«I norsk rett er andre interesser enn aksjonærinteressene ivaretatt gjennom regelverk i og utenfor aksjeloven som setter rammer for styrets frihet ved forvaltningen av selskapet [...] Forskjellige samfunnsinteresser er først og fremst ivaretatt gjennom offentligrettslig lovgivning utenom aksjelovgivningen.»

Eller for å si det enklere: Politikken tok seg av samfunnsansvaret.

Selv om politiske reguleringer og partssamarbeid utvilsomt spiller en sentral rolle også i dag, er det liten tvil om at samfunnsansvar i langt større grad er blitt en oppgave som selskapene selv skal ta seg av. Globalisering, deregulering og liberalisering koblet med økt vekt på eiernes rolle i selskapsstyringen gjør selskapet selv til en viktigere aktør.

Hvordan selskapenes samfunnsansvar skal defineres har vært en lang debatt og en felles forståelse av CSR er vanskelig å finne. De fleste legger vekt på selskapets forplikter utover *det lovbestemte* (Trygstad og Lismoen 2008). Her kan man imidlertid hevde at jo mer staten regulerer (eksempelvis arbeidsmiljø eller forurensing), jo mindre samfunnsansvar gjenstår. Moon et al. (2003) hevder at begrepet Corporate Citizenship (CC) har ”erstattet” CSR og utvidet og til dels også endret innholdet. Begrepet CC innebærer at selskapet betraktes mer som en borger enn som en sosial institusjon og dermed også borgerens rettigheter og plikter. Individuell moral blir viktig og vektlegges sterkere enn

⁴¹ «Companies are regarded as partially public bodies, with constituencies beyond the shareholders to include other groups such as employees and local communities» (Parkinson 2003:491).

⁴² Jamfør Hall og Soskices (2001) skille mellom koordinerte og liberale markedsøkonomier. Hall og Soskice bygger opp sin analyse ved å spørre om statens rolle primært er å tilrettelegge for et velfungerende marked, eller om staten utvikler, opprettholder og deltar i ulike institusjoner innrettet mot samarbeid og koordinering. Den norske modellen regnes som et sterkt eksempel på en koordinert markedsøkonomi.

behov og ønsker om politiske reguleringer. De fleste som bruker begrepet ”employ CC chiefly as a new label” (ibid.:1) på sosialt engasjement og filantropi. Ved å fokusere på bruken av citizen-begrepet og se dette i lys av markedsorienterte Corporate Governance modeller, får vi rammeverk for å studere selskapenes rolle og forholdet mellom selskap og samfunn. Selskapets egne vurderinger blir en viktigere faktor enn institusjonelle bindinger. Egenregulering fremheves foran politisk regulering, ‘soft law’ (eller ikke-bindende anbefalinger) blir den foretrukne reguleringsform. I OECDs retningslinjer for CSR i multinasjonale selskaper brukes eksempelvis nettopp ‘citizenship’ som et uttrykk for selskapenes rolle⁴³.

Det sentrale spørsmålet er hvordan det sosiale ansvaret skal uttrykkes og hvilke aktører som er førene i definisjonen. Kirkelund (2005) hevder at dette i økende grad oppfattes som et spørsmål om god virksomhetsledelse, ”mens statens rolle på dette område nedtones ... idéen om CC kan ses som uttrykk for, at det sosiale ansvar i et vist omfang overlades til markedet.”(ibid.:1). Politikken – eller overordnede reguleringer – spiller en mindre rolle og selskapene skal, som gode statsborgere, selv sørge for et godt forhold til samfunnet og ulike interessenter.

EU-kommisjonen definerer CSR som

“the responsibility of enterprises for their impacts on society». To fully meet their social responsibility, enterprises should have in place a process to integrate social, environmental, ethical human rights and consumer concerns into their business operations and core strategy in close collaboration with their stakeholders»⁴⁴. (min understrekning)

Hvorvidt bedriftsforsamlingen kan ha en rolle i denne prosessen, er altså tema for dette kapitlet. I utgangspunktet ble den etablert for å øke de ansattes mulighet for innflytelse. I forskningen om bedriftsdemokrati settes ofte 1985 opp som en viktig milepæl. Etter flere tiår med vekt på økt demokratisering og representative ordninger kommer Brubakken-utvalget med sin innstilling. Det skjer et normativt linjeskifte fra demokratiske til effektivitetsbaserte argumenter for bedriftsdemokrati⁴⁵. Direkte medvirkningsordninger fremheves. Utvalget ble nedsatt delvis som et resultat av Skytøen-komiteens forslag om

⁴³ Many enterprises have responded to these public concerns by developing internal programmes, guidance and management systems that underpin their commitment to good corporate citizenship, good practices and good business and employee conduct. Some of them have called upon consulting, auditing and certification services, contributing to the accumulation of expertise in these areas. These efforts have also promoted social dialogue on what constitutes good business conduct. The Guidelines clarify the shared expectations for business conduct of the governments adhering to them and provide a point of reference for enterprises. Thus, the Guidelines both complement and reinforce private efforts to define and implement responsible business conduct.

Kilde; <http://www.oecd.org/corporate/mnc/1922428.pdf> Lesedato 15/2/14

⁴⁴http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm. Lesedato: 15/2/14.

⁴⁵ Historien har likevel vist at de representative ordningene har beholdt sin betydning, og at kombinasjonen av direkte og indirekte former i dag er ukontroversielt (se Hagen & Trygstad 2007).

å utvide de ansattes styrerepresentasjon fra en tredel til halvparten (se for eksempel Falkum 2008).

En mindre kjent del av Skytøen-komiteens forslag er imidlertid også interessant fordi det illustrerer fagbevegelsens mer overordnede målsettinger knyttet til de bedriftsdemokratiske ordningene. Komiteen foreslo at det offentlige, eksempelvis kommunestyret, skulle få rett til å utpeke styrerepresentanter med tale- og forslagsrett. Et tidligere utvalg⁴⁶ hadde også foreslått i 1977 at dette skulle gjelde for bedriftsforsamlinger. Aspengren argumenterte på denne måten:

«Vi har her å gjøre med bedrifter som spiller en helt sentral og ofte avgjørende rolle i det lokalsamfunn bedriften er plassert i. Det sier seg selv at det må bli en skikkelig kommunikasjon mellom bedrift og lokalsamfunn når det er knyttet enda flere menneskeskjebner til bedriftens eksistens enn antallet ansatte i bedriften. Det kan ofte være et spørsmål om et tettstedets være eller ikke være. [...] Som medlem av bedriftsstyret vil en kommunal representant ha full innsikt. Det må være opp til den enkelte kommune å avgjøre om den vil benytte seg av et slikt tilbud, akkurat som det er opp til de ansatte å avgjøre at de vil være med i styret eller ikke» (i Jacobsen 1977:58).

35 år etter sier en av våre respondenter:

Bedriftsforsamlingen er et eksternt rammeverk – kontakt med andre miljøer, med andre typer eiere, det gir en mer robust representasjon [...] Ikke unaturlig at bedriftsforsamlingen oppsto i Norge, den er en del av den demokratiske kulturen, et ektefødt barn av den norske modellen. Det handler om bred forankring.

En annen sier det på denne måten:

Poenget med bedriftsforsamlingen – det er åpenbart, det er å skape en ytterligere demokratiseringsdimensjon – både for aksjonærer og for ansatte, flere aksjonærinteresser kan bli representert i styrende organer og flere ansatte.

Debatten på 1960- og 1970-tallet kan dermed forstås som datidens variant av dagens debatt om hvilke stakeholdere (eller interessentgrupper) som har en legitim rett til å påvirke selskapets drift og prioriteringer. To tilnærminger dominerer dagens debatt: i) den «smale» (eller instrumentelle) som definerer stakeholdere etter den betydning de har for selskapets økonomiske interesser, og ii) den brede (eller normative) som tar utgangspunkt i at stakeholdere er alle som (på en eller annen måte) vil påvirkes av selskapets aktiviteter (se Hagen 2010 for en gjennomgang av teoriens ulike retninger).

Argumentene bak den demokratiske bedriftsforsamling⁴⁷ fra fagbevegelsens side må sees på som en blanding av disse to tilnærmingene. Gjennom hele historien har medbe-

⁴⁶ Laake-utvalget (se Jacobsen 1977).

⁴⁷ Som en kuriositet kan nevnes at søk på «bedriftsforsamling» på Ordnett.no (Kunnskapsforlagets online ordbok) gir «demokratisk sikkerhetsanordning» som utdypende forklaring.

stemmelses- og medvirkningsordningene blitt legitimert både med hensynet til verdiskapning/produktivitet og demokratiske prinsipper (se for eksempel kapittel 5 i NOU 2010:1 eller Engelstad et al. 2002). Dette innebærer at vi kan betrakte bedriftsforsamlingen fra et demokratisk perspektiv og fra et verdiskapingsperspektiv. Verdiskapingsperspektivet er i vår sammenheng konkretisert ved at vi ser på eierens nytte av forsamlingen som et redskap for eierstyring.⁴⁸

6.1 Bedriftsforsamling som et demokratiserende organ

Bedriftsforsamlingens rolle, det er ikke å være en samling interesser, men et forum for å møtes – de ansatte, aksjonærene og de andre – store kunder, samfunnsaktørene. Kort sagt altså: Eierne, de ansatte og samfunnsaktørene skulle møtes.

De av våre aktører som har utdypet våre spørsmål rundt dette temaet, har alle tatt et historisk utgangspunkt. Bedriftsforsamlingen ble opprettet for å øke selskapets forankring i samfunnet. Nedenfor har jeg hentet to moderne varianter av samfunnsforankringen:

«Selskapets styringssystem og kontrollrutiner bidrar til å sikre at vi driver vår virksomhet på en forsvarlig og lønnsom måte til fordel for våre ansatte, aksjonærer, samarbeidspartnere, kunder og samfunnet generelt.»⁴⁹ (Statoil)

«Orklas prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse skal legge grunnlaget for langsiktig verdiskapning til beste for aksjonærer, ansatte og samfunnet for øvrig.»⁵⁰ (Orkla)

Begge sitatene er hentet fra selskapenes hjemmesider under temaet eierstyring og selskapsledelse, og begge legger inn hensynet til samfunnet som en av sine «stakeholdergrupper». Statoil har bedriftsforsamling, mens Orkla nettopp har avviklet sin. Statoil sier videre om sine tolv aksjonærvalgte medlemmer av bedriftsforsamlingen: «De representerer et bredt tverrsnitt av selskapets aksjonærer og interessegrupper.» Et raskt blikk på listen over medlemmer tilsier at selskapets interessegrupper nok er bedre representert

⁴⁸ Dette er selvsagt en svært snever definisjon av verdiskapning, men rammene til dette prosjektet og oppdragsgivers bestilling nødvendiggjør denne innskrenkningen.

⁴⁹ <http://www.statoil.com/no/about/corporategovernance/about/pages/default.aspx> Lesedato: 5/2/14.

⁵⁰ <http://www.orkla.no/Om-Orkla/Eierstyring-og-selskapsledelse> Lesedato: 5/2/14.

enn aksjonærgruppene⁵¹: Vi finner medlemmer fra både undervisning, miljøinteresser, sykehus, underleverandører og noen få fra eiersiden.

Statoils bedriftsforsamling kan dermed stå som bilde på bedriftsforsamlingen som et demokratiserende organ. Her finner vi bred representasjon fra ulike grupper. Hvorvidt bedriftsforsamlingen i Statoil har innflytelse på virksomheten – eller for å bruke sitatet – inngår i de «styringssystem og kontrollrutiner» som skal sikre at samfunnet har fordel av Statoils virksomhet, har vi ikke undersøkt. Men sammensetningen kan tolkes i retning av en normativ tilslutning til stakeholderprinsippene.

Hvorvidt bedriftsforsamlingen har en slik demokratiserende funksjon, er imidlertid heller tvilsomt ifølge våre respondenter:

Poenget med bedriftsforsamlingen – det er åpenbart, det er å skape en ytterligere demokratiseringsdimensjon – både for aksjonærer og for ansatte, flere aksjonærinteresser kan bli representert i styrende organer og flere ansatte. [...] Men om det fungerer – mer eller mindre godt, jeg er i tvil om poenget med bedriftsforsamlingen. Men det er for lett å si at det ikke bidrar, demokratiseringen er viktig, begge typer, men jeg er ikke helt sikker på at man får det til.

Noen av respondentene avviste også demokratiseringen som prinsipp:

Mangfold i styringen, nei, det er irrelevant – og dessuten er det plikten for selskapets beste som gjelder.

6.2 Bedriftsforsamling som bidrag til verdiskapningen

Det er gjort mange forsøk på å måle effekten av ulike styringssystemer eller sammensetninger av selskapenes beslutningsorgan. Lønner det seg å ha kvinner i styret? Blir selskapet mer profitabelt jo flere uavhengige styremedlemmer som velges? Øker BNP dersom man innfører sterkere bedriftsdemokratiske ordninger? Dette er tema som ofte opptrer på forskningsagendaen.

Vi har ikke hatt noen ambisjoner om å få i den retningen, men vil begrense oss til å knytte noen kommentarer til samfunnsansvaret som verdiskapende element og spørre

⁵¹ **Aksjonærvalgte medlemmer av bedriftsforsamlingen:**

Olaug Svarva (Folketrygdfondet), Idar Kreutzer (FNO), Karin Aslaksen (Politidirektoratet), Greger Mannsverk (Bergen Group Kimek AS), Steinar Olsen (selvstendig næringsdrivende), Ingvald Strømmen (NTNU), Rune Bjerke (DNB), Tore Ulstein (Ulstein Group og president i NHO), Thor Oscar Bolstad (Norsk Hydro), Barbro Hætta (Universitetssykehuset i Nord-Norge), Siri Kalvig (PhD-stipendiat innenfor offshore vindteknologi ved Universitetet i Stavanger, ansatt og styremedlem tilknyttet StormGeo AS). Kilde:

<http://www.statoil.com/no/About/CorporateGovernance/GoverningBodies/CorporateAssembly/Pages/default.aspx> Lesedato: 5/2/14.

om bedriftsforsamlingen som organ kan ha noen betydning her. Den smale – eller altså instrumentelle - tilnærmingen til samfunnsansvar tar utgangspunkt i selskapets forhold til omverden. Aktører som kan påvirke selskapets økonomiske interesser bør ha muligheten til å påvirke selskapets disposisjoner. Suksessfulle virksomheter bygger derfor opp interne strukturer og styringssystemer tilpasset omverdenens krav (Lawrence og Lorsch 1967, Pfeffer og Salanick 1979). Slik kan usikkerhet og risiko reduseres. Kunnskap om og legitimitet i omverdenen er derfor sentrale faktorer. Jo mer kundeavhengig selskapet er, jo mer avhengig er man av å få kundesynspunkter og kundeinteresser inn som tema i styringsorganene. Dette er altså stakeholderteoriens effektivitetsargument. Ved å inkludere ulike stakeholdere kan man (også) fremstå som attraktiv for de grupper selskapet er avhengig av. Eksempelvis: jo mer avhengig selskapet er av lokalsamfunnets velvilje, jo viktigere er det å velge en ”lokalsamfunnsrepresentant” inn i styret.

Sammensetningen av bedriftsforsamlingen kan sees i denne sammenhengen. Nettopp ved å inkludere ulike interesser kan forsamlingen gi selskapet viktig informasjon om omverdenens syn på selskapet og selskapets påvirkning på sine interessentgrupper. Her kan man tenke seg to ulike modeller: enten at det velges representanter fra ulike grupper fritt eller at man – slik som tilfellet er når det gjelder kvoteringsreglene – at aksjonærene velger representanter for ulike interesser i sin midte, altså at eksempelvis en stor eier signaliserer at han ønsker å få inn ‘sin’ biolog for å øke miljøfokus.

Kravet til stakeholderne innflytelse er svakere i instrumentelle retningen av stakeholder-teori fordi utgangspunktet jo er selskapets nytte av stakeholderne, ikke stakeholderne (demokratiske) rett til innflytelse. På den andre siden, dersom man ikke tar hensyn til stakeholderne oppfatninger virker det urimelig at den ønskede effekten skal oppstå.

Skillet mellom normativ og instrumentell stakeholderteori er et analytisk skille. I det tidligere nevnte prosjektet om Bærekraftige selskaper (se fotnote 9) var dette et viktig tema. Her opplevde vi i all hovedsak at aktørene vi intervjuet avviste dette skillet, dersom selskapene skulle overleve var det nødvendig å ta hensyn til ulike stakeholdere eller interesser. Samfunnsansvar som et moralsk tema var mer eller mindre irrelevant.

6.3 Bedriftsforsamling som prosedyre

Manglende systemer for å innlemme representanter for stakeholderne i styringssystemet 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 selskapslovgivning 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 til bedriftsforsamlingen som en måte selskapet ivaretar sitt samfunnsansvar på. I juni 2013 ble det innført nye bestemmelser i regnskapsloven som sier at «styret plikter å redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til menneske-

rettigheter, arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, det ytre miljø og bekjempelse av korrupsjon i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Styret skal opplyse hvilke prosedyrer og retningslinjer som benyttes av foretaket» (Akre Borgersrud 2013). Hvorvidt vi i fremtiden finner bedriftsforsamlingen som et redskap i forholdet til interessentene, er et åpent spørsmål.

6.4 Hovedpunkter kapittel 6

- Flere peker på den demokratiske forankring som ligger bak opprettelsen av bedriftsforsamlingen, men antyder at den ikke har vært særlig vellykket for virkeliggjøring av disse idealene.
- Bedriftsforsamlingen har liten betydning for selskapenes arbeid med samfunnsansvar i dag.
- Bedriftsforsamlingen har imidlertid stort potensiale som prosedyre for å inkludere ulike interessent- eller stakeholdergrupper i beslutningsstrukturen.
- Med utgangspunkt i idealer for «corporate social responsibility» og «corporate citizenship» kan vi dermed betrakte bedriftsforsamlingen som et svært moderne organ.

Kapittel 7 Aktørenes anbefalinger

Gi råd? Da ville jeg sagt – kutt det ut. (jurist)

I vårt utvalg av respondenter finner vi få tilhengere av bedriftsforsamlingen. Men vi må igjen understreke at vi har snakket med et lite utvalg, og at vi derfor ikke har noen ambisjoner om å kunne lage en endelig konklusjon. Vi minner også om at vi primært har lett etter synspunkter på bedriftsforsamlingen i et eierstyringsperspektiv.

Det er svært interessant å spørre seg om hvorfor ordningen har blitt opprettholdt når den har så få venner eller tilhengere. Til slutt i dette kapitlet skal vi derfor se litt på potensiell egenytte for medlemmene av bedriftsforsamlingen som en mulig forklaring på hvorfor loven har stått uendret siden 1988.

En av våre respondenter oppsummerte sin skepsis mot bedriftsforsamlingen i tre punkter: internasjonalisering, kontakt med den operasjonelle delen av virksomheten og krav til «transparency» (se nedenfor). Vi skal bruke litt plass på hans argumenter fordi de i stor grad oppsummerer mange av funnene våre.

Internasjonalisering

Bedriftsforsamlingen blir for «norsk». Særnorske regler er ingen fordel for norsk næringsliv. Dette mer generelle argumentet er i vår sammenheng todelt. For det første kan reglene skape vanskeligheter dersom man ønsker å tiltrekke seg utenlandske investorer. De møter en komplisert selskapslovgivning som verken hører hjemme i det angloamerikanske ettstyre- eller det europeiske to-styresystemet⁵². 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. Dette er selvsagt en kritikk som også vil ramme styreordningen som sådan (jf. kapittel 5). En tillitsvalgt sa det slik:

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.

Denne kritikken kan selvsagt imøtegås gjennom å innlemme ansatte fra utenlandske datterselskaper i BF. Dette kan imidlertid være en tid- og ressurskrevende prosess og som vi har sett, 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

⁵² Se fotnote 3.

‘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.

«After the fact»

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 virkelighetsfernt.

Krav til gjennomsiktighet og etterrettelighet

Bedriftsforsamlingens oppgaver er som vi har vært inne på todelt: føre tilsyn med styret og administrasjonen, samt fatte beslutninger i særlig viktige saker. Tilsynsoppgavene 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. 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. Tidligere har vi sett at aktørene skiller mellom den formelle og den uformelle dialogen. 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 -systemer er bygget opp. Her har også våre aktører hatt synspunkter:

Når det gjelder en mulig kontrollfunksjon fra bedriftsforsamlingen, er det slik at seriøse selskaper har uansett bygget opp ulike tilsynsfunksjoner, egne «compliance»-

avdelinger er ett stikkord. Dersom de ansatte skal ha innflytelse, må de være koblet til disse systemene. Bedriftsforsamlingen er ikke effektiv.

Aktøren viser her til de ansattes rolle, det samme vil selvsagt gjelde for eierne.

Alle argumentene ovenfor kan møtes ved å hevde at bedriftsforsamlingen bør samles oftere og ta flere beslutninger. Her vil man kunne innvende at styrets myndighet med dette blir begrenset, noe som igjen vil komplisere styringsstruktur og maktfordeling.

Gjennomgangen har vist at argumentene mot bedriftsforsamlingen i hovedsak grupperer 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.

7.1 Bedriftsforsamlingen er sløseri

Her kan vi i hovedsak dele materialet inn i to grupper. Begge hevder at bedriftsforsamlingen har liten betydning. Den første gruppen legger vekt på at bedriftsforsamlingen er kostnadskrevende og bør legges ned, mens den andre har et mer pragmatisk forhold til det hele og argumenterer med at kostnadene er forholdsvis små, og at bedriftsforsamlingen for så vidt gjør liten skade. Sitatene nedenfor dekker begge grupper:

Burde man legge ned bedriftsforsamlingen? Vi må spørre – hva gir den oss? Jeg klarer nok ikke å peke på saker hvor bedriftsforsamlingen har tilført noe.

Min erfaring er at det er lite poeng med bedriftsforsamlingen. Det er en overflødig forsamling, lite viktig blir sagt, lite som administrasjonen eller styret kan ha nytte av.

«Tja» er et dekkende svar på spørsmålet om ordningen bør avvikles i disse gruppene.

7.2 Kompliserende

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.

Her kan vi igjen lage en todeling: i) gruppen som legger vekt på at bedriftsforsamlingen er et kompliserende ledd, men som mener at fordi den ikke har særlig innflytelse, gjør ikke bedriftsforsamlingen så stor skade, og ii) gruppen som er mer prinsipiell og uttrykker klare ønsker om at bedriftsforsamlingen bør avvikles.

7.3 Nytt innhold

Hvis bedriftsforsamlingen skal opprettholdes, må den fylles med innhold. Slik som det er nå, er det ingen vits. Da måtte man ta noen av oppgavene til styret. Jeg vil ikke nødvendigvis anbefale det, men om man først skal ha bedriftsforsamling, må det jo være noen vits med den.

Dette standpunktet deles av aktører som har lagt vekt på at bedriftsforsamlingen har potensial som ambassadører for selskapet, som forsikringsordning i krisetider eller som mulig redskap for selskapets arbeid med samfunnsansvar. Felles for dem er imidlertid, som sitatet viser, at bedriftsforsamlingen må oppprioriteres. Dersom den skal være nyttig, må man møtes oftere, medlemmene må i større grad engasjere seg, informasjonen bli bedre og sakslisten lengre. Vi har likevel i liten grad fått konkrete eksempler på hvordan dette skulle gjøres.

7.4 Et prestisjefyllt verv?

Som vi har vært inne på flere ganger, har bedriftsforsamlingen som del av norsk selskapslovgivning få tilhengere i vårt utvalg. Det reiser et svært interessant spørsmål: Hvorfor har ordningen blitt opprettholdt? Her er det selvsagt fristende å peke på politiske forklaringer eller forklaringer knyttet til forholdet mellom partene og deres prioriteringer. En slik tilnærming faller imidlertid utenfor vårt arbeid i dette notatet. Her skal vi nøye oss med å undersøke om forklaringen kan ligge i personlige motiver: Er det interessant, nyttig eller lønnsomt for de enkelte medlemmene? Bedriftsforsamlingen i de største selskapene har stort innslag av samfunnsstopper og sentrale finans- eller organisasjonsfolk.

Om det er attraktivt å sitte i en bedriftsforsamling? Ja, man kommer jo inn i nettverk. Det er lettere å ta en telefon til folk hvis man sitter sammen i bedriftsforsamlingen. Man får jo en annen prioritet også. Jeg har ønsket å sitte i forsamlinger som er relevante for x [selskapet hvor vedkommende er tidligere administrerende direktør], som er interessante miljøer for oss. Det er jo interessante folk som sitter bortover, samfunnsstopper som tar seg tid. Det er vel kanskje akkurat passe belastende, tar ikke så mye tid, men man er med og føler seg jo forpliktet overfor det selskapet man er valgt inn i.

Det er, som vi har nevnt flere ganger, vanskelig å finne sterke forkjempere for bedriftsforsamlingen. Spørsmålet er hvorfor de opprettholdes, og ikke minst hvorfor personer med en tilsynelatende travel hverdag ønsker å påta seg slike verv. Vi har derfor vært opptatt av å undersøke om det er knyttet prestisje eller andre fordeler til vervet. Her er oppfatningene sprikende, noe sitatene nedenfor gir uttrykk for:

Bedriftsforsamlingen er høflig lyttende, men også ofte dårlig forberedt. Det er en pliktøvelse, en fin rettetstilling. Ikke særlig krevende, men fint på CV-en.

Stas å sitte i bedriftsforsamlingen? Nei, det tror jeg vel ikke, det er styret som gjelder.

Det er ingen som kjemper for vervet, men det er ikke motsatt heller, ingen sier nei takk, og alle møter opp.

Om bedriftsforsamlingen er en interessant arena? Ja, de [viktige] har jo sittet der i årevis, det må jo bety at de synes det. Ikke mingle- eller nettverkssted, lunsjen er svært nøktern. Men det er jo et bra nettverk, konsernsjefen kan få mange nyttige innspill.

Nettverk synes å være det argumentet som er viktigst som motivasjon for å sitte i en bedriftsforsamling. Vi har ikke fått tak i informasjon om honorar, men på direkte spørsmål har respondentene svart varianter av «det er ikke så mye», rene økonomiske incentiver synes ikke å være viktig. Derimot tyder noen av svarene på at det er viktig fordi det «inngår som en del av jobben» eller er en type plikt fordi man er en stor eier.

7.5 Hovedpunkter kapittel 7

- Bedriftsforsamlingen har få venner, men også få dedikerte motstandere.
- Internasjonalisering, timing og hensynet til klar og etterrettelig ansvarsfordeling er viktige argumenter.
- Bedriftsforsamlingen kan ha en viktig rolle for å øke selskapets anseelse i omverdenen, dette krever imidlertid at det legges langt mer ressurser i møtene og mer arbeid i vervet fra medlemmenes side.
- Det er lett å rekruttere medlemmer, og mange har sentrale posisjoner i samfunns- eller næringsliv.
- Vervet regnes ikke som særlig prestisjefyllt eller lønnsomt. Det blir av noen betraktet som en mulig inngang til viktige nettverk.
- Spørsmålet om hvorfor ordningen med bedriftsforsamling er blitt opprettholdt, er fortsatt ubesvart.

Kapittel 8 Bedriftsforsamling anno 2020

I dette avsluttende kapittel skal vi oppsummere hva vi ikke vet og antyde noen prinsipielle diskusjoner fremover. Som utgangspunkt for denne diskusjonen bruker vi et typisk forskergrep, nemlig idealtyper. Idealtyper er et analytisk hjelpemiddel forskeren konstruerer på basis av et datamateriale, de finnes altså ikke i virkeligheten og må heller ikke forstås som *idealer*. Idealtypene bygger på ett eller noen få trekk eller kjennetegn som forsterker hverandre. Vi bruker utsagn og holdninger fra intervjuene, men dette betyr ikke nødvendigvis at det trekket vi konsentrerer oss om er det vedkommende vi intervjuet fremheves som det viktigste. Det er forskerens tolkning og interesse som bestemmer.

Idealtypene er modeller som brukes når man skal undersøke en konkret virkelighet, eksempelvis dersom vi skulle studere betydningen og virkemåten til bedriftsforsamlingen i et spesielt selskap ville vi se på hvordan denne forsamlingen skilte seg ut fra våre idealtyper. Idealtyper bygger på de kjennetegn ved et system (eller altså i vår sammenheng bedriftsforsamlingen) som forskeren tror er avgjørende for å forstå aktørenes meningsdannelse på de ulike feltene, de irrelevante faktorene ser man bort fra.

I den andre delen av kapitlet ser vi fremover og oppsummerer aktuelle forsknings-spørsmål for å legge til rette for en kvalifisert debatt om bedriftsforsamlingens fremtid.

8.1 Ulike varianter av bedriftsforsamling

Det er ingen overraskelse av betydningen og bruken av bedriftsforsamlingen varierer. På basis av vårt materiale synes det rimelig å fremheve syv ulike idealtyper: i) formalistene, ii) forsikringsagentene, iii) omkamparenaen, iv) talerstolen, v) ambassadørene, vi) legitimering og vii) samfunnsansvaret. Alle idealtypene bygger på hhv. aktørenes intensjoner og hvilket 'publikum' man retter seg mot (eller altså hvem man er føler seg forpliktet overfor). Med aktører mener vi her de som tar ansvar for at bedriftsforsamlingen opprettholdes. De fire første idealtypene legger vekt på bedriftsforsamlingens rolle i styringsstrukturen og er dermed mer innadvendt, mens de tre siste i hovedsak handler om selskapets forhold til omverden.

Formalistene

Dette er bedriftsforsamlingen som ivaretar lovens bokstav. Eksemplet med «15 minutters møte rett før generalforsamlingen» faller inn under denne idealtypen. Sakene blir behandlet, man strever litt med å få medlemmene til å komme, men holder seg innenfor lovbestemmelsene. Selskapets administrasjon sørger altså for at selskapets styringsstruktur er i henhold til gjeldende lov. Publikum – eller altså «for hvem bedriftsforsamlingen

opprettholdes» – er på sett og vis lovverket selv, eller mer relevant: Man sørger for at selv den mest detaljorienterte formalist (blant eiere eller i tillitsvalgtapparatet) ikke kan kritisere administrasjonen. Lovens bokstav og ikke tolkninger av lovens intensjoner er styrende. Medlemmene vil være eiere som ikke kan unndra seg, samt de ansatte som føler seg forpliktet til å utnytte de formelle rettigheter som er gitt.

Forsikringsagentene

Bedriftsforsamlingen kan være nyttig å ha dersom store konflikter oppstår. Dette er eiernes begrunnelse for å opprettholde ordningen i denne idealtypen. Dersom både styret og ledelsen går av (eller snarere blir kastet), kan bedriftsforsamlingen tre inn og sørge for at nytt mannskap blir valgt, og ta ansvaret mens det stormer. Publikum i denne idealtypen er delt mellom eierne og omverdenen. Eierne har en forsikringsorden, og omverdenen (herunder potensielle aksjonærer) kan stole på at selskapet opprettholdes. Typiske medlemmer her vil være representanter for eierne som «gjør sin plikt» på omgang.

Omkamparena

Bedriftsforsamlingen som omkamparena er en idealtipe som tar utgangspunkt i de formelle rettighetene til bedriftsforsamlingen – om flertallet ønsket det, kan styrets innstilling i store saker forkastes og selskapets strategier endres. Det er dermed eiere og kanskje særlig eiere med større, men ikke dominerende, aksjeandeler som vil være interessert i å opprettholde bedriftsforsamlingen. Publikum er ledelse og styret. Om de foretar disposisjoner som eierne ikke liker, kan bedriftsforsamlingen gripe inn.

Talerstolen

Dette uttrykket viser til bedriftsforsamlingen som et sted enkelteiere eller eiergrupperinger tilbys en talestol, men ellers lite annet. Aktive, men små, eiere er de typiske medlemmer, som en av våre respondenter sa: «Det er ikke nok plasser i styret». Her brukes altså bedriftsforsamlingen som arena hvor aktører kan komme til orde, og det er fristende å legge vekt på bedriftsforsamlingen som en koopoteringsstrategi. Ved å innlemme taletrengte og kanskje kritiske småeiere kan kritikk og negativ oppmerksomhet reduseres. Nyttan ligger først og fremst hos administrasjonen, som har et organ for eierkontakt, og publikum er eierne.

I de tre neste idealtypene er vi opptatt av selskapets og eiernes forhold til omverdenen. Her vil det handle både om et instrumentelt forhold og et mer normativt utgangspunkt for demokratiseringsidealer.

Ambassadørene

Denne idealtypen sikter mot bedriftsforsamlingen som en samling av selskapets «venner». Typiske medlemmer vil være tidligere ledere eller andre med kontakter (store kunder, leverandører og så videre) med selskapet. Bedriftsforsamlingens sakskart er ikke så avgjørende, det viktige er at administrasjonen inkluderer medlemmene og således sørger for at de (fortsatt) føler en forpliktelse til å ivareta selskapets interesser og omdømme i omverdenen. Bedriftsforsamlingen sees på som en enkel måte å pleie sine kontakter på. Publikum er ikke knyttet til bedriftsforsamlingen, men til selskapets omverden i vid forstand. Nyttan av bedriftsforsamlingen er knyttet til administrasjonen og ikke eierne.

Legitimering av eierskap

Store eiere eller spesielle eiere (og i Norge særlig offentlig eierskap) kan ha behov for å legitimere sin rolle. Bedriftsforsamling kan dermed sees på som en type frivillig begrensning av eiernes makt. Ulike interessentgrupper eller mindre eiere inviteres til å delta i styringen av selskapet gjennom plass i bedriftsforsamlingen. Strategien er ufarlig fordi bedriftsforsamlingen har liten reell makt. Aktøren er den dominerende eier og publikum primært selskapets omverden. For staten som eier kan det politiske miljøet være spesielt viktig.

Forvalter av samfunnsansvar

I denne idealtypen er det idealet om mangfold som vil danne utgangspunktet for bedriftsforsamlingens sammensetning. Ulike interessentgrupper inviteres inn for å bidra til selskapets omdømme. Medlemmene vil komme fra ulike miljøer, og det er først og fremst ledelsen som har nytte av forsamlingen. Publikum er omverdenen i vid forstand. Hvorvidt samfunnsansvaret bunner i et ønske om demokratisering eller lønnsomhet, spiller for så vidt liten rolle for både sammensetning og virkemåte.

Manglende idealtyper

Idealtypene, til tross for at de ikke finnes i virkeligheten, er et resultat av empiriske undersøkelser. Vi trekker ut kjennetegn og setter disse sammen. Dette er grunnen til at leseren ikke finner idealtyper han eller hun kanskje ville ventet å finne, nemlig i) kontrollører, ii) beslutningstakere eller iii) forum for ansattes innflytelse. Dette er idealtyper som synes rimelige dersom vi tar utgangspunkt i aksjelovens bestemmelser om bedriftsforsamlingen.

I intervjurunden møtte vi ikke på disse i tilstrekkelig grad slik at vi har vært i stand til å konstruere en idealtipe. Kontrollørene ville hatt noen fellestrekk med de idealtypene vi har kalt forsikringsagentene, men bedriftsforsamlingen med en kontinuerlig kontrollfunksjon i «normale tider» har vi i liten grad møtt på.

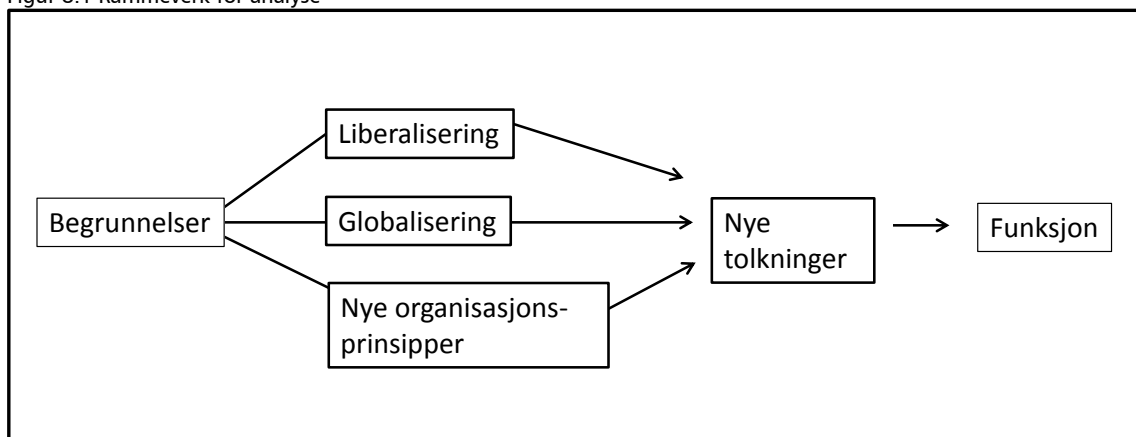
Idealtyper er som nevnt innledningsvis et analytisk hjelpemiddel. Vår fremgangsmåte gir ingen garanti for at ikke andre idealtyper i større grad ville vært i tråd med virkeligheten, og den gir heller ingen pekepinn om hvilke av våre typer vi finner flest av blant de selskapene som fortsatt har bedriftsforsamlingen intakt. I neste avsnitt er vi derfor opp-tatt av hvilke data som mangler for å ta en kvalifisert beslutning om hvorvidt bedriftsforsamlingen som institusjon bør opprettholdes i fremtiden.

8.2 Intensjon og virkelighet

Bedriftsforsamlingen ble etablert i en «annen tid». «En annen tid» er et svært upresist begrep, men vi skal likevel forsøke å sette opp et rammeverk for hvordan en fullstendig analyse av bedriftsforsamlingens funksjon og virkemåte kan organiseres. I figur 8.1 har vi antydnet ulike områder som må inngå i en slik analyse, eller for å formulere oss noe

annerledes: Hva bør vi vite for å kunne gjennomføre en kvalifisert debatt om bedriftsforsamlingens fremtid?

Figur 8.1 Rammeverk for analyse



Begrunnelser

I dette notatet har vi primært konsentrert oss om eierne og ikke vurdert bedriftsforsamlingen som organ for ansattes innflytelse. Vi har heller ikke i tilstrekkelig grad vurdert om forsamlingen virker demokratiserende i et samfunnsmessig perspektiv. Er de ansattes medlemmer av bedriftsforsamlingen enige når det hevdes at de ansatte har lite nytte av ordningen? Kan målet om ansattes medbestemmelse organiseres mer effektivt? Og tilsvarende: I hvilken grad gir regelverket rundt bedriftsforsamlingen mulighet til å la bredere samfunnsinteresser påvirke selskapsstyringen? Kort sagt trenger vi mer systematisk kunnskap om hvordan bedriftsforsamlingen virker som redskap for aksjonærdemokrati, bedriftsdemokrati og samfunnsdemokrati.

Nye tider – nye tolkninger

Liberalisering, globalisering og nye organisasjonsprinsipper er stikkord for viktige endringstrekk. Bedriftsforsamlingen ble innført i 1972, og med unntak av adgangen til å oppløse forsamlingen etter avtale med de ansatte har reglene stått uendret. Med *liberalisering* mener vi både politiske normendringer (eksempelvis økt vekt på eierne rettigheter) og endringer i reguleringsregimene (eksempelvis økt vekt på selskapenes egenkontroll og retningslinjer og anbefalinger («soft law») fremfor politisk regulering av adferd). *Globalisering* viser til både økt konkurranse og internasjonalisering av kapitalstrømmene. Selskapene har fått både nye eiere og andre eiere og eierkonstellasjoner. *Nye organisasjonsprinsipper* handler om økt tidspress og organiseringsprinsipper basert på tid, og det handler selvsagt om ny teknologi, men også nye produkter og nye måter å organisere arbeidet på.

Disse endringstrekkene (og selvsagt en rekke andre) påvirker synet på intensjonen med bedriftsforsamlingen. Tolkningen av bedriftsdemokrati og demokrati i arbeidslivet og for arbeidstakerne kan ikke sees isolert fra vår egen tid. Normendringer påvirker forholdet mellom representative og individuelle deltakelsesformer. Arbeidstakerne er høyere utdannet, og jobbens innhold er i stor grad endret.

Også oppfatninger knyttet til selskapets forpliktelser som aktør i et demokratisk samfunn endrer seg, og det samme gjelder holdninger knyttet til eiernes rettigheter og de begrensninger som må legges på eiendomsrett.

En utdypende analyse av bedriftsforsamlingens funksjon som virkeliggjøring av idealene kan derfor ikke se bort fra at både idealene og mekanismer og redskaper har endret seg. En utdypende analyse av bedriftsforsamlingens rolle vil derfor også måtte stille spørsmålet om alternative organer, mekanismer eller regler.

Funksjon

De lange linjene til tross, det mangler også en rekke «harde data» om bedriftsforsamlingen. Her vil vi understreke behovet for en kvantitativ tilnærming og antyde noen viktige hull i vår kunnskap:

- Utbredelse i selskaper og konsern
- Andeler i ulike sektorer, ulike eierkonstellasjoner og selskapets alder
 - unntaksavtaler
 - avtaler med de ansatte om nedlegging, avtalenes innhold og mangel på avtale
- Sammensetning
 - kjønn, alder, bakgrunn, andel ansatte, honorar
- Oppgaver
 - kontroll, beslutninger, informasjon, egne tema
- Kostnadsberegninger
- Motivasjon for deltakelse
 - plikt, nettverk, prestisje

Dette er kunnskap som forholdsvis lett lar seg samle inn dersom ressursene er til stede.

8.3 Noen avsluttende betraktninger

Helt avslutningsvis vil vi utdype fire ulike forhold som er nevnt tidligere, men som – basert på våre funn – fortjener noe mer oppmerksomhet.

Eierskap avgjør – makta rår

En gjenganger i våre intervjuer er henvisningen til at «eierne får det som de vil uansett». Betydningen av eiersammensetning og eierkonstellasjoner kan neppe overdrives. Bedriftsforsamlingen kan i verste fall virke litt kompliserende, men endrer ikke realitetene: Makta rår. Og maktkampene spilles i hovedsak utenfor offentligheten, dette gjør bedriftsforsamlingen til en lite aktuell arena.

Ingen rekrutteringsvansker

De beskrivelser vi har fått om bedriftsforsamlingens betydning, rimer dårlig med funn knyttet til rekruttering og sammensetning. Hvorfor bedriftsforsamlingen blir opprettholdt, og hvorfor folk vil sitte der, er fortsatt spørsmål vi mangler svar på.

Endringer krever enighet mellom partene

Bedriftsforsamling er LOs «baby», dette ble fremhevet i flere intervjuer. Dersom endringer skal finne sted, krever det enighet mellom partene. I hvilken grad partene ønsker å åpne opp diskusjonen om endringer i medbestemmelsessystemet, har vi ikke undersøkt.

Redskap for samfunnsansvar

Bedriftsforsamlingen er et demokratisk sikringsorgan, og medlemmene kommer fra selskapets ulike interessentgrupper. Hensikten er først og fremst å sikre at styrets forslag til vedtak i saker med stor betydning for mange grupper underlegges en demokratisk sjekk. Slik kan endringer med negative konsekvenser for enkeltgrupper og/eller samfunnet unngås. Eierne og styret er de viktigste premissleverandørene, og bedriftsforsamlingen har bare makt dersom store verdier står på spill og eierne beriker seg på en uforholdsmessig stor måte. Det er eierne gjennom styret som sitter på makten.

Dette er ikke en beskrivelse av dagens bedriftsforsamling, men et forsøk på å «skrive den inn» i moderne idealer knyttet til CSR og samfunnsansvar. I et slikt bilde – og med en slik mulig sammensetning av ulike interessegrupper – kan kanskje bedriftsforsamlingen likevel ha en fremtid.

8.4 Hovedpunkter kapittel 8

- På basis av datamaterialet har vi konstruert syv weberianske idealtyper: bedriftsforsamlingen som i) formalistene, ii) omkamparenaen, iii) forsikringsagentene, iv) talerstolen, v) ambassadørene, vi) legitimering av eierskap og vii) forvalter av samfunnsansvar.
- Vi fant ikke grunnlag for å konstruere i) kontrollører, ii) beslutningstakere eller iii) forum for ansattes innflytelse.
- Våre funn er basert på et kvalitativt materiale og notatet konsentrert rundt eiernes forhold til bedriftsforsamlingen. En kvalifisert og forskningsbasert debatt om bedriftsforsamlingens fremtid må bygge på
 - kvantitative undersøkelser om blant annet bedriftsforsamlingens utbredelse, ressursbruk, sammensetning og oppgaver
 - en nytolking av idealer om aksjonærdemokrati, bedriftsdemokrati og samfunnsdemokrati og ulike organer eller virkemidler for å virkeliggjøre idealene.

Litteratur

- Akre Borgersrud, Miriam (2013), Rapportering om samfunnsansvar. I [Revisjon og regnskap nr 5/2013](#)
- Aarbakke, A. et. A.I (2012), Aksjeloven og allmennaksjeloven. Oslo: U-forlaget
- Bergh, T.(2009), Kollektiv fornuft. LOs historie, bind 3. Oslo: Pax
- Bergh, T. (1983), «Medbestemmelse eller opposisjon? « I Bergh, T, (red), Deltakerdemokratiet Oslo: U-forlaget
- Bøhren, Ø. (2010), Eierne, styret og ledelsen : CG i Norge. Bergen: Fagbokforlaget
- Chandler, Alfred D. (1977), “The Managerial Revolution in American Business, From the Visible Hand.» I Clarke, T. (ed. 2004), *Theories of Corporate Governance*. New York: Routledge.
- Christensen, Søren og Ann Westenholz, (red 1999), *Medarbejdervalgte i danske virksomheder: fra lønarbejder til borger i virksomhedsamfundet*. København: Handelshøjskolens Forlag
- Conchon, Aline (2011), Employee representation in corporate governance: part of the economic or the social sphere? ETUI Working paper. Brussel:ETUI.
- Engelstad, F., J. Svalund, I.M. Hagen og Aa.E. Storvik (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Engelstad, Per og Thoralf Quale (1977), *Innsyn og innflytelse i styre og bedriftsforsamling*. Oslo: Tiden.
- Falkum, E. (2008), Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv. Avhandling, dr.phil. Fafo-rapport 2008:31. Oslo: Fafo
- Furre, Berge (1991), *Vårt hundreår : norsk historie 1905-1990*. Oslo: Samlaget.
- Gravdal, A.K. (2010), Bedriftsforsamlinger. Masteroppgave, ISS, UiO
- Hagen, I.M. (2010), Det mektige mindretallet. Ansatterepresentasjon i styret mellom Corporate Governance og Industrial Relations.Avhandling, PhD. Fafo-rapport 2010:02. Oslo:Fafo.
- Granden, Gro (2005), Styrearbeid : en håndbok for ansatte i selskap og konsern. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Grønlie, Tore (1977), Norsk industripolitikk 1945-65. I Trond Bergh (red.), Vekst og velstand. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hagen, Inger Marie and Bernard Johann Mulder 2014 – kommende), Transnational employee representation at company boards? The Scandinavian model. Marco Biagi Foundation»s book series. Modena

- Hagen, I.M. (2011), «Medarbejdervalgte medlemmer av bestyrelsen – hvorfor benytter ikke alltid de ansatte deres rettigheter?» I Tidsskrift for Arbejdsliv, Werks Forlagsdistribution/CSA
- Hall, P.A and D. Soskice (ed 2001), *Varieties of capitalism : the institutional foundations of comparative advantage*. Oxford : Oxford University Press.
- Heiret, J. (2003), «Et nasjonalt system i en internasjonal verden.» I Heiret, J., O. Korsnes, K. Venneslan og Ø. Bjørnson, *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, Arvid (1977), *Bedriftsdemokrati : forslag og tiltak: Tor Aspengren om ideer og erfaringer*. Oslo: Tiden, AOF
- Kirkelund, Ole (2005), «Corporate Governance og CSR set i velfærdsøkonomisk perspektiv.» I Karin Buhmann & Jacob Dahl Rendtorff (red.), *Virksombeders ledelse og sociale ansvar: Perspektiver på Corporate Governance og Corporate Social Responsibility*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2005.
- Lawrence, P. R. and J. Lorsch (1967), *Organization and environment : managing differentiation and integration*. Boston, Mass. : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University
- Levinson, Klas (1991) *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser : facklig medverkan och inflytande i koncerner*. Uppsala : Uppsala universitet, Företagsekonomiska institutet
- Lindkjølen, K.M.S. (2009), *Bedriftsforsamlingens beslutningskompetanse i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper : En rettsdogmatisk fremstilling med en arbeidsrettslig vinkel*. Masteroppgave, IFP, UiO
- Merton, Robert K (195., *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, IL: Free Press.
- Moon, J, A. Crane og D. Matten (2003), *Can corporations be citizens? Corporate citizenship as a metaphor for business participation in society* No. 13-2003 ICCSR Research Paper Series Nottingham University Business School. (2003NUES» anbefaling
- NOU 2011:8 Ny finanslovgivning
- NOU 2010:1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidsliv
- NOU 1996:3 Ny aksjelovgivning
- NOU 1992:29 Lov om aksjeselskaper
- NOU 1985:1 Videreutviklingen av bedriftsdemokratiet («Brubakken-utvalget»).
- Ot prp nr 36 (1993-94) Om lov om aksjeselskaper,
- Ot prp 23 (1996-97) Lov om aksjeselskaper og lov om allmennaksjeselskaper.

- NUES (2013), *Norske anbefaling for eierstyring og selskapsledelse*, <http://www.nues.no/no/forside/slideshow/Norsk+anbefaling+for+eierstyring+og+selskapsledelse.9UFRnS5O.ips>
- Nørby (2001), *Corporate Governance in Denmark - recommendations for good corporate governance in Denmark*. Copenhagen Stock Exchange.
- Parkinson, J (2003): «Models of the Company and the Employment Relationship» . In *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 41. Wiley-Blackwell.
- Pfeffer, Jeffrey and Gerald Salancik (1979). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*, New York: Harper and Row.
- Sejersted, F. (2001), «Struktur og legitimitet.» I *Søkelys på arbeidsmarkedet 7/2001*. Oslo: ISF.
- Sejersted, F. (1984) *Opposisjon og posisjon: Høyres historie*. Oslo: Cappelen
- Sejersted, F. (2005), *Sosialdemokratiets tidsalder: Norge og Sverige i det 20. århundre*. Oslo: Pax .
- Slagstad, Rune (1998), *De nasjonale strateger*. Oslo: Pax.
- Storingsmelding 29 2010-2011 (Arbeidslivsmeldinga)
- Thorsrud, E. og F. Emery (1964), *Industrielt demokrati. Representasjon på styreplan o bedrifter?* Oslo:Universitetsforlaget.
- Trygstad, Sissel C. og H. Lismoen (2008), *Fagbevegelsen og CSR*. Fafo-notat 2008:04. Oslo: Fafo.
- Sigurt Vitols & Johannes Heuschmid (ed.), *European company law and the Sustainable Company: a stakeholder approach*. Vol. II. Brussel: ETUI

Stikkordsliste intervjuer

Om prosjektet og forskeretikken

Om deg – verv – generelt og spesielt på BF

Hva er poenget med en BF – hvorfor har man det?

Argumenter for å opprettholde – hva synes du?

Kontroll, stakeholder, bred aksjonærrepresentasjon, samfunnsansvar, innspill, 'rydde opp', rekrutteringsarena (både ansatte og aksjonærer), bedriftsdemokrati,

Annet

Argumenter for å nedlegge – hva synes du?

Komplisert, omkamp, konflikt, lekkasjer, byråkrati, penger, oppmerksomhet, media

Annet

Erfaringer med utenlandske investorer

Forveksles med et tyske supervisory board?, uklart, forhindrer utenlandske investeringer?

Annet

Ansatte innflytelse

Holdning generelt

Bedriftsforsamling – rolle og betydning

Poeng for ansatte

Kontakter mellom BF medlemmer og AR – TV – ledelsen – styret

Flere styremedlemmer viktigere?

Oppgaver

Klart, uklart lovverk – plikter og grensdragninger

Legitimering

Nettverk og ambassadører

Sikring i krisetider

Om konsekvenser for styrevalg

Mer komplisert, valg enkeltstyremedlemmer, vanskeligere kaballegging, reduserer største/store eieres kontroll?

Valgkomiteens rolle

Om konsekvenser for forholdet mellom styret og administrasjonen

Kompetansefordeling?

Eksempler på saker

Selskap og saker

Om BF-medlemskap, prisstige, honorar (virkning for styrehonoraret?)

Sammenligning BF og representantskap,

Int representasjon

Foretaksforsamling – forenkling – skulle ønske seg ingenting, men ingen tørr si det

Kommer det til å bli etablert 'frivillige' forsamlinger?

Argumenter til nå – sjekke ut

Bedriftsforsamlingen – pleie eller plikt?



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

Fafo-notat 2014:03
ISSN 0804-5135