



MOTTATT  
25 JUN 2010  
ARBEIDSDEPARTEMENTET

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

*Deres ref.:*

*Vår ref.:*  
HB

*Dato:*  
23. juni 2010

### Høring – endringer i representasjonsregelverket m.v

YS viser til høringsbrev av 26. mars 2010 og har følgende kommentarer til høringsnotatet:

3. Adgang til å inngå avtale om innføring av konsernordning

3.2. Departementets vurdering og forslag

YS støtter forslaget om en ny bestemmelse i aksje- og allmennaksjeloven §§ 6-5 og allmennaksjeloven § 6-35 som gir konsernet eller gruppen og et flertall av arbeidstakerne adgang til å inngå avtale om etablering av en felles representasjonsordning, som innebærer at alle de ansatte i konsernet eller gruppen er stemmeberettigede og valgbare både til morselskapets styre og til bedriftsforsamlingen i morselskapet.

Dette forutsetter imidlertid god kompetanse innen området og om konsekvensene. For å sikre det på best mulig måte mener YS at man kan foreslå at dersom partene er enige om det, så kan det etableres konsernordning uten å søke Bedriftsdemokratinevnda.

YS støtter også synspunktet om at det ikke skal være representasjon i styret fra morselskapet i konsernordning. Morselskapet må sidestilles med andre selskaper i en konsernordning, og kan fremme kandidater til valg til konsernstyret på lik linje med de andre selskapene.

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

Telefaks:

21 01 37 ■  
20

Det presiseres at det kan være uheldig dersom samme person stiller som kandidat både til datterselskapet og konsernstyret. Det bør man unngå. Det er tilsvarende bestemmelser når det gjelder valg til konsernstyret og Bedriftsforsamling. Bakgrunnen er at man skal unngå å sitte i to styrende organer som kan få som konsekvens at man "kontrollerer" seg selv.

### 3.2.2 Begrensninger i avtaleadgangen

Når det gjelder å innlemme utenlandske selskap i valgordningen, vil YS bemerke at dersom dette skal ha en hensikt, bør det legges til grunn at det er etablert ordninger i disse selskapene som åpner for ansattes representanter i styret i de utenlandske selskapene. Det bør være et minimumskrav at kandidater fra utenlandske selskap har anledning til å søke erfaring til verv i konsernstyret gjennom styrearbeid i sitt nasjonale selskap. For øvrig støtter YS prinsippet om at unntak fra reglene i representasjonsregelverket skal godkjennes av Bedriftsdemokratinevnda.

## 4. Endring av kravet til representasjonsgrad for lokale fagforeninger

### 4.2 Departementets vurdering og forslag

YS støtter forslaget om at bestemmelsene i representasjonsforskriften som krever at den eller de lokale fagforeningene må omfatte to tredeler av arbeidstakerne endres slik at den eller de lokale fagforeningene kun må representere et flertall av arbeidstakerne, det vil si mer enn 50 % av det totale antallet arbeidstakere i selskapet.

Dette siden organisasjonsgraden er fallende og opprettholdelsen av kravet om to tredeler kan medføre at stadig færre virksomheter kan nyttiggjøre seg av en strukturert ordning der organisasjonene ansvarliggjøres ved gjennomføring av valg.

## 5. Forslag til endringer og presiseringer i representasjonsforskriften

### 5.3 Representasjonsforskriften § 8 – de ansattes krav om styrerepresentasjon

YS støtter tolkningen som sier at det er antall ansatte ved fremsettelsen av krav om styrerepresentasjon som skal gjelde. Likeledes støttes forslaget om at det er tidspunktet for utskrivning av nyvalg som legges til grunn for antall ansatte. YS mener at begge deler bør fremkomme av forskriftene.

### 5.4 Representasjonsforskriften §§ 9 og 24 – alminnelige regler om valget

YS stiller seg bak forslaget om å legitimere bruk av elektroniske valg, på lik linje med skriftlige valg.

## 5.6.2. Representasjonsforskriften §§ 14 og 29 trettende ledd

YS foreslår en justering av endringsforslaget om opprykksordning i forbindelse med ansattes valg i ASA-selskaper. YS mener at man prinsipielt bør ha samme tolkning av bestemmelsen for selskaper med bedriftsforsamling som forselskaper uten bedriftsforsamling. Ved forholdstallsvalg vil selve valgordningen i begge tilfeller i prinsippet være den samme.

YS mener det er mer korrekt å gjøre dagens gjeldende tolkning som har vært benyttet i ASA-selskaper uten bedriftsforsamling, gjeldende for ASA-selskaper med bedriftsforsamling. Argumentasjonen for å flytte opprykksansvaret fra listen med færrest stemmer til kandidaten med færrest stemmer, synes noe påfallende etter mange års praksis med dagens etablerte ordning. Argumentasjonen ifht dette er som følger:

### **Ønsket kandidat**

Det legges ned mye arbeid i å få tak i kandidater som har relevant bakgrunn og som ønsker et slikt verv, og man setter opp disse først på listen ut fra ønsket om at den/de skal velges inn i det aktuelle styret. YS oppfatter endringsforslaget slik at tidligere tolkning (listen med færrest stemmer sørger for opprykk) nå skal endres slik at det alltid er kandidaten med minst stemmer som må vike plass.

### **Valg med 2 lister**

Dersom det til valget i et ASA-selskap skal velges 2 representanter og det stilles 2 lister, så vil det slik loven forstås og praktiseres ut fra dagens forskrifter, bety at ansattegrupperingen som står bak listen som får færrest stemmer alltid vil måtte forholde seg til hvilket kjønn personen som blir valgt fra den andre listen har.

### **Valg med 3 lister**

Dersom det skal velges 3 eller flere representanter til et styre, eller det stilles 3 lister, så blir forholdet ennå mer uoversiktlig fordi det da nødvendigvis er listen som tradisjonelt har fått færrest stemmer som må ta ansvar og for opprykk. Hvilken liste/kandidat som i slike tilfeller må ta belastningen og vike plass, vil først være klart når forholdstallene basert på valgresultatet er beregnet og man ser hvilken kandidat som er den siste innvalgte. I dette siste tilfellet vil selv små endringer i stemmetallet kunne endre fordelingsbrøken, og dermed avgjøre hvem som må vike plass der. Det hele bli dermed veldig lite forutsigbart. Sett fra de ansatte som avgir stemme, kan dette neppe sies å være særlig demokratisk.

### **Konklusjon**

I sum mener YS at disse forholdene gjør det vanskeligere å rekruttere gode kandidater til arbeid i styrer og til bedriftsforsamling. Dersom man får en situasjon der man ikke vet hvem som til slutt blir valgt inn, så er det YSs bekymring at dette på sikt vil redusere de ansattes interesse for å ta slike verv. En annen konsekvens av dette er at det kan redusere de ansattes

reelle innflytelse og bedriftsdemokratiet settes i fare fordi man ikke får de som er best kvalifisert til å stille til valg.

YS mener derfor at man heller må samordne bestemmelsene om opprykksordning i selskaper med bedriftsforsamling (omtalt i dagens forskrift § 36) og selskaper uten bedriftsforsamling (omtalt i dagens forskrift § 14). I dagens § 14 er det helt klart beskrevet at det er kandidaten fra listen med færrest stemmer som må vike plass for annet kjønn.

## 5.6 Representasjonsforskriften §§ 18 og 33 – vararepresentanter

### **Antall varamedlemmer**

YSs erfaring tilsier at det over en toårsperiode ofte kan skje store endringer blant de ansatte. Endringer skjer ofte ved at de ansatte skifter jobb til andre selskaper i konsernet, og ikke bare ved at de slutter. Mange flyttes også på gjennom omorganiseringer og virksomhetsoverdragelser. Det forsterker etter vårt syn behovet for at å kreve mange nok varamedlemmer, slik at man slipper å skrive ut nyvalg i valgperioden. Det er mye arbeid med forberedelser og gjennomføring av valg, og det er ikke lett å motivere til valgdeltagelse. Nyvalg i toårsperioden vil derfor kreve mye motivasjonsarbeid og kan få svært tilfeldige utslag, i alle fall der det gjennomføres flertallsvalg. YS stiller seg derfor ikke bak forslaget om å endre ordlyden fra "skal" til "bør" i representasjonsforskriften §§ 18 og 23.

### **Personlige varamedlemmer**

YS oppfatter forslaget om personlige varamedlemmer som interessant, og mener at det bør formuleres slik at dersom partene er enige om det, kan det fremmes forslag på personlige varamedlemmer tilsvarende antallet som velges inn i styret når det gjennomføres forholdstallsvalg. De øvrige på listen (se punktet ovenfor) er varamedlemmer som rykker opp, uten at de er utpekt som personlig varamedlem for noen bestemt. Ansvar for en slik avklaring må tillegges de som har fremmet forslaget på listen.

## 5.7 Utvidelse av styrerepresentasjon

YS støtter presiseringen om at opphør av styrerepresentasjon først skal skje ved tidspunkt for gjennomføring av valg og ikke i perioden. YS mener det er viktig at man i forskriftene ikke legitimerer denne demokratiske retten "over natten".

YS er derimot ikke enig i at utvidelse ikke skal skje i perioden. Det har vært eksempler på fusjon av selskap i konsern, som har medført at et selskap har endret størrelse som tilsier at antall ansatte i selskapets styre skulle vært endret fra 1 til 3. Dersom dette skjer tidlig i valgperioden, vil det medføre at ansatte fra fusjonerte selskaper ikke har representanter fra sitt miljø i en vanskelig periode med organisasjonsmessige tilpasninger.

YS mener derfor at utvidelser av ansattes representanter i et styre i valgperioden må vurderes på en annen måte enn ved opphør av representasjon.

## 7. Bedriftsdemokratinemnda

### 7.2.1.1.1 Bedriftsdemokratinemndas størrelse – departementets vurdering og forslag

#### 7.2.2

YS er skeptiske til at Bedriftsdemokratinemndas medlemmer foreslås redusert til tre. Med dagens teknologi kan saker behandles uten at man fysisk møtes og dermed lettere tilgjengelig enn ved fysisk oppmøte. Det kan virke som om nemnda har stivnet i en utgått arbeidsform. Nemnda bør i alle fall gjenspeile hele arbeidslivet og ha en bredere representasjon enn bare LO og NHO.

### 7.2.3 Bedriftsdemokratinemndas sammensetning – departementets vurdering og forslag

#### 7.2.4

YS vil påpeke at det innen en del virksomheter, særlig innefor kunnskapsindustriene, ofte er andre organisasjoner enn LO som dominerer. Det er et bilde vi tror vil forsterke seg fremover. Det betyr at andre organisasjoner må være representert i nemnda, og da ikke bare som vararepresentanter. Det anbefales at dette diskuteres i lys av den tradisjonelle industrien, der LO har vært dominerende, er i ferd med å erstattes av annen industri der andre organisasjoner er bredt representert. I en slik sammenheng, vil det også være naturlig at man ikke reduserer antall medlemmer i nemnda, men heller tilegner seg mer moderne arbeidsformer for å inkludere alle medlemmene i nemnda.

Med vennlig hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

  
Christopher Navelsaker