



Dokument nr. 8:28

(2005-2006)

Privat forslag fra stortingsrepresentantene Jan Tore Sanner, Petter Løvik, Svein Flåtten, Kari Lise Holmberg og Peter Skovholt Gitmark

Forlag fra stortingsrepresentantene Jan Tore Sanner, Petter Løvik, Svein Flåtten, Kari Lise Holmberg og Peter Skovholt Gitmark om å styrke ansattes mulighet for medeierskap i egen bedrift

Til Stortinget

BAKGRUNN

Tiltak som legger bedre til rette for at ansatte blir medeiere i egen bedrift har mange fordeler og positive virkninger.

På prinsipielt grunnlag er det viktig at alle deltagere i samfunnet skal ha anledning til å påvirke sin egen hverdag gjennom forskjellige systemer for representasjon og demokrati. Disse instituttene for medbestemmelse har sine røtter i det politiske demokrati, men er ikke mindre aktuelle også på det økonomiske området. Eiermessig medbestemmelse over egen arbeidsplass er en måte å øke muligheten til å påvirke sin egen hverdag, og ta ytterligere del i bedriftens økonomiske liv. Slik vil en styrking av de ansattes mulighet til ikke bare å være medarbeider, men også medeier i bedriften, være en styrking av det økonomiske demokrati - eller selveierdemokratiet.

Statlig dominans i næringslivet er uheldig fordi det kan skape monopoler og maktkonsentrasjon som både er økonomisk ineffektiv og som gir rom for uønsket maktbruk. Staten eier i dag 36 pst. av verdiene på Oslo Børs. Enkeltpersoner eier til sammenligning kun 5 pst. av verdiene på Oslo Børs. Andelen svenske privatpersoner som eier aksjer er om lag fire ganger så stor som i Norge og den svenske stat har kun små eierinteresser på den svenske børs. Statsminister Jens Stoltenberg har varslet at Regjeringen ikke vil redusere det statlige eierskap. Samtidig bidrar Regjeringen til å svekke det norske private eier-

skapet gjennom å skjerpe formuesskatten på eierkapital, familieeide bedrifter og personlig næringsdrivende. Forslagsstillerne mener det er viktig å sikre en bedre balanse mellom statlig og privat eierskap i Norge. Samtidig er det også viktig i den private sektor å unngå for sterke konsentrasjoner av eiermakt. Å legge til rette for at flere kan bli medeiere i bedriftene vil bidra til økt maktspredning. Dette forslaget er derfor konsentrert om tiltak som kan bidra til at flere ansatte blir medeiere i egen bedrift. Forslagsstillerne vil understreke at det bare er en liten del av en nødvendig strategi for å øke det norske private eierskapet. Spørsmål som berører formuesskatten tas derfor ikke opp her.

Det offentlige eierskap reduseres i alle land vi sammenligner oss med. Konkurransen om gode rammevilkår er global. Det gjelder også for konkurransen om kompetansen. Skal det være attraktivt å lokalisere bedrifter i Norge så må vi også gjøre det lettere for bedriftene å ha attraktive og konkurransedyktige vilkår for bedriftens viktigste ressurs, nemlig medarbeiderne. I en tid hvor verdiskapingen drives i stor grad av det medarbeiderne har i hodet - humankapitalen - er det positivt for verdiskapingen at det legges til rette for at medarbeiderne i større grad skal kunne ta del i de verdier de skaper. Erfaringene fra bedrifter og andre land som har utstrakt medeierskap blant ansatte tyder på at dette er et virkemiddel som kan styrke norsk konkurranseevne.

Forståelsen for økonomisk verdiskaping er i seg selv et sentralt element for å bevare det norske velferdssamfunn i årene fremover. Det er derfor viktig at flere blir opptatt av og kjenner til hvordan næringslivet er avhengig av og får tilgang på egenkapital, for eksempel gjennom aksjemarkedet. Norske eiermiljøer er under økende press som resultat av internasjonal konkurranse. Dette er en utfordring som dels kan møtes gjennom at flere erfarer og får innsikt i hvordan

kapitalmarkedet fungerer, og ved å fremme aksjeinvesteringer som spareform. Å lære dette gjennom å kjøpe og eie aksjer i egen bedrift gjør at kunnskapen om kapitalmarkedet blir koblet med kunnskap om egen arbeidsplass.

Norsk og internasjonal utbredelse av medeierskap blant ansatte

Ukebladet Mandag Morgen har i flere artikler i 2005 tatt for seg ansattes eierskap i egen bedrift. I utgave nr. 31/2005 presenterer ukebladet en undersøkelse utført av Mandag Morgen, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og stiftelsen AksjeNorge som dokumenterer utbredelsen av medeierskap blant ansatte. Eierskapsundersøkelsen finner at tre av ti virksomheter har en ordning der ansatte har fått tilbud om å kjøpe aksjer i selskapet. Halvparten av disse har ordninger som omfatter flertallet av de ansatte.

Nær halvparten av de børsnoterte selskapene i Norge har medeierordninger som omfatter flertallet av de ansatte, såkalt brede ordninger. Blant aksjeselskaper med flere eiere, men som ikke er børsnotert, har hvert fjerde selskap en ordning, men i hovedsak ordninger som kun omfatter ledere og nøkkelpersonell, såkalt smale ordninger. Brede ordninger er vanligst blant selskaper innen finans og IKT, hvor to av fem selskaper har slike ordninger.

Av de bedrifter som ikke legger opp til at de ansatte skal bli medeiere, sier drøyt halvparten at det kan bli aktuelt dersom det kommer endringer i regelverket som stimulerer til dette.

Blant bedriftene hvor de ansatte har fått tilbud om å kjøpe aksjer i selskapet, er de ansattes eierandel over 50 pst. i nær en tredjedel av virksomhetene. Særlig gjelder det de små aksjeselskapene med opptil 50 ansatte. Selv om en stor andel av de børsnoterte selskapene har ordninger for ansattes medeierskap, er eierandelen for de ansatte her mye lavere, stort sett under 5 pst.

Medeierprogrammer og bedrifter hvor ansatte er dominerende eiere er relativt vanlige i mange av de land norske virksomheter konkurrerer med, f.eks. i Storbritannia, Kina, Frankrike, Italia, Spania, Australia og USA. 40 pst. av alle ansatte i amerikanske aksjeselskaper, 23 millioner arbeidstakere, har i dag aksjer i egen bedrift. I tillegg har over 10 millioner amerikanere aksjeopsjoner i bedriften de er ansatt i. I Frankrike er det nylig vedtatt en lov som gir betydelige skattefordeler til ansatte ved kjøp av aksjer i egen bedrift, og tilsvarende reformer er på trappene i flere EU-land.

Norsk og internasjonal erfaring fra bedrifter hvor ansatte er medeiere

Erfaringene med ansattes medeierskap i Norge er svært gode. Nesten alle bedrifter som har forsøkt, erfarer at det gir svært positive effekter når de ansatte

også er medeiere. Spesielt blant de små virksomhetene og i IKT-sektoren slår ansattes medeierskap positivt ut. Bedriftene som har tilbudt ansatte å kjøpe aksjer, erfarer ifølge Mandag Morgen at det har gitt økt produktivitet, økt interesse blant de ansatte for et bredere område av bedriftens virksomhet, et bedre arbeidsmiljø og bedre omstillingsevne.

I en globalisert økonomi har norske bedrifter og arbeidsplasser behov for at rammebetingelsene i Norge innrettes slik at vekstevnen i økonomien styrkes. Eierskap er en viktig rammebetingelse for bedriftene. Erfaringene fra bedrifter og andre land som har utstrakt medeierskap blant ansatte tyder på at dette er et virkemiddel som kan styrke norsk konkurranseevne.

Gode medeierprogrammer er et virkemiddel for bedrifter for å knytte til seg kompetent arbeidskraft. Spesielt for kunnskapsdrevne, vekstfokuserte og/eller små og mellomstore bedrifter vil dette være et viktig virkemiddel. På linje med gode opsjonsordninger vil gode medeierprogrammer gjøre det mulig for ambisiøse bedrifter å tilknytte seg kvalifisert arbeidskraft, som deler bedriftsledelsen og eiernes syn på bedriftens vekstmuligheter og muligheten for fremtidig belønning.

En annen fordel med ansattes medeierskap er at det kan styrke gründerånden. Ansatte som har hatt fokus på eierskap over en tid, vil relativt sett kunne ha lettere for å følge opp gode ideer ved å tørre å starte for seg selv. Det gir over tid økt vekst og flere private arbeidsplasser. I en situasjon hvor det er aktuelt for en bedrift, eller datterselskaper i bedriften, å bli kjøpt opp av utlandske aktører, kan ansattes medeierskap i bedriften danne grunnlag for alternativ norskbasert eierløsning hvor de ansatte helt eller delvis overtar eierskapet.

Gode medeierprogrammer stimulerer også den enkelte til å spare. I Hydro er det vel 10 000 ansatte som årlig deltar i bedriftens medeierprogrammer.

Gode medeierprogrammer kan også styrke bedriftens tilgang til kapital både direkte og indirekte. Kapitaltilgang fra ansatte kan direkte være en rimelig kilde til kapital for en bedrift, enn å innhente kapitalen i markedet. Spesielt for små bedrifter vil dette ofte være tilfellet, men også større bedrifter i en vekstfase kan ha nytte av denne interne finansieringskilden. Gode medeierprogrammer kan også indirekte styrke bedriftens tilgang til ekstern finansiering. Ansatte har god kjennskap til tilstanden i bedriften. Det er derfor et sunnhetstegn når ansatte aktivt øker sitt eierskap, et signal som kan gjøre det enklere og rimeligere for en ambisiøs vekstbedrift å sikre seg kapital fra eksterne investorer.

Jan Petter Tollefsen, daglig leder i Stiftelsen AksjeNorge, forteller til Mandag Morgen at:

"De meget positive erfaringene hos bedriftene som har prøvd dette viser tydelig at ansattes medeier-

skap vil kunne være et viktig element for å styrke konkurranseevnen for norske virksomheter. Derfor er det viktig at dette spørsmålet settes høyt på dagsorden både i virksomhetene og hos myndighetene.

En av bedriftene i Norge som lenge har satset på ansatte eierskap er Veidekke, og de ansatte eier i dag om lag 15 prosent av bedriften. Til Mandag Morgen uttaler konsernsjef Terje Venold "På bakgrunn av de positive erfaringene vi har hatt med ansattes medeierskap i Veidekke gjennom de siste 25 årene, vil jeg oppfordre flere til å innføre tilsvarende programmer. Det er krevende å få til gode ordninger for ansattes kjøp av aksjer, og å følge opp over tid. Vi er imidlertid ikke i tvil om at det har bidratt til å skape merverdi for Veidekke og aksjonærene. Det å være aksjonær i egen bedrift gir de ansatte en sterkere tilknytning til bedriften og skaper engasjement også for den langsiktige verdiskapingen."

Storebrand er et annet selskap som har positive erfaringer fra å tilby de ansatte kjøp av aksjer med rabatt. Om lag 60 prosent av de ansatte benytter seg av ordningen, og de ansatte gir uttrykk for at de ønsker denne muligheten. Konserndirektør Erik Råd Herlofssen melder til Mandag Morgen at: "Mitt inntrykk er at å eie aksjer i Storebrand øker interessen og motivasjonen for hele virksomheten hos de ansatte, på tvers av avdelinger og forretningsenheter."

Andre eksempler på kjente norske selskaper som har brede programmer for ansattes medeierskap er Statoil, Hydro og IT-selskapene Mamut og Opera Software.

Også akademiske undersøkelser støtter opp under den generelt positive effekten ansattes medeierskap kan ha. Mandag Morgen viser til at førsteamanuensis Bård Kuvaas ved Handelshøyskolen BI i en forskningsartikkel i 2003 slår fast at ansattes medeierskap har et stort potensial til å styrke de ansattes engasjement i og tilknytning til bedriften, selv når de ansattes eierandel er relativt beskjeden. Forskning tyder på at det ikke er de ansattes eierskap i seg selv som virker positivt, men at medarbeiderne føler et "psykologisk eierskap", noe som innebærer at medarbeiderne føler seg som eiere, og derfor utvikler sterk lojalitet og en følelse av skjebnefellesskap med organisasjonen. Til Mandag Morgen, nr. 24/2005, henviser førsteamanuensis Bård Kuvaas ved Handelshøyskolen BI at psykologisk eierskap ikke forutsetter store eierandeler eller kontinuerlig og konkurransedyktig avkastning. Viktigere er det at ordningen for medeierskap oppleves som rettferdig, og at ledelsen i ord og handling gir uttrykk for skjebnefellesskap med medarbeiderne. Samme konklusjon har Fafo-forskerne Bjørne Grimsrud, Torunn Kvinge og Stein Gunnes, som ifølge LO-Aktuelt 28. oktober 2005 viser til at "de beste resultatene med hensyn til produktivitet oppnås når det foreligger en kombinasjon av ansvarsdeling i produksjon, medbestemmelse og finansiell deltakelse".

I Mandag Morgen, nr. 26/2005, viser professor i strategi og nylig avtrøppet BI-rektor, Torger Reve, til at eierskapsdebatten alt for ofte bare dreier seg om at statlig eierskap skal sikre det nasjonale eierskapet, og

sier: "Den manglende interessen for ansatteie viser at vi har et primitivt syn på eierskap i Norge. Gjort på den rette måten, har ansattes eierskap vist seg å være et effektivt virkemiddel for å sikre høy motivasjon blant medarbeiderne og sikre lokalt og nasjonalt eierskap." Økning av ansattes medeierskap kan således gjennom positiv effekt på mange forskjellige områder styrke norsk konkurransekraft og sysselsetting.

I Frankrike viser den første europeiske indeks over børsnoterte selskaper med ansatteie at disse har gitt en høyere avkastning enn markedet generelt. Undersøkelser fra USA viser også at bedrifter der de ansatte er kommet inn som en stor eier har opplevd en klar vekst i omsetning og produktivitet.

Konklusjon

Forslagsstillerne mener at det vil ha mange positive effekter dersom flere bedrifter i Norge stimulerte de ansatte til å bli medeiere. I dag gis det en skattefri rabatt ved kjøp av aksjer i egen bedrift. Når en bedrift tilbyr alle ansatte å kjøpe aksjer i bedriften, kan den enkelte kjøpe aksjer med inntil 20 pst. rabatt i forhold til markedspris, og den samlede rabatten kan maksimalt utgjøre 1 500 kroner. Med maksimal rabattsats kan den enkelte medarbeider derfor kun kjøpe aksjer for 7 500 kroner årlig til rabattert pris, uten å betale ekstraskatt. Aksjerabatten ble innført i 1984, og ble da satt til 1 000 kroner.

Ser vi på andre europeiske land, så eksisterer det mange forskjellige ordninger og tiltak for å stimulere til medeierskap blant ansatte. I Norge er beskatningstidspunktet for bedriftsrettede, brede programmer for tildeling eller salg av rabatterte aksjer til alle ansatte ved kjøp, og det beskattes som lønn. Her skiller reglene i Norge seg fra andre europeiske land som Storbritannia, Frankrike, Belgia og Danmark, hvor beskatningstidspunktet er ved salg, og det beskattes kun kapitalskatt. Den skattefrie rabatten er også betydelig høyere i disse landene enn i Norge. Flere land har vedtatt reformer som svarer til 10 pst. av lønnen per år, uten at den enkelte ansatte blir beskattet. Dette er bl.a. tilfellet i Danmark, et land som likner på Norge i at det har mange små og mellomstore bedrifter. Holdes aksjene i tre år, er det i Danmark faktisk ingen skatt i det hele tatt på rabatterte aksjer kjøpt i egen bedrift. I Norge er til sammenlikning den samme grensen satt til 1 500 kroner per år. Dersom differansen mellom markedspris og kostpris overstiger dette beløpet som innebærer at bedriftene kan gi eller selge rabatterte aksjer til ansatte til en verdi som overstiger beløpet, må lønnstakere betale full personbeskatning av differansen. Norske medarbeideraksjonærer betaler både personskatt på den estimerte fordelingen ved kjøp og eventuell gevinstbeskatning ved salg. I de land Mandag Morgen har undersøkt, er det normalt

kun snakk om gevinstbeskatning ved salg, oftest etter en bindingstid.

Forslagsstillerne ber Stortinget anmode Regjeringen om at det legges frem en bred vurdering av tiltak som kan stimulere flere til å bli medeiere. I den forbindelse bes det også om en gjennomgang av internasjonale erfaringer.

FORSLAG

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

I

Stortinget ber Regjeringen, senest i forbindelse med statsbudsjettet for 2007, legge frem en bred vurdering av tiltak som kan bidra til at flere ansatte blir medeiere i egen bedrift. Det bes lagt vekt på internasjonal erfaring med egne programmer som stimulerer til kjøp av aksjer i egen bedrift.

II

Stortinget ber Regjeringen i statsbudsjettet for 2007 fremme forslag om å øke den skattefrie rabatten ved ansattes kjøp av aksjer i egen bedrift.

8. februar 2006