



Representantforslag nr. 27

(2008–2009)

fra stortingsrepresentantene Jan Tore Sanner, Svein Flåtten,
Linda C. Hofstad Helleland og Torbjørn Hansen

Dokument nr. 8:27 (2008–2009)

Representantforslag fra stortingsrepresentantene Jan Tore Sanner, Svein Flåtten, Linda C. Hofstad Helleland og Torbjørn Hansen om å legge til rette for at flere ansatte kan bli medeiere i egen bedrift

Til Stortinget

BAKGRUNN

Internasjonalt har det de siste tre år blitt stadig mer utbredt med ordninger som legger til rette for at ansatte skal kunne bli medeiere i egen bedrift. Forskning og undersøkelser har vist at ansattes medeierskap har positive konsekvenser for både arbeidsmiljø og bedrifters konkurranseevne.

Av den grunn har mange land utformet regelverk og skatteregler som tilrettelegger for og motiverer ansatte til å kjøpe aksjer i bedriften sin. Forslagsstillerne viser til at Høyre alltid har vært opptatt av maktspredning og selveierdemokrati. Å legge til rette for at flere medarbeidere kan bli medeiere er en videreføring av denne linjen. Forslagsstillerne vil stimulere slikt medeierskap betydelig sterkere enn det gjøres i Norge i dag.

I internasjonal sammenheng skiller Norge seg ut ved den lave andelen av ansatte som har deleierskap i egen bedrift, og de svært mangelfulle insentivordningene for å stimulere til å øke denne andelen. Dette til tross for gode erfaringer i de norske bedriftene med ordninger for dette, og et press fra næringslivsaktører for å bedre rammevilkårene for slike ordninger.

Gitt den alvorlige økonomiske situasjonen verdensøkonomien befinner seg i, er det viktig å se på hvordan politiske tiltak kan stimulere til aktivitet i norske bedrifter. Gode ordninger for ansatteierskap vil både bidra med kapital og skape optimisme i be-

driften. Dette synliggjøres når stadig flere børsnoterte norske selskaper innfører ordninger for aksjer til egne ansatte. I Finansavisen (1. desember 2008) forklarer Oslo Børs' pressetalsmann Tor Arne Olsen dette med at bedrifter anser dette som gunstig på dagens kursnivå. Nasjonale politiske tiltak kan være med å øke aktiviteten i norsk økonomi, og skattestimulans for aksjespareordninger er én ting myndighetene kan gjøre for å gi en hånd til norske bedrifter.

Til grunn for målsettingen om å styrke ansattes muligheter til å eie aksjer i egen bedrift ligger også et mål om å styrke arbeidstakernes rolle og styrke selveierdemokratiet. Det er et ideal at hver enkelt borger skal ha muligheten til å øve innflytelse på sin egen hverdag, både privat og i arbeidslivet. Desentralisering av makt og individuell frihet er en viktig verdi. Å bedre arbeidstakernes mulighet for eiermessig medbestemmelse over egen bedrift vil styrke disse verdiene.

I Norge er staten den dominerende eier på Oslo Børs. Dette skaper en uheldig maktkonsentrasjon. I tillegg er betydelige andeler av verdiene eid av utenlandske investorer. Det norske private eierskapet står således betydelig svakere enn i andre land. Forslagsstillerne mener det er gunstig å få en bedre balanse mellom offentlig og privat eierskap, samt styrke det norske eierskapet i næringslivet. Å legge bedre til rette for ansattes medeierskap vil være et godt eksempel på tiltak for å utjevne denne skjevheten, og bidra til økt maktspredning i næringslivet.

Styrket konkurranseevne

Bedrifters erfaring med ansattes medeierskap er svært positive. Jan Petter Tollefsen uttalte som daglig leder av Stiftelsen AksjeNorge til Ukebrevet Mandag Morgen at "de meget positive erfaringene hos bedriftene som har prøvd dette viser tydelig at ansattes medeierskap vil kunne være et viktig element for å

styrke konkurranseevnen for norske virksomheter". I Norge har bedriftene som har tilbudt ansatte å kjøpe aksjer erfart at det har gitt økt produktivitet, økt interesse blant de ansatte for et bredere område av bedriftens virksomhet, et bedre arbeidsmiljø og bedre omstillingsevne (Mandag Morgen 24/05).

Norges fremtidige rikdom vil være avhengig av at vi bruker de ressursene som ligger i kompetente og innovative arbeidere. Dynamiske bedrifter med god innovasjonsevne i høyteknologiske og tjenesteytende næringer vil være viktig for å sikre konkurranseevnen til norsk næringsliv. I slike bedrifter er det særlig blitt fremhevet det positive med ansattes medeierskap. Ved å la de produktive medarbeiderne som er bedriftens primære ressurs ta en mer aktiv del i bedriften de arbeider i, skapes insentiver for innovasjon og lønnsomhet. Særlig bedrifter i IKT-sektoren har gode erfaringer.

Selv om ordninger for ansattes medeierskap har vist seg gunstige i små og mellomstore bedrifter, har også store suksessbedrifter som Google, Microsoft og Air France hatt gode erfaringer med aksjeordninger for sine ansatte. I Norge har bedrifter som Storebrand og Veidekke uttalt seg svært positivt om sine erfaringer med ansattes kjøp av rabatterte aksjer – som en kilde til både økt trivsel, produktivitet og interesse for bedriften på tvers av avdelinger.

Det er derfor klare indikasjoner på at dette vil være samfunnsøkonomisk lønnsomt og styrke norsk konkurranseevne i viktige næringer.

Gunstige ordninger for ansatte

Økt medeierskap bygger ned interessemotsetningene mellom eier og ansatt, noe som stimulerer både arbeidsmiljø og trivsel på jobb – og gir også bedre mulighet for ansatte til å delta i bedriftens økonomiske liv.

Førsteamanuensis Bård Kuvaas ved Handelshøyskolen BI har i sin forskning funnet 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 (Mandag Morgen 24/05). Samtidig: Det må være et mål at dette eierskapet bør gjøres såpass stort at det faktisk gjør en økonomisk forskjell for de ansatte. Det er derfor viktig at gunstige ordninger er med på å kompensere for risiko her. Det slår uheldig ut at det i Norge er beskatningstidspunkt ved kjøp av rabatterte aksjer, ikke ved salg.

Aksjeinvesteringer i egen bedrift er en god spareform. Det styrker det norske eierskapet ved å bidra med fersk kapital fra norske investorer. Det vil også gi kompetanse og erfaring til de ansatte med aksjehandel og gir således også innsikt i hvordan kapitalmarkedene fungerer. At de ansatte også viser tiltro til bedriftens fremtidige lønnsomhet, sender også positive signaler til markedet om bedriftens status.

Det styrker også gründerånden, ved å la driftige arbeidere få kjennskap til bedriftseierskap. Dette kan motivere til og gjøre det lettere å starte opp for seg selv. Dette er med på å styrke Norges flora av kunnskapsintensive og vekstfokusede bedrifter.

Adm. direktør Johannes D. Neteland i TTS Marine, som i november 2008 kjøpte tilbake aksjer for å etablere et aksjeprogram for sine ansatte, understreker til Finansavisen (1. desember 2008) at dette både var et ønske fra deres ansatte og noe som fra ledelsen oppfattes som et virkemiddel for å holde kompetanse i firmaet.

Utbredelse i Norge og organisering

I sin doktorgradsavhandling (Fafu-rapport 315/99) skriver Ove Langeland at "overskuddsdeling og medeierskap [...] er en type økonomiske gruppeincentiver på bedriftsnivå som har vokst sterkt i mange land de siste par tiår. I Norge synes situasjonen å være noe annerledes". Konklusjonen står fortsatt nær ti år etter, og vårt regelverk er ikke endret for å hjelpe på situasjonen. I Mandag Morgen (31/05) kommer det frem 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.

En hovedforklaring på at dette ikke er mer utbredt i Norge er at det ikke er gunstigere regelverk og skatteregler for dette. Det kommer frem av en undersøkelse utført av MMI på vegne av Stiftelsen AksjeNorge og Mandag Morgen i 2005, som fant at halvparten av de norske bedriftene som enda ikke har slike ordninger, kunne tenke seg å innføre dette om det ble enklere og mer lukrativt gjennom skatte- og regelverk. Forskning utført ved Norges Handelshøyskole har påpekt at Norge er det landet i Europa der ordninger for ansattes medeierskap i bedriften er minst utviklet¹.

Den vanligste modellen for bedrifter som vil gi gunstige aksjeordninger til sine ansatte er å tilby en mengde aksjer til en rabattert pris, ofte mellom 10 og 20 pst. Den enkelte kan kjøpe aksjer med inntil 20 pst. rabatt i forhold til markedspris. Som regel er det knyttet en bindingstid til slike aksjekjøp – for å motvirke umiddelbart nedslag med gevinst pga. rabatten.

I Norge ble skattefritak for rabatterte aksjer innført i 1984, og den ble da satt til 1 000 kroner. I dag er grensen 1 500 kroner. Det vil si at med maksimal rabattsats kan den enkelte medarbeider derfor kun kjøpe aksjer for 7 500 kroner i året til en rabattert pris, uten å betale ekstraskatt. I Norge blir også rabatter gitt utover dette fritaket beskattet som inntekt, ved kjøpstidspunktet.

¹ Henvist til i rapport nr. 2006:10 fra Næringslivets aksjemarkedsutvalg (NAU): Aksjeordninger for ansatte.

Nå er det imidlertid flere som gjør det, grunnet behovet for å involvere ansatte og få ny aktivitet i bedriftene i disse vanskelige økonomiske tider. Dette har også sammenheng med at Oslo Børs, gjennom Oslo VPS, har lansert en web-applikasjon som forenkler og effektiviserer administreringen av programmer for aksjesparing for ansatte, og ordner alt det skattemessige for bedriftene. Med bedre skatteregler vil det, kombinert med den forenklete administrasjonen, bli aktuelt for flere bedrifter å innføre ordninger med aksjesparing, med de positive effekter det har for deres konkurransevne.

Internasjonal utbredelse

I mange land har mekanismer for overskuddsdeling og medeierskap blitt stimulert direkte gjennom lovgivning og skattefordeler.

Medeierprogrammer og bedrifter hvor ansatte er dominerende eiere er relativt vanlig i mange av de land norske virksomheter konkurrerer med, for eksempel i Storbritannia, Kina, Frankrike, Italia, Spania, Australia og USA. I andre europeiske land eksisterer det et mangfold av ordninger og tiltak for å stimulere til medeierskap blant ansatte. I en utredning utført på oppdrag fra Høyres stortingsgruppe har Stortingets utredningsseksjon sett på hvordan ordninger for ansattes medeierskap blir stimulert i et utvalg europeiske land.

Blant annet har land som Storbritannia, Frankrike, Belgia og Danmark satt beskatningstidspunktet ved salg, og dette beskattes kun som kapitalskatt. Dette fungerer positivt ved å kompensere for noe av risikoen ansatte tar ved å involvere seg i aksjemarkedet.

Storbritannia har iverksatt flere skatteinsentiver for ansatte til å bli medeiere i egen bedrift. Både brede ordninger (for alle ansatte) og individuelle ordninger blir stimulert økonomisk. Særlig er det verdt å merke seg de langt høyere beløpsgrensene det opereres med, som legger til rette for at ansattes eierskap får en mer betydelig størrelse i Norge. Eksempelvis kan aksjer kjøpes ved trekk fra bruttoinntekt med opptil 1 500 GBP for hvert skatteår eller maksimum 10 pst. av samlet inntekt i skatteåret. I Spania kan ansatte få fradrag på skatten ved salg av aksjer med opp til 40 pst. av meravkastningen.

Konklusjon

Det er både praktiske, økonomiske og normative argumenter som taler for at ansatte bør være mer til stede på eiersiden i norske bedrifter. Oslo Børs har sørget for at administrasjon av ordninger for ansatteierskap blir enklere, fordi de ser verdien av slike programmer for norske bedrifter. Dette vil styrkes betydelig om regelverk og skatteregler bedre legger til ret-

te for å involvere ansatte mer i eierskapet i norske bedrifter.

Forslagsstillerne vil understreke at den globale finanskrisen tvinger oss til å utforme nasjonal politikk for å stimulere aktivitet og skape optimisme i norske børsnoterte selskaper. Signalene fra bedriftene på Oslo Børs viser at det er interesse for å styrke aksjesparing for ansatte, og tro på at dette gir positive gevinster for bedriftene. Derfor vil en videreutvikling av de skattemessige insentivene være et eksempel på nasjonal politikk som kan være med å styrke norsk økonomi.

Eierformer der de ansattes rolle styrkes, oppfattes å ha gode konsekvenser for både arbeidsmiljø og bedriftens konkurransevne – noe som også styrker norsk økonomi. Derfor bør de statlige hindrene, for at denne typen eierform skal kunne etableres, begrenses. At Norge med sine svake insentiver for å styrke ansattes medeierskap i egen arbeidsplass skiller seg ut internasjonalt, taler særlig for behovet av å se nærmere på hvordan dette kan forbedres.

Forslagsstillerne anmoder derfor Regjeringen om å presentere en grundig utredning av hvordan Norge bedre kan tilrettelegge for ansattes medeierskap i egen bedrift. Forslagsstillerne ønsker på dette tidspunkt å be Regjeringen om snarest å øke beløpsgrensen for skattefritak på kjøp av rabatterte aksjer i egen bedrift, og viser til at Høyre i sitt alternative budsjett for 2009 øker denne grensen til 8 000 kroner. I lys av erfaringer fra bl.a. Danmark ber forslagsstillerne også om en vurdering av å flytte beskatningstidspunkt fra kjøp til salg, og at beskatningen føres som skatt på kapital, ikke inntekt.

FORSLAG

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

I

Stortinget ber Regjeringen i løpet av våren 2009 legge frem en bred vurdering av tiltak som kan bidra til at flere ansatte blir medeiere i egen bedrift – og da særlig se på pågående prosesser i EU og erfaringer fra de landene som har gunstig regelverk for ansatte som vil kjøpe aksjer i egen bedrift.

II

Stortinget ber Regjeringen legge frem forslag hvor den skattefrie rabatten ved ansattes kjøp av aksjer i egen bedrift trappes opp. Samtidig bes det om en vurdering av å flytte beskatningstidspunktet for fordelene ved kjøp av rabatterte aksjer fra kjøpstidspunktet til salgstidspunktet.

