

ANSATTE SOM EIERE

Ove Langeland

© Fagbevegelsens senter for forskning,
utredning og dokumentasjon 1991

ISSN 0801-6135

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
1.1 Problemstillinger	5
2. Bakgrunn og motiver for medeierskap	8
2.1 Hva er medeierskap	8
2.2 Hvordan medeierskap kan være organisert og finansiert	8
2.2 Hvorfor medeierskap blir aktuelt	12
3 Omfang og fordeling av medeierskap	14
3.1 PEPPER-rapporten	14
3.2 Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	15
3.3 Konvertibler	21
3.4 Aksjeeie i Norge	23
4 Virkninger av medeierskap	29
Litteraturhenvisninger	33

Forord

Spørsmål om nye bedrifts- og ledelsesformer og alternative belønningssystemer blitt aktualisert i de senere år. I løpet av 1980-tallet har det vært en sterk vekst i ulike ordninger for overskuddsdeling og medeierskap. Dette er en internasjonal tendens.

Bedriftenes motiver for å trekke de ansatte inn på eiersiden, er vanligvis knyttet til økonomiske og personalpolitiske mål. For de ansatte og deres tillitsvalgte reiser medeierskap spørsmål om selve lønnstakerrollen, og om fagbevegelsens stilling når arbeidstakerne både er ansatte og eiere. Dette er blant de problemstillinger som behandles i notatet.

Dette notatet er skrevet innenfor rammen av prosjektet "Inntektsforhandlinger og overskuddsdeling". Prosjektet inngår i FAFOs LOS-program om "Lederskap og forhandlinger" og er finansiert av NORAS (Norsk råd for anvendt samfunnsforskning).

Notatet er utarbeidet etter henvendelse fra Orklafondet som også har bidratt med delfinansiering. Dag Olberg og Arild Steen fra FAFO, har bidratt med nyttige og innsiktsfulle kommentarer.

FAFO, desember 1991

Ove Langeland

1 Innledning

I flere land har de ansatte i de senere år blitt delaktige i bedriftenes overskudd eller kapitaltilvekst gjennom en rekke forskjellige ordninger. Det har vært en sterk vekst i alternative belønningsformer som overskuddsdeling, bonus, konvertibler og aksjer til ansatte. I løpet av 1980-talet har de ansatte i økende grad kommet inn på eiersiden i bedriftene også her i landet.

Det er stor variasjon i eierformer landene imellom. Medeierskap varierer også mellom bransjer og bedrifter. I flere land finner en imidlertid en overvekt av medeierordninger innenfor bransjer hvor de ansattes kunnskapskapital utgjør den viktigste produksjonsfaktor i bedriftene. Dette er blant annet tilfelle for virksomheter som driver med informasjonsbehandling og finansiell tjenesteyting.

Det at de ansatte går inn på eiersiden i bedriftene reiser en rekke spørsmål for arbeidstakerne som gruppe og for fagbevegelsens organisasjon. Forholdet mellom partene i arbeidslivet er basert på skillet mellom eier og ansatt, og fagbevegelsen er de ansattes kollektive talerør. Medeierskap kan føre til at skillet mellom eier og ansatt gradvis utviskes og antar nye former. Dermed endres både lønnstakerrollen og eierrollen, samtidig som fagbevegelsens rolle vil bli påvirket. Forandringer som dette kan gi opphav til nye former for samarbeid, men også utløse nye typer konflikter.

1.1 Problemstillinger

Medeierskap innføres vanligvis etter initiativ fra ledelsen. Formålet er å styrke bedriftenes økonomi og gjøre det lettere å kontrollere arbeidskraften. For de ansatte knytter det seg såvel økonomiske fordeler som en viss risiko til å gå inn på eiersiden i bedriftene. For fagbevegelsen representerer medeierskap en utfordring den neppe kommer utenom. Medeierskap reiser en rekke spørsmål både for de ansatte og deres tillitsvalgte. Hovedspørsmålene kan formuleres som følger: Hvorfor er medeierskap aktuelt og hvordan kan det utformes?

Hvorfor medeierskap

For de ansatte og for fagbevegelsen vil det være naturlig å spørre seg *hvorfor* medeierskap kan være aktuelt. Hva taler for og hva taler mot medeierskap. Bidrar medeierskap til:

- tryggere arbeidsplasser ved at bedriftenes lønnsomhet bedres, omstillingsevnen og kapitalbasisen styrkes?
- formuesøkning eller dobbelt risiko for de ansatte ved at de risikerer å miste både jobb og sparepenger?
- fordelingskonflikter mellom ansatte-eiere og andre arbeidstakere?
- at de ansatte blir mer integrert i bedriften, blir bedre informert og får mer kompetanse i styring av bedriften?
- økt innflytelse, følger det stemmerett med aksjeeiet, brukes stemmeretten, organiseres aksjeeiet?
- at de ansatte blir mer interessert i aksjemarkedet enn i organisasjonsmarkedet slik at fagbevegelsen svekkes? Hva kan det i tilfelle bety for kollektive forhandlinger, avtaleverk og ivaretagelse av lønns- og arbeidsvilkår på bedriften?

Hvordan medeierskap

Dersom innføring av medeierskap blir aktuelt, bør de ansatte og deres tillitsvalgte ta stilling til hvordan det skal skje. Blant de mest sentrale spørsmål i den forbindelse vil være:

- Hvordan skal medeierskap innføres, ved forhandlinger eller styrt av ledelsen?
- Hvor stor andel skal de ansatte kunne eie?
- Hvordan skal aksjene fordeles, hvem skal kunne bli medeiere?
- Hvordan skal medeierskapet finansieres, ved egne sparemidler, lån eller overskuddsdeling?
- Skal det være noen forbindelse mellom overskuddsdeling i form av aksjer og lønnsforhandlingene
- Hvilke rettigheter skal være knyttet til medeierskapet - utbytte, stemmerett, rett til styrerepresentasjon?

- Hvordan skal og kan de ansatte utøve sin eierrolle, hvilken kunnskap og kompetanse trengs?
- Hvilken rolle skal fagbevegelsen spille når arbeidstakerne både er ansatte og eiere?

Hva som behandles i notatet

I dette notatet behandles ulike spørsmål knyttet til medeierskap. Det trekkes veksler både på nasjonale og internasjonale studier. Notatet er bygget opp rundt følgende tre problemstillinger:

1. Hva er bakgrunn og motiver for ansattes medeierskap?
2. Hvilke former for medeierskap finnes og hvor utbredt er de?
3. Hvilken betydning har medeierskap for de ansatte og for fagbevegelsen?

Hovedvekten i utredningen legges på å beskrive ulike former for medeierskap (del 3) og på å få frem hva dette kan bety for de ansatte og for fagbevegelsen (del 4). Bakgrunn og motiver for medeierskap (del 2) skal bare gi et kort og skissemessig inntak til den følgende beskrivelsen og drøftingen.

2. Bakgrunn og motiver for medeierskap

Det finnes en rekke ulike former for medeierskap. I flere land søker myndighetene å fremme ansattes eierskap gjennom skattemessige fordeler. Medeierskap forklares også ved fremvekst av nye ledelsesstrategier og endringer i arbeidsstyrken og i organisasjonsforhold. I denne delen drøftes motiver og bakgrunn for medeierskap, men først redegjøres det for hva vi forstår med medeierskap, og for hvordan det kan organiseres og finansieres.

2.1 Hva er medeierskap

Medeierskap innebærer kort og godt at arbeidstakerne får eierandeler (aksjer) i egne eller andres bedrifter. Det er vanlig å skille mellom *medeierskap* (employee ownership) og *medarbeidereide bedrifter* (employee owned). En bedrift betegnes gjerne som medarbeidereid dersom de ansatte eier minst 2/3 av aksjekapitalen, hvor minst 2/3 av medarbeiderne er medeiere og hvor det er lik fordeling av eierandelene (NU 1987: 1: 22). Medeierskap brukes om bedrifter hvor eierandelene er mindre og hvor fordelingen ofte vil være skjeve.

2.2 Hvordan medeierskap kan være organisert og finansiert

Ansattes eierskap kan være organisert på flere måter. I dette avsnittet beskrives noen hovedformer for medeierskap og finansieringsmåter, hvordan eierandeler kan erverves og fordeles og hvilke rettigheter som kan være knyttet til medeierskap.

Eierformer og finansieringsmåter

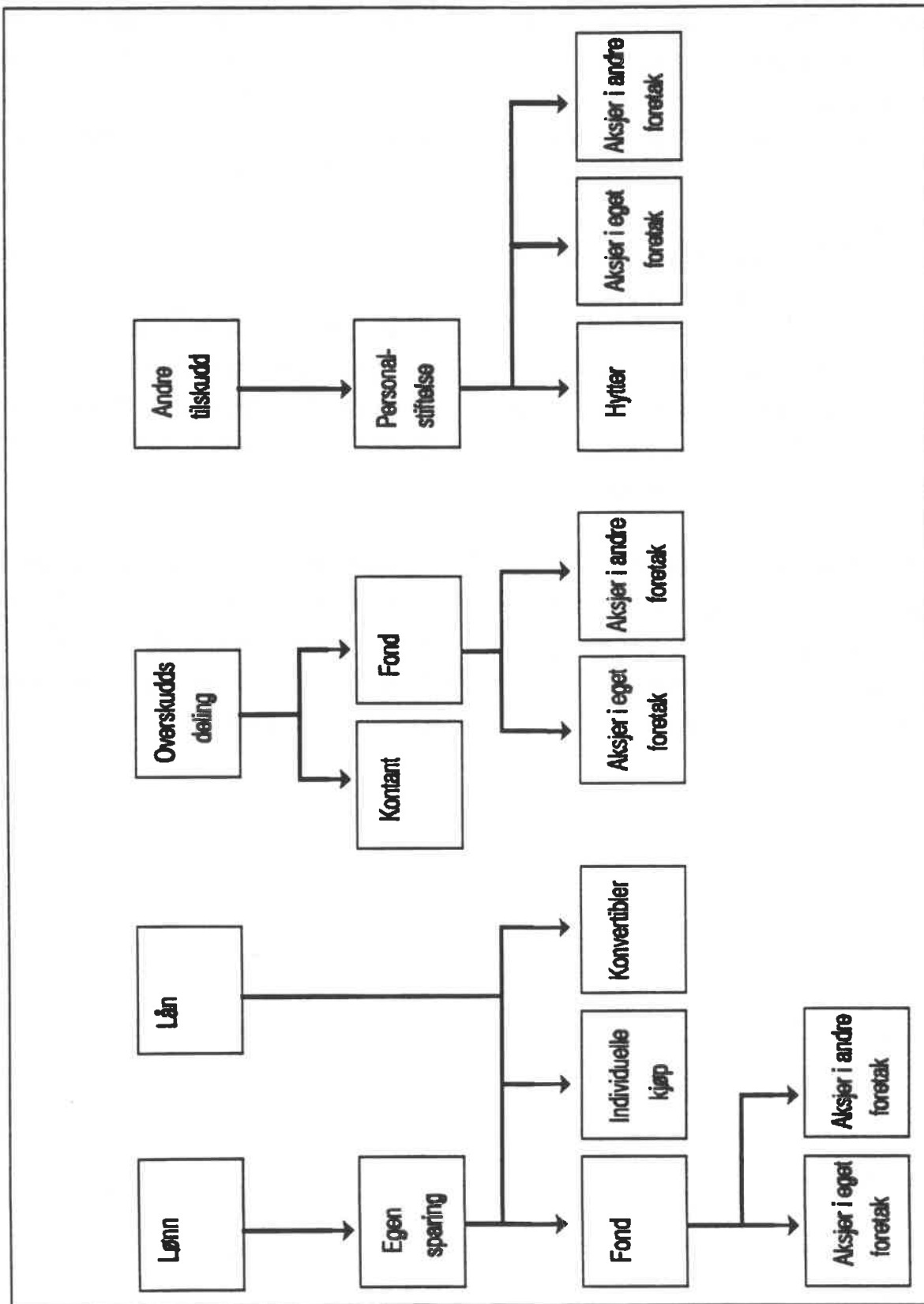
Medeierskapet kan være kollektivt eller individuelt organisert og de ansatte kan ha eierandeler i egen virksomhet eller i andre bedrifter. Eierandelene kan finansieres med lønnsmidler eller lån og de ansatte kan kjøpe aksjer i markedet eller ved emisjoner på subsidierte vilkår. Aksjekjøp kan også finansieres ved overskuddsdeling eller andre tildelinger fra bedriftene. Figur 2.1 oppsummerer de ulike finansieringsmåter og eierformer.

Arbeidstakerne kan finansiere kjøp av eierandeler ved å bruke sparemidler eller ta opp lån. Bedriften kan låne penger til de ansatte direkte eller ta opp lån i en kredittinstitusjon på vegne av de ansatte. Sistnevnte måte benyttes ved finansiering av konvertibler i Sverige og ved lånefinansierte ESOPs i USA (jfr. avsnitt 3.2 og 3.3). Sparemidler eller lån kan benyttes til individuelle aksjekjøp eller gå via et fond som kjøper aksjer til ansatte i egen bedrift eller i andre bedrifter.

Ansatte kan også tildeles eierandeler som en form for overskuddsdeling. Orkla-Borregaard har en ordning med bonusaksjer knyttet til konsernets totalavkastning. Hver enkelt ansatt kan årlig få aksjer tilsvarende verdien av en månedslønn. Andel av overskudd kan også kanaliseres via et fond som kjøper opp aksjer til ansatte i egne eller andre bedrifter. De svenske lønnstakerfondene utgjør eksempler på en modell for kollektiv overskuddsdeling hvor aksjene blir forvaltet av fonds uten noen form for individuell tilknytning.

Ansatte kan erverve seg eierandeler ved at avkastningen av kapitalen i personalstiftelser brukes til kjøp av aksjer i egen bedrift eller i andre selskaper. Personalstiftelser er ordninger etablert av arbeidsgiver. Midlene brukes oftest til velferds- og utdanningsformål. Personalstiftelsene rår sjelden over store midler og de underlagt strenge begrensninger for plasseringer i aksjer i egne selskaper.

Figur 2.1. Finansieringsmåter og eierformer



Figuren er hentet fra Sköldebrand, B. 1990: *Anställd och ägare. Företagsanknutna stiftelser och fonder.*

Aksjeerverv og fordeling

Hvordan de ansattes eierskap er utformet avhenger av de ansattes muligheter til å bli aksjeeiere og av hvordan aksjene er fordelt. Gulbrandsen (1991) har sammenstilt fire ulike eierformer langs disse to dimensjonene, jfr. figur 2. Hans analyse er knyttet til medeierskap i kunnskapsbedrifter, men har mer generell relevans.

Figur 2.2. Eierstrukturer

		Fordeling av aksjer	
		Konsentrert	Spredt
Adgangen for de ansatte til å bli eiere	Begrenset	1	2
	Vid	3	4

- 1) Her finner en bedrifter hvor et fåtall av de ansatte (nøkkelmedarbeidere) har anledning til å bli medeiere i bedriften. Aksjene er vanligvis samlet på få hender.
- 2) Også i disse bedriftene er et fåtall av de ansatte aksjonærer. Aksjene er imidlertid likt fordelt mellom disse og eierstrukturen ligner mer på et likeverdig partnerskap.
- 3) Her eier alle eller en stor del av de ansatte aksjer, men hovedtyngden av aksjene er samlet hos en eller noen få eiere.
- 4) Dette er bedrifter hvor alle eller en stor del av de ansatte har aksjer samtidig som aksjene er noenlunde jevnt fordelt mellom dem. Dette er den mest demokratiske eierstrukturen av de fire typene.

Eierskap og rettigheter

Eierskap gir opphav til et knippe av rettigheter som kan sammenfattes i retten til kontroll, utbytte og omsetning. Eierne bestemmer hvordan produksjonsressursene skal brukes og de har rett til en viss økonomisk avkastning. Eierne har også rett til å omsette sine eierandeler (Alchian og Demsetz 1972). Ansattes eierskap kan analyseres langs alle tre dimensjoner.

2.2 Hvorfor medeierskap blir aktuelt

Det finnes en rekke forklaringer på hvorfor ansatte trekkes inn på eiersiden i bedriftene. Her presenteres en skissemessig oversikt over de mest sentrale betingelser knyttet til offentlige rammevilkår og endringer i arbeidsmarkedet.

Offentlige rammevilkår

I flere land er ansattes eierskap blitt stimulert gjennom gunstige regler i skattelovgivningen. Dette tilfelle i blant annet USA, England, Frankrike og Tyskland. Mynndighetene i de nordiske land har i liten utstrekning bevisst benyttet offentlige tiltak for å fremme utviklingen av medeierskap. Men hvordan skattereglene er utformet, vil likevel ha stor betydning for hvilke typer ordninger som blir opplevd som fordelaktige av henholdsvis eiere, ledelse og ansatte.

Nye former for ledelse og organisering av foretak

Medeierskap innføres vanligvis etter initiativ fra ledelsen. Det synes derfor rimelig å se framveksten av disse ordningene som uttrykk for endringer i ledelsens strategi og filosofi. Endringene i lederstrategi er trolig ledernes svar på nye styringsproblemer som følger av forandringer i økonomiske rammebetingelser, teknologiske endringer eller endringer i bedriftenes organisasjon og struktur (Sandberg 1987). Økonomiske belønninger kan også være knyttet til, eller bli erstatning for organisasjonsutviklingen i en bedrift. Det er enklere å motivere via ekstra belønninger, enn å prøve å oppnå resultater gjennom å endre arbeids- og organisasjonsformer (Wood 1989).

Medeierskap kan være et svar på nye problemer med å kontrollere arbeidskraften (Alchian og Demsetz 1972). I løpet av de siste par årtier har det vokst frem nye organisasjonsformer innen og mellom bedrifter. Gjennom fusjoner og oppkjøp er mange bedrifter blitt større. Innad i bedriftene har det funnet sted en prosess i retning av selvstendigjøring av de enkelte enhetene, og en desentralisering av myndighet og resultatansvar. Dette har gitt behov for nye måter å følge opp og kontrollere de enkelte resultatene. Målstyring kombinert med medeierskap og resultatdeling synes å være en styringsstrategi som møter dette behovet.

Medeierskap brukes også for å fremme større integrasjon blant personalet. Ønsket er å knytte de ansatte tettere til bedriften og samtidig styrke deres identifikasjon med sin arbeidsplass. Det antas delaktighet i bedriftenes resultater og medeierskap kan gi

økt tilhørighet og større forståelse for bedriftenes økonomi. Fra fagbevegelsens side har det vært uttrykt skepsis fordi en frykter at slike ordninger kan splitte løn-
nstakerinteressene og svekke fagbevegelsens stilling. Fagbevegelsen frykter også at
økt bruk av bedriftsvise og individuelle belønningsformer i form av aksjer og
overskuddsdeling, over tid kan svekke den solidariske lønnspolitikken.

Endringer i arbeidsstyrken og lønnsstakerorganisasjonene

I de siste par tiår har det skjedd omfattende endringer i arbeidslivet og i ar-
beidsstyrkens sammensetning. Det har vært en sterk vekst i tjenesteproduksjon og
mer kompetansebasert vareproduksjon. Det er økende etterspørsel etter kompetente
og engasjerte medarbeidere, og en stadig større andel av arbeidsstyrken har høyere
utdanning. I Norge har andelen arbeidstakerne med utdanning på universitetsnivå, økt
fra 15 til 23 prosent fra 1980 til 1989. Mange av disse er ansatt i bedrifter som yter
kompetansebasert tjenesteyting eller bearbeider informasjon. Det er i dag er like
mange sysselsatt i tekniske og profesjonelle yrker som i vareproduserende næringer
(24%). Dette er arbeidstakere med gode vilkår i arbeidsmarkedet, og med store
forventninger til både jobbinnhold og arbeidsbetingelser. Tilbud om deltakelse i
beslutninger og andeler i bedriftens økonomiske resultater, er blant de virkemidler
som arbeidsgiverne benytter for å rekruttere og holde på denne arbeidskraften.

De tendenser en ser til oppsplitting og spesialisering av lønnsstakernes organisasjoner,
kan også ha betydning for veksten av medeierskap. LO som er den mest kollektivt
orienterte lønnsstakerorganisasjon, er ikke lenger enerådende på organisasjons-
markedet. YS og AF vokser raskere enn LO, og kan til sammen i løpet av få år være
jevnstore med Landsorganisasjonen. Slike endringer i organisasjonsmønsteret kan
svekke en eventuell ideologisk skepsis og motstand mot medeierskap. Men
oppsplitting innenfor lønnsstakerkollektivet, kan også skape konflikter og medføre
større problemer for ledelsen med å skape fellesskap blant de ansatte. Medeierskap
kan derfor bli et av flere mulige tiltak for å sveise sammen arbeidsstokken på tvers
av yrkes- og organisasjonsgrenser.

Det er altså flere faktorer som kan bidra til å forklare fremveksten av medeierskap.
Myndighetenes politikk vil ha betydning og tunge utviklingstrekk i arbeidsmarkedet
lager åpninger for nye belønningsformer som overskuddsdeling og aksjer til ansatte.
I neste del gis det en beskrivelse av hvordan medeierskap har utviklet seg i ulike
land.

3 Omfang og fordeling av medeierskap

Medeierskap er i vekst i en rekke land. EF-kommisjonen har utgitt en oversikt for alle EF-land, den såkalte PEPPER-rapporten (Social Europe 1991). Nedenfor gjengis noen hovedfunn fra denne studien, deretter følger en mer grundig gjennomgang av den amerikanske ordningen med ESOP, bruken av personalkonvertibler i Sverige og til sist en oversikt over aksjeeie blant ansatte i Norge.

3.1 PEPPER-rapporten

EF-kommisjonen har lagt frem et forslag som tar sikte på å gjøre arbeidstakerne i alle EF-land delaktige i bedriftenes overskudd og kapitaltilvekst. Dette er et av de 47 varslede tiltak i arbeidet med å gjennomføre målene som er nedfelt i EFs Charter for Arbeidstakernes Grunnleggende Sosiale Rettigheter (Sosial dimensjon). I den forbindelse har Kommisjonen fått utarbeidet en oversikt over de ulike ordninger som i dag finnes i de enkelte land (Uvalic 1990).

Rapporten viser at det er store variasjoner i ulike typer av medeierskap og overskuddsdeling innenfor EF. England og Frankrike har lange tradisjoner med slike ordninger, men veksten har særlig kommet i de seinere år. Det har sammenheng med endringer i lovgivning og skatteregler på dette området. Medeierskap har vært stimulert via skattelovgivningen, i Frankrike siden 1959 og i England fra 1978. Det samme er tilfelle i Tyskland siden 1984. Endringer i skattelovgivningen i 1990 vil gjøre sparing i risikokapital enda gunstigere for de tyske arbeidstakerne.

Medeierskap og overskuddsdeling er mest utbredt i Frankrike. I bedrifter med over 50 ansatte er overskuddsdeling obligatorisk. Om lag 1 million arbeidstakere er dekket av avtaler om overskuddsdeling med kontant utbetaling, og omkring 12 000 bedrifter med over 5-6 millioner ansatte praktiserer en ordning hvor de ansatte blir delaktige i kapitaltilveksten (EIRR 196, 1990; Uvalic 1990).

Tildeling av eierandeler (aksjer) er den vanligste formen for delaktighet i bedriftenes fortjeneste og kapitaltilvekst. I England utgjør medeierskap hele 84 prosent av alle ordninger, mens bare 16 prosent er resultatlønnordninger. Aksjeeie er også den

vanligste formen i Tyskland. I bedrifter hvor de ansatte kan bli delaktige i kapitaltilveksten har 80 prosent av de ansatte aksjer i eget selskap.

Arbeidsgivernes er positive til bedriftsvisе og frivillige ordninger som et middel til å stimulere de ansattes motivasjon og få mer lojale medarbeidere. Fagbevegelsen har vært skeptisk og/eller avvisende til desentrale og individuelle ordninger. Den frykter at medeierskap og overskuddsdeling kan skape ulikhet og undergrave solidariteten blant arbeidstakerne. Fagbevegelsen misliker også at slike ordninger vanligvis ikke er et forhandlingstema. Det betyr at enkelte spørsmål om hvordan produksjonsresultatet skal fordeles unndras forhandlinger mellom partene.

3.2 Employee Stock Ownership Plan (ESOP)

I USA har det vært en rivende utvikling av ordninger hvor de ansatte eier en del av bedriftens aksjekapital enten direkte eller gjennom fondsordninger kjent under navnet Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Esop-ordninger omfatter i dag ca. 10 000 bedrifter som sysselsetter 11,5 millioner arbeidstakere eller 12 prosent av arbeidsstyrken i USA. Fremskrivninger tyder på at i løpet av få år, kan arbeidstakerne eie 7-10 prosent av aksjekapitalen i næringslivet, og hele 25 prosent av de ansatte kan være medeiere i egen bedrift (NCEO 1991).

Den amerikanske advokaten og investoren, Louis Kelso, er opphavsmannen bak ESOP-ideen. Han argumenterte for en "folkekapitalisme" hvor alle burde eie produktivkapital. Det ville skape en jevnere formuesfordeling, økt produktivitet og styrke det markedsøkonomiske systemet. For å få til en ønsket aksjespredning anså Kelso at det var nødvendig å stimulere de ansattes eierskap ved å gi skattefordeler til bedriftene. I den videre fremstillingen beskrives ESOP nærmere med vekt på hvordan aksjene erverves, hvordan de er fordelt, hvilke eierrettigheter de gir samt deres omsettelighet.

Hva er ESOP

ESOPs utgjør i dag den vanligste formen for ansattes eierskap i USA. Fra ESOP ble introdusert i 1974, har antallet ESOP-bedrifter vokst fra 300 til over 10 000 i 1991. Ordningen forekommer bare i aksjeselskaper, både børsnoterte og ikke-børsnoterte. ESOP virker slik at en bedrift etablerer et fond (trust), en slags intern bank. Fondet kan enten tilføres lånte midler som brukes til å kjøpe aksjer fra eksisterende eiere

(lånefinansiert ESOP), eller tilføres aksjer fra bedriftens aksjebeholdning (ikke-lånefinansiert ESOP). Innenfor visse grenser er verdien av bidragene fradragsberettiget fra bedriftens fortjeneste. Beløpene tilsvarer 15 prosent av lønnssummen ved ikke-lånefinansierte ESOP og 25 prosent ved lånefinansierte ESOP.

Aksjene i fondet fordeles til den enkelte lønnstaker etter bestemte kriterier, f.eks etter inntekt eller ansiennitet. Noen ordninger favoriserer høytlønte, andre lavtlønte. Mange bedrifter gir fordeler til seniorer. Aksjer tildeles vanligvis til heltids-ansatte over 21 år med ett års ansiennitet i bedriften. De ansatte opparbeider seg gradvis større rett til aksjeeie på egen konto i fondet. I enkelte tilfelle har fagorganiserte som bedriften fører kollektive forhandlinger med, vært holdt utenfor ordningen.

I børsnoterte selskaper har de ansatte vanlig stemmerett for de aksjene de eier, i ikke-børsnoterte har de krav på stemmerett i enkelte viktige spørsmål. Enkelte av de ikke-børsnoterte selskaper gir imidlertid de ansatte full stemmerett i alle saker. Vanligvis blir aksjene stående i fondet til den ansatte slutter eller pensjoneres. Vedkommende kan da beholde eller selge aksjene til en annen kjøper (bedriften har imidlertid veto), eller forlange at bedriften kjøper aksjene tilbake til markedspris. Så lenge aksjene er i fondet, betaler ikke den ansatte skatt for dem, og når de utdeles kan den ansatte krympe skatten på ulike måter.

Hvordan bedriftene bruker ESOP

ESOPs kan benyttes til flere formål. Ordningen brukes til alt fra å belønne medarbeidere, til å foreta eller hindre oppkjøp. Nedenfor gis en beskrivelse av de mest sentrale bruksområder for ESOP.

Belønningsordning for de ansatte

ESOP er en skattemessig gunstig ordning for bedrifter som ønsker å gi de ansatte en ekstra belønning. Vanligvis utsteder en bedrift aksjer til et fond, som deretter fordeler aksjene til den enkelte lønnstaker etter kriterier som nevnt foran. Bedriften kan deretter redusere skattepliktig fortjeneste med et beløp tilsvarende aksjenes samlede markedsverdi (begrenset oppad til hhv. 15 eller 25 % lønnssummen). Dermed kan både bedriften og de ansatte oppnå økonomisk gevinst, men på skattebetalernes bekostning.

Ikke-børsnoterte selskaper, som er forpliktet til å kjøpe tilbake de ansattes aksjer når de slutter eller pensjoneres, vil ved ESOP påføres en utgift senere. Dette kan bli en

belastning dersom en stor del av arbeidsstyrken forlater bedriften samtidig. ESOP kan også medføre en *utvanning* av de eksisterende eiernes portefølje. Tanken er imidlertid at den økonomiske gevinsten ved en ESOP skal oppveie de kostnader dette påfører aksjeeierne.

Kjøre ut eiere som vil forlate bedriften

ESOP kan være en gunstig ordning for eiere av småbedrifter og ikke-børsnoterte selskaper som ønsker å trekke seg ut av bedriften. Markedet for aksjeomsetning er ofte begrenset for slike selskaper, og det kan by på problemer for eierne å realisere de verdier de har vært med å skape. Kanskje finnes det ingen naturlige arvinger, ingen reell kjøper eller eieren ønsker ikke at en annen bedrift skal ta over livsverket. I slike tilfeller kan ESOP være en praktisk ordning. Bedriften etablerer et fond og gjør skattefrie avsetninger til det. Pengene brukes deretter til å kjøpe opp aksjene til eieren som skal forlate bedriften.

Skaffe bedriften billig kapital

Bedrifter kan også skaffe seg tilgang på billig kapital ved å låne gjennom ESOP. Bedriften etablerer et fonds som så låner penger, f.eks til investeringsformål. Lånet som bedriften garanterer for, brukes til å kjøpe opp aksjer som bedriften utsteder til fondet. Deretter kan bedriften trekke fra på inntekten både selve lånebeløpet og de løpende rentene. Dette til forskjell fra vanlig lånekapital hvor bare rentene ville være fradragberettiget. Resultatet er en klar skattefordel for bedriften samtidig som de ansatte tildeles eierkapital med mulighet for økonomisk gevinst og en viss innflytelse i bedriftene.

Integrere de ansatte i bedriften

ESOP kan også betraktes som uttrykk for en bestemt ledelses-filosofi hvor medeierskap inngår som et sentralt element i bedriftenes personalpolitikk og organisasjonsutvikling. Tanken er at medeierskap kan gi økt tilhørighet og større forståelse for bedriftenes økonomi hos de ansatte. ESOP kan da vokse frem som et resultat av nye former for bedriftsorganisering og en mer demokratisk lederstil.

Redde bedrifter fra nedleggelse og hindre fiendtlige oppkjøp

ESOP kan benyttes for å hindre at bedrifter blir nedlagt. Dette er imidlertid lite utbredt, ca 95 prosent av alle ESOP-bedrifter er økonomisk "sunne" bedrifter. Ved et eventuelt oppkjøp må de ansatte først gjennomføre en markedsstudie. Flere delstater yter finansiell assistanse til gjennomføring av en slik studie. Noen låner

også penger til selve oppkjøpet, men de fleste lån er privat finansiert i det ordinære finansmarkedet. Det er liten risiko for de ansatte ved et oppkjøp. Arbeidstakerne bruker ikke egne sparepenger, og de hefter ikke personlig for bedriftens gjeld. I enkelte tilfeller har de ansatte ytt et bidrag ved å akseptere lønnsnedslag i utsatte bedrifter.

Fra slutten av 1980-tallet har ESOP i økende grad vært benyttet for å hindre fiendtlige oppkjøp. Stadig flere bedrifter har gjennomført lånefinansierte oppkjøp hvor ledelse og/eller eiere har lånt penger for å skaffe seg kontroll i bedriften. Dette påfører bedriftene ekstra renteutgifter, men ved å låne gjennom ESOP har bedriftene skaffet tilveie nødvendig kapital på en billigere måte. Lånefinansierte oppkjøp gjennom ESOP har imidlertid vært kontroversielle, fordi de i enkelte tilfeller har svekket bedriftenes pensjonsordninger, og fordi de ansatte vanligvis ikke oppnår stemmerett for aksjene før etter flere år.

Skaffe eller avhende deler av et selskap

Bedrifter kan gjøre bruk av ESOP til å selge ut eller skaffe seg deler av et selskap. En bedrift som vil gå ut av et produktområde kan selge denne enheten til de ansatte gjennom ESOP. Fondet låner pengene som brukes til å kjøpe opp aksjene til den enheten som skal selges ut. Ved å selge til en ESOP oppnår bedriften en rimelig markedspris og den sparer kostnadene med å finne en annen kjøper. Samtidig unngår en uro hos ledelse og ansatt i den delen av selskapet som avhendes. I motsatt fall kan en ESOP brukes til å kjøpe opp en enhet av et annet selskap til langt lavere kostnader enn det vanlig lånekapital ville innebære for selskapet.

ESOP - omfang og fordeling

Antall ESOP-bedrifter har vokst fra ca. 300 i 1974 til over 10 000 i dag. Ansatte eier nå minst 3 prosent av samlet aksjekapital og andelen ventes å vokse til 7-10 prosent i løpet av noen år. En undersøkelse fra begynnelsen av 1980-tallet viste at to tredeler av ESOP-bedriftene var mellomstore bedrifter (100-1000 ansatte), 16 prosent hadde under 50 ansatte og 12 prosent av bedriftene hadde flere enn 1000 ansatte. Svært få bedrifter med færre enn 20 ansatte hadde ESOP-ordninger. Det har sammenheng med de kostnader som forbundet med å etablere og drive en ESOP.

ESOP var tidligere mest utbredt i ikke-børsnoterte aksjeselskaper. Dette endret seg i løpet av 1980-tallet. I dag har 15 prosent av de børsnoterte selskaper ESOP mot 4 prosent av de ikke-børsnoterte selskapene. 40 prosent av de ansatte i ESOP-

bedrifter arbeider i børsnoterte selskaper, og de børsnoterte selskapene står for over halvparten av låneopptakene til ESOP etter 1974.

Av de 7000 børsnoterte selskapene i USA, eier de ansatte 4 prosent av aksjekapitalen eller mer i noe over 1000 av dem. Disse 1000 bedriftene svarer for mer enn halvparten av markedsverdi, omsetning og sysselsetting for samtlige børsnoterte selskaper i USA. I en del meget store bedrifter eier de ansatte mellom 20-40 prosent av aksjekapitalen. ESOP finnes i alle bransjer og næringer, i varehandel, industri, finans og tjenesteyting.

Erfaringer med ESOP

Hovedargumentene for å innføre ESOP, er antakelser om at ansattes eierskap vil bedre bedriftenes økonomi, integrere de ansatte mer i bedriftene og bedre samarbeidsforholdene i virksomhetene.

Betydning for bedriftens økonomi

Det er en sentral tese at dersom ansatte blir eiere vil de bli mer motiverte og arbeide hardere. Større innsats vil føre til økt produktivitet og bedret lønnsomhet for bedriften. Undersøkelser viser imidlertid at sammenhengene er langt mer komplekse enn som så.

En del såkalte før og etter-studier tyder på at bedrifter hvor de ansatte er eiere, kan vise til bedre resultater en tilsvarende bedrifter uten medeierskap. Dette er gjelder imidlertid bare i de tilfeller hvor medeierskap er kombinert med deltakelse (NCEO 1991). Enkelte andre studier tyder på at det ikke er noen sammenheng mellom medeierskap og lønnsomhet. Conte og Svejnar (1990) har analysert en hel rekke studier og konkluderer med at medeierskap ikke har noen negativ økonomisk virkning for bedriften. De finner imidlertid heller ikke noe sikkert belegg for at ansattes eierskap bidrar til økt lønnsomhet. Et hovedfunn som går igjen i så godt som alle undersøkelser, er at medeierskap kan bidra til økt lønnsomhet dersom det er kombinert med godt utbygde ordninger for medvirkning fra de ansatte samt en demokratisk lederstil. I slike bedrifter fremstår de ansatte som tilfredse og lojale medarbeidere samtidig som grunnlaget for samarbeid med fagbevegelsen vil være bedre.

En studie fra 1986 (Rosen, Klein and Young), basert på en spørreundersøkelse av 3500 ansatte fra 45 bedrifter hvor de ansatte var medeiere, viser at arbeidstakerne var mer tilfredse med jobben, mer interesserte i hvordan det gikk med bedriften og

at over halvparten var villig til å yte en ekstra innsats. Dette synes imidlertid ikke alltid å slå ut i økt produktivitet eller bedret lønnsomhet. Grunnene til det kan være mange. Flere studier tyder også på at overskuddsdeling i langt større grad enn medeierskap bidrar til økt produktivitet (Blinder 1990). Måleproblemer gjør det imidlertid vanskelig å trekke sikre slutninger om sammenhengen mellom medeierskap og produktivitet. Data om produktivitet kan også være vanskelig tilgjengelig eller kvaliteten på data kan være for dårlig til at det er mulig å si noe sikkert.

Betydning for trivsel og innflytelse

En sentral antakelse bak ESOP har vært at medeierskap vil gjøre de ansatte mer opptatt av bedriftens ve og vel. Undersøkelser tyder på at dette ikke alltid er tilfelle. Rosen, Klein og Young (1986) finner i sin studie at de ansatte i første rekke er opptatt av de økonomiske fordelene ved ESOP. Jo mer bedriftene bidrar med til ESOP, jo mer fornøyd er de ansatte med ordningen, med jobben og med bedriften. Følelsen som eier og lojal medarbeider vokser i takt med den enkeltes konto. Bedrifter hvor medeierskap kombineres med velutbygde ordninger for deltakelse og hvor det er god kommunikasjon mellom ledelse og ansatt, har også de mest tilfredse medarbeidere som er sterkt knyttet til virksomheten.

Langt færre enn ventet oppgir at medeierskapet vil få dem til å jobbe hardere. Rosen m.fl. forklarer dette med at de ansatte er oppmerksom på at det ofte er en uklar sammenheng mellom egen innsats og bedriftens fortjeneste. Dernest går det lang tid mellom innsats og utbytte. De ansatte får først belønningen når de slutter eller pensjoneres. Dette i motsetning til kontantbaserte bonusordninger hvor de ansattes innsats belønnes fortløpende.

De ansatte føler heller ikke at medeierskapet øker deres innflytelse over bedriftens beslutninger. Minst innflytelse oppgir de ansatte å ha de i lønnsproblemer, valg av formenn og ledere og over investeringsbeslutninger. De ansattes stemmerett synes ofte å være av symbolsk verdi i ESOP-bedriftene. Mulighetene for innflytelse er begrenset enten fordi det ikke er knyttet stemmerett til aksjene eller fordi stemmeretten ikke brukes. En studie fra 1985 viste at i hele 85% av samtlige ESOP-bedrifter hadde arbeiderstaker-eierne ingen stemmerett (Stryjan 1990, s.224). I en annen studie fant man at hele 87% av de ansatte med eierrettigheter ikke benyttet stemmeretten (Tucker 1989, s. 37). Ofte blir også de ansattes stemmerett overdratt til "forvaltere" (trustees) som er utpekt av bedriftsledelsen eller av styret i bedriften. Undersøkelser viser også at de ansatte opptrer som vanlige aksjeeiere og gjerne stemmer for

ledelsens forslag. Styrer valgt av ansatte skiller seg heller ikke ut fra andre styrer når det gjelder økonomiske beslutninger (NCEO 5/91).

ESOP og fagbevegelsen

De fleste ESOP-deltakere er uorganiserte og fagbevegelsen er underrepresentert i ESOP-ordningene. Dersom fagorganiserte skal delta, må bedriften føre forhandlinger med fagforeningen. En bedrift kan ikke tvinge en ESOP-ordning på de fagorganiserte. I tilfeller hvor det er aktuelt med lønnsnedslag i forbindelse med innføring av ESOP (f.eks. for å hindre nedleggelse) eller dersom det er et ønske fra fagforeningen, må det forhandles om hvordan ESOP skal utformes. Bedriftene kan heller ikke utelukke fagorganiserte fra ESOP uten å tilby fagforeningen å forhandle om den ønsker å tiltre ordningen.

Siden ESOP vanligvis innføres etter initiativ fra ledelsen, er fagbevegelsens holdning til ESOP preges av skepsis. Skepsisen er primært knyttet til den økonomiske risiko de ansatte utsetter seg for. Men det er også frykt for at medeierskap kan føre til redusert innflytelse for fagbevegelsen, undergrave solidariteten mellom arbeidstakere og svekke kollektive forhandlinger om lønn og arbeidsvilkår. ESOP aksepteres imidlertid som et middel for å redde utsatte arbeidsplasser og til å avsette dårlige ledere. En nyere studie tyder også på at de ansattes kontroll i flere tilfeller har ført til skifte av leder (NCEO 5/91).

3.3 Konvertibler

I Sverige har de såkalte konvertiblene hatt en eksplosjonsartet vekst i de senere år. En konvertibel er et lånebevis på at den ansatte har lånt penger til bedriften. For dette lånet får den ansatte renter og rett til å bytte ut konvertibelen (konvertere) mot en aksje, vanligvis etter to til fem år. Aksjekurs og tidsperiode for konvertering er fastsatt på forhånd. Den ansatte kan også velge om han/hun vil bytte lånet mot aksjer eller få igjen lånebeløpet. Det kan f.eks. være aktuelt dersom kursverdien på aksjene har vært ugunstig. Ved en eventuell konkurs hvor bedriften ikke kan betale sin gjeld, kommer konvertibeleiere sist, fordi deres lån ikke har noen sikkerhet.

Hvorfor bruker bedriftene konvertibler

Det kan være varierende motiv som ligger bak bedriftenes bruk av konvertibler. Mer fleksible belønningsformer kan være et motiv, tilførsel av risikokapital kan være et

annet. For mindre ikke-børsnoterte bedrifter kan det blant annet være et middel til å oppnå større eierspredning med tanke på senere børsnotering. Bygger en på bedriftenes egne utsagn, er det tydelig at de personalpolitiske hensyn veier tyngst. Konvertibler brukes i første rekke for å øke de ansattes engasjement i bedriftene. Selv om de samlede konvertibellån i dag utgjør et anseelig beløp, er det sjelden bedriftenes kapitalbehov som ligger bak emisjonen av konvertibler. Konvertibler betraktes derimot som et viktig virkemiddel i konkurransen om å trekke til seg og holde på kvalifisert arbeidskraft, og som en spore til økt innsats og større lojalitet med bedriften.

Hvor utbredt er konvertiblene

Retten for svenske aksjeselskap til å gi ut konvertibler ble nedfelt i aksjeselskapsloven i 1973. I land som USA, England, Frankrike og Tyskland, har denne typen verdipapir vært benyttet lenge. Det særskilte med den svenske ordningen er at den gir ut konvertibler bare til bedriftens ansatte.

Det er i hovedsak børsnoterte selskaper som gir ut konvertibler. I 1989 var det 247 selskaper med konvertibler, hvorav 172 var børsnoterte. Til sammen sysselsetter disse bedriftene nærmere 1 mill. arbeidstakere hvorav 2-300 000 eier konvertibler. Av 292 lån svarte de børsnoterte selskapene for 207, og av de samlede lånebeløpet på 16,3 milliarder SKR sto de børsnoterte selskapene for nær 15 milliarder (92%). Fire bransjer svarer for ca. 3/4 av det emiterte beløpet - konglomerat, skogsforetak, verkstedindustri og banker/finansielle selskaper (Sköldebrand 1989).

De første konvertibler til ansatte skriver seg fra slutten av 1970-tallet, men det virkelige gjennombruddet kom i 1987. Antallet innehavere av konvertibler økte da kraftig og de gjennomsnittlige lånebeløpene steg fra ca. 70.000 til ca. 110.000 SKR pr. deltaker. Innen bank/finans er gjennomsnittsbeløpet pr. deltaker på hele 415.000 SKR. Konvertibler er også mer utbredt blant funksjonærer enn blant arbeidere (Gelin og Sundström 1990, Sköldebrand 1989). Gjennomsnittsbeløp på mer enn 100.000 SKR og dekningsgrad på over 75 prosent forekommer bare i små bedrifter innen finansnæringen. Krakket på børsen høsten 1987 fikk liten innvirkning på veksten av konvertibler.

Hvilke virkninger har konvertibler

Bedriftene kan ha økonomiske og personalpolitiske motiver for å gi ut konvertibler. Bedriftene kan skaffe seg tilgang til billigere lånekapital enn det kredittmarkedet

tilbyr. Konverteringslån kan også styrke bedriftenes soliditet og slik forbedre de alminnelige lånemuligheter. De personalpolitiske motiver synes imidlertid å veie tyngst for bedriftsledelsen. Konvertibler skal motivere og engasjere de ansatte. Det finnes imidlertid ikke noe belegg for at en oppnår slike virkninger. Undersøkelser tyder på at de som har tegnet seg for konvertibler har gjort det for tjene penger. Parallellen til ESOP er klar på dette området. Ledelsens utsagn om motivasjonseffekter hevdes snarere å være utslag av ønsketenkning enn underbygd av erfaringer (Anell 1989, Gelin og Sundstöm 1990).

For de ansatte synes konvertibler primært å være en gunstig spareform med liten risiko. De betyr imidlertid lite eller ingenting for de ansattes innflytelse. Konvertibelandelen utgjør vanligvis mindre enn 5% av aksjekapitalen i den enkelte bedrift, og konvertiblene er som oftest knyttet til B-aksjer med begrenset stemmerett. Konvertibler gir selvfølgelig heller ingen stemmerett før de er konvert til aksjer (Sköldebrand 1989).

Konvertiblene har vært problematiske å håndtere for fagbevegelsen. På den ene siden har det vært vanskelig å si nei til at de ansatte får nytte godt av en formuesvekst, på den annen side ønsker fagbevegelsen at fordelingen mellom arbeid og kapital skal være gjenstand for kollektive forhandlinger. Løsningen har vært å betrakte konvertiblene som en privatsak, noe som heller ikke er uproblematisk for en fagbevegelse som tar mål av seg til å ha en fordelingspolitikk.

3.4 Aksjeeie i Norge

Aksjeeie blant ansatte har fått økt oppmerksomhet i de siste år, også i Norge. I dette avsnittet refereres funn fra noen undersøkelser om aksjeeie i Norge.

Oslo Børs-undersøkelsen

I følge en undersøkelse fra Oslo Børs i 1989 eide så mange som 700 000 nordmenn over 15 år aksjer. Dette tilsvarer 21 prosent av den norske befolkning. Fra 1979 til 1989 vokste antall aksjonærer med ca. 130.000. Flere menn enn kvinner eier aksjer, men veksttakten er størst blant kvinnelige aksjonærer. I 1989 eide 17 prosent av kvinnene aksjer, mot 24 prosent av mennene. Det er flere middelaldrende og eldre enn yngre (under 30 år) som eier aksjer. Aksjeeie er også mer utbredt blant høytlønte enn blant lavlønte, men veksten har vært størst blant

sistnevnte. Andelen aksjonærer blant dem med inntekt over 220.000 var 26 prosent både i 1984 og 1989, mens andelen blant dem som tjente under 100.000 økte fra 9 til 15 prosent i samme tidsrom. Det er flere aksjeeiere blant medlemmer av YS/AF enn blant LO-medlemmene. I YS og AF er imidlertid andelen aksjonærer redusert fra 39 til 34 prosent fra 1984 til 1989, mens andelen aksjonærer blant LO-medlemmene har vokst fra 13 til 21 prosent i samme periode.

Aksjer til ansatte i børsnoterte selskaper

En undersøkelse av Gulbrandsen (1990) viste at halvparten av de børsnoterte selskapene (82 av 166), utstedte aksjer til de ansatte en eller flere ganger i perioden 1980 til 1988. Tildelingen har skjedd ved egne emisjoner spesielt for ansatte, eller ved at de ansatte har blitt forbeholdt en del aksjene ved en generell aksjeemisjon. Emisjoner til ansatte var særlig utbredt i perioden 1984 til 1987. Toppen ble nådd i 1985, da gjennomførte 27 selskaper emisjoner til ansatte. I 1988 var antallet emisjoner redusert til 11.

Samlet ble det innbetalt ca. 385 millioner kroner ved aksje-emisjoner til ansatte fra 1980 til 1988. Til sammenligning hentet de børsnoterte selskapene inn ca. 23 milliarder kroner totalt ved emisjoner i samme periode. De ansattes aksjekjøp utgjorde dermed en ubetydelig andel (1,7%) av samlet tilgang på ny risikokapital for de børsnoterte selskapene.

De ansattes andel av aksjekapitalen i det enkelte selskap er vanligvis svært liten. I noen selskaper eier imidlertid de ansatte en forholdsvis stor andel av aksjene. I Stentofon eier ledelse og ansatt ca. 14 prosent av selskapet, og i Veidekke hele 20 prosent av aksjene. Aksjeeiet er imidlertid som oftest skjevt fordelt med relativt store eierandeler til ledelse og seniorer. I Norsk Hydro og Kværner rettes årlige emisjoner mot en "stiftelse" for de ansattes aksjekjøp i egne selskaper. Stiftelsen selger deretter aksjer til de ansatte. I Norsk Hydro har om lag 10.000 ansatte i Norge, årlig gjennom flere år benyttet seg av muligheten til å kjøpe billige aksjer. De ansatte eier i dag ca. 1 prosent av selskapet, og den enkeltes portefølje kan beløpe seg til 90.000 kroner. I Kværner eier de ansatte ca. 2-3 prosent av aksjekapitalen.

Medeierskap i kunnskapsbedrifter

I en studie av medeierskap i kunnskapsbedrifter (Rådgivende ingeniørbedrifter), finner Gulbrandsen (1991) at aksjeeie blant ansatte er mer utbredt der enn i børsnoterte selskaper. De ansatte er delaktige på eiersiden i ni av de ti bedriftene

som undersøkes. Eierskapet er imidlertid skjevt sammensatt. Lederne og noen av de eldre medarbeiderne sitter gjerne med store aksjeposter, mens de fleste ansatte har forholdsvis små eierandeler.

Motivene for å la de ansatte bli medeiere i kunnskapsbedriftene varierer. Et sentralt motiv er å holde på og rekruttere nøkkelpersonell. Dyktige medarbeidere utgjør den viktigste kapitalen i kunnskapsbedriftene. I enkelte av selskapene har medeierordninger blitt benyttet for å kjøpe ut eiere som ville forlate bedriften. Ønske om å belønne medarbeidere og å øke de ansattes samhørighet med bedriften nevnes også blant flere av bedriftslederne.

Arbeids- og bedriftsundersøkelsen

I følge arbeids- og bedriftsundersøkelsen (1989) har 14 prosent av de norske aksjeselskapene i løpet av de fem siste år gitt sine ansatte tilbud om å kjøpe aksjer i eget selskap. Hver femte arbeidstaker oppgir å ha dag aksjer i eget selskap (data er noe usikre), og nærmere halvparten av arbeidstakerne i aksjeselskaper hevder å ha arbeidet i bedrift med aksjeeie for ansatte. Et klart flertall av såvel de ansatte som deres tillitsvalgte er positive til at bedriftene utsteder aksjer til de ansatte.

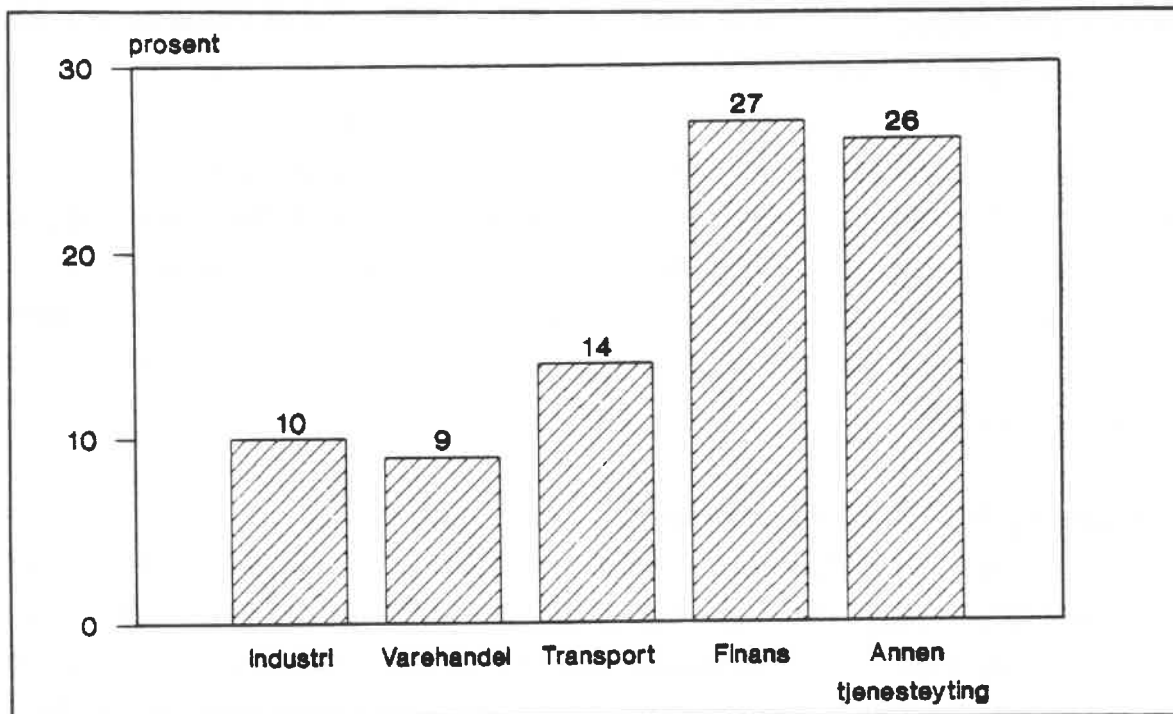
Aksjetilbud etter selskapsform og næring

Aksjetilbud til ansatte er langt mer utbredt i børsnoterte enn i ikke-børsnoterte skaper. Nærmere halvparten (47%) av de børsnoterte selskapene har utstedt aksjer til alle eller noen av de ansatte i løpet av de siste fem år. Tilsvarende tall for ikke-børsnoterte selskaper er 13 prosent. Aksjetilbud til ansatte er mest utbredt i finansnæringen og annen tjenesteyting. Som figur 3.1 viser har 27 prosent av bedriftene innen bank/finans tilbudt de ansatte å kjøpe aksjer, mot bare 10 prosent av aksjeselskapene i industrien. Varehandel ligger lavest med 9 prosent.

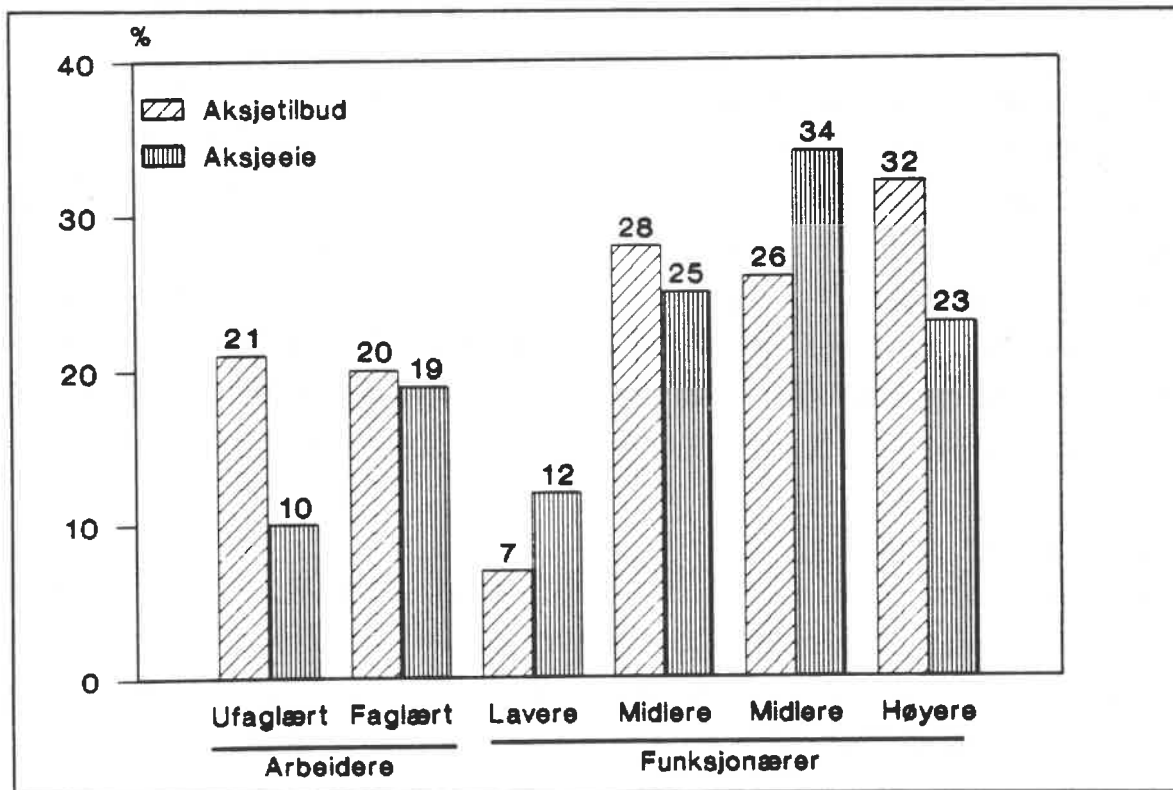
Aksjeeie etter yrke og alder

Det er klare forskjeller etter yrke og alder når det gjelder aksjeeie blant ansatte. Aksjeeie er langt mer utbredt blant midlere og høyere funksjonærer enn blant arbeidere. Som det fremgår av fig 3.2 er det færrest ansatte-eiere blant ufaglærte arbeidere og lavere funksjonærer.

Figur 3.1 Andel bedrifter med aksjetilbud til ansatte etter næring. Prosent



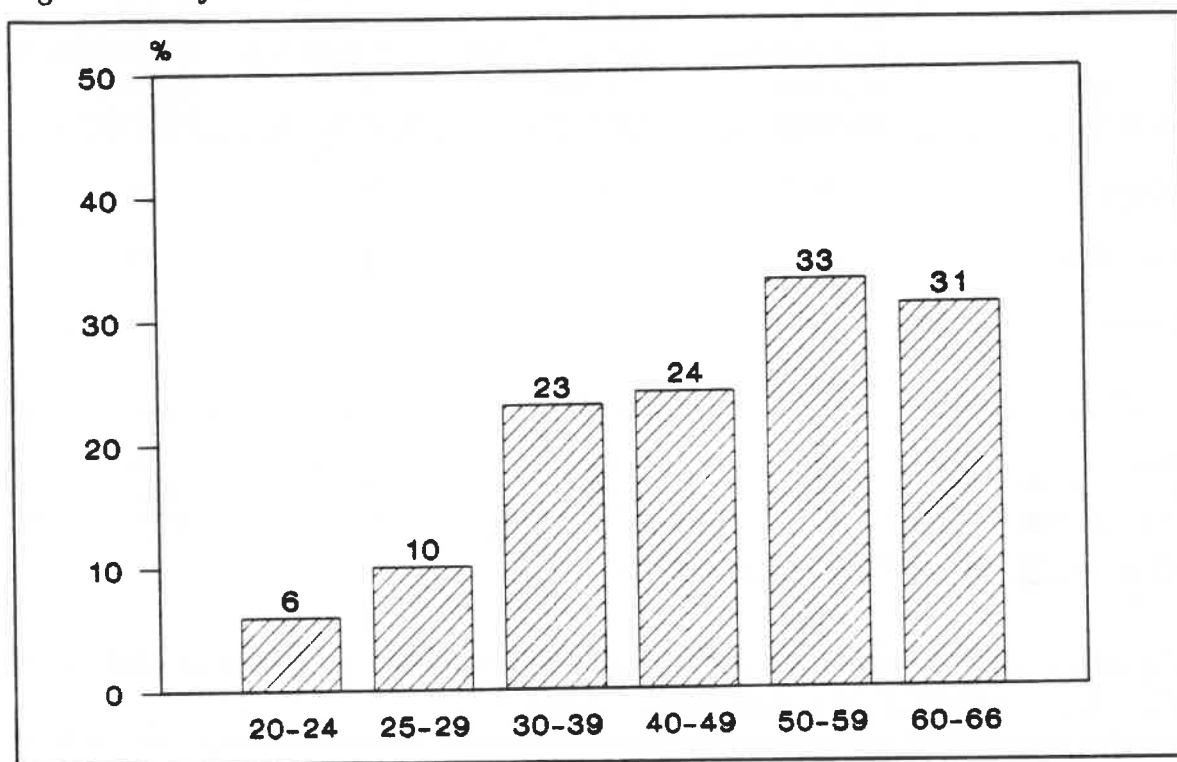
Figur 3.2 Aksjeeie blant ansatte etter yrke. Prosent



Av figur 3.3 ser vi også at det særlig er middelaldrende og eldre arbeidstakere som eier aksjer i eget selskap. Det er en sammenheng mellom alder og yrke idet det er flere yngre blant ufaglærte og lavere funksjonærer. De eldre og mer velkvalifiserte

arbeidstakerne har gjerne bedre privatøkonomi og mer informasjon om bedrift og aksjemarked. Dette kan gjøre det mer naturlig for dem å investere i aksjer.

Figur 3.3 Aksjeeie blant ansatte etter alder. Prosent



Virknninger for trivsel og produktivitet

Et klart flertall (60%) av ledere og tillitsvalgte mener at aksjetilbud og overskuddsdeling (begge belønningsformer er slått sammen i spørsmålet) vil ha positive virknninger for trivselen på bedriftene. Når det gjelder produktivitet er svarene mer sprikende. Ledere i bedrifter med overskuddsdeling og aksjetilbud til ansatte tror slike ordninger har positive virknninger på produktivitet, mens de tillitsvalgte er skeptiske. Resultatene er sammenfattet i tabell 3.1 og 3.2.

Tabell 3.1. Daglig lederes og tillitvalgtes vurderinger av virkningene av aksjetilbud eller overskuddsddling for trivsel blant de ansatte. Prosent.

Virkning for trivsel	Ledere i bedrifter med aksjetilbud eller overskuddsdeling	Ledere i bedrifter uten aksjetilbud eller overskuddsdeling	Tillitsvalgte i bedrifter med aksjetilbud eller overskuddsdeling	Tillitsvalgte i bedrifter uten aksjetilbud eller overskuddsdeling
Høyere	59	26	58	39
Uforandret	37	44	40	44
Lavere	1	6	1	10
Vet ikke	3	24	1	7
Sum	100	100	100	100
N	(127)	(430)	(75)	(208)

Kilde: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989

Tabell 3.2. Daglig lederes og tillitvalgtes vurderinger av virkningene av aksjetilbud eller overskuddsddling for produktivitet. Prosent

Virkning for produktivitet	Ledere i bedrifter med aksjetilbud eller overskuddsdeling	Ledere i bedrifter uten aksjetilbud eller overskuddsdeling	Tillitsvalgte i bedrifter med aksjetilbud eller overskuddsdeling	Tillitsvalgte i bedrifter uten aksjetilbud eller overskuddsdeling
Høyere	44	34	25	55
Uforandret	50	42	69	38
Lavere	0	2	0	1
Vet ikke	6	22	6	7
Sum	100	100	100	100
N	(127)	(430)	(75)	(208)

Kilde: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989

4 Virkninger av medeierskap

Aksjeeie blant ansatte er forholdsvis utbredt i mange land, også i Norge. Motivene for å trekke de ansatte inn på eiersiden varierer. Vanligvis er de knyttet til ønske om å oppnå økt produktivitet, større engasjement og bedre samarbeidsforhold. Dette er imidlertid forhold som er vanskelig å "måle", følgelig spriker resultatene. Nedenfor sammenfattes imidlertid noen hovedfunn fra den forskning om medeierskap som er gjennomgått i dette notatet. Fokus rettes mot betydningen av ansattes eierskap for bedriftenes lønnsomhet, de ansattes innflytelse og forholdet mellom ansatt og ledelse.

Økonomiske konsekvenser

Det argumenteres gjerne for at medeierskap vil motivere de ansatte til økt innsats og større kostnadsbevissthet, og at dette i neste omgang vil kunne bedre bedriftenes lønnsomhet. De fleste studier viser imidlertid at det er vanskelig å finne en direkte sammenheng mellom medeierskap og produktivitet. Studier av de amerikanske aksjespareplanene ESOP, tyder på at produktivitets-forbedringer bare forekommer i de bedrifter hvor eierskapet er kombinert med gode ordninger for medvirkning fra de ansatte. Enkelte resultater tyder også på at overskuddsdeling er et bedre tiltak for å øke produktiviteten enn medeierskap (Blinder 1990). Det også funn som tyder på at bedrifter som praktiserer medeierskap og overskuddsdeling takler omstillinger bedre enn bedrifter uten slike ordninger (Blinder 1990, Uvalic 1990).

Utstedelse av aksjer til ansatte kan også bidra til å bedre bedriftenes kapitaltilførsel. Både gjennom ordningen med ESOP og konvertibler kan bedriftene hente inn billig lånekapital og ekstra risikokapital. For de fleste bedrifter spiller imidlertid hensynet til kapitaltilførselen en underordnet rolle når ansatte trekkes inn på eiersiden. Det er nesten alltid personalpolitiske hensyn som fremheves. For en del mindre bedrifter kan imidlertid denne formen for kapitaltilførsel spille en viss rolle.

Et argument som også brukes er at medeierskap kan bidra til større moderasjon og en mer fleksibel lønnsdannelse. Argumentet har særlig gyldighet i forbindelse med overskuddsdeling, men forekommer også i tilknytning til ansattes eierskap. Tesen er at bedrifter med fleksibel lønnsdannelse lettere kan tilpasse seg svingninger i økonomien og dermed unngå oppsigelser. Dette kan ha gunstige virkninger for samfunnet når det gjelder inflasjon og sysselsetting (Weitzman 1984). Denne tesen er imidlertid ikke empirisk underbygget. De fleste studier viser dessuten at spørsmål

om aksjer til de ansatte holdes utenfor de ordinære lønnsforhandlinger i bedriftene. Lønnsnedslag har imidlertid forekommet noen ganger i forbindelse med innføring av ESOP som ledd i en redningsaksjon for bedrifter.

For de ansatte kan medeierskap bety en formuesøkning knyttet til vekst i aksjenes kursverdi og eventuelle skattefordeler. Men aksjesparing innebærer også en viss økonomisk risiko. De ansatte er særlig utsatte dersom de har satset egne sparepenger eller i tilfeller hvor aksjer utgjør en del av det økonomiske vederlaget fra bedriften. Ved lånefinansierte ordninger, som f.eks konvertiblene i Sverige, er derimot risikoen liten. Når aksjer tildeles som en form for overskuddsdeling, må de ansatte vurdere de økonomiske fordelene ved aksjeeie opp mot nytten av en løpende kontant utbyttedeling.

Organisasjonsvirkninger

Et hovedmotiv fra bedriftene for å trekke de ansatte inn på eiersiden, er at medeierskap skal knytte arbeidstakere tettere til bedriftene. Medeierskap skal føre til mer engasjerte, lojale og tilfredse medarbeidere. Dette antas i sin tur å føre til å redusert konfliktnivå, bedre samarbeidsklima og større muligheter for organisasjonsforbedringer. Det er imidlertid vanskelig å påvise at medeierskap har slike effekter. Også her spriker resultatene, ikke minst fordi måleproblemene er påtakelige (Blasi 1988). Det kan være vanskelig å skille ut de ulike årsakene til positive forandringer i bedriftene. Medeierskap utgjør ofte bare en del av en større prosess med organisasjonsutvikling i en bedrift.

I en studie av konvertibler i Sverige finner Gelin og Sundström (1991) at "det goda arbetet" betyr mer for samhørigheten med bedriften enn økonomiske sporer. Dersom formålet er å øke de ansattes engasjement, kan det virke som utvikling av jobbinnhold og arbeidsorganisasjon er veien å gå. Konvertibler har de ansatte skaffet seg ut fra rent finansielle motiver. Det blir betraktet som en forholdsvis risikofri måte å tjene penger på.

Ledelsens forventninger om positive effekter av medeierskap for organisasjonen, synes i liten grad å være forankret i erfaringskunnskap (O'Toole 1979). Bedriftene har ofte uklare oppfatninger om hva de ønsker å oppnå med aksjespredning til de ansatte. Bedriftslederne gjengir ofte bare rådende synspunkter fra managementlitteraturen. Medeierskap kan da betraktes som en moteretning. Denne tesen finner vekslende støtte i litteraturen (Dewe, Dunn og Richardson 1988, Baddon m.fl. 1989)

Samarbeidsforhold og innflytelse

Medeierskap har vært brukt som argument både for å styrke og for å svekke de ansattes og fagbevegelsens innflytelse. Eierskap kan gi grunnlag for kontroll ved at de ansatte kan få stemmerett på generalforsamlingen, og eventuelt oppnå styre-representasjon dersom eierandelene er store nok. De ansatte vil da ha styre-representasjon både på grunnlag av arbeid og kapital. De fleste studier viser imidlertid at de ansattes innflytelse via eierskap vanligvis er ubetydelig. Eierandelene er som oftest meget små og det er ikke alltid knyttet stemmerett til aksjene, eller de ansatte benytter ikke stemmeretten. Det er også svært få tilfeller hvor de ansatte får styre-representasjon i kraft av eierskap.

Kontroll handler også om langt mer enn formelle posisjoner og størrelsen på eierandeler. Spørsmål om hvordan den øvrige eierstruktur er utformet, om organisering og styringskompetanse, er like viktig. De fleste studier viser at de ansatte er oppsplittede og passive eiere. De mangler nødvendig ekspertise til å utøve effektiv kontroll, og de har liten kapasitet for overvåkning. Eierskap fører imidlertid til større interesse for bedriftens økonomi. Over tid kan det derfor skje en læringseffekt hvor de ansatte oppnår økt innflytelse i kraft av økt kompetanse. Medeierskap kan dermed representerer et *potensiale* for innflytelse. Det forutsetter imidlertid at eierskapet organiseres og utnyttes aktivt.

Det kan også ligge ideologiske grunner bak innføringen av medeierskap. Arkitekten bak ESOP-modellen i USA har klart gitt uttrykk for at medeierordninger kan være et tiltak for å påvirke de ansatte, og for å nøytralisere eller svekke fagbevegelsens innflytelse (Kelso og Adler 1958). Det antas at medeierskap vil styrke interesse-felleskapet mellom de ansatte og ledelsen, og at dette kan gjøre det mindre naturlig å bruke fagforeningene som en motpart overfor bedriften. Medeierskap antas også å kunne å påvirke de ansattes holdninger og verdier mer generelt og føre til større forståelse for markedsøkonomi og privat eiendomsrett. Hvorvidt det finner sted en slik "kapitalistisk læringseffekt", vites ikke.

Medeierskap kan også påvirke fagbevegelsens lønnspolitiske mål, kollektive forhandlinger og avtaleverk. Dersom det blir slik at aksjer og overskuddsdeling blir en del av lønnsprogrammene i bedriften, kan det føre til at noe av lønnsdannelsen unndras forhandlinger mellom partene. I dag er imidlertid alternative belønninger i form av aksjer og overskuddsdeling, vanligvis holdt utenfor forhandlingene. Dersom vi får en utvikling hvor det legges økt vekt på belønningsformer på bedriftsnivå, kan det

også svekke betydningen av fagbevegelsen sentralt. En slik utvikling vil også øke mulighetene for konflikt mellom lokale og sentrale ledd i fagbevegelsen.

Fagbevegelsen står i klemme i spørsmålet om medeierskap. Dersom fagbevegelsen helt avviser ordninger med aksjer og overskuddsdeling, kan den risikere å skyve fra seg sine egne medlemmer. Sier fagbevegelsen et betingelsesløst ja til alternative belønningsformer, kan den risikere å undergrave grunnlaget for egen virksomhet. Omfattende endringer i arbeidslivet gjør at fagbevegelsen neppe kommer utenom spørsmål om eierskap og overskuddsdeling. Utfordringen ligger i å utforme en helhetlig strategi for arbeidets organisering, økonomisk deltakelse og innflytelse i arbeidslivet på de ansattes og fagbevegelsens premisser.

Litteraturhenvisninger

- Anell, B. 1989
Anställda ägare. Erfarenheter av ägarspridning till anställda i svenska börsföretag. SNS Förlag. Göteborg.
- Anell, B. m.fl. 1990
Ägandespridning till de anställda. En kunnskapsöversikt. SNS Förlag. Göteborg.
- Alchian, A. og H. Demsetz 1972
Production, information costs, and economic organization. American Economic Review LXII. No. 5.
- Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989.* Statistisk sentralbyrå. Oslo.
- Baddon, L., L. Hunter, J. Hyman, J. Leopold og H. Ramsay 1989
People's Capitalism. A critical Analysis of profit-sharing and Employee Share Ownership. Routledge. London.
- Blasi, J. 1988
Employee Ownership: Revolution or Ripoff? Cambridge Mass.
- Bell, D. W. & C. G. Hanson 1984
Profit Sharing and Employee Shareholding Attitude Survey. Industrial Participation Association. London.
- Blinder, A. S. (red.) 1990
Paying for Productivity. The Brookings Institution. Washington, D. C.
- Børs Perspektiver Nr. 7 1989
700.000 nordmenn eier aksjer. Oslo Børs.
- Conte, M.A og J. Svenjar 1990
The Performance Effects of Employee Ownership Plans, i Blinder, A. S. (red.), *Paying for Productivity.* The Brookings Institution. Washington, D. C.
- Dewe, P., S. Dunn og R. Richardson 1988
Employee Share Option Schemes; Why Workers are attracted to Them. British Journal of Industrial Relations. Vol.26. No.1.
- Employee Ownership Report, Vol XI, No. 3. 1991
Ten Years of Employee Ownership. The National Center for Employee Ownership (NCEO).
- Employee Ownership Report, Vol XI, No. 5. 1991
What Happens when Employees have Control? The National Center for Employee Ownership (NCEO).
- European Industrial Relation review 196, 1990
Reform of profit-sharing and financial participation

- Gelin, G. og L. Sundström 1990
Sanna ägare. Engagement genom arbete eller konvertibler? Arbetslivscentrum. Stockholm.
- Gulbrandsen, T. 1990
Aksjeie blant ansatte. ISF-rapport 90:3. Oslo
- Gulbrandsen, T. 1991
Medeierskap i kunnskapsbedrifter. ISF-rapport 91:8. Oslo
- Kelso, L. og M. J. Adler 1958
The Capitalist Manifesto. New York: Random House.
- Klötzl, G. og H. Schneider 1990
Mitarbeiter am Erfolg beteiligen. Heyne Verlag. München.
- Langeland, O. 1991
Profit Sharing and Employee Ownership in Norway. Årbok 1991. Aalborg Universitet, Center for Arbeidsmarkedsforskning
- Lindkvist, L. og A. Westenholz (red.) 1987
Medarbetarägda företag i Norden. Historisk parentes eller framtida möjlighet. NU 1987:1
- OECD 1988.
New Technologies in the 1990s. A Socio-economic Strategy. OECD, Paris.
- O'Toole 1979
The Uneven Record of Employee Ownership. Harvard Business Review, s.185-197.
- Rosen C., K. J. Klein og K. M. Young 1986
Employee Ownership in America. Lexington Books. Massachusetts.
- Russell, R. 1985
Sharing Ownership in the Workplace. State University of New York Press. Albany
- Sandberg, Å. 1987
Om företagsledning och fack i förändring. I Sandberg (red): Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning. Arbetslivscentrum. Stockholm
- Sköldebrand, B.1989.
Anställd og ägare - konvertibler. Arbetslivscentrum. Stockholm
- Sköldebrand, B.1990.
Anställd og ägare. Företagsanknutna stiftelser och fonder. Arbetslivscentrum. Stockholm
- Statistisk Sentralbyrå. NOS Arbeidsmarkedstatistikk 1972-89
- Statistisk Sentralbyrå. NOS Utdanningsstatistikk, 1. oktober 1989
Grunnskoler. Videregående skoler. Universiteter og høyskoler.
- Stryjan, Y. 1990
On ownership and membership. Economic and industrial Democracy, Vol 11.

Tucker, J., S. L. Nock og D. J. Toscano 1989

Employee Ownership and the Perceptions of Work. Work and Occupations, Vol. 16 No 1, 1989

Uvalic, M. 1990

The Pepper Report. Commision of the European Communities: Brussels

Weitzman, M.L. 1984

The Share Economy. Cambridge: Harvard

Wood, S. 1989

The transformation of Work? London: Unwin Hyman

