



FH's forslag til øget medejerskab i danske virksomheder

Juni 2021



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

Forord

I Danmark har vi en lang tradition for at stifte og drive kooperativer og andelsvirksomheder, hvor dygtige medarbejdere står helt centralt i et demokratisk medejerskab. I dag mærkes der en stigende interesse i denne form for virksomhed blandt unge iværksættere og lokale borgergrupper. – Det er der gode grunde til.

Forskning peger på, at medarbejderejede virksomheder ikke bare er en sympatisk ide, men også har en række fordele. For eksempel at produktiviteten og samhørigheden vokser i virksomheden, når medarbejderne er en del af ejerkredsen.

Desværre betyder dårlige rammevilkår, at der er færre medarbejderejede virksomheder i Danmark end andre lande. Det skal vi gøre noget ved.

Regeringen har nedsat en ekspertgruppe, der skal se på rammevilkårene for demokratiske virksomheder, og det er der al mulig grund til at glæde sig over. Fagbevægelsens Hovedorganisation vil gerne bidrage positivt til arbejdet og fremsætter derfor nu en række konkrete forslag, der kan styrke medejerskab.

Vi foreslår blandt andet, at barriererne for medarbejdereje fjernes, og at mulighederne smidiggøres. Ligesom det er vigtigt at sikre, at denne type virksomhed får samme rammevilkår som andre ejerformer, således at øget medarbejdereje kan være et reelt valg i de virksomheder, hvor det giver mening.

Eller sagt på en anden måde: Det skal være lige så let at starte en virksomhed, der ejes af medarbejdere eller kunder, som det er at starte enhver anden form for virksomhed. Ligesom det naturligvis skal være lige så let at overdrage hele eller dele af virksomheden til trofaste medarbejdere i forbindelse med afhændelse eller et forestående generationsskifte.

Jeg håber, at FH's forslag vil bidrage til, at vi i fremtiden får mange flere medarbejderejede virksomheder med et stærkt demokratisk ejerskab.

Lizette Risgaard
Formand for
Fagbevægelsens Hovedorganisation

Hvorfor fremme medejerskab i danske virksomheder?

Medarbejdereje – eller mere mundret "medeje" – er forbundet med en lang række positive effekter for virksomheder og medarbejdere. Virksomheder, som er helt eller delvist medarbejderejet, har typisk højere produktivitet og har i højere grad en lige lønfordeling og stabil beskæftigelse. Det konkluderer to CBS-forskere i en ny rapport, som gennemgår fagfællebedømt forskning fra hele verden om medejerskab – et såkaldt litteraturstudie¹.

Alligevel er der meget få danske virksomheder, som er fuldstændigt ejet af medarbejderne². Af samme årsag er antallet af studier om danske forhold begrænset. Det er lidt mere udbredt med delvist medejerskab, men det er typisk kun en lille andel af virksomhedens aktier, som medarbejderne ejer³.

Hvorfor er medarbejdereje ikke mere udbredt i Danmark?

Forklaringen på den manglende udbredelse i Danmark skyldes ifølge litteraturstudiets forfattere en række barrierer, der i flere andre lande er høstet erfaringer med at løse.

Barrierer for medarbejdereje

1. Opstart og organisering

Der mangler en adgang til rådgivning og en eller flere standardiserede modeller eller selskabsformer. Af samme årsag kan det være svært at samle en gruppe iværksættere om at starte en medarbejderejet virksomhed eller at overdrage en virksomhed til medarbejderne.

2. Ind- og udtræden af ejerskabet kan udvande medarbejderejet

Det sker, hvis nye medarbejdere ikke kan blive ejere, og hvis fratrædende medarbejdere ikke afgiver ejerskabet.

3. Adgang til kapital

Den typiske medarbejder har begrænset kapital til indskud i virksomheden og adgang til lån

kan være særligt begrænset for en ukendt eller atypisk virksomhedsform.

4. Risiko-koncentration

En medarbejderejer har risiko for både at miste job og ejerkapital ved konkurs.

Tradition for andre veje til medindflydelse i Danmark

De danske forhold er generelt mere medarbejderorienterede end i de lande, som litteraturstudiet omhandler. Den danske model sikrer en andel i virksomhedernes produktivitetstigninger gennem lønforhandlingerne og en kapitalindkomst gennem arbejdsmarkedspensionerne, hvor risici er spredt på mange forskellige investeringer. Hertil bidrager tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalg, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og fladere organisationsstrukturer stærkt til, at medarbejdere i Danmark i højere grad bliver inddraget og har medindflydelse, hvilket øger videndeling, forbedrer beslutningsgrundlag og styrker produktivitet og motivation.

Det kan på den ene side betyde, at det ikke er sikkert, at de positive effekter ved øget medarbejdereje vil få den samme styrke i Danmark som i andre lande, påpeger rapporten. På den anden side beskriver forskerne, at de positive effekter ved medejerskab forstærkes, når der også er andre kanaler til medindflydelse, og at effekten tiltager i takt med øget medejerskab og indflydelse. Den lange, danske tradition for at arbejde med medindflydelse og deltagerkultur – som fagbevægelsen i høj grad har været bannerfører for – kan dermed være en katalysator for, at de positive effekter ved medejerskab kan opnås i Danmark.

Potentielle ulemper ved medejerskab

Foruden de førnævnte positive effekter og barrierer for medejerskab er det også vigtigt at frem-

hæve potentielle ulemper. Litteraturstudiet fremhæver, at der er et mindre behov for mellemledere i medarbejderejede virksomheder, men at det omvendt medfører mere gensidig kontrol mellem medarbejderne. Bagsiden af den mere stabile beskæftigelse, som kendetegner virksomheder med medeje, kan være mindre fleksibilitet for virksomheden. Nogle af de studier, som forskerne fra CBS gennemgår, peger på mere fleksibel løn som måden, hvorpå stabil beskæftigelse opnås, hvilket ikke nødvendigvis er attraktivt for alle medarbejdere. En anden potentiel ulempe kunne være, at medarbejderaktier erstatter eller medfører lavere løn. Litteraturstudiet finder dog ikke evidens for dette, tværtimod. Endeligt finder forskerne evidens for, at medarbejderaktier ikke træder i stedet for pensionsordninger eller medfører mindre risikospredning i pensionsordningerne, hvilket ellers kunne være en berettiget bekymring.

Lige rammevilkår

I en dansk kontekst opfordrer forskerne til et fokus på at sikre, at medarbejdereje ikke har dårligere rammevilkår end andre ejerformer – i forhold til beskatning, adgang til kapital, rådgivning m.v. Disse barrierer for medarbejdereje skal overkommes, hvis der skal sikres mere lige konkurrencevilkår mellem forskellige selskabsformer, og hvis de positive effekter ved medejerskab skal opnås i Danmark.

Lige rammevilkår vil således fremme medarbejdereje i de virksomheder, hvor det giver mening.

FH mener derfor, at det er vigtigt at de konkrete barrierer for medejerskab undersøges grundigt i en dansk kontekst. Det skal indebære en undersøgelse af de erhvervsjuridiske og skattemæssige rammevilkår og om erhvervsfremmesystemet tilbyder den rette rådgivning til virksomheder, der ønsker helt eller delvist medeje, om de så er ny-

startede eller etablerede virksomheder. Undersøgelsen bør også afdække evt. oplevede barrierer hos virksomheder, der har erfaring med medeje eller overgangen hertil. Der kan med fordel foretages et benchmark af rammevilkårene i forhold til de i litteraturstudiet nævnte lande samt andre relevante EU/EØS-lande.

FH's forslag til øget medejerskab i danske virksomheder

En øget grad af medejerskab bør ske med respekt for følgende principper

- Helt og delvist medarbejderejede virksomheder bør ligestilles med andre ejerformer. Det skal være lige så let at starte en virksomhed med helt eller delvist medarbejderejerskab som at starte andre typer virksomheder. Og det skal være lige så let at overdrage hele eller dele af en virksomhed til medarbejderne som at overdrage til familiemedlemmer eller som at sælge virksomheden til andre investorer.
- Øget medejerskab skal komme et bredt flertal af medarbejderne til gode og forbindes med kollektiv indflydelse.
- Medejerskab skal supplere og understøtte det almindelige faglige arbejde og andre kanaler til medindflydelse.
- Pensionsopsparing skal stadig være den mest attraktive opsparingsform. Bedre forhold for medeje skal ikke ændre på dette eller tilskynde medarbejdere til at lægge alle æg i en kurv. En medarbejders andel i virksomheden skal supplere, ikke erstatte pensionsopsparing
- Der skal etableres værneregler, der sikrer mod misbrug. Medejerskab skal muliggøre større medindflydelse og langsigtet virksomhedsdrift – ikke muliggøre omgåelse af skatteregler med et kortsigtet profitmotiv.

Med respekt for principperne bør regeringen igangsætte et arbejde, der afdækker de nærmere muligheder og udfordringer. Arbejdet bør tage udgangspunkt i disse forslag til øget medejerskab:

- FH mener, at der er behov for en målrettet indsats for at smidiggøre mulighederne for medarbejdereje og fjerne barriererne. Det kan bidrage til mere lige konkurrencevilkår mellem forskellige selskabsformer.
- Erhvervsfremmesystemet bør generelt sikre

bedre rådgivning om, hvordan man kan øge graden af medejerskab i sin virksomhed, herunder bør særlige iværksætter-programmer også rådgive om helt og delvist medarbejdereje. Der bør foretages en evaluering af a.m.b.a-selskabsformen og evt. etableres en eller flere nye standardiserede modeller eller selskabsformer for medarbejdereje. Rammevilkårene for forenings- og forbrugerejede selskaber bør også evalueres.

- Ved ejerskifte bør det være muligt at overdrage virksomheder til en medarbejderstyret fond på samme vilkår som en erhvervsdrivende fond. En medarbejderstyret fonds formål skal være at eje og drive virksomheden med et langsigtet formål og begunstige medarbejderne i de af fonden ejede virksomheder⁴. Der kan hentes yderligere inspiration i den spanske Mon-dragon-model, den amerikanske ESOP-model [Employee Stock Ownership Plan] og i den britiske EOT-model [Employee Ownership Trust], der alle beskrives nærmere i førnævnte litteraturstudie. Disse vilkår skal kun gælde for overdragelser, hvor fonden samlet får en bestemmende aktiepost. Disse vilkår skal bl.a. indebære muligheden for at afskrive skatten i takt med udbytterne, således at man ikke "skal have penge op ad lommen" ved overdragelsen⁵.
- Det bør være muligt at overdrage virksomheder til et medarbejderstyret andelsselskab (fx a.m.b.a) på samme vilkår som en erhvervsdrivende fond. Formål og overskudsdeling bør være som ved overdragelse til medarbejderstyret fond som beskrevet ovenfor. Alle medarbejdere skal sikres mulighed for at tegne andele i selskabet.
- Kun brede medarbejderaktieprogrammer bør skattebegunstiges, og det bør sikres, at en mi-

noritet af deltagerne ikke holder en majoritet af aktierne. Nye, mindre virksomheder har fx fået mulighed for at tilbyde op til 50 pct. af lønnen som medarbejderaktier til aktieindkomstbeskatning uden at skulle opfylde den hidtidige betingelse om, at 80 pct. af virksomhedens ansatte skal tilbydes aktieløn. Det er ikke acceptabelt at begunstige medarbejderaktieprogrammer, hvor der ikke er krav om at mindst 80 pct. af de ansatte skal inkluderes. Det bør også i denne forbindelse sikres, at andelseje og kooperativer ikke er ringere stillet end aktieselskaber. Vilklårene omkring medarbejdernes deltagelse i medarbejderaktieprogrammer bør aftales kollektivt. Medarbejderaktier må ikke bruges til at begrænse lønmodtagerrettigheder, fx via jobklausuler eller ejerklåusuler.

- Der bør etableres et særligt program i Vækstfonden, som kan bistå med at finansiere øget medarbejdereje, hvis der er en business case for dette. En sådan ordning skal kunne assistere virksomhedsejere, der vil overdrage deres virksomhed til medarbejderne, såvel som medarbejdere, der ønsker at købe hele eller dele af deres virksomhed. En lignende ordning findes fx i USA, hvor den amerikanske Small Business Administration kan stille garanti for 85 pct. af et banklån til kooperativer⁶.

Ovenstående forslag er ikke nødvendigvis en fuldt og dækkende løsning for at sikre lige rammevilkår for medarbejderejede virksomheder i Danmark. Forslagene skal derimod danne udgangspunkt for, at regeringen igangsætter et grundigt arbejde, således at medejerskab og produktivitet kan øges i samklang med vores traditioner for medindflydelse og dialog mellem arbejdstagere og arbejdsgivere.

Noter

- 1) Mygind og Poulsen, 2020, Medarbejderejede virksomheder – fordele og ulemper. Cevea har i 2019 udgivet en rapport "Medeje som vej til øget velstand", som drager lignende konklusioner.
- 2) Medarbejderejede virksomheder udgør kun 54 af de 18.605 virksomheder, der er registreret i en kortlægning foretaget af Tænk tanken Demokratisk Erhverv i 2019.
- 3) Tænk tanken Demokratisk Erhverv & Lasse Folke Henriksen, lektor ved CBS, har i 2020 foretaget en registerbaseret kortlægning af danske formuer placeret i medarbejderaktieprogrammer. Den kortlægger 365 danske virksomheder med medarbejderaktieprogrammer. Disse virksomheder beskæftiger samlet set 624.123 personer, hvoraf 53.580 har medarbejderaktier. Langt hovedparten af aktiekapitalen og medarbejdere med medarbejderaktier arbejder i eller er placeret i virksomheder med brede programmer, hvor over 35 pct. af medarbejderne ejer aktier. Kortlægningen finder kun 13 virksomheder, hvor medarbejderne ejer over 15 pct. af egenkapitalen.
- 4) Der skal være en forsvarlig balance mellem uddelinger og konsolidering, således at der først uddeles overskud til medarbejderne efter, at der er afsat en betryggende del til en udelelig reserve for at konsolidere virksomheden. Uddelingen af overskud til medarbejdere kan ske enten ligeligt og proportionelt mellem alle medarbejdere, som en afspejling af den enkelte medarbejders andel af den samlede lønsum, som en afspejling af den enkelte medarbejders eventuelle indskud eller kombinationer heraf.
- 5) Dette er muliggjort for erhvervsdrivende fonde i 2020 med L 29. Den såkaldte stifterskat (pt. 22 pct. af den gevinst, der ville have været udløst hos overdrageren ved et almindeligt salg af kapitalandelene) kan også afskrives, hvis fonden foretager uddelinger eller hensættelser i året til almennyttige formål.
- 6) Dubb 2018, Historic Federal Law Gives Employee-Owned Businesses Access to SBA Loans, FiftyByFifty, hentet fra <https://www.fiftybyfifty.org/2018/04/historic-federal-law-gives-employee-owned-businesses-access-to-sba-loans/>



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**