

Motion till riksdagen 2016/17:2633

av **Annika Lillemets och Valter Mutt (båda MP)**

Demokratiserat ägande av företag

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur ett ESOP-liknande system kan införas i Sverige och tillkännager detta för regeringen.

Bakgrund

ESOP står för ”Employee Stock Ownership Plan” och är ett från början amerikanskt program som gör att personalen via en stiftelse blir delägare i företaget de arbetar på. Det var under president Richard Nixon som den amerikanska kongressen först lagstiftade om ESOP.

Det finns flera anledningar till att överväga att inrätta ett liknande system i Sverige. Vårt samhälle står inför följande utmaningar.

1) I en artikel i *Dagens Industri* kunde vi i somras läsa att ”antalet sjukskrivningar har ökat kraftigt på fem år. Uppgången är särskilt stor för psykiatriska diagnoser som beror på svår stress”.¹ I en SVT-artikel kunde vi förra året läsa att ”om inget görs åt de skenande kostnaderna för sjukskrivningarna kommer de kosta mer än hela försvaret om några år”.²

2) Vi har ett stort problem med generationsskiften, inte minst på landsbygden, där äldre företagsägare inte hittar nya ägare som vill ta över. I en undersökning som Företagarna låtit göra så förväntas mer än var femte småföretagare dra sig tillbaka från sitt företag inom de kommande fem åren. ”Detta innebär att drygt 60 000 småföretag med anställda kommer att byta ägare. 32 procent av företagarna tror själva att det mest sannolika utfallet är att deras företag läggs ned. Möjligheterna att genomföra lyckade ägar- och generationsskiften är därför en avgörande fråga för många svenska företags framgång under kommande år.”³ I den problembilden ingår inte de många småföretag som köps upp av större bolag endast för att läggas ned något eller några år senare.

¹ Stress bakom fler sjukskrivningar. *Dagens Industri*. 16-06-09.

² Ingen vet varför sjukskrivningarna ökar dramatiskt. *SVT*. 15-09-27.

³ Företagarna. 2016. <http://www.foretagarna.se/Opinion/Rapporter/2016/agar--och-generationskiften-i->

3) Vi ser också en bristande långsiktighet i ekonomin, vilket ekonomen Sophie Nachemson Ekwall vid Handelshögskolan beskrivit i sin rapport *Hållbar ägararkitektur för Sverige* (2016):

”I dagens ekonomi som domineras av det institutionella kapitalet har vinstbegreppet smalnat och blivit allt kortsiktigare vilket riskerar det långsiktiga värdeskapandet.” Ett av Nachemson Ekwalls förslag för att komma till rätta med detta är att: ”Öppna upp för personalägande i olika former, inklusive ESOP-program.”⁴

Det finns idag goda empiriska underlag för den som vill hävda att dessa tre till synes separata utmaningar – sjukskrivningarna, de misslyckade generationsskiftena och kortsiktigheten i vår ekonomi – kan lindras av ett väl utformat och utbyggt ESOP-system.

Utformning i USA

I USA går en ESOP-transaktion, kortfattat och i regel, till på följande vis:

1. Ett företag bildar en personalstiftelse.
2. Personalstiftelsen tar ett lån från banken, med företaget som borgensman.
3. Personalstiftelsen köper aktier i företaget.
4. Stiftelsen betalar tillbaka lånet över tid med avdragsgilla donationer från företaget och avdragsgilla utdelningar från aktierna.

Den amerikanske ESOP-experten Corey Rosen skriver:

Även om de kan vara komplicerade så är grundkonceptet enkelt: ESOP är ett sätt att använda företagets framtida intäkter för att förvärva ägande åt de anställda.⁵

Dessa stiftelser ägs då av de anställda, även om deras faktiska bestämmanderätt och den demokratiska utformningen i praktiken varierar.

Idag finns det flertalet skatteförmåner i USA som ger incitament till såväl ägare som företag som väljer att sätta upp ESOP-program. Dessa har bidragit till att över 13 miljoner amerikaner idag arbetar i företag med ESOP:s⁶, att jämföra med de 7,6 miljoner som är fackligt anslutna i den privata sektorn.⁷ Exempel på företag där ESOP äger en majoritet av aktierna är Publix Super Markets, en matvarukedja med 180 000 anställda, och W.L. Gore & Associates, skaparna bakom Gore-Texmaterialet.⁸

Fördelar

Studier visar att produktiviteten tenderar att vara högre i företag med ESOP än i jämförbara företag utan. Om ett ESOP-företag också har en deltagande ”ägarkultur”

företag/

⁴ Nachemson Ekwall, Sophie. *Hållbar ägararkitektur för Sverige*. Global Utmaning, 2016. E-bok.

⁵ Rosen, Corey. I *Leveraged ESOPs and Employee Buyouts*. Sjätte upplagan. NCEO. 2013. E-bok.

⁶ National Center for Employee Ownership (NCEO). 2016. <https://www.nceo.org/articles/statistical-profile-employee-ownership>

⁷ Bureau of Labor Statistics (BLS). 2016. <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>

⁸ National Center for Employee Ownership (NCEO). 2016. <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-100>

bland sina anställda så skapas i regel ytterligare goda synergieffekter.⁹ Tre amerikanska ekonomer gjorde 2011 en ”meta-analys” över ett hundratal studier rörande ESOP:s inverkan på ekonomisk prestation och personalattityder och fastslog att ”forskning på ESOP och personaläggande är överväldigande positiv och i hög grad tillförlitlig”.¹⁰

Forskningsstudiernas resultat är i högsta grad relevanta för att hantera de ovan nämnda problemen.

1. Försäkringskassan skrev nyligen att stress är den vanligaste orsaken till sjukskrivning.¹¹ Redan 2003 skrev fyra forskare en debattartikel i Dagens Nyheter där man menade att det ”[b]ästa skyddet mot stress är en demokratisk ledning. Men de anställdas möjlighet att påverka har försämrats i Sverige. Följden är en kraftig ökning av psykiska besvär och sjukskrivningar.”¹² I en rapport från Stressforskningsinstitutet kan vi läsa att ”[t]idigare forskning har visat att de yrkesgrupper som är mest utsatta för stress tenderar att ha ett lågt egeninflytande i kombination med höga arbetskrav. Det finns en omfattande forskning som visar att små möjligheter att påverka sin arbetssituation leder till sjukdomar, som exempelvis hjärt- och kärlsjukdom”.¹³ Amerikanska studier av bland andra Robert Karasek har visat att anställda med begränsat inflytande tenderar att vara tröttare efter jobbet, ha svårare att vakna på morgonen, oftare är deprimerade, nervösa och ångestfyllda och sover sämre än andra arbetare.¹⁴ Det personalägda välfärdsföretaget Magelungen skrev i en debattartikel i Dagens Nyheter att ”avsaknaden av inflytande och känsla av delaktighet på arbetsplatsen har ett starkt samband med ökning av långa sjukskrivningar”.¹⁵ Vill vi verkligen bromsa de ökande sjukskrivningarna är det svårt att förbise frågan om personalens inflytande. ESOP-program är, om de utformas demokratiskt, ett sätt för anställda att få ett ökat inflytande på företagen de arbetar på. Detta eftersom de via stiftelsens aktieinnehav får en röst vid stämman och valet av bolagsstyrelse.
2. ESOP kan fungera som ett utmärkt alternativt för de många företag som riskerar att avvecklas på grund av misslyckade generationsskiften. Många företag läggs idag ner trots att de är lönsamma, av den enkla anledningen att de inte hittar nya ägare vid ett ägarskifte. I USA har många ESOP blivit till just vid generationsskiften. En fortsatt avsaknad av ESOP-strukturer i Sverige kan bli mycket kostsam, inte bara för anställda som blir av med sina arbeten och företagsägare som inte lyckas sälja sina företag, utan också för hela landet när socialförsäkringssystem pressas av arbetslöshet, dyr infrastruktur på landsbygden blir obsolet på grund av avfolkning och storstadens skenande bostadspriser skapar onödigt hög skuldsättning.

⁹ Quarrey, M. & Rosen, C. *How Well is Employee Ownership Working*, Harvard Business Review, Vol. 65. 1987.

¹⁰ Freeman, R. B. Blasi, J.R and Kruse, D. L. *Inclusive Capitalism for the American Workforce: Reaping the Rewards of Economic Growth through Broad-based Employee Ownership and Profit Sharing*. Center for American Progress. 2011.

¹¹ Försäkringskassan.

https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/a0/LYyxDsMgDAW_pQMzVN265S_SLMgKVupAHgi75PebSp1Od8P5xc9-AQ3ZyKSCyuWvcz2ejezt7o_JhbXCGKbsQuus-sfBKXEhJIYLar8UB6FcJzWOtStlRjQpJer-yZq7DAg23_J0-wKDjMA_/

¹² ”Slappa chefer största stressrisken” Forskare redovisar undersökning bland 35 000 anställda i Stora Enso. *Dagens Nyheter debatt*. 2013.

¹³ Kecklund, G, Ingre, M och Åkerstedt, T. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning. Stressforskningsrapport 322*. Stressforskningsinstitutet Stockholm Universitet. 2010.

¹⁴ Karasek, R. A.. *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, Vol. 24. 1979.

¹⁵ Personalägda välfärdsbolag måste få gå med vinst. *Dagens Nyheter debatt*. 2015.

3. Slutligen kan ESOP också skapa en större långsiktighet i ekonomin. Personalägda företag har i studier visat sig ha en mer stabil sysselsättning över konjunkturcyklerna och överleva längre än jämförbara företag utan personalägande. Ett svenskt exempel är Handelsbanken, vars enskilt största ägare är den personalägda stiftelsen Oktogonen. Handelsbanken var inte bara den storbank som klarade finanskrisen bäst, utan har också en i jämförelse med andra banker låg personalomsättning och har aldrig sagt upp personal.¹⁶ En sådan långsiktighet skapar en välbehövlig trygghet i ekonomin.

Förslag på hur ett ESOP-system skulle kunna införas

Regeringen bör, med hänvisning till den problemformulering och de fördelar som beskrivits ovan, låta utreda vad som skulle krävas för att få till stånd ett ESOP-liknande system i Sverige.

I Småföretagsdelegationen från 1998 – en delegation av småföretagare, forskare, kommunalråd och representanter för arbetsmarknadens parter – pekade man på en rad konkreta hinder som gör det svårt att tillämpa ESOP-systemet i Sverige givet rådande lagstiftning och normer.¹⁷ Dessa hinder var delegationen inte intresserad av att försöka undanröja utan hävdade ”att ESOP i amerikansk tappning är behäftade med så många nackdelar att de bör avföras ur diskussionen”.¹⁸ I ljuset av den svenska ekonomiska och sociala utvecklingen som redovisats ovan, samt den breda empiriska kunskapen om personalägandets fördelar som vuxit fram sedan 1998, finns det all anledning att åter introducera en diskussion om ESOP. Nachemson-Ekwall skriver att ”ESOP-program har i spåren av finanskrisen 2008 rönt stor uppmärksamhet inom EU-kommissionen, men inte i Sverige”.¹⁹ Det är angeläget att snarast uppmärksamma dem även i Sverige. Därför föreslår vi att regeringen tillsätter en statlig offentlig utredning om hur ett ESOP-liknande system kan införas i Sverige. Detta bör riksdagen ge regeringen tillkänna som sin mening.

Annika Lillemets (MP)

Valter Mutt (MP)

¹⁶ Rothstein, Bo (2012). *Tillsammans: en fungerande ekonomisk demokrati*. Stockholm: SNS förlag. 2012.

¹⁷ SOU 1998:93. Småföretagsdelegationen. Kapitalförsörjning till småföretag.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Nachemson Ekwall, Sophie. *Hållbar ägararkitektur för Sverige*. Global Utmaning, 2016. E-bok.