

Unionens syn på personalägande och arbetskooperativ

Förord

Ägarna och deras sätt att styra verksamheten är avgörande för företagets och de anställdas trygghet, utveckling och löneutrymme. Som landets största fackförbund med medlemmar i det privata näringslivet har Unionen därför en självklar roll att analysera, reflektera över och delta i debatten om ägande.

Unionen vill ha ägare som investerar långsiktigt i både kapital och anställda, som inser att kompetensutveckling blir allt viktigare för konkurrenskraften och som möter avkastningskrav genom nyinvesteringar och omställning.

Sådana ägare skulle kunna vara företagets egen personal. Debatten om personalägande och arbetskooperativ har återigen väckts till liv, inte minst på grund av att det ibland skapas osäkerhet kring de generationsskiften som väntar många små och medelstora företag, inte sällan verksamma utanför storstäderna. Det är bättre att företaget drivs vidare av personalen än inte alls, menar många.

Medarbetarägda företag kan också vara ett av flera medel för att bidra till långsiktighet och inkludering. Oftast är själva syftet med kooperativ något annat än vinstmaximering, vilket gör att de lever längre än andra företag, omsätter mindre personal och sällan flyttar.

Det är oklart om någon ägandeform kan sägas vara bättre än någon annan. En mångfald av ägandeformer torde dock göra en ekonomi stryktålig och dynamisk. Den gör att företag lättare kan hitta den ägandeform som passar en viss affärsmodell, att riskerna i ekonomin sprids mer effektivt och att konsumenter, investerare och sparare får fler valmöjligheter. Mer personalägande skulle öka mångfalden i det svenska näringslivets ägandestruktur. För att nå dit måste vi ha mycket mer kunskap och svensk forskning om personalägande och arbetskooperation. Unionen vill vara med och bidra till ökad kunskap och vidgade perspektiv, vilket är syftet med denna skrift.

Rapporten är framtagen av Alen Musaefendic, utredare på Unionens enhet för avtal och politik.

Henrik Ehrenberg
Samhällspolitisk chef

Vad är personalägande

Det finns en rad olika definitioner av personalägda företag. Det kan handla om direkt aktieäggande, äggande via optioner, vinstandelssystem samt kooperativ och stiftelser. Personaloptioner ger däremot inte verkligt deläggarskap eftersom optionen endast utgör en rättighet för innehavaren att i framtiden få köpa aktier till ett i förväg bestämt pris.

Det är också viktigt att särskilja på arbetskooperativ och andra kooperativa former, som konsumentkooperativ eller kooperativa hyresrättsföreningar, där medlemmarna inte nödvändigtvis är de anställda. Ett företag kan således vara ett kooperativ utan att vara personalägt.

Personalägande och facket¹

Facklig organisering och fackligt medlemskap i personalägda företag avgörs till stor del av hur personalägandet är organiserat liksom av storleken på företaget. Det finns även formella regler som avgör vilka fackmedlemmar som betraktas som egenföretagare och anställda respektive. I fackförbundet Unionen, till exempel, kan man bli medlem som egenföretagare enbart om företaget ägs av maximalt fyra deläggare, med lika andelar. Är det fler än fyra blir man hänvisad till det ordinarie medlemskapet.

På ett stort personalägt företag är fackligt medlemskap lika relevant som på ett konventionellt bolag av samma storlek. Fackliga frågor som lön och arbetsmiljö är lika angelägna och ingenting som ägandeformen i sig kan lösa. Intresset för fackligt medlemskap kan till och med vara större än i konventionellt ägda bolag eftersom personalägandet i många fall organiseras genom fackförbundet.

I små personalägda företag kan intresset för fackligt medlemskap vara mindre då andra mer direkta former för inflytande finns tillgängliga. Däremot är den fackliga anslutningsgraden lägre i små företag generellt.

Även i mindre personalägda företag kan det finnas en fördel med fackligt medlemskap i de situationer där man som anställd står ensam, eftersom arbetskamrater och arbetsgivare kan anses vara samma personer. Slutligen är inkomstförsäkringar och andra förmåner som facket erbjuder lika attraktiva oavsett ägandeform eller företagsstorlek.

Totalt sett verkar personalägande inte ha någon större inverkan på vare sig facklig organisering eller fackligt medlemskap.

Exempel på personalägande

¹ Svensk forskning på kopplingen mellan personalägande och facket saknas. Detta avsnitt baseras därför på utredarens samtal med företrädare för fem personalägda företag samt med två experter. Slutsatserna bör användas med försiktighet.

Idag arbetar cirka 10,6 miljoner amerikaner i 6 700 företag som ägs helt eller delvis av dem själva. Ungefär 40 procent av alla anställda har någon form av finansiellt deltagande i sina företag. De 100 största företagen som var kopplade till utvecklingen av internet - som Amazon, Cisco Systems och Microsoft - delade ägande med de anställda på ett eller annat sätt. Det spridda ägandet var ett sätt att rekrytera branschens mest framstående talanger.

Employee Stock Ownership Plan (ESOP)

Den vanligast förekommande typen av personaläggande i USA är Employee Stock Ownership Plan (ESOP). Denna modell utvecklades ur arbetsgivar-sponsrade pensionssystem och tillåter företag att skjuta till eller låna kapital till en stiftelse för att köpa aktier åt de anställda. Vid lånefinansiering görs sedan avbetalningar ur företagets intäkter. Alternativt ger företaget ut nya aktier direkt till stiftelsen. Aktierna fördelas till personalen baserat på relativ lön, eller helt lika, och anställda får aktierna när de slutar i verksamheten. Systemet gör att anställda bygger upp ett ägande utan att behöva betala aktierna med egna pengar. De ESOPs där arbetarna tvingas göra löne- eller förmånseftergifter tillhör undantagen. Det är även ovanligt att ESOPs används för att rädda rörelser i nöd. Med vissa undantag måste ESOP enligt lag täcka samtliga anställda som uppfyller vissa kriterier vad gäller antal arbetade timmar, ålder och tid i företaget.

En nackdel med ESOP-modellen är att företaget självt måste bidra med kapital för att köpa tillbaka de aktier som anställda får när de slutar. Det kan bli en stor finansiell börda för vissa företag. För att undvika att sälja dessa aktier till utomstående och därmed minska medarbetarnas inflytande har en del rörelser valt att hålla samtliga aktier i en permanent stiftelse åt de anställda. Aktierna i stiftelsen delas aldrig ut till enskilda personer och behöver därför aldrig köpas tillbaka av företaget. John Lewis Partnership använder ett sådant ägande, samtidigt som det ger ut preferensaktier utan rösträtt på aktiemarknaden för att utöka möjligheterna till finansiering från utomstående. Det finns många andra hybridvarianter mellan ett stiftelse-äggande och ett direkt äggande av enskilda medarbetstagare.

Det finns ESOP-företag över hela USA. Många finns i tillverkningsindustrin, inom byggsektorn och bland ingenjör- och arkitektbyråer samt finans- och försäkringssektorn. De flesta ESOP-företagen är mindre och privatägda med ungefär 50 anställda. Ungefär 10 procent av ESOP-företagen är före detta krisföretag.

I Sverige har Småföretagardelegationen från 1998 i sitt slutbetänkande gett en utförlig beskrivning av men dömt ut ESOP-programmen. Dels på grund av reglerna om låneförbud för företagets närstående ägare. Dessa finns till för

att skydda företagets långivare och är inte kompatibla med ESOP-liknande upplägg. Därutöver blir pensions sparare alltför beroende av investeringar i ett enda företag, vilket ansågs öka risken avsevärt.

En rapport skriven av Patrik Witkowsky 2018 tog ett nytt grepp om ESOP-modellen och dess lämplighet för svenska förhållanden. Modellen har uppenbara fördelar men är lika svår att införa i Sverige som det var decennierna dessförinnan. Svåra skatte- och rättstekniska frågor kopplade till personalförvärv måste lösas. Det krävs något av ett systemskifte i både tankesätt och regelverk för att personalägande och ESOP skulle kunna slå rot. Viljan för ett sådant åtagande verkar inte finnas i dagsläget.

Mondragon

Mondragon är en federation av arbetskooperativ med huvudkvarter i Baskien. Ursprungligen bestod federationen av främst industriella kooperativ, men har idag växt till att innefatta ett banksystem, detaljhandel, forskningsinstitut, två universitet och ett socialt trygghetssystem.

Mondragon har 74 000 medlemmar och bedriver verksamhet på alla kontinenter.

För en bredare europeisk publik blev Mondragon uppmärksammad under finanskrisen då federationen inte bara avhöll sig från att säga upp anställda utan tvärtom nyanställde, samtidigt som resten av det spanska näringslivet krympte.

Kooperativ som vill bli medlemmar i Mondragon måste acceptera vissa regler, bland annat kring företagets styrelseskick. Makten inom varje enskilt kooperativ utgår från en generalförsamling där beslut fattas på grundval av en röst per arbetande medlem och där man väljer ett styrande råd med ansvar att utse företagets ledning. Varje enskilt kooperativ ingår frivilligt i federationen Mondragon och kan lämna gruppen om en majoritet på två tredjedelar i det individuella kooperativet röstar för detta. Ett exempel på ett företag som lämnat federationen är Irizar, Europas näst största tillverkare av busskarosser.

Fördelen med att delta i federationen är bland annat tillgången till ett välutvecklat banksystem och en viss anställningstrygghet. När ett enskilt kooperativ mött svårigheter har Mondragon förflyttat överflödiga medlemmar till verksamheter med större behov av arbetskraft.

Därutöver har Mondragonkooperativen skapat och utvecklat ett eget socialförsäkringssystem dit arbetsgivaravgifter betalas in. Då mindre betalas in till det nationella systemet blir även arbetsgivaravgifterna något lägre. Samtidigt

är tryggheten större, med bättre sjuklön och arbetslöshetsförsäkring. Socialförsäkringsskyddet ger sjuklön om 80 procent av lönen från dag ett, efter tre veckor 90 procent av lönen.

Mondragon-modellen har sina problem. Kooperativet Fagor Electrodomesticos, som tillverkat hushållsmaskiner försattes i konkurs 2013. Fagor hade som mest 6 000 anställda. Mondragonkooperativen tog det felaktiga beslutet att låna ut 70 miljoner euro till Fagor i ett orealistiskt försök att rädda företaget.

De medlemmar som arbetade kvar på Fagor erbjöds nya jobb inom Mondragon-kooperativen, förtidspension eller annat stöd. Däremot fanns inget stöd för icke medlemmar och 900 arbetstagare har stämt företaget för att de aldrig fått tillbaka sitt sparande.

Från början var löneskillnaderna i Mondragon små men har på senare tid tillåtits öka. De senaste decennierna har Mondragon även börjat använda sig av inhyrd arbetskraft.

John Lewis Partnership

Samtliga drygt 80 000 anställda är delägare i företaget och äger tillsammans 37 John Lewis-butiker och 277 Waitrose stormarknader. Nästan alla aktier hålls i en stiftelse åt personalen.

Ett råd, till största delen valt av företagets delägare, har fullmakt att avskeda ordföranden och välja halva företagets styrelse. Därutöver finns det en person i varje butik som ser till att cheferna arbetar i enlighet med John Lewis-principer och som självständigt rapporterar direkt till styrelsen.

Utöver inflytandet i hur företaget styrs tar de anställda del av vinsten. Denna bonus ovanpå ordinarie lön uppgår ofta till cirka 20 procent av en årsinkomst.

Personalägande i Sverige

Sverige ligger något över det europeiska genomsnittet både när det kommer till vinstdelning och aktiedelägarprogram. Däremot är antalet företag där de anställda äger en betydande del av aktierna, och där aktierna är utspridda på breda personalgrupper, mer ovanliga. I Sverige är kooperativens andel av ekonomin bland de minsta inom OECD.

Det går inte att via Bolagsverket eller SCB veta hur många medarbetar-kooperativ det finns i Sverige eller hur personalägandet egentligen ser ut. En kartläggning över europeiskt personalägande från 2013 bedömer att det ändå finns 15 500 svenskar anställda i personalägda företag. Kartläggningen täcker 1900 svenska företag, som inkluderar ekonomiska föreningar, aktiebolag, aktiebolag med begränsad vinstutdelning (SVB-bolag) såväl som olika socialt

integrerade företag. Här finns också arkitektbyråer, reklambyråer, advokatbyråer och konsultbyråer, hantverkskooperativ, teaterkooperativ och företag i välfärden.

Mest personaläggande finns i välfärdssektorn. När sektorn i början av 1990-talet privatiserades tog anställda många gånger över tidigare kommunal verksamhet. Rådet för arbetslivsforskning gjorde 1994 en kartläggning av medarbetarägda företag inom offentlig sektor. Studien fann 150 medarbetarägda företag. De flesta (59 procent) var personalkooperativ i barnomsorgen, 11 procent bedrev verksamhet inom hälso- och sjukvård, såsom hälso-centraler, mödravård och sjukvård. Av de anställda var 78 procent kvinnor.

Tankesmedjan Ratio skickade 2016 ut en enkät till 1474 svenska företag, och närmare hundra företag svarade att de erbjöd anställda någon form av finansiellt deltagande. Det vanligaste instrumentet var vinstdelning, som främst användes av stora tillverkande företag och majoriteten av dem som svarade var nöjda med systemen.

När LO i en enkät 2012 frågade anställda som tillhörde LO, TCO respektive Saco om de deltog i något vinstdelnings- eller bonussystem svarade ungefär en femtedel ja. I samtliga förbund hade andelen ökat med några procentenheter jämfört med 2006. Bland LO-förbunden är det If Metalls medlemmar som oftare har vinstdelning än andra: 42 procent. Inom samtliga förbund var det fler män än kvinnor som omfattades, vilket troligtvis beror på att kvinnor är överrepresenterade i offentlig sektor där fenomenet inte förekommer.

Svenska exempel

Handelsbanken

Det vanligast förekommande exemplet på ett lyckat vinstdelningsprogram i Sverige är Handelsbankens Oktogonen. Oktogonen kom till 1973 genom en avsättning på tio miljoner kronor. Syftet med den var att ekonomiskt premiera Handelsbankens egna anställda samt ge dem ett inflytande över verksamheten. Om banken levererade ett gott resultat, i förhållande till andra affärsbanker, skulle medel avsättas till stiftelsen. Dessa medel skulle i huvudsak placeras i aktier i Handelsbanken och därigenom ge de anställda ett ägande i banken.

Idag förvaltar stiftelsen 23 miljarder kronor och 90 procent av kapitalet är investerat i en aktiepost på 10 procent i banken. Det gör stiftelsen till bankens största ägare. De 12 000 Handelsbanksanställda får lika tilldelning av andelar oavsett lön och befattning, även i utlandet. Anställda som idag går i pension efter trettio år i banken får med sig 7 miljoner kronor, vissa får ännu mer.

Handelsbanken har uppmärksammats internationellt som en stabil bank med låg personalomsättning och måttfulla chefsbonusar. År 2010 utsågs den till världens säkraste bank av Bloombergs.

På senare år har det gått sämre. Under 2018 ökade bankens kostnader med hela 10 procent medan intäkterna ökade med fem procent. De höga personalkostnaderna är högre jämfört med andra banker, vinstmarginalen har krympt, kontor har lagts ner och två vd:ar har bytts ut på två år. Handelsbanken har i skrivande stund det lägsta börsvärdet av de fyra storbankerna på Stockholmsbörsen. Oktogonens framtida existens är för första gången en öppen fråga.

Magelungen

Magelungen är ett personalägt aktiebolag som bedriver behandlings- och förändringsarbete för barn, ungdomar, unga vuxna och deras familjer på uppdrag av Socialtjänst och Barn- och ungdomspsykiatri. Företaget driver också skolor på grundskole- och gymnasienivå. Det bildades 1993 när Stockholms läns landsting lät 13 anställda ta över ett behandlingshem för nio ungdomar. Idag driver företaget ett trettiotal verksamheter på tolv orter i Sverige. År 2018 uppgick omsättningen till 318 miljoner kronor. Antalet delägare är 285, alla med lika andelar. Dessa utgör 80 procent av alla fast anställda.

Magelungens personalägande bygger på att det ska vara lätt att gå in i företaget och lika lätt att lämna det. Därtill ska personalen kunna bli delägare till en rimlig kostnad. Tillsvidareanställda erbjuds att köpa en aktiepost om 300 aktier för 44 000 kr (2017). Ägandeformen har ett så kallat otryggt pensionslöfte OP, som innebär att Magelungen ska ha en soliditet om 30 procent för att vinstdelning ska bli aktuell. Utdelningen ska ses som belöning för god kvalitet och insatser. Uttag av det otryggade pensionslöftet sker först då den anställde har sålt sin aktiepost och avslutat sin anställning.

Magelungen har kollektivavtal och är anslutna via KFO som är deras arbetsgivarorganisation. Medarbetarna/ägarna är också medlemmar i fackförbund som Lärarförbundet, Skolledarförbundet, Psykologförbundet, SSR etcetera.

Ljuders Nickelsilverfabrik

Ljuders Nickelsilverfabrik i Hovmantorp är ett personalägt verkstadsföretag med anor från 1876 som idag bedriver legoproduktion till industrin med hjälp av skärande bearbetning och montering.

VD:n som år 1978 initierade övertagandet hade en vision om att anställda skulle bli delägare i något värdebeständigt som skulle förränta sig mer än ett bankinnehav. De anställda reagerade till en början med misstänksamhet, dels för att erbjudandet var lika ovanligt då som nu, dels för att kunskapen om företagets finansiella ställning var låg. Medarbetarna tvivlade på det egentliga syftet med försäljningen. Det var först när andra intresserade köpare, som ville ta över och kanske på sikt flytta produktionen, kom på besök som medarbetarna förstod allvaret och ändrade sig.

Av 42 anställda blev 36 delägare och satsade 14 000 kronor vardera för att köpa företaget som då värderades till 500 000 kronor. Omsättningen låg då på sju miljoner kronor. Idag har antalet anställda minskat till 19 men försäljning har stigit till 31 miljoner kronor.

De anställda som varit kvar i 35 år har idag aktier värda 100 000 kronor. I samband med pension utbetalas hälften direkt och resten med 2 000 kronor i månaden under en tvåårsperiod, för att inte äventyra företagets finansiella ställning. Om någon slutar återköps aktierna.

Abako Arkitektkontor i Göteborg

Abako Arkitektkontor grundades 1973 av fyra studiekamrater. Idag har byrån vuxit till 38 arkitekter, ingenjörer och visualiserare som arbetar med 3D-grafik. Omsättning uppgår till 47 miljoner kronor.

Abako Arkitektkontor är ett aktiebolag som ägs av en ekonomisk förening, Abakanterna, där samtliga anställda är medlemmar. Visioner och övergripande frågor beslutas gemensamt. Den demokratiska processen är uppskattad av medarbetarna i företaget trots att den är tidskrävande, inte minst vid nyanställningar som ska godkännas av alla medarbetare. Delägarna beskriver tillsammansägande som en stor fördel i en allt hårdare konkurrens om nya kvalificerade medarbetare.

Fram tills nyligen har verksamheten drivits utan någon formell hierarki på plats. Istället har ledarskapet handlat om att anställda ska ha fullt inflytande och känna delaktighet i de flesta besluten. Sedan 2016 har dock Abako formellt utsett tre teamledare och en kontorschef. Skälet är att uppdragen blivit för många. Den demokratiska styrformen kommer dock att finnas kvar.

Inte som löntagarfonderna

Den svenska debatten om personalägande är fortfarande starkt präglad av striden om löntagarfonderna på 1970-talet, trots att skillnaden mellan dessa fonder och den moderna tanken om personalägande är stor.

På LO-kongressen 1971 bifölls en motion från Svenska Metallindustriarbetareförbundet (numera If Metall) om att utreda frågan om kollektiv kapitalbildning. Syftet var delvis att komma åt de ”övervinster” som företagen kunde tjäna tack vare den solidariska lönepolitiken. Tanken med denna lönepolitik var att löntagarna i de högproduktiva företagen skulle hålla tillbaka sina lönekrav för att löntagarna i de lågproduktiva bolagen kunde höja sina löner. Det fick till följd att de mest framgångsrika företagen kunde göra större vinster än vad som annars varit fallet. Detta utrymme ville facket att löntagarna skulle ta del av, förslagsvis via löntagarfonder.

En första modell av löntagarfonder beslutades av LO-kongressen 1976, de så kallade Meidnerfonderna. Idén var att varje år föra över tjugo procent av företagets vinster till fackligt kontrollerade fonder. Lokala fackliga företrädare skulle få inflytande i styrning.

Samtidigt pågick experiment med lokala vinstandelssystem, som det tidigare beskrivna Oktogonen. Dessa initiativ motarbetades från fackligt håll, inte minst från LO, som befarade att de anställdas oberoende skulle hotas och den solidariska lönepolitiken kringgås.

Skillnaderna mellan löntagarfonderna och personalägande är flera och betydande. Löntagarfonderna utgjorde finansiella enheter som låg utanför det enskilda företaget. Det fanns ingen klar koppling mellan företagets välmående och fondernas utveckling; företagets och arbetarnas intressen riskerade att gå åt olika håll. Förespråkarna för direkt personalägande menar att dessa intressen går att förena genom att koppla ägandet till företaget där man arbetar.

Finansieringsmodellerna är också annorlunda. ESOP och liknande modeller för personalägande förlitar sig på skattelättnader och andra incitament som ska resultera i att företagsledningen självmant väljer ett sådant upplägg. Det handlar om morot snarare än piska. Löntagarfonderna byggde på vinstskatt och löneskatt för att samla pengar i en pott som sedan (med vissa regulatoriska förbehåll) kunde investeras var som helst.

Slutligen, både arbetsgivarna och folkopinionen har reagerat olika på dessa två upplägg. Många arbetsplatser stödjer vinstdelning på företagsnivå, vilket de även gjorde under debatten om löntagarfonderna. Enkäter från 1970 och 1980-talet visar att en majoritet svenskar föredrog direkt ägande av aktier framför att facken ägde och administrerade dem.

Fördelar med personalägande

Generationsskiften

Till skillnad från företag med många ägare, som börsnoterade eller personalägda bolag, tvingas många fåmansföretag ofta till tvärs ägarskiften. Tidigare var det vanligt för en ägare av ett familjeföretag att lämna över till en arvinge, men detta blir allt mer sällsynt. Detta faktum, i kombination med en åldrande företagarbefolkning, gör att Sverige idag står inför en stor generationsskiftesutmaning. 55 000 småföretag står inför en generationsväxling och svårigheter att hitta köpare. Det utgör en fjärdedel av alla företag med upp till 50 anställda. Ibland talas det om en ”massdöd av familjeföretag” utanför de stora städerna.

Lösningen skulle kunna vara att hjälpa personalen förvärva verksamheterna där de arbetar.

Mindre ekonomisk ojämlikhet

Om företagens utdelningar och aktievärden i högre grad tillfaller anställda bör, allt annat lika, ojämlikheten minska. Vidare kan ett ökat personalägande, om anställda har ett reellt inflytande, även bidra till att hålla tillbaka löneskillnader mellan anställda och ledning.

Mer lokalt hållbart ägande

Populismen och den politiska instabiliteten brukar förklaras med att vissa grupper och lokalsamhällen förlorat mer än de har vunnit på både digitaliseringen och globaliseringen. Därför menar allt fler att det finns ett värde i att behålla arbetstillfällena och skapa en hållbar utveckling på exempelvis landsbygden.

Ett utbyggt personaläggande kan vara intressant för den som önskar se en framtida ekonomi där investerare och företag är mer förankrade i deras lokalsamhällen samt agerar mer långsiktigt.

Forskningen visar att medarbetarägda företag vinstmaximerar i mindre utsträckning än andra typer av företag. Istället genererar de en tillräcklig vinst för att säkerställa en sund utveckling för organisationen. Resten av överskottet används för att tillgodose medlemmarnas krav på trygghet och inkomster. Medarbetarägda företag är mindre benägna att dra ner antalet anställda i lågkonjunktur men expanderar också mer försiktigt i högkonjunktur. På så sätt delar de samma perspektiv som försiktiga familjeföretag som ser ett värde av att företaget är en del av lokalsamhället och överlever till nästa generation.

Kunskap och kompetens tas tillvara och utvecklas

Studier pekar på ett samband mellan finansiellt deltagande och högre nivåer av internutbildning. Det skulle kunna tolkas som att medarbetare som är delägare agerar mer långsiktigt och blir mer benägna att öka sina kunskaper genom både formell och informell utbildning.

Anställda besitter mycket av den företagsspecifika kunskap som kan vara både kostsam och tidskrävande för en extern ägare att skaffa sig. Detta är av särskilt stor betydelse i den växande kunskapsintensiva sektorn.

Högre produktivitet?

Att göra de anställda till delägare, liksom att låta dem ta del av vinsten, tycks enligt vissa forskare få positiva effekter på ett företags prestationsförmåga och tenderar att vara förknippat med en högre produktivitet. Dock återstår ett antal frågetecken kring kausalitet och samspelet mellan personaläggande och andra närliggande faktorer, som ett mer delat beslutsfattande till exempel.

Nackdelar med personalägande

Så varför är antalet medarbetarägda företag trots en rad positiva studier så få? Conell Fanning och Thomas McCarthy ställde 1986 samman kritisk litteratur till medarbetarägda företag och de lyfte fram sex hypoteser för att förklara varför medarbetarägda företag inte kan ses som livskraftiga:

1. Då enskilt ägande utgör normen för allt företagande får andra ägandeformer räkna med högre etableringskostnader.
 - Extrakostnaderna för medarbetarägda företag består i att hitta personer som är villiga att tillsammans med andra både arbeta i och satsa pengar i företaget. Det är lättare för en enskild (förmögen) entreprenör att ensam eller tillsammans med några få göra stora kapitalinsatser, än att hitta många som var och en satsar mindre. Dessutom är det kunskaps- och informationsutbud som finns för nystartare utformat efter den vanligaste ägarformen.
2. Det råder brist på kompetenta företagsledare i medarbetarägda företag.
 - Medarbetarägda företag innebär att intresset för rationalisering av arbetsuppgifterna minskar. I stället kommer företagsformer att etableras där organisering och rationalisering av medarbetarnas arbete medföra större vinster för ledningen. En konsekvens av detta är att kompetenta företagsledare som besitter denna kunskap kan skapa större rationaliseringsvinster i andra ägandeformer och därmed få högre lön. Detta bidrar till bristen på kompetenta företagsledare i medarbetarägda företag.
3. Medarbetarägda företag med sina annorlunda styr- och kontrollformer avviker från mera traditionella former och får svårigheter med anpassning till ett kapitalistiskt system.
 - Det medför bland annat kreditproblem.
4. Arbetstagare har inte någon långsiktig önskan att delta i kontrollen över sin arbetsplats.
 - Arbetstagare är mer intresserade av lörens storlek och direkta arbetsförhållanden än av kontrollen över det egna företaget.
5. Anställda saknar entreprenöriella förutsättningar.
 - På vissa arbetsplatser kan det finnas en brist på arbetstagare med den utbildning eller kompetens som krävs för att lösa komplexa ledningsproblem. Problemet går dock att avhjälpa genom kompetensutveckling och vidareutbildning av personalen.

6. Entreprenöriella initiativ är till sin natur individuella.

- Kapaciteten att se marknadsbehov och bygga företag är en mental egenskap som är personlig och subjektiv. Initiativ till att exploatera uppkomna möjligheter tas av en individ, inte av ett kollektiv.

Ett vanligt förekommande argument fokuserar på den ineffektivitet som kan uppstå i alla demokratiskt styrda organisationer, exempelvis svårigheten att enas om ett gemensamt mål. I ett aktiebolag med externa aktieägare är det lättare att enas kring vinstmaximering, medan anställda med olika målfunktioner riskerar att sträva åt olika håll.

Kooperativen underinvesterar

Under krisåren på 1970 och 1980-talet hade många kooperativ svårt att överleva, vilket tillskrevs deras ovillighet att investera i långsiktig konkurrenskraft. Det har bidragit till synsättet att kooperativ till sin natur skulle vara dåliga på att hantera svåra tider och därför inte kan betraktas som ”riktiga” företag.

Erfarenhet från de jugoslaviska kooperativen kan fungera som ett annat exempel. Där fick de anställda ta del av det löpande överskottet. Problemet var att företagen nästan aldrig byggde upp en egen ekonomisk buffert för att möjliggöra investeringar som är nödvändiga för att kunna ta risk och skapa långsiktig tillväxt.

Svårt att hitta finansiering

Personalägda företag, särskilt de nystartade, har svårt att få lån eftersom grundarna ofta saknar befintligt kapital, erfarenhet och en marknadsplan där tillväxt är huvudmålet. Ofta är det ekonomiska målet med kooperativ att gå runt och säkra sysselsättningen. Därför behövs finansiella institutioner och banker som är anpassade efter kooperativ, vilket de kooperativa bankerna i Europa är.

Kultur och historia

Den kooperativa sektorn har i varje land vuxit fram ur en säregen och lång historisk process. Ett omfattande språng mot utökat personaläggande i Sverige riskerar att drabbas av oförutsedda konsekvenser då förutsättningarna är annorlunda jämfört med exempelvis Spanien. Konglomeratet Mondragon är till stor del resultatet av katolsk sociallära och baskisk nationalism. I italienska regionen Emilia Romagna är kooperativen fortsatt starka tack vare 1800-talets arbetarrörelse, trots den senare uppdelningen i katolska, socialistiska och socialdemokratiska federationer. I flera länder antog arbetarrörelsen tidigt en modell med tre pelare: partiet, fackföreningarna och kooperativen. I exempelvis Schweiz stödde facket bildandet av

arbetskooperativ och det socialdemokratiska partiet skrev in stöd till kooperativ i sitt program. I Storbritannien bildades 1917 The Co-operative Party som idag genom samverkan med Labour har ledamöter i det brittiska parlamentet. Partiet har nära kopplingar till både konsument- och arbetskooperativ.

Länderna där den kooperativa sektorn är stor har vissa likheter. Den offentliga servicen är oftast betydligt mindre än i Sverige. Statliga institutioner i södra Europa saknar medborgarnas tillit varför kooperativen växte fram som ett alternativ. Den fackliga rörelsen har inte varit tillräckligt stark för att de anställdas intressen skulle skyddas på ett bra sätt.

Dessa gemensamma nämnare har lett till framväxten av en stor och levande kooperativ sektor. Under årens lopp har en infrastruktur växt fram där personaläggande ses som naturligt och uppmuntras. Det handlar om allt från lagstadgad informationsplikt till anställda, till skattelättnader och skatteväxling, statliga riskkapitalsatsningar och kompetensutveckling. I länder som Storbritannien, Frankrike, Italien, Kanada och vissa amerikanska delstater finns speciella associationsformer för arbets- och blandkooperativ som erbjuder välfärdstjänster, där anställda själva eller tillsammans med brukare driver ett företag gemensamt. Det finns också upphandlingsregler som främjar aktörer i den sociala ekonomin.

Sverige har historiskt valt en annan väg. Staten har länge varit centraliserad och den offentliga servicen omfattande. Arbetsmarknadsfrågor har anförtrots parterna. Utrymmet för och behovet av en kooperativ sektor har inte funnits i lika hög utsträckning, och därmed har även den stödjande infrastrukturen kring den uteblivit.

Bieffekter och fel incitament

Personalförvärv kan användas för att rädda olönsamma verksamheter. Sådan användning har fått kritiker att tala om ”citronsocialism”, vilket innebär att arbetstagar förvärvar de sura, dysfunktionella delarna av ekonomin.

Utformas personalägarmodeller felaktigt kan det leda till ökade risker för anställda, att man köper anställdas lydnad och att dyra skattereformer går till att främja ett personaläggande med tveksam samhällsekonomisk nytta som följd.

Risken finns även att vinstdelningsprogram och aktieköp av företaget ses som ett substitut för andra förmåner och lönehöjningar.

När både lönen och ägandet är kopplat till samma företag ökar dessutom den finansiella risken för arbetarna.

Lämpligt bara i vissa branscher?

Medarbetarägda företag finns sällan inom verksamheter som kräver mycket eget kapital, som står inför en snabb tillväxt och som är mycket riskabla (exempelvis forskningsbolag).

Det finns även stöd för kritiken att kooperativ enbart passar mindre och medelstora företag. Det finns endast två stora kooperativ, Mondragon och John Lewis Partnership, med 75 000 respektive 85 000 anställda.

Vad tycker Unionen?

- En fungerande marknadsekonomi behöver konkurrens på lika villkor även på ägarsidan. Den gör att företag har lättare att hitta den ägandeform som passar en viss affärsmodell, att riskerna i ekonomin sprids mer effektivt och att konsumenter (och investerare och sparare) får fler valmöjligheter. Mer personalägande skulle öka mångfalden i det svenska näringslivets ägandestruktur.
- Lagar, regler och skatter borde vara ägandeformsneutrala, det vill säga, inte diskriminera en ägandeform till förmån för en annan. Idag gynnas särskilt utländskt, institutionellt och offentligt ägande.
- Trots att en stor del av landets ekonomiska aktivitet sker i bolag med alternativa ägandeformer lägger politiker, akademiker, konsulter, journalister och fackföreningar ett oproportionerligt stort fokus på börsnoterade aktiebolag. Det leder till att beslutsfattarna sällan beaktar hur deras beslut inverkar på de andra ägandeformerna, än mindre tar proaktiva beslut för att främja de ägandeformer som är juridiskt eftersatta. Vi måste således öka kunskapen och medvetenheten om alternativa ägandeformer inom fackförbunden och i samhället i övrigt.
- Personalägande kan vara ett bra sätt att underlätta för generationsskiften i små och medelstora företag. För det behövs en infrastruktur och ett institutionellt ramverk som för närvarande inte finns. Den regionala näringspolitiken borde användas för att stötta personalägande genom att främja en samverkan mellan kooperativa grupper och understödja deras finansiering.
- Medarbetarägda företag kan vara ett av flera medel för att göra den svenska ekonomin mer långsiktig och inkluderande, inte minst på landsbygden. Oftast är själva syftet med kooperativ något annat än vinstmaximering, vilket skiljer dem från konventionella bolag på ett ur hållbarhets-synpunkt positivt sätt.
- Personalägande medför även stora risker och begränsningar. Medarbetarna saknar ofta professionell erfarenhet av företagsledning och tvingas ta stora lån. Riskerna med personalägande bör beaktas noga vid varje enskilt förvärv, och personalförvärv ska inte användas för att rädda olönsamma verksamheter.

Referenslista

Freeman, R. B., Blais, J. R. och Kruse, D. L. (2011) *The Citizens Share. Reducing Inequality in the 21st Century*. Yale University Press.

Företagarna (2017). *Ägare och generationsskifte i svenska företag – överlåtelse eller avslut*.

Gabrielsson, Å. SOU (1980:36), ”Arbetskooperation. Delbetänkande av kooperationsutredningen,” Industridepartementet

Karlsson, N. och Malm Lindberg, H (2016) ”Finansiellt deltagande. En undersökning om effekter av system för vinstdelning och aktiedelägarskap”, *RATIO*.

Nachemson-Ekwall, S (2016) *En hållbar ägararkitektur för Sverige*. Global Utmaning.

Nachemson-Ekwall (2018), *Ett Sverige där anställda äger*. Global Utmaning.

Sanandaji, N (2017) ”Oroväckande tecken, en rapport om företagandets villkor runt om i Sverige.” *Småföretagarnas riksförbund*. Rapport 2017:1

Rothstein, B (2012) *Tillsammans. En fungerande ekonomisk demokrati*. SNS Förlag.

Witkowsky, P (2018) *Personalägda företag och den amerikanska modellen*. https://stockholmsregionen.companion.se/wp-content/uploads/sites/32/2018/01/Witkowsky_Personalägda-företag-och-den-amerikanska-ESOP-modellen.pdf

DEBATTEN OM personalägande och arbetskooperativ har återigen väckts till liv, inte minst på grund av att det ibland skapas osäkerhet kring de generationsskiften som väntar många små och medelstora företag, inte sällan verksamma utanför storstäderna. Personalägande kan vara ett bra sätt att underlätta för generationsskiften i små och medelstora företag. För det behövs en infrastruktur och ett institutionellt ramverk som för närvarande inte finns.

Personalägande är inte utan risker. Medarbetarna saknar ibland professionell erfarenhet av företagsledning och tvingas ta stora lån. Personalförvärv bör heller inte användas för att rädda olönsamma verksamheter.

Det är oklart om någon ägandeform kan sägas vara bättre än någon annan. En mångfald av ägandeformer torde dock göra en ekonomi stryktålig och dynamisk. Den gör att företag lättare kan hitta den ägandeform som passar en viss affärsmodell, att riskerna i ekonomin sprids mer effektivt och att konsumenter, investerare och sparare får fler valmöjligheter. Mer personalägande skulle öka mångfalden i det svenska näringslivets ägandestruktur. För att nå dit måste vi ha mycket mer kunskap och svensk forskning om personalägande och arbetskooperation.

UNIONEN ÄR SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter.

Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet och glädje** i arbetslivet.

UNIONEN

www.unionen.se