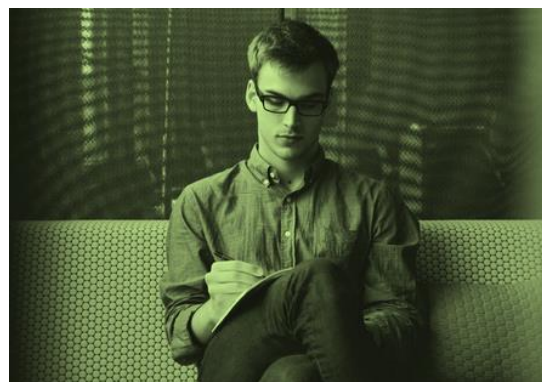
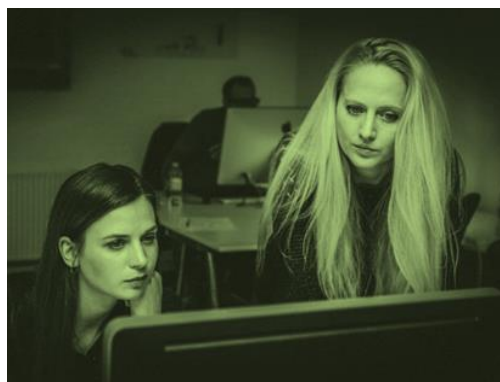


# MEDEIERSKAP FOR ANSATTE I NORGE

KARTLEGGING AV STUDIER, NYE FUNN OG MULIGE  
BEDRINGER AV INCENTIVER FOR MEDEIERSKAP I EGEN BEDRIFT



**JANUAR 2021**

## OM RAPPORTEN

Denne rapporten er skrevet av NyAnalyse på oppdrag fra Finansforbundet. NyAnalyse AS er et uavhengig rådgivnings- og utredningsselskap med spisskompetanse innen samfunnsøkonomisk analyse, arbeidsliv, skatt, næringspolitikk og bærekraft. Funn og konklusjoner i denne utredningen representerer NyAnalyses egne faglige vurderinger.

Rapporten er skrevet av:

Villeman Vinje (seniorøkonom)

Eivind Langdal (seniorøkonom)

Terje Strøm (sjeføkonom)

## INNHold

SAMMENDRAG .....	4
FUNN FRA NY SPØRREUNDERSØKELSE .....	12
TEORETISK RAMMEVERK – MEDEIERSKAP FOR ANSATTE .....	21
FORSKNING OG EMPIRI .....	26
POLITIKK FOR Å STYRKE INCENTIVENE FOR ANSATTES MEDEIERSKAP .....	33
VEDLEGG .....	42
KILDER .....	55

## SAMMENDRAG

Norge er, som resten av verden, sterkt preget av Covid-19 utbruddet som har brakt sykdom og død, og hemmet og dels stengt ned økonomien og. Når de direkte virkningene av pandemien har blitt håndtert vil det være behov for en rekke tiltak for å forsøke å skape nye arbeidsplasser for å veie opp for arbeidsplassene som har gått tapt. Medeierskap for ansatte i egen bedrift er et tiltak som virker positivt på økonomien ved en bredde av effekter. Når incentivordninger for medeierskap også bidrar til å motvirke ulikhet, tap av arbeidsplasser og utløser et relativt lavt statistisk skatteproveny, er det et virkemiddel som bør utforskes grundigere. De eksisterende incentiv-reglene for medeierskap har blitt bedret som del av krisepakken som har blitt vedtatt. Ved en annen innretning av incentivene og evt. innføring av kollektive medeierskapsordninger, vil omfanget og de positive virkningene av ansattes medeierskap i egen bedrift kunne styrkes betydelig.

Innholdet i denne rapporten kan deles i tre hoveddeler. Med utgangspunkt i forskningslitteraturen, gir rapporten en oversikt over sentrale virkninger av medeierskap for ansatte i egen bedrift, hvor hovedbildet forskningen finner er at både bedriften og økonomien generelt styrkes ved økt medeierskap av ansatte i egen bedrift. Forskningen finner også andre positive virkninger, slik som at jobbsikkerhet og økonomien til den gjennomsnittlige ansatte med eierskap i egen bedrift styrkes.

Rapporten presenterer videre ny innsikt om synet på medeierskap i Norge, innhentet ved en spørreundersøkelse gjennomført blant Finansforbundets medlemmer. Denne støtter opp under hovedfunnene i forskningen.

Med dette som grunnlag, skisseres avslutningsvis noen muligheter for forbedringer av incentivene til medeierskap i egen bedrift. Dette gjøres både ved å bygge videre på strukturen til eksisterende ordninger basert på individuelt eierskap og ved å introdusere ny innretning av incentiver til medeierskap. Det pekes også på mulighetene kollektivt eierskap for ansatte kan gi, slik enkelte andre land har positiv erfaring med, men Norge ikke har incentiver og regler for.

## Sentrale virkninger av medeierskap i egen bedrift

- **Medeierskap øker normalt produktivitet og lønnsomhet i bedriftene – og med det langsiktig levestandard**

Produktivitet er grunnlaget for nivået på langsiktig levestandard. I likhet med andre vestlige land, er det derfor en bekymring at produktivitetsveksten i Norge har vært nedadgående de siste tiår. Det er derfor interessant at et solid funn i metastudier om ansattes medeierskap er at produktiviteten i gjennomsnitt er noe høyere i bedrifter hvor det er brede ordninger for ansattes medeierskap og hvor mulighetene dette gir utnyttes. Mer produktive bedrifter gir et næringsliv med høyere verdiskaping bak hver arbeidsplass, noe den enkelte bedrift, de ansatte og samfunnet i helhet nyter godt av.

- **Medeierskap øker organisasjonstilknytningen**

Flere undersøkelser finner en positiv sammenheng mellom medeierskap i egen bedrift og organisasjonstilknytning. Dette er en av hovedkanalene som de ulike positive virkninger av medeierskap virker gjennom. Forskning finner at tilliten til ansattes representanter, samt eier, styre og ledelse normalt er høyere i selskaper hvor ansatte er medeiere. Opplevelsen av medvirkning og autonomi for de ansatte er også høyere i slike selskaper. Det ikke er medeierskap isolert sett som gir de positive effektene, men organisasjonsutviklingen det muliggjør i kombinasjon med holdningsendringer hos den medeiende ansatte.

- **Medeierskap virker normalt positivt på innovasjon og omstilling**

Flere studier finner at medeierskap for ansatte virker positivt på FoU-intensitet og innovasjonsutfall. Dette ser ut til å være en følge av at medeiende ansatte ser ut til å ha mer motivasjon og dedikasjon til bedriftens innovasjonsmål, herunder at ansatte med entreprenørkompetanse fokuserer på å realisere denne internt i bedriften istedenfor å bryte ut for å starte konkurrerende virksomhet. Gitt hvor norsk økonomi for tiden er, er dette relevant, siden mer innovative bedrifter gir økt evne til omstilling – både for den enkelte bedrift og for økonomien som helhet.

- **Medeierskap gir bedrifter bedre overlevelsessevne – både i normale tider og i krisetider**

Sammenhengen mellom medarbeidereide bedrifter og overlevelsessevne er undersøkt i flere land. Flere studier finner at bedrifter med medeiende ansatte har høyere overlevelsesrate enn vanlige bedrifter, ofte med stor margin. Dette virker også under krisetider, hvor f.eks. finanskrisen er undersøkt. I lys av utfordringene norsk økonomi har i møte med Covid-19, en krise som rammer næringslivet bredt og som har gitt betydelige offentlige kostnader og reduserte skatteinntekter, kan tiltak som gir incentiver til økt

medeierskap blant ansatte vurderes som et kostnadseffektivt langsiktig tiltak for å styrke økonomiens møter med fremtidige krisetider.

- **Medeierskap styrker bedriftsdemokratiet**

I Norge står bedriftsdemokratiet sterkt, men de ansattes muligheter for medbestemmelse er imidlertid under press. Ifølge Medbestemmelsesbarometeret 2017 var 42 prosent av den oppfatning at arbeidslivet beveget seg i en mer autoritær retning med mindre medbestemmelse, mens bare 12 prosent mente det beveget seg i en mer demokratisk retning. Økt medeierskap i egen bedrift gir innflytelse som eier og vil kunne bidra til å motvirke denne trenden, noe som på sikt kan gi et bredere og sterkere bedriftsdemokrati.

- **Medarbeidereide bedrifter tenker ofte mer langsiktig**

Studier viser at mens vanlige bedrifter normalt bruker mye tid på å overvåke egne ansatte, med de kostnader dette medfører, har bedrifter med medeiende ansatte mer fokus på effektivitet og fleksibel organisering av arbeidsprosesser. Det bidrar til at standardisering og kontroll er mindre tilstedeværende enn i andre bedrifter. Redusert kontrollbehov av egne ansatte legger til rette for reduserte kostnader, økt effektivitet og produktivitet, noe som spesielt kan gi positive effekter over tid. Medeierskap i egen bedrift bidrar også til at ansatte i gjennomsnitt reduserer frekvensen av jobbskifte. Det er ofte positivt relatert til kompetanseoppbygging hos de ansatte, og gir en større andel av ansatte som har et langsiktig perspektiv på de utfordringer bedriften og næringen står overfor over tid. Medeierskap kan derfor også vurderes som et virkemiddel som på flere måter støtter opp under en langsiktig tankegang i næringslivet.

- **Redusert ulikhet: Ansattes med medeierskap har ofte høyere lønn og finansformue enn de som ikke har medeierskap**

Flere studier finner at ansattes medeierskap kommer i tillegg til vanlig lønn for de ansatte, ikke som en erstatning. Ansatte med medeierskap har i gjennomsnittlig større finansformue enn liknende ansatte uten medeierskap i egen bedrift. Incentiver for medeierskap gir den enkelte ansatte incentiver for investeringer og sparing ved medeierskap i egen bedrift. Det kan gi erfaringer og mentalitet som kan «smitte over» på andre privatøkonomiske vurderinger og øke innsikten i de fordeler investeringer og medeierskap i bedrifter gjennom aksjemarkedet, og evt. unoterte bedrifter, kan gi. Studier finner også at det ofte er en positiv relasjon mellom graden av ansattes medeierskap og lønnsnivået. Dette bidrar samlet sett til å redusere ulikhet på et makronivå, dersom omfanget av medeierskap for ansatte styrkes.

Det høyere lønnsnivået gir isolert sett en økt kostnad sammenlignet med bedrifter med et lavere lønnsnivå. Men sett i lys av at bedrifter med medeierende ansatte ofte er mer produktive, er det ikke overraskende at en del av gevinsten dette bringer kanaliseres videre til de ansatte gjennom økt lønn. Brede ordninger for medeierskap og et konkurransedyktig lønnsnivå kan og være virkemidler bedrifter benytter for å beholde og tiltrekke seg kompetent arbeidskraft.

## Politikk for å stimulere til økt medeierskap blant ansatte

Forskningslitteraturen tegner et stabilt og positivt bilde av at brede ordninger som stimulerer til økt medeierskap blant ansatte gir klare fordeler – både for bedriften, den medeierende ansatte og samfunnet ved økonomien bredt.<sup>1</sup> Incentivordninger for medeierskap for ansatte ser ut til å ha tverrpolitisk støtte i Norge.<sup>2</sup> Det gir et utgangspunkt for å arbeide videre for å styrke incentivene for ansattes medeierskap i stortingsperioden 2021-2025, uavhengig av hvilken regjering som da styrer.

## Eksisterende regler – incentiver til personlig, direkte medeierskap

En ansatt kan i tråd med normale kapitalbeskatningsregler kjøpe aksjer til markedspris i bedriften hun jobber i. Hvis den ansatte tilbys å kjøpe aksjer i egen bedrift til lavere pris enn markedspris – til underkurs – er hovedregelen at dette blir betraktet som fordel oppnådd i ansettelsesforholdet og rabatten den ansatte gis beskattes som lønn for den ansatte og det utløser arbeidsgiveravgift for bedriften.<sup>3</sup> Evt. senere gevinster ved salg av disse aksjene skattlegges, for tiden med 31,68 prosent for den ansatte.

Et unntak i denne hovedregelen er når rabatterte aksjer tilbys bredden av ansatte. I 2020 kunne den ansatte kjøpe aksjer i egen bedrift med opptil 20 prosent rabatt, uten at det utløser lønnsbeskatning eller arbeidsgiveravgift. Den skattefrie rabatten kunne maksimalt utgjøre 5000 kroner. I statsbudsjett for 2021 ble dette økt til 25 prosent og maksimalt 7500 kroner. Dette er av Finansdepartementet estimert å ha et samlet skatteproveny, reduserte skatteinntekter, på 50 millioner kroner. Med det kan de ansatte kjøpe aksjer med markedsverdi på opptil 30.000 kroner og betale 22.500 kroner for dette om maksimalgrensen benyttes. Rabatten på 7.500 kroner som

---

<sup>1</sup> Denne rapporten tar for seg virkningen av brede incentivordninger for ansattes medeierskap. Individuelle opsjonsordninger er ikke innenfor mandatet som blir analysert, selv om også incentiver for individuelle opsjoner også bringer mange fordeler.

<sup>2</sup> Arbeiderpartiets september-utkast til program for Stortingsperioden 2021-2025 går inn for å «Bedre reglene for opsjonsbeskatning slik at flere ansatte tar del i verdiskapingen i oppstarts- og vekstbedriften». Regjeringen har i inneværende periode styrket incentivene for medeierskap i egen bedrift og også bedret opsjonsreglene noe, dog ikke så langt som næringslivet sier er nødvendig.

eieren tilbyr de ansatte å kjøpe for vil være skattefri. Er rabatten ved aksjekjøpet høyere enn dette, vil det overskytende beskattes som lønn.

Det er også finansielle innretninger bedriften kan velge, som reduser grunnlagsprisen for markedsverdien, som så rabatten regnes ut ifra. Det kan for eksempel knyttes vilkår til aksjene, som reduserer deres reelle verdier. Eksempler på det kan være bindingstid for salg, begrensninger i stemme- og utbytterett og begrenset utbetaling om den ansatte slutter i selskapet, som bl.a. kan begrunne en betydelig likviditetsulemperabatt. Slike forhold påvirker verdien av aksjene og dermed hvor mye de ansatte må betale. Det er også mulig å opprette en blanding av ordinære aksjer og preferanseaksjer med forskjellig avkastningsprofil, som også kan rettferdiggjøre en lavere prising. Om de ansatte har likviditetsutfordringer ved kjøpet av aksjer kan arbeidsgiver ved selskapet, eller ved hovedaksjonær tilby lån, men dette må det avkreves normrente, på linje med markedsrenter, for at det ikke skal utløse en skattemessig fordel.<sup>4</sup>

## Mulige bedringer av incentiver for medeierskap

Hvis man ønsker å styrke incentivene for ansattes medeierskap i egen bedrift står man overfor to hovedvalg – incentiver ved hhv. direkte, personlig eierskap og indirekte, kollektivt eierskap.

### Incentiver for direkte medeierskap i egen bedrift

Incentiver for direkte medeierskap kan innrettes på flere måter. Den enkleste forbedringen av incentivene for direkte eierskap av aksjer i egen bedrift får man ved å bygge videre på den eksisterende rabattordningen og utvide beløpsgrensene. Både rabattbeløpet som er skattefritt, og prosentandelen det utgjør av aksjeprisen totalt kan forbedres. En utvidelse av rabatten til 10 000 kroner og skatterabattprosent til 30 prosent har en provenyknostnad på om lag 50 millioner kroner. Jo høyere rabatten settes, jo mer omfangsrik kan man vente at bruken av ordningen blir. Det vil reelt øke skatteprovenyet av ordningen tilsvarende.

Det er også mulighet for å tenke mer radikalt på hvordan man kan øke incentivene for medeierskap i egen bedrift. Hvis det er et ønske å øke andelen medeierskap i egen bedrift vesentlig sammenlignet med i dag, anbefales det å innrette incentivene for medeierskap kraftigere og annerledes enn i dag. Her skisseres noen overordnede muligheter. Velger man å forfølge noen av disse, må de utredes grundigere.

---

<sup>4</sup> <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/bfu/incentiv-i-arbeidsforhold-skatteloven-5-1/> og <https://www.bull.no/medeierskap-til-rabattert-pris-eller-betinget-vederlag-kruse-smith-modellen/>



- **Skattlegging som kapital eller skattlegging som lønn?**

Aksjekjøp innenfor rabattgrensene er skattefrie, mens rabatter som gis i aksjeprisen ut over beløpsgrensen skattlegges som lønn. En mulig innretning som ville øke incentivene til medeierskap, og fleksibiliteten ved medeierskap, er skattlegging av aksjerabatt til over den skattefrie beløpsgrensen som kapital, ikke som lønn. I og med at dette er en kapitalbeskattet transaksjon kan det da argumenteres for at det heller ikke bør påløpe arbeidsgiveravgift for bedriften. En slik innretning reduserer skattekostnaden ved det rabatterte kjøpsøyeblikket både for den ansatte og for bedriften. Et hovedprinsipp om at alt av transaksjoner som overfører eierskap fra eksisterende eiere til ansatte ansees å falle inn under kapitalbeskatning, ikke lønnsbeskatning, vil gjøre dialogen om muligheter mellom bedriftseiere og ansatte enklere, redusere kostnader for bedriften og øke incentivene for de ansatte.

Det er også mulighet for å innføre redusert gevinstbeskatning for ansatte for aksjer de eier i egen bedrift, noe som ikke øker kostnaden ved ansatteierskap for bedriften og dens opprinnelige eiere, men er en fordel for de ansatte som dekkes av storsamfunnet.

- **Tilrettelegging for utsatt reel betaling av aksjekjøp?**

Spørreundersøkelsen til Finansforbundets medlemmer avdekket at en andel av ansatte som ikke hadde medeierskap oppgav likviditetsgrunner for at de ikke hadde kjøpt aksjer. En løsning kan være å endre incentivene til medeierskap for ansatte slik at betaling for aksjer kan utsettes.

En utsettelse av det reelle betalingstidspunktet kan oppnås på ulike måter. En løsning er innføring av regler hvor arbeidsgiver kan gi den ansatte et lån med gunstige betingelser som finansierer aksjekjøpet uten at det utløser skatt for den ansatte. Det løser likviditetsutfordringen den ansatte kan stå overfor. Om man ønsker å støtte opp under bedriftens incentiver for å tilby dette, kan kostnaden ved slike lån gis behandles gunstigere enn i dag.

En annen innretning er å innføre skattesubsidierte opsjoner, hvor den ansatte gis rett til kjøp av aksjer i egen bedrift på et gitt fremtidig tidspunkt, til en avtalt aksjepris. Betalingen for denne opsjonen kan forfalle ved innløsningstidspunktet, noe som både vil løse likviditetsutfordringen et aksjekjøp kan gi og reduserer risikoen et aksjekjøp gir den ansatte. En opsjon er en rett, men ikke en plikt, til å kjøpe aksjer til en avtalt pris, og er normalt noe man må betale for. Her kan man se for seg en innretning hvor ansatte uten kostnader kan gis rett til fremtidig kjøp av aksjer i egen bedrift. Det er kun opsjoner som kan innløses til gevinst som det lønner seg å utøve. Det er flere måter en slik opsjonsinnretning kan innrettes på, med ulike skatte-kostnader. Jo gunstigere opsjonsordningen innrettes, jo mer omfangsrik kan man vente at bruken av den blir.



av innretning av incentiver for indirekte eierskap i egen bedrift i Norge ligger utenfor rammen for denne rapporten, men det anbefales at dette utredes på egnet måte.

### **Potensielt positive netto skattevirkninger av bedre incentiver fra ansattes medeierskap**

Provenykostnadene ved bedre incentiver for økt eierskap vil variere avhengig av innretning av incentivene, men legges økt økonomisk vekst, mer robust økonomi og positiv innvirkning på omstilling til grunn, kan det ikke utelukkes at netto skattevirkning samlet sett ved bedre incentiver for ansattes medeierskap i egen bedrift er positiv.

### **Kjennetegn ved tre typer medarbeidereide bedrifter**

Kjennetegn	Individuelle aksjer	ESOP	Arbeiderkooperativ
<b>Direkte/indirekte eierskap</b>	Direkte	Indirekte	Indirekte, der over halvparten av de ansatte har over 50 prosent av aksjekapitalen
<b>Stemmerett på generalforsamlingen</b>	Medarbeidereiere etter antall aksjer	Indirekte gjennom ESOP-fondet	Alle medarbeidereiere har en stemme hver
<b>Kan en medarbeidereier selge aksjer på egenhånd?</b>	Ja	Nei	Nei
<b>Motiv for eierskap</b>	Avkastning, mindre skatt, kontroll, støtte egen arbeidsplass	Pensjonssparing, avkastning, mindre skatt, støtte egen arbeidsplass	Sikre arbeidsplasser, avkastning, støtte egen arbeidsplass
<b>Hva skjer med aksjene når en medarbeidereier slutter i firmaet?</b>	Oftest salg av egne aksjer	Utbetaling av andel av aksjefond etter markedsverdi	Noen selskaper utbetaler andel av egenkapital

Kilde: Økland (2016)

## FUNN FRA NY SPØRREUNDERSØKELSE

Som en del av denne rapporten ble det utført en spørreundersøkelse om medeierskap med medlemmer fra Finansforbundet som respondenter. Totalt var det 753 som svarte. Her trekkes frem noen av de viktigste funnene fra undersøkelsen. Det er verdt å merke seg at respondentene ofte arbeider i større bedrifter, som preger finansbransjen, hvor man kan vente at brede ordninger for ansattes medeierskap er mer etablert enn i mindre bedrifter. Behovet for bedre tilrettelegging for incentivordninger som stimulerer til ansattes medeierskap vil derfor trolig være større hvis spørreundersøkelsen hadde blitt gjennomført i bransjer som er mer dominert av små og mellomstore bedrifter.

### Utvalgte funn:

- Om lag 2/3 svarer at de har muligheter for medeierskap i egen virksomhet i dag.
- Om lag 6 av 10 av de som ikke har muligheten til medeierskap, ønsker seg dette.
- Om lag 7 av 10 mener det bør tilrettelegges mer for medeierskap i næringslivet.

### Andre funn:

- 66 prosent er enig eller veldig enig i at medeierskap i egen bedrift vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten de arbeider i.
- 62 prosent er enig eller veldig enig i at medeierskap i egen bedrift vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten de arbeider i.
- 58 prosent er enig eller veldig enig i at medeierskap i egen bedrift vil styrke samholdet mellom ledelsen og ansatte i virksomheten de arbeider i.
- Om lag halvparten av respondentene er hverken enige eller uenige i de følgende påstander om medeierskap, men av den resterende halvdel er en overvekt enige eller veldig enige i påstand a, b og c:
  - a) Det vil føre til at færre slutter i virksomheten,
  - b) Det vil gjøre at virksomheten takler nedgangstider bedre,
  - c) Det vil gjøre at virksomheten inntar mer langsiktige mål, og
  - d) Det vil utjevne økonomiske forskjeller i bedriften.

### Overordnet vurdering av Spørreundersøkelsen:

En bredde av akademiske undersøkelser finner både positive og negative virkninger av medeierskap. De fleste virkningene er positive – både økonomisk og samfunnsbyggende. Spørreundersøkelsen blant medlemmene i Finansforbundet støtter opp under de akademiske funnene. Om lag 2/3 av medlemmene i Finansforbundet ønsker bedre incentiver for medeierskap i egen bedrift og nær 6 av 10 av de som ikke er medeier i egen bedrift i dag

ønsker medeierskap. Det indikerer at bedre incentiver for medeierskap i egen bedrift vil resultere i økt omfang av medeierskap i egen bedrift.

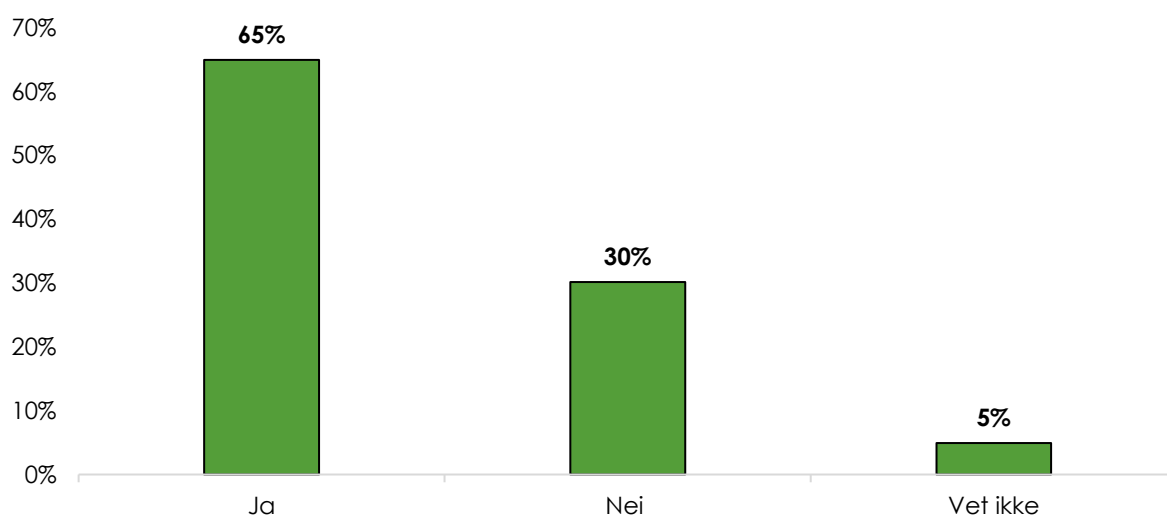
### **Funn i spørreundersøkelse om medeierskap i egen bedrift blant Finansforbundets medlemmer**

Her presenterer svarene på de enkelte spørsmål i spørreundersøkelsen om medeierskap i egen bedrift. Hele spørreundersøkelsen er gitt i vedlegget. Svarene «veldig enig» og «enig» er slått sammen og beskrives som «enig» i teksten, primært for å sikre god tekstflyt. Det samme gjelder «veldig uenig» og «uenig», som slås sammen til «uenig». I grafer og vedlegg holdes disse svaralternativene atskilt, som gjør det mulig å gå inn i detaljene for de som ønsker det.

Figur 1 illustrerer hvor mange av respondentene som totalt har mulighet til medeierskap i virksomheten de jobber i. Samlet sett har 65 prosent denne muligheten, mens 30 prosent har det ikke. Det er ingen kjønnsforskjeller i svarene.

Aldersmessig er det derimot forskjeller, hvor muligheten for medeierskap i egen bedrift er større for eldre arbeidstakere. For ansatte som er 35 år og yngre er andelen 62 prosent, om lag likt med andelen på 60 prosent for de som er 36-50 år. I gruppen som er 51 år og eldre er andelen noe høyere, 69 prosent. At flere av de eldste ansatte har mulighet til medeierskap kan muligens skyldes at en større andel disse er i lederposisjoner eller at de jobber i bedrifter hvor medeierskap er mer utbredt.

**Figur 1: «Har de ansatte mulighet til medeierskap i virksomheten du jobber i?»**

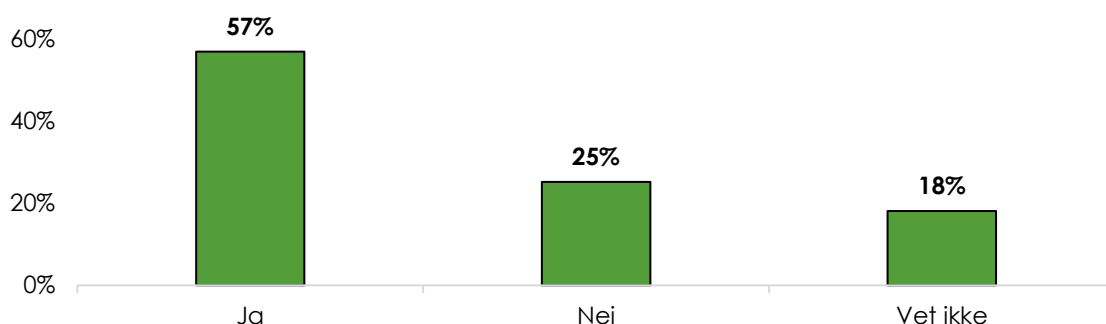


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Figur 2 viser andelen som ønsker at medeierskap i egen bedrift skal være en mulighet. Samlet sett ønsker 57 prosent dette. Dette er mer enn to ganger flere enn de som mener det ikke burde være en mulighet, som ligger på 25 prosent. 18 prosent svarer at de er usikre.

- Yngre respondenter er mindre positive til medeierskap i egen bedrift enn eldre. Blant respondenter som er 35 år og yngre er 50 prosent positive, mens andelen positive er 59 prosent i gruppen 36-50 år. Det er om lag på linje med andelen for de over 50 år, hvor 58 prosent er positive.
- Nedbrutt på kjønn er menn mer positive enn kvinner. 70 prosent av mennene er positive til medeierskap mens andelen for kvinner er 42 prosent.

**Figur 2: «Ønsker du at medeierskap skal være mulig i virksomheten du jobber i?»**

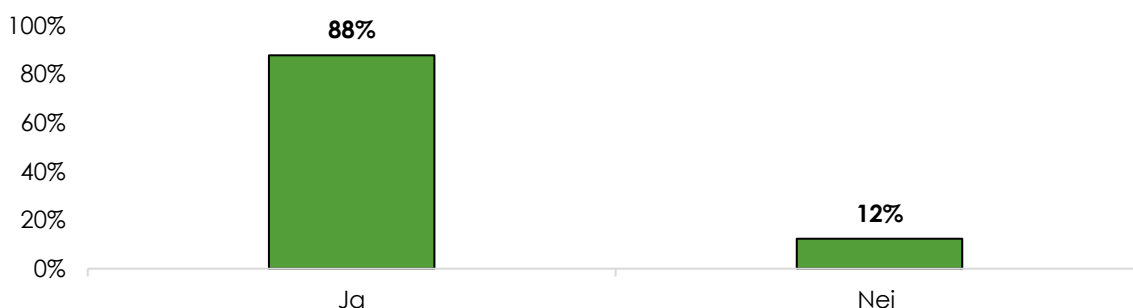


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Neste spørsmål omhandler andelen som har aksjer i egen bedrift. Det spesifiseres ikke her etter hvor mange aksjer den enkelte eier, neo som medfører at de med lite eierskap grupperes sammen med de med større eierskap. Resultatene er vist i Figur 3. Et klart flertall på 88 prosent eier aksjer i egen bedrift mens 12 prosent gjør det ikke.

- Det er en klar tendens til at flere eldre eier aksjer enn yngre. Mens det i gruppen 35 år og yngre er en aksjeeieandel på 81 prosent, er andelen i gruppen 35-50 år en 84 prosent. For den eldste gruppen, 51 år og eldre utgjør eierandelen helle 92 prosent.
- Det er ingen forskjeller mellom kjønn.

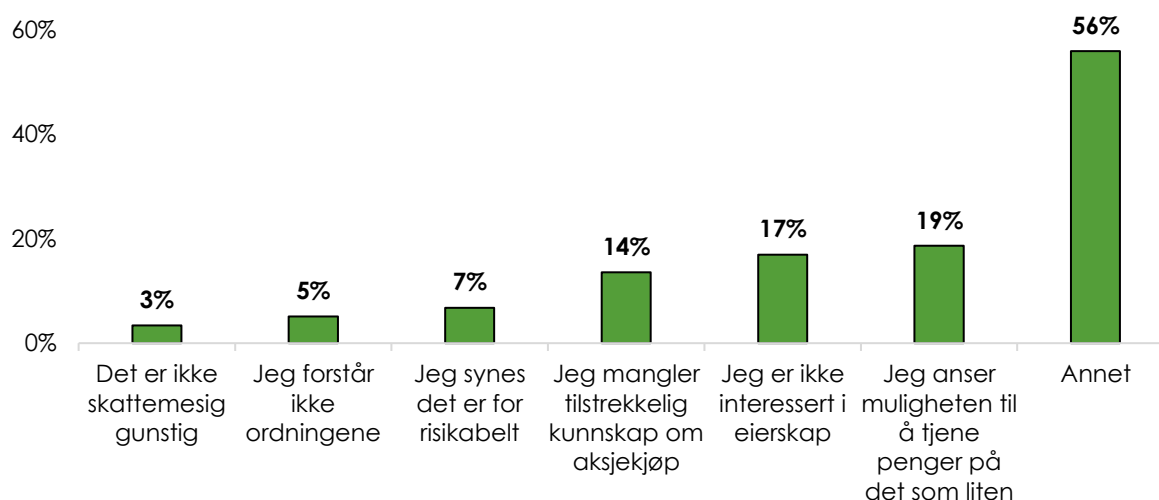
**Figur 3: «Eier du aksjer i virksomheten du jobber i?»**



Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

De som ikke eier aksjer i virksomheten, har fått muligheten til å redegjøre hvorfor dette ikke er tilfellet. Svarene er vist i Figur 4. «Annet» er den helt klart største kategorien, med en svarprosent på 56. Videre følger «Jeg anser muligheten til å tjene penger på det som liten» på 19 prosent, og «Jeg er ikke interessert i eierskap» på 17 prosent. De som svarte «Annet» har blitt gitt muligheten til å redegjøre for valget. Svarene varierer fra «Har ikke satt av penger til å kjøpe» og «Mangel på inngangskapital» til «Har ikke kommet så langt enda» og «Jeg sparer på en annen måte.»

**Figur 4: «Hvorfor har du ikke aksjer i virksomheten du jobber i?»**

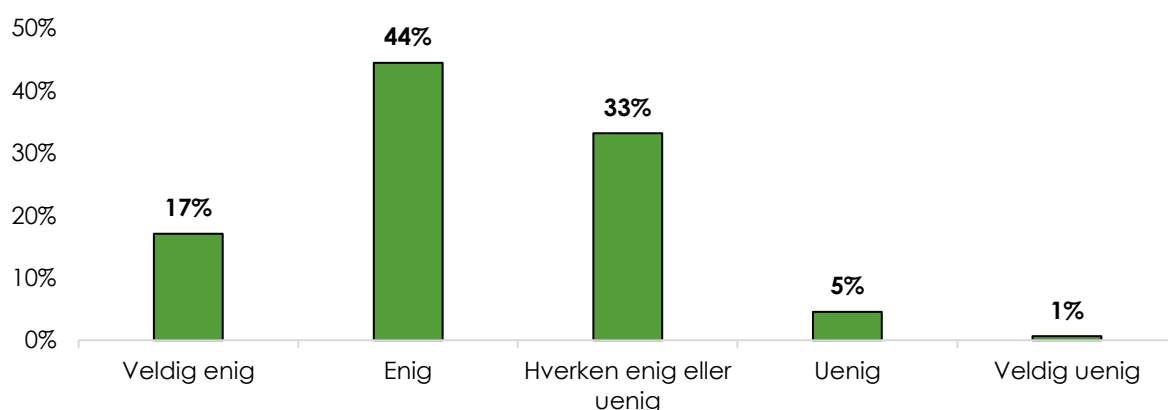


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Respondentene er også blitt presentert med en rekke påstander hvor de har fått muligheten til å svare på hvorvidt de er enige eller uenige med disse påstandene. I den første påstanden spørres det om hvor mange som er enige i at medeierskap er positivt for økonomien i virksomheten de jobber i. Som illustrert i figur 5 er 61 prosent enige, mens bare 6 prosent er uenige i denne påstanden.

- Aldersmessig er det ikke store forskjeller. Andel enighet varierer fra 60 til 63 prosent, mens andel uenige ligger på 5 til 8 prosent.
- Blant de som eier aksjer i virksomheten de jobber i er det 66 prosent som er enige, mens 4 prosent uenige. Blant de som ikke eier aksjer er 38 prosent enige, mens 11 prosent uenige.
- Det er en viss forskjell mellom kjønnene. 54 prosent av kvinnene er enige, mot 68 prosent av menn.

**Figur 5: «Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i.»**

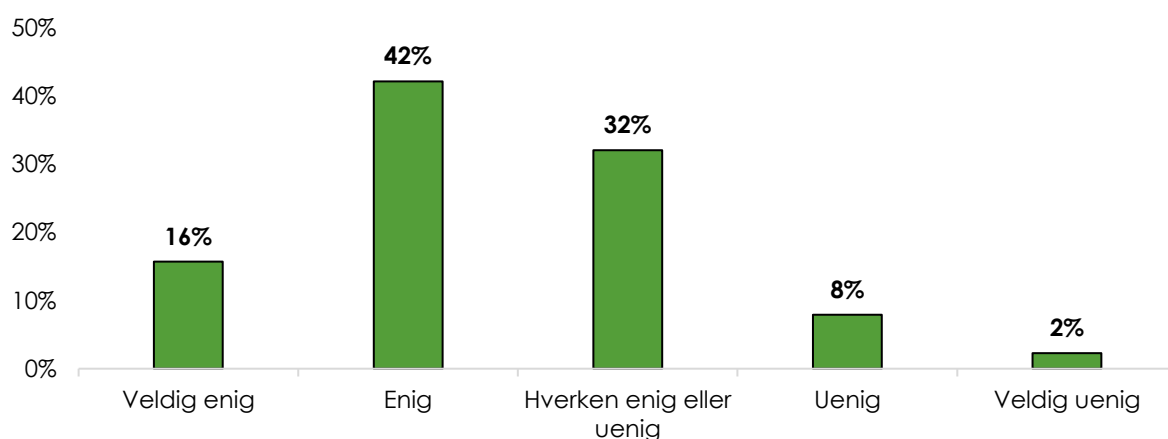


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Respondentene blir videre spurt om medeierskap styrker samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten de jobber i. Svarene er vist i Figur 6. 58 prosent er veldig enige i dette, mens 10 prosent er uenige.

- Det er de yngste som er mest enige i at medeierskap styrker samholdet mellom ledelsen og de ansatte, men variasjonen er moderat. I gruppen 35 år eller yngre er 62 prosent enige, i gruppen 36-50 år er 59 prosent enige, og i gruppen over 50 år er 56 prosent enige.
- Blant de som eier aksjer i virksomheten er 56 prosent enige, mens av de som ikke eier aksjer er enighetsandelen 33 prosent.
- Blant kvinner er det 54 prosent som er enige, mot 61 prosent av menn.

**Figur 6: «Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i.»**



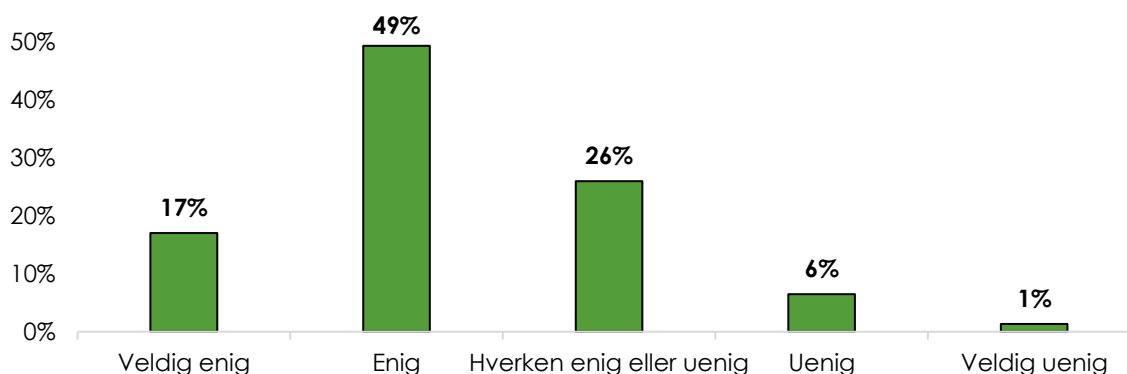
Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet



Videre blir respondentene spurt om medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomhetene de jobber i, hvor svarene er vist i Figur 7. Hele 66 prosent er enige i dette utsagnet, mens 7 prosent er uenige.

- Brutt ned på alder ser vi at de yngste er mest enige i medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomhetene de jobber i. Mens gruppen 35 år eller yngre ligger på 71 prosent, ligger 36-50 år på 68 prosent, og 51 år eller eldre på 63 prosent.
- Blant de som eier aksjer i virksomheten er 67 prosent enige, mens av de som ikke eier aksjer er enighetsandelen på 40 prosent.
- Kvinner er 61 prosent enige, mot 72 prosent av menn.

**Figur 7: «Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i.»**

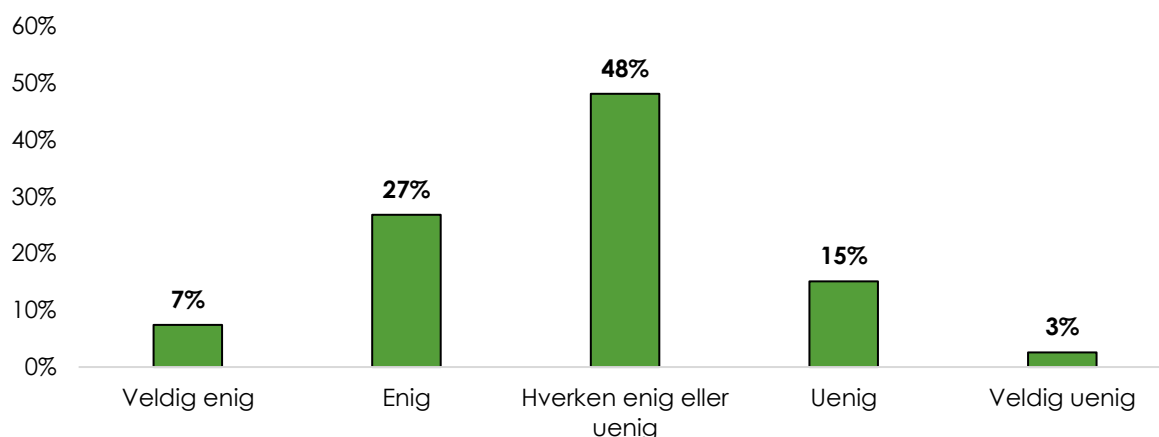


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Videre spør vi om medeierskap vil medføre at færre vil slutte i virksomheten respondentene arbeider i. Svarene er illustrert i Figur 8. Størsteparten av respondentene sier de hverken er enige eller uenige med 48 prosent. 34 prosent er enige, og 18 prosent er uenige.

- Brutt ned på alder ser vi at de yngste er mest enige med 40 prosent. I gruppen 36-50 år er 38 enige, og blant 51 år og eldre er 29 prosent enige.
- Blant de som eier aksjer er 28 prosent enige, mens 19 prosent er enige blant de som ikke eier aksjer.
- Av kvinner er 29 prosent enige, mens andelen er 40 prosent for menn.

**Figur 8: «Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i.»**

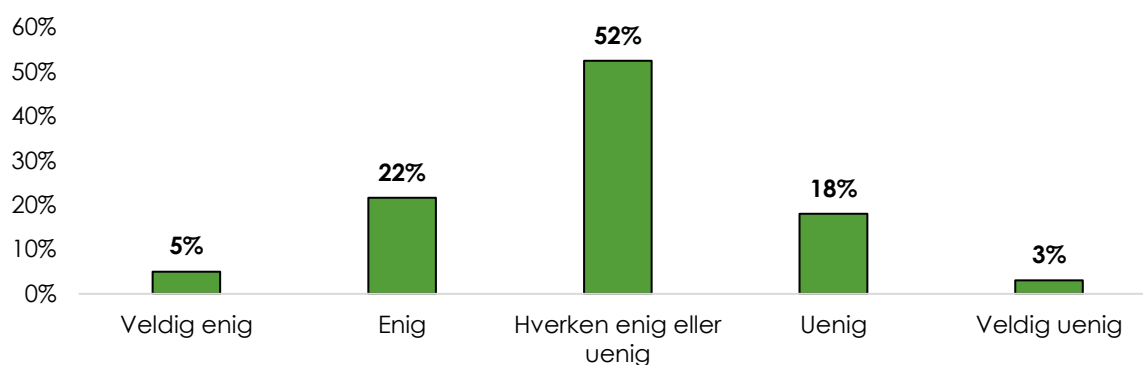


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Neste spørsmål tar for seg hvorvidt medeierskap vil gjøre det enklere å takle nedgangstider. Som vist i Figur 9, er 52 prosent hverken enige eller uenige i dette. 27 prosent er enige, mens 21 prosent er uenige.

- Både de som er 35 år og yngre og de som er 36-50 år er 24 prosent enige. Blant 51 år og eldre er 29 prosent enige.
- Av de som er medeier i egen bedrift er 28 prosent enige. Av de som ikke er medeier, er 11 prosent enige.
- 23 prosent av kvinner er enige mens 29 prosent av menn er enige.

**Figur 9: «Medeierskap vil gjøre at bedriften jeg jobber i takler nedgangstider bedre.»**

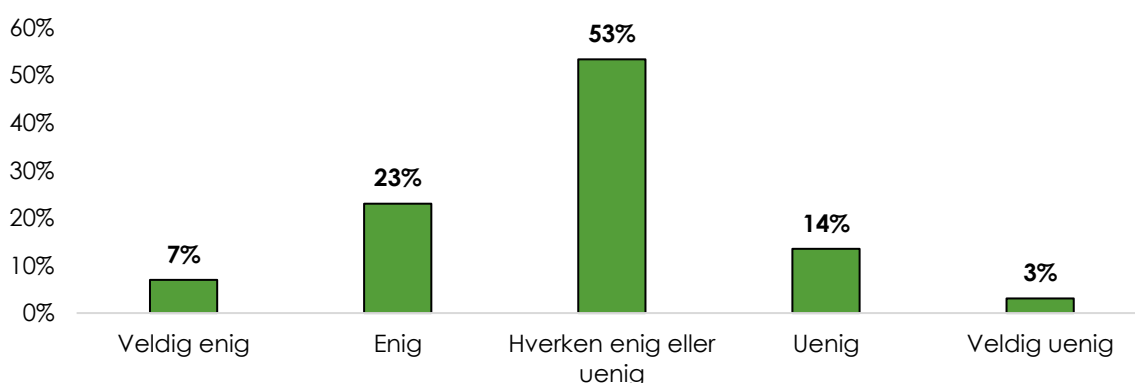


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

I neste spørsmål spør vi om medeierskap vil medføre at bedriften inntar mer langsiktige mål. Dette er vist i Figur 10. 53 prosent er hverken enige eller uenige. 30 prosent er enige og 17 prosent uenige.

- Blant gruppen 35 år eller yngre er 28 prosent enige, blant 36-50 år er 30 prosent enige, og blant 51 år eller eldre er 31 prosent enige.
- De som eier aksjer i bedriften er 31 prosent enige, mens de som ikke eier aksjer er 19 prosent enige.
- Blant kvinner er 27 prosent enige, mens blant menn er det 31 prosent enighet.

**Figur 10: «Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål.»**

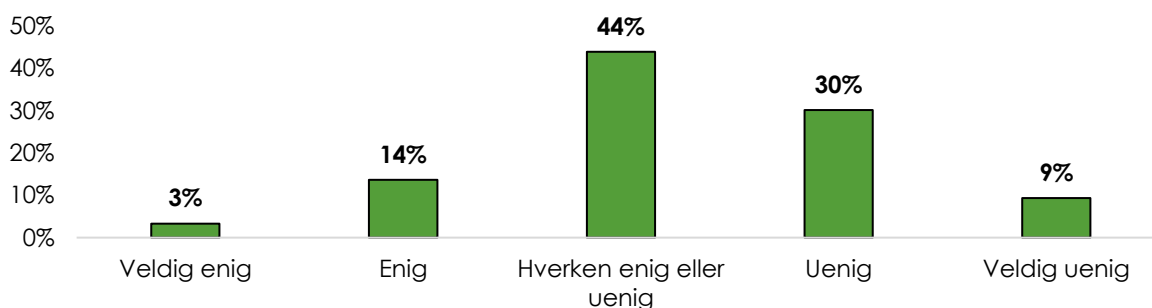


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Videre spør vi om medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i respondentenes virksomheter. 44 prosent sier de hverken er enige eller uenige i dette. 17 prosent er enige og 39 prosent er uenige.

- Både de som er 35 år og yngre og de som er 36-50 år er 19 prosent enige. Gruppen 51 år og eldre er 15 prosent enige.
- Blant de som eier aksjer i virksomheten er 12 prosent enige, mens de som ikke eier aksjer er 7 prosent enige.
- Kvinner er 17 prosent enige, mens menn er 16 prosent enige.

**Figur 11: «Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i.»**

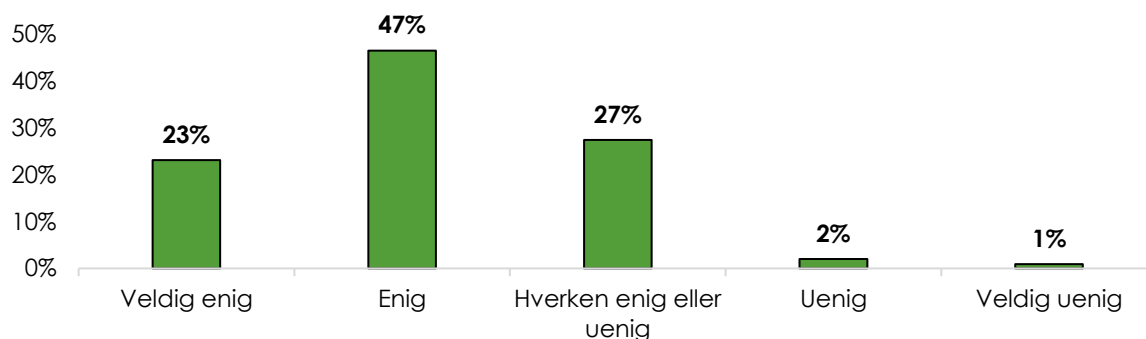


Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

Siste spørsmål beveger seg utenfor rammene gitt av respondentenes virksomheter, da det spør om de mener det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet. Svarene er vist i Figur 12. Hele 70 prosent er enige i denne påstanden, mens 27 prosent er uenige.

- Aldersmessig er det lite variasjon, da enighetsandelen for gruppen som er 35 år eller yngre og 36-50 år begge utgjør 69 prosent, mens andelen er 70 prosent for de som er 51 år eller eldre.
- Blant de som eier aksjer i virksomheten de jobber i er det 76 prosent som er enige, mens de som ikke eier ligger på 50 prosent.
- Av kvinnene er det 60 prosent som er enige, mens menn ligger noe høyere, med 81 prosent.

**Figur 12: «Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet.»**



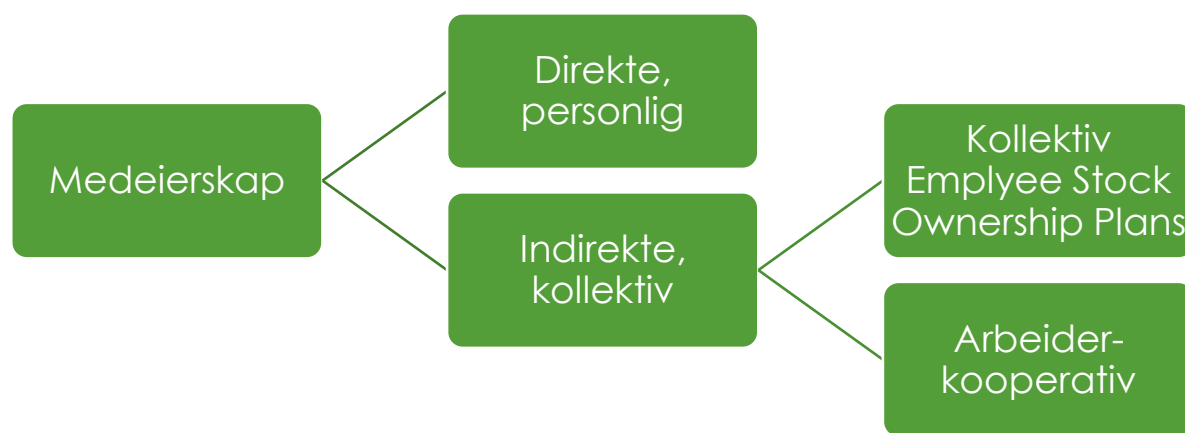
Kilde: NyAnalyse | Finansforbundet

# TEORETISK RAMMEVERK – MEDEIERSKAP FOR ANSATTE

## TRE TYPER EIERSKAP

I praksis kan medarbeiderskap i bedrifter forekomme på flere måter, og det finnes derfor ikke en enkelt modelltype. Fra et juridisk perspektiv kan man skille mellom to hovedtyper eierskap – direkte og indirekte, hvorav sistnevnte kan deles i to undertyper – Kollektiv Employee Stock Ownership Plans (ESOP), og arbeiderkooperativ. Dette gir tre eiertyper totalt.

Figur 13: Tre typer medarbeidereide bedrifter



Kilde: Økland (2016)

Ved *direkte eierskap* eier den ansatte aksjer i bedriften vedkommende jobber i, noe som normalt gir stemmerett ved bedriftens generalforsamling. Disse aksjene kan erverves på flere måter, inkludert emisjoner, oppkjøp, eller som belønning fra bedriften selv. Motivasjonen for å skaffe aksjer kan være økonomisk, i den forstand at den ansatte forventer avkastning på investeringen, men den kan også komme fra et ønske om å påvirke bedriftens beslutninger (Økland, 2016). De brede incentivordningene for ansattes medeierskap som eksister i Norge i dag, og som er foreslått forbedret i statsbudsjettet for 2021 stimulerer de ansattes direkte eierskap.

Ved *indirekte eierskap* eier de ansatte deler av egenkapitalen gjennom en type kollektivt eierskap, og de har dermed ikke egne aksjer. Indirekte eierskap deles i to undertyper, nærmere bestemt aksjeeierplaner for ansatte, på engelsk kalt Employee Stock Ownership Plans (ESOPs), og arbeiderkooperativ.

ESOPs stammer fra amerikansk lovgivning, og fungerer gjerne ved at det etableres et fond som ofte formelt fungerer som en spare- og pensjonsordning for de ansatte, men reelt kan etableres

for en rekke andre årsaker. Dette fondet investerer i hovedsak i aksjene til bedriften de ansatte arbeider i. Fondet kan også sitte på aksjeopsjoner. I motsetning til direkte eierskap får de ansatte normalt ikke stemmerett, da denne utøves av representanter for ESOP-fondet. For ansatte i USA er det krav til både fullstilling og alder over 21 år for medeierskap i et ESOP. Ved opphør av arbeid har den ansatte rett på å få utbetalt sin opptjente andel av fondet. På grunn av muligheter for skattefradrag er ESOP-ordningen blitt svært populære i USA (Økland, 2016).

Det unike ved ESOP-ordningen er at det kollektive kjøpet av aksjer i bedriften i helhet finansieres av bedriften selv, ikke av de ansatte. Denne overføringen av eierskap til bedriften til de ansatte utløser gunstig skattebehandling for bedriften. ESOP-fondet kan finansiere kjøp av aksjer på flere måter. Et alternativ er at bedriften gir årlige bidrag til fondet for at det skal kunne kjøpe aksjer, et utlegg bedriften kan utgiftsføre i helhet. Et annet alternativ er at bedriften får en bank til å gi ESOP-fondet lån, og at bedriften gir årlige bidrag til fondet slik at de kan betale ned lånet. For å skape incentiver til banker for å finansiere ESOP-fond har banker bl.a. hatt lavere skatt på gevinsten lån til ESOP-fond gir, enn ved andre utlån.

Det er estimert at 36 prosent av alle ansatte i USA som arbeidet i aksjeselskaper i privat sektor (om lag 32 millioner personer) i 2014 var medeier i egen bedrift eller hadde aksjeopsjoner i egen bedrift. Av disse hadde 14 millioner eierskap gjennom ESOP-fond, hvorav 10,3 millioner var aktive ansatte og de resterende tidligere ansatte. Det var totalt 6416 selskaper med ESOP-ordninger. Dette fordelte seg på 5783 unoterte selskaper (med rett over 2 millioner ansatte) og 633 børsnoterte selskaper (med rett over 12 millioner ansatte). Southwest Airlines, Microsoft, Starbucks, Intel, Whole Foods, og PeopleSoft er eksempler på bedrifter med ESOP-planer og medeierende ansatte. Til sammen eide de 14 millioner ESOP-ansatte gjennom ESOP-fondene verdier for 1 456 milliarder USD, noe som gir et gjennomsnitt på over 100 000 USD per ansatt.<sup>5</sup>

Som nevnt er skatteincentiver viktige ved etableringen av mange ESOP-ordninger, men andre faktorer spiller også inn. Når aksjene kjøpes av bankfinansierte ESOP-fond, gir det eiere en mulighet til å realisere verdier de har låst i bedriften, som ellers kan være vanskelige å omsette, eller hvor omsetning eksternt ansees som risikabelt vs. kontroll over virksomheten. ESOP-oppkjøpet kan også være en plan for at bedriften skal overleve et generasjonsskifte eller for å sikre lokal forankring av bedriften. Det kan også være et ledd i finansielle planer for å motvirke fiendtlige oppkjøp. Det er ulemper ved ESOP-ordninger og. De er relativt dyre å iverksette og drifte. Det er krav om kontroll og verdsetting fra en nøytral tredjepart, som medfører kostnader.

---

<sup>5</sup> <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>

Det vil variere, men den effektive stemmeretten til ESOP-fondet, og dermed innflytelse på bedriften, kan være begrenset og utøves indirekte for den enkelte ansatte. Det kan gi mindre «engasjement» blant de ansatte enn dersom de var personlig eier.

*Arbeiderkooperativ* fungerer ved at flertallet av de ansatte eier over 50 prosent av egenkapitalen. De ansatte eier bedriften sammen, og alle har lik andel av egenkapitalen. De eier derimot ikke aksjene selv, men heller denne ideelle andelen. Siden de eier over halvparten av aksjene (gitt at det er A-aksjer), har de ansatte sentral beslutningsmulighet i bedriften, altså i praksis stemmerettsflertall på generalforsamlingen. De ansatte har en stemme hver. Siden de ikke eier spesifikke aksjer direkte, men heller en ideell andel av egenkapitalen, kan de ikke selge aksjene hvis de slutter i bedriften. Arbeiderkooperativ har størst utbredelse i Spania og Italia blant europeiske land, men er ikke særlig utbredt ellers (Økland, 2016).

**Tabell 1: Kjennetegn ved tre typer medarbeidereide bedrifter**

Kjennetegn	Individuelle aksjer	ESOP	Arbeiderkooperativ
<b>Direkte/indirekte eierskap</b>	Direkte, personlig kjøp av aksjer av den enkelte ansatte	Indirekte, kollektivt. Eierskap for ansatte oftest finansiert i helhet av bedriften	Indirekte, der over halvparten av de ansatte har over 50 prosent av aksjekapitalen
<b>Stemmerett på generalforsamlingen</b>	Medarbeidereiere etter antall aksjer	Indirekte gjennom ESOP-fondet	Alle medarbeidereiere har en stemme hver
<b>Kan en medarbeidereier selge aksjer på egenhånd?</b>	Ja	Nei	Nei
<b>Motiv for eierskap</b>	Avkastning, skattesubsidiert eierskap og investering, kontroll, støtte egen arbeidsplass	Skattegunstig for bedriften, har flere gunstige virkninger slik sommer lojale og motiverte ansatte, løser eierskapsutfordringer ved generasjonsskifte i SMB-bedrifter, sikre lokal forankring av bedriften, pensjonssparing og finansiell avkastning for ansatte	Sikre arbeidsplasser, avkastning, støtte egen arbeidsplass
<b>Hva skjer med aksjene når en medarbeidereier slutter i firmaet?</b>	Oftest salg av egne aksjer	Utbetaling av opparbeidet andel av aksjefond etter markedsverdi	Noen selskaper utbetaler andel av egenkapital

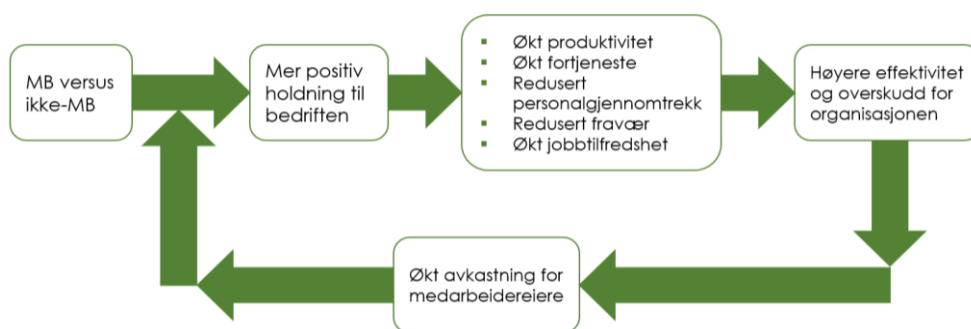
Kilde: NyAnalyse og Økland (2016)

## MEDEIERSKAP OG ØKT LØNNSOMHET: TO FORKLARINGSMODELLER

Hvorvidt medarbeidereide bedrifter gir økt overskudd og lønnsomhet er både et teoretisk og empirisk spørsmål. Siden det empiriske svaret avhenger av teorien bak medeier i egen bedrift-konseptet, er det derfor nødvendig å begynne med det teoretiske spørsmålet. Ifølge Hammer og Stern (1984) er det to modeller som kan forklare hvorfor medeier i egen bedrift kan påvirke bedrifters økonomiske resultater: *finanseffektmodellen* og *kontrolleffektmodellen*.

Ifølge *finanseffektmodellen* vil ikke økt overskudd følge direkte av at en bedrift er eid av sine ansatte. I stedet har man at økt overskudd fører til økt avkastning til eierne, i form av utbytte og økning i egenkapitalen. Denne finanseffekten, i samvirke med en gjengjeldelsesnorm, motiverer medeierne til å bidra mer for å fortsatt øke overskuddet, først ved at de yter mer, men også vet at de støtter organisasjonen gjennom tykt og tynt. Økt produktivitet, kombinert med redusert sykefravær og lavere personalgjennomtrekk, slår deretter positivt ut på selskapets bunnlinje.

**Figur 14: Finanseffektmodellen**



Kilde: Hammer og Stern (1984)

Ifølge *kontrolleffektmodellen* vil bedrifter med medeiende ansatte gi de ansatte mer kontroll over bedriften, både direkte og indirekte, samt større medvirkning i det daglige arbeidet. I praksis betyr dette at medvirkningsretten gir dem en sterkere følelse av å innflytelse i bedriften, selv om de ikke faktisk utøver mer kontroll. Dette gjør at de ansatte både føler seg sterkere knyttet til bedriften og identifiserer seg sterkere med den. Fordi de opplever at eierrollen fremmer deres egne interesser, opplever de sterkere medansvar for styringen av foretaket. Om det økonomiske overskuddet da øker, er det fordi de ansatte føler at deres verdier harmoniseres med bedriftens.

**Figur 15: Kontrolleffektmodellen**



Kilde: Hammer og Stern (1984)



## GRATISSPASSASJER-PROBLEMET

Bruk av medeierskap er primært et forsøk på å innføre gruppeincentiver hvor målsetningen er endret adferd for ansatte, som muliggjør en mer effektiv innretning av bedriften. En sentral utfordring ved dette emnet er *gratispassasjerproblemet* (Langeland, 1999). Dette fenomenet står sentralt i økonomisk teori, og beskriver en situasjon hvor et individ nyter et gode uten å bidra til å finansiere det. Dette forklares med at rasjonelle og egeninteresserte aktører ønsker å maksimere gevinsten og minimere innsatsen. Incentivordninger som deler ut en felles gevinst kan gi grobunn til slike situasjoner, siden det er i individets interesse å la andre utføre arbeidet mens egen innsats minimeres. Dette kan også forekomme der økt innsats gir høyere gevinst, fordi gevinstøkningen fordeles på felleskapet, og kun en mindre andel av den enkelte ansatte.

Det påpekes at medeierskap både kan skape og hindre gratispassasjerproblem. Spesielt i store bedrifter, hvor de sosiale kontrollmulighetene er mindre, kan ansatte slippe unna med å være gratispassasjerer. I en bedrift som satser på medeierskap og som satser på mer autonome, selvbestemmende ansatte, med mindre bruk av kontrollmekanismer, vil ansatte som ikke er medeiere kunne utnytte dette ved å redusere sin innsats. Gevinsten som skapes ved medeiende ansattes innsats og den i utgangspunktet mer optimale organiseringen av bedriften fanges helt eller delvis av ansatte uten medeierskap som reduserer sin arbeidsinnsats.

Medeierskap kan også bidra til å redusere omfanget av gratispassasjerer. Ifølge Langeland (1999) vil medeierskap kunne gi samsvar mellom de ansattes innsats og gevinster (sammenlignet med vanlig lønnsutbetaling), og dermed gi dem incentiver til å vedlikeholde, utvikle og forbedre bedriftene de er ansatt i. Hvorvidt medeierskap er et positivt eller negativt bidrag til gratispassasjerproblemet, er et empirisk spørsmål som avhenger av mange faktorer. Som det vil bli grundigere omtalt senere, medeierskap alene vil ikke være tilstrekkelig; ledelsen må også være genuint motiverte i å inkludere og legge til rette for de ansatte.

## DIVERSIFISERING AV RISIKO

Da Lehman Brothers gikk konkurs i 2008, var det mange ansatte som tapte store penger av å miste både jobb og sparepenger i samme bedrift. Diversifisering av risiko er derfor viktig moment ved medeierskap. Siden de ansatte i medarbeidereide bedrifter eier aksjer i selskapet de jobber, kan nedgangstider resultere i både arbeidsledighet og tap av sparepenger, siden begge faktorer avhenger av bedriftens økonomiske tilstand. I tilfeller hvor den ansatte har plassert sparepengene i noe annet enn sin egen bedrift, vil tap av arbeidsplass gi en mykere landing. Om aksje-eierskap i egen bedrift og utbetaling derimot kommer på toppen av vanlig lønn, vil risikoen derimot være noe mindre, siden den ansatte fremdeles har mulighet til å investere lønnsmidler i andre bedrifter.

# FORSKNING OG EMPIRI

Det er utført forskning som viser både positive og negative effekt for både finanseffekt- og kontrolleffektmodellen. Her presenteres noe av denne forskningen, hvor hver av de to hovedmodellene presenteres hver for seg. Deretter diskuteres det om det finnes eventuelle interaksjonseffekter mellom modellene.

## **Finanseffektmodellen:**

- Den komparative studien Bradley et al (1990), som undersøker John Lewis Partnership, Englands største medeide bedrift (MB), finner ingen direkte sammenheng mellom MB og produktivitet.
- Jones og Kato (1993, 1995) finner at et utvalg japanske ESOP-bedrifter har fire til syv prosent høyere produktivitet enn ikke-ESOP-bedrifter, men det tar tre-fire år før effekten oppstår.
- Blasi et al. (1996) finner at ESOP-foretak isolert sett ikke har betydning for lønnsomhet og produktivitet. Undersøkelsen sammenligner 526 ESOP-foretak med over 4.700 vanlige bedrifter.
- Han-Kim og Ouimet (2014) finner en liten produktivitetsøkning i ESOPs. På grunn av gratispassasjereffekten avtar derimot effekten med antall ansatte. I tillegg utvannes produktivitetseffekten når ansatte blir kompensert med aksjer i stedet for lønn.
- Conte og Svejnar (1988) finner ut at medeide ansatte fører til høyere produktivitet i et utvalg ESOP-bedrifter og kooperativer i USA.
- Kramer (2008) undersøker 300 ESOP-selskaper med ansatte som majoritetseiere, og finner at omsetning per ansatt er høyere enn i sammenlignbare foretak uten ESOPs.
- Rosen (1990) finner det samme, samt at tendensen er sterkest der de ansatte er majoritetseiere.
- Festing et al. (1999) finner at økt effektivitet og overskudd er positivt korrelert med overskuddsdeling. I tillegg finner de at medeide ansatte fører til reduksjon i de ansattes fravær, samt at personalgjennomtrekk reduseres.
- Hammer et al. (1981) finner at overgangen til medeide ansatte fører til økt organisasjonstilknytning, som på sin side reduserer sykefraværet.
- Tucker et al. (1989) konkluderer at ESOP styrker de ansattes organisasjonstilknytning.

## **Kontrolleffektmodellen:**

- Ben-Ner og Jones (1995) og Pendleton og Robinson (2011) finner delvis støtte for kontrolleffektmodellen. Økt kontroll fører til økt produktivitet og bedre lønnsomhet i de tilfeller der de ansatte er majoritetseiere (med kontroll over beslutninger som angår dem), samt der eierskapet fordeler seg jevnt blant de ansatte.

- Rosen (1990) finner at ansatte som er eiere i ESOP-selskaper har mer positive holdninger til firmaet. Denne tendensen forsterkes når selskapet er aktivt med på å informere de ansatte og trekker dem med i sentrale beslutninger.
- Winther og Marens (1997) finner også høyere vekst i ESOP-selskaper der de ansatte aktivt blir trukket inn i sentrale beslutninger.
- Flere undersøkelser tyder på en positiv sammenheng mellom medeiende ansatte og organisasjonstilknytning (Dong, 2002; Pendleton et al, 2011). Det er imidlertid ikke det at det er medeiende ansatte som isolert sett forklarer dette, men snarere at de ansatte har rett til deler av overskuddet (Klein, 1987), samt en følelse av å være eiere (Pendleton et al, 2011).
- En av antagelsene i kontrolleffektmodellen er at MB gir ansatte økt kontroll, blant annet i formelle beslutninger. Den longitudinelle studien Long (1980), som ser på før- og ettersituasjonen i overgangen til en ESOP-bedriften, indikerer resultatene at de ansatte ikke ønsket å delta eller faktisk deltok i formelle beslutninger etter å ha blitt medeiere. Long (1979) konkluderer med dette samme.
- I en norsk undersøkelse av arbeiderkooperativet Solheimsviken AS sammenstilles data med BMV Laksevåg. Disse to skipsverftene var begge en del av BMV-konsernet frem til utgangen av 1984. Alle ansatte i Solheimsviken overtok kollektivt om lag 90 prosent av aksjene ved inngangen til 1985. De empiriske undersøkelsene tyder på at de ansatte kollektive eierne i Solheimsviken AS hadde signifikant sterkere organisasjonstilknytning, involvering og lojalitet (Økland, 1987; Økland og Nordhaug, 2005) og organisasjonsidentifikasjon (Økland og Kvitastein, 2015) enn de ansatte ved BMV Laksevåg.

#### **Følgende funn hjelper med å illustrere hvordan medeierskap kan styrke bedriften:**

- Positiv økonomisk aktivitet i bedrifter hvor ansatte er medeiere krever at toppledelsen er fremoverlent i henhold til de ansattes medeierskap, ved at de faktisk mener at de ansatte fortjener å være medeiere (Cornforth, 1983; Kaarsemaker og Poutsma, 2006). For at en ansattes medeierskap skal virke etter hensikten, må medarbeiderne dermed tas på alvor, både som medarbeidere og eiere. En velfungerende ordning innebærer at både ledelsen og de underordnede får en fornemmelse av å sitte i samme båt som eiere og medarbeidere.
- Pendleton og Robinson (2011) og Robinson og Zhang (2005) finner høyest satsing på opplæringstiltak i ESOP-foretak der de ansatte har kontroll over sentrale beslutninger. Dette funnet ble gjort i en omfattende undersøkelse av britiske bedrifter.
- I et forpliktelsesbasert HR-perspektiv peker Kuvaas og Dysvik (2008) på en rekke HR-aktiviteter som har positiv sammenheng med organisatorisk effektivitet. Dette gjelder blant annet økt satsing på utvikling av menneskelige ressurser. Bedrifter med medeiende ansatte gir større mulighet for mer kontroll til de ansatte i form av deltakelse og involvering i disse og andre sentrale spørsmål. En dreining fra individuell til kollektiv belønning kan også styrke

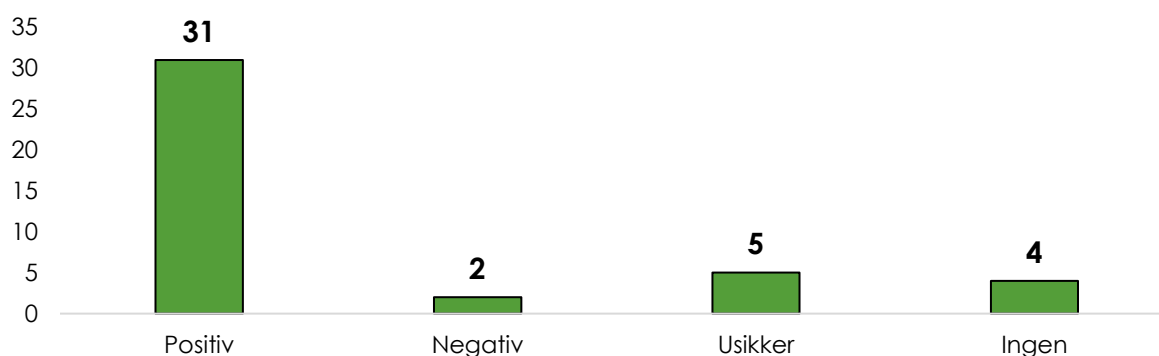
organisasjonens effektivitet, for mens individuell belønning kan ha en tendens til å styrke intern konkurranse og redusere informasjonsdeling på arbeidsplassen, kan mer vekt på kollektive belønninger styrke samarbeid.

- Bedrifter med medeiende ansatte har en tendens til å kompensere kollektivt overfor medarbeidereierne i form av utbyttedeling i stedet for å satse på individuell belønning. Bedrifter med medeiende ansatte kan med andre ord være potente i å styrke organisatorisk effektivitet gjennom de nevnte HR-aktivitetene samt gjennom de to modellene som er presentert ovenfor.

## Annen forskning

Kaarsemaker (2006) gjennomførte en metastudie som går gjennom 42 studier som ser på sammenhengen mellom medeierskap og virksomhetens produktivitet. Som illustrert i Figur 16, fant 31 av disse studiene en positiv sammenheng for disse variablene, mot bare 2 som er negative. 5 studier har usikre funn, mens 4 har ingen. En nyere metastudie av Kruse (2016) som tar for seg 102 studier av virkningen av medeierskap på en rekke områder finner også at medeierskap normalt er koblet til bedre bedriftsresultater. Denne virkningen er moderat, men blir funnet i både små og store bedrifter, og ser ut til å styrke seg jo lenger ordninger med ansatte-medeierskaps har eksistert.

**Figur 16: Sammenheng mellom medeierskap og produktivitet. Gjennomgang av studier**



Kilde: Kaarsemaker (2006)

En nyere bred studie er gjennomført av O'Boyle et al (2016), ved 102 stikkprøver fra 56 984 bedrifter fra hele verden. Den finner de samme positive virkningene av brede ansatte-eierskapsordninger som Kaarsemaker (2006) rapporterte. Ifølge studien har medarbeiderskap en liten, men signifikant positiv påvirkning på bedrifters resultater. De finner ingen forskjeller på tvers av størrelse. Effekten av medeierskap på resultat har vokst over tid, og studier med fokus utenfor USA finner større effekter enn innad i landet. I gjennomsnitt fant de at produktiviteten var opp mot en tredjedel høyere i bedrifter hvor de ansatte var medeiere enn i konvensjonelt eide bedrifter.

En stor britisk studie av bedrifter med brede programmer for tildeling av medeier-aksjeopsjoner fant en gjennomsnittlig langsiktig produktivetsgevinst på 2,5 prosent. Dette økte til 4,1 prosent sammenlignet med konvensjonelt eide bedrifter for en større gruppe av bedrifter. Bedrifter som kombinerte ulike typer av medeierprogrammer erfarte høyest produktivetsgevinst, med 4,4 prosent i gjennomsnitt (Oxera Economic Consultancy, 2007).

En annen bred studie er Kruse (2016) som og finner en rekke interessante sammenhenger. Disse er oppsummert i Tabell 2: Medeierskap i bedriften. Fordeler og ulemper. Fordeler inkluderer høyere resultater (selv om det ikke alltid er påvist kausalitet), mer stabilitet, bedre overlevelsesevne, med mer. Ulemper inkluderer gratispassasjerproblemet (noe som potensielt kan motarbeides, spesielt med sosial kontroll), komplisert støttepolitikk, og større finansiell risiko for de ansatte.

En metaanalyse av 32 studier av sammenhengen mellom produktivitet og medeierskap for de ansatte i ESOP-bedrifter viste en gjennomsnittlig produktivetsgevinst på 6,2 prosent for ESOP-bedriftene sammenlignet med ikke-ESOP-bedrifter. De fant og et gjennomsnittlig engangshopp i produktiviteten på 4,4 prosent det året ESOP-ordningen ble innført (Kruse, 2002).

**Tabell 2: Medeierskap i bedriften. Fordeler og ulemper**

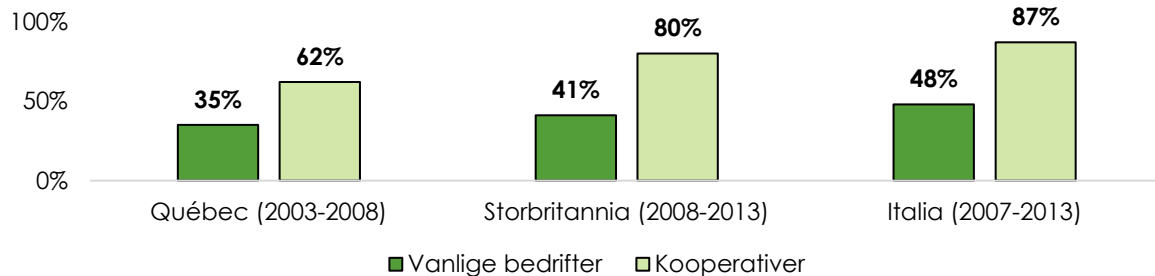
Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medeierskap har i snitt positiv sammenheng med bedre resultater.</li> <li>▪ Medarbeidereide bedrifter er mer stabile, bedre overlevelsesevne, og færre permitteringer i nedgangstider (som potensielt gir mindre arbeidsledighet i økonomien).</li> <li>▪ Ansatteaksjer kommer typisk i tillegg til (og ikke i stedet for) vanlig kompensasjon, som øker inntekt og formue for de ansatte.</li> <li>▪ Bredere deling av økonomiske gevinster kan bidra til å redusere økonomisk ulikhet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medarbeidereide bedrifter risikerer å skape et gratispassasjerproblem, siden gevinstene av individuell innsats deles med andre. Dette kan svekke incentiver til å arbeide hardt, og man kan miste sine beste ansatte.</li> <li>▪ Effektiviteten til medeierskap kan avhenge av en komplisert kombinasjon av støttepolitikk, inkludert involvering av ansatte, jobbsikkerhet, og trening.</li> <li>▪ De ansatte kan bli eksponert til større finansiell risiko, spesielt når eierskapet utgjør en betydelig del av den ansattes formue, samt når det substituerer annen kompensasjon.</li> </ul>

Kilde: Kruse (2016)

Et av de sentrale argumentene for medeierskap er at det gir bedrifter bedre evne til å tenke langsiktig, og dermed også leve lenger. Sammenhengen mellom medeiende ansatte og overlevelsesevne for nye bedrifter er undersøkt i flere land. Rieger (2016) sammenstiller flere av disse undersøkelsene, nærmere bestemt for Québec, Storbritannia, og Italia. Funnene er illustrert i Figur 17. I alle tre land er funnet at kooperativer ikke bare har bedre overlevelsesevne enn vanlige bedrifter, men også med meget god margin. Det bør også bemerkes at den undersøkte perioden for Storbritannia og Italia var under finanskrisen, som fremhever et annet

viktig poeng for medarbeidereide bedrifter, nemlig at de gjør det bedre under krisetider og store nedgangskonjunkturer.

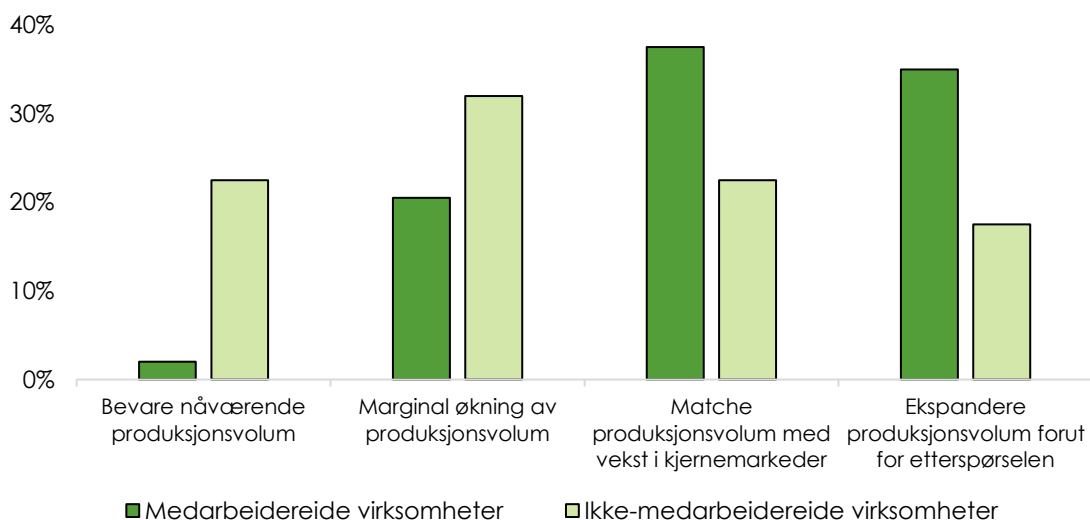
**Figur 17: Overlevelsessevne for vanlige bedrifter, sammenlignet med kooperativer**



Kilde: Rieger (2016)

Fordelene med at ansatte er medeier i egen bedrift kan også undersøkes nærmere ved å se på hvorvidt slike bedrifter er mer fleksible og omstillingsparate enn vanlige bedrifter. Dette er gjort av Bhalla et al. (2012), som analyserer 41 medarbeidereide bedrifter og en sammenlignbar gruppe med vanlige bedrifter. Analyseemnet var hvordan bedriftene reagerer på stigende etterspørsel. Resultatene er vist i Figur 18.<sup>6</sup> Forskjellene mellom bedriftstypene er tydelige. Mens vanlige bedrifter møter stigende etterspørsel ved å enten bevare nåværende produksjonsvolum eller øke det marginalt, velger bedrifter hvor ansatte er medeiere i større grad å enten matche produksjonsvolumet med veksten i kjernemarkeder eller ekspandere produksjonen forut for etterspørselen. Dette tyder på at bedrifter med medeierende ansatte i raskere grad evner å reagere på markedssignaler.

**Figur 18: Virksomheters reaksjon på stigende etterspørsel**



<sup>6</sup> Prosenttall er ikke oppgitt. Det skyldes at forskningsrapporten ikke oppgir rene tall for figuren, kun visualisering.

Kilde: Bhalla et al. (2016)

Bhalla et al. (2016) undersøker også forskjeller i virksomhetenes strategier. Funnene viser tydelige forskjeller. Vanlige bedrifter har større fokus på å følge med på de ansatte, håndheve standardprosedyrer, samt redusere utgifter. På den andre har de medarbeidereide bedriftene signifikant større fokus på driftseffektivitet, innovasjon og implementering av de ansattes ideer, samt en fleksibel organisering av arbeidsplasser. Videre viser funnene at bedrifter med medeiende ansatte investerer mer i humankapital (via utdanning) og at de involverer de ansatte mer i beslutninger. Fakhfakh et al. (2012) viser at bedrifter med medeiende ansatte er minst like effektive som vanlige bedrifter i utnyttelse av teknologi.

## SAMMENLIGNING MED ANDRE STYRINGSFORMER

I Drange et al. (2020) sammenlignes medbestemmelse med andre styringsformer, nærmere bestemt *standardisering og kontroll, lojalitet og lydighet, og medvirkning*. Tabell 3 viser hvordan disse fire styringsformene defineres i forhold til hverandre, hvor man kan se at medbestemmelse preges av *kollektivt- og samarbeidsfokusert* orientering.

**Tabell 3: Fire styringsformer – orientering**

	Konkurransorientering	Samarbeidsorientering
Kollektiv orientering	Standardisering og kontroll	Medbestemmelse
Individuell orientering	Lojalitet og lydighet	Medvirkning

Kilde: Drange et al. (2020)

Tabell 4 går nærmere inn på kjennetegn av disse styringsformene, samt hvilke effekter de har på diverse variabler. Standardisering og kontroll, samt lojalitet og lydighet, preges av mer konsentrert makt og hierarkisk struktur. Disse styringsformene bruker i større grad digitale verktøy for å overvåke ansatte, som opplever både lavere tillit og rettferdighet i organisasjonen. Medvirkning og medbestemmelse er mer konsensusbasert og demokratisk. Her brukes digitale verktøy i mindre grad for å overvåke ansatte. Tillit og rettferdigheten oppleves å være høyere. Produktiviteten har positiv betydning for alle styringsformer, bortsett fra lojalitet og lydighet.

**Tabell 4: Fire styringsformer – kjennetegn og sammenhenger**

Standardisering og kontroll	Lojalitet og lydighet	Medvirkning	Medbestemmelse
<b>Kjennetegn</b>			
Makt og myndighet konsentreres og sentraliseres. Ansatte kan lettere erstattes, som gjør organisasjonen mer fleksibel.	Hierarkiske strukturer. Tillit går oppover i systemet. Fokus på eiernes verdier og mål. Konkurrans fremfor samarbeid. Ansatte forpliktet til lydighet.	Åpen dialog mellom arbeidstaker og leder. Konsensus om hva som skal gjøres, og hvordan. Styreformene er rettet mot den enkeltes deltakelse i utviklingsprosessen.	Ledere går i dialog med ansatte. Konflikter behandles konstruktivt. Demokratiske strukturer.
<b>Digitale verktøy</b>			
Brukes i større grad for å overvåke ansatte.	Brukes i større grad for å overvåke ansatte.	Brukes i mindre grad for å overvåke ansatte.	Brukes i mindre grad for å overvåke ansatte.
<b>Tillit</b>			
Lav	Lav	Høy	Høy
<b>Opplevelse av å være i en rettferdig organisasjon</b>			
Lav	Lav	Høy	Høy
<b>Produktivitet</b>			
Styreformene har positiv betydning.	Styreformene har mindre positiv betydning.	Styreformene har positiv betydning.	Styreformene har positiv betydning.

Kilde: Drange et al. (2020)



# POLITIKK FOR Å STYRKE INCENTIVENE FOR ANSATTES MEDEIERSKAP

Hovedfokuset frem til nå har vært det teoretiske og empiriske fundamentet for å fremme økt medeierskap i norsk næringsliv. I denne følger delen tar for seg en del synspunkter og tiltak som er foreslått for å bedre ulike incentiver til medeierskap i egen bedrift.

I 2015 lanserte regjeringen en egen gründerplan, «Gode ideer – fremtidens arbeidsplassen», med det formål å tilrettelegge for fremtidens arbeidsplasser gjennom entreprenørskap og innovasjon. Blant tiltakene som ble nevnt som viktige for å nå dette målet, finner man følgende: «vurdere ulike virkemidler for å styrke insentivene til ansattes medeierskap, herunder aksjer og opsjoner til ansatte» (Regjeringen, 2015).

## Opsjoner til ansatte

Å gi opsjoner til medarbeidere i nye selskaper er internasjonalt en vanlig kompensasjonsordning når det er mangel av gode lønnsmuligheter, noe som ikke er uvanlig i oppstartsfasen til et selskap. Utformingen av skatteleggingen på opsjoner har derimot blitt pekt på som et hinder for medeierskap, deriblant av Abelia, NVCA og FIN (2017). De ga følgende forslag til forbedringer for ansatte:

- Innføring av kapitalbeskatning av opsjonsgevinster i kvalifiserende oppstartsselskaper, samt at skatten først beregnes og betales når de ansatte selger sine aksjer.
- Innføring av *Rett Skatt til Rett Tid* for alle ikke-børsnoterte foretak, der ansatte fortsatt lønnsbeskattes for opsjonsfordel, slik at skatten betales først når aksjene selges og da beregnes ut fra reell gevinst.
- Innføring av verdipapirregel, der ansatte som betaler markedspris for opsjoner og tegningsretter kapitalbeskattes på linje med andre investorer.

I 2019 ga Menon ut rapporten «Høyvekstforetak i Norge: Omfang, viktige kjennetegn og hva sier forskningen?», på vegne av Innovasjon Norge. I rapporten sier 30 prosent av vekstbedrifter at mulighetene for å tilby attraktive opsjonsprogrammer har forhindret eller utsatt rekruttering betydelig for dem (Menon, 2019). Rapportforfatterne argumenterer videre for at opsjoner er en naturlig belønningsform i selskaper med vekstpotensial. I tillegg skriver de at det er betydelig risiko å jobbe i mindre vekstbedrifter, spesielt de ikke kan matche lønningene til større selskaper. Kombinert med høy opsjonsskatt blir det derfor vanskelig for selskapene å kompensere kvalifiserte kandidater for den nevnte risikoen (Menon, 2019).

I 2018 innførte regjeringen bedringer i opsjonsbeskatningen, med et sterkt fokus på å hindre misbruk, noe som har gitt begrenset bruk av opsjonsmuligheten. Det er derfor flere som argumenterer for at opsjoner fremdeles ikke er egnet for å motivere ansatte i de fleste selskaper. I en kronikk i E24 skriver Øystein Eriksen Søreide (administrerende direktør i Abelia), Karl-Christian Agerup (CEO i Oslotech) og Alexander Woxen (daglig leder i Startuplab) følgende: «Lettelsene som ble innført i opsjonsbeskatningen i 2018 for å gjøre ordningen konkurransedyktig har så store begrensninger at de er irrelevant for de fleste» (Søreide mfl, 2020).

Videre argumenterer de med følgende:

- «Prinsippet om rett skatt til rett tid er allerede implementert i endringene som ble innført i 2018. Det vil si at en ansatt ikke skattlegges i det man løser inn opsjonene (aksjeerverv), men snarere på det tidspunktet den reelle verdiskapningen oppstår, ved endelig realisering av aksjene. Dette er et godt prinsipp, men begrensningene som ligger i 2018-endringene for både beløp (opsjonsfordel) og for hvem dette skal gjelde, er svært begrensende. De gjør at ordningen treffer for smalt, og er lite brukt.»
- «En maksimalgrense på 12 ansatte, balansesum på 16 millioner kroner, skjerming av fordel på kun kr 500.000 (varslet økt til kr 1.000.000), samt tvangsberegning av skatt innen 5 år, uavhengig av om aksjene er realisert, er alle faktorer som er med på å gjøre ordningen irrelevant. Alle disse begrensningene bør fjernes helt».

Argumentasjonen over er basert på vurderingen av individuelle opsjoner, tilbud om medeierskap som rettes mot et utvalg av ansatte, ikke bredden av ansatte. De skattetekniske betraktningene rundt tidspunkt for skattlegging og forslag om at aksjeeierskapet skal skattlegges som kapitalinntekt, ikke lønnsinntekt er relevant for innretningen av skattereglene for brede incentiver for medeierskap i egen bedrift som tilbys alle ansatte.

En annen gruppe som har engasjert seg i debatten om skattlegging av eierskap for ansatte i egen bedrift er stiftelsen AksjeNorge. Den arbeider aktivt med å synliggjøre viktigheten ved ulike sider av privat eierskap i Norge, deriblant aksjer og aksjesparingsordninger for ansatte. Prosjektet «Fra innsikt til handling – Aksjesparing for ansatte», kartla aksjesparing for ansatte i Norge. Prosjektet var tredelt, hvor første del gav et historisk dypdykk i aksjer for ansatte i Norge (med dokumentasjon av program som ble utført så tidlig som 1929), mens andre og tredje del gjennomførte undersøkelser blant ledere og ansatte i børsnoterte selskaper for å avdekke suksesshistorier fra slike programmer, samt identifisering av hva som gjør dem så vellykket (AksjeNorge, 2015).

Prosjektet ble avsluttet med et seminar arrangert av AksjeNorge, LO, og NHO. Seminar-deltakerne var alle positive, og AksjeNorge oppsummerer med følgende: «Aksjer for ansatte er positivt for både arbeidstaker og arbeidsgiver, samt norsk næringsliv i sin helhet» (AksjeNorge, 2015). De argumenterer for at vellykkete programmer kjennetegnes av klare mål for selskapet, tilrettelegging for at ansatte faktisk kan delta, bindingstid og bonusaksjer, samt tydelig kommunikasjon fra ledelsens side.

### **Mulige bedringer av gjeldende incentiver for ansattes medeierskap i egen bedrift**

Forskningslitteraturen, også ut over studier som er presentert i denne rapporten, tegner et stabilt og positivt bilde av at brede ordninger som stimulerer til økt medeierskap blant ansatte gir klare fordeler – både for bedriften, den medeiende ansatte og samfunnet ved økonomien bredt.<sup>7</sup> Det er derfor lovende at incentivordninger for ansattes medeierskap ser ut til å ha tvérrpolitisk støtte i Norge.<sup>8</sup> Det gir et godt utgangspunkt for å arbeide videre for å styrke incentivene for ansattes medeierskap i stortingsperioden 2021-2025.

Hvis man ønsker å styrke incentivene for medeierskap i egen bedrift står man overfor to hovedvalg – incentiver ved direkte og indirekte eierskap. Incentiver for indirekte medeierskap basert på pensjonsordninger er populære i USA, men har ikke et fokus in norske pensjonsregler. Man står også overfor valget om man skal bygge på eksisterende incentivordning for direkte eierskap, eller om innretningen av incentiver ved direkte eierskap skal omformes noe. Generelt, bedres incentivordningene for medeierskap i egen bedrift kan man vente at populariteten til ordningen (og derved de positive effektene de gir) vil stige.

### **Incentiver for direkte eide personlige aksjer i egen bedrift**

I 2020 kunne den ansatte kjøpe aksjer i egen bedrift med opptil 20 prosent rabatt, uten at det utløser lønnsbeskatning eller arbeidsgiveravgift. Den skattefrie rabatten kunne maksimalt utgjøre 5000 kroner. I statsbudsjett for 2021 ble dette økt til 25 prosent og maksimalt 7500 kroner. Dette er av Finansdepartementet estimert å ha et samlet skatteproveny, reduserte skatteinntekter, på 50 millioner kroner. Med det kan de ansatte kjøpe aksjer med markedsverdi på opptil 30.000 kroner og betale 22.500 kroner for dette om maksimalgrensen benyttes.

---

<sup>7</sup> Denne rapporten tar for seg virkningen av brede incentivordninger for ansattes medeierskap. Individuelle opsjonsordninger er ikke innenfor mandatet som blir analysert, selv om også incentiver for individuelle opsjoner også bringer mange fordeler.

<sup>8</sup> Arbeiderpartiets september-utkast til program for Stortingsperioden 2021-2025 går inn for å «Bedre reglene for opsjonsbeskatning slik at flere ansatte tar del i verdiskapingen i oppstarts- og vekstbedrifter». Høyre har i inneværende periode tatt til orde for å «Styrke ordningen med gunstig skattemessig behandling av kjøp av aksjer i ens egen bedrift» og «Legge til rette for at flere kan bli medeiere i egen bedrift blant annet ved å endre reglene for opsjonsbeskatning».

Rabatten på 7.500 kroner som eieren tilbyr de ansatte å kjøpe for vil være skattefri. Er rabatten ved aksjekjøpet høyere enn dette, vil det overskytende beskattes som lønn. Fra et medeierskapsperspektiv er dette en positiv utvidelse. Funnene fra spørreundersøkelsen viser at det er interesse for medeierskap blant ansatte i finansnæringen. Samtidig mener 2/3 at det bør tilrettelegges ytterligere for dette i næringslivet. Bedring av reglene for medeierskap i 2021 vil virke positivt, men omfanget av medeierskap vil bli større dersom incentivene styrkes ytterligere.

### **Mulige forbedringer av incentivene for personlig eide aksjer i egen bedrift:**

#### **Incentiver for direkte medeierskap i egen bedrift**

Incentiver for direkte medeierskap kan innrettes på flere måter. Den enkleste forbedringen av incentivene for direkte eierskap av aksjer i egen bedrift får man ved å bygge videre på den eksisterende rabattordningen og utvide beløpsgrensene. Både rabattbeløpet som er skattefritt, og prosentandelen det utgjør av aksjeprisen kan forbedres. En utvidelse av rabatten til 10 000 kroner og skatterabattprosent til 30 prosent har en provenykostnad på om lag 50 millioner kroner. Jo høyere rabatten settes, jo mer omfangsrik kan man vente at bruken av ordningen blir. Det vil reelt øke skatteprovenyet av ordningen tilsvarende.

Det er og mulighet for å tenke mer radikalt på hvordan man kan øke incentivene for medeierskap i egen bedrift. Her skisseres noen overordnede muligheter. Velger man å forfølge noen av disse, må de utredes.

#### ▪ **Skattlegging som kapital eller skattlegging som lønn?**

Aksjekjøp innenfor rabattgrensene er skattefri, mens rabatter som gis i aksjeprisen ut over beløpsgrensen skattlegges som lønn. En mulig innretning som ville øke incentivene til medeierskap, og fleksibiliteten ved medeierskap, er skattlegging av aksjerabatt til over den skattefrie beløpsgrensen som kapital. I og med at dette er en kapitalbeskattet transaksjon kan det da og argumenteres for at det helle ikke bør påløpe arbeidsgiveravgift for bedriften. En slik innretning reduserer skattekostnaden ved det rabatterte kjøpsøyeblikket både for den ansatte og for bedriften.

Innføres det et hovedprinsipp om at overføring av eierskap fra opprinnelige eiere til ansatte er en kapitaltransaksjon, som skattlegges ved regler for skatt på kapital, ikke ved lønnsbeskatningsregler for den ansatte og for bedriften, vil det gjøre det enklere å både kommunisere og praktisere.

- **Tilrettelegging for utsatt reel betaling av aksjekjøp?**

Spørreundersøkelsen til Finansforbundets medlemmer avdekket at en andel av ansatte som ikke hadde medeierskap oppgav likviditetsgrunner for at de ikke hadde kjøpt aksjer. En endring av skatteincentivene til medeierskap i egen bedrift hvor betaling for aksjer kan utsettes vil avhjelpe dette.

En slik utsettelse av det reelle betalingstidspunktet kan oppnås på ulike måter. En løsning er innføring av regler hvor arbeidsgiver kan gi den ansatte et lån med gunstige betingelser som finansierer aksjekjøpet, uten at det utløser skatt for den ansatte. Det gir aksjeeierskap men løser likviditetsutfordringen den ansatte kan stå overfor på kjøpsøyeblikket. Det er mulig å kombinere dette med gunstige regler for bedriften, som gjør at kostnadene ved slike lån reelt reduseres. En slik innretning reduserer kostnaden den enkelte bedrift ved økt medeierskap, som dekkes av storsamfunnet.

En annen innretning er å innføre skattesubsidierte opsjoner, hvor den ansatte gis rett til kjøp av aksjer i egen bedrift på et gitt fremtidig tidspunkt, til en avtalt aksjepris. Normalt i finansmarkedet så må man betale for opsjoner som gir mulighet for fremtidig gevinst. Ved ansattes medeierskap er selve medeierskapet et mål, ikke den mulige finansielle gevinsten. En mulighet er derfor at bedriften tilbyr kjøp av subsidierte opsjoner. Man kan også innrette dette ved at opsjonen tilbys gratis. Uansett innretning av kostnaden ved opsjonene, vil incentivene være størst dersom reglene innrettes slik at det ikke utløser skatt for den ansatte eller bedriften.

Det er flere måter en slik opsjonsinnretning kan innrettes på, med ulike skatte-kostnader. Jo gunstigere opsjonsordningen innrettes, jo mer omfangsrik kan man vente at bruken av den blir. Om det gjøres kostnads- og skattefritt for den ansatte å ikke utøve en opsjon til å kjøpe aksjer i egen bedrift, elimineres reelt risikoen den ansatte står overfor dersom verdien av bedriften utvikler seg negativt under opsjonsperioden, mens oppsiden beholdes.

Disse to hovedinnretningene kan kombineres, noe som gir fire hovedmodeller for incentiver til medeierskap i egen bedrift. Sterkest incentiver til omfanget av ansattes medeierskap får man ved kapitalbeskatning ved kjøp av aksjer i egen bedrift ut over rabattbeløpet, ikke lønnsbeskatning som i dag, kombinert med en form for utsatt betaling for aksjekjøpet. Gratis opsjoner vil både ha lavest kostnader og finansiell risiko for den ansatte, og er den innretningen man kan vente at vil gi størst omfang av ansattes medeierskap. Noe som ikke har risiko, men gir en mulig finansiell oppside vil introdusere medeierskap til grupper av ansatte som i dag ikke

vil vurdere medeierskap. Over tid kan det føre til bredere interesse i samfunnet for de rammevilkår verdiskaping i bedrifter utøves under.

De to andre innretningene, med utsatt lønnsbeskatning og kapitalbeskatning og betaling ved kjøpstidspunktet gir begge bedre incentiver til ansattes medeierskap enn ved dagens incentiver til medeierskap, men ikke i så stor grad som innretningen diskutert over medkapitalbeskatning og utsatt. Alle de tre alternative innretningene gir også incentiver til større eierposter enn dagens regler gjør.

**Tabell 5: Fire mulige hovedinnretninger av incentiver ved ansattes medeierskap**

	Tidspunkt for skattlegging	
	Ved avtaleinngåelse	Utsatt
Skatt som lønn	<p><b><u>Dagens situasjon</u></b></p> <p>Skattlegging som lønn</p> <p>Betaling ved kjøps/avtaletidspunkt</p> <p>(gir lavest incentiver)</p>	<p><b><u>Utsatt lønnsbeskatning</u></b></p> <p>Skattlegging som lønn</p> <p>Reelt utsatt betaling</p>
Skattlegging som kapital eller lønn	<p><b><u>Kapitalbeskatning og betaling ved kjøpstidspunktet</u></b></p> <p>Skattlegging som kapital</p> <p>Betaling ved kjøps/avtaletidspunkt</p>	<p><b><u>Kapitalbeskatning og utsatt betaling</u></b></p> <p>Skattlegging som kapital</p> <p>Reelt utsatt betaling</p> <p>(gir best incentiver)</p>
Skatt som kapital		

Kilde: NyAnalyse

Uavhengig av hvilken innretning man velger, så vil det styrke incentivene for medeierskap dersom man introduserer mer nyanserte regler, hvor det er mulighet for å introdusere begrensninger og forbehold ved overføringen av eierskap til de ansatte. Også i dag praktiseres det lavere kjøpspris dersom salget kommer med begrensninger, men reglene, og valgmulighetene de gir kan være uklare, og praksis vil kunne understøttes ved incentiver i regelverket. Vilkår ved salg av aksjer i dag reduserer deres reelle verdier. Eksempler på det kan være bindingstid for salg, begrensninger i stemme- og utbytterett og begrenset utbetaling om den ansatte slutter i selskapet. Slike forhold påvirker verdien av aksjene og dermed hvor mye

de ansatte må betale. Det er også mulig å opprette en blanding av ordinære aksjer og preferanseaksjer med forskjellig avkastningsprofil, som også kan påvirke prisingen. Medeierskap benyttes for å knytte de ansatte tettere til bedriften. Introduseres det krav om holdetid på aksjer man har ervervet, f.eks. etter at en opsjon er utløst, vil det styrke en slik kobling. En balansert tidsramme for eierskap av aksjer innenfor skatteincentiver for medeierskap etter at kjøp av aksjer eller en opsjon er utløst kan f.eks. være 24 måneder.<sup>9</sup>

### **Incentiver for indirekte eierskap i egen bedrift**

Det eksisterer i dag reelt ikke incentiver for indirekte eierskap i egen bedrift. Jo mer fleksibel incentivstrukturen for eierskap i egen bedrift er, jo mer kan man vente at den vil føre til endret adferd. I USA har det vært gode skatteincentiver for indirekte eierskap for ansatte ved den pensjonsbaserte ESOP-ordningen, noe som har gjort ESPO-ansatte medeierskap populært. Hovedbildet forskningen finner er at både direkte eierskap og indirekte eierskap har positive virkninger på både de aktuelle bedrifter og samfunnet som helhet.

Det kan argumenteres for at indirekte, kollektivt medeierskap i egen bedrift vil være spesielt egnet i Norge, hvor sterke fagforeninger og trepartssamarbeid er en sentral del av innretning og styringen av økonomien.

Det ligger utenfor rammen av denne rapporten å gjennomføre en detaljert analyse av hvordan skatteincentiver for indirekte eierskap bør utformes i Norge. Det anbefales derfor at en slik utredning gjennomføres. En slik utredning bør ta for seg både ESOP-ordning og ansatte kooperativer. Den bør vurdere skattlegging av incentiver for indirekte eierskap både som lønnsinntekt og kapitalinntekt. Videre bør både skattlegging ved tildeling og ved realisering utredes.

---

<sup>9</sup> Dette er i tråd med forslaget Abelia har fremmet på opsjoner:

<https://shifter.no/nyheter/nytt-oppsjonsforslag-sendt-til-regjeringen/201231>

### **Avsluttende kommentar**

Jo bedre incentivene for eierskap i egen bedrift innrettes, jo mer omfangsrik kan man vente at bruken av ordningen vil bli. I lys av de positive virkningene medeierskap av ansatte i egen bedrift ofte bringer, både den aktuelle bedrift og økonomien samlet sett, er det i den rådende økonomiske situasjon spesielt relevant å utrede og vurdere nye og mer effektive måter incentiver til medeierskap kan innrettes på. Det gjelder både ved direkte, personlig medeierskap og kollektive medeierskapsordninger.

Det ligger utenfor rammen av denne rapporten å gjennomføre en analyse av netto virkning på skatteinntektene over tid, men det anbefales også at en slik studie gjennomføres før incentivstrukturen endres i vesentlig grad. Incentiver som har en (moderat) engangskostnad (både målt reelt i det den ansatte erverver eierskap i egen bedrift, men også målt ved proveny av endring i skatteincentiver i ett enkelt statsbudsjett) men som normalt gir klare positive virkning på alle år den ansatte arbeider i bedriften, har en struktur hvor det ikke burde være overraskende om de positive langtidsvirkningene vil dominere.

Ansattes medeierskap virker positivt på en rekke ulike måter på verdiskaping, innovasjon og omstillingsevne til bedriften. Det styrker økonomien, og med det skatteinntekter. De ansattes økonomi styrkes, som virker positivt for å redusere ulikhet i samfunnet. Med andre ord, det er solid dekning innenfor forskningen som viser at både direkte og indirekte medeierskap av ansatte i deres bedrift virker positivt på bedriften, økonomien og samfunnet. Provenykostnadene ved bedrede incentiver for økt eierskap vil variere avhengig av innretning av incentivene, men legges økt økonomisk vekst, mer robust økonomi og positiv innvirkning på omstilling til grunn, kan det ikke utelukkes at netto skattevirkning samlet sett ved bedrede incentiver for ansattes medeierskap i egen bedrift er positiv, eller i verste fall bedre enn det statiske analyser av provenykostnader vil finne.



## Handlingsplan for å fremme medeierskap (EU-kommisjonen)

En ny oversikt fra EFES viser at flere og flere land i Europa fokuserer på å forbedre incentivene for ansattes aksjespareordninger. Både Storbritannia, Spania, Ungarn og Østerrike gjør nå forbedringer i sine skattesystemer.

I perioden etter finanskrisen, fra 2009 til 2012, besluttet flere europeiske land å redusere sine kostnader, deriblant dem knyttet til Aksjesparing for ansatte-programmer. Negative signaler kom først fra Frankrike, deretter Hellas, Danmark, Irland og Nederland.

Siden 2012, derimot, er det flere og flere positive tiltak som iverksettes i Europa. Både Storbritannia, Spania, Ungarn og Østerrike dobler skatteincentiver knyttet til slike programmer fremover.

«Demokratiseringen av ansattes medeierskap trer frem som et nøkkelelement for gjenoppretting av europeisk vekst og for en investering i fremtiden. Det vil bidra til å vinne tilbake tilliten i Europa og burde være en modell for Capital Markets Union og for den Europeiske Handlingsplanen (the European Action Plan) for å fremme ansattes medeierskap som EU-kommisjonen nå forbereder».

– Marc Matheiu, generalsekretær i EFES

## Bedriftseksempel: Veidekke

Veidekke har tilbudt aksjeprogram til ansatte siden 1973. I dag er rundt 51 prosent av de 7500 ansatte aksjeeiere og samlet eier de ansatte over 15 prosent av aksjene, tilsvarende en verdi på rundt to milliarder kroner.

Konsernsjef i Veidekke, Arne Giske, mener at det er lønnsomt for både de ansatte og selskapet de jobber i at de blir medeiere.

**– Aksjeprogrammet for de ansatte er limet i vår virksomhet. Det sikrer sammenfall mellom den enkeltes og konsernets interesser, sier Giske til E24.**

Han peker samtidig på at Veidekke har en desentralisert organisasjon, og at det derfor er ekstra viktig at de ansatte er medeiere i bedriften.

Lenke til E24-sak i august 2017 (med statsråd Monica Mæland):

<https://e24.no/norsk-oekonomi/i/K3rKke/naeringsminister-med-skatteloeffte-til-aksjeprogram-flere-kan-bli-medeiere-i-egen-bedrift>

## VEDLEGG

### Utdrag fra representantforslag fra Høyre (Dokument 8:43 S (2009–2010)), inkl. SV-referanse

«Spredning av makt og selveierdemokrati anses som viktige verdier i det norske samfunnet. Det betyr at ikke for mye kapitalmakt bør være konsentrert på for få hender, ei heller statens hånd. Det er også et ideal av hver enkelt borger skal ha muligheter til å øve innflytelse på sin egen hverdag, både privat og i arbeidslivet. Å bedre vanlige privatpersoners muligheter til sparing og arbeidstakernes muligheter for eiermessig medbestemmelse over egen bedrift vil styrke disse verdiene.

Erfaring viser at ansattes medeierskap i bedrifter har flere positive sider. Det fremgikk blant annet av Dagens Næringsliv 30. november 2009 at Veidekkes ansatte i år har handlet aksjer for nesten 60 mill. kroner i entreprenørkonsernet. 3 000 Veidekke-ansatte eier nå nesten 20 prosent av konsernet, til en samlet aksjeverdi av 1,3 mrd. kroner. Konsernsjef Terje Venold uttalte at de ansatte i 2009 har kjøpt aksjer for 58 mill. kroner, noe som er ny rekord. 5. september 2009 uttalte Venold til Dagens Næringsliv at dette er helt avgjørende for bedriftskulturen og for forståelsen for verdiskaping. Konsernet har erfaring med aksjeprogrammer for ledende ansatte fra 1960-tallet og for alle ansatte fra 1984.

Spørsmålet om det bør legges bedre til rette for ansattes medeierskap har lenge vært tema i norsk politisk debatt. Representantene Jan Tore Sanner, Svein Flåtten, Linda C. Hofstad Helleland og Torbjørn Hansen fremmet 13. januar 2009 forslag for Stortinget om å legge til rette for at flere ansatte kan bli medeiere i egen bedrift (Dokument nr. 8:27 (2008–2009)). Regjeringspartiene Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet gikk imot forslaget da det ble behandlet i Stortinget 2. april 2009, jf. Innst. S. nr. 179 (2008–2009). Til Dagens Næringsliv 4. september 2009 uttalte nåværende statsråd Audun Lysbakken, da som nestleder i Sosialistisk Venstreparti, at Sosialistisk Venstreparti vil gjøre arbeiderstyrte bedrifter til en kampsak i en ny rød-grønn regjering. Audun Lysbakken uttalte videre: **«Vår visjon er at arbeidsstyrte bedrifter skal bli et stort innslag i norsk næringsliv.»**

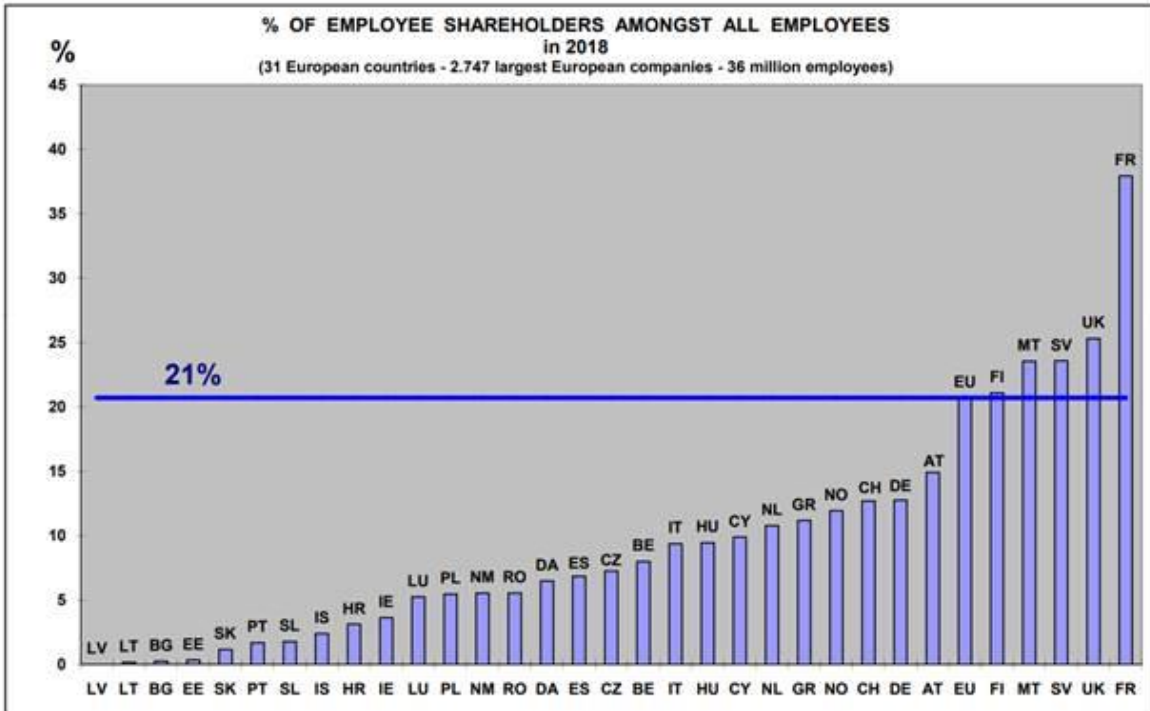
Det fremgikk videre at Sosialistisk Venstreparti vil ha en utredning som skal foreslå tiltak som vil gjøre det lettere for ansatte å overta og styre sin egen arbeidsplass. Ifølge Audun Lysbakken var målet å skape en ny selskapsform, foreløpig døpt "Demokratisk selskap" (DS). I Soria Moria II-erklæringen, det politiske grunnlaget for Stoltenberg II-regjeringen, er skrevet: **«Regjeringen vil bidra til økt eierskap basert på samvirke og bedrifter eiet av de ansatte.»**

Forslagsstillerne registrerer at det nå ser ut til å være vilje i regjeringen Stoltenberg II til å se på ansattes muligheter til å bli medeier i sin egen bedrift, selv om det hersker usikkerhet rundt hvilke endringer Regjeringen og regjeringspartiene vil gjøre i det gjeldende regelverket. Imidlertid er det vanskelig å forstå statsråden og Soria Moria II-erklæringen på annen måte enn at større grad av ansattes medeierskap er ønsket. Forslagsstillerne mener erfaringer tilsier at skattemessige tiltak er en effektiv måte å stimulere ansatte til medeierskap på. Videre mener forslagsstillerne at medeierskap, stimulert blant annet ved en gunstig skattefri rabatt, bidrar til å oppnå samfunnsmessig ønskede virkninger som maktspredning og medeierdemokrati.»

FAKTA: Norge ligger etter andre land på omfang av medarbeidereide bedrifter (aksjer, mv.)

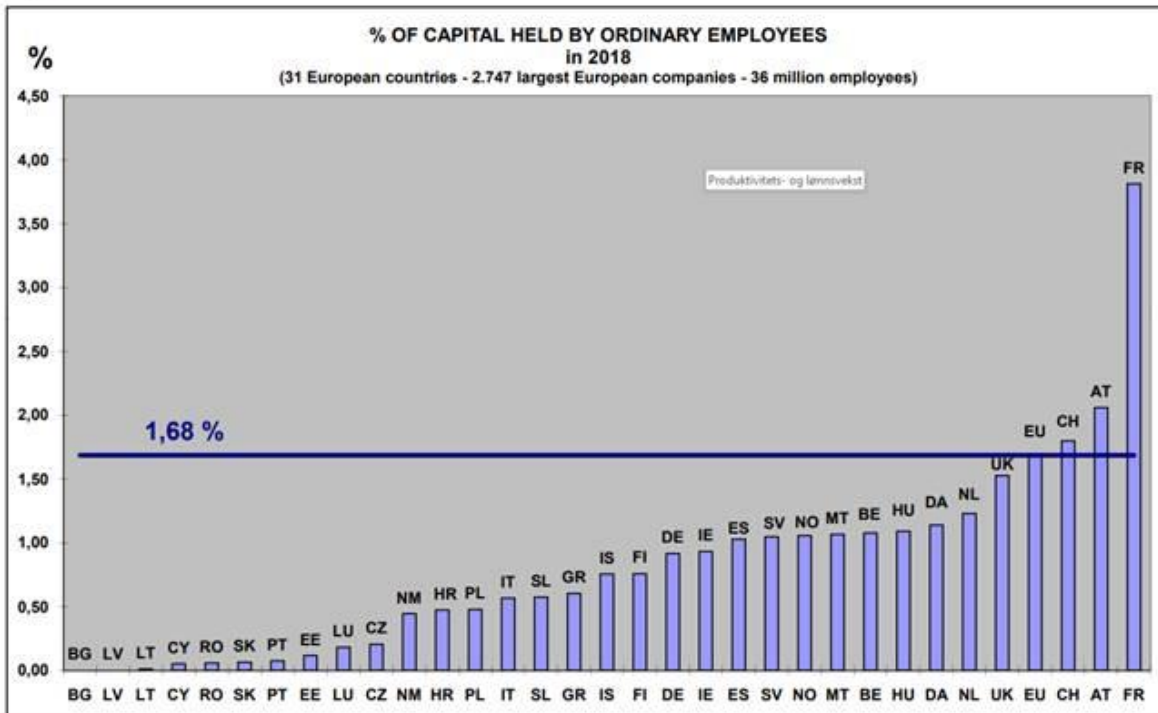
Graph 29

62



Graph 20

53



Kilde: The European Federation of Employee Share Ownership (EFES)

## SPØRREUNDERSØKELSE

Her følger spørreundersøkelsen med detaljerte svar i sin helhet.

Hvor jobber du?	Prosent
Sparebank	36,2%
Forretningsbank	28,6%
Forsikring	23,1%
Eiendomsmegling	0,8%
Annet	11,2%
N	748

Hvor mange ansatte er det i bedriften du jobber i?	Prosent
Under 20	1,6%
21-50	5,4%
51-100	5,9%
101-500	20,5%
over 500	66,6%
N	745

Hvor lenge har du vært ansatt i bedriften?	Prosent
Under 1 år	2,1%
1-5 år	18,9%
6-10 år	15,3%
Mer enn 10 år	63,7%
N	747

Er du	Prosent
Kvinne	52,9%
Mann	47,1%
N	730

Hva er din alder?	Prosent
35 år eller yngre	16,5%
36-50 år	35,4%
51 år eller eldre	48,2%
N	741

Har de ansatte mulighet til medeierskap i bedriften du jobber i?	Prosent
Ja	65 %
Nei	30 %
Vet ikke	5 %
N	753

Ønsker du at medeierskap skal være mulig i bedriften du jobber i?	Prosent
Ja	57 %
Nei	25 %
Vet ikke	18 %
N	227

Eier du aksjer i bedriften du jobber i?	Prosent
Ja	88 %
Nei	12 %
Vet ikke	0 %
N	489

Hvorfor har du ikke aksjer i den bedriften du jobber i?	Prosent
Jeg er ikke interessert i eierskap	16,9%
Jeg synes det er for risikabelt	6,8%
Jeg anser muligheten til å tjene penger på det som liten	18,6%
Jeg forstår ikke ordningene	5,1%
Jeg mangler tilstrekkelig kunnskap om aksjekjøp	13,6%
Det er ikke skattemessig gunstig	3,4%
Annet	55,9%

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?	Gjennomsnitt	N
Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	3,73	744
Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	3,61	746
Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	3,74	741
Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	3,21	742
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	3,08	740
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	3,17	740
Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	2,71	738
Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	3,89	744

Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	Prosent
Veldig uenig	0,7%
Uenig	4,6%
Hverken enig eller uenig	33,2%
Enig	44,5%
Veldig enig	17,1%
N	744

Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	Prosent
Veldig uenig	2,3%
Uenig	7,9%
Hverken enig eller uenig	32,0%
Enig	42,1%
Veldig enig	15,7%
N	746

Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	Prosent
Veldig uenig	1,3%
Uenig	6,5%
Hverken enig eller uenig	25,9%

Enig	49,3%
Veldig enig	17,0%
N	741

Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	Prosent
Veldig uenig	2,6%
Uenig	15,1%
Hverken enig eller uenig	48,1%
Enig	26,8%
Veldig enig	7,4%
N	742

Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	Prosent
Veldig uenig	3,0%
Uenig	18,0%
Hverken enig eller uenig	52,4%
Enig	21,6%
Veldig enig	5,0%
N	740

Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	Prosent
Veldig uenig	3,1%
Uenig	13,5%
Hverken enig eller uenig	53,4%
Enig	23,0%
Veldig enig	7,0%
N	740

Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	Prosent
Veldig uenig	9,3%
Uenig	30,1%
Hverken enig eller uenig	43,8%
Enig	13,6%
Veldig enig	3,3%
N	738

Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	Prosent
Veldig uenig	0,9%
Uenig	2,0%
Hverken enig eller uenig	27,4%
Enig	46,5%
Veldig enig	23,1%
N	744

## SPØRREUNDERSØKELSE – NEDBRUTT PÅ KJØNN

Hvor jobber du?	Sparebank	Forretningsbank	Forsikring	Eiendomsmegling	Annet	N
Total	36,2%	28,6%	23,1%	0,8%	11,2%	748
Kvinne	37,8%	26,8%	21,9%	1,3%	12,2%	384
Mann	34,7%	30,9%	24,2%	0,3%	9,9%	343

Hvor mange ansatte er det i bedriften du jobber i?	Under 20	21-50	51-100	101-500	over 500	N
Total	1,6%	5,4%	5,9%	20,5%	66,6%	745
Kvinne	1,8%	6,0%	6,3%	21,7%	64,1%	382
Mann	1,5%	4,7%	5,0%	19,6%	69,2%	341

Hvor lenge har du vært ansatt i bedriften?	Under 1 år	1-5 år	6-10 år	Mer enn 10 år	N
Total	2,1%	18,9%	15,3%	63,7%	747
Kvinne	2,3%	19,5%	13,8%	64,4%	385
Mann	2,1%	19,4%	16,4%	62,2%	341

Hva er din alder?	35 år eller yngre	36-50 år	51 år eller eldre	N
Total	16,5%	35,4%	48,2%	741
Kvinne	17,9%	33,4%	48,7%	380
Mann	15,6%	38,3%	46,0%	339

Har de ansatte mulighet til medeierskap i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	64,9%	30,1%	4,9%	753
Kvinne	65,0%	28,8%	6,2%	386
Mann	64,8%	31,7%	3,5%	344

Ønsker du at medeierskap skal være mulig i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	56,8%	25,1%	18,1%	227
Kvinne	42,3%	31,5%	26,1%	111
Mann	69,7%	20,2%	10,1%	109

Eier du aksjer i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	88%	12%	0%	489
Kvinne	87%	13%	0%	251
Mann	87%	13%	0%	223

Hvorfor har du ikke aksjer i den bedriften du jobber i?	Jeg er ikke interessert i eierskap	Jeg synes det er for risikabelt	Jeg anser muligheten til å tjene penger på det som liten	Jeg forstår ikke ordningene	Jeg mangler tilstrekkelig kunnskap om aksjekjøp	Det er ikke skattemessig gunstig	Annet	N
Total	16,9%	6,8%	18,6%	5,1%	13,6%	3,4%	55,9%	59
Kvinne	16,1%	3,2%	12,9%	9,7%	19,4%	3,2%	54,8%	31
Mann	17,9%	10,7%	25,0%	0,0%	7,1%	3,6%	57,1%	28

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?		Total	Kvinne	Mann
Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3	3,57	3,88
	N	744	380	341
Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,61	3,50	3,72
	N	746	380	343
Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,74	3,62	3,86
	N	741	378	341
Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,21	3,09	3,34
	N	742	379	341
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	Gjennomsnitt	3,08	3,05	3,09
	N	740	380	338
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	Gjennomsnitt	3,17	3,16	3,16
	N	740	377	341
Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	2,71	2,75	2,66
	N	738	376	340
Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	Gjennomsnitt	3,89	3,72	4,08
	N	744	381	341

Skala går fra 1-5.

Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	0,7%	4,6%	33,2%	44,5%	17,1%	744
Kvinne	0,8%	5,3%	39,7%	44,5%	9,7%	380
Mann	0,6%	3,8%	27,3%	43,7%	24,6%	341

Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	2,3%	7,9%	32,0%	42,1%	15,7%	746
Kvinne	1,6%	10,3%	34,2%	44,2%	9,7%	380
Mann	2,9%	5,5%	30,3%	39,4%	21,9%	343

Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	1,3%	6,5%	25,9%	49,3%	17,0%	741
Kvinne	1,3%	7,9%	30,2%	48,1%	12,4%	378
Mann	1,5%	5,0%	21,4%	50,4%	21,7%	341

Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	2,6%	15,1%	48,1%	26,8%	7,4%	742
Kvinne	2,9%	17,7%	50,9%	24,0%	4,5%	379
Mann	2,1%	12,6%	45,2%	29,9%	10,3%	341

Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	3,0%	18,0%	52,4%	21,6%	5,0%	740
Kvinne	2,6%	16,6%	57,4%	20,0%	3,4%	380
Mann	3,6%	20,1%	47,0%	22,5%	6,8%	338



Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	3,1%	13,5%	53,4%	23,0%	7,0%	740
Kvinne	3,4%	9,8%	59,7%	21,2%	5,8%	380
Mann	2,9%	17,9%	47,8%	23,5%	7,9%	338

Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	9,3%	30,1%	43,8%	13,6%	3,3%	738
Kvinne	9,0%	27,9%	45,7%	13,6%	3,7%	376
Mann	10,0%	32,6%	41,8%	12,6%	2,9%	340

Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	0,9%	2,0%	27,4%	46,5%	23,1%	744
Kvinne	0,3%	2,4%	37,5%	44,4%	15,5%	381
Mann	1,5%	1,8%	16,1%	49,0%	31,7%	341

## SPØRREUNDERSØKELSE – NEDBRUTT PÅ ALDER

Hvor jobber du?	Sparebank	Forretningsbank	Forsikring	Eiendomsmegling	Annet	N
Total	36,2%	28,6%	23,1%	0,8%	11,2%	748
35 år eller yngre	36,9%	28,7%	17,2%	1,6%	15,6%	122
36-50 år	42,1%	20,8%	25,1%	0,4%	11,6%	259
51 år eller eldre	31,7%	34,0%	23,9%	0,8%	9,6%	356

Hvor mange ansatte er det i bedriften du jobber i?	Under 20	21-50	51-100	101-500	over 500	N
Total	1,6%	5,4%	5,9%	20,5%	66,6%	745
35 år eller yngre	1,6%	5,7%	4,9%	20,5%	67,2%	122
36-50 år	1,5%	6,5%	8,0%	21,5%	62,5%	261
51 år eller eldre	1,7%	4,2%	4,8%	19,8%	69,4%	353

Hvor lenge har du vært ansatt i bedriften?	Under 1 år	1-5 år	6-10 år	Mer enn 10 år	N
Total	2,1%	18,9%	15,3%	63,7%	747
35 år eller yngre	6,6%	54,9%	30,3%	8,2%	122
36-50 år	2,7%	22,2%	18,0%	57,1%	261
51 år eller eldre	0,3%	4,5%	8,5%	86,7%	353

Er du	Kvinne	Mann	N
Total	52,9%	47,1%	730
35 år eller yngre	56,2%	43,8%	121
36-50 år	49,4%	50,6%	257
51 år eller eldre	54,3%	45,7%	341

Hva er din alder?	35 år eller yngre	36-50 år	51 år eller eldre	N
Total	16,5%	35,4%	48,2%	741

Har de ansatte mulighet til medeierskap i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	64,9%	30,1%	4,9%	753
35 år eller yngre	61,5%	31,1%	7,4%	122
36-50 år	60,3%	34,7%	5,0%	262
51 år eller eldre	68,9%	27,2%	3,9%	357

Ønsker du at medeierskap skal være mulig i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	56,8%	25,1%	18,1%	227
35 år eller yngre	50,0%	36,8%	13,2%	38
36-50 år	59,3%	22,0%	18,7%	91
51 år eller eldre	57,7%	23,7%	18,6%	97

Eier du aksjer i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	87,7%	12,3%	0,0%	489
35 år eller yngre	81,3%	18,7%	0,0%	75
36-50 år	84,2%	15,8%	0,0%	158
51 år eller eldre	91,9%	8,1%	0,0%	246

Hvorfor har du ikke aksjer i den bedriften du jobber i?	Jeg er ikke interessert i eierskap	Jeg synes det er for risikabelt	Jeg anser muligheten til å tjene penger på det som liten	Jeg forstår ikke ordningene	Jeg mangler tilstrekkelig kunnskap om aksjekjøp	Det er ikke skattemessig gunstig	Annet	N
Total	16,9%	6,8%	18,6%	5,1%	13,6%	3,4%	55,9%	59
35 år eller yngre	0,0%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	0,0%	69,2%	13
36-50 år	16,0%	4,0%	28,0%	4,0%	12,0%	8,0%	56,0%	25
51 år eller eldre	30,0%	5,0%	10,0%	0,0%	15,0%	0,0%	45,0%	20

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?		Total	35 år eller yngre	36-50 år	51 år eller eldre
Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,73	3,69	3,72	3,74
	N	744	122	258	352
Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,61	3,66	3,66	3,56
	N	746	122	259	353
Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,74	3,81	3,81	3,66
	N	741	121	259	349
Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,21	3,24	3,30	3,14
	N	742	121	258	351
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	Gjennomsnitt	3,08	3,04	3,07	3,08
	N	740	121	257	350
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	Gjennomsnitt	3,17	3,17	3,18	3,17
	N	740	121	259	348
Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	2,71	2,71	2,79	2,66
	N	738	119	256	351
Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	Gjennomsnitt	3,89	3,95	3,86	3,88
	N	744	121	259	352

Skala går fra 1-5.

Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	0,7%	4,6%	33,2%	44,5%	17,1%	744
35 år eller yngre	2,5%	5,7%	31,1%	41,8%	18,9%	122
36-50 år	0,4%	4,3%	35,3%	42,6%	17,4%	258
51 år eller eldre	0,3%	4,3%	32,7%	46,6%	16,2%	352

Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	2,3%	7,9%	32,0%	42,1%	15,7%	746
35 år eller yngre	3,3%	9,0%	25,4%	42,6%	19,7%	122
36-50 år	1,9%	6,9%	32,4%	40,5%	18,1%	259
51 år eller eldre	2,0%	8,5%	34,0%	43,1%	12,5%	353

Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	1,3%	6,5%	25,9%	49,3%	17,0%	741
35 år eller yngre	2,5%	5,0%	21,5%	51,2%	19,8%	121
36-50 år	0,8%	4,6%	26,6%	48,6%	19,3%	259
51 år eller eldre	1,4%	8,3%	26,9%	49,3%	14,0%	349

Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	2,6%	15,1%	48,1%	26,8%	7,4%	742
35 år eller yngre	2,5%	18,2%	39,7%	32,2%	7,4%	121
36-50 år	1,9%	12,0%	48,4%	29,5%	8,1%	258
51 år eller eldre	2,8%	16,2%	51,9%	22,5%	6,6%	351

Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	3,0%	18,0%	52,4%	21,6%	5,0%	740
35 år eller yngre	4,1%	16,5%	55,4%	19,0%	5,0%	121
36-50 år	1,9%	19,5%	54,5%	17,9%	6,2%	257
51 år eller eldre	3,4%	17,4%	50,3%	25,1%	3,7%	350

Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	3,1%	13,5%	53,4%	23,0%	7,0%	740
35 år eller yngre	3,3%	11,6%	57,0%	20,7%	7,4%	121
36-50 år	2,3%	15,1%	52,9%	22,0%	7,7%	259
51 år eller eldre	3,4%	13,2%	52,6%	24,7%	6,0%	348

Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	9,3%	30,1%	43,8%	13,6%	3,3%	738
35 år eller yngre	12,6%	27,7%	40,3%	15,1%	4,2%	119
36-50 år	6,6%	32,0%	42,6%	13,7%	5,1%	256
51 år eller eldre	10,3%	29,3%	45,9%	13,1%	1,4%	351

Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	0,9%	2,0%	27,4%	46,5%	23,1%	744
35 år eller yngre	1,7%	0,0%	28,9%	40,5%	28,9%	121
36-50 år	1,2%	1,9%	28,2%	47,1%	21,6%	259
51 år eller eldre	0,6%	2,8%	26,4%	48,3%	21,9%	352

## SPØRREUNDERSØKELSE – NEDBRUTT PÅ AKSJEIE

Hvor jobber du?	Sparebank	Forretningsbank	Forsikring	Eiendomsmegling	Annet	N
Total	36,2%	28,6%	23,1%	0,8%	11,2%	748
Eier aksjer	47,7%	29,3%	17,8%	0,7%	4,5%	426
Eier ikke aksjer	31,7%	20,0%	35,0%	0,0%	13,3%	60

Hvor mange ansatte er det i bedriften du jobber i?	Under 20	21-50	51-100	101-500	over 500	N
Total	1,6%	5,4%	5,9%	20,5%	66,6%	745
Eier aksjer	0,2%	3,5%	4,5%	22,4%	69,3%	424
Eier ikke aksjer	3,3%	3,3%	6,7%	20,0%	66,7%	60

Hvor lenge har du vært ansatt i bedriften?	Under 1 år	1-5 år	6-10 år	Mer enn 10 år	N
Total	2,1%	18,9%	15,3%	63,7%	747
Eier aksjer	1,4%	12,9%	14,3%	71,4%	426
Eier ikke aksjer	5,0%	30,0%	16,7%	48,3%	60

Er du	Kvinne	Mann	N
Total	52,9%	47,1%	730
Eier aksjer	52,9%	47,1%	414
Eier ikke aksjer	53,3%	46,7%	60

Hva er din alder?	35 år eller yngre	36-50 år	51 år eller eldre	N
Total	16,5%	35,4%	48,2%	741
Eier aksjer	14,5%	31,7%	53,8%	420
Eier ikke aksjer	23,7%	42,4%	33,9%	59

Har de ansatte mulighet til medeierskap i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	64,9%	30,1%	4,9%	753
Eier aksjer	100,0%	0,0%	0,0%	429
Eier ikke aksjer	100,0%	0,0%	0,0%	60

Ønsker du at medeierskap skal være mulig i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	56,8%	25,1%	18,1%	227
Eier aksjer	0,0%	0,0%	0,0%	0
Eier ikke aksjer	0,0%	0,0%	0,0%	0

Eier du aksjer i bedriften du jobber i?	Ja	Nei	Vet ikke	N
Total	87,7%	12,3%	0,0%	489
Eier aksjer	100,0%	0,0%	0,0%	429
Eier ikke aksjer	0,0%	100,0%	0,0%	60

Hvorfor har du ikke aksjer i den bedriften du jobber i?	Jeg er ikke interessert i eierskap	Jeg synes det er for risikabelt	Jeg anser muligheten til å tjene penger på det som liten	Jeg forstår ikke ordningene	Jeg mangler tilstrekkelig kunnskap om aksjekjøp	Det er ikke skattemessig gunstig	Annet	N
Total	16,9%	6,8%	18,6%	5,1%	13,6%	3,4%	55,9%	59
Eier aksjer	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Eier ikke aksjer	16,9%	6,8%	18,6%	5,1%	13,6%	3,4%	55,9%	59

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?		Total	Eier aksjer	Eier ikke aksjer
Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,73	3,81	3,29
	N	744	427	56
Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,61	3,59	3,11
	N	746	426	57
Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,74	3,74	3,21
	N	741	421	57
Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	3,21	3,10	2,81
	N	742	424	57
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	Gjennomsnitt	3,08	3,07	2,74
	N	740	423	57
Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	Gjennomsnitt	3,17	3,15	2,93
	N	740	421	57
Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	Gjennomsnitt	2,71	2,55	2,46
	N	738	421	56
Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	Gjennomsnitt	3,89	4	3,50
	N	744	424	58

Skala går fra 1-5.

Medeierskap vil ha positiv betydning for økonomien i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	0,7%	4,6%	33,2%	44,5%	17,1%	744
Eier aksjer	0,2%	3,3%	30,4%	47,5%	18,5%	427
Eier ikke aksjer	3,6%	7,1%	51,8%	32,1%	5,4%	56

Medeierskap vil styrke samholdet mellom ledelsen og de ansatte i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	2,3%	7,9%	32,0%	42,1%	15,7%	746
Eier aksjer	1,9%	8,0%	34,3%	41,3%	14,6%	426
Eier ikke aksjer	7,0%	15,8%	43,9%	26,3%	7,0%	57

Medeierskap vil styrke de ansattes arbeidsinnsats i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	1,3%	6,5%	25,9%	49,3%	17,0%	741
Eier aksjer	1,2%	6,9%	25,4%	49,6%	16,9%	421
Eier ikke aksjer	5,3%	15,8%	38,6%	33,3%	7,0%	57

Medeierskap vil medføre at færre slutter i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	2,6%	15,1%	48,1%	26,8%	7,4%	742
Eier aksjer	2,6%	17,9%	51,2%	23,3%	5,0%	424
Eier ikke aksjer	7,0%	29,8%	43,9%	14,0%	5,3%	57

Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i takler nedgangstider bedre	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	3,0%	18,0%	52,4%	21,6%	5,0%	740
Eier aksjer	2,8%	19,4%	50,1%	23,4%	4,3%	423
Eier ikke aksjer	5,3%	28,1%	56,1%	8,8%	1,8%	57

Medeierskap vil gjøre at virksomheten jeg jobber i inntar mer langsiktige mål	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	3,1%	13,5%	53,4%	23,0%	7,0%	740
Eier aksjer	3,3%	15,2%	51,8%	22,8%	6,9%	421
Eier ikke aksjer	7,0%	15,8%	57,9%	15,8%	3,5%	57

Medeierskap vil utjevne økonomiske forskjeller i virksomheten jeg jobber i	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	9,3%	30,1%	43,8%	13,6%	3,3%	738
Eier aksjer	12,4%	34,9%	40,6%	10,0%	2,1%	421
Eier ikke aksjer	10,7%	41,1%	41,1%	5,4%	1,8%	56

Det bør tilrettelegges for mer medeierskap i næringslivet	Veldig uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Veldig enig	N
Total	0,9%	2,0%	27,4%	46,5%	23,1%	744
Eier aksjer	0,5%	0,7%	22,6%	51,2%	25,0%	424
Eier ikke aksjer	3,4%	6,9%	39,7%	36,2%	13,8%	58

## KILDER

Abelia, NVCA, FIN (2017): Endret opsjonsskatt. En skattemodell for nyskaping og vekst.

AksjeNorge (2015): Prosjektet fra innsikt til handling.

Ben-Ner, A. og D.C. Jones (1995). Employee participation, ownership, and productivity: a theoretical framework. *Industrial Relations*, 34, 532–554.

Bhalla, A., Lampel, J. & Jha, P. P. (2012). *The Employee Ownership Advantage: Benefits and Advantages*. London: Department for Business Innovation & Skills.

Blasi, J.R., M. Conte, D. Kruse (1996). Employee stock ownership and corporate performance among public companies. *Industrial & Labor Relations Review*, 50(1), 60–79.

Blasi, Joseph, Richard B. Freeman, and Douglas L. Kruse (2013). *The Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century*. New Haven: Yale University Press, 167-194.

Bradley K., S. Estrin og S. Taylor (1990). Employee ownership and company performance. *Industrial Relations*, 29, 385–402.

Cevea (2019). *Progressiv erhvervspolitikk: medeje som vei til øget velstand*.

Conte, M.A. og J. Svejnar (1988). Productivity effects of worker participation in management, profit-sharing, worker ownership of assets and unionization in U.S. firms. *International Journal of Industrial Organization*, 6, 139–151.

Cornforth, C. (1983). Some factors affecting the success or failure of worker co-operatives: A review of empirical research in the United Kingdom. *Economic and Industrial Democracy*, 4(2), 163–190.

Drange, Ida; Falkum, Eivind; Wathne, Christin Thea (2020): *Styring, ledelse og tillit. Medbestemmelsesbarometeret 2020*. AFI, Oslo Met.

Dong, X., P. Bowles og S.P.S. Ho (2002). The determinants of employee ownership in China's privatized rural industry: Evidence from Jiangsu and Shandong. *Journal of Comparative Economics*, 30, 415–437.

Doucoulagos, Chris (1995). "Worker Participation and Productivity in Labor-managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta-analysis," *Industrial and Labor Relations Review*, 49:1

Fakhfakh, F., Perotin, V. & Gago, M. (2012). Productivity, Capital and Labor in Labor-Managed and Conventional Firms: An Investigation on French Data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(4): 847-879.

Festing, M., Y. Groening, R. Kabst og W. Weber (1999). Financial participation in Europe – determinants and outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 20, 295–329.

Freeman, Steven (2007). *Effects of ESOP Adoption and Employee Ownership: Thirty Years of Research and Experience*. Philadelphia, Pa: University of Pennsylvania, Organizational Dynamics Working Paper #07-01, 2007.

Garrett, R. (2010), "Does employee ownership increase innovation?", *New England Journal of Entrepreneurship*, Vol. 13 No. 2, pp. 37-46.

Hammer, T. H., J.C. Landau og R.N. Stern (1981). Absenteeism when workers have a voice: the case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology*, 66, 561–573.

Hammer, T.H. og R.N. Stern (1984). *Worker participation and workplace democracy*. Ithaca, New York: Cornell University.

Han-Kim, E. og Ouimet, Paige (2014): *Broad-Based Employee Stock Ownership: Motives and Outcomes*. Mitsui Life Financial Research Center at the Ross School of Business and the Beyster Institute

Jones, D.C. og T. Kato (1993). Employee stock ownership plans and productivity in Japanese manufacturing firms. *British Journal of Industrial Relations*, 31, 331–346.

Jones, D.C. og T. Kato (1995). The productivity effects of employee stock-ownership plans and bonuses: Evidence from Japanese panel data. *American Economic Review*, 85, 391–414.

Kaarsemaker, E.C.A. og E. Poutsma (2006). The fit of employee ownership with other human resource management practices: theoretical and empirical suggestions regarding the existence of an ownership high-performance work system. *Economic and Industrial Democracy*, 27, 669–685.

Kramer, Brent (2008). *Employee Ownership and Participation Effects on Firm Outcomes*. CUNY Academic Works.

Kruse, Douglas (2002): *Research Evidence on the Prevalence and Effects of Employee Ownership*. Ph.d.-afhandling. Testimony before the Subcommittee on Employer-Employee Relations Committee on Education and the Workforce U.S. House of Representatives, 13.02.2002. Oakland: National Center for Employee Ownership.

Kruse, Douglas (2016): *Does employee ownership improve performance?* IZA World of Labor

Kuvaas, B. og A. Dysvik (2008). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser*. Bergen: Fagbokforlaget.

Long, R. J. (1980). Job attitudes and organizational performance under employee ownership. *Academy of Management Journal*, 23, 726–737.

Menon (2019): *Høyvekstforetak i Norge. Omfang, viktige kjennetegn og hva sier forskningen?*

O'Boyle, Ernest & Patel, Pankaj & Gonzalez-Mulé, Erik. (2016). Employee ownership and firm performance: a meta-analysis: Employee ownership: a meta-analysis. *Human Resource Management Journal*.

Oxera Economic Consultancy (2007). *Tax-advantaged employee share schemes: analysis of productivity effects*. Report 1: Productivity measured using turnover. London: Prepared for HM Revenue & Customs.

Pendleton, A. (2006). Incentives, monitoring, and employee stock ownership plans: new evidence and interpretations. *Industrial Relations*, 45(4), 753–775.

Pendleton, A. og A. Robinson (2011). Employee share ownership and human capital development: complementarity in theory and practice. *Economic and Industrial Democracy*, 32, 439–457.

Regjeringen (2015): *Gode ideer – fremtidens arbeidsplasser*. Regjeringens gründerplan.

Regjeringen (2020): *Prop. 1 LS (2020 –2021) Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak og stortingsvedtak)*. Skatter, avgifter og toll 2021.



- Robinson, A.M. og H. Zhang (2005). Employee share ownership: safeguarding investments in human capital. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 469–488.
- Rieger, S. (2016). Reducing Economic Inequality through Democratic Worker-Ownership. New York: The Century Foundation.
- Rosen, C. (1990). The record of employee ownership. *Financial Management*, 19, 39–47.
- Søreide, Øystein Eriksen; Agerup, Karl-Christian; Woxen Alexander (2020): Forbedret opsjonsbeskatning er et effektivt krisetiltak. Innlegg, E24.
- Tucker, J., S. Nock og D. Toscano (1989). Employee Wwnership and Perceptions of Work: the Effect of an Employee Stock Ownership Plan. *Work and Occupations*, 16, 26–42.
- Winther, G. og R. Marens (1997). Participatory democracy may go a long way: comparative growth performance of employee ownership firms in New York and Washington States. *Economic and Industrial Democracy*, 18, 393–422.
- Økland, G.M. (1987). Når medarbeiderne eier bedriften: Spiller dette noen rolle for deres organisasjonstilknytning? Høyere avdelings oppgave. Bergen: Norges Handelshøyskole.
- Økland, G.M. og O. Nordhaug (2005). Does employee ownership affect organizational commitment? *Beta. Scandinavian Journal of Business Research*, 19, 40–55.
- Økland, G.M. og O. Kvitastein (2015). Employee Ownership and Organizational Identification: – The Role of Types of Employee Ownership. *Beta. Scandinavian Journal of Business Research*, 29, 184–205.
- Økland, Gunnar Magne (2016). Medarbeidende bedrifter. *Magma* (tidsskrift).



**Besøksadresse:** Apotekergata 10, 0180 Oslo

**E-post:** [terje@nyanalyse.no](mailto:terje@nyanalyse.no)

**Hjemmeside:** [www.nyanalyse.no](http://www.nyanalyse.no)