

Vinstandelsstiftelser





MISSIV

| | |
|------------|---------------|
| Datum | Diariernr |
| 2000-06-19 | 1999/0462-5 |
| Ert datum | Er beteckning |
| 1999-10-07 | Fi1998/916 |

Regeringen
Finansdepartementet

Uppdrag angående kartläggning av vinstandelsstiftelser

Regeringen gav den 7 oktober 1999 Statskontoret i uppdrag att kartlägga systemet med vinstandelsstiftelser.

Kartläggningen skulle visa vilken betydelse stiftelserna har för de anställdas inflytande i företaget och avse förekomsten av vinstandelsstiftelser, sammansättningen av deras styrelser samt ekonomin i stiftelserna. Utredningen skulle vidare omfatta vinstandelsstiftelsernas betydelse för lönebildningen och lönekostnadsutvecklingen samt myndigheternas möjlighet till insyn och kontroll.

Statskontoret överlämnar härmed rapporten ”Vinstandelsstiftelser” (2000:28).

Generaldirektör Knut Rexed har beslutat i detta ärende. Direktör Anna Karlgren, chef för till Tillväxtenheten, och organisationsdirektör Birgitta Fredholm, föredragande, var närvarande vid den slutliga handläggningen.

Enligt Statskontorets beslut

Birgitta Fredholm

STATSKONTORET

Postadress
Box 2280
103 17 STOCKHOLM
Besök Norra Riddarholmshamnen 1

Telefon (växel)
08 - 454 46 00

Fax (registrator)
08 - 791 89 72
Fax (direkt)
08 - 454 46 04

Internetadresser
www.statskontoret.se
statskontoret@statskontoret.se

Innehåll

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Sammanfattning | 7 |
| 1 | Uppdraget | 15 |
| | Omfattning och avgränsningar | 15 |
| 2 | Lagstiftning | 19 |
| | Den civilrättsliga grunden | 19 |
| | Beskattning | 21 |
| 3 | Regler för vinstandelsstiftelser | 23 |
| | Bildande | 23 |
| | Styrelse och revisorer | 25 |
| | Beräkningsgrunder för vinstandel | 25 |
| | Fördelningsgrunder för vinstandel | 27 |
| | Fastställande av destinatärskretsen | 27 |
| | Placeringsregler | 28 |
| | Utskiftning av tillgångar och utbetalning | 29 |
| | Skatter | 30 |
| 4 | Tidigare undersökningar | 33 |
| | Vinstandelsstiftelser i större företag år 1988 | 33 |
| | Löntagare och vinstandelssystem | 36 |
| | Förhållandena i EU | 40 |
| | PEPPER I och rådets rekommendation 1992 | 41 |
| | PEPPER II | 42 |
| 5 | Statskontorets kartläggning | 47 |
| | Underlag | 47 |
| | Vinstandelsstiftelser – förekomst och förmögenhet | 50 |
| | Tillvägagångssätt | 50 |
| | Resultat | 50 |
| | Avsättningar till vinstandelsstiftelser | 52 |
| | Ägandet i det egna företaget | 53 |
| 6 | Påverkan på löner, sysselsättning och produktivitet av vinstdelning och vinstandelsstiftelser | 55 |
| | Effekter av vinstdelning enligt ekonomisk teori | 55 |
| | Effekter på löner och sysselsättning | 56 |
| | Effekter på produktivitet | 57 |
| | Iakttagelser som gjorts om vinstdelning i praktiken | 58 |
| | Effekter av vinstandelsstiftelser | 61 |
| | Sammanfattning och rekommendationer | 64 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 7 | Summering, överväganden och förslag | 67 |
| | Summering | 67 |
| | Överväganden och förslag | 69 |

Bilagor

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Uppdraget (ej PDF) | 73 |
| 2 | Vinstdelning, vinstandelsstiftelser, löner och sysselsättning – en uppsats av professor Nils Gottfries | 77 |

Sammanfattning

På regeringens uppdrag har Statskontoret sökt kartlägga systemet med vinstandelsstiftelser. En sådan stiftelse har till ändamål att förvalta medel som avsätts ur ett företags vinst för att senare överföras till företagets anställda enligt regler som gäller för medlens avsättning.

Kartläggningen omfattar sådana vinstandelssystem där medel utgår till angivna anställda, fonderas varaktigt och förvaltas kollektivt, innan utbetalning görs till andelsägarna. Däremot omfattar kartläggningen inte vinstmedel som betalas direkt till anställda (kontant eller t.ex. i form av aktier eller optioner) och heller inte företags avsättningar till pensionsstiftelser eller till personalstiftelser enligt lagen om tryggnad av pensionsutfästelse.

För närvarande finns ingen systematisk registrering av vinstandelsstiftelser. Inom ramen för uppdraget har det därför inte varit möjligt att göra en heltäckande kartläggning. Statskontoret har istället valt att – utifrån tidigare gjorda studier samt vissa egeninitierade nya studier – översiktligt belysa vilka regler som gäller för vinstandelsstiftelser, förekomst av vinstandelsstiftelser, vinstandelsstiftelsers påverkan på löner, sysselsättning och produktivitet samt utvecklingstendenser inom EU.

Nedan sammanfattas de iakttagelser som gjorts i utredningsarbetet. Avslutningsvis redovisas Statskontorets överväganden och förslag.

Regler som gäller för vinstandelsstiftelser

Syftet med ett vinstandelssystem med fondering i en vinstandelsstiftelse är i normalfallet att premiera medarbetarna för gjorda arbetsinsatser i syfte att öka personalens motivation, engagemang och resultatmedvetenhet. Ändamålet för den stiftelse som bildas är att utifrån de angivna syftena på bästa sätt förvalta vinstandelarna för medarbetarnas räkning. Vinstandelsstiftelser undantas från tillämpningen av huvuddelen av stiftelselagen.

Beslut om införande av vinstandelssystemet och om utfallande vinstandelsbelopp som inbetalas till stiftelsen fattas av företaget. Det handlar om en ensidig utfästelse och företaget utformar även regler och villkor för avsättningen till stiftelsen. Beslut om att bilda stiftelsen fattas av de anställda.

Stiftelsen är en fristående juridisk person, helt skild från företaget, och behandlas i praxis och skattelagstiftning som ett eget rätts- och skattesubjekt. De regler och villkor som företaget beslutar och de stadgar som fastställs utgör stiftelseurkund. När stiftelsens styrelse är vald och har hållit sitt första styrelsemöte registreras stiftelsen hos skattemyndigheten där stiftelsen har sitt säte, varvid stiftelsen tilldelas ett organisationsnummer (i detta register går det dock inte att skilja ut vinstandelsstiftelser som en särskild kategori).

Hur styrelsen ska vara sammansatt anges i stiftelsens stadgar. I allmänhet utgör de anställda en majoritet av antalet ledamöter i styrelsen. Företaget brukar ofta utse en eller flera ledamöter. Stiftelsen har oftast en eller två revisorer, vanligen företags ordinarie revisorer.

Företaget fastställer i sina regler och villkor för vinstandelssystemet vilka anställda som ska omfattas. Normalt premieras medarbetare med fast anställning (tillsvidareanställda).

Beräkningsgrunden för det vinstandelsbelopp som fonderas i stiftelsen beslutas årligen och meddelas medarbetarna inför eller i början av det verksamhetsår som vinstandelen grundar sig på. Utgångspunkten är ofta ekonomiska nyckeltal, vanligen någon form av avkastningskrav. Den nivå som anges är då ett minimikrav som ska uppnås och om det ekonomiska resultatet överstiger denna nivå får de anställda x procent av den ”vinst” som överstiger det angivna avkastningskravet. Procentsatsen som fördelas till medarbetarna brukar uppgå till mellan 5 och 40 procent beroende på företag och traditionerna i respektive bransch. Även andra nyckeltal kan utgöra beräkningsgrund, t.ex. krav på viss soliditet, omsättning, omsättning per anställd, produktivitet, kundnöjdhet, kvalitet eller jämförelse med konkurrenter. Det är också vanligt att vinstandelsbeloppet har ett ”tak”.

Stiftelsens medel ska förvaltas på sådant sätt att de anställdas rätt till utbetalning är tryggad. Att så sker är också en av förutsättningarna för företags skattemässiga avdragsrätt vid avsättningstillfället till stiftelsen. I stiftelser där onoterade företag gjort avsättning förvaltas medlen vanligen genom placeringar i börsnoterade aktier samt i svenska och utländska aktie- och räntefonder. I börsnoterade företag förekommer i regel ett inslag av aktier i det egna företaget samt en kombination av andra värdepappersplaceringar.

Tidpunkten för utbetalning från stiftelsen till medarbetarna (andelsägarna) varierar mellan olika företag. Inbetalda medel ska dock vara bundna i stiftelsen i minst tre hela kalenderår. Utskiftning och utbetalning kan ske kontant, i form av aktier i det egna företaget eller i form av fondandelar i en eller flera aktie- och/eller räntefonder.

Företaget betalar särskild löneskatt (för närvarande 24,26 procent) i samband med inbetalningen till stiftelsen. Lagstadgade socialavgifter betalas inte. Beloppet är i sin helhet skattemässigt avdragsgillt såsom en personalkostnad.

Vinstandelsstiftelsen betalar ingen inkomstskatt på det belopp som inbetalas från företaget. Däremot beskattas i inkomstslaget näringsverksamhet stiftelsens intäkter från utdelningar, räntor och realisationsvinster på aktier och andra värdepapper (skattesatsen är 28 procent). Stiftelsen betalar även för-

mögenhetsskatt (0,15 procent på skattepliktig förmögenhet överstigande 25 000 kronor).

Den anställde betalar inkomstskatt i samband med utbetalning/utskiftning från stiftelsen. Utbetalningen deklarerar som inkomst av tjänst till det värde vinstandelen i stiftelsen motsvarar på utbetalningsdagen. Inkomstskatt utgår för det år utbetalningen sker. Utbetalt belopp är inte pensions- eller sjukpenninggrundande, då inga socialavgifter erlagts.

Förekomst av vinstandelsstiftelser

Som underlag för att spegla förekomsten av vinstandelsstiftelser har Statskontoret tagit del av undersökningar som gjorts under de senaste 10–15 åren samt gjort vissa kompletterande studier. Ingen av de studier som gjorts under senare år ger dock en heltäckande bild. Studierna har nämligen som regel byggts på ett urval av börsföretag och de stiftelser som är knutna till dessa. Vissa studier har heller inte skiljt på vinstdelning i form av kontanterättning till den anställde och överföring av medel till vinstandelsstiftelse.

Den mest omfattande studien av vinstandelsstiftelser gjordes 1989–90 och avser förhållandena år 1988. Studiens syfte var att belysa olika former av personaläggande i företag, däribland vinstandelsstiftelser som placerar i det egna företaget. Förekomsten av personaläggande undersöktes bland företagen som var noterade på Stockholms fondbörs samt bland ett urval av ej marknadsnoterade företag med spritt ägande och med fler än 500 anställda. Trettio av de undersökta företagen befanns ha vinstandelsstiftelser som placerade i det egna företaget. (Eftersom studien inte omfattade stiftelser som inte placerade i det egna företags aktier fanns dock fler företag med vinstandelsstiftelser i den totalt undersökta populationen.) Totalt hade de 30 företagen ca 149 000 anställda i Sverige, av vilka 140 000 antogs omfattas av vinstdelningen.

Hur många anställda som sammantaget omfattas av vinstandelar (oavsett i vilken form den ges) på den svenska arbetsmarknaden framgår av intervjuer kring arbetsförmåner m.m. som LO under åren 1988, 1993 och 1998 genomfört med slumpmässigt valda anställda i åldrarna 18 till 64 år. Undersökningarna visar att 13 procent av alla anställda hade delaktighet i vinst genom någon form av vinstandelar år 1998. Tio år tidigare var andelen 10 procent och lågkonjunkturåret 1993 var andelen 9 procent.

LO:s undersökningar visar på stora skillnader mellan olika grupper. Om man har vinstandel eller ej tycks i första hand bero på vilken del av arbetsmarknaden man arbetar inom. Av naturliga skäl förekommer vinstandelar t.ex. sällan i den offentliga sektorn. År 1998 var vinstandelar vanligast bland yngre, privatanställda, heltidsarbetande och höglönlade män som arbetar som industriarbetare eller industritjänstemän.

I studien över 30 företag från åren 1989–90 framkom att de 30 företagen sammanlagt avsatte ca 3,3 miljarder kronor till vinstandelsstiftelser under perioden 1979 till 1988. Sedan dess torde dock avsättningarna ha ökat. T.ex. har Statskontoret vid studier av årsredovisningar för företagen på börsens A-lista med mest omsatta aktier funnit att sju av dessa företag gjorde avsättningar till vinstandelsstiftelse under åren 1998 och 1999 och att de sju företagens samlade avsättningar under dessa två år var 770 miljoner kronor respektive 854 miljoner kronor.

Detta talar för att vinstandelsstiftelsernas omfattning sannolikt underskattats när bedömningar gjorts av olika beskattningsåtgärders tänkbara effekter. När den särskilda löneskatten på avsättningar till vinstandelsstiftelser infördes år 1997 bedömdes t.ex. skatteintäkterna bli ca 100 miljoner kronor, vilket motsvarar omkring 450 miljoner i avsatta medel.

Att döma av RSV:s taxeringsuppgifter om deklarerade förmögenheter enligt 1999 års taxering hade vinstandelsstiftelserna ett samlat förmögenhetsvärde om ca 15 miljarder kronor. I databasen har Statskontoret funnit uppgifter om förmögenhet för 391 vinstandelsstiftelser, representerande 283 företag. Handelsbankens stiftelse Oktogonen stod ensam för 56 procent av det samlade förmögenhetsvärdet (eller 8,5 miljarder kronor). Dominansen förklaras av att Handelsbanken var först ut med att bilda vinstandelsstiftelse på 1970-talet och att bindningstiden för de avsatta medlen är ovanligt lång jämfört med andra vinstandelsstiftelser. Av det resterande samlade förmögenhetsvärdet stod 12 företag för 36 procent och vinstandelsstiftelser till övriga 270 företag för 8 procent.

Beträffande vinstandelsstiftelsers ägande i det egna företaget framkom i studien över 30 företag från åren 1989–90 att stiftelsernas andel av kapital och röster i det egna företaget i de flesta fall var små. I sju företag översteg innehavet två procent av kapitalet. Statskontoret har inte haft möjlighet att undersöka hur dessa förhållanden ter sig idag.

Påverkan på löner, sysselsättning och produktivitet

För att kunna bedöma hur vinstandelsstiftelser påverkar löner, sysselsättning och produktivitet bör man först analysera vilken betydelse vinstdelning generellt sett har i dessa avseenden.

Enligt ekonomisk teori förväntas vinstdelning leda till ökad sysselsättning. Detta förutsätter dock en utbytbarhet mellan reguljär lön och vinstandel, dvs. att man som anställd är beredd att sänka sin lön i utbyte mot en vinstandel. Förutsatt att den reguljära lönen sänks antas företaget vara villigt att anställa ytterligare personal. Samtidigt kan den anställdes totala ersättning bli minst lika stor som i utgångsläget genom att vinstandelen tillkommer.

Av detta följer att om den reguljära lönen i vinstdelningsfallet är lägre än lönen i den ursprungliga situationen med fast lön, så kommer sysselsättningen att öka. Om däremot vinstandelen läggs ovanpå den lön man annars skulle ha fått så blir det ingen ökad sysselsättning.

Att vinstdelning teoretiskt sett kan förväntas ge ökad sysselsättning kan tala för att statsmakterna borde uppmuntra vinstdelning. Samtidigt finns det dock för närvarande inte några övertygande empiriska belegg för att vinstdelning verkligen påverkar sysselsättningen, att döma av en teoretisk studie kring vinstdelnings och vinstandelsstiftelsers påverkan på löner, sysselsättning och produktivitet som professor Nils Gottfries gjort åt Statskontoret.

Det finns också omständigheter som talar emot att den i teorin förväntade sysselsättningseffekten skulle uppstå i praktiken. Således förutsätts i teorin att företaget fritt kan sätta lönen och utforma vinstandelsystemet, eller att lön och vinstandel helt förhandlas fram lokalt mellan företag och anställda. Om – som fallet ofta är i praktiken – den reguljära lönen däremot bestäms i ett centralt avtal, så kan man inte förvänta sig någon lönedämpning och heller inte någon positiv sysselsättningseffekt.

I praktiken motiveras införandet av vinstdelning i allmänhet inte med att sysselsättningen förväntas öka, utan med att företaget förväntar sig positiva produktivitetseffekter. Internationellt finns också en ganska stor empirisk litteratur som ger betydande belegg för att produktiviteten ökar i företag som inför vinstdelning.

Enligt Gottfries kan antas att positiva produktivitetseffekter av vinstdelning främst uppstår i mindre företag. I stora företag är det däremot mindre sannolikt att enskilda anställda anstränger sig mer på grund av vinstdelningen, eftersom den enskildes insatser har relativt liten betydelse för företagets vinst och därmed för den vinstandel han erhåller.

Att vinstdelning kan leda till ökad produktivitet utgör enligt Gottfries inget skäl att subventionera vinstdelning. Detta eftersom produktivitetsökningen tillfaller parterna och de därför själva har incitament att införa vinstdelning.

Vad beträffar vinstandelsstiftelsers effekter kan sägas att om stiftelsen förvaltar vinstandelarna genom att investera i en diversifierad portfölj, så medför själva vinstandelsstiftelsen (fonden) i sig knappast någon påverkan på löner eller sysselsättning i det bolag som delade ut vinsten.

I det fall vinstandelsstiftelsen däremot i stor utsträckning placerar kapitalet i det egna företaget kan de anställda få större förståelse för ”ägarsynpunkter”. Detta kan leda till större acceptans för omorganisation, rationalisering, och kanske också för permitteringar och löneflexibilitet.

Om de anställdas ägande blir så stort att de får ett betydande ägarinflytande kan detta innebära att man håller nere nyrekrytering – som riskerar att sänka vinsten per anställd – och att man undviker att avskeda folk.

Utvecklingstendenser inom EU

Inom den europeiska gemenskapen har under 1990-talet vissa insatser gjorts för att stimulera utvecklingen av vinstandelssystem i medlemsstaterna. Arbetet finns redovisat i två rapporter från den Europeiska kommissionen: PEPPER I från 1991 och PEPPER II från 1996.¹

Hur användningen av ekonomiska andelssystem utvecklas i ett land beror enligt PEPPER II till stor del på vilka statliga åtgärder som vidtas för att stimulera utvecklingen. Framför allt är skattemässiga stimulansåtgärder väsentliga enligt kommissionen. Utöver detta sägs staten även kunna bidra till utvecklingen av vinstdelningssystem genom att t.ex. tillhandahålla lämplig information till samtliga potentiellt berörda parter.

Vinstdelningssystem i någon form förekommer i samtliga EU-länder. I de flesta länder är dock utbredningen relativt liten. Vinstdelningens betydelse varierar också starkt mellan olika EU-länder. Att döma av PEPPER II kan medlemsstaterna i detta hänseende delas in i tre grupper: länder där vinstdelningssystem har stor betydelse och där det finns en lång tradition av att arbeta med sådana system (Frankrike och Storbritannien), länder där vinstdelningssystem ökar i betydelse och där det statliga stödet för sådana system tycks öka (Finland, Irland och Nederländerna) samt länder där vinstdelningssystem har relativt sett mindre betydelse (övriga EU-länder).

I PEPPER II pekade kommissionen på ett antal möjliga åtgärder för att öka användningen av vinstdelning inom EU. Några exempel på sådana åtgärder är att klargöra skillnaden mellan löner som är belagda med socialavgifter och sådana förmåner som härrör från vinstandelssystemen, att utöka de kategorier av förmånstagare som är berättigade till vinstandelssystemen, att inrätta nationella institutionella organ för att utveckla metoder för att främja vinstandelssystemen på nationell nivå samt att upprätta vinstandelssystem i samband med att statliga organ privatiseras.

Enligt PEPPER II förekommer det för närvarande inget regelbundet informationsutbyte mellan EU-länderna kring frågor om vinstdelning, varken vad gäller lagstiftning eller allmän praxis. I rapporten föreslog kommissionen därför även att informationsutbytet mellan medlemsstaterna bör stimuleras.

¹ PEPPER står för Promotion of employee participation in profits and enterprise results, dvs. främjande av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat.

Överväganden och förslag

Under utredningsarbetet har framförts synpunkter, att en lagstiftning liknade den finska lagstiftningen om personalfonder, tydligare skulle kunna klargöra de regler som gäller för vinstandelsstiftelser i vid bemärkelse. Därigenom skulle bildandet av nya stiftelser eller ändring i befintliga stiftelsers regler underlättas. Idag måste olika åtgärders tillämplighet i vissa fall grundas på utvecklingen av domstolspraxis, med tidsutdräkt som följd.

Statskontoret känner tveksamhet inför att nu föreslå en särskild reglering av vinstandelsstiftelser. Det skulle innebära ett ökat offentligt åtagande, vars kostnader och nytta inte kunnat bedömas. Statskontoret avstår därför ifrån att lägga ett sådant förslag. En djupare analys än den som kunnat göras inom ramen för detta utredningsuppdrag kan kanske leda till andra slutsatser.

Utredningsarbetet har inte pekat på något ytterligare kontrollbehov från statens sida när det gäller vinstandelsstiftelserna. Snarare rör det sig om ett behov av bättre överblick.

Det har t.ex. förelegat svårigheter att beräkna skattemässiga konsekvenser i samband med tidigare skatteförändringar för vinstandelsstiftelser. Den redovisning som Sverige kunde lämna med anledning av PEPPER II visade också på bristande underlag för att beskriva vinstdelningssystem. För finans- och nationalräkenskapernas del innebär den bristande överblicken svårigheter att beräkna vinstandelsstiftelsernas förmögenheter och sparande.

Statskontoret föreslår därför att Riksskatteverket får i uppdrag att i samråd med SCB lämna förslag till hur särskiljande organisationsnummer för vinstandelsstiftelser ska utformas och genomföras. Det bör i det sammanhanget övervägas om uppdraget också ska omfatta andra stiftelseformer, som med hänsyn till SCB:s behov när det gäller finans- och nationalräkenskaperna, behöver kunna särskiljas.

Riksskatteverket bör också få i uppdrag att i samråd med Ekonomistyrningsverket lämna förslag till hur avsättningar till vinstandelsstiftelser ska kunna särredovisas i företagens skattedeklarationer med syftet att de samlade avsättningarna ska kunna särredovisas i statsredovisningen och Statsbudgetens utfall.

Statskontoret finner inte att det i utredningsarbetet framkommit skäl som skulle kunna motivera skattelättnader i form av att den särskilda löneskatten slopas för avsättningar till vinstandelsstiftelser.

Företagen och de anställda förefaller själva ha nog med incitament och argument att utforma systemen. Dessutom borde en diskussion om eventuella skattelättnader för vinstandelsstiftelser utvidgas till att omfatta även andra

former för att nå delaktighet och inflytande för de anställda i syfte att uppnå ökad sysselsättning och effektivitet i företagen.

1 Uppdraget

Bakom regeringens uppdrag till Statskontoret (bilaga 1) ligger en framställning från riksdagen som väcktes i socialförsäkringsutskottet (1997/98: SfU10) vid behandlingen av motioner om socialavgifter. Arbetsgivares avsättningar till vinstandelsstiftelser borde enligt en motion (v) befrias från särskild löneskatt till stöd för anställdas inflytande och delaktighet i företaget. Villkoren för avgiftsfrihet vid utbetalning från en stiftelse borde utökas med kravet att arbetsgivaren skall verka aktivt för att stiftelsens styrelse har en majoritet av anställda.

Socialförsäkringsutskottet vidhöll sitt tidigare ställningstagande beträffande den särskilda löneskatten och avstyrkte motionen i den delen. Däremot delade utskottet uppfattningen att det är angeläget att de anställda får ett större engagemang och större inflytande i det företag där de är anställda. För att kunna bedöma de anställdas inflytande i företaget borde därför en kartläggning göras ”av förekomsten av vinstandelsstiftelser, sammansättningen av deras styrelser samt ekonomin i vinstandelsstiftelserna”.

Enligt regeringens uppdrag till Statskontoret borde också undersökas ”vilken roll och betydelse vinstandelsstiftelserna anses ha för lönebildningen och lönekostnadsutvecklingen”. Undersökningen bör vidare omfatta myndigheternas möjlighet till insyn i och kontroll av stiftelserna.

Omfattning och avgränsningar

Uppdraget till Statskontoret är att ”kartlägga systemet med vinstandelsstiftelser”. Andra benämningar på den företeelse som ska kartläggas är – enligt Finansdepartementets PM – resultatandelsstiftelse, resultatstiftelse och gratifikationsstiftelse.

En stiftelse bildas enligt stiftelselagen genom att stiftaren avskiljer egendom för att varaktigt förvaltas för det ändamål som anges i stiftelsehandlingen. Vinstandelsstiftelsens ändamål är att förvalta de medel som avsätts ur företagets vinst för att överföras till dess anställda enligt de regler som gäller för avsättningen.

Kartläggningen omfattar endast sådana medel som utgår till angivna anställda, fonderas ”varaktigt” och förvaltas kollektivt,² innan utbetalning görs till andelsägarna.

² Här omfattas ex Scantias vinstdelningssystem Scania Resultatbonus (SRB). Vidare den avsättning som framgår av rättsfallet RÅ 1994 ref 38, enligt vilket avsatta medel skulle placeras i försäkringssparande i värdepappersfonder individuellt för varje anställd. De anställda kunde själva bestämma hur den

Vinstmedel som betalas direkt till anställda – kontant eller t.ex. i form av aktier, aktievärdestegringsrätter, aktieoptioner, vinstandelsbevis, konvertibler eller skuldebrev – omfattas inte av kartläggningen. Inte heller omfattas företagets avsättningar till pensionsstiftelser eller till personalstiftelser enligt lagen om tryggnad av pensionsutfästelse.

En heltäckande kartläggning föranleder följande frågor:

- **förekomsten av vinstandelsstiftelser**

- antal taxerade vinstandelsstiftelser 1998
- branscher, företagstyper
- ålder; ackumulerade avsättningar från start
- avsatt 1998, avsatt/anställd; utbetalningar 1998
- taxerade förmögenheter 1998
- regler för styrelseval
- styrelsernas sammansättning
- motiv för att inrätta en vinstandelsstiftelse

- **avsättningsregler**

- regler för avsättning ur vinst (kvalifikationskriterier, begränsningar avseende tilldelning)?
- vad gäller om inte kraven på självständighet och varaktighet uppfylls, helt eller delvis?
- ska avsatta medel omvandlas till aktier i företaget?
- kan avsättningar göras till regionala eller andra fonder, som inte enbart är knutna till företaget?

- **förvaltning**

- placeringsregler (kontanter, värdepapper)
- ägarandel i företaget (kapital, röster)
- kapitalets faktiska placering
- när blir kapitalet tillgängligt för andelshavaren?

- **inflytande, externa effekter m.m.**

- de anställdas inflytande
- lönebildning och lönekostnadsutveckling
- myndigheternas tillsyn och kontroll

individuella andelen skulle placeras. Pengarna skulle enligt RR beskattas först när de betalades ut från stiftelsen, trots att andelshavarna i viss mån kunde styra placeringen av medlen.

Det finns för närvarande ingen systematisk registrering av vinstandelsstiftelser. Bristen på underlag begränsar möjligheterna att till rimliga kostnader åstadkomma en heltäckande kartläggning.

I kapitel 2 och 3 redogörs för lagstiftningen och de regler och villkor som gäller för vinstandelsstiftelser. I kapitel 4 refereras några tidigare utredningar som berör vinstandelsstiftelser. Förhållandena inom EU beskrivs också.

I kapitel 5 redovisas den kartläggning som Statskontoret med anledning av uppdraget gjort för att få en bild av förekomsten av vinstandelsstiftelser och deras ekonomi.

Kapitel 6 innefattar en sammanfattning av en uppsats, som professor Nils Gottfries skrivit på Statskontorets uppdrag. Den behandlar påverkan på löner, sysselsättning och produktivitet av vinstdelning och vinstandelsstiftelser. Uppsatsen i sin helhet finns i bilaga 2.

I Kapitel 7 redovisar Statskontoret en summering av vad som framkommit i utredningsarbetet. Där återfinns också Statskontorets överväganden och förslag rörande vinstandelsstiftelser.

2 Lagstiftning

Den civilrättsliga grunden

Vinstandelsstiftelser har inte ägnats någon uppmärksamhet i den civilrättsliga lagstiftningen. De generella principer som framgår av stiftelselagen och praxis anses i princip omfatta även vinstandelsstiftelser men i praktiken är de, som beskrivs nedan, undantagna från tillämpningen av huvuddelen av bestämmelserna i stiftelselagen.

Lagstiftningen om stiftelser omfattar stiftelselagen (1994:1220), som trädde i kraft den 1 januari 1996, och lagen (1967:531) om tryggnad av pensionsutfästelse. Stiftelselagen kom till framför allt för att göra den civilrättsliga regleringen av stiftelser heltäckande. Den tidigare lagstiftningen – den s.k. tillsynslagen (1929:116) – innehöll i huvudsak bestämmelser med offentlig-rättslig inriktning om myndigheternas tillsyn av vissa stiftelser.

Lagregleringen av stiftelser har varit tämligen återhållsam om man jämför med förhållandena inom de flesta andra områden av ekonomisk betydelse. Stiftelser har ofta använts för att främja syften av väsentlig betydelse för samhället. En detaljerad reglering och kontroll har ansetts kunna minska donationsviljan.³ I tillsynslagen angavs dock vissa bestämmelser för stiftelser med ett allmännyttigt ändamål och genom stiftelselagen omfattas även andra stiftelser.

Stiftelselagen bygger till stor del på den civilrättsliga praxis som har utvecklats. En stiftelse bildas genom en viljeförklaring – ett förordnande – från en eller flera stiftare att avsätta en viss förmögenhet för ett bestämt ändamål. Egendomen ska vara avskild och förvaltas självständigt i enlighet med stiftelseförordnandet och de stadgar (föreskrifter) som gäller.

Egendomen anses avskild, när den har tagits om hand för att förvaltas enligt förordnandet. Stiftelsen ska varaktigt kunna främja det angivna ändamålet med den egendom som har ställts till förfogande – annars är förordnandet ogiltigt på grund av ”ursprunglig brist”.⁴ Varaktighetskravet kan antas avse en tidsrymd på ca fem år⁵ och ska enligt stiftelselagen bedömas med utgångspunkt i den egendom som har avskilts för ändamålet, utan hänsyn till eventuella framtida tillskott.

En stiftelse får rättskapacitet, så snart den har en styrelse. Svensk rätt ”torde”⁶ också erkänna självständiga och självägande förmögenheter som

³ Prop. 1993/94:9 s. 48.

⁴ Stiftelselagen – En kommentar, Henning Isoz (Norstedts 1997).

⁵ Stiftelselagen – En kommentar

⁶ Prop. 1993/94:9 s. 45.

stiftelser (utrustade med rättskapacitet) utan att någon förmögenhetsbildning ännu har ägt rum. Detta får antas innebära att en vinstandelsstiftelse kan bildas – dvs. att en styrelse kan tillsättas för att sköta förvaltningen – innan medel har avsatts ur vinsten. Stiftelsens angelägenheter kan skötas av dess styrelse i egen förvaltning eller av någon annan juridisk person genom en anknuten förvaltning.

I vinstandelsstiftelsen ges inget utrymme för prövning av vilka som ska få del av de medel som står till förfogande. Varje avsättning för att tillförsäkra anställda del i företagets vinst utgör en fristående förmögenhetsmassa – en ”vinstandelsfond”. Det karaktäristiska med vinstandelsstiftelsen är att de anställda som får del av avsättningen – destinatärerna – har rätt till en bestämd andel av de avsatta medlen. Utbetalning till en vinstandelsberättigad anställd görs efter viss tid – vid pensionering eller annars ofta efter 3–5 år. Om anställningen upphör dessförinnan, lämnas i allmänhet ett s.k. fribrev – ett bevis om de andelar som den anställda har till godo.

Eftersom varaktighetskravet på en stiftelse enligt stiftelselagen antas omfatta ca fem år, skulle ett förordnande som förutsätter att förmögenheten betalas ut och förbrukas på kortare tid inte uppfylla stiftelselagens krav på vad som anses vara en stiftelse. Enligt Riksskatteverket har vinstandelsstiftelserna ofta endast en varaktighet på tre eller fyra år,⁷ vilket skulle innebära att stiftelselagens varaktighetskrav ”ofta” inte uppfylls. En alternativ tolkning av uttalandet skulle vara att det är bindningstiden som avses, dvs. att andelarna kan tas ut efter 3–4 år och att stiftelsen behöver finnas kvar längre för de andelshavare som inte genast vill ta ut sina andelar.

Enligt aktiebolagslagen beslutar bolagsstämman om vinstdispositioner. Ett beslut om avsättning till vinstandelsstiftelse grundas normalt på vinsten som redovisas i företagets bokslut, men det finns också exempel på att man valt en annan bas för att beräkna avsättningen.⁸

En vinstdisposition till en vinstandelsstiftelse innebär att alla eller vissa anställda under året tilldelas en andel av de avsatta medlen, som ska förvaltas av stiftelsen enligt givna regler. Samma vinstandelsstiftelse svarar normalt för olika års avsättningar. Pengar tillförs och utbetalas och kretsen av destinatärer förändras från år till år. Från tiden före stiftelselagen finns emellertid också exempel på att företag med vinstandelssystem för varje år inrättade en särskild juridisk person, benämnd vinstandelsstiftelse.⁹ Orsaken kan ha varit tveksamhet om möjligheterna att från år till år ändra reglerna om förvaltning och utbetalning.

⁷Handledning för stiftelser och ideella föreningar (Riksskatteverket 1999) s 36.

⁸Scania Resultatbonus bygger på leveranssäkerhet och produktivitet.

⁹Exempel: ”Sundsvallsbankens vinstandelsstiftelse 1980 års fond, ”... 1981 års fond” etc.; ”Vinstandelsstiftelsen Svenska Bromsband 91”, ”... 92” etc.

I den delen behöver det numera inte råda någon tveksamhet, eftersom huvuddelen av de regler som gäller för stiftelser inte är tillämpliga på vinstandelsstiftelser: ”Bestämmelserna i 5 § och 6 § första stycket och 2–10 kap. gäller inte i fråga om stiftelser vilkas tillgångar enligt stiftelseförordnandet får användas endast till förmån för bestämda fysiska personer.” (stiftelselagen 1 kap 7 §). I vinstandelsstiftelser avsätts medel ur företagets vinst för att delas ut till angivna anställda enligt reglerna i stiftelseförordnandet. Det innebär att huvuddelen av stiftelselagen inte är tillämplig på vinstandelsstiftelser, bl.a. bestämmelserna om tillsyn och registrering och om inskränkningar i möjligheterna att ändra stadgarna.¹⁰

Beskattniing

De specifika regler som finns för vinstandelsstiftelser har i huvudsak utvecklats ur domstolspraxis. De frågor som började dyka upp på 1970-talet gällde främst arbetsgivarens rätt till avdrag för avsättning till en vinstandelsstiftelse. Därefter har riksdagen vid flera tillfällen ändrat reglerna för beskattning.

Bedömningarna av effekterna av ändrade skatteregler har grundats på mycket översiktliga antaganden om storleken av avsättningarna till vinstandelsstiftelser. Vid det senaste beskattningsbeslutet (prop. 1996/97:21, FiU1, rskr 53) gjorde Socialförsäkringsutskottet en genomgång av hur beskattningen ändrats från 1988 (bet. 1996/97:FiU1 Bilaga 10):

- 1988 – 1990 erlades arbetsgivaravgifter och allmän löneavgift för arbetsgivares bidrag till vinstandelsstiftelse; undantag gjordes dock för sjukförsäkringsavgift och arbetsskadeavgift (prop. 1986/87:107, Sfu20; SFS 1987:56);
- 1991 togs även sjukförsäkringsavgift och arbetsskadeavgift ut – en konsekvens av skattereformen (prop. 1989/90:110, SkU30; SFS 1990:658);
- 1992-01-01 slopades avgiftsskyldigheten för bidrag till vinstandelsstiftelse (prop. 1991/92:60, SkU10, rskr 97, SFS 1991:1842). Därvid angavs att avgifter inte heller skulle tas ut när de anställda fick sin andel från stiftelsen.

¹⁰ Bestämmelsen har sin bakgrund i tolkningen av den tidigare tillsynslagen, enligt vilken den som anslog egendom ”att såsom självständig förmögenhet fortvarande tjäna ett bestämt ändamål” var skyldig att anmäla ”den sålunda grundade stiftelsen” till länsstyrelsen. Emellertid var enligt tillsynslagen (2 § 6 punkt) medlemmar av viss släkt undantagna från anmälningsplikt. Vid tillämpningen på vinstandelsstiftelser ansågs en möjlig tolkning av den bestämmelsen vara att destinatärskretsen anställda kunde likställas med släktkretsen och att därför vinstandelsstiftelser borde undantas från anmälningskyldighet och tillsyn. Denna tolkning har fått genomslag i stiftelselagen (1:7).

- 1993-01-01 infördes som krav på avgiftsfrihet för bidrag till vinstandelsstiftelser att medlen ska vara bundna i stiftelsen i minst tre år och tillkomma en betydande del av de anställda på likartade villkor (prop 1992/93: 29, SfU5).

Fr.o.m. 1997-01-01 betalar en arbetsgivare särskild löneskatt med för närvarande 24,26 procent på bidrag som lämnas till en vinstandelsstiftelse.

3 Regler för vinstandelsstiftelser¹¹

Bildande

Syftet med ett vinstandelssystem med fondering i en vinstandelsstiftelse anses i normalfallet vara att premiera medarbetarna för gjorda arbetsinsatser i syfte att öka personalens motivation, engagemang och resultatmedvetenhet. Ändamålet för den stiftelse som bildas är att utifrån de angivna syftena på bästa sätt förvalta vinstandelarna för medarbetarnas räkning.

Företagets beslut

Företaget beslutar om införandet av vinstandelssystemet och utfallande vinstandelsbelopp som inbetalas till vinstandelsstiftelsen. Vid införandet av vinstandelssystem på 70- och 80-talet fattades det formella beslutet på företagets bolagsstämmor. Idag är det mer vanligt att företagets styrelse och/eller ledningsgrupp fattar det formella beslutet. Fortfarande gäller dock att större börsnoterade företag fattar beslut på bolagsstämman alternativt att styrelsen informerar om vinstandelsstiftelsen.

Konstruktionen med en vinstandelsstiftelse baseras på ett relativt stort antal förhandsbesked där det fastställs att arbetsgivaren premierar medarbetarna genom ett bidrag (inbetalning), till en av medarbetarna bildad vinstandelsstiftelse, om vissa villkor uppfylls (ekonomiska mål m.m.) I förhandsbeskeden regleras inte vem inom företaget som fattar beslut om införandet, utan bara att det är medarbetarna som ska bilda stiftelsen. Förhandsbeskeden har behandlats av Riksskatteverkets nämnd för rättsärenden och i ett flertal fall har förhandsbeskeden överprövats av Regeringsrätten.

Vinstdelning med fondering i vinstandelsstiftelse är en ensidig utfästelse av företaget. Företaget utformar även regler och villkor för avsättningen till stiftelsen. Något avtal om vinstdelning träffas således inte mellan företaget och medarbetarna. Normalt informeras dock de fackliga organisationerna i förväg och ges även möjlighet att yttra sig. Inom Volvo har dock ett avtal om vinstdelning upprättats mellan de fackliga organisationerna och företaget.

Beslutet innebär ofta att vinstandelssystemet införs på en försöksperiod på 3–5 år med årlig utvärdering av effekterna i företaget och för medarbetarna.

¹¹ Kapitlet bygger på ett underlag, som P-A Nord, SPP Liv Pensionstjänst, utarbetat på Statskontorets uppdrag.

Medarbetarnas beslut

Som nämnts i det föregående fattar inte medarbetarna beslut om införandet av vinstandelssystemet. Däremot fattar man beslut om att bilda stiftelsen. De fackliga organisationerna på företaget brukar för samtliga medarbetares räkning bilda stiftelsen. Det sker inom ramen för ett styrelsemöte i respektive fackklubb. I de fall företaget saknar lokala fackklubbar kan ett antal medarbetare för samtliga medarbetares räkning bilda stiftelsen eller om det finns annat lämpligt beslutsforum kan detta användas (t.ex. personalråd eller koncernnämnd).

Företagets regler och villkor och de stadgar som fastställts utgör stiftelseurkund. En skillnad från en ”traditionell stiftelse” är att här saknas ett första grundkapital i stiftelsen, då den första inbetalningen i regel kommer stiftelsen till del dagen efter bolagsstämman, således vid en tidpunkt då stiftelsen redan bildats.

De stadgar som gäller för stiftelsen kan ha en ändamålsparagraf enligt följande:

Stiftelsens ändamål ska vara att förvalta de medel som Företaget AB, överlämnar till stiftelsen såsom de anställdas tillkommande andel i Företagets resultat i syfte att premiera medarbetarna för gjorda arbetsinsatser.

Förvaltningen ska ske enligt bestämmelserna i dessa stadgar och enligt de av Företaget, i samband med överlämnandet av medlen, uppställda villkoren och reglerna för Företaget AB:s vinstandelssystem.

Stiftelsens förvaltningsuppdrag ska gälla under den tid som anges i reglerna. Till stiftelsen överlämnade medel ska förvaltas med beteckning¹² varav framgår det räkenskapsår till vilket varje års avsättning hänförs sig. Med avseende på varje års avsättning ska stiftelsen ha den destinatärskrets som anges i reglerna och för stiftelsen gällande villkor.

I denna ändamålsparagraf anges att stiftelsens ändamål är att förvalta medlen i enlighet med företagets uppsatta villkor och regler. Härigenom kan inte stiftelsen själva helt bestämma över förvaltningen av kapitalet. Anledningen från företagets sida att styra förvaltningen kan vara att syftet och motivet med stiftelsen är att medarbetarna ska bli delägare i sitt eget företag och därigenom endast kan köpa aktier i sitt eget företag. Denna begränsning i möjligheten att placera kapitalet gäller dock inte i de flesta förekommande stiftelserna.

¹² Vinstandel som grundar sig på verksamhetsåret 1999 inbetalas i regel till stiftelsen i anslutning till bolagsstämman efterföljande år. I stiftelsen anges ”1999 års fond” som beteckning för de medel och de andelsägare som är hänförliga till denna avsättning i stiftelsen.

Registrering av stiftelsen

När stiftelsens styrelse är vald och den har hållit sitt första styrelsemöte registreras stiftelsen hos skattemyndigheten där stiftelsen har sitt säte. Den stiftelseurkund som skickas in till skattemyndigheten utgörs av ett konstituerande styrelseprotokoll, stiftelsens regler, stadgar och vid behov protokoll från bildandet av stiftelsen. Stiftelsen tilldelas ett organisationsnummer.

Styrelse och revisorer

I stadgarna anges styrelsens sammansättning. Stiftelsen är en fristående juridisk person helt skild från företaget. Vinstandelsbeloppet överförs från företaget till stiftelsen och de anställda som är andelsägare i stiftelsen. Av det skälet är det naturligt och kutym att medarbetarna utgör en majoritet av antalet ledamöter i stiftelsens styrelse.

Företaget brukar ofta utse en eller flera ledamöter. I företag där fackklubbarna bildat stiftelsen utser samma beslutande organ ledamöter. Antalet ledamöter styrs då ofta av antalet fackliga organisationer som finns representerade inom företaget. Den fackliga organisation, som representerar de flesta anställda på företaget, utser i regel ordförande. Denna praxis har funnits från det att Handelsbanken bildade sin stiftelse Oktogonen 1972–73 och fungerar även väl idag i övriga stiftelser.

I några enstaka fall har företaget utsett samtliga styrelseledamöter, som även är andelsägare i stiftelsen. I dessa undantagsfall har stiftelsens stadgar utformats så att företaget utser ledamöterna. Det finns inga hinder i lagstiftningen för en sådan konstruktion.

Stiftelsen har oftast en eller två revisorer. Det finns inga krav på att revisorerna ska vara godkända eller auktoriserade. Vanligast förekommande är att företagets ordinarie revisorer även granskar stiftelsens räkenskaper. I större börsnoterade företags stiftelser brukar företaget utse en av företagets ordinarie revisorer och de fackliga organisationerna utser den andre revisorn.

Beräkningsgrunder för vinstandel

Beräkningsgrunden för det vinstandelsbelopp som fonderas i vinstandelsstiftelsen grundar sig ofta på ekonomiska nyckeltal. Vanligt är att ett avkastningskrav anges. Denna nivå är då ett minimikrav som ska uppnås.

En vanlig formel på avkastningskrav är:

Avkastning på det egna kapitalet definierat som:

Resultat före extraordinära poster i procent av genomsnittligt justerat eget kapital.

Om det ekonomiska resultatet överstiger denna nivå erhåller medarbetarna X procent av den "vinst" som överstiger det angivna avkastningskravet. Procentsatsen som fördelas till medarbetarna är olika från företag till företag. Den uppgår till 5–40 procent allt beroende på företag och de traditioner som är tillämpliga i respektive bransch.

I börsnoterade och större företag är procentsatsen vanligtvis i det lägre intervallet, i mindre företag med ett stort inslag av delägande av medarbetarna är procentsatsen i det övre intervallet. Anledningen till att procentsatsen begränsas nedåt kan vara att hänsyn tas till övriga aktieägare, då det är en fråga om vinstdelning. Detta brukar visa sig genom att vinstdelningen har ett "tak" som tar hänsyn till vilken aktieutdelning som lämnas till aktieägarna, t.ex. vinstdelningen får maximalt uppgå till X procent av årets aktieutdelning. Taket kan också utformas som en viss högsta procentsats av medarbetarnas lön eller som ett visst belopp i kronor som inte får överstigas.

Beräkningsgrunden kan även innehålla andra nyckeltal än vinstbegreppet ovan.

Kriterierna för vinstdelning kan vara krav på viss

- soliditet
- omsättning
- omsättning per anställd
- produktivitet
- kundnöjdhet
- kvalité
- jämförelse med konkurrenter

Om något eller några av dessa kriterier finns målsatta och uppnås under ett verksamhetsår i företaget erhåller medarbetarna vinstandel beräknad som en procentsats av vinsten eller som ett fast belopp, allt enligt de villkor företaget beslutat.

En del företag har beslutat om vinstdelning vid årets utgång, när det är att årets resultat är klart över förväntningarna. Företaget gör då en engångsavsättning till stiftelsen ett enskilt år eller i samband med att ett mer varaktigt vinstandelssystem, som gäller ett par år, införs. Engångsersättningen görs i

samband med att företaget meddelar regler och villkor för vinstandelssystemet för kommande år.

De beräkningsgrunder som beslutas utgör ett villkor som meddelas medarbetarna inför eller i början av det verksamhetsår i företaget som vinstandelen grundar sig på.

Fördelningsgrunder för vinstandel

Vinstandelsbeloppet kan fördelas till de anställda på ett antal olika sätt.

Medarbetare

- som arbetat en viss minimitid (antal timmar) får lika stor vinstandel
- får vinstandel i förhållande till antalet arbetade timmar
- får vinstandel i förhållande till lön
- får vinstandel fastställt till ett kronbelopp om fastställda mål uppnås

I de flesta företag med vinstandelssystem omfattas medarbetare med tillsvidareanställning, som fortfarande är anställda vid utgången av det verksamhetsår som vinstandelen grundar sig på. I de fall man påbörjat sin anställning under året erhåller man en vinstandel i förhållande till det antal månader/dagar man varit i tjänst. Om anställning avslutas innan verksamhetsårets utgång erhåller man i normalfallet ingen vinstandel.

Företag som vill premiera hög närvaro fastställer vinstandelens storlek baserat på den arbetade tid som medarbetaren har under den aktuella perioden. Om den arbetade tiden används som fördelningsgrund är det viktigt att klargöra hur frånvaro ska hanteras. Viss frånvaro kan vara kvalificerande och i sådana fall anges vilken frånvaro som ska vara det. Valet och avgörandet av fördelningsgrunder blir inte alltid förenliga med företagets och de anställdas krav på enkelhet respektive exakthet i vinstandelssystemet.

Vissa företag använder sig av en kvalificeringstid, vilket kan innebära att medarbetaren omfattas först efter ett eller två år. Syftet med denna konstruktion kan vara att företaget vill premiera de som stannar i företaget. Mer vanligt är dock att man är delaktig i systemet från den dag man blir tillsvidareanställd.

Fastställande av destinatärskretsen

Företaget fastställer och definierar i sina regler och villkor för vinstandelssystemet vilka medarbetare som ska omfattas.

Medarbetare som omfattas av ett företags vinstandelssystem benämns destinationärer. När vinstandelsbeloppet inbetalas till stiftelsen blir man andelsägare. Det inbetalda belopp anges med ett andelstal i stiftelsen för var och en. Tekniken är densamma som för en aktiefond där sparade belopp även anges med ett andelstal.

Placeringsregler

Flertalet stiftelser som bildades under 1970- och 80-talen placerade merparten av sitt kapital i det egna företagets aktier. Motivet var att medarbetarna skulle bli delägare i sitt eget företag. En erfarenhet var dock att man hade "alla ägg i en korg" och med tiden blev det mer och mer vanligt att även placera i andra tillgångsslag såsom börsnoterade akter, obligationer, förlagslån samt aktie- och räntefonder.

I jämförelse med en pensionsstiftelse har vinstandelsstiftelsen större valfrihet när det gäller placeringsinriktning. En pensionsstiftelse står under länsstyrelsens tillsyn och har till ändamål att trygga pensionsutfästelser, vilket innebär att länsstyrelsen kan ha synpunkter på kapitalförvaltningen. En vinstandelsstiftelse står inte under tillsyn. Stiftelsens medel ska förvaltas på sådant sätt att de anställdas rätt till utbetalning är tryggad. Detta framgår av stadgar och regler och är en av förutsättningarna för företagets skattemässiga avdragsrätt vid avsättningstillfället till stiftelsen.

I börsnoterade företag är det vanligt att stiftelsen placerar hela eller delar av kapitalet i det egna företagets aktier. Stiftelsen kan i sitt placeringsreglemente ha ett tak för hur stor andel av företagets aktier som stiftelsen får förvärva. Syftet kan vara att begränsa stiftelsens inflytande. Stiftelsens Volvoresultat får t.ex. äga Volvo-aktier uppgående till högst 10 procent av rösträttsvärdet.

I onoterade företag finns ofta en stor osäkerhet vad gäller värderingen av egna aktier, det saknas med andra ord en marknad som kan sätta rätt pris på aktien. I små och mindre onoterade företag saknas även många gånger möjlighet för stiftelsen att förvärva aktier beroende på att aktier inte är till salu. Stiftelsen måste då placera sitt kapital på annat sätt. I reglerna som fastställs av företaget anges antingen i klartext exakt hur stiftelsen får placera sitt kapital alternativt överlåter man till stiftelsens styrelse att själv bestämma placeringsinriktning.

Olika typer av inflytande-, tillväxt- och risktagandegrad kan uppnås genom olika val av placeringsinriktning i stiftelsen. Stiftelsens styrelse ges ofta vissa riktlinjer som stöd, vilket anges i reglerna, så att ansvaret för att placera kapitalet inte blir betungande.

Det finns inte stöd i någon lag att stiftelsen p.g.a. sitt aktieinnehav ska erhålla styrelseplatser i företagets styrelse. I normalfallet är stiftelsen inte representerad i företagets styrelse. Ett undan tag är Handelsbankens stiftelse Oktogonen som finns representerad i Handelsbankens styrelse.

Stiftelser med stort ägande i det egna företaget deltar på företagets bolagsstämma och kan med det egna innehavet utöva rösträtt med sitt aktieinnehav. Detta kan givetvis även ske med aktieinnehav i andra företag på respektive bolagsstämma även om det är mindre vanligt.

Stiftelsens möjligheter att placera kapitalet, rösträttsbegränsning för ägandet av aktier i det egna företaget, eventuell styrelserepresentation i företagets styrelse kan påverka delaktigheten, motivationen och syftet med vinstandelsystemet. Om företaget inför begränsningar för stiftelsen kan detta ur medarbetarnas synvinkel påverka delaktigheten negativt.

Det är ur skattemässig synpunkt viktigt att stiftelsens ändamål uppfylls. I ett rättsfall (RÅ 1984 1:72 II) medgav inte Regeringsrätten företaget avdragsrätt, eftersom reglerna angav att medlen skulle användas för köp av aktier i moderbolaget från företagets störste aktieägare. Ett av skälen var att företagets överföring av vinstandel till stiftelsen ”inte betraktades som en personalkostnad” utan framstod som ”ett sätt att med företagets medel finansiera huvudaktieägarens avyttring av en aktiepost under bibehållande av en viss kontroll av aktieposten”.

Det är alltså viktigt att placeringsreglerna är tydliga och uppfyller stiftelsens ändamål. En gemensam faktor i ett antal förhandsbesked, där företag har vägrats avdragsrätt för avsättningen till vinstandelsstiftelsen, är att medarbetarna inte erbjudits tillräcklig säkerhet för att de någon gång i framtiden ska kunna erhålla medel från stiftelsen. En annan omständighet som anges i exemplet ovan är att stiftelsen mer framstått som ett organ för att trygga kontrollen över aktierna i företaget än som ett organ för att förvaltningen av stiftelsens tillgångar ska utbetalas till medarbetarna.

Den vanligaste förvaltningsformen i stiftelser, där onoterade företag gjort avsättningar, är en kombination av börsnoterade aktier samt svenska och utländska aktie- och räntefonder. I börsnoterade företag förekommer i regel ett inslag av aktier i det egna företaget samt en kombination av andra värdepappersplaceringar.

Utskiftning av tillgångar och utbetalning

Tidpunkten för utbetalning från stiftelsen till medarbetarna (andelsägarna) är olika vid olika företag. Inbetalda medel ska vara bundna i stiftelsen i minst tre hela kalenderår (prop. 1992/93:29, SfU5). I SEB:s vinstandelsstiftelse

äger andelsägarna rätt att efter fem år få ut sina vinstandelar. I Handelsbankens stiftelse Oktagonen erhåller man sina andelar när man uppnått 60 års ålder. Inlåsningsstiden i stiftelsen kan i andra fall variera mellan 3 och upp till 10 år.

Riksskatteverkets nämnd för rättsärenden har i flera fall genom bindande förhandsbesked förklarat att beskattning av den anställda sker när vinstandelsbeloppet blir tillgängligt för lyftning. Tidpunkten för utbetalning anges i de regler och villkor som gäller för stiftelsen. I de fall andelsägaren i stiftelsen har möjlighet till uppskjutet uttag, ska en skriftlig överenskommelse mellan andelsägaren och stiftelsen träffas, innan beloppet blir tillgängligt. Om denna överenskommelse träffas blir beloppet skattepliktigt vid det senare tillfälle som väljs för utbetalning.

Utskiftning och utbetalning kan ske enligt följande:

- kontant utbetalning
- aktier i det egna företaget
- fondandelar i en eller flera aktie- och/eller räntefonder

Vid utbetalningstillfället innehåller stiftelsen preliminär skatt eftersom värdet av utbetalt belopp är en skattepliktig inkomst av tjänst för andelsägaren.

I de stiftelser som inte erbjuder uppskov med utbetalningstidpunkten förekommer det att andelsägarna erbjuds att teckna en individuell pensionsförsäkring. Det utbetalda beloppet överförs då från stiftelsen och beskattas på sedvanligt sätt. Premien för pensionsförsäkringen blir avdragsgill och beskattningstidpunkten för andelsägaren skjuts på så sätt upp till pensionsåldern.

Skatter

Företaget

Företaget betalar särskild löneskatt (för närvarande 24,26 procent) i samband med inbetalningen till stiftelsen. Lagstadgade socialavgifter betalas inte. Beloppet är i sin helhet skattemässigt avdragsgillt såsom en personalkostnad.

För skattemässig avdragsrätt gäller bl.a. att stiftelsens ändamål skall vara att förvalta de medel som företaget överlämnar till stiftelsen med syfte att premiera medarbetarna för gjorda arbetsinsatser och att de anställdas rätt till utbetalning tryggas.

Avsättningarna till stiftelsen kan inte ha karaktären av ”bokslutsdisposition”. Om t.ex. hela årets vinst undantas från beskattning genom att hela överskottet godtyckligt överförs till stiftelsen har företaget frångått kravet att regler för avsättning ska bygga på i förväg kända parametrar. I en del fall har skattemyndigheten vägrat företag avdragsrätt om avsättningen skett på detta godtyckliga sätt.

Ytterligare förutsättningar för *avdragsrätt respektive socialavgiftsfrihet för stiftelsen vid utbetalningstillfället* är att:

- minst 1/3 av medarbetarna omfattas av inbetalningen till stiftelsen
- inbetalt belopp till stiftelsen kan utbetalas tidigast efter tre hela kalenderår
- medarbetarna premieras efter enhetliga principer och enhetliga villkor

Stiftelsen

Stiftelsen betalar inte inkomstskatt på det inbetalda beloppet. Däremot beskattas stiftelsens intäkter i inkomstslaget näringsverksamhet.

Skatterna utgörs av

- inkomstskatt *dels* på utdelningar och räntor, *dels* realisationsvinster på aktier och andra värdepapper
- förmögenhetsskatt

Skattesatsen för inkomstskatt är 28 procent. Skatten beräknas på stiftelsens inkomster med avdrag för förvaltningskostnader och räntekostnader.

Inkomsterna består bl.a. av utdelningar på aktier, räntor på banktillgodohavande, obligationer och andra motsvarande instrument samt realisationsvinster på värdepapper.

Realisationsförluster på värdepapper får kvittas fullt ut mot motsvarande vinster. Uppkommer en nettoförlust kan denna sparas för framtida kvittning mot realisationsvinster.

Stiftelsen betalar förmögenhetsskatt med 0,15 procent på skattepliktig förmögenhet överstigande 25 000 kronor.

Andelsägarna

Andelsägaren i stiftelsen får vid utbetalning/utskiftning från stiftelsen kontanter eller värdepapper (t.ex. aktier/fonder). Utbetalningen deklarerar som

inkomst av tjänst till det värde vinstandelen i stiftelsen motsvarar på utbetalningsdagen. Inkomstskatt utgår för det år utbetalningen sker.

Utbetalt belopp är inte pensions- eller sjukpenninggrundande för andelsägaren, då inga socialavgifter erlagts.

4 Tidigare undersökningar

Förekomsten av vinstdelning har kartlagts i några studier under de senaste 10–15 åren. Ingen av studierna ger en heltäckande bild. De har som regel byggt på ett urval av börsföretag och de stiftelser som är knutna till dessa. I några undersökningar görs ingen åtskillnad mellan vinstdelning i form av kontantersättning till den anställde och överföring av medel till vinstandelsstiftelse.

I samband med beskattning har det funnits ett behov av att i grova drag veta något om förekomsten av vinstandelsstiftelser och deras ekonomi för att bedöma vilka effekter olika beskattningsåtgärder kan få. De bedömningar som därvid gjorts har varit av mycket översiktlig karaktär.

Till den kartläggning som 1997 redovisades i EG-kommissionens rapport om arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat – PEPPER II – fanns för Sveriges del ingen kvantitativ information tillgänglig (se vidare s. 40 f.f.).

Mer än 100 år före det att Handelsbanken inrättade sitt vinstandelssystem med Oktogonen infördes ett vinstandelssystem hos Stockholms gaslysningsaktiebolag. De anställda fick utdelningar i form av kontanter eller avsättningar till pensionsstiftelser.¹³

År 1986 uppskattades omkring 300 000¹⁴ anställda omfattas av vinstandelssystem i ca 150 företag.¹⁵

Vinstandelsstiftelser i större företag år 1988

Den mest omfattande studien av vinstandelsstiftelser genomfördes åren 1989–90 och avser förhållandena år 1988.¹⁶ Syftet var att belysa olika former av personalens kollektiva ägande i det egna företaget av vilka vinstandelsstiftelser är en form för sådant ägande.

¹³ Äganderätt, avtalsfrihet och fördelning av företagets vinster. Vinstandelssystem i svensk 1800-talsdebatt, Claes Peterson, Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet, 1984.

¹⁴ Early Warning 5/1987.

¹⁵ Dagens Industri 880302.

¹⁶ Anställda och ägare – Företagsanknutna stiftelser och fonder, Barbro Sköldebrand, Arbetslivscentrum, 1990.

Populationen bestod av dels

- företag som var noterade på någon av Stockholms fondbörs' listor (A1-, A2-, OTC- eller O-listan), dels
- ej marknadsnoterade företag med ett spritt ägande.

Av praktiska skäl sattes gränsen för den sistnämnda gruppen vid företag med mer än 500 anställda.

Det huvudsakliga grundmaterialet utgjordes av företagens årsredovisningar. Även årsredovisningar och delårsrapporter från vissa vinstandelsstiftelser studerades. Dessutom söktes VPC:s aktieböcker för berörda företag igenom, där aktieägare med minst 500 aktier registreras.

Vid kartläggningen av företagen fann man fler företag än vad som kom att ingå i studien. Bortfallet berodde framför allt på att

- vinstandelen betalades ut kontant till den anställde
- vinstandelen fonderades i en stiftelse, men denna placerade inte i aktier i det egna företaget
- inga uppgifter var tillgängliga om vinstandelssystemet eller
- företaget hade köpts upp under år 1988.

Det totala antalet företag och anställda som omfattades av vinstandelssystem var således fler än vad som framgår av studien. En undersökning från år 1995 visar t.ex. att 17 av 28 företag betalade ut vinstandelen kontant.¹⁷ Även antalet vinstandelsstiftelser var fler år 1988 beroende på att vinstandelar som inte placerades i det egna företags aktier exkluderades.

30 företag ingick i studien. De hade sammanlagt drygt 217 000 anställda, varav cirka 149 000 i Sverige (tabell 1). Eftersom inte alla anställda omfattades av vinstdelningen antogs att cirka 140 000 anställda i Sverige berördes. Det indikerar att ungefär var femte anställd i de större företagen omfattades av vinstdelningssystem som syftade till ägande i det egna företaget år 1988.¹⁸

Av de 30 företag som ingick i studien började flertalet med vinstdelning under 1980-talet. 14 startade mellan åren 1981 och 1985 och 7 fr.o.m. år 1986. De övriga 9 införde vinstdelning före år 1981. Vart tredje företag bedrev bankverksamhet (tabell 1).

¹⁷ Vinstdelning i börsföretag, Näringslivets ekonomifakta, 1995.

¹⁸ I november 1989 fanns 439 företag med mer än 500 anställda registrerade i centrala företagsregistret hos SCB. De hade tillsammans ca 702 000 anställda.

Tabell 1 Studerade företag med vinstandelsstiftelser. Avsatta belopp 1979–88, antal anställda i Sverige samt innehav i det egna företaget december 1988 – kapital och röster

| Företag | Akkumulerat avsatt belopp | Antal anställda | Kapital | Röster |
|----------------------------|---------------------------|-----------------|---------|---------|
| | Miljoner kronor | | Procent | Procent |
| Astra | 155 | 3 200 | 0,5 | 0,5 |
| Catena | 71 | 6 200 | 0,7 | 0,7 |
| Convexa ¹⁹ | 8 | 100 | | |
| Folkebolagen ²⁰ | | 100 | 0,3 | 0,1 |
| Gullspång | 3 | 300 | 0,1 | 0,0 |
| Götabanken | 59 | 2 300 | 1,0 | 1,2 |
| Indevo | 2 | 400 | 0,6 | 0,2 |
| JP-bank | 1 | 100 | 0,2 | 0,2 |
| Lindab | 9 | 800 | 1,3 | 0,7 |
| Marieberg | 89 | 4 700 | 0,0 | 0,1 |
| Nordbanken | 11 | 1 600 | 2,5 | 2,5 |
| Perstorp | 31 | 3 400 | 0,7 | 0,3 |
| Sandvik | 106 | 10 100 | 0,7 | 0,0 |
| SCA | 72 | 10 700 | 0,0 | 0,0 |
| SE-Banken | 512 | 8 800 | 2,9 | 2,9 |
| SHB ²¹ | 476 | 6 300 | 4,5 | 5,2 |
| Skandia ²² | 218 | 4 400 | 1,0 | 1,0 |
| Skaraborgsbanken | 8 | 500 | 1,7 | 1,7 |
| Skånska Banken | 13 | 700 | 1,9 | 1,0 |
| Svenska Kredit | 2 | 100 | 0,2 | 0,2 |
| Sydskraft | 55 | 2 900 | 0,7 | 0,2 |
| Thomé Hörle | 9 | 500 | 0,5 | 0,2 |
| Trelleborg | 63 | 17 400 | 1,0 | 0,5 |
| Trygg Hansa | 25 | 3 500 | 0,0 | 0,0 |
| VBB | 15 | 1 400 | 1,0 | 1,0 |
| Volvo | 1 154 | 54 200 | 2,4 | 3,4 |
| Wermlandsbanken | 18 | 700 | 3,2 | 3,2 |
| Åkermans | 75 | 1 500 | 5,3 | 3,9 |
| Ångpanneföreningen | 5 | 1 200 | 4,3 | 6,1 |
| Östgöta Enskilda Bank | 6 | 600 | 2,0 | 2,0 |
| Totalt | 3 271 | 148 700 | | |

Källa: Anställda och ägare – Företagsanknutna stiftelser och fonder, Barbro Sköldebrand, Arbetslivscentrum, 1990.

År 1984 infördes vinstdelningsskatt, dvs. avgifter till löntagarfonderna. Författaren drar slutsatsen att vinstdelningsskatten inte förefaller haft någon återhållande effekt för införande av vinstandelsystem. Den arbetsgivaravgift på avsättningarna till vinstandelsstiftelserna som infördes år 1986 be-

¹⁹ Inga uppgifter om innehav återfanns i källmaterialet.

²⁰ Inga uppgifter om avsättningar hittades.

²¹ Antalet andelsberättigade var år 1988 drygt 10 200 då utskiftning inte sker förrän vid pensionering.

²² Fem procent av avsättningarna gick till pensionsstiftelse.

döms ha haft begränsad effekt på intresset för vinstdelning. Inget system lades ner och sju av de undersökta företagen införde vinstandelssystem år 1986 eller senare.

Under perioden 1979–88 avsatte de studerade företagen sammanlagt knappt 3,3 miljarder kronor till stiftelserna (tabell 1). Drygt en tredjedel av dessa avsättningar svarade Volvo för. SE-Banken och Handelsbanken avsatte tillsammans knappt en miljard kronor. Räknat per anställd avsatte Volvo 21 000 kronor, medan de båda bankerna sammantaget avsatte 51 000 kronor.

I studien fanns inte tillräckligt underlag för att beräkna den sammanlagda förmögenheten i vinstandelsstiftelserna. Förmögenheten bedömdes dock vara väsentligt högre än de totala avsättningarna under perioden 1979–88. Enbart förmögenhetsvärdet för aktieinnehaven i de egna företagen hade ett aktuellt börsvärde på drygt tre miljarder kronor.

I de flesta företagen var vinstandelsstiftelsernas andel av kapital och röster i det egna företaget små (tabell 1). I sju företag översteg innehavet två procent av kapitalet. Det gällde Nordbankens, SE-Bankens, SHB:s, Volvos, Wernlandsbankens, Åkermans och Ångpanneföreningens vinstandelsstiftelser.

Löntagare och vinstandelssystem

Uppgifter om hur stor andel av löntagarna och vilka löntagargrupper som omfattas av vinstdelning finns systematiskt undersökt. Landsorganisationen i Sverige, LO, har i ett antal intervjuundersökningar med ett slumpmässigt urval av anställda i åldern 18–64 år bl.a. frågat om olika förmåner i arbetet. Bland dessa utgjorde delaktighet i vinst genom vinstandelar en fråga. Den senaste undersökningen gjordes år 1998 och publicerades i en rapport år 1999.²³ I rapporten finns jämförelser med motsvarande undersökning som gjordes år 1993 och en undersökning som gjordes år 1988. Hur stor andel av löntagarna som får kontantersättning respektive omfattas av vinstandelsstiftelser är dock inte undersökt.

För att få en uppfattning om hur många löntagare som berörs av vinstdelning har Statskontoret hämtat in uppgifter om antalet anställda på arbetsmarknaden och deras fackliga tillhörighet. Uppgifterna bygger på SCB:s arbetskraftsundersökningar, AKU. I LO-rapporten redovisas förekomsten av delaktighet i vinst för olika grupper i hela procenttal. Det gör att de antalsmässiga uppgifterna inte summerar. Syftet har dock varit att ange storleksordningar.

²³ "Röster om facket och jobben, rapport nr 3", Landsorganisationen i Sverige, 1999.

Enligt rapporten hade 13 procent av alla anställda delaktighet i vinst genom vinstandelar år 1998. Det motsvarar ungefär 460 000 anställda på den svenska arbetsmarknaden. Tio år tidigare var andelen 10 procent. Under lågkonjunkturåret 1993 var andelen 9 procent.

Bland andra undersökta förmåner visar rapporten att andelen som hade olika förmåner år 1998 var följande:

- 33 procent hade någon form av subventionerad lunch
- 6 procent hade leasingbil eller rätt att använda företagsbilen på fritiden
- 56 procent hade gratis kaffe
- 56 procent hade möjlighet till personalutbildning minst en vecka per år
- 59 procent hade tillgång till subventionerad motion och
- 38 procent hade tillgång till subventionerad sjukvård.

Men skillnaderna mellan olika grupper är stora, så även för vinstandelar. För samtliga dessa förmåner kan man av rapporten utläsa ett tydligt samband med lörens storlek. För flera av förmånerna är sambanden starka. Man kan således dra slutsatsen att de här förmånerna bidrar till att ytterligare förstärka de skillnader som följer av olika stora löner.

Av rapporten framgår att bland dem som tjänade mer än 25 000 kronor i månaden år 1998 hade 26 procent vinstandelar. Bland dem som tjänade mindre än 12 000 kronor var andelen 6 procent.

Redovisningen i rapporten avser huvudsakligen LO-, TCO- och SACO-medlemmar. Med ledning av AKU-materialet pekar detta på att förhållandena för ca 80 procent av de anställda huvudsakligen berörs i rapporten. Med ledning av AKU-materialet kan man också dra slutsatsen att bland de resterande 20 procenten är delaktighet i vinstdelning ungefär lika vanligt förekommande.

Vinstandelssystem är vanligast förekommande bland TCO-medlemmar (tabell 2). Den största gruppen, nära 200 000, som omfattas av vinstdelningssystem är LO-medlemmarna. Vinstandelar i den gruppen är tre gånger så vanligt bland LO-männen jämfört med LO-kvinnorna. Lägst andel har SACO-kvinnorna.

Om man har vinstandel eller ej beror enligt rapporten inte i första hand på vilket yrke man har, utan istället på inom vilken del av arbetsmarknaden man arbetar. Delaktighet i företagets vinst är vanligast inom industrin (tabell 5 s. 40). Mot den bakgrunden är det enligt rapporten inte överraskande att vinstandelar är betydligt vanligare bland män än bland kvinnor. Av rappor-

ten kan man också utläsa att vinstandelar i regel blir mindre vanliga med stigande ålder.

Tabell 2 Andel och antal anställda med delaktighet i vinst genom vinstandelar i vissa fackliga organisationer 1998

| Organisation | Kvinnor | | Män | | Alla | |
|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Andel anställda | Antal anställda | Andel anställda | Antal anställda | Andel anställda | Antal anställda |
| | Procent | | Procent | | Procent | |
| LO | 7 | 50 000 | 20 | 159 000 | 13 | 196 000 |
| TCO | 13 | 80 000 | 16 | 66 000 | 14 | 144 000 |
| SACO | 5 | 8 000 | 13 | 21 000 | 9 | 29 000 |
| Totalt | | 138 000 | | 246 000 | | 369 000 |

Källa: "Röster om facket och jobben, rapport nr 3", Landsorganisationen i Sverige, 1999 och SCB:s arbetskraftsundersökningar, AKU. Anm. Avrundningar gör att de antalsmässiga uppgifterna om män och kvinnor inte summerar.

Mellan år 1988 och 1993 blev vinstandelar mindre vanligt bland kvinnorna (tabell 3). Bland LO-männen och SACO-männen ökade andelen något, medan en mindre del av TCO-män omfattades av vinstandelssystem år 1993 jämfört med fem år tidigare. Under den efterföljande femårsperioden fram till år 1998 blev vinstandelar vanligare i samtliga grupper. Kvinnornas andel ökade mer än männens och störst ökning hade SACO-kvinnorna, vars andel mer än fördubblades.

Tabell 3 Andel anställda med delaktighet i vinst genom vinstandelar i vissa fackliga organisationer 1988, 1993 och 1998, procent

| År | LO | | | TCO | | | SACO | | |
|------|---------|-----|------|---------|-----|------|---------|-----|------|
| | Kv | Män | Alla | Kv | Män | Alla | Kv | Män | Alla |
| | Procent | | | Procent | | | Procent | | |
| 1988 | 5 | 12 | 9 | 8 | 15 | 11 | 5 | 7 | 6 |
| 1993 | 4 | 13 | 9 | 7 | 11 | 9 | 2 | 9 | 6 |
| 1998 | 7 | 20 | 13 | 13 | 16 | 14 | 5 | 13 | 9 |

Källa: "Röster om facket och jobben, rapport nr 3", Landsorganisationen i Sverige, 1999.

Bland fackförbunden var det Metall som hade den högsta andelen och det största antalet anställda som omfattades av vinstdelning år 1998 (tabell 4). Mer än var tredje metallare hade vinstandelar år 1998. Jämfört med år 1988 har andelen ökat med 12 procentenheter. Höga andelar hade också industritjänstemännen och de SACO-anslutna privattjänstemännen. Mer än var fjärde omfattades av vinstdelning år 1998. För industritjänstemännen nästan fördubblades andelen mellan 1988 och 1998.

Tabell 4 Andel anställda i vissa fackförbund med delaktighet i vinst genom vinstandelar 1988, 1993 och 1998 samt antal anställda med vinstandelar i vissa fackförbund 1998

| Fackförbund | 1988 | 1993 | 1998 | 1998 |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Andel anställda | Andel anställda | Andel anställda | Antal anställda |
| | Procent | Procent | Procent | |
| LO totalt | 9 | 9 | 13 | 196 000 |
| Därav: | | | | |
| Industrifacket | .. | 16 | 20 | 13 000 |
| Metall | 22 | 16 | 35 | 96 000 |
| Handels | 9 | 14 | 14 | 19 000 |
| SEKO | 8 | 11 | 15 | 17 000 |
| Kommunal | 1 | 1 | 2 | |
| TCO totalt | 11 | 9 | 14 | 144 000 |
| Därav: | | | | |
| Industritjänstemännen | 15 | 16 | 27 | 72 000 |
| Statstjänstemännen | 1 | 4 | 5 | 4 000 |
| Kommunal-tjänstemännen | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Läraryrket | .. | 0 | 1 | 2 000 |
| SACO totalt | 6 | 6 | 9 | 29 000 |
| SACO privat | 19 | 16 | 27 | 33 000 |
| SACO statlig | 3 | 5 | 1 | 1 000 |
| SACO kommunal | 0 | 0 | 2 | 3 000 |

Källa: "Röster om facket och jobben, rapport nr 3". Landsorganisationen i Sverige, 1999 och SCB:s arbetskraftsundersökningar, AKU. Anm. Avrundningar gör att de antalsmässiga uppgifterna inte summerar för SACO.

Av naturliga skäl är det störst andel anställda som berörs av vinstandelssystem i den privata sektorn (tabell 5). Lägst är andelen inom den kommunala sektorn. Inom den statliga sektorn utgör LO-medlemmarna inom SEKO ett undantag. Det förklarar den höga andelen för LO-medlemmar i den statliga sektorn i tabell 5.

Sammanfattningsvis visar rapporten på att år 1998 var vinstandelar mest vanlig förekommande bland yngre, privatanställda, heltidsarbetande och högavlönade män som arbetar som industriarbetare eller industritjänstemän.

Förutom de offentliganställda kan de anställda som har tidsbegränsade anställningar vara en grupp som står utanför vinstandelssystem. Detta eftersom ett villkor för delaktighet i vinstandelning oftast är att man är tillsvidareanställd. De utgör ca 15 procent av de anställda på arbetsmarknaden. Det finns emellertid inte belyst i rapporten.

Tabell 5 Andel anställda i olika sektorer med delaktighet i vinst genom vinstandelar 1998

| Organisation | Privat sektor | Statlig sektor | Kommunal sektor | Samtliga |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Andel anställda | Andel anställda | Andel anställda | Andel anställda |
| | Procent | Procent | Procent | Procent |
| LO | 19 | 17 | 2 | 13 |
| TCO | 29 | 7 | 1 | 14 |
| SACO | 27 | 1 | 2 | 9 |

Källa: "Röster om facket och jobben, rapport nr 3", Landsorganisationen i Sverige, 1999.

Förhållandena i EU

Inom den Europeiska gemenskapen har under 1990-talet vissa insatser gjorts för att stimulera utvecklingen av vinstandelssystem i medlemsstaterna. Arbetet finns redovisat i de två s.k. PEPPER-rapporterna, PEPPER I från 1991 och PEPPER II från 1996.

PEPPER är en förkortning av begreppet Promotion of employee participation in profits and enterprise results, dvs. främjande av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat.

PEPPER-rapporterna behandlar i första hand andelssystem som är interna (tillämpas inom ett företag), kollektiva (tillgängliga för samtliga arbetstagare eller en övervägande del av arbetstagarna), kontinuerliga (tillämpas på en regelbunden basis) samt sörjer för arbetstagarnas andelsäggande enligt någon form av måttstock för företagets prestanda (antingen direkt eller indirekt).

Inledningsvis bör påpekas att PEPPER-rapporterna inkluderar flera typer av andelssystem än vad Statskontorets kartläggning omfattar. Således kan enligt PEPPER II följande metoder användas för främjande av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat:

- Vinstdelning
- Aktiebaserad vinstdelning
- Obligationsbaserad vinstdelning
- Kontantbaserad vinstdelning
- Uppskjuten vinstdelning
- Aktieäggande för arbetstagare
- Aktieoptioner
- Skönsmässiga aktieoptioner
- Program avseende aktieäggande för arbetstagare
- Tillfällen då arbetstagare köper ut sitt företag.

PEPPER I och rådets rekommendation 1992

I slutet av år 1989 beslutade EG-kommissionen att ta fram ett gemenskapsinstrument kring arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat.

Som underlag för detta finansierade kommissionen ett forskningsprojekt, vars syfte var att ge en överblick över det ekonomiska andelsägandet för arbetstagare inom EG. Resultaten från forskningsprojektet redovisades 1991 i rapporten PEPPER I.

Fram till 1991 års PEPPER-rapport var kunskaperna om den praktiska tillämpningen av vinstandelssystem inom gemenskapen begränsade. PEPPER I gav därför en första inblick i förekomsten av vinstandelssystem i medlemsstaterna och belyste även sådana systems viktigaste effekter samt deras inverkan på företagens prestationer.

Mot bakgrund av PEPPER I-rapporten lämnade rådet i juli 1992 en rekommendation (92/443/EEG) om främjande av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat (inklusive andelsägande genom aktieförvärv). I rådets rekommendation uppmanades medlemsstaterna att erkänna fördelarna med att på ett mer omfattande sätt använda andelssystem med syfte att möjliggöra för arbetstagare att ta del av företagsvinster och resultat. Metoderna förutsattes vara vinstdelning, aktieäggande för arbetstagare eller en kombination av dessa. I rekommendationen uppmanades medlemsstaterna också att bl.a.

- tillförsäkra att strukturerna avseende lagstiftningen är fullgoda för att medge att sådana ekonomiska andelssystem som avses i rekommendationen kan börja tillämpas,
- ta i beaktande möjligheten av att införa överensstämmande stimulansåtgärder, såsom t.ex. skatteförmåner eller andra ekonomiska förmåner, då syftet är att främja införandet av specifika system,
- främja användandet av dessa system genom att se till att lämplig information ges till samtliga berörda parter,
- ta hänsyn till sådana erfarenheter som har erhållits i övriga medlemsstater, när beslut ska fattas om vilka system som ska främjas,
- tillförsäkra att de berörda parterna (inom ramen för de lagar, förordningar och den praxis som föreligger hos medlemsstaterna) har ett brett urval av tillgängliga valmöjligheter eller åtgärder vilka, när de ska tillämpas och när så är lämpligt, torde bli föremål för överläggningar mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras företrädare,

- tillförsäkra att detta avgörande kan fattas på en nivå så nära arbetstagare och företag som möjligt, samtidigt som nationell lagstiftning för kollektivförhandlingar och/eller praxis inkluderas,
- undersöka de fakta som (efter en period på tre år efter antagandet av rekommendationen) finns tillgängliga på nationell nivå beträffande utvecklingen av arbetstagarnas ekonomiska andelsägande, samt att meddela dessa resultat till kommissionen, samt
- öka ledningens samt arbetstagarnas kunskaper om ovan nämnda förhållanden.

PEPPER II

EG-kommissionen har följt upp hur förhållandena har utvecklats efter att rådet lämnade sin rekommendation 1992. Uppföljningen finns redovisad i rapporten PEPPER II från 1996.²⁴ Rapporten har utarbetats på grundval av medlemsstaternas svar på ett frågeformulär. Frågorna rörde den generella inställningen till PEPPER, vilken lagstiftning som finns, omfattningen av PEPPER samt vilka förändringar som skett under perioden 1991–1995. Fullständigheten i medlemsstaternas svar varierar. För Sveriges del besvarades t.ex. endast de två första frågorna. Enligt rapporten beror detta på att det inte finns någon registrering av eller undersökningar om systemen i flertalet medlemsländer.

Det övergripande syftet med PEPPER II var att ge en överblick över de sätt på vilka medlemsstaterna, efter det att rådets rekommendation antogs 1992, hade utarbetat andelssystem samt vidtagit åtgärder i syfte att främja arbetstagarnas möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat.

PEPPER II-rapporten innehåller bl.a. vissa generella iakttagelser om vinstandelssystemens effekter, beskrivningar av förhållandena i de olika medlemsstaterna samt kommissionens idéer om hur det fortsatta arbetet med att främja arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat kan förstärkas.

Generella iakttagelser

Beträffande vinstandelssystemens effekter sägs i rapporten att man med nuvarande kunskaper inte kan ge en fullständig förklaring till varför vissa företag inför sådana system. Men enligt rapporten finns dock betydande belägg för att de företag som inför vinstdelning också uppnår en ökad produktivitet. En sådan produktivitetsökning sägs uppstå oavsett vilken metod för vinst-

²⁴ I rådets rekommendation från 1992 anmodades kommissionen att färdigställa en rapport inom fyra år från det att rekommendationen antagits.

delning som används, låt vara att kontantbaserade system enligt rapporten möjligen har en större stimulerande inverkan än aktiebaserade system.

Enligt PEPPER II har vinstdelningssystem även positiva effekter beträffande löneflexibilitet, sysselsättning samt arbetstagarnas engagemang i verksamheten. I dessa avseenden sägs dock beläggen inte vara lika starka som beträffande sambandet mellan vinstdelning och företagets produktivitet.

Hur användningen av ekonomiska andelssystem utvecklas i ett land beror enligt rapporten till stor del på vilka statliga åtgärder som vidtas för att stimulera utvecklingen. Framför allt sägs det vara väsentligt att staten genomför skattemässiga stimulansåtgärder. Utöver detta sägs staten även kunna bidra till utvecklingen av vinstdelningssystem genom att exempelvis tillhandahålla lämplig information till samtliga potentiellt berörda parter.

Förhållandena i medlemsländerna

Beträffande förhållandena i de olika medlemsstaterna tyder rapporten på att vinstdelningssystem i någon form förekommer i samtliga EU-länder. I de flesta länder är dock utbredningen av vinstandelssystemen relativt liten. Vidare visar rapporten att vinstdelningssystemens betydelse varierar starkt mellan olika EU-länder. Att döma av rapporten kan medlemsstaterna i detta hänseende delas in i tre grupper:

1. Länder där vinstdelningssystem har stor betydelse och där det finns en lång tradition av att arbeta med sådana system: Frankrike och Storbritannien
2. Länder där vinstdelningssystem ökar i betydelse och där det statliga stödet för sådana system tycks öka: Finland, Irland och Nederländerna
3. Länder där vinstdelningssystem har relativt sett mindre betydelse: övriga EU-länder

PEPPER II-rapporten ger flera exempel på att Frankrike och Storbritannien är de EU-länder där arbetet med vinstdelningssystem kommit längst. Ett exempel är att lagstiftningen i dessa båda länder gynnar ett flertal olika sorters vinstdelningssystem, medan lagstiftningen i övriga EU-länder endast gynnar ett fåtal sorters system. Således är det främst aktieägandesystem som gynnas i de flesta EU-länder, medan däremot kontantbaserade vinstdelningssystem är mindre gynnade.

Ett andra exempel är att tillgången till information om det egna landets olika vinstdelningssystem är bäst i Frankrike och Storbritannien. Enligt rapporten är således Frankrike och Storbritannien de enda EU-länder som har en klar och övergripande bild av vinstdelningssystemen inom landet, medan övriga medlemsstater saknar en sådan bild. Som framgått av inledningen beror den

bristfälliga informationen om vinstdelningssystem enligt rapporten på att det i flertalet EU-länder inte görs någon specifik registrering av sådan information eller på att det överhuvudtaget inte gjorts några undersökningar beträffande systemen. I sammanhanget bör också påpekas att det för närvarande enligt rapporten inte förekommer något regelbundet informationsutbyte mellan EU-länderna kring frågor om vinstdelning, varken vad gäller lagstiftning eller allmän praxis.

Ett tredje exempel på att Frankrike och Storbritannien har kommit längst på detta område är att det främst är i dessa båda länder (och i viss mån även i Finland, Irland och Nederländerna) som man bedrivit aktiva informationskampanjer för att främja användningen av vinstdelningssystem.

Ett fjärde exempel, slutligen, är att Frankrike enligt rapporten är det enda land i Europa där vinstdelningssystem är obligatoriska för företag över en viss storlek. Således åläggs samtliga franska företag med minst 50 anställda att upprätta en fond avseende uppskjuten vinstdelning, ur vilken en arbetstagare kan få förfoga över sin andel efter fem år. Sedan mitten av 90-talet kan företagen för övrigt också genom kollektivavtal införa ett slags tidsspar-konto, vilket möjliggör för arbetstagarna att omvandla sin vinstdelningsbonus till betald ledighet.

Enligt PEPPER II är Finland ett land där vinstdelningssystemens betydelse ökar. Det tydligaste tecknet på detta, att döma av rapporten, är det system med uppskjuten vinstdelning – ”personalfonden och vinstbonussystemet” – som infördes i Finland 1990. Systemet ger skattemässiga incitament för arbetsgivarna (utbetalningar till personalfonden är avdragsgilla för arbetsgivaren och socialförsäkringsavgifter behöver inte betalas) och är ämnat att befordra en långsiktig ackumulering av arbetstagarnas kapital. När en arbetstagare varit medlem i fonden i fem år (detta gäller sedan 1996, tidigare gällde 10 år) kan han varje år ta ut 15 procent (tidigare 10 procent) av sin fondandel, varvid 20 procent av denna inkomst är befriad från skatt. Fondens tillgångar kan investeras i arbetsgivarens företag eller i ett företag som ägs av samma grupp. Enligt rapporten har de svenska stiftelsebaserade frivilliga fonderna – och då i synnerhet Handelsbankens fond – varit en viktig förebild för personalfondssystemet. År 1994 fanns personalfonder i 41 finska företag (eller grupper av företag), vilka omfattade 90 000 arbetstagare.

Idéer för att förstärka PEPPER

Mot bakgrund av de iakttagelser som i rapporten görs om förhållandena i de olika EU-länderna redovisar kommissionen avslutningsvis i PEPPER II ett antal idéer om hur användandet av vinstdelningssystem inom gemenskapen kan ökas. Således förordar kommissionen att medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter samt kommissionen – inom ramen för sina respektive behörigheter – bör överväga följande åtgärder:

- Överväga utvecklingen av en nationell ramlag.
- Klargöra skillnaden mellan löner som är belagda med socialavgifter och sådana förmåner som härrör från vinstandelssystemen.
- Utöka de kategorier av förmånstagare som är berättigade till vinstandelssystemen.
- Sörja för ett stimulerande klimat. Inrättandet av nationella institutionella organ, vilka utvecklar metoder för att främja vinstandelssystemen på nationell nivå kan vara fördelaktigt.
- Upprätta vinstandelssystem i samband med att det sker en privatisering av statliga organ, vilket gör att erfarenheter erhålls samt att en större allmänhet får insikter om detta samt en högre grad av medvetande om möjligheterna med andelssystemen.
- Integrera vinstandelssystemen med programmen avseende arbetstagarnas engagemang, varmed avsikten är att frigöra arbetskraftens produktiva styrka samt förbättra konkurrenskraften samt kvaliteten avseende tillverkningen.
- Göra en framställan till arbetsmarknadens parter om att de, i samband med sina förhandlingar, ska gynna dessa system samt referera till systemens förväntade positiva följder för produktiviteten, löneflexibiliteten, sysselsättningen samt arbetstagarnas engagemang.
- Undvika att arbetstagarna utsätts för onödiga risker när företag med ekonomiska och finansiella problem emitterar aktier till sina arbetstagare.
- Ta itu med de problem som uppstår i samband med att system tillämpas för dotterbolag inom gemenskapen under olika omständigheter på det nationella planet genom att främja utbytet av bra information om olika bestämmelser och förfaranden av vinstandelssystem inom medlemsstaterna.
- Främja utvecklingen mot tydliga och förståeliga modeller och planer avseende införandet av systemen, så att dessa blir lätthanterliga och förståeliga för både ledning och arbetskraft, varmed man undviker vinstandelssystemens komplicerade och fackmannamässiga karaktär.
- Stimulera informationsutbytet mellan medlemsstaterna genom att utveckla demonstrationsprojekt avseende allmän praxis samt genom att uppmuntra informationsutbytet inom arbetsgrupper och på konferenser samt genom övriga kommunikationsmedel. Det torde vara lämpligt om dessa åtgärder företrädesvis inriktades mot arbetsmarknadens parter.

5 Statskontorets kartläggning

Som framgått ovan är vinstandelsstiftelser undantagna från stiftelselagens krav på tillsyn och registrering. Skattemyndigheterna tilldelar vinstandelsstiftelser organisationsnummer i likhet med andra juridiska personer, men numret skiljer inte ut kategorin vinstandelsstiftelser. Det finns ingen systematiserad myndighetsregistrering, inte heller någon statistisk eller annan sammanställning av förekomsten av vinstandelsstiftelser och deras ekonomi.

Underlag

Länsstyrelserna

Stiftelser ska enligt stiftelselagen – i princip – vara föremål för tillsyn av länsstyrelsen och registreras. Till följd av undantagsbestämmelsen i stiftelselagen (1 kap 7 §) har länsstyrelsens tillsyn och registrering av vinstandelsstiftelser inte blivit aktuell, sedan stiftelselagen trätt i kraft (sid. 21).

I Stockholms län anmäldes enligt den äldre tillsynslagen omkring 50 vinstandelsstiftelser för tillsyn, men länsstyrelsen bedömde att det inte var fråga om allmännyttiga ändamål och ingen av dem ställdes under tillsyn. Det totala antalet sådana ärenden hos länsstyrelserna är okänt. Anmälningsskyldigheten enligt tillsynslagen kunde tolkas på olika sätt, vilket kan antas ha lett till varierande praxis i tillämpningen. Länsstyrelsernas akter ger därför inte en fullständig historisk bild av förekomsten av vinstandelsstiftelser.

Företagens årsredovisningar

Enligt aktiebolagslagen är det bolagsstämman som fattar beslut om hur företagets vinst ska disponeras. Företagets kostnad för vinstdelningen ska redovisas i bokslutet för det år då vinsten uppstod. I allmänhet kan medlen föras över först sedan vinsten har blivit känd och stämman beslutat. I bokslutet kommer därför kostnaden för vinstdelningen att belasta resultatet i form av en reservering i bokslutet.

Enligt Bokföringsnämndens uttalande (BFN U 96:1) ska årets kostnad till följd av det använda vinstandelssystemet anges i not eller i resultaträkningen i samband med att upplysning lämnas om löner och andra ersättningar. Upplysning bör enligt nämnden även lämnas om motsvarande kostnad för det närmast föregående räkenskapsåret. Ett problem vid sökning i boksluten är att det kan vara osäkert om notupplysningen faktiskt görs i enlighet med BFNs uttalande.

Årsredovisningarna finns hos PRV på microfilm. Det är inte möjligt att annat än manuellt söka efter uppgifter om vinstandelsstiftelser i detta material.

PRVs bokslutsuppgifter finns också i privata databaser. Det går dock inte att söka på "vinstandelsstiftelse" etc. i dessa. Inte heller går det att automatiskt få fram uppgifter om de avsättningar som kan ha redovisats i not under Personalkostnader.

Värdepapperscentralen (VPC)

I VPC:s aktieböcker finns aktieägare med minst 500 aktier i företaget registrerade. Aktieböckerna finns tillgängliga på CD-ROM-skiva hos VPC. Det går inte att söka på namnet på en viss aktieägare för att få fram aktieägarens samtliga aktieinnehav i olika bolag. Sökningen får istället göras företag för företag. I den tidigare refererade undersökningen från 1988 användes den metoden för ett urval av större företag för att få fram ägarförhållanden (s. 34). I rapporten påpekades risken för bortfall på grund av att det inte alltid framgick av det registrerade namnet att ägaren var en vinstandelsstiftelse.²⁵

SCB

Centrala företags- och arbetsställeregistret (CFAR) hos SCB innehåller administrativ information från PRV, RSV och Svensk Adressändring AB samt uppgifter som bl.a. hämtas ur enkäter. Den främsta kanalen för spridning av företagsregisterinformation är det officiella basregistret, BASUN, som är ett offentligt register med delar av det variabelinnehåll som finns i CFAR. Registret uppdateras kontinuerligt. I BASUN är det möjligt att söka på "vinstandelsstiftelse" (m.fl. sökord).

Skattemyndigheterna

Vinstandelsstiftelser tilldelas organisationsnummer i likhet med andra skattskyldiga juridiska personer, men numret skiljer inte ut kategorin vinstandelsstiftelser.²⁶ Skattemyndigheten i Stockholm har dock påbörjat ett arbete med att förse vinstandelsstiftelser med gruppnummer, som på sikt skulle kunna göra det möjligt att särskilja dem från andra verksamheter hos skattemyndigheterna.

Det underlag om vinstandelsstiftelsernas ekonomi som finns hos skattemyndigheterna härrör dels från företagens deklarerade vad gäller avsättningar

²⁵ Exempel på sådana namn är Talismanen, Pekunjären, Kopparmyntet och Guldeken.

²⁶ Skattemyndigheten kan bestämma att organisationsnummer ska fastställas enligt lag (1974:174) om identitetsbeteckning för juridiska personer m.fl.

till vinstandelsstiftelser som ska beläggas med särskild löneskatt, dels vinstandelsstiftelsernas deklARATIONER som innehåller uppgifter om förmögenhet, intäkter och kostnader.

Den särskilda löneskatten träffar dock även andra belopp som betalas ut, varför underlaget för den särskilda löneskatten i företagens skattedeclarationer ger en osäker bild av avsättningar till vinstandelsstiftelser. Andra belopp som ska beläggas med särskild löneskatt är lön eller annan ersättning till arbetstagare som vid årets ingång är 65 år eller äldre samt vissa belopp som betalas ut enligt avtalsförsäkringar.

De avsättningar som företagen gjort till stiftelserna framgår inte av stiftelsernas deklARATIONER, eftersom dessa inte skattebeläggs hos stiftelsen.

Ekonomistyrningsverket

Ekonomistyrningsverket, tidigare Riksrevisionsverket, publicerar årligen Statsbudgetens utfall. Av redovisningarna för de senaste åren framgår hur skatteintäkterna för den särskilda löneskatten som träffar vissa förvärvsinkomster, dvs. avsättningarna till vinstandelsstiftelser och de ovan nämnda andra belopp som beläggs med särskild löneskatt, har utvecklats.

Skatteintäkterna har successivt ökat sedan det förlängda budgetåret 1995/96 (tabell 6). Inte heller med ledning av dessa uppgifter går det dock att uttala sig om vilket bidrag till skatteintäkterna som avsättningar till vinstandelsstiftelser har givit sedan skatten infördes år 1997.

Tabell 6 Särskild löneskatt enligt arbetsgivares skattedeklARATIONER, miljoner kronor

| År | Särskild löneskatt Miljoner kronor |
|---------|---------------------------------------|
| 1995/96 | 1 518 (årsbasis 1 012) |
| 1997 | 1 363 |
| 1998 | 1 776 |
| 1999 | 1 809 |

Källa: Statsbudgetens utfall, Riksrevisionsverket och Ekonomistyrningsverket.
Anm. Uppgiften för år 1999 är hämtad från statsredovisningen.

Tidigare uppskattningar om avsättningar till vinstandelsstiftelser

I samband med beslut om beskattning har det varit nödvändigt att bedöma vilka effekter som beskattningsåtgärder får. De översiktliga bedömningar som gjorts i olika sammanhang har lett till att de årliga intäkterna av att be-

skatta avsättningar till vinstandelsstiftelser beräknats till omkring 100 miljoner kronor.

I prop. 1986/87:107 med förslag om att ta ut socialavgifter på vinstandelsmedel framhölls att det inte fanns någon fullständig bild av antalet vinstandelsstiftelser. Kunskaperna beträffande vinstandelsstiftelser var framför allt begränsade i fråga om mindre företag. Med utgångspunkt i vad som var känt angående avsättningar inom större företag bedömdes att 400 miljoner kronor avsattes till vinstandelsstiftelser under år 1985 och det föreslagna avgiftsuttaget (ca 27 procent år 1987) beräknades ge inkomster om ca 110 miljoner kronor.

I prop. 1994/95:25 om vissa ekonomisk-politiska åtgärder m.m. föreslogs besparingar och inkomstförstärkningar, bl.a. att avgiftsfriheten avseende socialavgifter för vinstandelsstiftelser skulle slopas. Intäktsförstärkningen antogs bli 100 miljoner kronor. Enligt den översiktliga bedömning som gjordes i prop. 1996/97:21 ”torde” inkomstförstärkningen bli ca 100 miljoner kronor.

Vinstandelsstiftelser – förekomst och förmögenhet

Tillvägagångssätt

Sökningar gjordes i BASUN på orden ”vinst”, ”resultat”, ”premie” samt ”gratifikation”. Det registermaterial som blev resultatet av sökningen studerades därefter och rensades från sådant som inte rörde vinstandelsstiftelser.

Materialet kompletterades sedan med företag, som genom bl.a. intervjuer och litteratur- och tidskriftsgenomgångar visat sig ha vinstandelsstiftelser, men som genom namnet på stiftelsen inte kom med i den ursprungliga sökningen. Ett exempel utgör Handelsbankens vinstandelsstiftelse, stiftelsen Oktogonen, som inte kom fram i den första sökningen.

Metoden ger ingen hundra procentig säkerhet när det gäller förekomsten av vinstandelsstiftelser, men torde ge en nöjaktig bild.

Den förteckning som på detta vis tagits fram kördes sedan mot Riksskatteverkets taxeringsuppgifter om de berörda stiftelsernas deklarerade förmögenheter enligt 1999 års taxering.

Resultat

Sökningarna i BASUN och det kompletterande arbetet resulterade i en förteckning med 532 vinstandelsstiftelser. Efter att dessa körts mot Riksskatteverkets taxeringsuppgifter om deklarerade förmögenheter enligt 1999 års taxering, återstod 390 stiftelser med uppgifter om förmögenhet.

För 142 stiftelser saknades uppgift. Det kan bero på att stiftelsen har avvecklats, men ändå finns kvar i BASUN, eller att stiftelsen har bildats under senare tid och således inte lämnade in någon deklaration för beskattningsåret 1998. En tredje möjlighet är att organisationsnumret i BASUN inte överensstämmer med det som finns hos Riksskatteverket. En fjärde möjlighet är att stiftelsens beskattningsbara förmögenhet understiger 25 000 kronor och att stiftelsen därför inte fört över uppgiften om förmögenhet från det särskilda räkenskapsutdraget till underlaget för skatteberäkningen. Uppgifterna i det särskilda räkenskapsutdraget kan också saknas i underlaget för skatteberäkningen, men detta har inte uppmärksammats av skattemyndigheterna. Ytterligare andra administrativa fel kan ha förekommit hos skattemyndigheterna i samband med taxeringen.

En genomgång av uppgifterna om stiftelsernas registreringsdatum visade att 41 vinstandelsstiftelser av de 142 stiftelserna registrerats hos skattemyndigheterna efter år 1998. De har därför inte omfattats av 1999 års taxering. Av de återstående 101 vinstandelsstiftelserna hade 51 registrerats före år 1993. Det är möjligt att det bland dem finns flera som avvecklats före år 1998 till följd av reglerna om att stiftelsen ska ha en varaktighet på minst fem år.

En kontroll av, om de kända vinstandelsstiftelserna hos de största börsnoterade företagen fanns med bland dem som redovisade förmögenhet i den tidigare beskrivna registerkörningen, gav vid handen att en saknades. Det rörde sig om en stiftelse som i taxeringen året innan hade en skattepliktig förmögenhet på drygt en miljard kronor. Något fel förelåg således. Skattemyndigheten har i slutskedet av utredningsarbetet fattat ett omprövningsbeslut avseende stiftelsen. Den skattemässiga förmögenheten uppgick till drygt 1,1 miljarder kronor.

Bland de övriga vinstandelsstiftelser, som det inte fanns någon förmögenhetsuppgift om, kan också felaktigheter föreligga även om förmögenhetsbeloppen inte är av samma storleksordning. De förmögenhets-siffror som redovisas längre fram är av dessa skäl sannolikt underskattade (tabell 7).

Bland de 390 vinstandelsstiftelser, sedermera 391, där förmögenhetsuppgifter fanns, hörde ett antal stiftelser till samma företag. Med ledning av stiftelsernas namn knöts dessa till respektive företag. Det resulterade i att vinstandelsstiftelser till 283 företag kunde identifieras.

Det sammanlagda förmögenhetsvärdet uppgick till drygt 15 miljarder kronor (tabell 7). Stiftelsen Oktogonen svarade ensam för 8,5 miljarder kronor, motsvarande 56 procent av det totala förmögenhetsvärdet. Vinstandelsstiftelser representerande de andra 12 företagen med mer än 100 miljoner kronor i förmögenhetsvärde svarade för 36 procent. Vinstandelsstiftelser representerande de övriga 270 företagen hade 8 procent av det totala förmögenhetsvärdet.

Tabell 7 Skattepliktig förmögenhet hos vinstandelsstiftelser enligt 1999 års taxering, kronor

| Förmögenhetsklasser | Antal företag med vinstandelsstiftelser | Förmögenhet |
|------------------------------|---|-----------------------|
| kronor | | |
| > 1 miljard | 3 | 10 902 633 015 |
| > 100 miljoner < 1 miljard | 10 | 2 992 676 051 |
| > 10 miljoner < 100 miljoner | 35 | 779 644 735 |
| > 1 miljon < 10 miljoner | 118 | 389 850 721 |
| < 1 miljon | 117 | 41 205 028 |
| Summa | 2833 | 15 106 009 550 |

Källa: Riksskatteverket och Statskontorets beräkningar.

En förklaring till stiftelsen Oktogonens dominans är att Handelsbanken var först ut bland företagen på 1970-talet att bilda vinstandelsstiftelse och att bindningstiden för de avsatta medlen är lång i förhållande till vad som i allmänhet gäller andra vinstandelsstiftelser. Utbetalning från stiftelsen kan ske när medarbetaren uppnått 60 års ålder. I andra stiftelser är bindningstiden kortare och de har tillkommit senare.

Avsättningar till vinstandelsstiftelser

Som framgått tidigare kan underlaget för den särskilda löneskatten inte användas för att beräkna avsättningarna till vinstandelsstiftelserna. Här är därför den enda källan för att beräkna avsättningarnas storlek företagens årsredovisningar.

Årsredovisningarna för ett antal företag med vinstandelsstiftelser, som finns på börsens A-lista med mest omsatta aktier, har studerats på Internet. Hos sju företag kunde avsättningar till vinstandelsstiftelse utläsas. Dessa företags samlade avsättningar år 1998 var 770 miljoner kronor.²⁷ År 1999 hade siff-

²⁷ I den mån vinstdelning i moderbolaget och koncernen redovisats separat ingår i beloppet vinstdelning i moderbolaget.

ran stigit till 854 miljoner. Det skulle motsvara en skatteintäkt på drygt 200 miljoner kronor år 1999.

Enligt den översiktliga bedömning som gjordes när den särskilda löneskatten på avsättningar till vinstandelsstiftelser infördes år 1997 uppskattades skatteintäkterna till cirka 100 miljoner kronor.²⁸ Det skulle motsvara omkring 450 miljoner i avsatta medel²⁹. Avsatta belopp år 1998 och år 1999 indikerar att skatteintäkterna underskattades.

Ägandet i det egna företaget

Av redovisningen i kapitel 3 framgår att det hos vinstandelsstiftelser knutna till börsnoterade företag i regel förekommer ett inslag av placering i aktier i det egna företaget. Bland de onoterade företagen är den vanligaste förvaltningsformen en kombination av börsnoterade aktier samt svenska och utländska aktie- och räntefonder.

Någon genomgång av aktieböckerna hos VPC för att beräkna kapitalet och röstvärdet hos vinstandelsstiftelser som placerar i aktier i det egna företaget har inte gjorts.

I årsredovisningarna avseende år 1999 för Handelsbanken respektive Scania har följande uppgifter iakttagits.

Handelsbanken skriver: ”*En grundtanke i stiftelsens förvaltning är att en betydande del av medlen placeras i Handelsbanksaktier. Idag är Oktogonen bankens största aktieägare med 10,1 procent av röstvärdet och mer än 9,3 procent av kapitalet.*”

Resultatandelssystemet bygger på tanken att bankens medarbetare bör få del av ett merresultat som de i hög grad har medverkat till. Med åren har det fått en allt större betydelse som stimulans för de anställda.”

Scania skriver: ”*Som en följd av införandet av flexibel arbetstid 1996 finns det inom Scania olika resultatbonussystem. Utfallet bestäms av bestämda mål avseende leverenssäkerhet. I Sverige överförs medlen till en stiftelse där var och en har en andel. Stiftelsen ägde vid årsskiftet 0,3 procent av aktierna i Scania.*”

²⁸ Prop. 1996/97:21 (sid. 26).

²⁹ Den särskilda löneskatten var 22,42 procent år 1997.

6 Påverkan på löner, sysselsättning och produktivitet av vinstdelning och vinstandelsstiftelser

Med utgångspunkt i ekonomisk teori diskuteras i detta kapitel hur vinstdelning och vinstandelsstiftelser påverkar löner, sysselsättning och produktivitet. Kapitlet utgör en sammanfattning av uppsatsen ”Vinstdelning, vinstandelsstiftelser, löner och sysselsättning”. Uppsatsen har skrivits av professor Nils Gottfries på uppdrag av Statskontoret. Den återges i sin helhet i bilaga 2.

Statskontorets uppdrag avser vinstandelsstiftelser. Sådana stiftelser kan dock knappast förekomma utan vinstdelning. För att kunna bedöma hur vinstandelsstiftelser påverkar löner, sysselsättning och produktivitet bör man därför först analysera vilken betydelse vinstdelning generellt sett har i dessa avseenden. Detta moment upptar också större delen av kapitlet. Avslutningsvis analyseras betydelsen av vinstandelsstiftelser.

I sin uppsats behandlar Gottfries vinstdelning och vinstandelsstiftelser ur ett kontraktsteoretiskt perspektiv. Diskussionen är i huvudsak teoretisk och utgångspunkten är den moderna litteraturen om lönekontrakt, löneförhandlingar och sysselsättning och den vetenskapliga debatt som förekommit om vinstdelning. Detta innebär bl.a. att vinstdelning betraktas som en del av ett allmänt kontrakt mellan arbetsgivare och de anställda, som också innefattar löner och andra arbetsvillkor. Härmed antas att det finns en utbytbarhet mellan den reguljära lönen och vinstandelen, dvs. som anställd antas man vara beredd att sänka sin lön i utbyte mot en vinstandel.³⁰ I uppsatsen ställer Gottfries även teorin mot praktisk erfarenhet.

Effekter av vinstdelning enligt ekonomisk teori

I den vetenskapliga litteraturen kring vinstdelning tycks det beträffande resonemang om effekter gå en skiljelinje mellan teoretiskt inriktad litteratur (som till stor del behandlar vinstdelningens löne- och sysselsättningseffekter) och mer praktiskt inriktad litteratur (som främst behandlar vinstdel-

³⁰ I sin uppsats pekar dock Gottfries på vissa invändningar mot dessa utgångspunkter. T.ex. sägs mer praktiskt inriktade skrifter ofta mena att vinstdelningssystem bör skiljas från löner och andra arbetsvillkor. Detta eftersom löner och andra arbetsvillkor i Sverige normalt regleras i avtal mellan arbetsgivare och fackföreningar, medan vinstdelning principiellt innebär att kapitalägarna frivilligt avstår en del av vinsten till de anställda. Vidare pekar Gottfries på att lönerna i Sverige till stor del kan styras av centrala fackliga avtal och att det i sådana fall till stor del saknas möjlighet att på lokal nivå byta lön mot vinstandelar.

ningens produktivitetseffekter). I de två kommande avsnitten diskuteras i tur och ordning dessa två typer av effekter.

Effekter på löner och sysselsättning

Enligt den teoretiska litteraturen kring vinstdelning förväntas vinstdelning leda till ökad sysselsättning.

Den teoretiska analysen utgår från följande förutsättningar. Ett företag antas vilja maximera sin vinst, vilket innebär att man vill ha så låga lönekostnader som möjligt, förutsatt att man kan rekrytera personal. Vidare antas företaget producera med avtagande avkastning, dvs. om man anställer ytterligare en person så blir produktionsökningen mindre än den genomsnittliga produktionen för de redan anställda. En annan förutsättning är att vinstdelningen utformas så att en bestämd *andel* av vinsten delas ut, oavsett hur många som anställs.

Hur påverkas då sysselsättningen om ett företag istället för att ge sina anställda en fast lön inför ett vinstdelningssystem som ger den anställde en total ersättning bestående av en baslön (den reguljära lönen) plus en viss andel av företagets vinst? Företagets ägare – som får en fast andel av vinsten i och med att vinstdelningssystemet bygger på att en fast andel av vinsten delas ut till de anställda – antas välja att anställa ytterligare personal tills dess vinsten maximeras. Företagets marginella kostnad för en ytterligare anställd blir då baslönen. Visserligen betalar företaget också ut en vinstandel till den nyanställda, men eftersom vinstandelen utgör en fast procent av det företaget maximerar (dvs. vinsten), så påverkar det inte beteendet. Sysselsättningen ökas därför till den punkt där värdet av den nyanställdes produktion är lika med baslönen. Av detta följer att *om* baslönen i vinstdelningsfallet är lägre än lönen i den ursprungliga situationen med fast lön, så kommer sysselsättningen att öka. Om däremot vinstandelen läggs ovanpå den lön man annars skulle ha fått så blir det ingen ökad sysselsättning.

Det bör poängteras att den nyanställda får den totala ersättningen (inklusive vinstandelen) trots att företagets marginalkostnad för en ytterligare anställd endast är baslönen. Mellanskillnaden betalas i praktiken av de redan anställda. Detta eftersom vinstdelningen innebär att en bestämd andel av vinsten delas ut och att vinsten per anställd därför sjunker om företaget anställer ytterligare personal.

Om vinstdelningen utformas så att de anställda vid den ursprungliga sysselsättningsnivån får samma totala ersättning som utan vinstdelning, så måste baslönen bli lägre än den ursprungliga lönen och sysselsättningen borde öka. Dock kommer den därav följande sysselsättningsökningen att leda till att ersättningen till de redan anställda faller.

För att de redan anställda mot denna bakgrund inte ska förlora på införandet av vinstdelning kan systemet utformas så att de i utgångsläget får en större total ersättning än i situationen med endast fast lön. Då kan ersättningen bli densamma som förut efter att sysselsättningen anpassat sig.

För att såväl företaget som de anställda ska bli nöjda med vinstdelningen ska man alltså välja en nivå på baslönen som ger "lagom stor" sysselsättning och en vinstdelningsprocent som ger en rimlig total ersättning för de anställda.

Effekter på produktivitet

Mer praktiskt inriktad och deskriptiv litteratur om vinstdelning diskuterar sysselsättningseffekter i liten utsträckning enligt Gottfries. I denna litteratur motiveras införandet av vinstdelning istället vanligen med att man förväntar sig positiva produktivitetseffekter. Tanken är att när de anställda får vara med och dela på företagets överskott så får de intresse av att överskottet ska vara så stort som möjligt, varför de anstränger sig mer.

I sin uppsats analyserar Gottfries om tanken att vinstdelning leder till ökad produktivitet har stöd i ekonomisk teori och finner därvid bl.a. följande:

Modern teori kring incitament och organisationers funktionssätt visar att belöningar som baseras på grupperns prestationer ofta är mer effektiva än individbaserade belöningar. Detta hänger samman med att gruppbaseade belöningar ger medlemmarna i gruppen incitament att övervaka varandra och att se till att alla gör sitt bästa för att det totala resultatet ska bli så bra som möjligt. Ett annat skäl att belöna gruppen snarare än individen är att gruppen kan ha möjlighet att förändra sin arbetsorganisation så att effektiviteten ökar. Genom att basera belöningen på gruppens resultat ger man incitament till sådana förändringar.

Enligt Gottfries borde vinstdelning ge grupper bättre incitament till att öka produktiviteten än t.ex. ackordslöner som baseras på hur mycket man producerar. Gruppackord uppmuntrar nämligen till slöseri med råvaror och energi och misskötsel av maskinunderhållet, medan vinstdelning fokuserar de anställdas intresse på det företaget egentligen är intresserat av, dvs. "the bottom line".

Positiva produktivitetseffekter av vinstdelning torde enligt Gottfries främst kunna uppstå i mindre företag. Däremot menar han att man knappast kan vänta sig motsvarande effekter för enskilda individer eller arbetsgrupper i ett någorlunda stort företag. I ett större företag blir nämligen sambandet mellan den enskildes – eller gruppens – arbetsinsats och den vinstandel som han eller hon får negligerbart. Om t.ex. några Volvoarbetare minskar sina kaffe-

raster med två timmar per månad så ökar visserligen Volvos vinst, men den summa de får tillbaka i form av vinstandel blir obetydlig. I ett större företag måste därför eventuella incitamenteffekter av vinstdelning uppkomma på något annat sätt än genom att den enskilde eller gruppen upplever att deras egen arbetsinsats påverkar den utbetalade vinstandelen.

Ett sådant sätt kan vara att de anställda agerar som kollektiv. Vid omorganisation, införande av ny teknik eller rationaliseringar kan det vara viktigt vilken inställning de anställda (eller den lokala fackklubben) har som grupp. I en sådan situation kan man vänta sig att vinstdelning påverkar den inställning de anställda intar. Generellt kan man vänta sig att de anställda är mer positivt inställda till åtgärder som ökar vinsten per anställd, som t.ex. omorganisation, införande av ny teknik eller rationaliseringar. De anställda får ju i detta fall del i det förbättrade resultatet. Eftersom det är en åtgärd som berör hela eller en stor del av företaget så är effekten på den enskildes vinstandelsutbetalning inte längre negligerbar.

Ett annat argument för vinstdelning som Gottfries funnit i den mer praktiskt inriktade litteraturen är att man vill öka de anställdas förståelse för företagets situation. Vinstdelning innebär rimligen att de anställda i högre grad intresserar sig för sådant som hur det går för företaget, hur olika faktorer påverkar vinsten, hur stora marginaler företaget har, hur konkurrenssituationen ser ut, etc. Denna kunskap kan innebära att de anställda får större förståelse för beslut som fattas av företaget om t.ex. rationaliseringar. För anställda som är med och fattar beslut som påverkar företagets framtid kan ökad kunskap om företagets villkor leda till att de fattar bättre beslut. Slutsatsen av detta resonemang är att vinstdelning kanske kan ses som en investering i information: man ger de anställda incitament att sätta sig in i företagets villkor, verksamhet och målsättningar.

Iakttagelser som gjorts om vinstdelning i praktiken

I sin uppsats refererar Gottfries vissa studier om hur vinstdelning fungerar i praktiken. De iakttagelser som lyfts fram i uppsatsen handlar i första hand om hur väl vinstdelningssystemens utformning i praktiken överensstämmer med vad som antas i teorin, vilka motiv som i praktiken brukar anges för införande av vinstdelning, hur fackets inställning är till vinstdelning, hur vanligt förekommande vinstdelning är samt vilka effekter som iakttagits i praktiken.

Hur väl överensstämmer vinstdelningssystemens utformning med vad som antas i teorin?

Den konkreta utformningen av vinstdelningssystem tycks överensstämma relativt väl med vad som antas i den teoretiska litteraturen. Vissa skillnader kan dock noteras:

En skillnad är att det i praktiken vanligen anges en nedre gräns som vinsten måste överstiga för att de anställda ska få del i vinsten. Ofta sätts den nedre gränsen för vinsten utifrån något avkastningskrav som man anser att företaget måste uppfylla innan vinstdelning kan ske. Tanken är att ägarna har rätt till en viss avkastning på sitt kapital. Man kan också ha villkor vad gäller soliditet m.m. som måste vara uppfyllda för att vinstdelning ska ske. I vissa fall delar man ut vinst endast om företagets resultat är bättre än genomsnittet för konkurrenterna.

En annan skillnad jämfört med teorin gäller kraven för deltagande i vinstdelning. Således finns i praktiken normalt krav på att man ska ha arbetat en viss tid och i en viss omfattning för att få vara med och dela på vinsten. Detta ger en viss eftersläpning mellan anställningsbeslut och vinstdelning.

Enligt Gottfries påverkar dock ingen av dessa skillnader den teoretiska litteraturens slutsatser beträffande sambandet mellan vinstdelning och lön och sysselsättning.

Motiv som i praktiken brukar anges för införande av vinstdelning

Enligt Gottfries anförs i praktiken helt andra motiv för införande av vinstdelning än de sysselsättningseffekter som betonas i den teoretiska litteraturen. Det klart vanligaste syftet med att införa vinstdelning i Sverige är istället att man vill öka företagets produktivitet och effektivitet. Ett annat vanligt motiv är att företaget vill öka förståelsen för sin situation bland de anställda. Ett tredje motiv som brukar anföras i praktiken är att vinstdelning är ett sätt att attrahera och behålla kompetent personal.

Fackets inställning till vinstdelning

En annan typ av skillnad mellan teori och praktik avser vem som vanligen tar initiativet till införande av vinstdelning. Enligt Gottfries skulle man således utifrån den teoretiska litteraturen vänta sig att facket vore villigt att byta lön mot vinstandelar för att rädda jobben, medan företaget skulle vara mera skeptiskt därför att ägarnas vinst kan förväntas minska. I praktiken tycks det dock snarare vara företaget som initierar vinstdelning i hopp om positiva incitamentseffekter, medan facket är mer tveksamt och direkt negativt om man föreslår att lön ska bytas mot vinstandelar.

För iakttagelsen att fackliga företrädare kan vara negativt inställda till vinstdelning stöder sig Gottfries dels på olika studier³¹, dels på samtal han själv fört med fackliga företrädare. Fackföreningarnas kritik tycks främst gå ut på att vinstdelning kan leda till en lägre lönenivå i företaget samt att det finns en risk för att de anställda vänjer sig vid att få ut vinstandelar och därför får problem när dessa uteblir. Någon klart uttalad facklig policy beträffande vinstdelning tycks dock inte finnas enligt Gottfries.

Hur vanligt förekommande är vinstdelning?

Beträffande förekomsten av vinstdelning i Sverige hänvisar Gottfries till en studie³² där man funnit att ”vinstdelningssystem, bonuslönesystem, eller annat system för delning av rörelseöverskott” förekommer i knappt 20 procent av företagen inom enkel tjänsteproduktion (hotell och restaurang), ca 30 procent av företagen inom tillverkningsindustrin och ca 40 procent av företagen som producerar kvalificerade tjänster (advokatbyråer, arkitektkontor, datakonsulter). Författarna finner inget klart samband mellan företagsstorlek och förekomst av vinstdelning, om något tycks dock vinstdelning vara vanligare i större tillverkningsföretag än i mindre.

Att det inte finns några tydliga mönster beträffande vilka typer av företag som tillämpar vinstdelning bekräftas enligt Gottfries också av ett antal internationella studier.

Vilka effekter av vinstdelning har iakttagits i praktiken?

Internationellt finns en ganska stor empirisk litteratur som försöker uppskatta hur vinstdelning påverkar företagets produktivitet. I denna litteratur finner man i allmänhet positiva produktivitetseffekter. Visserligen kan ett flertal studiers resultat enligt Gottfries ifrågasättas på metodmässiga grunder.³³ Men även i de studier som är korrekt utförda finner man i allmänhet positiva produktivitetseffekter.

Antalet studier där man försökt finna sysselsättningseffekter av vinstdelning är mycket mindre och de varierar också metodmässigt. Hittills har man hel-

³¹ Främst Björn Lundén ”Vinstdelning, Gör alla till vinnare – dela vinsten med de anställda” (1996).

³² Jonas Agell och Helge Bennmärker ”Evidence on wage stickiness and employee motivation from a stratified random sample of Swedish firms”, arbetspapper, Nationalekonomiska Institutionen, Uppsala Universitet, april 2000.

³³ Bland de problem Gottfries tar upp kan nämnas att vissa studier inte tillräckligt beaktar icke observerade variabler som påverkar företagets resultat. Vidare menar han att de som forskar kring vinstdelning ofta är positivt inställda till vinstdelning, vilket kan påverka såväl tolkning och redovisning av resultat som urvalsprocessen till publicering.

ler inte enligt Gottfries funnit några övertygande empiriska belegg för att vinstdelning verkligen påverkar sysselsättningen.

Enligt Gottfries behöver detta dock inte betyda att de sysselsättningseffekter som diskuteras i de teoretiska modellerna inte förekommer i praktiken. Snarare menar han att de som arbetar med vinstdelning i praktiken inte förstår sysselsättningseffekterna eller inte nämnvärt beaktar dessa effekter. Enligt Gottfries torde också sysselsättningseffekter av vinstdelning uppkomma som en sidoeffekt även om vinstdelningssystemet införs av andra skäl.

Samtidigt pekar Gottfries på att det i praktiken förekommer omständigheter som torde begränsa vinstdelningens påverkan på sysselsättningen. En viktig teoretisk förutsättning för att sysselsättningen ska öka när vinstdelning införs är att det finns en *utbytbarhet* mellan reguljär lön och vinstandel, så att den reguljära lönen faktiskt blir lägre. Förekomsten av fackliga löneavtal samt att fackliga organisationer i Sverige inte tycks acceptera att lön byts mot vinstandel talar dock enligt Gottfries emot att en sådan utbytbarhet förekommer i praktiken. Om den reguljära lönen bestäms i ett centralt avtal, så kan man inte förvänta sig någon lönedämpning och inte heller någon positiv sysselsättningseffekt. Å andra sidan kan det enligt Gottfries finnas vissa möjligheter att anpassa lönerna på företagsnivå så att en viss sysselsättningsökning ändå sker om vinstdelning införs.

Effekter av vinstandelsstiftelser

De i tidigare avsnitt diskuterade effekterna avser vinstdelning generellt sett och uppkommer oavsett om vinstandelen betalas ut kontant eller sätts in i en stiftelse. I sin uppsats analyserar Gottfries emellertid även i vilken mån som vinstandelsstiftelser har effekter på bl.a. produktivitet, löner och sysselsättning.

Om stiftelsen förvaltar vinstandelarna genom att investera i en diversifierad portfölj, så medför själva vinstandelsstiftelsen (fonden) i sig knappast någon påverkan på löner eller sysselsättning i det bolag som delade ut vinsten. Annorlunda förhåller det sig om – vilket är vanligt för vinstandelsstiftelser – medlen i stor utsträckning placeras i det egna bolaget så att de anställda blir delägare.

Om de anställda blir delägare kan två principiellt olika konsekvenser uppstå enligt Gottfries. Dels kan de anställda – oavsett graden av ägarinflytande – komma att agera annorlunda som anställda i syfte att befördra sina intressen som delägare. Dels kan de anställda – om de via vinstandelsstiftelsen blir stora delägare i företaget och därmed får ett betydande ägarinflytande i företaget – komma att använda sitt inflytande som ägare i syfte att befördra sina intressen som anställda.

Att de anställda via en vinstandelsstiftelse blir så stora delägare i företaget att de får ett betydande ägarinflytande torde dock vara ovanligt enligt Gottfries. I sin uppsats ägnar han därför huvuddelen av analysen kring vinstandelsstiftelsers effekter åt frågan om hur lön, sysselsättning, risk och produktivitet påverkas när de anställda blir delägare men saknar egentligt ägarinflytande. Även denna analys är i huvudsak teoretisk. Gottfries pekar bl.a. på följande:

Delägandets effekter på lön och sysselsättning i det fall de anställda saknar egentlig ägarmakt

Som delägare får de anställda precis samma intresse som övriga ägare: att företagets vinst ska bli så stor som möjligt. Man kan därför vänta sig att de anställda som delägare visar större förståelse för ledningens och huvudägarens synpunkter, t.ex. vad gäller omorganisation, rationaliseringar, permitteringar och krav på löneflexibilitet från företagets sida. Denna ändrade inställning kan de anställda tänkas visa som ägare, men också i "vanliga" diskussioner och förhandlingar mellan företagsledningen och representanter för de anställda.

Eftersom vinstdelningssystem ofta fungerar så att de som varit längst i företaget har störst andelar i fonden kan man enligt Gottfries vidare vänta sig att dessa personalkategorier ser mer till företagets lönsamhet än de nyanställda som ännu inte hunnit bygga upp några större tillgodohavanden. I kombination med senioritetsregler (sist in först ut) talar detta enligt Gottfries för att det snarast skulle bli lättare att genomföra permitteringar i företag med vinstandelsfonder.

Enligt Gottfries kan man också tänka sig att anställda delägare är mer benägna att anpassa lönen i en krissituation, eftersom deras besparingar står på spel. Visserligen är delägandet i många fall så litet att dessa effekter blir marginella, men det finns fall där de anställda har ansevärd delar av sin förmögenhet i företaget.

Delägandets effekter på riskfördelningen i det fall de anställda saknar egentlig ägarmakt

Alla former av mer betydande delägarskap medför enligt Gottfries att de anställdas risk ökar markant. För de flesta människor är det viktigaste kapitalet den kompetens man har, vilken förväntas ge arbetsinkomster i framtiden. Kompetensen kan dock till stor del vara branschspecifik eller till och med företagsspecifik. Den som förlorar sitt arbete får därför normalt acceptera en betydande lönesänkning, i synnerhet om man tvingas byta bransch. Enligt Gottfries kan den enskilde knappast försäkra sig mot denna risk, utan man får leva med risken att ens kompetens förloras i värde på grund av att det går dåligt för företaget eller – ännu värre – för hela branschen.

Mot denna bakgrund menar Gottfries att det ur risksynpunkt är olämpligt för en anställd att också investera en betydande del av sitt finansiella kapital i det egna företaget. I värsta fall kan man stå utan arbete och dessutom förlora en ansevärd del av sina besparingar. I normalfallet har företagets huvudägare betydligt större möjligheter att diversifiera bort risken genom att hålla aktier i flera bolag i olika branscher och är därför mycket mer lämpade att bära den risk som är förknippad med företagets verksamhet än de anställda.

Delägandets produktivitetseffekter i det fall de anställda saknar egentlig ägarmakt

Motivet för ägandespridning – genom vinstandelsfonder eller på annat sätt – tycks enligt Gottfries ofta vara detsamma som för vinstdelning, dvs. att man vill öka de anställdas engagemang i och kunskap om företaget och därigenom öka effektiviteten. Vinstdelningen i sig och bindningen av pengarna i vinstandelsfonder skulle alltså verka i samma riktning. Teoretiskt kan man också vänta sig att vinstdelning och deläggande har likartade incitaments-effekter: värdet av fonden baseras på företagets förmåga att generera framtida vinster, varför åtgärder som höjer vinsten också ökar fondens värde.

Liksom i fallet med vinstdelning finns dock ett storleksproblem enligt Gottfries. I ett någorlunda stort företag kan den enskilde anställda eller arbetsgruppen således knappast uppleva att det finns något samband mellan den egna arbetsinsatsen och fondens värde. För det krävs att de anställda – explicit eller implicit – agerar som ett kollektiv.

Vad händer om de anställda får ägarmakt?

Även om deläggande via vinstandelsstiftelser vanligen inte är av sådan omfattning att de anställda får ett betydande ägarinflytande, så är de anställdas andel i vissa fall så stor att de faktiskt kan påverka företaget (enligt Gottfries gäller detta t.ex. för Handelsbankens vinstandelsstiftelse Oktogonen).

Om de anställda genom ett betydande ägarinflytande påverkar anställningsbesluten kan effekten enligt Gottfries' teoretiska resonemang bli att företaget låter bli att nyanställa. Efter hand som folk går i pension kan företaget till och med krympa. Å andra sidan kan man också förvänta sig att företaget undviker att avskeda folk när det går dåligt. Man skulle alltså få en mer stabil sysselsättning, eventuellt mer flexibla löner, men det blir knappast ett expansivt företag.

Dessa effekter hänger samman med att de positiva sysselsättningseffekterna av vinstdelning helt bygger på att det är företaget som beslutar om sysselsättningen så att vinsten maximeras. Det är just därför att en fast del av vinsten delas mellan de anställda som ersättningen per anställd sjunker när företaget nyanställer och det är just det som enligt teorin ger positiva sysselsätt-

ningseffekter. För ett givet vinstdelningssystem är de anställdas intresse snarare att minska antalet anställda, eftersom vinsten per anställd blir högre ju färre som anställs. Om de anställda får makt över anställningsbesluten blir effekten därför den omvända mot den som diskuterades i avsnitt 5.1.1.

Sammanfattning och rekommendationer

Enligt Gottfries kan vinstdelning i teorin leda till ökad sysselsättning om den fungerar så att den reguljära lönen sjunker och byts mot vinstandelar. Teoretiskt kan man vänta sig att detta sker i det fall företaget fritt kan sätta lönen och utforma vinstandelssystemet (och för övrigt även i det fall då lön och vinstandel förhandlas fram lokalt mellan företag och anställda). Det finns dock ytterst ofullständig kunskap om hur denna mekanism fungerar i praktiken. I Sverige begränsas också möjligheterna att byta lön mot vinstandelar av centrala fackliga avtal.

I den praktiska tillämpningen tycks ett huvudmotiv för vinstdelning vara att man vill få positiva incitamentseffekter och ökad produktivitet. Teoretiskt finns det enligt Gottfries skäl att vänta sig detta i mindre företag. I stora företag kan man däremot inte vänta sig att enskilda anställda anstränger sig mer på grund av vinstdelningen, eftersom den enskildes insatser har så liten betydelse för företagets vinst och därmed för den vinstandel den enskilde erhåller. Däremot kan man vänta sig att kollektivets inställning till omorganisationer, rationaliseringar och ny teknologi påverkas av att man har vinstdelning i företaget.

I empiriska studier finner man ofta positiva produktivitetseffekter av vinstdelning. Visserligen finns metodmässiga problem i många av dessa studier. Men även studier som försöker hantera dessa problem finner i allmänhet positiva produktivitetseffekter.

Om vinstandelsstiftelser placerar kapitalet i det egna företaget kan de anställda få större förståelse för ”ägarsynpunkter”, vilket kan leda till större acceptans av omorganisation, rationalisering, kanske också permitteringar och löneflexibilitet.

Enligt Gottfries medför delägarskap i alla former – så även vinstandelsstiftelser som placerar kapitalet i det egna företaget – oönskade effekter ur risk-synpunkt, eftersom de anställda binder sitt finansiella kapital i den bransch och det företag där de har sitt humankapital.

Om de anställdas ägande blir så stort att de får ett betydande ägarinflytande i ett företag med vinstdelning kan detta innebära dels att man håller nere nyrekrytering, som riskerar att sänka vinsten per anställd, dels att man undvi-

ker att avskeda folk. Sysselsättningen blir alltså mer stabil, men företaget blir knappast expansivt.

Mot bakgrund av de resonemang som redovisats lämnar Gottfries följande rekommendationer beträffande frågan om staten bör uppmuntra vinstdelning och vinstandelsstiftelser:

- Att vinstdelning kan förväntas ge ökad sysselsättning ger ett principiellt skäl till att uppmuntra vinstdelning. Samtidigt finns emellertid bristande kunskap om hur stor effekten på sysselsättningen är i praktiken, vilket gör argumentet för subvention av vinstdelning ganska svagt. Argumentet måste också vägas mot administrativa kostnader, risker för missbruk etc.
- Eventuell förekomst av positiva produktivitetseffekter av vinstdelning utgör inte något skäl att subventionera vinstdelning eftersom produktivitetssökningen tillfaller parterna. Om vinstdelning har positiva produktivitetseffekter så har parterna själva incitament att införa vinstdelning.

Av samma skäl finns det ingen anledning att subventionera vinstandelsstiftelser som placerar i det egna företaget även om dessa har positiva effekter på incitament och produktivitet. De negativa effekterna på riskfördelningen talar starkt emot subvention av vinstandelsstiftelser.

7 Summering, överväganden och förslag

Summering

Oklar bild...

Statskontorets kartläggning visar att det är svårt att få ett grepp om förekomsten av vinstandelsstiftelser och deras ekonomi. Det beror t.ex. på att det organisationsnummer som vinstandelsstiftelserna tilldelas av skattemyndigheterna inte särskiljer dem från andra stiftelser. Det beror också på att beskattningen av avsättningarna till vinstandelsstiftelserna sker inom ramen för företagsbeskattningen och att den särskilda löneskatten träffar även andra belopp som företagen betalar ut. När väl utbetalningen från företaget till stiftelsen skett koncentreras beskattningen av stiftelsen till dess förmögenhet och inkomster i näringsverksamhet. Slutligen står vinstandelsstiftelserna inte under tillsyn av någon myndighet.

... även i finans- och nationalräkenskaper

SCB har också under utredningsarbetet framfört att såväl finansräkenskaperna som nationalräkenskaperna har ett behov av att kunna identifiera och särskilja olika typer av stiftelser i SCB:s företagsdatabas, FDB, för att kunna undersöka deras förmögenheter och sparande. Det är för SCB också viktigt att kunna hänföra olika typer av stiftelser till rätt samhällssektor.

Endast familjestiftelser, pensionsstiftelser och personalstiftelser har särskiljande identifikationsnummer, medan gruppen ”övriga stiftelser” innefattar såväl insamlings-, kollektivavtals-, näringsdrivande som ”andra” stiftelser. Till kategorin andra stiftelser räknas t.ex. vinstandelsstiftelser.

Få vinstandelsstiftelser förvaltar stor förmögenhet

Statskontorets kartläggning visar att vinstandelsstiftelserna inte är så många – ett par hundra – men att de förvaltar en stor förmögenhet.

Skatteregler har vuxit fram successivt och ändrats flera gånger

Konstruktionen med vinstandelsstiftelser baseras på ett relativt stort antal förhandsbesked. Riksdagen har vid flera tillfällen också ändrat beskattningsreglerna. Det gäller dels i samband med skattereformen åren 1990–91, dels i samband med regeringsskiftet under 1990-talet.

Motiv för vinstdelningen skiljer sig i teorin och i praktiken

Motiven som anförs för att införa vinstdelning skiljer sig åt i teorin och i praktiken. I den teoretiska litteraturen betonas sysselsättningseffekter. I praktiken är motiven att öka företagets produktivitet, att öka förståelsen bland de anställda för företagets situation samt att attrahera och behålla kompetent personal.

Den Europeiska kommissionen trycker i sin rapport PEPPER II på de positiva effekter som vinstdelningssystem ger när det gäller produktivitet-utvecklingen. Enligt kommissionen har vinstdelningssystem även positiva effekter när det gäller löneflexibilitet, sysselsättning och arbetstagarnas engagemang, men dessa är inte lika starka som sambandet mellan vinstdelningssystem och företagets produktivitet.

De syften, som normalt anges i ändamålsparagraferna i vinstandelsstiftelsernas stadgar, är att premiera medarbetarna för goda arbetsinsatser för att öka personalens motivation, engagemang och resultatmedvetenhet.

Inställning till vinstdelning

Bland företagen och fackföreningarna i Sverige finns såväl positiva som negativa röster om vinstdelning. Ett allmänt intryck är dock att intresset för vinstdelning snarare ökat än minskat under de senaste åren. Bara sedan år 1998 har t.ex. antalet vinstandelsstiftelser ökat med ett fyrtiotal.

Inflytande och delaktighet

Allmänt gäller att vinstandelsstiftelser till börsnoterade och andra större företag i regel äger aktier i det egna företaget. Bland vinstandelsstiftelser till de onoterade företagen däremot, är den vanligaste placeringsformen en kombination av börsnoterade aktier och olika värdepappers- eller räntefonder.

Det är kutym att de anställda har majoritet i vinstandelsstiftelsens styrelse.

Som Gottfries pekar på, är det ur risksynpunkt negativt för de anställda att binda sitt finansiella kapital till samma bransch och till det företag där de har sitt humankapital. Om de anställdas ägarinflytande blir betydande kan det, till följd av en strävan att begränsa antalet destinatärer, leda till att företaget inte blir expansivt.

Det förefaller som att skälet i praktiken till att styrelsen enligt stiftelsens regler ska placera i aktier i det egna företaget inte främst är ägarinflytande utan snarare en strävan att skapa delaktighet i och förståelse för företaget.

Vinstdelning – kontant utbetalning kontra insättning i vinstandelsstiftelser

I en del företag betalas vinstandelarna ut kontant till de anställda. I andra väljer man i stället att bilda vinstandelsstiftelser.

Det föreligger skattemässiga skillnader mellan de båda alternativen. I fallet med kontantutbetalning beskattas utbetalningen som lön. Företaget betalar arbetsgivaravgifter och sociala avgifter samt arbetstagaren betalar inkomstskatt och egenavgifter. För de anställda är inkomsten så väl sjukpennings-, föräldrapennings- som pensionsgrundande.

I fallet med vinstandelsstiftelser betalar företaget, som framgått tidigare, särskild löneskatt med för närvarande 24,26 procent. Det innebär att stiftelsen, allt annat lika, tillförs 7 procent mer än vad som i annat fall skulle ha betalats ut kontant till de anställda. De anställda beskattas först senare när pengarna betalas ut. Då betalas inkomstskatt av tjänst, beräknad på det ursprungligen avsatta beloppet och värdetillväxten. Däremot utgår inga egenavgifter, men beloppet är inte sjukpennings-, föräldrapennings- eller pensionsgrundande.

För dem som ligger under förmånstaket i socialförsäkringssystemet innebär detta att vinstdelning med kontant utbetalning eller insättning i vinstandelsstiftelser medför olika ersättnings- och pensionsnivåer.

För dem som ligger över förmånstaket spelar det ingen roll, eftersom beloppet inte påverkar förmånerna.

Överväganden och förslag

Behov av ytterligare lagstiftning?

Som verksamhetsform regleras vinstandelsstiftelserna utifrån stiftelselagens regler, även om de är undantagna från huvuddelen av bestämmelserna i lagen.

Ur beskattningssynpunkt har emellertid reglerna gällande vinstandelsstiftelserna vuxit fram ur ett stort antal förhandsbesked. I prop. 1992/93:29, som bl.a. berörde avgiftsfrihet för socialavgifter för avsättningar till vinstandelsstiftelser, konstaterades också att vad som avses med en vinstandelsstiftelse inte var reglerat i lag och att det förelåg behov av att precisera vilka ersättningar som skulle vara avgiftsfria. Det gällde de i kapitel 3 tidigare nämnda villkoren om viss bindningstid för avsättningarna i stiftelsen, likabehandling av de anställda och att minst en tredjedel av de anställda skulle omfattas.

I Finland har man, med bl.a. Handelsbankens stiftelse Oktagonen som förebild, tillskapat en lag om personalfonder (sid. 44). Lagen reglerar mycket av det som rör regler för vinstandelsstiftelser, som beskrivits i kapitel 3. Personalfonderna registreras hos Arbetsministeriet, som också utövar tillsynen över personalfonderna.

Under utredningsarbetet har framförts synpunkter, att en lagstiftning liknade den finska, tydligare skulle kunna klargöra de regler som gäller för vinstandelsstiftelser i vid bemärkelse. Därigenom skulle bildandet av nya stiftelser eller ändring i befintliga stiftelsers regler underlättas. Idag måste olika åtgärders tillämplighet i vissa fall grundas på utvecklingen av domstolspraxis, med tidsutdräkt som följd.

Statskontoret känner tveksamhet inför att nu föreslå en särskild reglering av vinstandelsstiftelser. Det skulle innebära ett ökat offentligt åtagande, vars kostnader och nytta inte kunnat bedömas. Statskontoret avstår därför ifrån att lägga ett sådant förslag. En djupare analys än den som kunnat göras inom ramen för detta utredningsuppdrag kan kanske leda till andra slutsatser.

Utredningsarbetet har heller inte pekat på något ytterligare kontrollbehov från statens sida när det gäller vinstandelsstiftelserna.

Behov av överblick

Utredningsarbetet har däremot visat att det finns behov av bättre överblick över vinstandelsstiftelserna och deras ekonomi.

Det har förelegat svårigheter att beräkna skattemässiga konsekvenser i samband med tidigare förändringar av skatteregler för vinstandelsstiftelser. Den redovisning som Sverige kunde lämna med anledning av PEPPER II visade också på bristande underlag för att beskriva vinstdelningssystem. För finans- och nationalräkenskapernas del innebär den bristande överblicken svårigheter att beräkna vinstandelsstiftelsernas förmögenheter och sparande.

Statskontoret föreslår därför att Riksskatteverket får i uppdrag att i samråd med SCB lämna förslag till hur särskiljande organisationsnummer för vinstandelsstiftelser ska utformas och genomföras. Det bör i det sammanhanget övervägas om uppdraget också ska omfatta andra stiftelseformer, som med hänsyn till SCB:s behov, behöver kunna särskiljas.

Riksskatteverket bör också få i uppdrag att i samråd med Ekonomistyrningsverket lämna förslag till hur avsättningar till vinstandelsstiftelser ska kunna särredovisas i företagets skattedeklarationer med syftet att de samlade avsättningarna ska kunna särredovisas i statsredovisningen och Statsbudgetens utfall.

Det sistnämnda förslaget leder till ett ökat uppgiftslämnande för företagen, men det torde vara marginellt, eftersom uppgiften ändå ska lämnas i årsredovisningen.

Skattelättnader för vinstandelsstiftelser?

I skattereformen, som genomfördes 1990–91, eftersträvades likformighet i beskattningen. Därför infördes den särskilda löneskatten, som omfattar vissa förvärvsinkomster som inte är socialförsäkringsgrundande, och som ska motsvara den skattemässiga delen av arbetsgivaravgifterna.

Statskontoret finner inte att det i utredningsarbetet framkommit skäl som skulle kunna motivera skattelättnader i form av att den särskilda löneskatten slopas för avsättningar till vinstandelsstiftelser. Ett avskaffande skulle kunna motiveras med ideologiska förtecken, som såväl borgerliga partier som Vänsterpartiet tidigare har gjort.

Företagen och de anställda förefaller själva ha nog med incitament och argument att utforma systemen. Dessutom borde en diskussion om eventuella skattelättnader för vinstandelsstiftelser utvidgas till att omfatta även andra former för att nå delaktighet och inflytande för de anställda i syfte att uppnå ökad sysselsättning och effektivitet i företagen.

Bilaga 1

– Nils Gottfries –

Vinstdelning, vinstandelsstiftelser, löner och sysselsättning

Idén om att de anställda skall vara med och dela på vinsten är inte ny. Snarare förefaller det som om intresset för vinstdelning gått i vågor sedan den industriella revolutionen. I denna uppsats diskuteras vinstdelning och vinstandelsstiftelser ur ett brett kontraktsteoretiskt perspektiv. Diskussionen är i huvudsak teoretisk och utgångspunkten är den moderna litteraturen om lönekontrakt, löneförhandlingar och sysselsättning och den vetenskapliga debatt som förekommit om vinstdelning. Jag gör också ett försök att ställa teorin mot praktisk erfarenhet. Jag har dock inte gjort några egna empiriska undersökningar utan baserar min beskrivning av hur vinstdelning fungerar i praktiken främst på SAF-rapporten ”Vinstdelning och ägandeflytande – en handledning”, författad av Mats Andersson, ”Vinstdelning. Gör alla till vinnare – dela vinsten med de anställda” av Björn Lundén, samt internationella empiriska studier.

1. Vinstdelning och vinstandelsstiftelser

Vinstdelning innebär att en del av vinsten delas ut till de anställda. Detta kan ske i form av kontanter eller av andelar i fonder som förvaltas av vinstandelsstiftelser. Den andel som utdelas kan vara bestämd i förväg i en vinstdelningsplan eller beslutas i efterhand, när man ser hur stor vinsten blivit. I det följande diskuteras i första hand vinstdelningssystem där vinstandelen bestäms enligt på förhand fastställda regler och där vinstdelningen omfattar alla eller åtminstone huvuddelen av de anställda. Om det handlar om vinstdelnings- eller bonuslöner som endast omfattar företagsledningen blir resonemangen annorlunda.

Vinstdelning ses i denna uppsats som en del av det *kontrakt* som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vinstdelningssystem utformas normalt på företagsnivå och det är därför naturligt att tänka sig att vinstdelningssystemet utformas av det enskilda företaget eller förhandlas fram på företagsnivå mellan företaget och representanter för de anställda. I den teoretiska analysen tänker jag mig att *också löner sätts på företagsnivå* – av företaget eller i förhandlingar. Därmed uppkommer en *utbytbart* mellan den reguljära lönen och vinstandelen: man kan tänkas sänka den reguljära lönen och ta ut en del av ersättningen i form av vinstandelar om det är i parternas intresse. Som vi skall se är förekomsten av en sådan utbytbart central för analysen av hur vinstandelssystem påverkar löner och sysselsättning. I många företag där vinstdelning förekommer, som exempelvis kvalificerade tjänsteföretag, sätts lönerna i hög grad på företagsnivå. För

andra, som stora verkstadsföretag, kan fackliga avtal sätta restriktioner för den reguljära lönen, men det finns ofta en viss frihet för det individuella företaget att anpassa lönerna.

Medan man i den teoretiska litteraturen sett vinstdelningssystem som en del av ett allmänt kontrakt mellan företaget och de anställda så betonar mer praktiskt inriktade skrifter att dessa saker bör hållas isär. Medan löner och andra arbetsvillkor i Sverige normalt regleras i *avtal* mellan arbetsgivare och fackföreningar, som sluts efter förhandlingar, innebär vinstdelning principiellt att kapitalägarna *frivilligt avstår* en del av vinsten till de anställda. Vinstdelning bör därför inte avtalas utan är i princip en *ensidig utfästelse* av företagets ägare som beslutas på bolagsstämman.¹

I den teoretiska analysen kommer jag dock att betrakta vinstdelning som en del av ett allmänt kontrakt mellan arbetsgivare och de anställda, som också innefattar löner och andra arbetsvillkor. För att motivera detta kan vi börja med att se på fallet då företaget fritt kan sätta lönen. I detta fall är det ytterst företagets ägare som bestämmer om både eventuell vinstdelning och (via företagsledningen) löner. Det är då rimligt att se hela paketet som ett ”kontrakt” som företaget/ägarna ensidigt erbjuder de anställda. Företaget tänks utforma detta kontrakt så att man får så hög vinst som möjligt, men det måste samtidigt vara så attraktivt för de anställda att man kan rekrytera och behålla kompetent personal. Om man erbjuder andel i vinsten så kan man rimligen sänka den reguljära lönen och ändå behålla sin personal. Ekonomisk sett är det därför rimligt att betrakta lön och vinstandelssystem som delar av samma paket.

I det fall att lönen sätts i *förhandling* mellan företaget och de anställda de anställda som grupp förefaller det också rimligt att man tar hänsyn till förekomsten av vinstdelning när man förhandlar om lönen. I praktiken förhandlar man visserligen inte om vinstdelning och reguljär lön vid samma tillfälle – vinstdelningssystem är ofta oförändrade under en följd av år medan lönerna kan revideras varje år – men det förefaller ändå rimligt att se vinstdelning och reguljär lön som delar av ett allmänt kontrakt mellan företaget och de anställda.

Samtidigt måste man vara medveten om att lönerna i Sverige till stor del kan styras av fackliga avtal. I så fall finns naturligtvis ingen möjlighet att på lokal nivå byta lön mot vinstandelar.

Vinstandelsstiftelser har till uppgift att förvalta medel som avsatts genom vinstdelning. Ofta finns det regler enligt vilka hela eller en viss andel av stiftelsens medel skall placeras i det företag varifrån medlen delats ut. Det innebär alltså att de anställda blir delägare i företaget.

¹ Andersson 1984, Lundén 1996. Lundén (sid. 17) förespråkar dock att vinstdelningssystemet utformas i samråd med de anställda.

Principiellt är naturligtvis vinstdelning och vinstandelsstiftelser två separata företeelser. I en del vinstdelningssystem betalas vinstandelen ut kontant. Omvänt förekommer olika former av organiserat deläggande för de anställda i form av riktade nyemissioner etc. utan någon vinstdelning. I det senare fallet är det frågan om att de anställda frivilligt satsar sina pengar i företaget. Det speciella med vinstandelsstiftelser är att det är en form av deläggande som är kopplat till vinstdelning. Denna koppling förefaller vara resultatet av tre typer av regler som ofta tycks gälla för vinstandelsstiftelser, nämligen:

- i) att de anställda inte kan ta ut medlen tidigare än en viss tid (exempelvis fem år) efter avsättningen, samt
- ii) att stiftelsen måste placera hela eller en stor del av sitt kapital i det egna företaget,
- iii) att företagsledningen kan tillsätta en eller flera representanter i styrelsen för vinstandelsstiftelsen.²

Utan dessa regler skulle vinstandelsstiftelsen fungera som vilken aktiefond som helst. Vad gäller ägande och kontroll blir vinstandelsstiftelsen därmed en mellanform: även om de anställda formellt äger vinstandelsfonden så har de inte rätt att fritt förfoga över medlen förrän efter en viss tid.

Reglerna tycks dock variera. I flera av de fall som beskrivs i SAF-rapporten placerar stiftelsen huvudsakligen i det egna bolaget. Lundén betonar inte detta utan skriver att placeringarna måste vara ”så säkra som möjligt” (sid. 74). Han beskriver också fall där de individuella andelsägarna själva får bestämma hur deras pengar skall placeras.

En slutsats av denna analys är att vinstdelning mycket väl kan förekomma utan vinstandelsstiftelser men att vinstandelsstiftelser knappast kan förekomma utan vinstdelning. Av detta följer att *åtgärder som befrämjar (eller motverkar) vinstandelsstiftelser också tenderar att befrämja (eller motverka) vinstdelning*. För att bedöma hur vinstandelsstiftelser påverkar löner och sysselsättning bör man därför klargöra *dels* hur vinstdelning – utan ägande – påverkar löner och sysselsättning, *dels* hur vinstandelsstiftelser – som ofta innebär deläggande – påverkar löner och sysselsättning. I det följande diskuteras dessa frågor i tur och ordning. Min analys av hur vinstdelning påverkar sysselsättningen tar sin utgångspunkt i den moderna teorin om arbetsmarknadskontrakt och jag börjar med en kort genomgång av denna teori.

² Lundén skriver: ”Ibland utser företaget (arbetsgivaren) en eller flera styrelseledamöter och suppleter.”

2. Teorin om arbetsmarknadskontrakt, löner och sysselsättning

I den vetenskapliga litteraturen finns en vildvuxen flora av artiklar om arbetsmarknadskontrakt. Komplexiteten i denna litteratur är inte så förvånande om man betänker att ett arbetsmarknadskontrakt kan avse många olika former av avtal och uppgörelser: kompensationskontrakt för företagsledare, ackordslöner och bonussystem, vinstdelning, senioritetsregler, fackliga avtal på lokal eller central nivå eller löner som sätts ensidigt av företaget. Det finns också en hel rad dimensioner på arbetsmarknadskontrakt. De centrala aspekterna är dock oftast följande:

- lön
- sysselsättning
- riskfördelning
- incitament/produktivitet.

Normalt utgår man ifrån att de anställda eller deras representanter (facket) vill ha *hög lön och hög sysselsättning*. Teoretiskt beskrivs detta som att facket har en nyttofunktion som inkluderar lön och sysselsättning. Man tänker sig alltså att facket alltid föredrar högre sysselsättning, givet lönen och högre lön, givet sysselsättningen. Facket är också på marginalen berett att byta lön mot sysselsättning om ”byteskvoten” är tillräckligt bra. Vissa författare betonar i stället att det är de redan anställda som förhandlar om löner och de bryr sig inte så mycket om sysselsättningen så länge inte deras egna jobb är hotade.³

Företagen antas vilja maximera *vinsten*. De vill därför ha så låga lönekostnader som möjligt – förutsatt att man kan rekrytera personal. De antas producera med avtagande avkastning: om man anställer en person till så blir produktionsökningen mindre än den genomsnittliga produktionen för de redan anställda.

Varje arbetsmarknadskontrakt innebär också en viss *fördelning av risk* mellan parterna. Normalt tänker man sig att de anställda ogillar fluktuationer i lönerna – de har *riskaversion*. De har också begränsade möjligheter att försäkra sig mot fluktuationer i inkomsterna genom avtal med tredje part som exempelvis ett försäkringsbolag. Företaget antas däremot oftast ha liten riskaversion därför att kapitalägarna kan sprida riskerna genom att äga aktier i flera bolag. Att vinsterna fluktuerar i ett enskilt bolag är då inget större problem. I vissa fall, speciellt när det gäller små företag, kan det dock vara så att ägaren har större delen av sin förmögenhet i bolaget samtidigt som olika former av informationsproblem begränsar möjligheterna att ta in externt kapital och i sådana fall är det troligt också ägaren ogillar risk och kan vilja dela den med de anställda.

³ Se Oswald (1985, 1993), Gottfries (1992).

Vidare bör ett arbetsmarknadskontrakt utformas så att det ger de anställda *incitament* att göra ett bra jobb så att man får hög produktivitet. Då ökar den kaka som man skall dela mellan företaget och de anställda. Metoder som kan användas är övervakning, befordringssystem, ackord och andra former av resultatlöner. I praktiken motiveras ofta vinstdelning just med att det ger positiva incitamenteffekter och därmed ökar företagets produktivitet.

I litteraturen om löneförhandlingar och arbetslöshet antar man vanligtvis att företagen och fackföreningarna avtalar en lön medan antalet anställda bestäms av företaget. Detta antagande brukar benämnas "right to manage" och betecknas i fortsättningen RTM. Företagets mål antas vara att maximera vinsten, medan standardmodellen utgår ifrån att fackföreningen bryr sig om både lönen och sysselsättningen. Det senare beskrivs formellt så att fackföreningen har en nyttofunktion som innefattar både lön och sysselsättning.⁴ Facket antas ha s. k. "rationella förväntningar" och inse att en högre lön leder till lägre sysselsättning. Resultatet blir en lönenivå som beror på följande faktorer:

- hur mycket facket bryr sig om lön relativt sysselsättning, vilket bland annat har att göra med vilken ersättning som ges vid arbetslöshet.
- företagets motstånd mot lönehöjningar som bland annat beror på hur lätt det är att rekrytera personal och hur hård konkurrensen är på produktmarknaderna
- parternas förhandlingsstyrka som beror på parternas förmåga att klara en konflikt, de skador man kan åsamka motparten vid en konflikt etc.

När lönen satts väljer företaget sysselsättningen så att vinsten maximeras, vilket i fallet med perfekt konkurrens på varumarknaden innebär att man ökar sysselsättningen till den punkt där priset gånger marginalprodukten är lika med den nominella lönen.

Även om RTM-modellen av många betraktas som standardmodell för löneförhandlingar så finns det ett centralt problem med denna modell. Det kontrakt som sluts mellan parterna är inte det bästa kontrakt som parterna skulle kunna komma överens om givet modellens förutsättningar. Eftersom fackföreningen värdesätter sysselsättningen är det inte rationellt att låta företaget välja hur många de skall anställa utan även detta borde avtalas i kontraktet. Det är lätt att visa att sysselsättningen vid RTM blir för låg sett ur parternas synpunkt: företaget tar ju vid anställningsbeslutet ingen hänsyn till att facket har en positiv värdering av sysselsättningen. Ur ekonomisk teoretisk synpunkt är detta otillfredsställande eftersom vi vanligtvis kräver

⁴ Oftast antar man att fackföreningen strävar att maximera den genomsnittliga nyttan för medlemmarna.

att en ekonomisk modell skall vara logiskt sammanhängande och bygga på att alla parter uppträder rationellt.

Inför detta problem har litteraturen delat sig i två grenar. Den dominerande grenen fortsätter att utgå från RTM med hänvisning till att antagandet att man bara förhandlar om lönen är mest realistiskt. Vi ser ju sällan företag och fack förhandla om hur många som skall anställas i ett företag.⁵ Den andra grenen av litteraturen studerar vad som händer om företag och anställda faktiskt sluter avtal om både lön och sysselsättning – så kallade ”effektiva förhandlingar” (efficient bargains).

Vad händer då om man förhandlar om både lön och sysselsättning? Av naturliga skäl blir sysselsättningen högre. Man väljer en punkt till höger om efterfrågekurvan för arbetskraft. Ett intressant resultat är att vinsten sannolikt blir lägre.⁶ Intuitivt kan detta förklaras på följande sätt. I RTM-fallet, då företaget väljer sysselsättningen, måste facket ta hänsyn till att en högre lön leder till lägre sysselsättning och detta verkar återhållande på lönekraven. Om däremot sysselsättningen specificeras i kontraktet så finns inte längre något negativt samband mellan lön och sysselsättning. Därmed blir facket fritt att kräva både hög lön och hög sysselsättning, och vinsten blir därmed lägre.

Denna analys kan också generaliseras till fallet med osäkerhet: när man sluter kontraktet innan man vet produktiviteten, hur stor efterfrågan blir på företagets produkter, etc.⁷ Om vi antar att arbetarna har riskaversion medan företaget är riskneutralt finner vi att det optimala kontraktet ger arbetarna en konstant (real) lön. Sysselsättningen varierar däremot beroende på tillståndet (efterfrågan etc.) och liksom i fallet med säkerhet blir den högre den skulle varit om företaget självt kunde välja antalet anställda. Det optimala kontraktet kräver alltså att antalet anställda görs beroende på tillståndet – ett så kallat betingat kontrakt. Detta förutsätter att båda parter kan observera tillståndet så att man kan kontrollera att företaget följer kontraktet. Om endast företaget kan observera tillståndet samtidigt som sysselsättningen görs beroende på tillståndet så kan företaget bluffa och påstå att efterfrågan är lägre än den faktiskt är för att därmed minska sysselsättningen och höja vinsten.

Resultatet att lönen blir konstant oberoende av tillståndet är ett uttryck för optimal riskfördelning mellan parterna. Eftersom företaget är riskneutralt och arbetarna ogillar risk finns ingen anledning att arbetarna skall bära risk

⁵ Däremot ser vi dem ibland förhandla om hur många som skall *friställas* vilket stödjer tanken att det är anställda insiders som har makten i facket.

⁶ Manning (1987), Hoel och Moene (1988).

⁷ . Denna del av litteraturen har utvecklats parallellt med litteraturen om fackföreningar och löneförhandlingar och dessa kontrakt brukar benämnas ”implicita kontrakt” – man tänker sig att företaget och den anställde har en informell överenskommelse om löner och sysselsättning. För en översikt. Se Rosen (1985).

utan företaget erbjuder arbetarna perfekt försäkring – så länge de är anställda. Företaget fyller enligt denna teori egentligen två funktioner: dels producerar man och ger de anställda ersättning för sin insats, dels erbjuder man arbetarna ett försäkringskontrakt som jämnar ut lönen över olika tillstånd. Observera att detta bygger på att sysselsättningen också skrivs in i kontraktet och därmed ”frikopplas” från lönen. Med ”effektiva förhandlingar” har man ingen anledning att sänka lönen i dåliga tider för att rädda jobben – i stället skriver man in i kontraktet att företaget skall undvika att avskeda personal i dåliga tider.

Hur skall man då välja mellan RTM och effektiva förhandlingar? Vissa författare har försökt konstruera ekonomiska test som kan användas för att undersöka vilken modell som är den riktiga. Personligen anser jag det dock ställt utom allt tvivel att RTM-modellen bäst beskriver verkligheten. Frågan blir då snarare varför det är så: varför ser vi inte företag och fack förhandla om antalet anställda?

En förklaring kan vara att vi lever i en värld med osäkerhet varför det optimala kontraktet kräver en tillståndsberoende sysselsättning. I praktiken kan det vara svårt att skriva ett sådant kontrakt därför att de faktorer som påverkar företagets efterfrågan och produktivitet är svåra att mäta. Kanske de inte kan observeras av de anställda ens i efterhand.

En annan förklaring kan vara att företaget inser att det skulle förlora på att förhandla om sysselsättningen. Genom att förbehålla sig rätten att välja sysselsättning efter att lönen har satts kan man hålla nere lönen. Det är dock svårt att se vad som hindrar facket att ”dra in” sysselsättningen i förhandlingen. Normal förhandlingsteori implicerar att man väljer en effektiv (paretooptimal) lösning givet de restriktioner som finns, vilket utesluter den ineffektiva RTM-lösningen. Vidare ser vi knappast några tecken på att fackföreningarna försöker inkludera sysselsättningen i förhandlingarna. Hur många tusen personer Volvo anställer verkar inte vara så viktigt för fackklubben.

En tredje förklaring, går ut på att facket egentligen inte bryr sig så mycket om sysselsättningen. Man ser framför allt till ”insiders” som redan har jobb och föredrar alltid en högre lön utan hänsyn till sysselsättningen. De arbetslös utgör en minoritet i fackföreningen medan majoriteten – och därmed den utslagsgivande ”medianväljaren” – redan har jobb. Detta kan förklara att man så välvilligt överlåter åt företaget att bestämma sysselsättningen så att vinsten maximeras. För denna tolkning talar det förhållandet att facket normalt inte verkar bry sig om hur många företaget nyanställer. Däremot engagerar man sig när jobben är hotade för dem som redan har jobb och större permitteringar föregås ofta av förhandlingar med facket. Ett sådant insider-outsider-perspektiv leder alltså till slutsatsen att facket *normalt* inte bryr sig

om sysselsättningen, men att man gör det i de fall existerande jobb är hotade. Det senare är dock snarare undantag än regel.

3. Vinstdelning: teoretiska effekter på löner, sysselsättning och riskfördelning

I mitten av åttiotalet startade Martin Weitzman en ganska intensiv debatt om vinstdelning. Weitzmans omdebatterade tes var att vinstdelning har positiva effekter på sysselsättningen. Logiken i hans argument är mycket enkel. Han utgår från en situation där man sätter en fast lön och låter företaget välja sysselsättningen (RTM) och tänker sig sedan att man byter detta lönekontrakt mot ett vinstdelningskontrakt där den totala ersättningen till den anställda, w , ges av följande formel:

$$w = b + s \frac{\pi}{n}.$$

Parametern b en baslön (den reguljära lönen) medan π är vinsten före vinstdelning och n är antalet anställda; s är den andel av vinsten som delas ut till de anställda. Det är alltså en *bestäm andel* av vinsten som delas ut oavsett hur många som anställs. Liksom i fallet med fast lön får företaget fritt välja sysselsättning.

Hur påverkas då sysselsättningen? Eftersom en fast andel av vinsten delas ut så får ägarna också en fast andel av vinsten. De kommer liksom förut att välja sysselsättning så att vinsten maximeras. Den marginella kostnaden för en ytterligare anställd är dock inte den totala lönen, w , utan baslönen, b . Visserligen betalar man också ut en vinstandel, men så denna utgör en fast procent av det man maximerar så påverkar det inte beteendet. Sysselsättningen ökas därför till den punkt där värdet av det den nyanställda producerar är lika med baslönen. Av detta följer omedelbart att *om* baslönen i vinstdelningskontraktet är lägre än lönen i kontraktet med fast lön så kommer sysselsättningen att öka. Om däremot vinstandelen läggs ovanpå den lön man annars skulle ha fått så blir det ingen ökad sysselsättning.

Resonemanget kan kopplas till diskussionen om utbytbarhet mellan reguljär lön och vinstandelar i inledningen. Det är just om man byter reguljär lön mot vinstandelar som sysselsättningen kan förväntas öka.

Men resonemanget kan verka förvirrande. Även den nyanställda får ju en total lön w – är det då inte w som är den marginella kostnaden för en ytterligare anställd? Om företagets marginalkostnad för en ytterligare anställd är b , vem betalar annars då mellanskillnaden $w-b$? Svaret är att det gör de redan anställda! De får ju en viss andel av vinsten per anställd. Om företaget anställer en ytterligare arbetare så sjunker vinsten per anställd och därmed

den totala ersättningen per anställd.⁸ Det är därför som kostnaden för en marginell arbetare understiger den totala lönen.

Av detta kan vi dock inte dra slutsatsen att de redan anställda förlorar på vinstdelning – det beror på hur parametrarna b och s sätts i det fall att man har vinstdelning. Vi ser direkt att om vinstdelningskontraktet utformas så att det ger de anställda vid den ursprungliga sysselsättningsnivån får samma totala ersättning (w) som utan vinstdelning så måste baslönen bli lägre än den ursprungliga lönen och sysselsättningen borde öka. Dock kommer den därav följande sysselsättningsökningen att leda till att ersättningen till de redan anställda faller. För att de redan anställda inte skall förlora på affären måste därför kontraktet utformas så att man de anställda vid given sysselsättning får en större total ersättning. Då kan ersättningen bli densamma som förut efter att sysselsättningen anpassat sig. Men om den nya jämvikten innebär samma totala ersättning per anställd och högre sysselsättning så kommer vinsten att sjunka vid vinstdelning.

Kommer de anställda och företaget att vinna eller förlora på vinstdelning? Blir baslönen vid vinstdelning lägre än den lönen som gäller utan vinstdelning så att sysselsättningen ökar? På denna punkt är Weitzmans skrifter och en del av den litteratur som följde tämligen förvirrande. För att säga något bestämt om vad som händer vid vinstdelning måste vi ha en teori för hur baslönen b och vinstandelen s i kontraktet bestäms! Problemet med Weitzmans analys är att han inte klart talar om hur han tänker sig att dessa parametrar bestäms. Om vi bortser från möjligheten att man lagstiftar eller sluter centrala avtal om vinstdelning så är det naturligt att tänka sig att vinstandelssystemet antingen utformas av företaget eller förhandlas fram mellan företaget och de anställda (den lokala fackklubben).⁹

Vinstdelning som effektiv förhandling

Vad händer då om företaget och de anställda (facket) förhandlar om parametrarna b och s i vinstdelningskontraktet? Denna fråga ställdes av Matti Pohjola samt Simon Anderson och Michael Devereux i slutet av åttiotalet.¹⁰ De antog liksom ovan att företaget vill maximera vinsten medan fackföreningen bryr sig om lön och sysselsättning. De fann ett enkelt och slående resultat: utfallet vad gäller total lön och sysselsättning blir exakt detsamma som vid ”effektiv förhandling”, d.v.s. då man förhandlar om både lön och sysselsättning!

⁸ Detta påstående bygger på antagandet om avtagande avkastning, som innebär att värdet av marginalprodukten för den sist anställda är lägre än för dem som redan är anställda.

⁹ En reservation här är att, som nämndes inledningsvis, man formellt inte kan avtala om vinstdelning, men det kan ändå vara en del av en informell uppgörelse mellan företaget och de anställda.

¹⁰ Pohjola (1987), Anderson-Devereux (1989).

Intuitionen bakom detta resultat är egentligen ganska enkel. Ett välkänt teorem vad gäller ekonomisk politik är att för att nå ett givet antal mål så behöver man ha lika många medel som man har mål. Detta följer av att om vi har ett ekvationssystem med två endogena variabler så behöver vi ha två exogena variabler som vi kan manipulera om vi skall kunna styra de endogena variablerna till önskade värden. I detta fall vet vi att de önskade värdena för lön och sysselsättning är de som resulterar av en effektiv förhandling. Vi har vidare två parametrar, b och s som kan väljas så att total lön och sysselsättning når de önskade värdena. Vi bör därför kunna hitta värden på parametrarna som ger det önskade utfallet och det är just vad som händer i detta fall.

Mer konkret vet vi att företagets val av sysselsättning styrs av baslönen och vi kan därför alltid välja baslönen så att sysselsättningen blir den önskade. Givet denna baslön kan vi sedan välja vinstandelen så att den totala ersättningen per anställd också blir den önskade. Det finns då ingen anledning att välja någon annan kombination av total lön och sysselsättning än den man skulle ha valt om man förhandlat direkt om lönen och sysselsättningen. Det är ju total lön och sysselsättning som parterna egentligen bryr sig om och parametrarna i kontraktet blir bara styrmedel för att uppnå det man kommer överens om.

I en uppsats av författaren och Tomas Sjöström visas att detta resultat kan generaliseras till fallet med osäkerhet. Om osäkerheten gäller företagets produktivitet eller efterfrågan på företagets produkter så kan man utforma ett kontrakt med vinstdelning så att man uppnår samma resultat som om man skrivit ett kontrakt med fast lön och tillståndsberoende sysselsättning. Dock måste kontraktet i allmänhet ha den något mer generella formen:

$$w = b + s \frac{H(\pi)}{n},$$

där $H(\pi)$ är en lämpligt vald växande funktion av vinsten. Detta är speciellt intressant med tanke på de ovan diskuterade svårigheterna att skriva tillståndsberoende kontrakt om sysselsättningen. Vårt resultat visar att det kan räcka att observera vinsten för att vi skall kunna efterapa det optimala kontraktet.

Eftersom detta kontrakt ger samma utfall som det optimala tillståndsberoende kontraktet vet vi redan utifrån vår tidigare analys tre saker om utfallet. För det första blir *sysselsättningen högre* med vinstdelning och för att det skall bli så måste den *reguljära lönen bli lägre* än i fallet med fast lön. Sysselsättningen kommer att variera lika mycket som förut, men kring en högre genomsnittlig nivå. För det andra blir den *vinst som tillfaller ägarna troligen lägre* med vinstdelning än om man bara betalar lön: även om baslönen i allmänhet blir lägre än lönen utan vinstdelning så blir den enligt

denna teori sannolikt inte tillräckligt mycket lägre för att kompensera för avsättningen av vinst till de anställda.

För det tredje kommer, något förvånande, den *totala ersättningen per anställd att bli konstant och oberoende av tillståndet*. De anställda får alltså en perfekt försäkring. Detta kan verka något förvånande men det beror på att kontraktet optimalt utformas så att $H(\pi)/n$ blir konstant över olika tillstånd: när efterfrågan är hög så är vinsten hög och då anställer man också många personer så att $H(\pi)/n$ förblir konstant.

Även om de teoretiska resultaten bygger på speciella förutsättningar så visar de en viktig poäng vinstdelning *kan* användas för att åstadkomma något som liknar det optimala tillståndsberoende kontraktet om lön och sysselsättning. Men om nu vinstdelning i enlighet med denna teori leder till ett mer effektivt utfall vad gäller lön och sysselsättning lösning och under vissa förutsättningar också kan ge en önskvärd fördelning av risk så måste man snarast fråga sig varför inte vinstdelning är vanligare och mer omfattande än det är! Några skäl har diskuterats i den teoretiska litteraturen.

Ett skäl kan vara att den vinst som ägarna får ut faktiskt sjunker med vinstdelning. Detta kan vara ett skäl till att ägarna motsätter sig vinstdelning.

Ett annat argument följer av det ovanstående: om ett vinstdelningskontrakt leder till att ägarna får ut en lägre vinst så bör detta på sikt påverka investeringarna och sysselsättningen. När vi tar hänsyn till att kapitalstocken minskar på sikt så är det inte längre klart att sysselsättningen ökar. Den teoretiska analysen visar att nettoeffekten på lång sikt är oklar: sysselsättningen kan faktiskt minska på lång sikt. De positiva sysselsättningseffekterna av vinstdelning är i så fall bara temporära.¹¹

Ett annat tänkbart skäl är att de anställda i allmänhet inte bryr sig så mycket om sysselsättningen och därför inte tar någon större hänsyn till de positiva sysselsättningseffekterna av vinstdelning.. Själv lutar jag åt denna tolkning men innan vi närmare försöker bedöma dessa olika tolkningar kan det vara på sin plats att säga något om hur vinstdelning kan tänkas påverka produktiviteten.

4. Produktivitetseffekter av vinstdelning

”Syftet med en sådan vinstdelning är att ytterligare främja de anställdas positiva inställning till företaget och företagets behov av allas insatser för en trygg och kontinuerlig tillväxt med hög lönsamhet. Därigenom förstärks också medvetenheten om de krav på hög produktivitet och fortsatt teknisk

¹¹ Se Hoel & Moene 1988.

utveckling inom företagets alla arbetsområden som är nödvändig för att uppnå en lönsamhet som tryggar företagets fortsatta utveckling och tillväxt.” (ur Korsnäs regler för vinstdelning, citerad i Lundén 1996)

Om man läser den mer praktiskt inriktade och deskriptiva litteraturen om vinstdelning så slås man av att de ovan beskrivna sysselsättningseffekterna nästan inte alls diskuteras. I praktiken motiveras vinstdelning oftast med att man förväntar sig positiva effekter på incitamenten och därmed produktiviteten. Tanken är att när de anställda får vara med och dela på överskottet så får de intresse av att detta överskott skall vara så stort som möjligt. Sambandet illustreras nedan:

VINSTDELNING → INCITAMENT → ARBETSINSATS →
PRODUKTIVITET.

Resonemanget låter rimligt men har det någon grund i ekonomisk teori? Det finns en omfattande ekonomiskt inriktad litteratur om incitamentssystem.¹² En grundmodell är den så kallade principal-agent-modellen där man tänker sig att en uppdragsgivare (principal) vill att en agent skall utföra en viss uppgift. Problemet är att uppdragsgivaren inte kan se vad agenten faktiskt gör utan bara *resultatet* av hans handlande. Man måste därför basera belöningen på resultatet snarare än den faktiska handlingen. Resultatet antas bero på agentens arbetsinsats, men också på icke-observerbara slumpfaktorer som agenten inte kan påverka. Vidare tänker man sig att agenten har riskaversion, dvs. föredrar en säker inkomst framför en fluktuerande inkomst med samma förväntade belopp. Problemet är nu hur man skall ge agenten incitament att göra en bra insats.

Om man nu vill maximera agentens incitament så bör man utforma ett ackordslönesystem så att belöningen blir låg vid dåligt resultat och sedan stiger snabbt med resultatet. Problemet är bara att med ett sådant lönesystem blir agentens inkomst mycket osäker och eftersom agenten ogillar risk så måste uppdragsgivaren i så fall utforma lönesystemet så att den förväntade inkomsten för agenten blir mycket hög – i annat fall kommer inte agenten att åta sig uppgiften utan söka annat jobb. Agenten måste få kompensation för risken i form av en högre förväntad (genomsnittlig) inkomst. Agenten får visserligen starka incitament att anstränga sig, men det blir dyrt för arbetsgivaren.

Modellen visar på en nackdel med många former av bonuslöner: de leder till att lönerna fluktuerar vilket normalt ogillas av arbetstagarna. Vidare: om resultatet till stor del beror på annat än den anställdes arbetsinsats (om slumpfaktorn har stor varians) så är ett lönesystem med starka inslag av

¹² En mycket bra översikt ges i Milgrom och Roberts (1992).

ackord knappast någon bra lösning: de anställdas inkomster blir osäkra samtidigt som incitamentseffekterna blir relativt små.

Med principal-agentmodellen som utgångspunkt blir det självklart att belöningen bör baseras på ett resultatmått som ligger så nära den enskildes prestation som möjligt i form av ackord eller bonuslön.

Men modern organisationsteori betonar snarare problemen med individuella ackord. Man påpekar att en anställd ofta förväntas utföra en hel rad olika uppgifter och att endast vissa av dessa insatser kan mätas med någon större precision. Ett ackordssystem baserat på de prestationer som är mätbara kommer då att förvrida den anställdes arbetsinsats i riktning mot de prestationer som belönas, samtidigt som andra arbetsuppgifter missköts och resultatet kan bli direkt negativt för företaget. Exempelvis är det på en normal arbetsplats av stor vikt att de anställda hjälper varandra att lösa problem och att lära upp de nyanställda. Men om lönen i mycket hög grad baseras på den enskildes prestation så är risken stor att man inte ger sig tid att hjälpa andra. Dessa svårigheter med "high-powered incentives" innebär att man på många arbetsplatser inte har så starka inslag av ackord eller prestationslöner.

Ofta är det bara de som arbetar nära en viss person som någorlunda rätt kan uppskatta vad den personen gör eller inte gör. Belöningar som baseras på *gruppens* prestationer kan då vara mer effektiva eftersom de ger medlemmarna i gruppen incitament att övervaka varandra ("peer-pressure") och se till att alla gör sitt bästa för att det totala resultatet skall bli så bra som möjligt. Ett annat skäl att belöna gruppen snarare än individen är att gruppen kan ha möjlighet att förändra sin arbetsorganisation så att effektiviteten ökar. Genom att basera belöningen på *gruppens* resultat ger man incitament till sådana förändringar.

Dessa resonemang leder till slutsatsen att vinstdelning borde kunna bidra till ökad produktivitet i mindre företag. Faktum är att det borde vara bättre än till exempel ackordslöner baserade på hur mycket man producerar. Grupp-ackord baserade på total produktion uppmuntrar till slöseri med råvaror och energi och misskötsel av maskinunderhållet. Med vinstdelning fokuserar man de anställdas intresse på det man egentligen är intresserad av – "the bottom line".

Men i ett någorlunda stort företag kan man knappast vänta sig några positiva incitamenteffekter för de enskilda individerna eller arbetsgrupperna av vinstdelning. I sådana företag blir sambandet mellan den enskildes, eller gruppens, arbetsinsats och den vinstandel som han eller hon får negligerbart. Om några Volvo-arbetare minskar sina fikapauser med två timmar per månad så ökar visserligen Volvos vinst, men den summa de får tillbaka i form av vinstandel blir obetydlig. Eventuella incitamenteffekter av vinstdelning måste därför uppkomma på något annat sätt än genom att den enskilde eller gruppen upplever att deras egen arbetsinsats påverkar den utbe-

talade vinstandelen. Detta problem benämns ibland 1/N-problemet: den ökade vinstutbetalning som uppkommer av att en enskild arbetare anstränger sig mera delas av alla N arbetarna i företaget.

Man kan dock tänka sig att man får positiva produktivitetseffekter av vinstdelning även i större företag i den mån de anställda agerar som *kollektiv*. Vid omorganisation, införande av ny teknik eller rationaliseringar kan det vara viktigt vilken inställning de anställda (eller den lokala fackklubben) har som grupp. I en sådan situation kan man vänta sig att vinstdelning påverkar den inställning de anställda intar. Generellt kan man vänta sig att de anställda är mer positivt inställda till åtgärder som ökar vinsten per anställd, som till exempel omorganisation, införande av ny teknik eller rationaliseringar. De anställda får ju i detta fall del i det förbättrade resultatet. Eftersom det är en åtgärd som berör hela eller en stor del av företaget så är effekten på den enskildes vinstandelsutbetalning inte längre negligierbar. Den inställning som den lokala fackklubben intar kan därför komma att påverkas. Detta kan illustreras:

VINSTDELNING → KOLLEKTIVETS (FACKETS) INSTÄLLNING
TILL FÖRÄNDRINGAR → PRODUKTIVITET

Följande motivering för vinstdelning betonar detta:

”Volvo-koncernens framgångar måste byggas på kvalitet, effektivitet och service åt kunderna. Dessa faktorer grundar sig på de anställdas insatser och på deras positiva inställning till ny teknik och till förändringar i organisation och struktur samt fortsatt stöd för effektivisering inom såväl administration som produktion.” (Andersson (1984))

Ett annat argument som ibland förekommer är att man vill öka de anställdas *förståelse* för företagets situation. Vinstdelning innebär rimligen att de anställda i högre grad intresserar sig för hur det går för företaget, hur olika faktorer påverkar vinsten, hur stora marginaler företaget har, hur konkurrenssituationen ser ut och så vidare. Denna kunskap kan innebära att de anställda får större förståelse för beslut som fattas av företaget om t ex rationaliseringar. För anställda som är med och fattar beslut som påverkar företagets framtid kan denna ökade kunskap om företagets villkor leda till att de fattar bättre beslut. Slutsatsen av detta resonemang är att vinstdelning kanske kan ses som en investering i *information*: man ger de anställda incitament att sätta sig in i företagets villkor, verksamhet och målsättningar. Sambandet illustreras nedan:

VINSTDELNING → INCITAMENT ATT SKAFFA INFORMATION →
FÖRSTÅELSE → BÄTTRE BESLUT → PRODUKTIVITET

Även i detta fall skulle man dock vänta sig att effekten avtar med storleken.

Sammanfattningsvis tycks det finnas goda teoretiska argument för att vinstdelning skulle kunna öka produktiviteten i små företag. I större företag kan man knappast vänta sig några positiva incitamentseffekter på individ- eller gruppnivå, men kollektivets (fackets) inställning till omorganisationer, rationaliseringar etc. kan komma att ändras.

5. Vinstdelning i praktiken

Den följande diskussionen är inte baserad på någon vetenskaplig heltäckande undersökning av vinstandelssystem utan utgår från de översikter och fallbeskrivningar som finns i "Vinstdelning och ägandespridning" utgiven av SAF (Andersson (1984)), Lundén (1996) samt en del internationella översikter.

Utformning

Vad gäller den konkreta *utformningen* av vinstdelningssystem tycks de sammanfalla ganska väl med vad som antas i teorin om vinstdelning. Den andel av vinsten som delas ut, s , är enligt Lundén ofta 20 procent (sid. 31). Det finns dock en skillnad: vanligen anges en nedre gräns som vinsten måste överstiga för att de anställda skall få del i vinsten. Formeln blir alltså

$$w = b + s \frac{\max(0, \pi - \pi^0)}{n}$$

där b är den reguljära lönen och π^0 är den vinstnivå vid vilken vinstdelning inträder. Ofta sätts den nedre gränsen för vinsten utifrån något avkastningskrav som man anser att man måste uppfylla innan vinstdelning kan ske. Tanken är att ägarna har rätt till en viss avkastning på sitt kapital. Man kan också ha villkor vad gäller soliditet etc. som måste vara uppfyllda för att vinstdelning skall ske.¹³ I vissa fall delar man ut vinst endast om företagets resultat är bättre än genomsnittet för konkurrenterna. Dessa komplikationer ändrar inte det principiella resonemanget om sambandet mellan lön, vinstdelning och sysselsättning.

Vad gäller kraven för deltagande i vinstdelning så finns normalt krav på att man skall ha arbetat en viss tid och i en viss omfattning för att få vara med och dela på vinsten. Detta ger en viss eftersläpning mellan anställningsbeslut och vinstdelning men påverkar inte heller det principiella resonemanget.

Inom koncerner uppstår frågan om vinstdelning skall ske i de olika dotterbolagen eller på koncernnivå. Här uppstår en konflikt eftersom vinstdelning

¹³ Civilrättsligt är vinstdelningen enligt Lundén (sid. 73) en vinstutdelning som måste rymmas inom bolagets utrymme för maximal vinstutdelning.

i dotterbolaget ger en närmare koppling mellan insatser och resultat medan man samtidigt vill befrämja samarbete och samhörighet inom koncernen. I flera fall har man valt vinstdelning på koncernnivå trots att det gör sambandet mellan den enskilda arbetsgruppens insatser och utbetalningen till densamma mycket svagt.

Motiv

Att öka effektiviteten verkar vara det klart vanligaste syftet med vinstdelning i Sverige. I SAF-rapporten skriver författaren till exempel:

”I idealfallet skall resultatet av införandet bli så mycket bättre att det mer än väl betalar systemet. – Om inte, innebär det endast att man delar ut av ägar-nas pengar, vilket på lång sikt kan leda till en försvagning av företagets ekonomi.”

”Ett vinstandelssystem som införs skall öka företagets effektivitet.”

Lundén betonar också incitamentseffekterna. Ett annat motiv som förekommer är att man vill öka förståelsen för företagets situation bland de anställda. Som vi diskuterat ovan kan en bättre kunskap leda till att de anställda fattar bättre beslut även om man inte upplever någon direkt koppling mellan den egna insatsen och den utbetalade vinstandelen.

Ett annat motiv som anförs är att vinstdelning är ett sätt att attrahera och behålla kompetent personal. En fråga som dock inte besvaras är varför man inte lika gärna kan höja lönen. En tolkning är att kollektivavtal förhindrar företaget att höja den reguljära lönen. I så fall används vinstdelning som ett sätt att kringgå kollektivavtalet.

I ett fall talas om att man vill ”utjämna vinstutvecklingen så att enstaka vinstår inte påverkar framtida lönenivå”. Den situation som man här kan tänka sig ett företag där de anställda är väl organiserade och kan förhandla sig till en del av det överskottet (s. k. ”rent sharing”). För att undvika att man i goda år driver upp lönenivån – som sedan blir svår att sänka – delar man ut en del av ”övervinsterna” i form av vinstdelning. Poängen här är att vinstandelen är mer flexibel än lönen.

I USA fann Douglas Kruse att det viktigaste motivet för vinstdelning var att man ville ”erbjuda en källa till pensionsinkomst”, men även rekryterings- och incitamentseffekter anfördes som skäl.

Vilken inställning har då facket till vinstdelning? Enligt Lundén är vissa fackliga företrädare negativt inställda till vinstdelning och fackföreningarnas kritik ”...går främst ut på att vinstdelning skulle leda till en lägre lönenivå i företaget” (sid. 13). Facket verkar alltså motsätta sig tanken att man byter lön mot vinstandel. Samtal som jag haft med några företrädare för facket

tyder också på att facket, åtminstone centralt, haft en tveksam inställning till vinstdelning. Man betonar också riskerna med fluktuerande löner: de anställda kan vänja sig vid att få ut vinstandelar och få problem när dessa uteblir.¹⁴ Någon klart uttalad facklig policy tycks dock inte finnas.

Förekomst

I vilka typer av företag är vinstdelning vanlig? Det finns ett antal internationella studier som försökt besvara denna fråga. Douglas Kruse går igenom 11 studier och drar slutsatsen att det knappast finns så många robusta samband. Tillkomst av en fackförening och ökade vinster gav dock ökad sannolikhet att man inför vinstdelning.

Vissa författare har noterat att vinstdelning ibland införs i samband med eftergifter från facket när ett företag är i kris. Denna observation kan tyda på att man faktiskt använder vinstdelning för att rädda jobben i en krissituation. Det normala verkar dock vara ett det är relativt lönsamma företag som inför vinstdelning.

En testbar implikation av teorin är att om syftet med vinstdelning främst är att påverka produktiviteten så borde vinstdelning vara vanligare i små företag där 1/N-problemet är mindre. Något sådant samband har man dock inte funnit.¹⁵

I Sverige finner Jonas Agell och Helge Bennis att ”vinstdelningssystem bonuslönesystem, eller annat system för delning av rörelseöverskott” förekommer i knappt 20 procent av företagen inom enkel tjänsteproduktion (hotell och restaurang), ca. 30 procent av företagen inom tillverkningsindustrin och ca 40 procent av företagen som producerar kvalificerade tjänster (advokatbyråer, arkitektkontor, datakonsulter). De finner inte heller något samband mellan företagsstorlek och förekomst av vinstdelning. Om något är vinstdelning vanligare i större tillverkningsföretag än i mindre.

Effekter

Internationellt finns en ganska stor empirisk litteratur som försöker uppskatta produktivitetseffekter av vinstdelning.¹⁶ Oftast handlar det om tvärsnittsstudier och frågan som ställs är om de företag som har vinstdelning har högre produktivitet (eller lönsamhet) än de som inte har vinstdelning. De flesta av dessa studier visar signifikant positiva effekter av vinstdelning. Det finns dock ett par viktiga problem med dessa skattningar. För det första finns det naturligtvis mängder av icke observerade variabler som påverkar ett företags resultat. Detta hindrar i princip inte att skattningar kan göras

¹⁴ Även Lundén varnar för detta (sid. 10).

¹⁵ Kruse (1993).

¹⁶ Kruse (1993) har sammanställt resultaten av 27 ekonometriska studier. Se också Doucouliagos (1995). En sökning på ”profit sharing” i Social Science Citation Index (ISI) ger ett stort antal referenser.

med statistiska metoder, men riskerna att man finner missvisande korrelationer är betydande.

För det andra kan kausaliteten vara den omvända. Som nämndes ovan har man i vinstdelningssystem normalt en nedre gräns som vinsten måste överstiga för att vinstdelning skall inträda. Med samma logik kan man tänka sig att det främst är lönsamma företag som inför vinstdelningssystem.¹⁷ Ett företag som hankar sig fram med låga eller negativa vinster är kanske mindre benäget att införa vinstdelning. I så fall kommer att finna en positiv korrelation mellan förekomsten av vinstdelning och produktivitet eller lönsamhet även om vinstdelning inte på något sätt påverkar produktiviteten. Detta problem gör att man knappast kan lita på resultaten från rena tvärsnittsstudier.

I vissa studier försöker man ta hänsyn till detta. En metod är att använda paneldata och se vad som händer när ett företag inför vinstdelningssystem. Man jämför alltså inte mellan företag utan jämför samma företag över tiden. Härigenom kan man rensa för företagsspecifika faktorer som är konstanta över tiden. Kruse fann i en sådan studie en produktivitetsökning på ca 3,5-5 procent, vilket motsvarar de effekter man funnit i tidigare studier.¹⁸

Ett tredje problem är att det verkar som om många av dem som forskar inom detta område är positivt inställda till vinstdelning vilket kan påverka tolkning och redovisning av resultat, liksom urvalsprocessen till publicering. Flera författare drar dock slutsatsen att det finns tecken på positiva produktivitetseffekter. Detta stämmer med vad vi skulle vänta oss för mindre företag, men är mera svårförståeligt när det gäller riktigt stora företag.

Antalet studier där man försökt finna sysselsättningseffekter av vinstdelning är mycket mindre och de varierar också metodmässigt. Den empiriska tolkningen av Weitzmans teori är ofta oklar. Hittills har man inte funnit några övertygande belegg för att vinstdelning påverkar sysselsättningen.

6. Praktik vs. Teori

Genomgången av den praktiskt inriktade litteraturen visar att det oftast är effektivitets- och informationseffekter man är ute efter när man inför vinstdelningssystem. De i den teoretiska litteraturen så mycket diskuterade sysselsättningseffekterna lyser helt med sin frånvaro som motiv för vinstdelning. Utifrån den teoretiska litteraturen om löne- och sysselsättningseffekter av vinstdelning skulle man vänta sig att facket skulle vilja byta lön mot vinstandelar för att rädda jobben medan företaget skulle vara mera

¹⁷ Detta är just vad Kruse (1993) fann (se ovan).

¹⁸ Kruse (1993) tillåter så kallade "fixed effects", dvs. individspecifika intercept i den skattade ekvationen.

skeptiskt därför att ägarnas vinst kan förväntas minska. I praktiken förefaller det snarare vara företaget som initierar vinstdelning i hopp om positiva incitamentseffekter medan facket är mer tveksamt och direkt negativt om man föreslår att lön skall bytas mot vinstandelar. Hur skall man se på denna konflikt mellan teori och praktik? Vi kan tänka oss två möjligheter:

- i) de sysselsättningseffekter som diskuteras i de teoretiska modellerna förekommer inte i praktiken,
- ii) sysselsättningseffekterna förekommer men de som arbetar med vinstdelning i praktiken förstår dem inte eller beaktar inte nämnvärt dessa effekter.

Personligen lutar jag åt den senare av dessa förklaringar. Förutsatt att lönen sätts på företagsnivå så kan vinstdelning förväntas påverka företagens efterfrågan på arbetskraft, men då vinstdelningssystemet utformas i samråd mellan företaget och anställda "insiders", som normalt har tämligen säkert jobb, så beaktar man normalt inte effekterna på sysselsättningen. Slutsatsen är då att sysselsättningseffekter av vinstdelning uppkommer som en *sido-effekt* av ett system som införs av andra skäl.

För att enkelt belysa detta resonemang kan vi tänka oss ett företag som är helt fritt att sätta lön och införa vinstdelningssystem av den typ som beskrivits ovan. Det sker alltså ingen förhandling med det lokala facket och kollektivavtalet antas inte sätta några restriktioner för den reguljära lönen. Däremot måste man naturligtvis se till att den totala ersättningen är tillräckligt hög för att man skall kunna rekrytera och behålla kompetent personal. Om vi antar att den totala ersättningen måste vara minst w^0 får vi en restriktion på kontraktet:

$$w = b + s \frac{\max(0, \pi - \pi^0)}{n} \geq w^0.$$

Företaget kommer naturligtvis att välja b och s så att denna restriktion binder, dvs. likhet gäller. Det är lätt att visa att om man nu inte tror att vinstdelning har positiva produktivitetseffekter så kommer man inte att införa vinstdelning ($s=0$). Men om man tror att vinstdelning har positiva produktivitetseffekter och därför inför vinstdelning ($s>0$) så ser vi direkt att den reguljära lönen (b) måste minska. Poängen är helt enkelt att om de anställda kan förvänta sig del i vinsten så kan man sänka den reguljära lönen och ändå behålla sin personal. Liksom förut är det den reguljära lönen som ur ägarens synpunkt utgör den marginella kostnaden för en ytterligare anställd, varför sysselsättningen bör öka.

Samma sak skulle man vänta sig om lönen bestäms som ett resultat av en *förhandling* mellan företaget och kollektivet av anställda givet reglerna i

vinstdelningssystemet. Normalt tänker man sig att man i en förhandling ”delar på kakan” så att om kakan ökar i storlek så får båda ett bättre utfall. Om vi nu inför ett vinstandelssystem så innebär det *vid given lön* att de anställda får en större inkomst medan ägarna får en mindre del kvar av kakan. Man skulle då vänta sig att detta delvis ”kompenseras” i löneförhandlingen så att de anställda får lägre reguljär lön.¹⁹ Intuitivt kan vi också tänka på det som att en konflikt blir ”dyrare” för den anställde då man förlorar både lön och vinstandel medan den blir ”billigare” för arbetsgivaren som ändå måste dela med sig av vinsten. Intuitionen liknar den i fallet då företaget ensidigt bestämmer kontraktet: om de anställda får del av vinsten så kompenseras detta av att de får en lägre reguljär lön.

Slutsatsen av detta är att vi kan vänta oss att den reguljära lönen sjunker och sysselsättningen ökar vid vinstdelning även om vinstdelning införs av andra skäl än för att öka sysselsättningen. Hur stor effekt man får beror på omfattningen av vinstdelningen och hur elastisk efterfrågekurvan för arbetskraft är.

En viktig förutsättning är att det faktiskt finns en ”utbytbarhet” mellan reguljär lön mot vinstandel så att den reguljära lönen faktiskt blir lägre. Mot detta talar förekomsten av fackliga löneavtal samt att fackliga organisationer i Sverige inte tycks acceptera att lön byts mot vinstandel. Skäl till detta kan vara att man ogillar osäkra inkomster och att facket har svårt att bedöma värdet av ett vinstdelningskontrakt (företaget kan ge en alltför ljus bild av möjligheterna att vinstandelar faller ut). Om den reguljära lönen bestäms i ett centralt avtal, så kan man inte förvänta sig någon lönedämpning och inte heller någon positiv sysselsättningseffekt. Detta begränsar antagligen sysselsättningseffekterna av vinstdelning. Dock bör det finnas en viss möjlighet att anpassa lönerna på företagsnivå och då bör ovan nämnda mekanismer kunna verka.

Om man ser på vinstdelning ur ett insider-outsider-perspektiv kan man säga att det skulle uppkomma en sorts ”extern effekt” av vinstdelning. Det finns tre parter som berörs: företaget (ägaren), redan anställda (”insiders”) och de som potentiellt kan komma att anställas (arbetslösa, ”outsiders”). Vinstdelning kan enligt ovanstående resonemang leda till ökad anställning av outsiders, men dessa är inte med och förhandlar utan eventuell vinstdelning görs upp mellan företaget och de redan anställda. Principiellt kan förekomsten av en sådan extern effekt innebära att det finns skäl att uppmuntra vinstdelning.

¹⁹ Den oftast använda förhandlingslösningen härleddes av John Nash på 50-talet. Han utgick ifrån några postulat om vilka egenskaper en ”rimlig” förhandlingslösning *borde* ha, och härledde utifrån dessa en unik lösning i ett generellt förhandlingsspel. Nash-lösningen innebär att lönen borde falla vid vinstdelning.

7. Vinstandelsstiftelser

Vinstandelar kan utbetalas kontant eller avsättas i en fond för senare utbetalning. Utbetalning i form av aktier eller obligationer kan jämföras med kontant betalning eftersom den anställde i detta fall kan sälja värdepappren omedelbart, åtminstone om dessa handlas på de finansiella marknaderna. Det förefaller dock vanligt att vinstandelarna avsätts i en fond som förvaltas av en vinstandelsstiftelse. Vanligt är också att de anställda inte får ta ut sina andelar förrän efter en viss tid, ofta fem år. I Handelsbankens vinstandelsstiftelse Oktogonen får de anställda inte ut sina andelar förrän vid pensionering eller dödsfall (Andersson 1984).

Om stiftelsen skaffar sig en diversifierad portfölj så finns det inte någon anledning att vänta sig någon påverkan av själva vinstandelsstiftelsen (fonden) på löner eller sysselsättning i det bolag som delade ut vinsten. Situationen blir annorlunda i de fall då medlen i stor utsträckning placeras i det egna bolaget så att de anställda blir *delägare*. Då förändras deras intresse i bolaget. De får dubbla intressen dels som anställda, dels som ägare. När de anställda blir delägare kan det få två principiellt olika konsekvenser:

- i) De anställda kan agera annorlunda *som anställda* – individuellt eller kollektivt – för att befordra sina intressen som delägare.
- ii) Om de anställda via vinstandelsstiftelsen blir stora delägare i företaget så kommer de anställda också att få ett ägarinflytande i bolaget. Då kan de använda sitt inflytande *som ägare* för att befordra sina intressen som anställda.

Det senare förefaller dock ovanligt och jag börjar därför med frågan hur lön, sysselsättning, risk och produktivitet kan tänkas påverkas när de anställda blir delägare, men utan egentligt ägarinflytande. Sedan diskuterar jag kort konsekvenserna om de anställda får betydande ägarinflytande.

Effekter på lön och sysselsättning

Som ägare får de anställda precis samma intresse som övriga ägare: att företagets vinst skall bli så stor som möjligt. Som delägare kan man därför vänta sig att de anställda visar större förståelse för ledningens och huvudägarens synpunkter, t. ex. vad gäller omorganisation, rationaliseringar, permitteringar och krav på löneflexibilitet från företagets sida. Denna ändrade inställning kan de tänkas visa dels som ägare men också i de ”vanliga” diskussionerna och förhandlingarna mellan företagsledningen och representanter för de anställda.

Eftersom vinstdelningssystem ofta fungerar så att de som varit längst i bolaget har störst andelar i fonden kan man vänta sig att dessa ser mer till företagets lönsamhet än de nyanställda som ännu inte hunnit bygga upp några större tillgodohavanden. I kombination med senioritetsregler (sist in

först ut) talar detta för att det snarast skulle bli lättare att genomföra permitteringar i ett företag med vinstandelsfonder. Anderssons (1984) beskrivning av det som inom Åkerman år 1982 tyder på att detta kan vara relevant i praktiken:

”Ett bevis på de anställdas lojalitet och förståelse för företagets villkor fick man också 1982 i samband med att det första varslet kom på många år inom Åkermans. Förhandlingarna underlättades betydligt av det gedigna samarbete som utvecklats med de anställdas representanter. Enighet nåddes på ett smidigt sätt om behovet av permittering ... Åkermans skulle vara ett lönsamt företag även i fortsättningen.”

Man kan också tänka sig att anställda delägare skulle vara mer benägna att anpassa lönen i en krissituation därför att deras besparingar står på spel. I många fall är delägandet så litet att dessa effekter blir marginella men det finns fall där de anställda har ansenliga delar av sin förmögenhet i företaget.

Effekter på riskfördelningen

En mycket stor nackdel med alla former av delägarskap i större omfattning är naturligtvis riskaspekten. För de allra flesta av oss är vårt viktigaste kapital det så kallade humankapitalet – den kompetens vi har som förväntas ge arbetsinkomster i framtiden. Detta kan dock till stor del vara branschspecifikt, dvs. kunskaperna är bara användbara i en viss bransch, eller till och med företagsspecifikt, dvs. kunskap som bara är till nytta i det företag där man arbetar. Individer som förlorar jobbet får därför normalt acceptera en betydande lönesänkning, speciellt om de tvingas byta bransch – om de över huvud taget får något nytt jobb. Individerna har knappast några möjligheter att försäkra sig mot denna risk utan får leva med risken att humankapitalet förlorar i värde på grund av att det går dåligt för företaget eller – ännu värre – hela branschen.

Att i denna situation också investera en betydande del av sitt finansiella kapital i det egna företaget är därför ur risksynpunkt direkt olämpligt. I värsta fall kan man ju stå utan jobb och dessutom förlora en ansenlig del av sina besparingar. Normalt har ägarna mycket större möjligheter att diversifiera bort risken genom att hålla aktier i flera bolag i olika branscher och därför är de mycket mer lämpade att bära den risk som är förknippad med företagets verksamhet än de anställda.

Man kan dock tänka sig fall då ovanstående resonemang inte gäller, nämligen då ägaren är i ungefär samma situation som de anställda och informationsproblem förhindrar extern finansiering. Som exempel kan vi tänka oss ett konsultbolag med ett fåtal konsulter varav en är huvudägare till bolaget. Vi tänker oss att företagets verksamhet är omöjlig att bedöma för potentiella finansierare varför extern finansiering är omöjlig. I detta fall har ägaren ingen möjlighet att diversifiera bort risken och det kan därför även ur risksynpunkt

vara rationellt för ägaren att ”sälja” en del av risken till de andra konsulterna genom att göra dem till delägare, exempelvis genom att betala ut en del av ersättningen i form av avsättningar till en vinstandelsfond.

Produktivitetseffekter

Motivet för ägandespridning – genom vinstandelsfonder eller på annat sätt – verkar ofta vara detsamma som för vinstdelning: att öka de anställdas engagemang i och kunskap om företaget och därigenom öka effektiviteten. Vinstdelningen i sig och bindningen av pengarna i vinstandelsfonder skulle alltså verka i samma riktning. Teoretiskt kan man också vänta sig att vinstdelning och delägarande har likartade incitamentseffekter: värdet av fonden baseras ju på företagets förmåga att generera framtida vinster så åtgärder som höjer vinsten ökar också fondens värde.²⁰ Men liksom när det gäller vinstdelning står vi inför 1/N-problemet: i ett någorlunda stort företag kan den enskilde anställda eller arbetsgruppen knappast uppleva att det finns något samband mellan den egna arbetsinsatsen och fondens värde. Det krävs att de anställda agerar som ett kollektiv – explicit eller implicit.

Vad händer om de anställda får ägarmakt?

I vissa fall, exempelvis Oktogonen, är de anställdas andel så stor att de faktiskt får ett *ägarinflytande* i företaget. Vad händer då om de anställda via ägandet får makt i företaget? Här är det viktigt att inse att de ovan diskutera- de positiva sysselsättningseffekterna av vinstdelning bygger helt på att det är företaget som beslutar om sysselsättningen så att vinsten maximeras. Det är ju just därför att en fast del av vinsten delas mellan de anställda som ersättningen per anställd sjunker när vi nyanställer och det är just det som enligt teorin ger positiva sysselsättningseffekter. För ett givet vinstdelnings- system är faktiskt de anställdas intresse det rakt motsatta: att minska antalet anställda. Ju färre som anställs desto högre blir nämligen vinsten *per anställd*.²¹

Om de anställda får inflytande över anställningsbesluten i ett företag med vinstdelning får vi därför ett resultat som är exakt det motsatta: företaget låter bli att nyanställa. Vi närmar oss fallet med löntagarägda företag (kooperativ) och konventionell teori säger att sådana företag är restriktiva när det gäller nyanställningar.²² Man kan till och med tänka sig att företaget krymper över tiden efter hand som folk går i pension. Å andra sidan kan man också förvänta sig att man undviker att avskeda folk när det går dåligt. Man skulle alltså få en mer stabil sysselsättning, eventuellt mer flexibla löner, men det blir knappast ett expansivt företag.

²⁰ En viktig skillnad är naturligtvis att vinstdelning baseras på årets resultat medan aktie- värdet baseras på förväntade framtida resultat. Det är därför bara åtgärder som varaktigt påverkar vinsten som höjer företagets värde.

²¹ Återigen bygger argumentet på avtagande avkastning.

²² Standardreferensen är Vanek (1970).

8. Löneflexibilitet, bonuslöner, vinstdelning i Japan och ”klumpsummor”

Poängen med vinstdelning är enligt den i Sektion 3 redovisade teorin *inte* att lönerna blir mer flexibla så att sysselsättningen stabiliseras. Sysselsättningen kommer att variera lika mycket som förut, men kring en högre genomsnittlig nivå.²³

Det finns en rad varianter av bonuslöner, optionsprogram etc. som innebär att ersättningen kopplas till företagets resultat. Dessa kan ha positiva effekter på incitamenten som liknar effekterna av vinstdelning. De positiva sysselsättningseffekter som enligt teorin kan uppkomma av vinstdelning bygger emellertid på att det är en *fast* andel av vinsten som *delas* mellan de anställda. Ett bonussystem som innebär att alla anställda får ett fast belopp under förutsättning att företaget når ett visst resultat får till exempel inte samma effekt. I så fall skall ju de nyanställda också få en fast bonus så bonusen ingår i marginalkostnaden för arbetskraft.

I Japan får de anställda i många företag en årlig bonus av företaget. Ofta har man dock ingen på förhand fastställd formel enligt vilken man räknar ut bonusen, vilket gör systemet svårt att analysera. Man kan tänka sig att det finns ett ”implicit” kontrakt om vinstdelning i enlighet med ovanstående analys. En del beskrivningar tyder dock på att bonusen vanligen utgör en tämligen stabil andel av inkomsten år från år. Om detta är fallet kan man fråga sig om bonuslönesystemet har någon betydelse – det bör ju inte spela någon större roll om man betalar ut lönen jämnt eller ojämnt över året. En poäng med bonusen är dock att den kan ”dras in” om det går riktigt dåligt för företaget.

Ett bonussystem av denna typ kan bidra till att stabilisera sysselsättningen – inte av de skäl som framförts i analysen ovan – utan för att det ger företaget en möjlighet att sänka lönen i ett krisläge. I så fall ger bonussystemet en flexibilitet i lönen som kan användas för att rädda jobben. Ett centralt problem blir då vem som skall avgöra huruvida bonusen skall dras in. Det japanska systemet bygger på ett nära samarbete mellan företaget och företagsbaserade fackföreningar.

Ett liknande fenomen har förekommit i USA där man ibland betalat ut så kallade ”klumpsummor” i goda tider. Återigen kan man fråga vad det är för poäng med att kalla en del av lönen för ”klumpsumma”, men tanken verkar vara att klumpsumman inte skall användas som bas för nästa löneförhandling. Därmed behåller man flexibilitet för framtiden även om man just idag

²³ Den relevanta marginalkostnaden för arbetskraft är nu baslönen som antas vara lika orörlig (eller rörlig) som den tidigare fasta totala lönen.

har råd att betala ut lite extra. Så kallade ”icke nivåhöjande lönepåslag” i Sverige bygger på samma tanke.

Denna typ av bonus eller klumpsummor kan öka löneflexibiliteten vilket kan vara av värde för att rädda jobben i en kris. Ett större inslag av ”icke nivåhöjande lönepåslag” skulle öka löneflexibiliteten inför eventuellt inträde i EMU, men det har inte så mycket med vinstandelsstiftelser att göra.

9. Slutsatser

Vinstdelning kan i teorin leda till *ökad sysselsättning* om den fungerar så att den reguljära *lönen sjunker* och ”byts” mot vinstandelar. Teoretiskt kan man vänta sig att detta sker i det fall att företaget fritt kan sätta lönen och utforma vinstandelssystemet, och även i det fall då lön och vinstandel förhandlas fram lokalt mellan företag och anställda. Det finns dock ytterst ofullständig kunskap om hur denna mekanism fungerar i praktiken. I Sverige begränsas också möjligheterna att byta lön mot vinstandelar av centrala fackliga avtal.

Ett huvudmotiv för vinstdelning förefaller vara att man vill få positiva incitamentseffekter och ökad produktivitet. Teoretiskt finns det skäl att vänta sig detta i mindre företag. I stora företag kan man inte vänta sig att enskilda arbetare anstränger sig mer på grund av att man får del i vinsten på grund av att den högre vinstutdelning som följer av en extra ansträngning delas av alla arbetarna (1/N-problemet). Däremot kan man vänta sig att kollektivets inställning till omorganisationer, rationaliseringar, ny teknologi etc. påverkas av att man har vinstdelning i företaget. Storleken av dessa effekter beror naturligtvis på omfattningen av vinstdelningen.

I empiriska studier finner man ofta positiva produktivitetseffekter av vinstdelning. Det finns metodmässiga problem (selektionsproblem etc.) i många av dessa studier men även studier som försöker ta hänsyn till dessa finner i allmänhet positiva produktivitetseffekter. Detta stämmer med vad vi skulle vänta oss för mindre företag men är svårare att förstå när det gäller stora företag eller hela koncerner.

Vinstandelsfonder kan leda till att de anställda får större förståelse för ”ägarsynpunkter”, vilket kan leda till större acceptans av omorganisation, rationalisering, kanske också permitteringar och löneflexibilitet.

I den mån vinstandelsstiftelser placerar kapitalet i det egna företaget medför det ur risksynpunkt oönskade effekter eftersom de anställda binder sitt finansiella kapital i den bransch och det företag där de har sitt humankapital.

Om de anställdas ägande blir så stort att de får ett betydande ägarinflytande i ett företag med vinstdelning kan detta innebära dels att man håller nere ny-

rekrytering, som riskerar att sänka vinsten per anställd, dels att man undviker att avskeda folk. Sysselsättningen blir alltså mer stabil, men företaget blir knappast expansivt.

Finns det skäl för staten att uppmuntra vinstdelning och vinstandelsstiftelser?

Den ”externa effekten” av vinstdelning i form av ökad sysselsättning ger ett principiellt skäl att uppmuntra vinstdelning. Samtidigt vet vi inte hur stor effekten på sysselsättningen är i praktiken. Argumentet måste också vägas mot administrativa kostnader, risker för missbruk etc.

Eventuell förekomst av positiva produktivitetseffekter av vinstdelning utgör inte något skäl att subventionera vinstdelning eftersom produktivitetsökningen tillfaller parterna. Om vinstdelning har positiva produktivitetseffekter så har parterna själva incitament att införa vinstdelning.

Av samma skäl finns det ingen anledning att subventionera vinstandelsstiftelser som placerar i det egna företaget även om dessa har positiva effekter på incitament och produktivitet. De negativa effekterna på riskfördelningen talar starkt emot subvention av vinstandelsstiftelser.

Man kan alltså finna teoretiska argument för att uppmuntra vinstdelning – men inte vinstandelsstiftelser. Det förhållandet att man inte empiriskt kunnat belägga några positiva sysselsättningseffekter gör dock argumentet för subvention av vinstdelning ganska svagt.

Referenser

- Agell, J. och H. Bennmarker: Evidence on wage stickiness and employee motivation from a stratified random sample of Swedish firms, arbetspapper, Nationalekonomiska Institutionen, Uppsala Universitet, april 2000.
- Andersson, M., *Vinstdelning och ägandeinflytande – en handledning*, Svenska Arbetsgivareföreningen, Stockholm 1985.
- Anderson, S. & Devereux, M.: Profit-sharing and optimal labor contracts. *Canadian Journal of Economics* 22, 425-33, 1989.
- Blasi, J. R.: *Employee ownership – Revolution or ripoff*, Harper & Row, New York, 1988.
- Bhargava, S., Profit sharing and the financial performance of companies – evidence from UK panel-data, *Economic Journal* 104, 1044-1056, 1994.
- Doucoulagos, C.: Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms – a metaanalysis, *Industrial and Labor Relations Review* 49, 58-77, 1995.
- Estrin, S., Grouth, P. & Wadhvani, S.: Profit-sharing and employee share ownership. *Economic Policy*, 14-62, April, 1987.
- Fitzroy, F. R. And K. Kraft, On the choice of incentives in firms, *Journal of Economic Behavior and Organization* 26, 145-160, 1995.
- Gottfries, N., Insiders, outsiders, and nominal wage contracts, *Journal of Political Economy* 100, 252-270, 1992.
- Gottfries, N. & T. Sjöström, Profit sharing and optimal labor contracts, *Scandinavian Journal of Economics* 97, 281-294, 1995.
- Hoel, M. & Moene, K.: Profit sharing, unions and investments. *Scandinavian Journal of Economics* 90, 493-505, 1988.
- Hyman, J. & B. Mason, *Managing employee involvement and participation*, Sager Publications, London 1995.
- Kruse, D, Profit Sharing: *Does it make a difference? The productivity and stability effects of employee profit-sharing plans*, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, 1993.

- Kruse, D., Profit sharing and public policy, *Journal of Economic Issues* 28, 439-448, 1994.
- Kumbakar, S. C. & A. E. Dunbar: The elusive ESOP productivity link – evidence from United-States firm-level data, *Journal of Public Economics* 52, 273-283, 1993.
- Lundén, B., *Vinstdelning Gör alla till vinnare –dela vinsten med de anställda*, Björn Lundén Information, Näsvisen 1996.
- Oswald, A.J.: An economic theory of trade unions: An introductory survey. *Scandinavian Journal of Economics* 87, 160-93, 1985.
- Oswald, A.J.: Efficient contracts are on the labor demand curve: Theory and facts, *Labour Economics* 1, 85-113, 1993.
- Oswald, A.J. & Turnbull, P.J.: Pay and employment determination in Britain: What are labor ‘contracts’ really like? *Oxford Review of Economic Policy* 1, 80-97, 1985.
- Parsons, D., Profit sharing: does it make a difference? – Review, *Journal of Economic Literature* 33, 1373-1374, 1995.
- Pohjola, M.: Profit-sharing, collective bargaining and employment. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 143, 334-42, 1987.
- Rosen, S.: Implicit contracts: a survey. *Journal of Economic Literature* 23, 1144-75, 1985.
- Vanek, J.: *The General Theory of Labor-Managed Market Economies*, Cornell University Press, 1970.
- Weitzman, M.L.: Some macroeconomic implications of alternative compensation schemes. *Economic Journal* 93, 763-83, 1983.
- Weitzman, M. L.: *The share economy – conquering stagflation*, Harvard University Press 1984.
- Weitzman, M.L.: The simple macroeconomics of profit-sharing. *American Economic Review* 75, 937-53, 1985.
- Weitzman, M.L.: Steady state unemployment under profit sharing. *Economic Journal* 97, 86-105, 1987.