



## DM's politik for demokratisk erhverv og medarbejderindflydelse

### Introduktion

Det danske arbejdsmarked er løbende under forandring. Job forsvinder, nye muligheder opstår, og DM arbejder for at fremme medlemmernes jobmuligheder, hvor markeder eller trends opstår. DM ønsker at bidrage til at forme fremtidens arbejdsliv. Demokratisk virksomhedsformer er en trend og en mulighed for at skabe job til medlemmer med høj medarbejderindflydelse.

Danmark har en lang tradition for foreningseje og andelsmodeller – såkaldt demokratiske erhverv. Det vil sige virksomheder, der ifølge vedtægter og regler styres af en demokratisk forsamling, hvad enten det er forbrugere, producenter, medarbejdere eller andre interessenter m.fl. Der findes cirka 20.000 demokratiske virksomheder i Danmark, der beskæftiger mere end hver 20. erhvervsaktive dansker og står for knap 10 procent af danske virksomheders omsætning.<sup>1</sup> Tilsammen udgør demokratiske virksomheder en central del af Danmarks erhvervsliv og står bag flere af landets største erhvervs succeser.

En række nye drivkræfter styrker potentialet i demokratisk erhverv. Adgangen til digital samarbejdsteknologi, ønsket om mening i og indflydelse på jobbet og hele bæredygtighedsordenen bidrager alt sammen til at styrke grobunden for en opblomstring af demokratiske virksomheder.

En ekspertarbejdsgruppe under Erhvervsministeriet, hvor DM deltog, har dokumenteret, at demokratiske virksomhedsmodeller bliver overset og forfordelt blandt lovgivere, myndigheder, iværksætttermiljøer samt i den brede offentlighed<sup>2</sup>. Samme ekspertarbejdsgruppe har præsenteret ni anbefalinger, der i høj grad flugter med de politiske prioriteringer, som DM havde i fagforeningens første politik for *Demokratisk erhverv og medarbejderindflydelse*. Anbefalingerne knytter sig til løsning af en bred variation af udfordringer og barrierer for alle slags demokratiske virksomheder.

DM er navnlig interesseret i medarbejderejede virksomheder, fordi netop denne virksomhedsform typisk har en stor grad af medarbejderindflydelse. Netop indflydelsen på eget arbejde betyder meget for DM's medlemmer. Desuden indikerer både dansk og international forskning, at medarbejdereje ikke alene kan sikre job i forskellige konjunktursituationer, men desuden også giver en højere produktivitet og i højere grad sikrer en langsigtet økonomisk og mere bæredygtig udvikling sammenlignet med traditionelle virksomheder<sup>3</sup>. Medarbejderejede virksomheder for vidensarbejdere vil formentlig overvejende være små- og mellemstore virksomheder (SMV) inden for it og kommunikation samt rådgivning, vidensservice og konsulentvirksomheder m.fl.

DM har med denne politik opdateret en række politiske forslag, der kan bidrage til udbredelsen af demokratiske virksomheder og ejerskabsformer og dermed nye jobmuligheder.

Forslag:

### 1. Realisering af ekspertarbejdsgruppens anbefalinger

Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheders (EAG) anbefalinger går på at lave en indsats for demokratiske virksomheder ved blandt andet at sikre bedre og mere information i erhvervsfremmesystemet, give bedre muligheder for finansiering til nuværende og nye demokratiske virksomheder, udvikle den demokratiske ledelse, gøre det lettere for demokratiske selskaber at kommunikere med deres medlemmer,

<sup>1</sup> [Det erhvervsdemokratiske landskab: En kortlægning af demokratiske virksomheder i Danmark, Tænk tanken Demokratisk Erhverv, marts 2022.](#)

<sup>2</sup> [Anbefalinger fra Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder, juni 2022](#)

<sup>3</sup> Medejer, Andreas Pinstруп Jørgensen, 2021 (bogen referer et metastudie, der viser, at ud af 129 studier, påviser 86 studier højere produktivitet blandt medarbejderejede selskaber end i øvrige selskaber. Kun 12 viste lavere produktivitet. Positive indikationer om demokratiske selskabers produktivitet i Danmark vises også i Tænk tanken Demokratisk Erhvervs rapport under fodnote 1.)



give bedre mulighed for grøn omstilling i andelsselskaber og ikke mindst sikre bedre mulighed for omdannelse til medarbejdereje.

DM foreslår:

- At regeringen indkalder til forhandlinger om at realisere ekspertarbejdsgruppens anbefalinger i bredest mulig forstand.
- At de politiske ambitioner støttes af tilstrækkelig finansiering via fx finanslovsforhandlinger, iværksætterforhandlinger, forskningsreserven, forhandlinger om midler i erhvervsfremmesystemet mv.

Der er dog en række punkter i EAG's rapport, som DM ønsker at prioritere og videreudvikle. Det gælder:

**A: Etablering af en ligestillet medarbejderejemodel og en styrelse af eksisterende modeller**

På linje med lande som Canada og England skal der etableres en dansk EoT-model (Employee Ownership Trust) med medarbejderindflydelse. Selskabsformen kan hedde et medarbejderinvesteringsselskab og være en virksomhedsform, hvor igennem medarbejdere kan overtage og eje den virksomhed, de er ansat i. Det vil sige en målrettet model for overdragelse af et selskab ved fx generationsskifte til medarbejderne. Modellen skal hjælpe medarbejderne med at overtage et selskab ved at mindske risikoen, ligestille overdragelsen med andre overdragelsesformer og yde rådgivning til medarbejderne og de tidligere ejere. Lovgivning og rådgivning omkring A.M.B.A. og F.M.B.A. som virksomhedsformer skal desuden gøres mere befordrende for medarbejderejerskab. DM foreslår:

- Som minimum skal der indføres mulighed for skattemæssig succession tilsvarende salg af virksomhed til nær familie eller overdragelse til en erhvervsdrivende fond.
- Krav om aktivsikring (en udelelig reserve) i den danske EoT-model.
- Mulighed for andelsbeskatning jf. selskabsskatteovens § 1, stk. 1, nr. 3.
- Muligheder for skattemæssige fordele for både medarbejdere og tidligere eje ved skifte til reelt medarbejdereje (hvor medarbejderne ejer mere end halvdelen af selskabet).
- Der skal fremmes offentlig og privat rådgivning til modellen, der kan bistå den juridiske, ledelsesmæssige og finansielle proces i forbindelse med overgangen.
- Inddragelse af de faglige organisationer ved overdragelse af virksomhed med overenskomst samt udvikling af nye modeller, der understøtter et organiseret arbejdsmarked.
- Styrkelse og tydeliggørelse af mulighederne for medarbejderejerskab i virksomheder med begrænset ansvar (A.M.B.A. og F.M.B.A.) og herunder mulighederne for aktivsikring, der fremmer fastholdelsen af det demokratiske ejerskab og investeringerne i virksomhederne.

**B: Øget viden og nemmere adgang til at skabe overblik over sektoren**

Forskningsrapporter knyttet til EAG's arbejde viser, at der i erhvervsfremmesystemet er barrierer i form af manglende viden og fokus på demokratiske selskaber. DM anbefaler udover EAG's anbefalinger:

- At der afsættes midler til at udvikle og efterfølgende drifte opgørelser af demokratisk erhverv og herunder medarbejdereje i Danmarks Statistik.
- At det fra politisk hold overvejes, hvorvidt strategiske forskningsmidler kan afsættes til forskning i demokratiske erhverv.
- At der sikres en plads i Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse til demokratiske virksomheder (fx udpeget af fællesorganisationerne for demokratiske virksomheder såsom Kooperationen og Tænk tanken Demokratisk Erhverv).



### **C: Demokratiske virksomheders adgang til kapital og overskudsdeling**

Demokratiske virksomheder kan opleve begrænsninger i adgangen til ny kapital. De særlige ejerformer kan gøre det sværere at låne uden at begrænse medarbejdernes/medejernes demokratiske indflydelse og kan betyde, at private långivere, men også offentlige långivere som fx Danmarks Eksport- og Investeringsfond, i mindre grad ønsker eller har mulighed for at låne til dem.

En anden beslægtet problemstilling er desuden, hvordan kapitalindtægter fra medarbejderejede virksomheder skal beskattes. Udgangspunktet bør være, at medarbejderejere ikke skal stilles ringere end andre ejertyper, og at en mere langsigtet kapital, der kan understøtte jobudvikling frem for at tages ud af selskabet som privat fortjeneste, bør fremmes. DM foreslår

- At der indføres et særligt spor under Danmarks Eksport- og Investeringsfond eller en selvstændig offentlig låneinstitution til vækstprogrammer og iværksætteri for demokratiske virksomheder.
- At overskudsdeling i demokratiske virksomheder sidestilles med udbetaling af aktieudbytte frem for personlig indkomst. Man kan overveje, om der skal gives særlige tilskyndelser, hvis overskuddet kanaliseres til medarbejderstyrede fonde.

### **2: Bæredygtig og demokratisk omstilling**

Med nødvendigheden af udbygning af vedvarende energi (VE) på land er der behov for nye modeller, der fremmer lokal accept af VE-anlæg<sup>1</sup> og sikre en effektiv arealanvendelse. Der drejer sig om bl.a. om erhvervsdemokratiske modeller for lokale energifællesskaber, borgerenergifællesskaber og lignende modeller, der giver fx kommuner, foreninger og lokalsamfund ejerskab og incitament til at støtte en hurtig udbygning de rette steder. Lokal energiproduktion står ikke i modsætning til store, centrale produktionsenheder, men kan nedbringe energiforbruget, energispild og sikre en lav og fordelt belastning af de kollektive forsyningsnet<sup>2</sup>. DM foreslår

- DM ønsker, at der udvikles et særskilt positionspapir i klimaalliancen Broen til Fremtiden om lokale energifællesskaber og lignende modeller, der kan udbrede fællesejet energiproduktion i kommuner, almennyttige boligforeninger samt i privat regi.
- DM ønsker, at lovgivningen og bekendtgørelser ændres, så de gør det nemmere og mere rentabelt at etablere lokale energifællesskaber og at tilkoble dem private og kollektive forsyningsnet, hvis dette kan fremme den grønne omstilling.

### **3: Medarbejderindflydelse: Fremme af medarbejderrepræsentanter i bestyrelserne**

Lønmodtagere i Danmark har ret til medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, der gennem de seneste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, hvis disse ønsker det.<sup>3</sup> Denne ret udnyttes desværre kun i alt for lav grad til trods for de positive effekter af repræsentationen i form af driftskendskab og et medarbejderperspektiv på organisationen.<sup>4</sup> DM foreslår:

- At disse selskaber får pligt til at oplyse medarbejderne om deres ret til repræsentation minimum én gang om året.

<sup>1</sup> [https://concito.dk/files/media/document/Dansk%20klimaneutralitet%20i%202040\\_0.pdf](https://concito.dk/files/media/document/Dansk%20klimaneutralitet%20i%202040_0.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.ft.dk/samling/20201/lovforslag/L148A/bilag/13/2376178/index.htm>

<sup>3</sup> <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=141221>

<sup>4</sup> [https://www.finansforbundet.dk/Publikationer/Medarbejdervalgte\\_final\\_16112016.pdf](https://www.finansforbundet.dk/Publikationer/Medarbejdervalgte_final_16112016.pdf)