

Erhvervslivets grimme ælling.

Af

Gorm Winther

Det ene danske slagteri efter det andet lukkes med arbejdsløshed og sociale problemer som følge. I takt med globaliseringen og åbningen af de østeuropæiske økonomier er det lukrativt at gå efter hurtige penge ved at flytte produktionen til udlandet, hvor lønomkostningerne er lavere. Der er en tendens i tiden til, at man betragter denne udvikling som uafvendelig.

Nordjyske Stiftstidendes erhvervsside kunne d. 2. september berette om endnu et forsøg på at redde et slagteri gennem en medarbejderovertagelse. På trods af velvilje fra ledelsen på Års slagteri kunne man ikke finde finansiering udefra. Ledelsen var villige til at sælge virksomheden for en symbolsk krone, og 40 medarbejdere indvilgede i at skyde en million kroner i slagteriet. Ikke desto mindre forlangte kreditforeninger og pengeinstitutter en så omfattende sikkerhed for at stille kreditter til rådighed, at medarbejderne ikke kunne honorere dette.

International forskning omkring medarbejderejede virksomheder har, hvad fremmedfinansiering angår, peget på, at der ofte på de finansielle markeder er en modvilje mod denne virksomhedsform. Dette er både en synd og en skam af to årsager. For det første fordi netop international forskning har peget på nogle iboende konkurrencefordele i medarbejderejede virksomheder, og for det andet fordi denne ejerform kunne være løsningen på de mange problemer, vi forbinder med globaliseringen.

Medarbejderaktier er lang mere udbredt i andre EU lande og i USA og Canada, end vi ser i de skandinaviske lande. Der er foretaget en del studier af medarbejderejede virksomheder og traditionelle virksomheder i f.eks. USA, hvor resultaterne samstemmende antyder at disse virksomheder har bedre økonomiske resultater. De er mere produktive og mere vækstorienterede end virksomheder uden medarbejderaktier. Jeg gennemførte selv to delstatsstudier i New York og Washington, der viste, at medarbejderejede virksomheder efter overtagelsen klarede sig langt bedre end før, hvad vækst i omsætning og beskæftigelse angår. Endvidere klarede disse virksomheder sig klart bedre med en hurtigere vækst end almindelige virksomheder. Lignende resultater fremgår af andre studier gennemført af amerikanske erhvervsforskere. Forskningsresultater i Japan, UK, sydeuropæiske økonomier og de østeuropæiske økonomier peger i samme retning.

I den spanske del af baskerlandet har man siden 1959 kendt til Mondragonkooperativerne, som er en international koncern med 60.000 medarbejdere, der er ejet 100% af de ansatte. Virksomheden har domicil i byen Mondragon, der ligger i den centrale del af Baskerlandet. Siden 1959 har man her set en ubrudt vækst og innovationsevne. Koncernen ejer sit eget hospitalsvæsen, sit eget universitet, sit eget forsknings- og udviklingscenter, en række detailbutikker ejet af forbrugermedlemmer og de ansatte, hele boligkvarterer samt egne skoler og børnehaver – alt er organiseret på andelsbasis efter princippet om demokratiske ledelse. Også denne koncern kunne fremvise bedre økonomiske resultater og en højere produktivitet i sammenlignende studier. Man har stort set aldrig afskediget en medarbejder, i stedet sættes folk på skolebænken med henblik på genbeskæftigelse i nye afdelinger, der skyder op overalt i Baskerlandet.

Man kan spørge, hvad der kunne ligge bag disse virksomheders resultater – i den amerikanske forskning peges der samstemmende på, at det ikke er medejet i sig selv, der ligger bag. I stedet antyder resultaterne, at det er en kombination af medeje og de ansattes deltagelse i beslutninger vedrørende virksomhedens drift. Hertil kommer ofte en ledelsesfilosofi, der er orienteret mod demokratiske processer og forventningen om resultater. Væsentligt er det, at der er store skattefordele for virksomheden forbundet med at etablere denne ejerform.

I en globaliseringssammenhæng kan det forekomme svært, at skulle kunne hamle op med virksomheder i lavtlønslande, hvilket ofte af koncernledelser bruges som argument mod at etablere

eller lade produktioner forblive i hjemlandet med et højere lønniveau. Man glemmer flere ting i denne forbindelse. Det er allerede antydnet ovenfor, at der kan være nogle produktivetsgevinster i disse virksomheder, som kan bidrage til at nedbringe omkostningerne for hver fremstillet enhed. Hertil kommer den øgede motivation og entusiasme, der følger af at være medejer og deltager i beslutninger omkring virksomhedens drift. Medarbejderne bliver mere omkostningsbevidste og, hvad små følge- og forbedringsinnovationer angår, mere innovative. Der ligger ofte en ubenyttet fond af viden hos de ansatte i traditionelle virksomheder, der ikke kommer til udtryk, fordi medarbejderside ikke føler, man er ansat til at gøre dette. Viden hos medarbejderne kunne bidrage til at skabe en mere effektiv produktionsproces, og i forbindelse med produktudvikling kunne man øge konkurrencedygtigheden på forædlingsgraden. Konkurrence handler ikke alene om priser og lønninger, det handler også om produkternes kvalitet.

Og netop medarbejderejede virksomheder *er* mere konkurrenceorienterede, fordi disse ikke tenderer til stordrift. Man foretrækker ofte små og overskuelige enheder frem for store, fordi man vil øge deltagelsen i beslutningerne. Endvidere kan medarbejderejere stille sig tilfreds med mindre økonomiske resultater og lavere priser, fordi det er bevarelsen af arbejdspladser og et godt arbejdsmiljø, der betones. I disse tider, hvor vi ser stadig større koncentrationer af kapital og monopolisering, behøver den lave løn i de lande, man flytter ud til, ikke at føre til lavere priser. I stedet kan jagten på store monopolprofitter føre til, at forbrugerne fortsat skal betale højere priser, end hvis der var tale om en virksom konkurrence.

Det er et sørgeligt faktum, at medarbejderejede virksomheder ofte er miskendte i finansverdenen og omgærdet med meget mytedannelse om manglende effektivitet. Denne mytedannelse kan ikke bekræftes af forskningen på området. Danmark halter bagefter andre EU lande, når det kommer til udbredelsen af medarbejderaktieordninger. Mon ikke man fra politisk side skulle begynde at overveje en selskabslovgivning på området samt nogle finansierings- og skatteordninger, der kan animere virksomhedsledelser og nuværende ejere til at fremme deltagelse i ejerskabet. I alt fald er der noget der kunne tyde på, at der er behov for, at der i Danmark skabes mere viden om det, man i H.C. Andersen året kunne kalde erhvervslivets 'grimme ælling'.

Gorm Winther er tidligere professor ved Grønlands Universitet, Ph.D., cand. oecon. og medlem af bestyrelsen i den europæiske organisation for medarbejdereje (European Association for Employee Share Ownership - <http://www.efsonline.org>). Han har forfattet bøger og artikler om medarbejderejede virksomheder og andelsvirksomheder.