

Beslutningsforslag nr. B 57. Fremsat den 30. januar 1981 af Lone Dybkjær (RV), Bolvig (RV), Janne Normann (RV) og Niels Helveg Petersen (RV)

Forslag til folketingsbeslutning om medeje for de ansatte

Folketinget opfordrer regeringen til i folketingssamlingen 1981-82 at fremsætte lovforslag om medeje for de ansatte i en 5-årig forsøgsperiode efter følgende hovedretningslinjer:

1) Der gennemføres en rammelov, der fastlægger de hovedprincipper, der skal følges i alle selskaber, der omfattes af lovgivningen. Den detaljerede udformning overlades til forhandling mellem ansatte og ejere. Disse forhandlinger skal være afsluttet inden en vis frist (f. eks. 2 år) fra ordningens vedtagelse. Kan der på enkelte virksomheder ikke opnås enighed mellem ansatte og ejere om den detaljerede udformning inden for denne frist, fastlægges ordningen af et særligt med-ejenævn.

2) De ansattes medeje opbygges på grundlag af obligatorisk deling af virksomhedens overskud. Det overskud, der deles, er det overskud, der fremkommer, når alle omkostninger (løn, materialer, afskrivninger, renter og skatter) er dækket og egenkapitalen er tildelt en rimelig forrentning. Overskud beregnet på denne måde deles ligeligt mellem ansatte og hidtidige ejere.

3) De ansattes andele deles ligeligt mellem alle, der har været ansat i 12 måneder. Med-ejendelene er de enkelte ansattes ejendom.

4) De ansattes andele henstår i virksomheden som en særlig medarbejderkapital med

samme status som anden ansvarlig kapital. Andelene er ikke omsættelige. De frigøres til den enkelte, når vedkommende endeligt forlader arbejdsmarkedet.

5) Der tillægges medarbejderkapitalen indflydelse i virksomheden i forhold til medarbejderkapitalens andel af den samlede egenkapital. Dette gælder i alle selskabsformer.

6) Medarbejderkapitalen forrentes med samme rentesats, som anvendes til forrentning af den øvrige egenkapital ved beregningen af overskuddet. Medarbejderne råder frit over afkastet. Alle afgørelser vedrørende medarbejderkapitalen og dens afkast træffes af samtlige ansatte i fællesskab.

7) Medjelovgivningen skal i den første 5 års periode omfatte alle selskaber (aktieselskaber, anpartsselskaber, andelsselskaber, fondsejede eller selvejende virksomheder samt koncessionerede selskaber, der drives efter almindelige forretningsmæssige principper) med 50 ansatte eller flere.

8) Der gennemføres en særlig sikringsordning for medarbejderkapitalerne i virksomhederne. Sikringsordningen skal år for år sikre værdien af 90 pct. af medarbejderkapitalen i det enkelte selskab samt garantere, at medarbejderkapitalen aldrig kan miste mere end 1/3 af sin højeste værdi. Sikringsbidrag udredes af medarbejdernes andele af overskuddet i samtlige selskaber.

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

Efter mange års debat om medejendomsret er tiden efter det radikale venstres opfattelse kommet, hvor folketinget bør gennemføre lovgivning om medeje for de ansatte.

Det radikale venstre må stille en række krav til en sådan lovgivning.

1. Den skal styrke interessesfællesskabet omkring den enkelte virksomhed og dermed mindske modsætningerne mellem ansatte og kapitalejere.

2. Den skal på de enkelte virksomheder styrke samarbejdet og de ansattes indflydelse.

3. Den skal kunne tilpasses den danske erhvervsstruktur med mange mindre, selvstændige enheder og modvirke magtkoncentrationer og centralstyring både af økonomisk og organisationsmæssig art.

4. Den skal varigt styrke virksomhedernes indtjeningsevne ved at skabe en ændret holdning til overskud i virksomhederne. Kampen om højere lønindkomster træder da i baggrunden til fordel for spredning af ejendomsretten til investeringerne.

5. Den skal sætte en proces i gang. Et fuldt færdigt system skal ikke presses ned over meget forskelligartede virksomheder.

Bemærkninger til forslagens enkelte led

ad 1. Fleksibel rammelovgivning

En lovgivning om medeje skal være en rammelovgivning, hvor de grundlæggende principper for den obligatoriske medejendomsret lægges fast, men hvor den konkrete udformning i enkeltheder overlades til ejere og ansatte. Det gælder eksempelvis principper for regnskabsopgørelse, vilkår for omdannelse af medarbejderkapital til egentlig aktiekapital, regler for udøvelse af medbestemmelse m. m. Herved opnås især, at medejendomsretten vil være nøje tilpasset den enkelte virksomheds struktur og problemer, og at medejendomsretten fra starten bliver et led i udviklingen af samarbejdet mellem ledelse og ansatte. Begge parter vil på denne måde få et indgående kendskab til og ansvar for ordningens tilrettelæggelse på netop deres virksomhed.

I rammeloven fastlægges ud over de principper, der skal følges, også en tidsfrist, inden for hvilken forhandlingerne mellem ansatte og ledelse på den enkelte virksomhed skal være færdige. Det radikale venstre foreslår, at denne frist sættes til 2 år.

Kan der ikke opnås enighed inden for de 2 år, fastlægges reglerne for medejendomsretten af et særligt nævn. Medejendomsretsnavnet får i øvrigt også til opgave at yde rådgivning og teknisk bistand ved ordningernes udformning. Nævnet kan ligeledes få væsentlige opgaver ved tilrettelæggelsen af den nødvendige informations- og kursusvirksomhed – også i forhold til virksomheder, der falder uden for den obligatoriske ordning.

ad 2. Overskudsdeling

Det bærende princip for opbygningen af medeje skal være en deling af virksomhedens overskud.

Der kan først blive tale om deling af et overskud, når samtlige de med produktionen afholdte omkostninger er afholdt. Ikke blot løn, materialeomkostninger o. lign. skal tages i betragtning, men også afskrivninger, skatter og renter af virksomhedens gæld. Dermed er man dog ikke nået frem til en opgørelse af virksomhedens overskud, der kan bruges ved beregning af de ansattes andel. Hvis man vil undgå en uhensigtsmæssig forringelse af virksomhedernes soliditet, må fremmedkapital og egenkapital behandles ens. Derfor må også egenkapitalen i virksomhederne forlods forrentes. *Det radikale venstre foreslår, at det overskud, der fremkommer, når også forrentningen af egenkapitalen er fratrukket – såkaldt »overskydende overskud« – deles ligeligt med halvdelen til de ansatte og halvdelen til de nuværende ejere.*

Ved at dele overskydende overskud ligeligt mellem ansatte og ejere opnås, at begge parter får en interesse i høj indtjening – til gavn for virksomhedens trivsel på lang sigt. Efterhånden som de ansatte i kraft af overskudsdeling bliver medejere, vil også de få del i forrentningen af egenkapitalen. Der kan dog være grund til at overveje, om man ikke i delingen af overskydende overskud bør indbygge en korrektion for forskellen mellem løntun-

ge og kapitaltunge virksomheder. Dette kan eksempelvis ske ved at reducere de ansattes andel i overensstemmelse med forholdet mellem lønsum og værditilvækst i virksomheden. I så fald bør det dog samtidig overvejes at lade medarbejderkapitalen få andel i den del af overskuddet, som tilfalder ejerne.

Der er en række spørgsmål vedrørende beregningen af det overskydende overskud, der må afklares inden ordningens start. Det gælder eksempelvis spørgsmål om vurderingsprincipper, afskrivningsregler og især den rentesats, der skal bruges ved beregningen af afkastet af egenkapitalen.

Det er vigtigt at gøre sig klart, at der er en indbyrdes sammenhæng mellem disse faktorer. Er vurderingen baseret på genanskaffelsespriser, skal rentesatsen være mindre end 5 pct.

Sidstnævnte fremgangsmåde forudsætter en almindelig overgang til »inflationssensede virksomhedsregnskaber«, hvilket indebærer indlysende fordele. Sker vurderingen til anskaffelsespriser, skal rentesatsen være højere, således at der tages hensyn til inflationsudviklingen.

I virksomheder, der i en længere periode har haft en svigtende indtjening og en lav forrentning af egenkapitalen, vil det være i både de ansattes og virksomhedens interesse at indgå aftale om deling af øget indtjening, selv hvor indtjeningen er lavere end forudsat i den obligatoriske ordning.

ad 3. Lighedeling

Lønmodtagernes andel i virksomhedens overskud deles ligeligt mellem alle, der ved opgørelsen har været ansat i mindst 12 måneder. Deltidsansatte får en forholdsmæssig andel. Virksomheden opretter for hver enkelt af de ansatte en medejendomsretskonto, der hvert år tilskrives den pågældendes andel af overskuddet. Der vil være tale om poster, der i hvert fald i forsøgsperioden ikke vil volde administrative problemer. Medejendomsretsandelene er individuelt ejede, men de kan ikke tages med ved skift af arbejdsplads. Kontoen spærres, når ansættelsesforholdet ophører. Den spærrede konto, som er del af virksomhedens egenkapital, øges med den årlige forrentning af egenkapitalen. Ved flytning til anden arbejdsplads oprettes medejendomsretskonto på den nye virksomhed.

ad 4. Medarbejderkapitalens opbygning og frigørelse

De ansattes andel i overskydende overskud henstår i virksomheden som en særlig medarbejderka-

pital med samme status som anden ansvarlig kapital.

Andelene af medarbejderkapitalen er ikke omstøttelige og kan ikke indløses i den enkeltes erhvervsaktive periode. Spærretiden løber, til medarbejderen endeligt forlader arbejdsmarkedet (ved pensionering, førtidspensionering eller andet). På det tidspunkt vil man kunne have en række konti svarende til antal ansættelser af mere end 1 års varighed. Beløbene udbetales til den enkelte i rater fordelt f. eks. på ikke under 5 år.

Den kapital, som de ansatte opsparer, indløses således igennem en forpligtelse, virksomhederne påtager sig. Når medarbejderne forlader arbejdsmarkedet, får virksomhederne ret til at modregne de løbende udbetalinger af opsparat medarbejderkapital i den pålignede selskabsskat. Herved undgås udhuling af virksomheders ressourcer. Udbetalingerne beskattes hos modtagerne.

Alle afgørelser vedrørende medarbejderkapitalen træffes af samtlige ansatte i fællesskab. Det sker igennem en medarbejderforening, hvortil medlemskab er obligatorisk for alle ansatte, i hvis navn der er oprettet medejendomsretskonto.

ad 5. Medarbejderkapitalens indflydelse

Der tillægges medarbejderkapitalen stemmeret i forhold til medarbejderkapitalens andel af den samlede egenkapital. Det gælder i alle selskabsformer.

I aktieselskaber kan det være praktisk, at medarbejderkapitalen omdannes til egentlig aktiekapital. I så fald må der føres forhandlinger mellem ansatte og ejere om vilkårene for aktieovertagelse. I aktieselskaber udøves indflydelse dels på den årlige generalforsamling, dels gennem deltagelse i bestyrelsens arbejde. Medarbejderne skal være berettigede til at udpege bestyrelsesmedlemmer i forhold til deres andel af egenkapitalen, dog altid mindst det antal, som de i henhold til gældende lov har ret til at udpege.

I selskaber, der ikke er aktieselskaber, må der føres forhandlinger mellem ledelse og ansatte, hvorved man fastlægger dels regler for medarbejderkapitalens placering i virksomheden, dels reglerne for den medindflydelse, de ansatte opnår gennem medejendomsretten.

Særlige problemer opstår for virksomheder med ideelle formål, herunder aviser og tidsskrifter. De ansattes medbestemmelse må i sådanne virksomheder indrettes således, at virksomheden fortsat kan drives efter sit formål.

ad 6. Medarbejderkapitalens forrentning

Medarbejderkapitalen forrentes af virksomheden med samme rentesats, som anvendes ved beregning af overskydende overskud. De ansatte har fuld råderet over *den årlige forrentning* af deres medarbejderkapital. Dog vil det i en opbygningsperiode på 5 år være naturligt, at også den årlige forrentning tilskrives medarbejderkapitalen.

Bortset fra en sådan overgangsordning vil medarbejderne frit kunne råde over afkastet. De kan selv træffe beslutning om at udbetale pengene, at anvende dem til sociale formål, at geninvestere dem i egen virksomhed eller andet.

ad 7. Ordningens omfang

a. Privat ansatte

Medejendomsretten skal i den første forsøgsperiode på 5 år omfatte alle selskaber med 50 ansatte eller flere. Det er samme grænse, der gælder, når det drejer sig om de ansattes repræsentation i aktieselskabers bestyrelse. I virksomheder med mindre end 50 ansatte skal medejendomsretten ikke være obligatorisk, men kan selvsagt indføres på frivilligt grundlag. Efter udløbet af forsøgsperioden bør også enkeltmandsejede virksomheder indtages, og det bør overvejes at udstrække den obligatoriske ordning til virksomheder med f. eks. mere end 25 ansatte. Hvis erfaringerne er gode, kan man på et senere tidspunkt gå endnu længere ned.

Efter forsøgsperiodens udløb vil det være naturligt at overveje at oprette et fællesbogholderi for medarbejderandele for at lette den enkelte virksomheds problemer med at holde kontakt med de mange, der i årenes løb vil skifte arbejdssted.

Medejendomsretten skal i forsøgsperioden ud over aktieselskaber også omfatte andelsselskaber, anpartsselskaber, fondsejede og selvejende virksomheder samt sådanne koncessionerede selskaber, der drives efter almindelige forretningsmæssige principper.

I koncerner skal medejendomsret indføres i samtlige underselskaber uanset størrelse.

b. Offentligt ansatte

Det følger i øvrigt af denne måde at tilrettelægge medejendomsret på, at medejendomsret ikke kommer til at omfatte offentligt ansatte. Offentlig virksomhed som f. eks. undervisning, sociale institutioner, hospitaler, forsvar, politi, retsvæsen opviser i henhold til deres hele natur ikke noget økonomisk overskud. Det samfundsmæssige overskud af disse institutioner fremkommer som et resultat

af tilfredsstillelse af borgernes behov og kan ikke og bør ikke gøres op i overskud.

Det udelukker de offentligt ansatte fra at blive medejere i egentlig forstand. »Ejere« af offentlige institutioner er hele befolkningen – og dette forhold kan ikke ophæves på nogen måde, ligesom de folkevalgte organers bevillingsret og ansvar for offentlig virksomhed ikke kan anfægtes.

Der er selvsagt intet til hinder for, at der for offentligt ansatte åbnes mulighed for at oprette investeringsforeninger med henblik på placering af opsparing direkte i det private erhvervsliv.

ad 8. Medarbejderkapitalens sikring

Det vil være nødvendigt at gennemføre en særlig sikringsordning for medarbejderkapitalerne i virksomhederne for at hindre, at medarbejderkapitalen udhules. Begrundelsen er, at medarbejderkapitalen i modsætning til de nuværende ejeres kapital ikke er omsættelig og følgelig ikke kan tages ud af virksomheden.

Ordningen opbygges ved, at der opkræves et sikringsbidrag, der skønnes tilstrækkeligt til at sikre de nævnte formål, og som udredes af medarbejdernes andel af overskydende overskud.

Også de ansatte må imidlertid bære en risiko. Det foreslås derfor, at sikringsordningen år for år skal sikre 90 pct. af medarbejderkapitalen. Medarbejderne kan således højst miste 10 pct. af kapitalen på 1 år. Det foreslås endvidere, at sikringsordningen skal garantere, at medarbejderkapitalen aldrig kan miste mere end 1/3 af sin højeste værdi.

Dersom en virksomhed må lukke, placeres frigjort medarbejderkapital i den nye arbejdsplads, i investeringsforeninger eller andet efter den enkelte eget valg og spærres, indtil vedkommende forlader arbejdsmarkedet eller ved død.

Balance mellem opsparing og investering

Den danske diskussion om lønmodtagernes medejendomsret startede under 60ernes højkonjunktur. Debatten var derfor præget af tidens dominerende økonomiske problem – et hastigt voksende opsparingsunderskud – som ikke mindst regeringens perspektivplaner lagde blot. De forskellige forslag om medejendomsret havde alle det fælles mål at øge opsparing og kapitaldannelse således, at der blev et grundlag for erhvervslivets stigende investeringer.

Forholdene har ændret sig meget siden da. Arbejdsløshed og virksomhedsfallitter tegner det deprimerende billede af dagens Danmark. Erhvervslivets investeringslyst er stærkt begrænset som føl-

ge af ledig produktionskapacitet og manglende tro på fremtiden.

I denne situation vil det kun gøre ondt værre, hvis man gennemfører lønmodtagernes medejendomsret i en form for tvangsopsparing. Hvad enten opsparingen – og dermed lønmodtagerkapitalen – tilvejebringes tvangsmæssigt gennem en skat på den udbetalte løn eller gennem en forøgelse af momsen, vil det skade beskæftigelsen. En sådan tvangsopsparing mindsker forbrugsmulighederne og den samlede efterspørgsel, hvorved erhvervslivets lyst til at investere synker yderligere, ligesom den kan medvirke til at sætte prisstigninger og lønglidning i gang. Resultatet bliver stigende arbejdsløshed.

Problemet er, at man ikke gennem en tvangsopsparing kan give virksomhederne større tiltro til, at det er fornuftigt at investere. Det offentliges forsøg på at øge opsparingen medfører ikke automatisk flere investeringer. Kun i den situation, hvor virksomhedernes fremtidsudsigter forbedres og afsætningen stiger, vil både opsparing og investering stige. Denne omstændighed er der taget hensyn til i det radikale venstres forslag til lønmodtagernes medejendomsret. Lønmodtagernes opsparing vil vokse i takt med virksomhedens overskud, og overskuddet er samtidig over en årrække det bed-

ste mål for virksomhedens fremtidsudsigter. Forbindelsen mellem opsparing og investering er dermed knyttet direkte gennem indkomstdannelsen. Dette er den bedste garanti for, at en øget opsparing samtidig fremmer beskæftigelsen. En garanti, som en hel eller delvis statslig dirigering af opsparingen aldrig kan give.

Det er imidlertid vigtigt at gøre sig klart, at forslaget betydning for opsparing og kapitaldannelse ikke kan vurderes ud fra de øjeblikkelige forhold. Når virksomhedsoverskuddene i dag ofte er små, er det et resultat af de kriseagtige forhold, som præger store dele af dansk erhvervsliv. Et væsentligt formål med det radikale venstres forslag til lønmodtagernes medejendomsret er netop at ændre denne situation. I takt med udviklingen af et interessefællesskab mellem ansatte og ejere og en øget samfundsmæssig stabilitet vil virksomhedernes drift forbedres. På længere sigt vil overskuddene og dermed opsparing og lønmodtagerkapital derfor vokse.

Det bemærkes, at forslaget er en genfremsættelse af et i folketingsårene 1977–78 og 1978–79 fremsat beslutningsforslag, se Folketingstidende 1977–78, forhandlingerne sp. 9678 og tillæg A sp. 4869, og Folketingstidende 1978–79, forhandlingerne sp. 505 og 2818, tillæg A, sp. 631.