

Ændringsforslag nr. 3
forkastedes uden afstemning.

§ 11
vedtoges uden afstemning.

Ændringsforslag nr. 4 betragtedes som
bortfaldet efter forkastelsen af ændringsfor-
slag nr. 1.

§§ 12 og 13
vedtoges uden afstemning.

Ændringsforslag nr. 5 betragtedes som
bortfaldet efter forkastelsen af ændringsfor-
slag nr. 1.

Ændringsforslag nr. 6, § 14, således æn-
dret, og § 15
vedtoges uden afstemning.

Lovforslagets overgang til tredje behand-
ling
vedtoges uden afstemning.

Formanden:

Jeg foreslår, at lovforslaget går direkte til tredje behandling uden fornyet udvalgsbehandling. Hvis ingen gør indsigelse mod dette forslag, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

5) Anden behandling af lovforslag nr. L 121:

Forslag til lov om ændring af lov om garantier for lån til bygning af mindre fragtskibe.

(Fremsat 16/1 85. Første behandling 25/1 85. Betænkning 14/2 85).

Der var ikke stillet ændringsforslag.

Lovforslagets paragraffer og spørgsmålet om dets overgang til tredje behandling sattes til forhandling under ét.

Ingen bad om ordet.

Afstemning

§§ 1 og 2

vedtoges uden afstemning.

Lovforslagets overgang til tredje behand-
ling
vedtoges uden afstemning.

Formanden:

Jeg foreslår, at lovforslaget går direkte til tredje behandling uden fornyet udvalgsbehandling. Hvis ingen gør indsigelse mod dette forslag, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

6) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 71:

Forslag til folketingsbeslutning om fastsættelse af ensartet udmåling af erstatning ved usagligt begrundet afskedigelse.

Af Søren B. Jørgensen (S) m.fl.
(Fremsat 1/2 85).

Forslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Arbejdsministeren (Grethe Fenger Møller):

Således som jeg læser det foreliggende forslag, drejer det sig om, at de socialdemokratiske forslagsstillere ønsker, at regeringen skal udarbejde de nødvendige forslag til ændring af de arbejdsretlige love, der tilsigter at beskytte lønmodtagere imod usaglig afskedigelse. Ændringen skal gå ud på at ensrette maksimumsgrænserne for erstatning for usaglig afskedigelse, således at grænsen i alle tilfælde bliver 78 ugers løn.

Mere konkret drejer det sig nok først og fremmest om at få ændret funktionærlovens § 2 b. Denne regel går ud på, at en arbejdsgiver skal udrede en godtgørelse, hvis han eller hun opsiger en funktion og opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. Det er det, man populært kalder en usaglig, urimelig eller uberettiget opsigelse.

Om størrelsen af godtgørelsen siges, at den fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder. Derefter gives der detaljerede regler for forskellige overgrænser for godtgørelsen af-

[Arbejdsministeren]

hængig af funktionærens alder og anciennitet.

En af disse grænser er de 3 måneders løn, der er omtalt i bemærkningerne til det foreliggende forslag. Den gælder for funktionærer, der er fyldt 30 år, men for dem, der har været beskæftiget mindst 10 år, kan godtgørelsen gå op til 4 måneders løn, og efter 15 år kan den blive på 6 måneders løn.

Skal man tale om en enkelt maksimumsgodtgørelse efter funktionærloven, er det altså ikke 3 måneders løn som anført i bemærkningerne, men 6 måneders løn. Hertil kommer, at denne godtgørelse kan kombineres med fratrædelsesløn, der kan løbe op i 3 måneders løn og erstatning i forbindelse med manglende overholdelse af opsigelsesvarslet m.m.

Jeg har omtalt funktionærloven så indgående for at vise, at det er en misforståelse at tro, at det er en enkel sag blot at udskifte 3 måneder med 78 uger som ensrettet overgrænse. Fastlæggelse af en sådan grænse kan vanskeligt løsrives fra behandling af en række andre problemer i funktionærforholdet.

I den forbindelse kan jeg ikke lade være at undre mig over, at man nu stiller forslag om maksimumserstatning på 78 ugers løn i forbindelse med usaglig afskedigelse få år efter, at arbejdsmarkedets parter ved revision af hovedaftalen – det var i 1981 – har aftalt en grænse på 39 ugers løn for tilsvarende godtgørelse for urimelig afskedigelse.

Hvilke konkrete erfaringer er det i øvrigt, der kan begrunde, at lovgivningsmagten her skulle opfordre hovedaftalens parter til at ændre de 39 uger – ellers vil ensretningsformålet jo ikke være nået – og på den måde blande sig i parternes frie forhandlinger? Mig bekendt er bestemmelserne i hovedaftalen og funktionærloven kun anvendt i meget ringe omfang, og i ingen tilfælde har man endnu været ved at ramme imod loftet for godtgørelse.

I en oversigt over afskedigelsesnævnets praksis er den største godtgørelse således fastsat til 20 ugers løn. Det var i 1982, da overgrænsen var 39 ugers løn. Ved siden af funktionærloven nævnes i bemærkningerne de tre love vedrørende ligeløn, ligebehandling og barsel som tilfælde, hvor bestemmelser om maksimale erstatninger på 26 ugers løn bør justeres op til 78 ugers løn på linje med loven om beskyttelse mod afskedigelse

på grund af foreningsforhold. Også for disse love gælder, at de er af relativt ny dato, og at der kun findes en meget sparsom praksis, der ikke på nogen måde kan retfærdiggøre, at man nu skal tage dem op til revision. Selve den omstændighed, at man i 1982 fastsatte overgrænsen på 78 ugers løn som maksimum for brud på foreningsfrihedsbestemmelsen, kan ikke give en rimelig basis for en sådan revision. De 78 uger kom ind i loven som et kompromis omkring et meget specielt og afgrænset problem, og jeg minder om, at socialdemokratiet ved den lejlighed stemte imod de 78 ugers løn.

Jeg vil ikke hermed afvise, at der kan være brug for forenkling af de eksisterende regler om erstatning i den efterhånden noget komplicerede ansættelsesretlige lovgivning, men det kan ikke ske på baggrund af det foreliggende forslag, og jeg må derfor på regeringens vegne afvise forslaget.

Ole Vagn Christensen (S):

Det beslutningsforslag, som socialdemokratiet her har stillet, tager sit udgangspunkt i forholdene omkring afskedigelse af medarbejdere. Som lovgivningen og reglerne på arbejdsmarkedet er i dag, kan en arbejdsgiver, der ønsker at afskedige en medarbejder, frit vælge og vrage mellem forskellige begrundelser for fyringen og derigennem slippe billigere fra fyringen, medens medarbejderen bliver belastet med en eller anden ofte ret tilfældigt valgt begrundelse for fyringen, som kan gøre det overordentlig svært at få arbejdet igen.

Alle må være interesserede i den størst mulige grad af samarbejde på de danske virksomheder. Dette samarbejde skal være gensidigt og hvile på en gensidig tillid og respekt, som i øvrigt alle menneskelige relationer bør gøre det.

Vores opgave er at give dette samspil et lovgrundlag, der i videst muligt omfang fremmer samarbejdet og hjælper med at opbygge tilliden. I den forbindelse er det uholdbart at anvise vidt forskellige erstatningsregler for forskellige typer af afskedigelse.

Hvis man som funktionær afskediges på grund af samarbejdsvanskeligheder, som det jo ofte blot kaldes, får man ret til 3 måneders løn efter fyringen. Hvis man derimod

[Ole Vagn Christensen]

fyses på grund af foreningsforhold, stiger erstatningen til 78 ugers løn, hvilket omregnet svarer til 19–20 måneder. Ligebehandlingsloven og ligelønsloven fastsætter 26 ugers løn ved uberettigede afskedigelser.

Hvad er samarbejdsvanskeligheder? Det er uhyre svært at definere, lige så svært som det er at formulere klart, hvordan samarbejde etableres, men man ved med sikkerhed, hvilken dybere begrundelse der ligger bag en fyring. Ved medarbejderen det? Nej, han eller hun må tage til takke med den givne begrundelse og tage den erstatning, som den valgte begrundelse giver.

I socialdemokratiet tror vi på, at en ændring af disse forhold vil være gavnlige for samarbejdet og trivselen på vores virksomheder. Enhver medarbejder skal være sikker på sine rettigheder, og arbejdsgiveren skal også vide klart, hvordan regelsættet er. Derfor foreslår vi, at lovene ændres, sådan at den økonomiske erstatning er den samme uanset begrundelsen for fyringen. De nuværende regler er ikke målt ud i forhold til lønmodtagernes muligheder for at få et nyt arbejde med udgangspunkt i den givne begrundelse for fyringen, men de medfører, at det ikke nødvendigvis er den reelle begrundelse for afskedigelsen, der bliver givet. Man kan som i et katalog vælge den, der er nemmest at argumentere for, og som samtidig er den billigste løsning økonomisk.

Socialdemokratiet håber derfor, at alle vil være med til at rette op på dette skæve forhold, og med disse kommentarer skal jeg udtrykke håbet om et hurtigt udvalgsarbejde og om, at dette beslutningsforslag vedtages, sådan at lovene kan bringes i overensstemmelse med forslaget intentioner.

Houe (KF):

Som ordfører for det konservative folkeparti skal jeg med følgende bemærkninger afvise beslutningsforslaget:

Der er efter vor opfattelse ingen saglig begrundelse for, at enhver såkaldt usagligt begrundet afskedigelse skal medføre en erstatningspligt, der i alle tilfælde skal være på mindst 78 ugers løn. De arbejdsretlige love og overenskomster, der regulerer disse ting, er alle af nyere dato, og vi finder det forkert, at lovgivningsmagten netop nu skal blande sig i disse detailspørgsmål.

Hovedaftalen mellem arbejdsmarkedets parter er sidst revideret i 1981, og procedure og erstatninger i tilfælde af såkaldt usagligt begrundet afskedigelse er ifølge denne og andre overenskomster nøje fastlagt. Hvis man kunne tænke sig, at beslutningsforslaget vandt flertal, ville den efterfølgende lov formentlig være medvirkende til at mindske arbejdsgiveres lyst til at øge beskæftigelsen. Det er jo ikke netop den slags initiativer, vi i øjeblikket har mest brug for. En forhøjelse af erstatningens størrelse, således at den kom til at omfatte 78 ugers løn i alle tilfælde, ville gøre det så godt som umuligt at afskedige en arbejdstager, som af en eller anden grund ikke kan komme overens med sin arbejdsgiver.

Dette sammenholdt med, at vi finder, at disse områder i videst muligt omfang skal behandles af arbejdsmarkedets parter og ikke blot af Folketinget, gør, at det konservative folkeparti ikke kan stemme for forslaget, og jeg skal på partiets vegne afvise beslutningsforslaget.

Jens Peter Jensen (V):

Venstre kan ikke medvirke til dette beslutningsforslags vedtagelse. Jeg mener, at udgangspunktet – at man vil prøve på at lave ensartede regler for forhold, der er vidt forskellige – er forkert. Det skal man ikke gøre. Og så synes jeg i øvrigt, at tonen i bemærkningerne til forslaget ikke virker fremmende på et godt samarbejde på arbejdspladserne. Man tillægger arbejdsgiverne de mest urene motiver, som man kan finde på, og det synes jeg man skulle holde sig for god til.

Der er måske nogle enkeltheder i lovgivningen, som vi kan se på i udvalget, men jeg synes ikke, det foreliggende beslutningsforslag er egnet. Måske kan det give anledning til, at vi kan få en fornuftig snak i udvalget.

Ole Henriksen (SF):

Når man dømmer lønmodtagerne i arbejdsretten, er der meget ensartede retningslinjer for bodsstørrelsen, uanset om man er gået hjem ulovligt eller man på anden måde har forbrudt sig mod overenskomsterne. Det foreliggende forslag tilsigter også en ensartethed; lad det så være 78 ugers løn eller noget mindre, det er for så vidt ikke betydningsfuldt i denne forbindelse. Det afgørende er

[Ole Henriksen]

vel, at man begynder at dømme mere ensartet også i disse sager.

Jeg ved ikke, hvor stort et erfaringsmateriale vi allerede har om de forskellige love, der ligger til grund for dette område. Det mener jeg vi i arbejdsmarkedsudvalget må prøve at få oplyst. Fra SFs side er vi primært indstillet på at få ensartethed, og vi ser gerne, at vi på samme måde som man igennem årene har strammet bodsstørrelsen i arbejdsretten osv., også her prøver at se på, om der er behov for en skærpelse, så maksimumsgrænserne bliver de samme for alle lønmodtagerne.

Vi er ikke primært tilhængere af, at man straffer sig ud af problemerne. Det tror vi grundlæggende ikke rigtig på, men egentlig skal man vel løse dette problem ad helt andre veje. Det drejer sig nemlig om spørgsmålet om arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet.

Desuden skal man også prøve at få retssager, der føres om lønmodtagerforhold, ind under det almindelige retsbegreb, der eksisterer i landet, nemlig dette, at det er dem, der anklager, der har bevisbyrden. I denne slags sager er det jo altid den anklagede part, oftest lønmodtageren, der har bevisbyrden for, at man ikke har lavet det ene og det andet, og det strider efter SFs opfattelse helt klart imod den retsbevidsthed, som burde eksistere også på arbejdsmarkedet.

Men vi er positive over for forslaget og vil gerne medvirke til, at vi finder en løsning.

Lone Dybkjær (RV):

Det radikale venstre kan ikke støtte det foreliggende forslag, men jeg vil gerne sige med det samme, at vi synes, der kan være god grund til under udvalgsarbejdet at drøfte det forskellige antal uger, som er fastsat under de forskellige love.

Jeg vil godt sige om selve forslaget, at det jo ikke er sådan, at man har argumenteret så frygtelig meget omkring tingene. Man har blot sagt, at det kan være den billigst tænkelige løsning, og den billigst tænkelige løsning er altså den samme for tre af tilfældene, om jeg så må sige. Så jeg synes ikke, der er argumenteret så godt.

Jeg vil også sige, at det jo er rigtigt, som også arbejdsministeren sagde, at socialdemokratiet jo ikke var tilhænger af de 78 ugers løn, dengang denne grænse kom. Jeg har ik-

ke kunnet se, om det var ud fra nogle lighedsbetragtninger, da jeg ikke har kunnet finde forhandlingerne. Men når vi gik ind for 78 uger i sin tid og også for, at det skulle være mere end i andre tilfælde, var det, fordi vi fandt, at afskedigelse på grund af foreningsforhold var så grov en overtrædelse af, hvad vi kalder menneskerettigheder, at det burde medføre en ekstraordinær erstatning. Derfor vil vi under alle omstændigheder, hvis der skal kigges på det, se tingene i forhold til hinanden. Vi mener – og dér tror jeg ikke vi er enige med socialdemokratiet; debatten tyder på, at vi ikke er det – at dette er en grovere overtrædelse end alle andre overtrædelser.

Men altså: vi vil godt kigge på tingene under udvalgsarbejdet og se, om der er noget, der skal ændres.

Elisabeth Bruun Olesen (VS):

Dette beslutningsforslag handler jo om usagligt begrundet afskedigelse. Jeg vil da godt vende den om og spørge, hvor mange fyringer der egentlig er sagligt begrundede. I bemærkningerne til beslutningsforslaget står der og ironiseres der i virkeligheden mest over, at arbejdsgiveren jo kan fyre folk sådan af en hvilken som helst grund, hvis han ikke kan lide dem, hvis han f.eks. ikke kan lide det slips, de har på. Det er jo, fordi arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejdet. Jeg synes ikke, at bemærkningerne er så forfærdelig argumenterende. Det er jo ikke sådan, at en arbejdsgiver bare kan slå op i en tabel og finde den billigste løsning, som det er skitseret i bemærkningerne. Det er jo svært at fyre en fagligt aktiv jord- og betonarbejder ved at påberåbe sig ligebehandlingsloven eller ligelønsloven eller barselorlovsloven eller funktionærloven, så på den måde hænger argumentationen i alle tilfælde ikke sådan lysende klart sammen.

Når man så er usagligt fyret, hvordan finder man så ud af det? Hvordan skal man bevise det? Det er jo den fyrede, der har bevisbyrden.

Principielt er vi i virkeligheden slet ikke tilhængere af, at man sådan skal kunne betale sig fra at fyre folk. Det må være en kamp på arbejdspladsen, der starter, før fyresedlen er givet, og man må så nedlægge arbejdet, hvis der sker usaglige fyringer.

[Elisabeth Bruun Olesen]

Men når alt dette er sagt, så er vi selvfølgelig villige til at diskutere problemerne, når tingene er sket og folk er fyret; så skal de selvfølgelig have så megen erstatning som overhovedet muligt. Om det lige skal være i denne udformning, ved jeg ikke, men vi vil godt være med til at se positivt på det i udvalget.

Dohrmann (FP):

Forslag af denne karakter virker ikke særlig sympatiske. Nogle partier fremsætter helt bevidst, politisk bevidst, den slags sager, fordi de ligesom forsøger at skabe det store skel mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. I realiteternes verden er det da heldigvis sådan, at på langt, langt de fleste arbejdspladser er der et virkelig godt forhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, men det forsøger man politisk at ødelægge, bl.a. ved at fremsætte forslag som dette, der faktisk påstår det modsatte: der er de store, stygge arbejdsgivere, og så er der de uskyldige lønmodtagere.

Jeg tror, at på langt hovedparten af arbejdspladserne i Danmark eksisterer det problem ikke, og jeg tror også, at hvis forslag af denne karakter bliver vedtaget, vil det være ensbetydende med, at vi får endnu flere arbejdsløse. Det gør vi, fordi først og fremmest mindre arbejdsgivere i dag har så store udgifter. Der er så store udgifter forbundet med at have ansatte, og der er så megen usikkerhed om, hvor mange penge man kan komme af med, at mange afholder sig fra at ansætte folk. Selvfølgelig skal der være velordnede arbejdsforhold, men det finder man nu engang ud af selv ude på de enkelte arbejdspladser.

Vi kan selvfølgelig ikke støtte dette forslag.

(Kort bemærkning).

Ole Vagn Christensen (S):

Det, der fik mig til at bede om ordet for en kort bemærkning, var nogle af de udtalelser, der kom frem, særlig det, der blev sagt af hr. Dohrmann. Det er, som om vores forslag skulle hænges ud som noget, der skulle skabe ustabile forhold på arbejdsmarkedet.

Jeg mener, det modsatte er tilfældet, og jeg mener, jeg brugte meget af min taletid til netop at fortælle om de vanskeligheder, der kunne være i forbindelse med vurderingen,

fordi det billigste var det, der gav den hårdeste belastning for den enkelte. Forslaget skal derfor ses som en understregning af, at vi virkelig ønsker, at samarbejdet bliver fremmet, og der er ikke noget om, at det skulle betyde en konflikt mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

Søren B. Jørgensen (S):

Jeg vil gerne sige, skal vi sige en forholdsvis beskeden tak til dem, der har sagt, at de gerne vil se på forslaget i udvalget. Så er ét af formålene i hvert fald opfyldt. Det gælder særlig hr. Jens Peter Jensen og fru Lone Dybkjær, der har peget på, at der måske kunne være ting, som vi skal se på, og det vil jeg i hvert fald være tilfreds med.

Jeg har den opfattelse, og det tror jeg hele folkettinget er enig om, at vi i de sidste par år vel har været særlig hårde ved lønmodtagerne. Det er en tid med mange arbejdsløse, hvor det i dag jo er en katastrofe at blive arbejdsløs i forhold til tidligere, hvor problemet ikke var så stort, og forude ligger problemet med at nedsætte dagpengene, men her og nu har vi mulighed for at sikre i hvert fald en rimelig erstatning, hvis man bliver afskediget med usaglig begrundelse. Spørgsmålet er, i hvert fald for mig, ikke, hvad årsagen er til den usaglige afskedigelse. Hvis det er sådan, at en afskedigelse er kendt usaglig, så kan årsagen være ligegyldig, for virkningen er den samme: vedkommende mister sit arbejde; og så bør erstatningen også være den samme. Hvis man f.eks., som fru Lone Dybkjær sagde, bliver afskediget på grund af foreningsforhold og måske har vanskeligt ved at skaffe sig et arbejde, kan jeg godt se, det er et problem for vedkommende. Men den lønmodtager, der bliver afskediget med et stempel i panden, hvorpå der står »samarbejdsvanskeligheder« eller »fagligt aktiv«, har sandelig også vanskeligt ved at skaffe sig arbejde fremover. Vi siger jo nok herhjemme, at vi har verdens bedste arbejdsmarkedslovgivning – det har vi også, det er rigtigt, men så er vi nogle, der ikke kan forstå, at man er ved at ødelægge den – men det er kun delvis, for når det gælder om tryk-
hed i ansættelsen, mener jeg, at vi er langt tilbage i forhold til, hvordan man i andre lande er beskyttet som lønmodtager på ar-

[Søren B. Jørgensen]

bejdspladsen. Men det er noget, som vi kan se på under udvalgsarbejdet.

Formålet med beslutningsforslaget har været at rette en smule op på det, vi mener er for lav en erstatning, og at sikre større tryk-
hed i ansættelsen, således at en arbejdsgiver må tænke sig om et par gange, inden han skrider til afskedigelse.

Jeg siger i hvert fald tak for det positive tilsagn om at ville se på det i udvalget, og jeg håber, at vi med argumentation dér kan opnå at overbevise et flertal om det rimelige og det retfærdige i, at der må ske nogle ændringer på dette område.

Hermed sluttede forhandlingen.

Afstemning

Forslagets overgang til anden (sidste) behandling vedtoges uden afstemning.

Formanden:

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse mod dette forslag, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

7) Første behandling af lovforslag nr. L 170:

Forslag til lov om ændring af lov om beskatning af fortjeneste ved afståelse af aktier m.v.

Af Rahbæk Møller (SF) m.fl.
(Fremsat 8/2 85).

Lovforslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Ministeren for skatter og afgifter (Foighel):

Det lovforslag, som socialistisk folkeparti her fremsætter, går ud på en voldsom skærpelse af beskatningen ved afståelse af aktier. Efter forslaget skal enhver fortjeneste ved afståelse af aktier indgå i den skattepligtiges almindelige indkomst. Dette skal gælde, hvad enten der er tale om næringsaktier, almindelige aktier eller hovedaktionæraktier,

og uanset hvor længe aktionæren har ejet aktierne.

Omvendt skal der efter lovforslaget kun være en meget begrænset adgang til fradrag for tab på almindelige aktier og hovedaktionæraktier, idet et tab på sådanne aktier kun skal kunne fratrækkes i fortjenesten ved afståelsen af andre aktier. Der skal ikke ske nogen aftrapning af fortjenesten for hovedaktionæraktier efter ejertidens længde eller gives noget fradrag i den opgjorte fortjeneste, ligesom der ikke skal ske nogen inflationsregulering af anskaffelsessummen. Hertil kommer, at det skal være den faktiske anskaffelsessum for de pågældende aktier, der lægges til grund, og altså ikke værdien af aktierne ved ordningens ikrafttræden. Herved beskatter man i mange tilfælde en allerede indtrådt værdistigning, som efter gældende regler ville være skattefri. Ordningen vil herved i betydeligt omfang få tilbagevirkende kraft med skærpende virkning.

Som anført er forslaget udtryk for en kraftig skærpelse i forhold til de gældende regler. Det medfører imidlertid også en betydelig skærpelse i forhold til de tidligere aktieavancebeskatningsregler fra 1962.

Lad mig derfor slå fast, at jeg på regeringens vegne naturligvis klart må tage afstand fra dette forslag. De nugældende aktieavancebeskatningsregler er i det væsentlige gennemført i to omgange: i 1981 gennemførte den daværende regering vigtige og centrale ændringer i aktieavancebeskatningen, der først og fremmest kom de almindelige aktionærer til gode. De problemer, der herefter fortsat bestod for hovedaktionærer, blev løst af denne regering i 1983.

Det er min opfattelse, at man med de gældende aktieavancebeskatningsregler har fået nogle gode og fornuftige beskatningsregler for aktiesalg. Reglerne om skattefrihed for almindelige aktier efter en kortere ejertid har således været et nødvendigt grundlag for at tilføre især de store virksomheder nødvendig kapital. Det er da også min overbevisning, at disse regler har bidraget til den betydelige opblomstring, der i de senere år er sket for dansk erhvervsliv. De gennemførte lempelser i aktieavancebeskatningen for hovedaktionærer er først og fremmest gennemført med henblik på at lette generationsskiftet. Aftrapningsordningen for hovedaktionærer har da også bidraget hertil og må i det hele anses