

Beslutningsforslag nr. B 138. Fremsat den 13. februar 1987 af Estrup (RV), Bilgrav-Nielsen (RV), Lone Dybkjær (RV) og Niels Helveg Petersen (RV)

Forslag til folketingsbeslutning om obligatorisk overskudsdeling, medeje og medbestemmelse

Folketinget opfordrer regeringen til i folketingsåret 1987-88:

I. At fremsætte lovforslag om medeje og obligatorisk overskudsdeling for de ansatte på den enkelte virksomhed.

Lovforslaget skal sikre, at følgende principielle krav til ordningen kan opfyldes:

1. Loven skal udformes som en fleksibel rammelov med indbygget revision efter senest 5 år.
2. Medeje og overskudsdeling er obligatorisk for virksomheder med 50 ansatte eller derover.
3. Medarbejderkapitalen danner grundlag for medbestemmelse for de ansatte på deres egen arbejdsplads.
4. Medarbejderkapitalen indgår som ansvarlig kapital i virksomheden, således at medeje og overskudsdeling indebærer såvel rettigheder som pligter for de ansatte.
5. Medarbejderkapitalen forvaltes af de ansatte i fællesskab. Den enkelte ansatte kan disponere over sin andel af medarbejderkapitalen ved pensionering eller efter en længere bindingsperiode. Den enkelte ansatte disponerer selv over afkastet af sin andel af medarbejderkapitalen.
6. De ansattes medejendomsret realiseres uden opbygning af en central fond.

II. At tage følgende initiativer:

1. Som konsekvens af indførelsen af overskudsdeling sikres de offentligt ansatte opsparingsmuligheder (investeringssløn) på linje med dem, der skabes for privat ansatte.
2. Gennem et konsekvent og kontrolleret udviklingsarbejde sikres de offentligt ansatte øget indflydelse på deres egen arbejdsituation.

Bemærkninger til forslaget

Almindelige bemærkninger

1. Historisk baggrund

I 1927 fremsatte P. Munch på Det Radikale Venstres vegne forslag i Folketinget om, at der blev givet arbejderne i større virksomheder andel i udbyttet, helst således, at andelen blev stående i virksomheden, som de ansatte så med tiden ville blive medejere af.

Tiden var ikke til ændringer i de afstukne grænser på arbejdsmarkedet, og forslaget vakte derfor ikke nogen politisk interesse. 30 år efter gennemførtes lov om udbyttedeling, og gradvis er der i flere virksomheder gennemført en række frivillige ordninger.

I 1960'erne og 1970'erne bredte interessen for økonomisk demokrati sig. Fagbevægelsen og Socialdemokratiet fremsatte forslag om ØD baseret på oprettelse af store lønmodtagerfonde gennem lønsumsbidrag (de første forslag) og senere gennem overskudsdeling. I erhvervslivet har der i samme periode været en stigende interesse for at skabe et større interessefællesskab mellem ejere og ansatte i virksomhederne. Erhvervsorganisationerne har dog til stadighed været imod, især når talen drejede sig om obligatoriske ordninger. Det Radikale Venstre har med opmærksomhed fulgt denne udvikling og mener, at det af flere grunde nu er vigtigt, at der sker et gennembrud i dette spørgsmål. Det er derfor også med tilfredshed, at det kan konstateres, at der i Socialdemokratiet er en stigende interesse for drøftelser baseret på det radikale hovedprincip, at overskudsdeling og medeje skal baseres på den enkelte virksomhed. Det skulle altså være muligt at opnå forståelse for en løsning uden centrale fondsdannelser.

2. Indkomspolitik og medeje/overskudsdeling

Ligesom i 1927 er det også i dag et grundlæggende mål for Det Radikale Venstre, at der sker en demokratisering af arbejdslivet. Vi ønsker at nedbryde de kunstige skel mellem ledelse og ansatte på virksomhederne, og vi ønsker, at medarbejderne gradvis skal tage større del i og medansvar for

de beslutninger, som træffes. Medeje og spredning af ejendomsretten gennem overskudsdeling er en af vejene til at nå dette mål.

Samtidig har de seneste års økonomiske udvikling understreget nødvendigheden af, at indkomst-udviklingen holdes inden for snævre rammer. Det Radikale Venstre mener, at denne nødvendige politik må udbygges med bl.a. medeje og overskudsdeling. I modsat fald er det ikke muligt at skabe en tilstrækkelig langsigtet og socialt retfærdig indkomstpolitik. Derfor bør beslutningen om obligatorisk overskudsdeling ikke udskydes længere.

Det er urimeligt at forlange, at lønmodtagerne skal være tilbageholdende i overenskomstforhandlingerne, hvis en eventuel økonomisk gevinst alene forbeholdes kapitalejerne. Det giver hverken den nødvendige tilskyndelse til at skabe et godt resultat eller den nødvendige forståelse for, at hele samfundet har en interesse i, at der skabes og udbygges konkurrencedygtige virksomheder.

De mange erhvervsfremmende foranstaltninger, delvis finansieret af offentlige midler, giver et yderligere argument for overskudsdeling og for, at den skal være obligatorisk. Hensigten er at øge de private investeringer og gøre erhvervslivet mere konkurrencedygtigt. Men det er ikke nødvendigt og slet ikke retfærdigt, hvis dette gøres på en måde, hvorefter der så at sige flyttes penge fra lønmodtagerne til kapitalejerne, således at disse på lidt længere sigt sikres et privat merforbrug.

Behovet for tilpasning og omstilling i den private sektor nødvendiggør, at det skal være muligt at honorere produktivetsforbedringer, ellers risikerer man at fjerne incitamentet til forbedring af konkurrenceevnen. Ved at sammenkæde løntilbageholdenhed og obligatorisk overskudsdeling, hvor medarbejderkapitalen forbliver i virksomheden og kun det almindelige udbytte heraf eventuelt udbetales, vil incitamentet ikke længere være det umiddelbare private forbrug, men derimod den senere mulighed for forbrug, som følger af en bedre økonomi f.eks. i pensionsalderen.

3. Det Radikale Venstres forslag

I Det Radikale Venstres forslag til medeje fra folketingsåret 1980-81, der er optrykt som bilag til beslutningsforslaget, er obligatorisk overskudsdeling forbundet med medeje til virksomheden og altså også med medbestemmelse omkring de væsentlige dispositioner i virksomheden. Der henvises endvidere til Folketingstidende 1980-81, forhandlingerne sp. 5749 og 7279.

Det overskydende overskud (dvs. når der er sket forrentning af såvel fremmedkapital som egenkapital inkl. afskrivning) deles efter forslaget som hovedregel ligeligt mellem ejer og ansatte. Medarbejdernes andel konverteres til ansvarlig og bestemmende kapital, således at den anvendes til konsolidering af virksomheden og til finansiering af nye investeringer. Medarbejderkapitalen er som anden ansvarlig virksomhedskapital udsat for en risiko, men risikoen begrænses gennem en forsikringsordning.

Forslaget er stadig udtryk for, hvordan Det Radikale Venstre kunne tænke sig en medejeordning udformet i praksis. Men naturligvis er der mere end én løsning, når det drejer sig om enkelthederne i en sådan ordning. For at forhindre, at debatten om medeje kommer til at kredse om teknik og uvæsentlige detaljer, har Det Radikale Venstre derfor afstået fra at genfremsætte sit oprindelige forslag. I stedet har vi lagt vægt på at klargøre og præcisere de principper, som udgør fundamentet for den radikale medejemodell.

Forslaget er et oplæg til forhandling for at virkeliggøre årtiers visioner om spredning af ejendomsretten og medbestemmelse på arbejdspladsen. Det er samtidig en understregning af de krav, som Det Radikale Venstre finder må opfyldes, for at medeje og medbestemmelse kan realiseres.

Der henvises endvidere til det af Det Radikale Venstre i folketingsåret 1984-85 fremsatte forslag til folketingsbeslutning om obligatorisk overskudsdeling og medeje for ansatte, jf. Folketingstidende 1984-85, forhandlingerne sp. 6058 og 7334, samt tillæg A sp. 3579.

Nærværende beslutningsforslag er en uændret genfremsættelse af et i Folketingsåret 1985-86 fremsat forslag, se Folketingstidende 1985-86, forhandlingerne sp. 7042 og 9971, samt tillæg A sp. 4693 og tillæg B sp. 2407.

4. Problemer ved gennemførelse af obligatorisk overskudsdeling/medeje

I den tidligere debat om Det Radikale Venstres forslag har været rejst en række indvendinger. I

det følgende skal nogle af disse kommenteres nærmere, idet det samtidig skal bemærkes, at det er hensigten gennem udvalgsarbejdet i Folketinget at søge disse spørgsmål nærmere belyst.

a. Det er forkert med en obligatorisk ordning

Overskudsdeling er nødvendig både for at opnå en langsigtet indkomstpoltik og for at opnå en retfærdig fordeling.

I en årrække har vi haft lovgivning, som tilskyndede virksomheder til på eget initiativ at indføre udbyttedeling eller medarbejderaktier. Resultatet har ikke været tilfredsstillende. Mulighederne for at skabe en større grad af interessefællesskab mellem medarbejdere og virksomhed er kun udnyttet i ringe grad. Hvor medarbejderaktier er forsøgt, har de ikke ført til større medindflydelse. De ansatte har haft samme problem som andre småaktionærer og har derfor ikke følt nogen tilskyndelse til at beholde de tegnede aktier. Frivillighed er således ikke vejen frem på dette område.

Det er nødvendigt med en obligatorisk ordning. Men den må ikke blive et stift bureaukratisk system. Derfor er det radikale medejeforslag udformet som en rammelovgivning, der skal udfyldes i overensstemmelse med den enkelte virksomheds forhold. De ansatte og virksomheden har to år til at finde den rette udformning. Men derudover skal hele »rammen« nyvurderes ud fra erfaringerne i en 5-årig forsøgsperiode.

b. Nogle virksomheder kan ikke fungere under medeje

Især har andelsselskabernes vanskeligheder været fremhævet. I disse behøver der ikke at opstå et overskud i sædvanlig forstand: udbyttet af driften tilfalder gennem prisfastsættelsen medlemmerne i forhold til deres omsætning med selskabet. Der er derfor ikke uden videre noget overskud at dele med medarbejderne. Tilsvarende er det et problem, at indflydelsen i andelsselskaber er knyttet til medlemskabet - ikke til den investerede kapital.

Problemerne kan midlertid løses gennem fastlæggelsen af mere præcise regler for, hvordan det økonomiske resultat skal opgøres, og for, hvordan medarbejderkapitalen skal placeres. Tilsvarende må der træffes aftale om stemmeret, bestyrelsesmedlemmer m.v., således som det allerede er sket i en række andelsselskaber. Den igangværende udvikling i andelsselskaber har desuden medført, at nettfortjeneste som følge af konsolideringshensyn får stigende betydning. Dette vil lette tilpasningen.

Men i øvrigt er det ikke mindst af hensyn til sådanne specielle problemer, at der er afsat to år

til at få en aftale på plads og fastlagt en 5-årig forsøgsperiode.

c. Indkomspolitik gælder alle, medeje derimod kun på virksomheder med 50 ansatte eller derover

Det Radikale Venstre har som målsætning, at medeje efterhånden skal indføres på alle virksomheder. Først når dette er sket, kan der sikres ensartede vilkår for medarbejdere på forskellige virksomheder.

Men ordningen må indkøres gradvis. Store virksomheder har normalt et så veludbygget administrativt apparat, at det ikke vil volde vanskeligheder at løse de opgaver, som følger med indførelsen af medeje. Men det gælder ikke nødvendigvis små virksomheder. Den administrative belastning vil føles tungere på disse, og skulle ordningen rumme uforudsete problemer, kan følgerne blive alvorlige på mindre virksomheder. Derfor skal de praktiske erfaringer med medeje på store virksomheder benyttes til at minimere ulemperne for små virksomheder.

Der er med andre ord tale om en afvejning mellem mulighederne for en heldig indkøring og en total retfærdighed for alle.

Det har været naturligt at sætte grænsen ved 50 ansatte, idet virksomheder, som er større, i forvejen omfattes af bestemmelserne om medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen. Men der er naturligvis intet i vejen for, at mindre virksomheder indfører medeje på frivillig basis.

d. De offentligt ansattes placering i det radikale forslag

Indkomspolitikken omfatter imidlertid også den offentlige sektor. Men offentligt ansatte kan ikke få ejendomsret til deres egen arbejdsplads. De virksomheder og institutioner, hvor de arbejder, er samfundsejede. Der kan heller ikke etableres overskudsdeling for offentligt ansatte, fordi offentlig virksomhed ikke skal give overskud. Dette gælder, uanset hvilken ordning man indfører.

Der er derimod intet i vejen for, at offentligt ansatte kan blive medejere af private virksomheder. Men det er ikke ligegyldigt på hvilken måde. I nogle forslag sker det gennem en central fond. Efter radikal opfattelse er det den dårligst tænkelige udvej, fordi en central fond udhuler medarbejdernes indflydelse på den enkelte virksomhed. Der er ingen rimelig begrundelse for at indføre dette bureaukratiske og centralistiske organ til sikring af de offentligt ansattes ligestilling. Nøjagtig de samme økonomiske goder kan opnås via skattesystemets omfordeling.

Det Radikale Venstre finder det nødvendigt, at offentligt ansatte opnår økonomisk ligestilling, hvis en permanent indkomspolitik skal bringes til at fungere. En naturlig løsning vil være oprettelse af investeringsforeninger, hvor offentligt ansatte kan placere opsparing direkte i det private erhvervsliv.

e. Den enkelte medarbejders andel vil være helt afhængig af, om virksomheden er »kapital- eller løntung«

Det er rigtigt, at der kan opstå store forskelle mellem medarbejdernes udbytte på forskellige virksomheder, hvis reglerne alene er, at nuværende ejere og ansatte deler det overskydende overskud ligeligt. På kapitaltunge virksomheder vil man være få om at dele det overskud, som man på løntunge virksomheder er mange om. Sådanne forskelle kan føles uretfærdige og desuden føre til uhenigtsmæssige påvirkninger af virksomhedernes produktionsmetoder.

Derfor er der i det radikale medejersforslag åbnet mulighed for anvendelse af en særlig udregning, når det overskydende overskud skal fordeles. En nærliggende løsning vil være at korrigere medarbejdernes andel i overensstemmelse med forholdet mellem lønsum og værditilvækst. Hvor lønsummen kun er en mindre del af værditilvæksten, falder medarbejdernes andel tilsvarende. En sådan overskudsregel har gennem adskillige år været benyttet i Frankrig.

f. Medarbejderne løber ikke samme økonomiske risiko som ejerne

Det Radikale Venstre er overbevist om, at medarbejderne i danske virksomheder er villige til at løbe en risiko, når de derved kan sikre deres arbejdsplads og åbne mulighed for en fremtidig gevinst i form af overskudsdeling. Derfor er det et væsentligt mål, at medeje skaber forhold, hvor de ansatte tør satse på den virksomhed, der i det lange løb vil klare sig, men som måske blot har behov for en indkøring med lav indtjening.

Ansatte og ejere vil imidlertid aldrig blive fuldt ligestillede. De nuværende ejere kan trække deres kapital ud af virksomheden, hvorimod medarbejdernes er bundet. Derfor kan de heller ikke dele risiko på lige fod. I stedet rummer det radikale forslag en særlig sikringsordning, således at medarbejderne kun kan miste en vis andel af den indskudte kapital. Dette er samtidig en sikring for de medarbejdere, der har forladt virksomheden og dermed har mistet deres stemmeret, men fortsat har medarbejderkapital stående.

G. Administrative og andre problemer

Forslaget rejser selvsagt nogle administrative problemer – som ethvert nyt forslag næsten uundgåeligt vil gøre, i hvert fald indtil indkøringsperioden er forbi. Netop derfor startes med relativt store virksomheder, som har et udbygget administrativt system. Ligeledes kan forslaget føre til, at medarbejderne vil søge mod de virksomheder, som er mest lønsomme. Dette betyder en øget vægt på de virksomheder i dansk erhvervsliv, som går godt, men naturligvis samtidig forskelle mellem medarbejderne på forskellige virksomheder. Forslagets virkninger svarer på dette punkt til de forskelle, som også i dag findes på grund af produktivitetsafhængige lønssystemer, lokale aftaler m.v.

Bemærkninger til forslagets enkelte punkter

I. Medeje og obligatorisk overskudsdeling i den private sektor

Ad 1. Fleksibel rammelovgivning

Meget forskelligartede virksomheder skal kunne fungere inden for den samme lovgivning som overskudsdeling og medeje. Alt efter branche, ejendomsforhold, organisationsform, størrelse etc. kan den enkelte virksomhed have sine særlige problemer. Det er derfor vigtigt, at loven indskrænker sig til at fastlægge en række minimumskrav. Inden for den således fastlagte ramme må der gives ledelse og ansatte på den enkelte virksomhed mulighed for at udforme ordningens detaljer, så de bedst muligt harmonerer med virksomhedens særpræg. En sådan fleksibel rammelovgivning vil eksempelvis gøre det muligt at tage hensyn til forskelle mellem »kapitaltunge« og »løntunge« virksomheder, forskelle mellem virksomheder drevet i selskabsform, på andelsbasis eller med personligt ansvar og forskelle, som skyldes, at der er et særligt (ideelt) formål med produktionen.

For at sikre, at den rette balance mellem nødvendige minimumskrav og tilstrækkelig fleksibilitet er opnået, må lovgivningen tages op til revision efter en kortere periode. Denne bør næppe være længere end 5 år.

Ad 2. Obligatorisk for større virksomheder

Et hovedsigte med forslaget om medeje er at demokratisere arbejdslivet og derigennem give de ansatte større medansvar for de beslutninger, som træffes. Ordninger med frivillig overskudsdeling er udmærkede, men fører ikke til medeje. Medeje for de ansatte kan kun sikres gennem lovgivning.

Samtidig går det meget langsomt med at indføre frivillig overskudsdeling på den enkelte virksomhed. Muligheden har allerede gennem en længere årrække været til stede. Loven om udbyttedeling har eksisteret i ca. 30 år, og det er ca. 15 år siden, der skabtes lovhjælp for skattebegünstiget udstedelse af medarbejderaktier. Desværre findes der ingen samlet oversigt over omfanget af frivillige ordninger. Men alle foreliggende oplysninger peger samstemmende på, at muligheden for at indføre overskudsdeling ad frivillig vej kun i ringe grad er benyttet og altovervejende kun på virksomheder med mange medarbejdere. Det gælder således ordninger med medarbejderaktier, der ved udgangen af 1984 var etableret på i alt 152 virksomheder. Ultimo 1978 drejede det sig om 99 virksomheder, og tilvæksten siden da har således været gennemsnitlig 8–9 virksomheder årligt.

Fortsættes i det tempo, vil overskudsdeling og medeje ikke komme til at spille nogen rolle af betydning på denne side af århundredskiftet – om overhovedet nogen sinde. Frivillig overskudsdeling går simpel hen for langtsomt.

Overskudsdeling kan bidrage til løsningen af centrale problemer i det danske samfunds økonomi. Det gælder den alt for lave opsparing, finansieringen af de kommende års omfattende krav til investeringer i ny teknologi og ikke mindst tilførslen af ny ansvarlig virksomhedskapital til sikring af nye arbejdspladser og øget beskæftigelse. Men det er nu og i det kommende tiår, der skal handles. Indsatsen for dansk økonomi er ikke en frivillig sag.

Det må undgås, at overskudsdeling og medeje administrativt bliver en uoverkommelig opgave for den enkelte virksomhed og derved kommer til at bremse udvikling og initiativ. En sådan fare kan være til stede, når det gælder nyetablerede og mindre virksomheder. Indtil der er opnået tilstrækkelige erfaringer med medeje og overskudsdeling, bør ordningen derfor kun være obligatorisk for større, veletablerede virksomheder. For disse findes som nævnt allerede et vist erfaringsmateriale gennem frivillige ordninger. Grænsen på 50 ansatte er den samme, som anvendes i lovgivningen om medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser. I alt godt 2.700 virksomheder med tilsammen knap 600.000 ansatte er dermed omfattet af ordningen.

I virksomheder med under 50 ansatte kan medeje og overskudsdeling indføres på frivillig basis. Dette vil være fordelagtigt for en del mindre virksomheder, som derved får bedre muligheder for at fastholde dygtige medarbejdere og for at sikre en rolig lønudvikling.

Ad 3. Varig medbestemmelsesret

Overskudsdeling er ikke i sig selv nok til at realisere den demokratisering af forholdene på den enkelte virksomhed, som Det Radikale Venstre tilstræber.

Overskudsdeling øger medarbejdernes interesse for, at den enkelte virksomhed har en god økonomi. Hvis medarbejdernes andel bindes i en vis periode, vil det samtidig medføre større opsparring og investering i det danske samfund og dermed sikre arbejdspladser. Og ikke mindst bliver det lettere at føre langsigtet indkomspolitik, fordi overskudsdeling sikrer en mere retfærdig fordeling af den indtjeningsfremgang, som er selve målet med indkomspolitikken. Der er således en række gode økonomiske begrundelser for overskudsdeling.

Men medbestemmelsen for de ansatte bliver ikke nødvendigvis større. Hvis medarbejderne får adgang til – straks eller efter en kortere bindingsperiode – at tage deres overskudsandele ud til forbrug, mister de samtidig den beslutningsret, som de har som medejere af den enkelte virksomhed. Dette har netop været karakteristisk for de fleste frivillige medarbejderaktieordninger. De ansatte har ikke kunnet se noget perspektiv i at være individuelle småaktionærer. De har derfor skilt sig af med aktierne for at realisere muligheden for et øget forbrug.

Overskudsdeling må derfor kombineres med medeje. Overskudsandelene må bindes som ansvarlig kapital i virksomheden, og medarbejderne må i fællesskab udøve den medbestemmelsesret, som kapitalen berettiger dem til. Kun derigennem sikres, at overskudsdeling samtidig fører til en ny og mere demokratisk beslutningsstruktur i virksomheden, en demokratisering, som på længere sigt indebærer, at medarbejderne får indflydelse på og medansvar for de fundamentale beslutninger om deres egen arbejdsplads.

Ad 4. Medarbejderkapitalen må være risikovillig

Overskudsdeling og medeje skal i størst muligt omfang give medarbejderne rettigheder og pligter på linje med virksomhedens øvrige ejere. Derfor er det nødvendigt, at medarbejderkapitalen på linje med anden ansvarlig kapital bærer sin del af den økonomiske risiko. Kun derved sikres, at de ansattes ret til at deltage i beslutningsprocessen modsvarer af et tilsvarende ansvar for de beslutninger, som træffes.

Medarbejderkapitalen vil imidlertid være mindre frit stillet end anden ansvarlig kapital. De an-

satte kan ikke trække deres kapital ud, hvis konjunkturerne tegner dårligt for virksomheden. Desuden vil de under opbygningen af en medarbejderkapital være uden afgørende indflydelse på de beslutninger, som træffes. Derfor må der skabes basis for, at medarbejderne på forskellige virksomheder gennem bidrag til en forsikringsordning kan begrænse tabet af medarbejderkapital på den enkelte virksomhed.

Ad 5. Kombinere demokratiske beslutninger med økonomiske incitamenter

I debatten om overskudsdeling og medeje har der været en tendens til at opstille modeller, som i højere grad var præget af ideologi end af hensynet til de virksomheder og arbejdspladser, hvor modellerne tænkes at skulle fungere. Socialdemokratiet og fagbevægelsen har helt overvejende satset på ØD-løsninger, hvor ejendomsretten til medarbejderkapitalen var kollektiv for samtlige lønmodtagere og den enkelte lønmodtager til gengæld var uden direkte økonomisk interesse i virksomhedsoverskuddets størrelse. Omvendt har arbejdsgiverne og nogle borgerlige partier snævert interesseret sig for ordninger, hvor de ansattes interesse i kontant udbetaling af den størst mulige overskudsandel var altdominerende.

Ingen af disse »rene« ideologier er anvendelige i praksis. Hele ideen med at indføre overskudsdeling er, at medarbejderne skal have en umiddelbar interesse i at medvirke til den bedst mulige indtjening i virksomheden og dermed til, at den nødvendige konsolidering og udvikling kan foregå. Hvis medarbejderne ikke har nogen økonomisk fordel af et større overskud, bliver konstruktionen verdensfjern og fortænkt. Men en ensidig satsning på det økonomiske incitament i overskudsdeling medfører til gengæld, at de ansatte straks ønsker at omsætte deres andel af overskuddet i øgede forbrugsmuligheder. Medarbejderne vil have en stærk tilskyndelse til at prioritere kortsigtede gevinster højere end det langsigtede hensyn til arbejdspladsen, og virksomhederne går samtidig glip af en øget lønmodtageropsparring.

Det Radikale Venstre afviser såvel den naive kollektivismen som forsøgene på gennem overskudsdeling at gøre medarbejderne til en slags småaktionærer uden indbyrdes solidaritet eller interesse for og indflydelse på virksomhedens beslutninger. Det, der er behov for, er at engagere ledelse og medarbejdere på den enkelte virksomhed i en ny og mere demokratisk beslutningsproces, som samtidig rummer nye økonomiske incitamenter til gavn for såvel de ansatte som virksom-

heden. Det mål, som skal realiseres, svarer i stort omfang til den opgave, andelsbevægelsen stod over for ved sin start, nemlig et samarbejde på demokratisk grundlag til gensidig økonomisk fordel.

I praksis indebærer dette, at de ansatte må træffe beslutninger og forvalte medarbejderkapitalen i fællesskab. Medbestemmelsesretten skal udøves efter demokratiske retningslinjer. Men ordningen skal samtidig rumme økonomiske incitamenter for de ansatte. Derfor må den enkelte ansatte kunne disponere over sin andel af medarbejderkapitalen, når arbejdsmarkedet endeligt forlades, dog senest ved 60 års alderen. Den enkelte ansatte disponerer selv over afkastet af sin andel af medarbejderkapitalen.

Ad 6. Ingen central fond

For Det Radikale Venstre er det af afgørende betydning, at medeje og medbestemmelse fører til en demokratisering af beslutningsprocessen på den enkelte virksomhed. Det er medarbejdernes interesse for og indflydelse på deres egen arbejdsplads, der skal styrkes. Ordninger, hvor ejendomsret til medarbejderkapitalen og dermed også indflydelsen i væsentligt omfang er placeret uden for virksomheden, er derfor uacceptable. Dette gælder eksempelvis forslag om, at ejendomsretten samles i en central eller fælles fond.

Det har været anført, at en fond – central, amtsopdelt el.lign. – var nødvendig i de tilfælde, hvor virksomhederne afviste at lade medarbejdernes overskudsandele blive stående som ansvarlig kapital. Man havde i så fald brug for »et sted at sende pengene hen«. Imidlertid har justitsministeren i et svar til Folketingets politisk-økonomiske udvalg (spørgsmål 4 til B 111 – bilag 2 af 9. maj 1985) fastslået, at en pligt for virksomhederne til at lade medarbejderkapitalen blive stående vil kunne udformes på en sådan måde, at den ikke er omfattet af grundlovens § 73 om ekspropriation. Der er således intet i vejen for at lade en sådan pligt for virksomheden til at modtage medarbejderkapitalen indgå i en kommende lovgivning. Dermed bortfalder argumentet for en fondsdannelse.

Derimod må der skabes basis for, at medarbejderne på de enkelte virksomheder gensidigt kan forsikre hinanden mod store tab af medarbejderkapital (jf. nr. 4).

II. Opsparingsmuligheder og medbestemmelse i den offentlige sektor

Ad 1. Investeringsløn – den offentlige sektors parallel til overskudsdeling

De positive virkninger, som indførelsen af medeje og overskudsdeling vil have på arbejdspladserne i det private erhvervsliv, skal så vidt muligt også realiseres i den offentlige sektor. Offentlige virksomheder har ligesom private behov for en nedbrydelse af kunstige barrierer mellem ledelse og ansatte og for en oplødning af stive, bureaukratiske kommandoveje. Tilsvarende er der behov for at stimulere offentligt ansattes engagement og interesse for deres arbejdsplads' problemer, også når problemerne er af økonomisk art.

Offentligt ansatte kan imidlertid ikke få ejendomsret til deres egen arbejdsplads. De virksomheder og institutioner, hvor de arbejder, er samfunds-ejede. Der kan heller ikke etableres overskudsdeling for offentligt ansatte, fordi offentlig virksomhed ikke skal give overskud. I stedet må offentligt ansatte sikres opsparingsmuligheder, der svarer til privat ansattes efter indførelse af overskudsdeling.

Offentlige virksomheders produktion er en forudsætning for, at det private erhvervsliv kan fungere. Produktiviteten i den offentlige sektor stiger, ligesom den gør det i private virksomheder. Men produktiviteten er vanskeligere at måle, fordi offentlig produktion ikke har en markedspris. Disse sammenhænge er begrundelsen for, at man allerede gennem mange år har anvendt taktregulering og lignende ordninger til at udligne lønudviklingen mellem offentligt og privat ansatte.

Når der gennemføres overskudsdeling på det private arbejdsmarked, bør man derfor etablere udligningsmekanismer byggende på samme tankegang som taktregulering m.v. Disse skal så at sige »oversætte«, hvordan privat ansattes overskudsandele skal påvirke opsparring for offentligt ansatte. Udligningsmekanismerne må kombineres med omkostningsbesparende og produktivitetsfremmende systemer i den offentlige sektor, som tilskynder offentligt ansatte til at økonomisere med det offentliges ressourcer.

Det »overskud«, som herigennem tilfalder offentligt ansatte, skal ligesom i den private sektor føre til større opsparring. Det er en »investeringsløn«, som derfor må bindes i investeringsforeninger, der gennem aktiekøb placerer opsparringen i det private erhvervsliv. Offentligt ansatte bliver på denne måde medejere af private virksomheder og påtager sig derved et medansvar for tilførslen af risikovillig kapital og sikringen af arbejdspladser.

Ved at tilvejebringe opsparingsmuligheder for de offentligt ansatte sikres, at der samtidig med

indførelsen af medeje i private virksomheder skabes tilsvarende rettigheder og pligter for medarbejderne i den offentlige sektor. Offentligt og privat ansattes løn- og arbejdsvilkår må udvikle sig parallelt, men med respekt for de forskelle, der nødvendigvis er mellem offentlig og privat virksomhed, hvad angår drift, målsætning og politisk indflydelse. Også for offentligt ansatte skal det gælde, at opsparringen frigives ved endelig tilbagetræden fra arbejdsmarkedet, dog senest ved det 60. år. På linje med privat ansatte disponerer offentligt ansatte selv over det løbende afkast af opsparringen.

Forslagsstillerne er derudover opmærksomme på de betydelige løn- og personalepolitiske problemer, som i dag findes i den offentlige sektor. Den stigende utilfredshed med tjenestemandssystemet, normeringsregler, advancementsmuligheder, aflønningsforhold m.v. viser, at der snarest må sættes ind, hvis en velfungerende offentlig sektor skal bevares.

Ad 2. Medarbejdernes indflydelse i den offentlige sektor

Inden for den offentlige sektor er der behov for et konsekvent og kontrolleret udviklingsarbejde med henblik på at sikre de offentligt ansatte større dispositionsmuligheder og indflydelse på egen arbejdssituation. Udviklingsarbejdet må tage sigte på at gennemføre mere tidssvarende ledelsesformer, tilpasset de forskellige typer af offentlig virksomhed.

Sigtet skal være at lade de ansattes kreativitet, ansvarlighed og selvstændighed komme til udtryk i højere grad, end tilfældet er i dag.

Mange forskellige metoder må tages i brug. Intet enkelt middel kan anvendes i alle situationer. Afgørende er det, at der gennem forsøgs- og udviklingsarbejde indhentes langt bredere erfaringsgrundlag om egnede metoder til inden for den

offentlige sektors mange forskellige typer af arbejdspladser at kalde på de ansattes engagement som en forudsætning for større arbejdsglæde for den enkelte, højere tilfredshed med den offentlige service og stigende produktivitet. De offentligt ansattes organisationer må inddrages i arbejdet med nye ledelsesformer.

Reglerne for samarbejdsudvalgene må revideres. De må have mulighed for at træffe væsentlige afgørelser. Samarbejdsaftalens ord om, »at alle medarbejdere engageres i det daglige samarbejde«, må realiseres. Samarbejdsudvalgene skal være repræsentative for alle ansattes synspunkter ved at gennemføre direkte valg af samarbejdsudvalget.

Desuden må der udformes en mere fleksibel struktur for samarbejdsudvalgene, således at de kan tilpasses de forskelle i opbygning og arbejdstilrettelæggelse, som skyldes, at der er tale om forskellige offentlige arbejdspladser og forskellige niveauer inden for den samme myndighed.

Formandsposten i samarbejdsudvalget bør gå på skift for et år ad gangen mellem repræsentanter for ledelsen og de ansatte, samtidig med at formandens stemme skal være afgørende ved stemmelighed. Herigennem lægges der et stærkt pres på begge parter for at tale sig til enighed, hvilket må være et af de vigtigste formål med medbestemelsesregler.

Ligeledes må det overvejes at give samarbejdsudvalgene myndighed til at træffe konkrete, bindende beslutninger på en række områder, der direkte vedrører de ansatte i deres daglige arbejds- og personaleforhold. Det kan eksempelvis dreje sig om en række af de områder, som er nævnt i samarbejdsaftalens § 5, bl.a. placering af den daglige arbejdstid, sikkerhedsforhold, ordensregler, arbejdstilrettelæggelse, intern uddannelse, omskoling etc. I dag har de ansatte kun mulighed for at være medbestemmende om fastlæggelse af retningslinjer. De deltager derimod ikke i konkrete afgørelser.

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 medejævn.

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. Medjeandelene 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 beregning 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 $\frac{1}{3}$ 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 interessefællesskabet 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 af både 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 forslagets 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. Medejendomsretsnævnet 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 en deling af et overskud, når samtlige de med produktionen afholdte omkostninger er afholdt. Ikke blot løn, materialeomkostninger og 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 løntunge 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 »inflationsrensede 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 medejendomsrets-konto, der hvert år tilskrives den pågældendes andel af overskuddet. Der vil være tale om posteringer, 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 en del af virksomhedens egenkapital, øges med den årlige forrentning af egenkapitalen. Ved flytning til anden arbejdsplads oprettes medejendomsrets-konto på den nye virksomhed.

ad 4. Medarbejderkapitalens opbygning og frigørelse

De ansattes andel i overskydende overskud henstår i virksomheden som en særlig medarbejderkapital 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 opsparet medarbejderkapital i den pålignede selskabs-skat. 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 medejendomsrets-konto.

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 virksomhe-

der 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 inddrages, 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, som 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 og 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 1/2 af sin højeste værdi.

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

Balance mellem opsparing og investering

Den danske diskussion om lønmodtagernes medejendomsret startede under 1960ernes 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 de-

primerende billede af dagens Danmark. Erhvervslivets investeringslyst er stærkt begrænset som følge 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 bedste 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 og tillæg A sp. 631.