

## [Økonomi- og arbejdsministeren.]

gang egentlig også i andre baner, idet det, man tænker sig, og det, man tilstræber, er ved en udbyttedeling at gøre arbejderne interesserede i virksomhedernes drift for derved at stimulere dem til en større indsats. Dette måtte vel i praksis forudsætte, at arbejderen får indsigt i og overblik over virksomhedernes regnskab og økonomiske forhold i det hele taget. Det må endvidere forudsætte, at arbejderen føler en sammenhæng mellem sin daglige indsats og virksomhedens samlede resultat. Begge dele kan det måske være lidt vanskeligt at opnå i praksis i én moderne storvirksomhed. Forslagsstillernes grundsynspunkt er imidlertid så positivt, at en nærmere overvejelse efter min opfattelse må være berettiget.

Forslaget tilsigter at fremme udbyttedelingen på to måder: dels ved at lovfæste en adgang til skattefritagelse for udbetalte eller henlagte udbyttedelingsbeløb, hvadenten dette sker ved bonusordninger eller ved fondsdannelser, dels ved en speciel, begrænset skattnedsættelse som en slags præmie til virksomhederne for at gå ind på udbyttedelingsordningen. Det første er jo en praksis, der allerede i det store og hele er anerkendt af skattemyndighederne. Det andet er en principiel nydannelse, hvis konsekvenser ikke forekommer mig helt overskuelige, og som vel nok kræver nærmere undersøgelser og overvejelser.

Til fremme af disse to formål foreslår man i lovforslaget nedsat et udbyttedelingsnævn på 9 medlemmer, sammensat efter ganske særlige regler. Dette nævn skal have to opgaver: den ene at gøre propaganda for tanken om udbyttedeling, at fremføre oplysninger om udbyttedelingens idé og fordele, at tage initiativ overfor virksomheder, så at disse får kendskab til udbyttedelingens principper; som den anden opgave skulle dette nævn have beføjelse til at godkende, at aktieselskaberne får de specielle skattnedsættelser, som jeg omtalte før.

Om alle disse enkeltheder kan der vel rejses tvivl. Der kan gøres forskellige synspunkter gældende, men jeg finder, at bestemmelserne, som de er foreslået, som helhed udgør et anvendeligt forhandlingsgrundlag, og jeg for min del deltager gerne i det omfang, det måtte ønskes, i de over-

vejelser, som dette forslag giver anledning til.

**Ordføreren for forslagsstillerne (Bertel Dahlgaard):** Jeg takker den højtærede minister for de velvillige bemærkninger, han fremsatte. Jeg opfattede disse bemærkninger således, at ministeren var positivt indstillet overfor det foreliggende lovforslag. Det er klart, at de betragtninger, den højtærede minister fremsatte, herefter må indgå på rimelig måde i de forhandlinger og overvejelser, der vil finde sted i udvalget.

Den højtærede minister udtalte, at nogle måske kunne være fristet til at sige, at hvis udbyttedelingstanken var af så stor værdi, som vi har hævdet fra vor side, måtte man dog gå ud fra, at det havde givet sig positive udtryk i den sidste menneskealder, hvor hele denne sag har været til diskussion. Den højtærede minister tog selv afstand fra denne betragtning, men der kan måske ved siden af den højtærede ministers argumenter i den henseende være grund til igen at minde om den store sandhed, der ligger i resultatet af tidligere minister Steinckes iagttagelser, nemlig at der altid her i landet vil hengå 30 år fra det tidspunkt, da en rigtig tanke føres frem, til der er udsigt til at gennemføre den.

Jeg skal her kun knytte nogle få bemærkninger til mine udtalelser ved lovforslagets fremsættelse. Jeg vil indlede med at sige, at det forekommer mig øjensynligt, at udbyttedelingstanken rykker nærmere og nærmere ind på livet af de større virksomheder indenfor dansk erhvervsliv. Det gør den allerede i kraft af den tingene iboende logik; når arbejdernes og arbejdsgivernes organisationer i forening har gennemført oprettelsen af samarbejdsudvalg indenfor den enkelte bedrift med de formål, der er givet disse samarbejdsudvalg, har man faktisk fra den hidtidige ensidige, kollektive behandling af lønspørgsmålet rakt hånden ud til en mobilisering af fællesinteressen indenfor den enkelte virksomhed. Samarbejdsudvalgene er jo udtryk for, at medarbejderne skal drages direkte ind i bedriftens interessesfære, at medarbejderne bør blive medinteressenter i bedriftens ve og vel, fordi det vil være både i deres egen og virksomhedens interesse. Hvis man ville sætte