

[Hans Jørgen Jensen]

Ser vi på udviklingen i vort samfund, har han sikkert ret. Eksempelvis gik der 31 år fra 1891, hvor man gennemførte aldersdomsunderstøttelse i Danmark, til 1922, hvor man fik den første egentlige lov om aldersrente, og først i 1956 opstod en egentlig tanke om folkepensionering i vort samfund.

Vi kan finde mange lignende eksempler herpå, når det drejer sig om store sociale fremskridt i øvrigt.

I et sundt demokrati er det sikkert en god ting, at der skal finde en folkelig debat og modningsproces sted, inden store reformer gennemføres. Vi kan glæde os over det politiske demokratis udvikling i Danmark, og at det stadig udbygges på en lang række områder i kommuner og amter og i statens regie. Vi ser det bl.a. ved, at man ude i lokalsamfundene i langt større udstrækning fører en debat, inden vigtige beslutninger træffes, f.eks. med hensyn til lokalplaner og boligbyggelsers placering og i de senere år gennem drøftelser af kommunale budgetter på borgermøder. Dette politiske demokrati kan stadig udbygges, og vi kan med glæde konstatere, at næsten alle politiske partier er enige i det værdifulde i denne udbygning.

Ser vi på arbejdsmarkedet, er situationen desværre langt fra så positiv. Her stopper demokratiet ved indgangen til arbejdspladsen. Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet er stadig det altafgørende element i beslutningsprocessen. Det skal dog erkendes, at vi også på dette område har kunnet notere fremskridt gennem hovedaftaler på arbejdsmarkedet indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark i årene 1899, 1960, 1973 og senest i 1981. Således er ledelsesretten skridt for skridt ændret, så arbejdsgiverne er forpligtede bl.a. via overenskomster. Det er også sket ved, at der er skabt regler, hvorefter tillidsmændene har fået en særlig beskyttelse i form af tid og tryghed til at udføre deres faglige arbejde.

I de senere år er desuden specielle sikkerhedsrepræsentanter kommet ind i billedet som en særlig slags tillidsrepræsentanter med de samme beskyttelsesregler, som gælder for de faglige tillidsmænd. Det bør også nævnes, at der i 1947 blev vedtaget særlige regler for samarbejdsudvalg, og i 1974 fik lønmodtagerne direkte repræsentation i aktieselskabsbestyrelserne.

Jeg har nævnt disse meget sporadiske eksempler for at fortælle, at vel er der sket en række forbedringer med hensyn til lønmodtagernes medindflydelse på egen arbejdsituation, men der tilbagestår stadig den kendsgerning, at lønmodtagerne ikke har nogen form for direkte indflydelse på virksomhedens økonomiske dispositioner. Dette betyder, at lønmodtagerne ikke har nogen mulighed for at kontrollere, om de værdier, der bl.a. er skabt gennem deres arbejdsindsats, også bruges til at sikre virksomhedens og dermed arbejdspladsernes fremtid.

I slutningen af 1950'erne og i begyndelsen af 1960'erne startede man i socialdemokratiet og i fagbevægelsen debatten om økonomisk demokrati. Vi kan derfor ihukommende K. K. Steincke sige, at tiden nu må være inde til, at tanken om økonomisk demokrati eller overskudsdeling føres ud i livet. Det er derfor en god ting, at folketinget som følge af arbejdsministerens redegørelse om overskudsdeling, der tidligere er beskrevet ret udførligt ved regeringens forelæggelse af rapporten om lønmodtagernes medejendomsret fra november 1978, på ny drøfter spørgsmålet.

Hovedretningslinjerne for overskudsdelingen er: 1) der etableres en overskudsdeling på 10 pct. af det regnskabsmæssige nettoresultat efter skat, 2) overskudsdelingen gennemføres i første omgang i aktieselskaber og anpartsselskaber, senere i andelsselskaber og kooperative virksomheder og i andre virksomhedstyper. Derefter etableres Lønmodtagernes Investerings- og Beskæftigelsesfond, hvortil bidragene indbetales kontant.

Lønmodtagernes Investerings- og Beskæftigelsesfond ejes af samtlige lønmodtagere i fællesskab. Fonden ledes af repræsentanter for lønmodtagerne, og en væsentlig del af repræsentanterne vælges lokalt. Fællesfondens midler placeres som hovedregel som ansvarlig kapital direkte i erhvervslivet, i den enkelte virksomhed. For den herved erhvervede ansvarlige kapital udøver medarbejderne i de pågældende virksomheder den medbestemmelse, som knytter sig hertil, f.eks. den stemmeret, der knytter sig til aktier. Hvor der oprettes en virksomhedsfond, udøves medbestemmelsen af denne.

Fællesfonden har i øvrigt forskellige andre placeringsformål, bl.a. at styrke medarbejderindflydelsen, herunder støtte til medarbej-