

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 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.

Det ovennævnte overskud (dvs. når der er sket forrentning af såvel fremmedkapital som egen kapital inkl. afskrivning) deles 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.

Det bemærkes, at nærværende forslag, når bortses fra visse ændringer i bemærkningerne, er en uændret genfremsættelse af et i folketingsåret 1982-83 fremsat forslag til folketingsbeslutning, jfr. Folketingstidende 1982-83, forhandlingerne sp. 2454 og 4962 samt tillæg A sp. 1529.

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 indkomstpølitik 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 ud-

nyttet i ringe grad. Hvor medarbejderaktier er foresøgt, 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 imidlertid 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 nettofortjeneste 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. Indkomstpølitik gælder alle; medeje derimod kun på virksomheder med mere end 50 ansatte

Det radikale venstre har den klare målsætning, at medeje efterhånden skal indføres på alle virksomheder. Først når dette er sket, kan der skabes 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