

F.t. beslutn. vedr. overskudsdeling og medeje for de ansatte

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.

d. De offentligt ansatte er ikke med i det radikale forslag

Indkomstpoltikken 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 indkomstpoltik 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 varer på dette punkt til de forskelle,