

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 lønsystemer, lokale aftaler m.v.

Bemærkninger til forslagens 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 om 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 virksom-

hed. 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 simpelt hen for langsomt.

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