

Ad 3. Varig medbestemmelsesret

Overskudsdeling er ikke i sig selv nok til at realisere den demokratisering af forholdene på den enkelte virksomhed, som Det Radikale Venstre tilstræber.

Overskudsdeling øger medarbejdernes interesse for, at den enkelte virksomhed har en god økonomi. Hvis medarbejdernes andel bindes i en vis periode, vil det samtidig medføre større opsparing og investering i det danske samfund og dermed sikre arbejdspladser. Og ikke mindst bliver det lettere at føre langsigtet indkomspolitik, fordi overskudsdeling sikrer en mere retfærdig fordeling af den indtjeningsfremgang, som er selve målet med indkomspolitikken. Der er således en række gode økonomiske begrundelser for overskudsdeling.

Men medbestemmelsen for de ansatte bliver ikke nødvendigvis større. Hvis medarbejderne får adgang til – straks eller efter en kortere bindingsperiode – at tage deres overskudsandele ud til forbrug, mister de samtidig den beslutningsret, som de har som medejere af den enkelte virksomhed. Dette har netop været karakteristisk for de fleste frivillige medarbejderaktieordninger. De ansatte har ikke kunnet se noget perspektiv i at være individuelle småaktionærer. De har derfor skilt sig af med aktierne for at realisere muligheden for et øget forbrug.

Overskudsdeling må derfor kombineres med medejere. Overskudsandelene må bindes som ansvarlig kapital i virksomheden, og medarbejderne må i fællesskab udøve den medbestemmelsesret, som kapitalen berettiger dem til. Kun derigennem sikres, at overskudsdeling samtidig fører til en ny og mere demokratisk beslutningsstruktur i virksomheden, en demokratisering, som på længere sigt indebærer, at medarbejderne får indflydelse på og medansvar for de fundamentale beslutninger om deres egen arbejdsplads.

Ad 4. Medarbejderkapitalen må være risikovillig

Overskudsdeling og medejere skal i størst muligt omfang give medarbejderne rettigheder og pligter på linje med virksomhedens øvrige ejere. Derfor er det nødvendigt, at medarbejderkapitalen på linje med anden ansvarlig kapital bærer sin del af den økonomiske risiko. Kun derved sikres, at de ansattes ret til at deltage i beslutningsprocessen modsvarer af et tilsvarende ansvar for de beslutninger, som træffes.

Medarbejderkapitalen vil imidlertid være mindre frit stillet end anden ansvarlig kapital. De an-

satte kan ikke trække deres kapital ud, hvis konjunkturerne tegner dårligt for virksomheden. Desuden vil de under opbygningen af en medarbejderkapital være uden afgørende indflydelse på de beslutninger, som træffes. Derfor må der skabes basis for, at medarbejderne på forskellige virksomheder gennem bidrag til en forsikringsordning kan begrænse tabet af medarbejderkapital på den enkelte virksomhed.

Ad 5. Kombinere demokratiske beslutninger med økonomiske incitamenter

I debatten om overskudsdeling og medejere har der været en tendens til at opstille modeller, som i højere grad var præget af ideologi end af hensynet til de virksomheder og arbejdspladser, hvor modellerne tænkes at skulle fungere. Socialdemokratiet og fagbevægelsen har helt overvejende satset på ØD-løsninger, hvor ejendomsretten til medarbejderkapitalen var kollektiv for samtlige lønmodtagere og den enkelte lønmodtager til gengæld var uden direkte økonomisk interesse i virksomhedsoverskuddets størrelse. Omvendt har arbejdsgiverne og nogle borgerlige partier snævert interesseret sig for ordninger, hvor de ansattes interesse i kontant udbetaling af den størst mulige overskudsandel var altdominerende.

Ingen af disse »rene« ideologier er anvendelige i praksis. Hele ideen med at indføre overskudsdeling er, at medarbejderne skal have en umiddelbar interesse i at medvirke til den bedst mulige indtjening i virksomheden og dermed til, at den nødvendige konsolidering og udvikling kan foregå. Hvis medarbejderne ikke har nogen økonomisk fordel af et større overskud, bliver konstruktionen verdensfjern og fortænkt. Men en ensidig satsning på det økonomiske incitament i overskudsdeling medfører til gengæld, at de ansatte straks ønsker at omsætte deres andel af overskuddet i øgede forbrugsmuligheder. Medarbejderne vil have en stærk tilskyndelse til at prioritere kortsigtede gevinster højere end det langsigtede hensyn til arbejdspladsen, og virksomhederne går samtidig glip af en øget lønmodtageropsparing.

Det Radikale Venstre afviser såvel den naive kollektivismen som forsøgene på gennem overskudsdeling at gøre medarbejderne til en slags småaktionærer uden indbyrdes solidaritet eller interesse for og indflydelse på virksomhedens beslutninger. Det, der er behov for, er at engagere ledelse og medarbejdere på den enkelte virksomhed i en ny og mere demokratisk beslutningsproces, som samtidig rummer nye økonomiske incitamenter til gavn for såvel de ansatte som virksom-