

heden. Det mål, som skal realiseres, svarer i stort omfang til den opgave, andelsbevægelsen stod over for ved sin start, nemlig et samarbejde på demokratisk grundlag til gensidig økonomisk fordel.

I praksis indebærer dette, at de ansatte må træffe beslutninger og forvalte medarbejderkapitalen i fællesskab. Medbestemmelsesretten skal udøves efter demokratiske retningslinjer. Men ordningen skal samtidig rumme økonomiske incitamenter for de ansatte. Derfor må den enkelte ansatte kunne disponere over sin andel af medarbejderkapitalen, når arbejdsmarkedet endeligt forlades, dog senest ved 60 års alderen. Den enkelte ansatte disponerer selv over afkastet af sin andel af medarbejderkapitalen.

Ad 6. Ingen central fond

For Det Radikale Venstre er det af afgørende betydning, at medeje og medbestemmelse fører til en demokratisering af beslutningsprocessen på den enkelte virksomhed. Det er medarbejdernes interesse for og indflydelse på deres egen arbejdsplads, der skal styrkes. Ordninger, hvor ejendomsret til medarbejderkapitalen og dermed også indflydelsen i væsentligt omfang er placeret uden for virksomheden, er derfor uacceptable. Dette gælder eksempelvis forslag om, at ejendomsretten samles i en central eller fælles fond.

Det har været anført, at en fond – central, amtsopdelt el.lign. – var nødvendig i de tilfælde, hvor virksomhederne afviste at lade medarbejdernes overskudsandele blive stående som ansvarlig kapital. Man havde i så fald brug for »et sted at sende pengene hen«. Imidlertid har justitsministeren i et svar til Folketingets politisk-økonomiske udvalg (spørgsmål 4 til B 111 – bilag 2 af 9. maj 1985) fastslået, at en pligt for virksomhederne til at lade medarbejderkapitalen blive stående vil kunne udformes på en sådan måde, at den ikke er omfattet af grundlovens § 73 om ekspropriation. Der er således intet i vejen for at lade en sådan pligt for virksomheden til at modtage medarbejderkapitalen indgå i en kommende lovgivning. Dermed bortfalder argumentet for en fondsdannelse.

Derimod må der skabes basis for, at medarbejderne på de enkelte virksomheder gensidigt kan forsikre hinanden mod store tab af medarbejderkapital (jf. nr. 4).

II. Opsparingsmuligheder og medbestemmelse i den offentlige sektor

Ad 1. Investeringsløn – den offentlige sektors parallel til overskudsdeling

De positive virkninger, som indførelsen af medeje og overskudsdeling vil have på arbejdspladserne i det private erhvervsliv, skal så vidt muligt også realiseres i den offentlige sektor. Offentlige virksomheder har ligesom private behov for en nedbrydelse af kunstige barrierer mellem ledelse og ansatte og for en opblødning af stive, bureaukratiske kommandoveje. Tilsvarende er der behov for at stimulere offentligt ansattes engagement og interesse for deres arbejdsplads' problemer, også når problemerne er af økonomisk art.

Offentligt ansatte kan imidlertid 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. I stedet må offentligt ansatte sikres opsparingsmuligheder, der svarer til privat ansattes efter indførelse af overskudsdeling.

Offentlige virksomheders produktion er en forudsætning for, at det private erhvervsliv kan fungere. Produktiviteten i den offentlige sektor stiger, ligesom den gør det i private virksomheder. Men produktiviteten er vanskeligere at måle, fordi offentlig produktion ikke har en markedspris. Disse sammenhænge er begrundelsen for, at man allerede gennem mange år har anvendt taktregulering og lignende ordninger til at udligne lønudviklingen mellem offentligt og privat ansatte.

Når der gennemføres overskudsdeling på det private arbejdsmarked, bør man derfor etablere udligningsmekanismer byggende på samme tankegang som taktregulering m.v. Disse skal så at sige »oversætte«, hvordan privat ansattes overskudsandele skal påvirke opsparring for offentligt ansatte. Udligningsmekanismerne må kombineres med omkostningsbesparende og produktivitetsfremmende systemer i den offentlige sektor, som tilskynder offentligt ansatte til at økonomisere med det offentliges ressourcer.

Det »overskud«, som herigennem tilfalder offentligt ansatte, skal ligesom i den private sektor føre til større opsparring. Det er en »investeringsløn«, som derfor må bindes i investeringsforeninger, der gennem aktiekøb placerer opsparringen i det private erhvervsliv. Offentligt ansatte bliver på denne måde medejere af private virksomheder og påtager sig derved et medansvar for tilførslen af risikovillig kapital og sikringen af arbejdspladser.

Ved at tilvejebringe opsparingsmuligheder for de offentligt ansatte sikres, at der samtidig med