

[Arbejdsministeren]

både kapitalen og ledelsesretten: ud med den private ejendomsret, ind med den kollektive ejendomsret og ind med den kollektive styring via virksomhedsråd! I SFs forslag er der ingen smålig skelen til, hvordan erhvervslivet vil befinde sig efter indførelsen af SFs utopia. Det er helt konsekvent, at man i demokratiets navn foreslår en folkeafstemning. Jeg tror, at det ved samme lejlighed vil være nødvendigt med en grundlovsændring, men lad nu den diskussion ligge, SFs forslag har alligevel ikke en jordisk chance for at blive vedtaget af dette folketing.

Det Radikale Venstres forslag er nok det, der kommer tættest på regeringens med det helt klart forbehold, at vi jo ikke ønsker OD gennemført ved tvang. Medindflydelsen i det radikale forslag går direkte på medansvar og medbestemmelse i kraft af individuel ejendomsret. Den tanke synes regeringen godt om. Det er det tvangsmæssige element i det radikale forslag, vi ikke bryder os om. Men vi ser også andre problemer i forslaget.

Forslaget er en skitse, en række principper, og det giver sig heller ikke ud for at være en fuldgyldig OD-model. Det er måske derfor forståeligt, at der ikke i bemærkningerne er gjort rede for de vanskeligheder, der vil være forbundet med kursfastsættelsen af lønmodtagermidlerne, der skal placeres som ansvarlig kapital i virksomheden. Det er et punkt, der vil give meget store vanskeligheder, hvilket bl.a. er beskrevet i rapporten fra det udvalg om lønmodtagernes medejendomsret, som under Bent Rold Andersens ledelse blev nedsat af den daværende regering i 1977.

Hvis man får en aktie efter regeringsforslagene, giver den typisk medbestemmelse og medansvar på generalforsamling, og man bevarer stemmeretten, så længe man ejer aktierne. Det synes vi faktisk harmonerer ganske godt med de radikale principper om den individuelle ejendomsret, den individuelle medindflydelse og medansvar i form af aktier.

I debatten om regeringens forslag har det været nævnt, at de var udtryk for en Godfatherholdning, altså et tilbud, man ikke kunne afslå. Det udtryk vil jeg gerne vedkende mig. Det skal være sådan, at langt de fleste virksomheder skal synes, at de ikke kan lade være med at indføre OD. Hvis nogle så synes, at forskellen til en tvungen ordning bli-

ver svær at få øje på i praksis, er det fuldstændig rigtigt, men den principielle forskel bliver tilbage, og derved undgår man alle de selvskabte plager, som de tvungne ordninger lægger op til.

Lad mig derefter vende mig til debatten om, hvem der skal være omfattet af forslagene. Regeringen er enig i betragtningen om, at de offentligt ansatte på linje med samfundets øvrige borgere, herunder også ansatte i virksomheder, der ikke giver overskud, er med til at få hjulene til at snurre. Vi er i det moderne samfund afhængige af, at alle sektorer fungerer. Produktionen er en sammensat og sårbar størrelse, der kan lammes, blot et enkelt hjul standser. Derfor er det rigtigt at inddrage de offentligt ansatte og også at inddrage ansatte i ikke-overskudsgivende virksomheder i overvejelserne.

Vi må erkende, at vi har et problem, ligesom de Radikale har et problem med, hvordan det skal gøres for så vidt angår de offentligt ansatte og de ansatte i ikke-overskudsgivende virksomheder.

Socialdemokraterne derimod hævder, at de har løst problemet i deres forslag. Der er de offentligt ansatte med, og det er de, ved at staten udreder deres overskudsandele, der beregnes som et gennemsnit af overskudsandelene i den private sektor. Det betyder, at Socialdemokratiet vil finansiere de offentligt ansattes medvirken ved at lade skatteborgerne, herunder de offentligt ansatte selv, betale deres overskudsdeling med skatteforhøjelser. Om medbestemmelsen for de offentligt ansatte siger forslaget, at man vil styrke deres ret til og mulighed for medbestemmelse på egen arbejdsplads. Det skal altså være belønningen for skattestigningerne.

Vi siger, at ændrede samarbejdsregler i den offentlige sektor ikke behøver at blive kædet sammen med OD-drøftelserne. I regeringens moderniseringsprogram er det et vigtigt mål, at den enkelte sikres indflydelse på egen arbejdssituation som f.eks. adgang til at træffe afgørelser gennem delegation til de forskellige organisatoriske niveauer. Det giver større indflydelse på egen arbejdssituation, og det er udviklende og spændende for den enkelte. Det arbejde er allerede i gang, og det er ikke en proces, man med held kan gennemføre ved at skrive nye regelsæt om samarbejde, der derefter tvangsmæssigt gennemføres ved lov. Det kræver, som det siges