

[Lone Dybkjær]

Her vil jeg godt minde om det gamle radikale OD-forslag, som indebærer, at vi har accepteret lønforskelle som følge af forhandlingerne på arbejdsmarkedet. Men når facit skulle gøres op, når overskuddet skulle gøres op, havde vi også den grundlæggende tanke, at da var alle lige, fordi alle var lige nødvendige for at få det overskud – både direktøren og rengøringsdamen for at bruge lidt banale udtryk.

Derfor synes jeg også, det bør indgå i diskussionen, hvordan vi håndterer den større forskel, og hvordan vi måske kan skabe en større forståelse for, at alle faktisk er med til at skabe overskuddet og dermed det sammenhold, der skal til for at få det til at glide i virksomheden. Det er en ny debat, og det er en debat, som jeg synes vi ikke rigtig for alvor har haft, og som jeg derfor er glad for at vi i det mindste får taget hul på nu.

(Kort bemærkning).

Poul Nielson (S):

Jeg vil godt sige, at jeg betragter denne ordveksling som direkte kreativ. Jeg mener, der ligger et egentligt dilemma, vi må forholde os til, og som vil forårsage en lang diskussion.

I virksomheder som f.eks. rådgivende ingeniørfirmaer og edb-softwarefirmaer er det evident, at den professionelle elite også på mange måder er medejere i et eller andet omfang, og det sker i stigende grad og i flere og flere typer af virksomheder. Også franchisemåden lægger på den ene side ansvar, medindflydelse og i et vist omfang medejerskab ud til de medarbejdere, som er virksomhedens reelle eksistensgrundlag og basis for dens fremtid. Det er alt sammen vældig godt, og vi har også som parti og bevægelse meget positivt at sige om den udvikling.

Men der ligger noget andet i udviklingen, som fru Lone Dybkjær også var inde på, nemlig at den også har et risikoelement for en ud-sortering, som vi endnu ikke har fået hold om rent samfundsmæssigt, politisk osv. Jeg mener, det er kreativt og spændende – spændende er måske et dårligt ord, for det er mere alvorligt end som så – og at vi ikke bør standse denne udvikling, for der er meget godt i den. Men der er altså også en krog i den. Den stærke virksomhedsidentifikation, medarbejderne får, er i en vis forstand et personligt fængsel, og der kan også være ejermæssige risikoforhold. Der

er en dobbelthed, og jeg mener, at debatten fortjener at være blevet startet på den måde, det er sket her i dag.

(Kort bemærkning).

Anne Birgitte Lundholt (KF):

En positiv, medspillende bemærkning og et stort tvivlsspørgsmål.

Jeg er glad for, at også fru Lone Dybkjær og De Radikale mener, at diskussionen skal gå på, hvorledes vi sikrer, at medarbejderne via aktieejerskab får indflydelse på deres arbejdsplads. Det var jo netop det, en stor del af mit indlæg handlede om, og vi er ganske enige om, at der skal føres meget nyt ind i denne debat, for det er jo også rigtigt, at der kommer mange nye lønsystemer osv. Det skal selvfølgelig diskuteres, hvordan den enkelte medarbejder helt nede på gulvet også kan få mulighed for og lyst til at have aktier i virksomheden.

Men der var en lille bemærkning, som får mig til at stille et spørgsmål til fru Lone Dybkjær: Det var vel ikke sådan, at jeg hørte med et halvt øre, at man midt i denne debat stadig ikke har skibet de gamle synspunkter af og fortsat går ind for en tvungen overskudsdeling? Eller hørte jeg heldigvis forkert, så Det Radikale Venstre i virkeligheden sagde, at man ønskede en åben og fordomsfri debat om, hvordan fremtidens virksomhedsejerstruktur skal se ud, og hvordan fremtidens medarbejdere kan få ansvar, indflydelse og interesse i deres virksomhed via aktieejerskab?

(Kort bemærkning).

Lone Dybkjær (RV):

Jeg vil sige til fru Anne Birgitte Lundholt: Nej, sådan set er vi selvfølgelig stadig tilhængere af vores oprindelige OD-forslag om medejere; specielt den grundlæggende filosofi om, at når en virksomhed fik et overskud, var det alle medarbejdere, der havde andel i det. Jeg ser helt væk fra lønningerne – de er en del af en anden sammenhæng – men på det tidspunkt delte vi overskuddet lige mellem høj og lav, og det syntes vi var en god ting.

Men der er jo en hel del i forbindelse med aktieselskabsejerskabet og alt muligt andet, der næsten har medført, at hvis man ikke sidder i den øverste del af virksomheden, har man ikke store chancer for at være med, og derfor