

Behovet for tilpasning og omstilling i den private sektor nødvendiggør, at det skal være muligt at honorere produktivitetsforbedringer, ellers risikerer man at fjerne incitamentet til forbedring af konkurrenceevnen. Ved at sammenkæde løntilbageholdenhed og obligatorisk overskudsdeling, hvor medarbejderkapitalen forbliver i virksomheden og kun det almindelige udbytte heraf evt. udbetales, vil incitamentet ikke længere være det umiddelbare private forbrug, men derimod den senere mulighed for forbrug, som følger af en bedre økonomi i pensionsalderen.

3. Det radikale venstres forslag

I det radikale venstres forslag til medeje (der er optrykt som bilag til beslutningsforslaget) er obligatorisk overskudsdeling forbundet med medeje til virksomheden og altså også med medbestemmelse omkring de væsentlige dispositioner i virksomheden.

Det overskydende overskud (d.v.s. når der er sket forrentning af såvel fremmedkapital som ejerkapital, inkl. afskrivning) deles ligeligt mellem ejere og ansatte. Medarbejdernes andel konverteres til ansvarlig og bestemmende kapital, således at den anvendes til konsolidering af virksomheden og til finansiering af nye investeringer. Medarbejderkapitalen er som anden ansvarlig virksomhedskapital udsat for risiko, men risikoen begrænses gennem en forsikringsordning.

4. Problemer ved gennemførelse af obligatorisk overskudsdeling/medeje

I den tidligere debat om det radikale venstres forslag har været rejst en række indvendinger. I det følgende skal nogle af disse kommenteres nærmere, idet det samtidig skal bemærkes, at det er hensigten igennem udvalgsarbejdet i folketinget at søge disse spørgsmål nærmere belyst.

a. Det er forkert med en obligatorisk ordning

I afsnittet om indkomstpolitik og overskudsdeling er understreget nødvendigheden af en obligatorisk ordning både for at opnå en langsigtet indkomstpolitik og for at opnå en retfærdig løsning.

Det skal samtidig understreges, at det radikale venstre har forestillet sig den obligatoriske ordning gennemført igennem en rammelovgivning, således at der skabes mulighed for, at ansatte og ejere på den enkelte virksomhed sikres gode muligheder for at udforme ordningen efter de særlige forhold på virksomheden. Det er altså ikke hensigten, at det

obligatoriske skal resultere i et meget stift og firkantet system på den enkelte virksomhed.

b. De offentligt ansatte er ikke med i det radikale forslag

Indkomstpolitikken omfatter imidlertid også den offentlige sektor, hvor regeringen har fastlagt et mål for indkomstudviklingen på 4 pct. i de kommende år, og hvor dyrtidsregulering og taktregulering i hvert fald i indeværende overenskomstperiode er fjernet. Og man kan derfor spørge, om ikke de offentligt ansatte lades i stikken. Løn- og ansættelsesvilkår for offentligt ansatte kan imidlertid ikke umiddelbart sammenlignes med vilkårene i den private sektor. Størstedelen af de offentligt ansatte har en stor ansættelsestryghed og er sikret pension enten via tjenestemandssystemet eller igennem overenskomstmæssige ordninger.

Den offentlige sektor er altså som gennemsnit karakteriseret ved tryghed i ansættelse og faste pensionsordninger. Men dette udelukker naturligvis ikke, at der i dag kan findes skævheder i nogle offentligt ansattes aflønning – måske især for de laverelønnede tjenestemænd. Sådanne skævheder er imidlertid overenskomststof.

I den radikale udformning vil overskudsdeling først og fremmest sikre medindflydelse på virksomheden og mulighed for at oparbejde en pension igennem overskudsdeling. Det er derfor ikke således, at det radikale forslag i sig selv stiller de private ansatte bedre end den almindelige offentligt ansatte med hensyn til pension. Det vil snarere være et valg imellem en »sikker« pension baseret på de kendte aftaler i den offentlige sektor og en »usikker« pension baseret på andel i overskud i de virksomheder, man har arbejdet i igennem et livs forløb.

c. Indkomstpolitikken gælder alle, det radikale forslag kun virksomheder med mere end 50 ansatte

Det er hensigten efter det radikale forslag, at den rammelovgivning, der vedtages, skal virke i praksis i nogle år på større virksomheder. Det radikale venstre finder, at 50 ansatte vil være et passende udgangspunkt. Dels er det samme antal ansatte, der i øjeblikket giver anledning til valg af arbejdstagerrepræsentanter i selskabsstyrelser. Dels vil de administrative funktioner i virksomheder af den størrelse normalt være så udbyggede, at opgaverne ved indførelsen af medeje ikke vil belaste. Når der efter nogle år er indhøstet erfaringer og eventuelle tilpasninger i rammelovgivningen har