

Pension i OD-Sammenhæng

Michael Møller og Niels Chr. Nielsen

Institut for Finansiering, Handelshøjskolen i København

SUMMARY: The paper examines the possibility of combining a profit sharing system and a pension reform based on private saving. There are convincing arguments that a profit sharing system should not be based on a short term interest in the annual profit, but based on a (long term) owner interest. A pension reform is compatible with such a long term profit system, based on wage dependent contributions invested in equities.

1. Indledning

Debatten om en pensionsreform kædes ofte sammen med overskudsdeling. Sammenhængen mellem en pensionsreform og OD er *indirekte*. Man har ønsket løntilbageholdenhed, men har ikke ønsket den ved løntilbageholdenhed opståede ændring i indkomstfordelingen; man har villet give lønmodtagerne penge på betingelse af, at de ikke brugte dem. Samtidig har der været stærk modvilje mod at øge skattetrykket.

Der kan være gode grunde til at basere en *pensionsreform* på privat pensionsopsparing fremfor på skattefinansiering af øgede offentlige pensioner. For borgerne medfører privat pensionsopsparing større sikkerhed for, at midlerne vil komme til udbetaling til pensionsformål til de personer, der har indbetalt midlerne. Teoretisk kunne man selvfølgelig lige så godt tænke sig, at staten opkrævede højere skat og meddelte borgerne, at de ville få midlerne tilbage senere i form af højere offentlige pensioner. Men i praksis vil det være væsentligt vanskeligere at få lønmodtagerne til at acceptere en nedgang i realindkomst efter skat, hvis den eneste modydelse er et løfte om større offentlig pension senere. Privat pensionsopsparing, hvor der er et egentligt retsligt krav, er mere troværdig. Uanset, at der naturligvis ingen egentlig sikkerhed er for, at opsparingen ikke senere »konfiskeres« som følge af øget inflation eller ændret lovgivning.

Eftersom der er tale om meget betydelige beløb, er det naturligt, at en væsentlig del af midlerne fra øget privat pensionsopsparing investeres som risikovillig kapital i dansk erhvervsliv. Dette vil være endnu mere naturligt, såfremt den nuværende situation med ligevægt på statsbudgettet fortsætter, således at der ikke sker en stadig nettoudstedelse af statsobligationer. Pensionsopsparingen vil komme til at udgøre en så stor del af den samlede nationalformue, at det ikke alene er hensigtsmæssigt, men nødvendigt, at den også bærer en væsentlig del af den totale formuerisiko.

Formålet med OD er, at lønmodtagerne skal have andel i virksomhedernes overskud på en eller anden måde. En nærliggende mulighed er derfor, at provenuet fra overskudsdeling anvendes til pensionsformål. Herved sikres, at lønmodtagernes overskudsandel anbringes i langsigtet opsparing i stedet for i umiddelbart forbrug, hvilket vil være konsi-

Pension i OD-Sammenhæng

Michael Møller og Niels Chr. Nielsen

Institut for Finansiering, Handelshøjskolen i København

SUMMARY: The paper examines the possibility of combining a profit sharing system and a pension reform based on private saving. There are convincing arguments that a profit sharing system should not be based on a short term interest in the annual profit, but based on a (long term) owner interest. A pension reform is compatible with such a long term profit system, based on wage dependent contributions invested in equities.

1. Indledning

Debatten om en pensionsreform kædes ofte sammen med overskudsdeling. Sammenhængen mellem en pensionsreform og OD er *indirekte*. Man har ønsket løntilbageholdenhed, men har ikke ønsket den ved løntilbageholdenhed opståede ændring i indkomstfordelingen; man har villet give lønmodtagerne penge på betingelse af, at de ikke brugte dem. Samtidig har der været stærk modvilje mod at øge skattetrykket.

Der kan være gode grunde til at basere en *pensionsreform* på privat pensionsopsparing fremfor på skattefinansiering af øgede offentlige pensioner. For borgerne medfører privat pensionsopsparing større sikkerhed for, at midlerne vil komme til udbetaling til pensionsformål til de personer, der har indbetalt midlerne. Teoretisk kunne man selvfølgelig lige så godt tænke sig, at staten opkrævede højere skat og meddelte borgerne, at de ville få midlerne tilbage senere i form af højere offentlige pensioner. Men i praksis vil det være væsentligt vanskeligere at få lønmodtagerne til at acceptere en nedgang i realindkomst efter skat, hvis den eneste modydelse er et løfte om større offentlig pension senere. Privat pensionsopsparing, hvor der er et egentligt retsligt krav, er mere troværdig. Uanset, at der naturligvis ingen egentlig sikkerhed er for, at opsparingen ikke senere »konfiskeres« som følge af øget inflation eller ændret lovgivning.

Eftersom der er tale om meget betydelige beløb, er det naturligt, at en væsentlig del af midlerne fra øget privat pensionsopsparing investeres som risikovillig kapital i dansk erhvervsliv. Dette vil være endnu mere naturligt, såfremt den nuværende situation med ligevægt på statsbudgettet fortsætter, således at der ikke sker en stadig nettoudstedelse af statsobligationer. Pensionsopsparingen vil komme til at udgøre en så stor del af den samlede nationalformue, at det ikke alene er hensigtsmæssigt, men nødvendigt, at den også bærer en væsentlig del af den totale formuerisiko.

Formålet med OD er, at lønmodtagerne skal have andel i virksomhedernes overskud på en eller anden måde. En nærliggende mulighed er derfor, at provenuet fra overskudsdeling anvendes til pensionsformål. Herved sikres, at lønmodtagernes overskudsandel anbringes i langsigtet opsparing i stedet for i umiddelbart forbrug, hvilket vil være konsi-

stent med de langsigtede opsparings- og betalingsbalancemålsætninger for den danske økonomiske politik. Man synes således at kunne slå to fluer med et smæk. En sådan direkte sammenkædning af overskudsdeling og pensionsreform, som har spillet en vis rolle i den offentlige debat, er dog, som det vil fremgå af det følgende, problematisk.

Skal der indføres overskudsdeling, bør der anlægges en langt mere langsigtet synsvinkel end at give de ansatte andel i det løbende (årlige) overskud. Som der skal argumenteres for i det følgende, er den mest hensigtsmæssige måde at udforme OD på, at virksomhederne betaler *lønafhængige bidrag*, som investeres i virksomhederne som ansvarlig indskudskapital (aktiekapital). Gennem disse aktiebesiddelser kommer lønmodtagerne til at deltage i virksomhedernes resultat. Herved bliver de ansattes interesse i virksomhedernes ve og vel desuden mere langsigtet, end hvis de blot får andel i det årlige overskud.

En sådan form for overskudsdeling baseret på lønafhængige bidrag, der investeres i erhvervslivet for at sikre, at lønmodtagerne opnår del i virksomhedernes resultat, vil være direkte forenelig med en pensionsreform, selvom udgangspunkterne er vidt forskellige. Hovedbudskabet i det følgende er, at en overskudsdelingsordning mest hensigtsmæssigt udformes på en sådan måde, at det er direkte foreneligt med en pensionsreform.

2. Motiver til OD

I den offentlige debat er der fremført en lang række begrundelser for at indføre OD. I dette afsnit opridses de vigtigste af disse begrundelser, uden at der tages stilling til disses relevans og væsentlighed. De hyppigst fremførte begrundelser er:

1. *Løntilbageholdenhed*: Af konkurrence- og beskæftigelsesmæssige årsager er det ønskeligt at sænke virksomhedernes omkostninger for at øge investeringer og produktion. En naturlig følge heraf er, at profitten stiger. Så argumentet lyder, at arbejderne ved løntilbageholdenhed giver afkald på en sikker lønindkomst og til gengæld kun får en højst usikker beskæftigelsesfremgang, mens kapitalen får en helt sikker profitfremgang. D.v.s. at lønmodtagernes solidaritet med de arbejdsløse først og fremmest kommer kapitalen til gode. Derfor er det rimeligt, at lønmodtagerne gennem en overskudsandel får kompensation for den accepterede lønnedgang.

2. *Produktivitetsfremskridt*: Produktivitetsfremskridt eller rationaliseringsgevinster på en virksomhed tilfalder virksomhedsejerne, uden at lønmodtagerne får andel heri. Ja, i mange tilfælde vil de få negativt afkast heraf, eftersom produktivitetsfremskridt lige så vel kan føre til færre ansatte som flere ansatte. Ud fra denne tankegang bør lønmodtagerne have del i disse produktivitsgevinster.

3. *Øget interessesammenfald*: Hvis lønmodtagerne får del i virksomhedens afkast, vil det

føre til øget interessesammenfald mellem lønmodtagere og virksomhed. Det vil øge produktiviteten og føre til færre konflikter mellem virksomhed og ansatte, herunder færre strejker.

4. *Jævnere formuefordeling*: OD, specielt forbundet med en vis bindingsperiode, forventes at føre til en mere jævn og mere ønskelig indkomst- og formuefordeling.

5. *Indflydelsesspredning*: OD - i hvert fald i en del af udformningerne - antages at føre til, at der sker en spredning af *magten* i samfundet gennem en spredning af ejendomsretten til produktionsmidlerne. På dette område er forslagene dog meget delte. Der er både forslag om én stor central fond, om én fond for hver virksomhed og endelig om OD-ordninger uden fonde overhovedet, men hvor den enkelte lønmodtager har egne aktier (medarbejderaktier). Disse forslag har selvfølgelig vidt forskellige virkninger for så vidt angår spredning af indflydelse.

6. *Øget opsparing*: OD antages ofte, specielt hvis der er tale om en tidsmæssig binding af bidragene (f. eks. indtil pensionstidspunktet) at øge den totale samfundsmæssige opsparing. Det antages, at hvad enten bidragene kommer fra løn (OD fører til mindre lønstigning) eller profit (lønstigningen er uændret) vil OD føre til en nedgang i de disponible indkomster og dermed til mindre forbrug.

7. *Øget tilgang af risikovillig kapital*: Dette argument hænger til dels sammen med det foranstående. den opsparede OD-kapital antages at være mere risikovillig, idet meningen med midlerne er, at de fortrinsvis skal investeres direkte i erhvervslivet.

8. *Øget samfundsmæssig hensyntagen i produktionen*: Lønmodtagerne antages i højere grad end de nuværende virksomhedsejere at ville tage samfundsmæssige hensyn, når de får indflydelse på produktionen. Det gælder f.eks. ved ansættelses- og afskedigelsespolitik, i forbindelse med forurening, valg af produktkvalitet, sikkerhedsmæssige hensyn o.s.v.

9. *Sikring af danske virksomheder på danske hænder*: Øget medarbejderindflydelse via overskudsdeling antages at bidrage til at bevare flere danske virksomheder på danske hænder.

Som en logisk følge af de ovennævnte forhold menes OD endvidere at gavne betalingsbalancen og sænke inflationen, blandt andet som følge af lønafdæmpning og mindsket forbrug.

3. Mål og midler

I dette afsnit drøftes *risikoallokering, incitamentsstruktur* samt *arbejdskraftens og kapitalens mobilitet*. Disse spørgsmål er i et langsigtet perspektiv overordentlig væsentlige for den optimale udformning af en overskudsdelingsordning/pensionsreform, men har stort set været negligeret i den offentlige debat.

3.1 Risikovillighed og incitament

Et typisk scenario i mange OD-forslag er følgende: OD-bidrag opkræves efter nærmere fastsatte regler. Bidragene tilhører de ansatte i den pågældende virksomhed, men skal tvangsmæssigt placeres i virksomheden som ejerkapital. OD-opsparingen frigøres efter et vist åremål under nærmere stiplede betingelser.

En sådan konstruktion er i strid med al normal økonomisk tankegang. Heri antages nemlig, at normale personer er risikoaverse. Derfor ønsker de at foretage risikospredning - eller diversifikation, som det hedder med et mere sofistikeret ord. I et sådant OD-arrangement sker præcis det modsatte. Det sikrer, at når lønmodtageren mister sit job, fordi det går virksomheden dårligt, mister han også sin opsparede OD-kapital.

Argumentet for til trods for ovenstående at foreslå denne form for OD er normalt en *incitamentstankegang*. Det, at den enkelte får sin indkomst delvis som andel af overskuddet, og desuden har en del af sin opsparing placeret i virksomheden, skulle - hævdes det - få pågældende til at »løbe lidt hurtigere«, end han ellers ville have gjort. Der skulle være en produktivitetsevne. Den større kage til deling skulle så - formentlig - kompensere for den større risiko, arbejderne løber.

Argumentet er tvivlsomt. I en blot lidt større virksomhed er den enkelte ansattes indflydelse på, hvilket overskudsbeløb han kan få udbetalt, helt marginal. Den øgede risiko, han løber, er derimod særdeles reel. Det er selvfølgelig teoretisk muligt, at der også vil opstå en positiv effekt ved, at der bliver et pres på den enkelte fra gruppen af arbejdere for ikke at forringe resultatet - på samme måde som det sociale pres i en gruppeakkord. Sådanne ukvalificerede og usikre overvejelser kan dog næppe tillægges større vægt.

Samme problem opstår i forbindelse med de eksisterende medarbejderaktieordninger. Også her øges risikoen, mens incitamenteffekten er tvivlsom. Hvis den enkelte ansatte frivilligt vil købe aktier i »egen« virksomhed, er det vanskeligt at se det hensigtsmæssige i reelt at »tvinge« medarbejderne til at købe aktier i egen virksomhed. Der er reelt tale om tvang i den forstand, at de ikke er i stand til at afhænde det formuegode, aktien er, uden uheldige skattemæssige konsekvenser.

Som følge af risikohensyn er det da også kun en del af de fremsatte OD-forslag, der 100 pct. opererer med, at OD-midlerne for den enkelte medarbejder skal investeres i hans egen virksomhed, og at hans OD-løn kommer fra resultatet af den virksomhed, hvori han arbejder. Der er foreslået solidariske ordninger, hvor alle midler kommer i én pulje, således at den enkelte lønmodtager får samme bidrag, uanset hvilken virksomhed han arbejder i. Og der er foreslået ordninger, hvori midlerne *investeres* solidarisk, således at alle får samme procentvise afkast af deres OD-investering. Endelig er der foreslået en lang række mellemliggende ordninger. F. eks. har de radikale foreslået en ordning med et vist forsikringselement, således at lønmodtagerne ikke kan miste hele deres opsparede OD-kapital.

Men jo mere, der er tale om en sådan risikospredning, jo mindre bliver den incitamentsbegrundelse, der måtte være. Der er nu blot tale om, at lønmodtageren får en del af sin løn tvangsbundet i en vis periode, og at midlerne tvangsinvesteres i aktiemarkedet, således at formuen er underkastet aktiemarkedets svingninger.

Det er derfor vanskeligt at se nogen overbevisende argumentation for, at OD er hensigtsmæssig ud fra hensynet til tilførsel af risikovillig kapital. Det er selvfølgelig muligt at få lønmodtagerne til at bære en øget risiko i form af aktieinvesteringer ved hjælp af tilstrækkelige subsidier (medarbejderaktier, hvor alternativet er, at de ikke får noget som helst). Lige så selvfølgelig kan man gennem en tvungen OD-ordning få lønmodtagerne som gruppe til at bære en større andel af risikoen forbundet ved aktieinvesteringer.

Men det afgørende spørgsmål er, om dette er fordelagtigt i forhold til at lade individerne selv gennem markedet bestemme, hvor stor en risiko de vil påtage sig. F.eks. er der næppe tvivl om, at medarbejderaktiernes »succes« skyldes, at alternativet til dem er ingenting at få. Men det relevante sammenligningsgrundlag ville være at give lønmodtagerne ret til at sælge deres overskudsandele og aktietegningsrettigheder øjeblikkeligt på markedet uden nogen skattemæssig bias til fordel for at beholde dem.

Afslutningsvis kan der være grund til at henlede opmærksomheden på, at såfremt lønmodtagerne gennem en decentral OD-ordning dels får pålagt en betydelig tvangsopsparing i eget firma, dels får betydelig indflydelse på beslutningstagningen gennem stemmeret på aktier, vil de være væsentligt *mindre risikovillige* end andre aktionærer. For andre aktionærer (incl. pensionsfonde, ATP og LD) kan diversificere og derfor i meget højt omfang se bort fra en stor del af risikoen (den såkaldte usystematiske risiko). De ansatte i virksomheden vil derimod være interesseret i en meget forsigtig investeringspolitik for ikke at miste en betydelig del af formuen. Nettoresultatet er således et mindre risikovilligt erhvervsliv!

3.2 Arbejdskraftens og kapitalens mobilitet

Velfærdsmæssigt er det af afgørende betydning, at kapital og arbejdskraft ledes hen, hvor det samfundsmæssige afkast er størst. Både for kapital og arbejdskraft gælder det imidlertid, at den overvejende del af de foreslåede OD-ordninger vil *mindre* mobiliteten.

Arbejdskraftens mobilitet: Det klare sigte med en række OD-forslag er at begrænse arbejdskraftens mobilitet. Det gælder stort set alle forslag om frivillige OD-ordninger. Det gælder stort set alle forslag om tvungen genplacering i den virksomhed, OD-midlerne kommer fra. Denne binding sker først og fremmest gennem, at der først opstår ret til at få OD-midler/-medarbejderaktier efter en vis ansættelsesperiode.

Det er naturligvis ikke den måde, intentionerne udtrykkes på. I stedet hævdes sigtet at være at knytte de ansatte nærmere til virksomheden, således at de bliver mere

interesserede i dens ve og vel, og således at de måske også bestiller noget mere.

De to ting - begrænsning af arbejdskraftens mobilitet og en nærmere tilknytning af de ansatte til den enkelte virksomhed - er imidlertid to sider af samme sag. Man kan ikke få den ene, uden at man også får den anden. Som siamesiske tvillinger.

Det er imidlertid næppe af ond vilje, at denne forbundethed stort set er negligeret i debatten om overskudsdeling. Det skyldes snarere manglende evne til samtidig at se både mikroeffekter og aggregerede effekter.

For den enkelte virksomhed kan det godt være, at dens arbejdere føler en større forbundethed med virksomheden. Så rejser de ikke så let og bestiller måske også noget mere. Har virksomheden brug for mere arbejdskraft, er det naturligvis ikke helt så godt, hvis de ansatte i *andre* virksomheder også er blevet bundet til disse virksomheder og er mindre fristede til at flytte. For samfundet som helhed er det endnu mindre godt, hvis mobiliteten på arbejdsmarkedet på denne måde reduceres.

I forvejen er mobiliteten på arbejdsmarkedet faldende. Flere og flere bor i egen bolig, og så er det dyrt at flytte; flere og flere er afhængig af to husstandsindkomster, og så er det for svært for den ene part at flytte, hvis der ikke er jobtilbud til begge, etc. Det kan næppe være samfundsøkonomisk særlig hensigtsmæssigt, hvis OD-ordningen yderligere reducerer denne mobilitet. Dette vil være konsekvensen af de fleste forslag til frivillig OD (hvis de lever op til intentionerne) og af de fleste forslag, der indebærer tvungne geninvesteringer i virksomheden.

Det bør dog fremhæves, at oplæringsomkostninger kan tale for, at mobiliteten ikke skal være alt for stor. Hvis arbejdskraften er meget mobil, kan det ikke betale sig for virksomheden at afholde oplæringsomkostninger, da medarbejderen gratis kan tage sin viden med sig og kapitalisere den i form af en højere betaling på en anden arbejdsplads, der så sparer oplæringsomkostninger.

Kapitalens mobilitet: For at kapital skal allokeres bedst muligt, skal den kunne bevæge sig så frit som muligt. D.v.s. der skal være lave transaktionsomkostninger, ingen restriktioner for kapitalens bevægelighed samt et gennemsigtigt kapitalmarked.

Generelt har *restriktionerne* været det største problem. Det drejer sig dels om skattemæssige restriktioner, dels om kreditrestriktioner.

Indtil 1989, hvor dobbeltbeskatningen på aktier i form af dels selskabsskat, dels udbytteskat, forventes ophævet, indeholder skattereglerne en mobilitetshæmmende effekt. Det kan nemlig p.g.a. skatterne langt bedre betale sig at beholde overskuddet i virksomheden fremfor at udlodde det til aktionærerne med indkomstskat til følge. Dette fremmer ikke kapitalens mobilitet.

OD-ordningerne findes i en lang række forskellige udformninger. Mange af disse forslag indebærer et fald i kapitalens mobilitet. Som eksempel kan nævnes Socialdemokratiets forslag om virksomhedsfonde.

Ifølge det socialdemokratiske forslag lægges hovedvægten på medarbejderindflydel-

sen. I virksomheder med 10 eller flere ansatte skal lønmodtagernes overskudsandel blive stående i virksomheden som en selvejende virksomhedsfond, hvis de ansatte og virksomheden kan blive enige herom. Det vil typisk ske i form af aktiekøb.

Følgen er, at overskudsandelene som hovedregel vil blive reinvesteret i den virksomhed, hvor de er optjent. Der vil være en såkaldt Matthæus-effekt (hvo som meget har, skal mere gives).

Men der er ingen nødvendighed for, at virksomheder, der på basis af historiske investeringer har et stort overskud, også er de samfundsøkonomisk bedste at investere i med henblik på fremtiden. Det kunne jo let ende med, at hele kapitalen blev investeret i vekselererfirmaer og realkreditinstitutter. En sådan reinvestering af OD-pengene er selvsagt konserverende for erhvervsstrukturen. På længere sigt bliver problemet væsentlig større, når det giver sig udslag i overlevelse af virksomheder, der burde ophøre, og manglende etablering af virksomheder, der burde oprettes.

Konklusionen er således, at OD-ordningerne generelt vil tendere mod at mindske både kapitalens og arbejdskraftens mobilitet. Kun i enkelte ordninger eksisterer disse problemer ikke.

3.3 Overskudsdeling og medarbejderindflydelse

Den amerikanske økonom Weitzman har i en bog (1984) og i en række artikler argumenteret stærkt for et overskudsdelingssystem, hvor en væsentlig del af de ansattes aflønning sker i form af andel i overskuddet. Den fundamentale argumentation er baseret på, at i en sådan økonomi vil de *marginal* arbejdskraftomkostninger være væsentlig lavere for virksomheden, hvilket vil øge efterspørgslen efter arbejdskraft. De gennemsnitlige arbejdskraftomkostninger vil være uforandrede ved given beskæftigelse. D.v.s. der opnås en øget omfordeling fra løn til profit, som er følgen af almindelig løntilbageholdenhed.

Modellen belyser det skisma, der er mellem de forskellige mål, man søger at opnå gennem OD. Den danske debat om OD har som nævnt været præget af, at OD var et middel til at opnå øget lønmodtagerindflydelse. Den ovenstående model er imidlertid kun interessant, *såfremt lønmodtagerne ikke har nogen indflydelse på beskæftigelsesomfanget og den samlede aflønning (løn + overskudsdeling) i den virksomhed, de er beskæftiget i.*

Det ses af, at når marginalomkostningerne for arbejdskraft bliver mindre i en økonomi med lav løn og overskudsdeling skyldes det, at ved en merbeskæftigelse vil de allerede ansattes gennemsnitlige aflønning (incl. overskudsandel) falde. Men det vil de allerede ansatte selvfølgelig være modstandere af. Det kan vises, at de allerede ansatte på en virksomhed under et sådant system under normale forhold vil være interesserede i *færre* ansatte, end virksomheden ønsker ved det nugældende system. Med mindre man går ud fra, at lønmodtagere udelukkende drives af altruisme - og det er næppe nogen rea-

listisk antagelse - vil overskudsdeling kombineret med lønmodtagerindflydelse altså resultere i *mindre* beskæftigelse.

3.4 Lønmodtagerindflydelse og samfundsmæssige hensyn

Det har ofte været fremhævet, som et argument for øget lønmodtagerindflydelse, at lønmodtagerne i højere grad ville tage samfundsmæssige hensyn i forbindelse med investeringer, ansættelser, afskedigelser o.s.v. For det første er dette tvivlsomt; også lønmodtagere er mennesker, der forsøger at varetage egne interesser. For det andet vil det gøre styringen af samfundsekonomien væsentlig mere kompliceret, såfremt lønmodtagerne og virksomhederne begynder at varetage de samfundsmæssige hensyn. Et eksempel kan belyse dette.

Staten har på en række områder søgt at støtte Nakskov Skibsværft ud fra overvejelser om, at det samfundsmæssigt er værd at holde åbent, selv om det privatøkonomisk har været en dårlig forretning. Det er sket gennem afgivelse af ordrer på færger fra statsrederier (DSB), og det er sket gennem fordelagtige skibskreditlån, gennem fordelagtige afskrivningsregler og gennem en i 1986 åbnede adgang til at anvende etableringskonti til køb af skibsanparter. På trods af disse statslige tiltag lukkede værftet alligevel. Men i tilfælde af en arbejderstyret virksomhed, der forsøgte at tage samfundsmæssige hensyn, kunne man tænke sig, at man ville have søgt at holde værftet åbent.

Det er imidlertid ikke holdbart, hvis flere forskellige beslutningstagere hver for sig søger at fjerne markedssystemets ufuldkommenheder. Det vil f.eks. heller ikke være holdbart, hvis de enkelte kommuner begyndte at føre en *ekspansiv finanspolitik* for at gavne beskæftigelsen.

Hvis virksomhederne begynder at tage samfundsmæssige hensyn, fordi de mener, at staten ikke i tilstrækkeligt omfang gør dette, er der åbnede muligheder for et interessant strategisk spil; staten kan nu begynde at tilpasse sine markedspåvirkende indgreb efter, at virksomhederne søger at tage samfundsmæssige hensyn o.s.v. Det kommer til at minde om den velkendte situation i bridge, hvor den ene part er tilhænger af forsigtige meldinger. Meget hurtigt begynder den hårdt meldende at overmelde sine kort for at kompensere for makkerens tendens til at undermelde sine kort. Og den forsigtige spiller bliver endnu mere forsigtig, fordi han ønsker at neutralisere sin makkers overmeldinger. På samme måde er det u hensigtsmæssigt, hvis virksomhederne begynder at tage samfundsmæssige hensyn ved f.eks. valg af, hvor mange arbejdere der skal ansættes.

Samfundsmæssige hensyn skal først og fremmest varetages af de offentlige myndigheder i udformningen af spilleregler for de private økonomiske aktiviteter.

4. Udformningen af overskudsdeling

OD kan enten være frivillig eller obligatorisk. De frivillige OD-ordninger i Danmark har enten været i form af en direkte overskudsudlodning eller i form af, at lønmodtager-

ne kunne købe aktier til underkurs i firmaet. Frivillig OD egner sig ikke til at være grundlag for pensionsordninger. Desuden har frivillige OD-ordninger uhensigtsmæssige virkninger i form af manglende risikospredning samt mindskning af arbejdskraftens mobilitet.

I det følgende begrænses diskussionen til obligatorisk overskudsdeling. En obligatorisk OD-ordning kan udformes på en lang række forskellige måder med vidt forskellige virkninger. De vigtigste spørgsmål er:

- hvad skal virksomhederne betale, og hvordan skal det beregnes?
- skal ordningen være solidarisk eller virksomhedsspecifik?
- hvis midlerne skal bindes i forbindelse med pensionsordning, hvem skal så bestemme, hvordan midlerne skal investeres?

4.1 Hvad skal virksomheden betale?

Det skal fastlægges, efter hvilket princip virksomhederne skal betale til OD. Der kan tænkes anvendt flere forskellige principper:

- virksomhederne betaler en andel af det skattemæssige overskud
- virksomhederne betaler en andel af det regnskabsmæssige overskud
- virksomhederne betaler en andel af det skattemæssige overskud, efter at der i overskuddet er fratrukket en vis minimumsforrentning af egenkapitalen
- virksomhederne betaler en lønsumsskat
- virksomhederne betaler et beløb pr. arbejdstime, svarende til ATP-ordningen.

Argumentet for at anvende det skattepligtige overskud ved beregning af den enkelte virksomheds OD-bidrag (i det følgende kaldet OD-skatten) er, at dette overskud allerede opgøres efter faste regler og kontrolleres af skattemyndighederne. Det vil derfor ikke kræve ekstra administration at anvende denne størrelse ved beregning af OD-skatten. Set fra virksomhedernes synspunkt er dette det samme som en forhøjet selskabsskat. En sådan OD-ordning vil derfor give anledning til de velkendte forvridninger. Specielt kan det fremhæves, at en sådan OD-ordning vil fjerne den symmetri, der gennem skattereformen er indført mellem beskatning af aktieselskaber og private renteindtægter.

Anvendelse af det regnskabsmæssige overskud er uhensigtsmæssigt af administrations- og kontrolmæssige årsager. Reglerne for opgørelse af det regnskabsmæssige overskud har til formål at sikre, at det regnskabsmæssige overskud ikke overvurderer virksomhedens indtjening. Virksomheden vil derfor teoretisk ved hjælp af store af- og nedskrivninger kunne sikre, at det regnskabsmæssige overskud bliver beskedent. Det vil være særdeles omkostningskrævende, hvis der skal indføres regler, der sikrer, at virksomheder ikke opgør et for lille regnskabsmæssigt overskud.

Anvendelsen af det såkaldte »overskydende overskud« (foreslået af de Radikale), hvor egenkapitalen sikres en forhåndsforrentning, er også forbundet med forskellige problemer. Alt andet lige vil en sådan ordning, da bidragsgrundlaget er mindre, medføre

en højere »marginalskat« (sum af selskabsskat og OD-bidragssats, hvis man skal have det samme provenu.

Dette strider mod den grundlæggende tankegang i skattereformen, der var at gøre selskabsskattesats, personlig kapitalskattesats og laveste proportionalskattesats nogenlunde ens. Modellen med beskatning af »overskydende overskud« giver et incitament til, at virksomhederne organiseres med en ganske lav egenkapitalandel, og med en høj egenkapitalandel, hvis minimumsforrentningen er højere end obligationsrenten. D.v.s. muligheden for skattetænkning vokser, og alle de skattetækningsarrangementer, der i de senere år er ført en udryddelseskampagne imod, vil dukke op igen. Princippet med at friholde en mindsteforrentning af egenkapitalen for OD-skat vil også kunne give anledning til problemer med hensyn til opgørelsen af denne egenkapital.

Anvendelsen af en eller anden form for lønafhængig OD-skat kan umiddelbart forekomme at være i strid med OD-tankegangen, da OD-skatten så bliver uafhængig af den enkelte virksomheds overskud. Investeres pengene som ansvarlig kapital i virksomhederne, bliver der dog på længere sigt tale om overskudsdeling. Desuden er ét af argumenterne for OD, at OD skulle være en kompensation for løntilbageholdenhed. Da løntilbageholdenhed ikke kommer virksomhederne til gavn i forhold til deres skattepligtige indkomst, men i forhold til deres lønudgifter, kan det være et argument for lønafhængig OD-skat.

4.2 Solidarisk eller virksomhedsspecifik ordning

En OD-ordning kan enten være *solidarisk* eller *virksomhedsspecifik*.

Ved en decentral ordning har de ansatte på den enkelte virksomhed krav på de midler, der betales af den pågældende arbejdsplads.

Det er denne form, der ligger bag alle de frivillige overskudsdelinger. Det er også denne form, der anbefales af incitamentsmæssige årsager. Hvis formålet med OD er at få medarbejderen til at identificere sig med virksomheden og være interesseret i dens vé og vel, må en minimumsbetingelse være, at man har en positiv interesse i, at virksomheden tjener penge. Hvis pengene går ind i en central fond, hvor midlerne deles ud til alle lønmodtagere ligeligt, svarer det nøjagtigt til det incitament, man som skatteyder har til, at det går virksomheden godt, nemlig at den skal betale mere til almenvellet.

Som tidligere nævnt kan incitamentsargumentet ikke tillægges større vægt. Akkordløn, bonussystemer eller lignende er i givet fald langt mere effektive instrumenter end overskudsdeling, specielt i lidt større virksomheder.

Decentrale ordninger, hvor der sker en eller anden udlodning, er kun af interesse ved frivillige ordninger. Ved tvungne ordninger vil der opstå politisk uacceptable forskelle

virksomhederne imellem. Næsten uanset hvordan reglerne indrettes, vil der være virksomheder af bestemte typer, der kommer til at betale enormt store beløb i overskudsdeling pr. medarbejder, f.eks. visse finansielle institutioner, fonde o.l. Det har ikke særlig gunstige effekter. Det kan have den uheldige konsekvens, at virksomheden ansætter personale, der er langt mere kvalificeret, end den har brug for, fordi den ikke kan undgå i form af løn plus overskudsdeling at udbetale en meget høj samlet løn pr. ansat.

I praksis må obligatoriske OD-ordninger baseret på direkte overskudsdeling derfor være solidariske i meget vidt omfang.

4.3 Hvordan skal midlerne investeres?

Uanset hvorledes en OD-pensionsordning udformes, kan der opstå problemer i forbindelse med investeringen af midlerne. Problemet er, at investeringer ikke kun giver et direkte afkast i form af dividende og værdistigning. Beslutningstagerne kan forfølge andre mål med investeringspolitikken. Det er f.eks. velkendt, at pensionskasser for at omgå restriktioner for lejeboliger investerer i udlejningsejendomme for at skaffe billige lejligheder til deres medlemmer, uanset at investeringen i sig selv er tabsgivende. Det kan heller ikke udelukkes, at enkelte pensionskasser investerer i lukningstruede virksomheder for at sikre beskæftigelsen for deres medlemmer, uanset om investeringen i sig selv giver et forventet ringe afkast. Sådanne forhold giver anledning til interessekonflikter medlemmerne imellem. Det er umuligt at undgå sådanne interessekonflikter. Det er imidlertid vigtigt at prøve at begrænse dem mest muligt. Blandt de mange foreslåede OD-ordninger har der f.eks. været ordninger, hvor lønmodtagerne på den enkelte arbejdsplads skulle bestemme, hvor midlerne skulle investeres, mens afkastet af de investerede midler skulle fordeles efter en solidarisk ordning. En sådan opsplitning er klart uhensigtsmæssigt.

Konklusion

Formålet med en pensionsreform er bl.a. at styrke den langfristede opsparing. Formålet med overskudsdeling er at øge lønmodtagernes økonomiske interesse i virksomhedernes indtjening. Pensionsopsparingen skal baseres på lønafhængige bidrag, da pensionsopsparingen ellers vil være alt for tilfældig. Pensionsopsparing skal delvis placeres som langfristet ansvarlig kapital i virksomhederne. Overskudsdeling skal styrke medarbejdernes langfristede interesse i virksomheden, hvilket ikke sker ved, at de får del i det årlige overskud, men sker ved at de (på lige fod med andre ejere) ejer en del af den ansvarlige kapital.

Fællesnævneren er således lønafhængige bidrag, der placeres som ansvarlig kapital i

erhvervslivet og herved tilgodeser intentionerne med såvel en pensionsreform som overskudsdeling.

Samtidigt tilgodeses et samfundsmæssigt ønske om øget opsparing, ligesom pensionsbidragene bør modsvares af løntilbageholdenhed i øvrigt. På kort sigt sætter konkurrenceevnen overfor udlandet (og arbejdsløsheden) snævre grænser for muligheden for at øge erhvervslivets lønomkostninger, men det vil være en misforståelse af den grund i stedet at indføre direkte overskudsdeling, dels fordi det er perspektivløst ikke at vurdere en sådan reform i et langsigtet perspektiv, dels fordi direkte overskudsdeling også er en omkostning for erhvervslivet, der rammer investeringer og konkurrenceevne.

Udformningen bør ske på en sådan måde, at arbejdskraftens og kapitalens mobilitet ikke reduceres. I særdeleshed bør enhver form for regel om, at kapitalen skal geninvesteres i den virksomhed, der betaler bidraget, undgås. Ligeledes bør beslutningsretten vedrørende aktier ikke lægges ud til de ansatte i den enkelte virksomhed. Enhver virksomhed er en lille enklave med direktion, bestyrelse og ansatte interesseret i netop den lille enklaves ve og vel. Det, der er behov for, med de internationale udfordringer dansk økonomi står overfor, er ikke at styrke enklaveriet. De væsentlige beslutninger i dansk erhvervsliv, f.eks. iværksættelse af strukturrationaliseringer, kræver visioner, der rækker ud over den enkelte enklave.

Litteratur

- Beslutningsforslag nr. 66 B* fremsat den 14/1 1986 af Socialdemokratiet: »Forslag til folketingsbeslutning om medejendomsret og medbestemmelse (indførelse af overskudsdeling)«.
- Beslutningsforslag nr. B 107* fremsat den 12/2 1986 af Radikale Venstre.
- Møller, Michael og Niels Chr. Nielsen. 1987. *Overskudsdelingens samfundsøkonomiske konsekvenser*. København.
- Vanek, Jaroslav. 1969. Decentralization under Worker's Management: A Theoretical Appraisal. *American Economic Review*, 59, 1006-14.
- Weitzman, Martin L. 1984. *The Share Economy*. Cambridge, Massachusetts.

erhvervslivet og herved tilgodeser intentionerne med såvel en pensionsreform som overskudsdeling.

Samtidigt tilgodeses et samfundsmæssigt ønske om øget opsparing, ligesom pensionsbidragene bør modsvares af løntilbageholdenhed i øvrigt. På kort sigt sætter konkurrenceevnen overfor udlandet (og arbejdsløsheden) snævre grænser for muligheden for at øge erhvervslivets lønomkostninger, men det vil være en misforståelse af den grund i stedet at indføre direkte overskudsdeling, dels fordi det er perspektivløst ikke at vurdere en sådan reform i et langsigtet perspektiv, dels fordi direkte overskudsdeling også er en omkostning for erhvervslivet, der rammer investeringer og konkurrenceevne.

Udformningen bør ske på en sådan måde, at arbejdskraftens og kapitalens mobilitet ikke reduceres. I særdeleshed bør enhver form for regel om, at kapitalen skal geninvesteres i den virksomhed, der betaler bidraget, undgås. Ligeledes bør beslutningsretten vedrørende aktier ikke lægges ud til de ansatte i den enkelte virksomhed. Enhver virksomhed er en lille enklave med direktion, bestyrelse og ansatte interesseret i netop den lille enklaves ve og vel. Det, der er behov for, med de internationale udfordringer dansk økonomi står overfor, er ikke at styrke enklaveriet. De væsentlige beslutninger i dansk erhvervsliv, f.eks. iværksættelse af strukturrationaliseringer, kræver visioner, der rækker ud over den enkelte enklave.

Litteratur

- Beslutningsforslag nr. 66 B* fremsat den 14/1 1986 af Socialdemokratiet: »Forslag til folketingsbeslutning om medejendomsret og medbestemmelse (indførelse af overskudsdeling)«.
- Beslutningsforslag nr. B 107* fremsat den 12/2 1986 af Radikale Venstre.
- Møller, Michael og Niels Chr. Nielsen. 1987. *Overskudsdelingens samfundsøkonomiske konsekvenser*. København.
- Vanek, Jaroslav. 1969. Decentralization under Worker's Management: A Theoretical Appraisal. *American Economic Review*, 59, 1006-14.
- Weitzman, Martin L. 1984. *The Share Economy*. Cambridge, Massachusetts.