

## Overskudsdeling og mulighederne for en længerevarende indkomspolitik

I december 1979 fremlagde den daværende socialdemokratiske mindretalsregering i forståelse med fagbevægelsen en såkaldt helhedsløsning<sup>1</sup>). I denne indgik en række lønpolitiske tiltag og som modvægt hertil et beslutningsforslag om obligatorisk overskudsdeling. Som bekendt faldt overskudsdelingen og indgrebet overfor det bevægelige lønsystem til jorden.

I november 1982 fremsatte Det Radikale Venstre et beslutningsforslag om obligatorisk overskudsdeling og medeje for de ansatte. I bemærkningerne til forslaget understreges forbindelsen til indkomspolitikken således:

»Det Radikale Venstre mener, at det nu gennemførte indgreb i dyrtidsreguleringen må udbygges, med både skattereform og overskudsdeling/medeje. I modsat fald er det ikke muligt at skabe en tilstrækkelig langsigtet og socialt retfærdig indkomspolitik«  
(kilde nr. 8, p. 2.).

En obligatorisk overskudsdelingsordning ses således som en nødvendig forudsætning for at føre en langsigtet lønafdæmpning igennem. Spørgsmålet der stilles i denne artikel er da, om en obligatorisk overskudsdeling i fagbevægelsens og Socialdemokratiets version fra december

1979, set med lønmodtagernes øjne kan bidrage til en langsigtet indkomstpolitisk løsning. Dvs. hvilke elementer indeholder OD-forslaget isoleret set, der kan bidrage til i en længere årrække at bremse lønstigningstakten.

Det er væsentligt her at bemærke, at fagbevægelsen ikke ser overskudsdelingen som en tilstrækkelig betingelse for at acceptere en længerevarende løntilbageholdenhed. Således kræves eksempelvis, at samtlige indkomstarter skal omfattes, at indkomstpolitikken skal indgå i en større samfundsmæssig planlægning, og at beskæftigelsespolitikens betydning i den statslige økonomiske politik skal styrkes<sup>2</sup>).

Disse supplerende betingelser skal der imidlertid ses bort fra her. Der skal ligeledes ses bort fra yderligere kompenserende (fx. finanspolitiske) foranstaltninger, og endelig ses der bort fra arbejdsgivernes opfattelse af sammenhængen mellem overskudsdeling og indkomspolitik.

Artiklen er disponeret således:

I **afsnit 2** vil OD-forslagets indbyggede forskelsbehandling af lønmodtagerne mht. samtidighed mellem OD og løntilbageholdenhed kort blive beskrevet. Udgangspunktet er her, at lønpolitikken vil virke generelt, mens compensationen i form af OD ikke nødvendigvis vil virke generelt.

I **afsnit 3** vil indflydelsesaspektet blive diskuteret med udgangspunkt i de private hhv. offentligt ansatte lønmodtageres muligheder. Indflydelsen på egen arbejds-

*Institut for erhvervs-  
og samfundsbeskrivelse,  
Handelshøjskolen i Århus*

plads er tillagt stor værdi af fagbevægelsen.

I afsnit 4 vil OD-forslagets individuelle og decentrale indhold blive vurderet. Herunder hvilke produktivitsreserver, der ligger i ordningen. Disse reserver vil bl.a. være afhængig af, om ordningen er konstrueret således, at den enkelte animeres til en ekstrainsats. Det vil endvidere blive diskuteret om lønmodtagerne vil søge en modgående lønkomensation som følge af manglende udtræksmuligheder af opsparet kapital i virksomhederne.

Afsnit 5 vil indeholde nogle sammenfattende bemærkninger. Der vil endvidere blive gjort nogle overvejelser om, hvilke ændringer af OD-forslaget, der kan tænkes at ville have en gunstigere påvirkning på de indkomstpolitiske bestræbelser, herunder om sådanne ændringer vil bryde afgørende med nogle af de fundamentale principper, fagbevægelsen har baseret sine medejendomsretsreformer på.

I appendix er de væsentligste bestemmelser i OD-forslaget fra december 1979 anført.

## **2. Lønpolitik og overskudsdeling vil påvirke lønmodtagerne forskelligt**

Helt generelt vil det gælde, at lønpolitikken må antages at skulle omfatte *samtlig*e beskæftigede lønmodtagere. Overskudsdelingen - eller rettere udøvelsen af beføjelserne m.v. og de fordele der måtte følge heraf - derimod omfatter ikke umiddelbart samtlige lønmodtagere ligeligt. En række snit vil blive lagt ned over lønmodtagerkredsen.

Eet snit går mellem lønmodtagere ansat i den *private* hhv. i den *offentlige* sektor. De privat ansatte vil efterhånden som medejendomsretten udvikler sig i virksomhederne få en - i hvert fald formelt set

- stigende indflydelse på udøvelsen af ejerfunktionerne. De offentligt ansatte derimod vil ikke via overskudsdelingen få en stigende indflydelse på ledelsesprocesserne på deres arbejdsplads. Derimod indgår de offentligt ansatte på lige fod med de privat ansatte i ledelsen af fællesfonden.

Mht. den af en stigende medejendomsret følgende forøgede indflydelse på arbejdspladsens ledelsesprocesser, bliver lønmodtagerne altså diskrimineret mht. *ansættelsesstedet*.

Det er ligeledes væsentligt at have for øje, at selve ordningens *finansieringsgrundlag* implicerer, at kun i overskudsgivende virksomheder vil der kunne ske en påbegyndelse af en virksomhedsfundsopbygning, ligesom udviklingstakten i virksomhedsfondenes egenkapitalandel (jf. Jensen, 1983) vil kunne være vidt forskellige virksomheder og brancher imellem. Dermed også sagt, at den offentlige sektor *ikke* bidrager til ordningens finansiering.

Nært sammenhængende hermed skal fremhæves, at i og med virksomhedsfondens etablering er afhængig af først og fremmest arbejdsgivernes stillingtagen, medfører selve OD-konstruktionen en forskelsbehandling *mellem* de privat ansatte lønmodtagere. Nemlig mellem de der er ansat i virksomheder hvor arbejdsgiveren er positivt hhv. negativt stemt overfor etablering af en virksomhedsfond. Endelig skal også nævnes, at sammenholdes to i øvrigt identiske virksomheder, bortset fra der i den ene er etableret en virksomhedsfond og i den anden en lønmodtagerkapital gennem fællesfondens opkøb af aktier på aktiemarkedet, vil lønmodtagerne i førstnævnte virksomhed have en kollektiv forbrugsmulighed, men ikke i sidstnævnte virksomhed.

En anden skelnen lønmodtagerne imel-

lem forekommer gennem placering af OD-kapital som *lån* og *egenkapital*. Lønmodtagere i virksomheder hvor OD-kapital er placeret som lån, opnår hverken en stigende medindflydelse via medejendomsretten eller en kollektiv forbrugsmulighed.

De *privat* ansatte lønmodtagere bliver altså diskrimineret mht. opnåelsen af de potentielle goder, der følger af placeringen af OD-kapital som egenkapital. Lønmodtagerne i virksomheder hvor OD-kapital er placeret som egenkapital bliver yderligere diskrimineret, såfremt en del af denne egenkapital ikke står bundet i virksomhedsfonde.

Det ses således, at ansættelsessted og kapitalplaceringsform er to væsentlige, diskriminerende elementer i OD-konstruktionen. Holdes alt andet lige vil udgangssituationen for de beskæftigede lønmodtagere (uanset ansættelsessted) være den, at kombinationen løntilbageholdenhed/overskudsdeling, på det *korte sigt* giver en langsommere pengelønsstigning end ellers, mens de gunstige virkninger af kombinationen (særligt indflydelsesaspektet) i givet fald først vil vise sig på det *lange sigt*.

Dertil skal lægges den betydning organisationerne tillægger lønpolitikken konkrete udformning. Lønpolitikken skal virke her og nu, hvilket indebærer en underordning af organisationernes faglige aktivitet for bedre løn- og arbejdsforhold under den statslige økonomiske politik.

Som nævnt tidligere må denne forhandlings- og konfliktaktivitet tillægges en altafgørende betydning for organisationerne.

### **3. Lønmodtagernes indflydelse på ledelsesprocesserne i virksomhederne**

Jf. afsnit 2, vil det være rimeligt at holde

de privat og offentligt ansatte adskilt i det følgende.

#### **3.1. De offentligt ansatte**

Udgangssituationen er altså en lønafdæmpning her og nu og en årrække fremover, samt deltagelse i fællesfondens kapitaladministration.

Der er tidligere argumenteret på (Jensen, 1983), at fællesfondens disponible kapitalmængde vil være stærkt afhængig af virksomhedernes indtjeningssevne og hyppigheden af etablerede virksomhedsfonde. For et givet indtjeningsniveau vil fællesfondens løbende kapitalindtægter blive reduceret hhv. forøget, afhængig af om tendensen til virksomhedsfondsetablering er for opad- hhv. nedadgående. Ændringer i kapitalindtægterne vil bestå i de årlige overskudsbidrag og den halvdel af dividenden på lønmodtagerkapitalen, der tilfalder virksomhedsfonden. Kapitalindtægterne vil blive reduceret mest, hvis indtjeningssevnen går ned og tendensen til virksomhedsfondsetablering går op, alt andet lige.

Omfanget af fællesfondens placeringskapacitet, og dermed fondens muligheder for at udøve en aktiv placeringsstyring, er derfor delvis afhængig af forhold, der ligger udenfor fællesfondens påvirkningsmuligheder. For dividendens vedkommende dog kun i indkøringsperioden.

*Indirekte* vil de offentligt ansattes repræsentanter i fondens ledelse altså kunne påvirke indholdet i de beslutninger, der træffes lokalt i virksomhedsfondene.

Det må antages, at fsv. disse muligheder tillægges betydning af de offentligt ansatte, vil disse være størst i det øjeblik, lønmodtagerne besidder en bestemmende egenkapitalandel i virksomhederne.

Der vil derfor hengå en årrække, inden en sådan styring vil kunne realiseres. Der-

til kommer, at fællesfondens placeringsskapacitet ved et givet indtjeningsniveau, vil blive størst når antallet af virksomhedsfonde er minimalt.

Afhængig af hvilken vægt de offentligt ansatte lønmodtageres organisationer lægger på *kapitalstyring* hhv. *påvirkning* af *beslutningsprocesserne* i de virksomheder, hvor lønmodtagerkapital er placeret som egenkapital, vil omfanget af etablerede virksomhedsfonde altså være af afgørende betydning.

Udover deltagelse i fællesfondens ledelse, giver OD-ordningen ikke umiddelbart de offentligt ansatte lønmodtagere yderligere kompensation.

På det meget væsentlige punkt om medbestemmelse på ledelsesbeslutningerne på *egen arbejdsplads* står de offentligt ansatte meget svagere end de privat ansatte. Således er i beslutningsforslaget kun indeholdt den bestemmelse, at

»Folketinget opfordrer regeringen til at overveje hvilke konsekvenser de gennemførte ændringer i reglerne om de ansattes medbestemmelse i private virksomheder bør have for de offentligt ansatte«

(Kilde nr. 9, pkt. 9)

Grundet den manglende medejendomsret til deres virksomhed, og grundet de særlige kompetenceforhold indenfor den offentlige sektor, vil de her ansatte lønmodtageres indflydelsesmuligheder være underkastet snævrere grænser end de privat ansatte lønmodtagere.

Således vil målformuleringsfasen og de økonomiske ressourcer, der bliver stillet til rådighed for opgavernes løsning, antages afklaret i de besluttende politiske organer. I f.t. lønmodtagerne i den private virksomhed, hvor de ovennævnte beslutningselementer efterhånden (og fra og med dominanstidspunktet) overgår til lønmodtagernes egen afgørelse, er der alt-

så tale om, at de offentligt ansattes medbestemmelse skal udspilles indenfor en *mindre* del af den samlede beslutningsproces.

Det er vanskeligt at vurdere, hvor stor kompensationsværdi de offentligt ansatte vil tillægge indflydelses- og medbestemelsesmulighederne gennem OD-ordningen.

Lægger man mest vægt på *medbestemmelse på egen arbejdsplads*, forekommer mulighederne herfor ikke at blive forbedret gennem OD-ordningen. Ordningen kan måske bruges i pressions-øjemed overfor de offentlige arbejdsgivere, men spillerummet for lønmodtagernes medbestemmelse vil under alle omstændigheder være mindre end i den private sektor.

Lægger man mest vægt på *kapitalstyrings- eller indflydelsesaspektet* (i den private sektor) vil værdien heraf i høj grad afhænge af virksomhedernes indtjeningsevne og/eller stor udbredelse af virksomhedsfonde og værdien af dette aspekt vil først indtræde på længere sigt.

Det forekommer på denne baggrund mest sandsynligt, at medbestemmelses-effekten gennem OD ikke er tilstrækkelig kompensation for en længerevarende løntilbageholdenhed<sup>3)</sup>.

### 3.2. De privat ansatte

#### 3.2.1. Forskelle og ligheder i f.t. de offentligt ansatte. Interne forskelle

Betragtes dernæst de *privat* ansatte lønmodtagere og disses organisationer, er udgangssituationen a) en lønafdæmpning her og nu og en årrække fremover, b) deltagelse i fællesfondens kapitaladministration og c) deltagelse i virksomhedernes beslutningsprocesser enten gennem oprettede virksomhedsfonde, eller gennem placeret ansvarlig kapital fra fællesfonden.

Den private sektor afviger *derved* fra

den offentlige sektor på den måde, *at* lønmodtagernes stigende indflydelse i virksomhederne er baseret på en stigende medejendomsret («Kapital i ryggen»), og *at* de privat ansattes repræsentanter i fællesfonden medvirker til at genplacere kapital i den *private* sektor.

Med forbehold for fællesfondens styringsbeføjelser overfor virksomhedsfonde, vil lønmodtagerne lokalt fra og med det tidspunkt den bestemmende egenkapitalandel besiddes, altså kunne fastlægge indholdet i *samtlige beslutningsprocessens faser*.

*Fælles* for privat og offentligt ansatte lønmodtagere er kravet om løntilbageholdenhed og den omstændighed, at de ønskede effekter af overskudsdelingen og løntilbageholdenheden under alle omstændigheder først, og i givet fald, vil indtræde efter en længere årrække.

Det blev i afsnit 2 bemærket, at OD-ordningen udover at forskelsbehandle mellem privat og offentligt ansatte lønmodtagere, også stillede de ansatte i den private sektor forskelligt. Forskelsbehandlingen kom frem *dels* ved den omstændighed, at etablering af en virksomhedsfond var helt afhængig af arbejdsgivernes indstilling hertil. Og *dels* derved, at når virksomhedsfonde var etableret, ville udviklingen i lønmodtagernes egenkapitalandel være afhængig af primært virksomhedens fremtidige indtjeningssevne.

På et givet tidspunkt vil situationen da være den, at een gruppe lønmodtagere vil være »holdt udenfor« OD-ordningen i den forstand, at de *enten* ikke er omfattet af bestemmelserne (fx. lønmodtagere ansat i virksomheder, hvor en virksomhedsfond ikke kan oprettes) *eller* (og væsentligst) at en virksomhedsfond ikke er etableret i de respektive virksomheder, *eller* fællesfonden ikke har placeret ansvarlig kapital i virksomheden.

Det evt. overskudsbidrag går da ud af virksomheden og ind i fællesfonden. For disse lønmodtagere vil den umiddelbare relation til OD-ordningen herudover være organisationsrepræsentation i fællesfondens ledelse.

*En anden gruppe* af lønmodtagere vil være omfattet af OD-ordningen i den forstand, at de er beskæftiget i virksomheder, hvor en virksomhedsfond *er* placeret, eller i virksomheder hvor fællesfonden har placeret midler som ansvarlig aktiekapital.

Set med fagforbundenes øjne svarer dette på et givet tidspunkt til, at det enkelte forbunds medlemmer vil være »udenfor« eller »indenfor«, og hvis »indenfor« da opnår en bestemmende egenkapitalandel til vidt forskellige tidspunkter.

### 3.2.2. Indflydelse på ledelsesprocesserne

I henseende til vurderingselementet lønmodtagernes *indflydelsesmuligheder på ledelsesprocesserne i virksomhederne* vil denne effekt først og fremmest komme de lønmodtagere til gode, der er beskæftiget i virksomheder med virksomhedsfonde, og som samtidigt har en positiv og evt. stigende egenkapitalforrentning.

Kun hvis det antages, at de nuværende virksomhedsejere *ikke* vil foretage modgående foranstaltninger overfor udviklingen i virksomhedsfondenes egenkapitalandel, (Jf. Jensen, 1983) vil indflydelsesmulighederne, afhængig af bl.a. egenkapitalforrentning og aktiebeholdningens spredning på ejere, efterhånden udvikle sig til en faktisk lønmodtagerdominans i de berørte virksomheder.

Gøres der derimod den mere realistiske antagelse, at virksomhedsejerne generelt ikke vil »sidde med hænderne i skødet« og se på, at lønmodtagerne overtager den bestemmende indflydelse, vil indflydelsesmulighederne nok udvikle sig, men ikke

til et niveau, der kan anfægte de nuværende ejeres suveræne ret til at udøve ejerbeføjelserne. Skal lønmodtagerne da kunne påvirke indholdet i fx. virksomhedens investeringspolitik i en ønsket retning, kan de kun gøre det, hvis der kan skaffes tilstrækkelig opbakning herfor fra de øvrige ejere.

Det er klart, at i denne forbindelse er to forhold af væsentlig betydning. *For det første* må det gælde, at lønmodtagerne på virksomheden internt kan tilvejebringe enighed om, hvilken investeringspolitik der ønskes gennemført. Denne enighed skal vise sig ved, at lønmodtagerne på generalforsamling og i bestyrelse stemmer som en blok, altså stemmer samlet.

*For det andet* vil lønmodtagernes påvirkningsmuligheder være stærkt afhængige af, om den øvrige aktiebeholdning er spredt på mange eller få hænder. Jo færre hænder den er koncentreret på, jo vanskeligere vil det blive for lønmodtagerne at påvirke investeringspolitikken når en givet ikke-dominerende egenkapitalandel besiddes.

Om disse to forhold skal her kun til det første føjes, at det i selve OD-konstruktionen og af fagbevægelsen generelt er antaget, at lønmodtagerne vil kunne tilvejebringe en indbyrdes enighed, og i de relevante sammenhænge optræde som et kollektiv<sup>4</sup>). Dette kan dog ikke uden videre tages for givet. *Dels* vil det forudsætte, at lønmodtagerne en bloc er interesseret i OD-ordningens gennemførelse, og *dels* vil det forudsætte konstruktion af en konfliktløsningsmodel på arbejdspladserne, der kan fjerne/udligne de interessemodsatninger faggrupperne imellem, der udspringer af forskelle i løn- og arbejdsvilkår, og som vil blive synlige, når lønmodtagernes stillingtagen på de forskellige beslutningsområder skal fastlægges.

Det fremgår af det foranstående, at en

øget indflydelse til lønmodtagerne i virksomhederne hviler på nogle forudsætninger, der i høj grad kan diskuteres. Ligeledes fremgår det, at lønmodtagerne ikke er stillet lige mht. at få del i denne (evt.) stigende indflydelse. Indflydelsesdimensionen i overskudsdelingen vil derfor ikke af alle lønmodtagergrupper kunne opfattes som en compensation for løntilbageholdenhed.

#### **4. Det individuelle og det decentrale indhold i overskudsdelingen**

##### **4.1. Overskudsdelingen og produktivitetsreserver på virksomhedsniveau**

I afsnit 4.2. vil der nærmere blive redegjort for de problemer ved en længerevarende lønpolitik, der kan blive resultatet af OD-ordningens bestemmelser omkring udbetaling fra fællesfonden og de manglende udtræksmuligheder for opsparing i virksomhederne. Det vil samtidig blive omtalt, at OD-ordningens produktivitsfremmende egenskaber i høj grad er diskutabile.

I relation til at nå de tilsigtede mål med løntilbageholdenheden, nemlig større produktion og beskæftigelse gennem en lavere stigningstakt i (løn) omkostningerne pr. produceret enhed, kan dette nås ved enten, at stigningstakten i lønudbetalingerne (via lønpolitiske foranstaltninger) reduceres med mere end overskudsbidragets omkostningsvirkning, eller gennem en OD-afledt mer-produktivitsstigning<sup>5</sup>).

Da formålet med økonomisk demokrati bl.a. er, at give lønmodtagerne en medejendomsret til de af løntilbageholdenheden afledte profitstigninger, vil en ordning baseret på overskudsfinansiering generelt virke mere fremmende for de lønpolitiske bestræbelser end andre finansie-

ringsformer vil. Det skyldes, at overskudsdelingen knytter en snævrere og mere direkte sammenhæng mellem omfanget af lønafdeling og udviklingen i størrelsen af lønmodtagerkapitalen. Jo større løntilbageholdenhed jo hurtigere sker opbygningen af lønmodtagerkapitalen, alt andet lige, idet profitstigningen da bliver tilsvarende større. Dertil kommer, at i f.t. en lønsumsfinansiering, vil bidragene fra en overskudsdeling automatisk tilpasses virksomhedernes indtjeningsvne. En sådan automatik gælder ikke for en lønsumsfinansieret ordning.

Yderligere vil det gælde, at omkostningsvirkningen ved overskudsbaserede ordninger alt andet lige er mindre og indtræder langsommere end for andre finansieringsformer<sup>6)</sup>.

Den snævrere sammenhæng mellem løntilbageholdenhed og kapitalopbygning ved en overskudsdeling vil yderligere understøttes af den omstændighed, at en andel af lønstigningen (varierende fra virksomhed til virksomhed og fra branche til branche) bestemmes ved lokale forhandlinger direkte mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

Som OD-forslaget konkret er udformet, knytter der sig usikkerhed til, hvor motiverende ordningen vil være i henseende til at sikre en langsommere lønudvikling pr. produceret enhed. Usikkerheden opstår i forbindelse med vurderingen af, hvorvidt arbejdsproduktiviteten vil blive påvirket opad. For så vidt arbejdsproduktiviteten stiger så meget, (udover den forventede stigning) at omkostningsvirkningen af overskudsbidraget neutraliseres, er opbygningen af lønmodtagerkapitalen altså selvfinansierende. I dette tilfælde skal stigningen i lønudbetalingen derfor ikke reduceres.

For en sådan yderligere produktivitetsstigning er bl.a. argumenteret, at den sti-

gende medejendomsret/medbestemmelse via bedre trivsel o.l., vil udløse en produktivitsreserve hos lønmodtagerne.

*Imod* en sådan produktivitsreserve taler i hvert fald tre forhold. Disse forhold vil særligt gøre sig gældende i indkøringsperioden. I relation til lønpolitikken er det imidlertid også denne periode der er mest interessant.

*For det første* vil produktivitsreserven kun blive udløst i de virksomheder, hvor der enten er opbygget en virksomhedsfond, eller hvor fællesfonden ud af de frie midler har placeret midler som aktiekapital.

Som OD-forslaget er opbygget, vil der på een og samme tid være virksomheder, hvor ansvarlig kapital *ikke* er placeret, herunder den offentlige sektor. Da lønpolitikken må antages at være *generelt* gældende, er der således indbygget en asymmetri mellem løntilbageholdenhed og medejendomsret til stigende virksomhedsprofitter.

I de virksomheder, hvor en lønmodtagerkapitalopbygning *ikke* finder sted, er det derfor vanskeligt at forestille sig denne produktivitsreserve udløst.

*For det andet* må sammenhængen mellem medindflydelse og mer-produktivitet antages at være den, at jo større medindflydelse jo større produktivitsstigning.

Da der kan forløbe en længere årrække, inden lønmodtagerne opnår en bestemmende egenkapitalandel, må tilvæksten i arbejdsproduktivitsstigningen i hvert fald de første år antages at være marginal.

*Og for det tredje* vil incitamentet til en mere effektiv arbejdsindsats svækkes derved, at afkastet ikke tilfalder den enkelte lønmodtager i virksomheden. Halvdelen af afkastet går ud af virksomheden og ind i fællesfonden. Den anden halvdel bliver stående i virksomheden som en kollektiv

forbrugsmulighed for lønmodtagerne, *for så vidt* der er etableret en virksomhedsfond.

Hvis der senere træffes bestemmelser om, at udlodningen af fællesfondens afkast skal påbegyndes, vil en sådan udlodning ske i form af *lige store* andele til samtlige lønmodtagere.

Den enkelte lønmodtager høster således ikke selv den fulde fordel af en mere effektiv indsats, og den mere effektive lønmodtager får lige så meget ud af fællesfonden, som den mindst effektive lønmodtager gør.

Gøres der den måske ikke helt urealistiske antagelse, at egeninteressen eller gruppeinteressen er en central forklarende variabel bag individets/gruppens økonomiske adfærd, virker OD-konstruktionen på disse punkter ikke umiddelbart befordrende for de lønpolitiske bestræbelser.

For lønmodtagerne i de virksomheder, hvor OD-midler *er* placeret som egenkapital, forekommer det mest sandsynligt, at argumenterne *imod* en mer-produktivitetstigning igennem indkøringsperioden er mere tungtvejende end argumenterne *for*.

Heraf må også følge, at for lønmodtagere beskæftiget i virksomheder hvor ansvarlig OD-kapital *ikke* er placeret, vil incitamenterne til en merproduktivitetstigning være meget ringe. Dels går OD-bidraget ud af virksomheden, hvorved en kollektiv disponering over en del af dividenden ikke foreligger, og dels kaster OD-ordningen ikke i disse virksomheder en stigende indflydelse af sig.

Kan forudsætningen om egeninterens afgørende betydning for individets/gruppens adfærd fastholdes, peger foranstående ræsonnementer altså i retning af en *betydeligt snævrere* sammenhæng mellem den enkeltes indsats (løntilbageholdenhed, merproduktivitet) og afkastet

heraf, end der ligger i den foreslåede OD-ordning. Dette så meget desto mere som løntilbageholdenheden umiddelbart griber ind i de materielle leveforhold, mens goderne heraf (stabil eller stigende beskæftigelse) og goderne fra overskudsdelingen (stigende medindflydelse) under alle omstændigheder vil indtræde på et senere tidspunkt.

En medbestemmende faktor for udløsningen af en mer-produktivitetstigning er også, hvor mobil den kapital er, der opsamles via OD-ordningen. Jo lettere kapitalen kan bevæge sig fra een anvendelse med et givet produktivitetsniveau til en anden anvendelse med et højere produktivitetsniveau, jo stærkere vil produktivitetstigningen selvsagt kunne blive.

Betragtes bestemmelserne i OD-forslaget vil det kunne ses, at kapitalmobiliteten vil variere *omvendt* med virksomhedsfondenes hyppighed. Den kapital der står placeret i virksomhedsfonde, kan efter forslaget formentlig ikke trækkes ud af virksomheden og dirigeres over i en anden virksomhed<sup>7)</sup>.

Der er således mht. en positiv påvirkning af produktiviteten indbygget en modsætning i OD-forslaget mellem en øget kapitalmobilitet og opbygningen af lønmodtagerkapitalen (og dermed medbestemmelse) i form af virksomhedsfonde.

En høj grad af kapitalmobilitet er uforenelig med en høj virksomhedshyppighed.

Da der foran er argumenteret på, at argumenterne *imod* en mer-produktivitetstigning igennem indkøringsperioden er stærkere end argumenterne *for* i de virksomheder, hvor OD-kapital er anbragt som egenkapital, vil en høj virksomhedsfondshyppighed yderligere styrke modargumenterne.

Prioriteres hensynet til kapitalmobiliteten af produktivitmæssige årsager

højt, kræver dette altså en lav virksomhedsfondshyppighed. Varetagelsen af dette hensyn vil ske på bekostning af en øget medbestemmelse i de berørte virksomheder, ligesom argumenterne imod en merproduktivitetsstigning fortsat synes mest tungtvejende.

Sammenfattende må derfor siges, at i den indkøringsperiode hvor den *generelle* løntilbageholdenhed virker, vil OD-ordningen ikke indeholde elementer, der via en ekstra produktivitetsstigning vil kunne neutralisere overskudsdelingens omkostningsvirkninger. Specielt ikke på de arbejdspladser hvor ansvarlig OD-kapital ikke er anbragt.

#### **4.2. Udbetalinger fra fondskapitalen. Aflønning efter indsats**

Som nævnt i afsnit 4.1. skal der i indeværende afsnit nærmere redegøres for reglerne for udbetalinger fra fællesfonden, og hvor snævert udbetalinger er knyttet til den enkeltes arbejdsindsats. Disse regler har betydning for vurderingen af såvel påvirkningen af arbejdsproduktiviteten som lønmodtagernes interesser i at trække kapital ud som løn, og dermed modvirke de indkomstpolitiske foranstaltninger.

Som udgangspunkt er den fundamentale antagelse, at sammenhængen *mellem* udbetalingsregler og individualisering og en fremme af de indkomstpolitiske mål, består deri, at jo snævrere relationerne er mellem en individuel ekstra indsats og aflønningen heraf, jo stærkere vil arbejdsproduktiviteten blive påvirket opad.

Betragtes dernæst OD-forslagets bestemmelser om udbetalinger fra fællesfonden fremgår det, jf. bemærkningerne til beslutningsforslaget, at efter 5 år skal det *overvejes* om der skal ske *udlodning* af fællesfondens midler. Andetsteds fremgår det, at

»På længere sigt er det naturligt, at der til lønmodtagerne sker udbetaling af fællesfondens *afkast*... Udbetalingen vil blive foretaget af fællesfonden i form af *lige store* udbytter til *samtlig*e lønmodtagere«. (Mine fremhævelser, red.).

(Kilde nr. 7, p. 12.)

Udlodning af afkast vil altså - helt analogt med 1973-forslaget - finde sted uanset den enkeltes ansættelsessted, og uanset om vedkommende lønmodtager er beskæftiget i en overskuds- eller tabsgivende virksomhed.

Det er væsentligt her at bemærke, at i f.t. 1973-forslaget, indeholder OD-forslaget en (omend meget begrænset) åbning overfor »aflønning efter indsats«. Der tænkes på lønmodtagernes kollektive dispositionsret over en del af dividenden. Der tænkes endvidere på, at under en alt andet lige betragtning, vil en arbejdsproduktivitetsstigning via en forbedret konkurrenceevne og dermed flg. øget afsætning, øge virksomhedens indtjening, og dermed fremrykke det tidspunkt, hvor lønmodtagerne opnår en given egenkapitalandel. I relation til gennemførelsen af en længerevarende løntilbageholdenhed er spørgsmålet om udbetalinger fra de opsamlede midler af betydning. Som ordningen er konstrueret, sker der ingen udbetaling til den enkelte lønmodtager af den oprindeligt foretagne virksomhedsopsparing, ligesom *afkastet* ikke udbetales løbende til den *enkelte* lønmodtager.

I henseende til udbytte, forrentning m.v. af den placerede OD-kapital, vil det for den enkelte lønmodtager gælde, at hans/hendes andel heraf *ikke* nødvendigvis og fuldt ud varierer positivt med en stigende produktivitet<sup>8)</sup>.

Dertil kommer, jf. ovenfor, den marginale åbning overfor princippet om »aflønning efter indsats«, bestående i den

kollektive forbrugsmulighed. Det er her væsentligt at bemærke, at denne forbrugsmulighed *kun* gælder i virksomheder med virksomhedsfonde. Det er ligeledes væsentligt at bemærke, at denne forbrugsmulighed er kollektiv, og at der i en indledende årrække vil være tale om et relativt beskedent beløb. *Dels* fordi lønmodtagernes egenkapitalandel<sup>9)</sup> i denne årrække er lille, og *dels* fordi halvdelen af dividenden på lønmodtagerkapitalen går ind i fællesfonden.

Mht. udbetalingsreglernes isolerede betydning for en realisering/fremme af de indkomstpolitiske mål (lavere enhedsomkostninger), skaber disse en række problemer.

*For det første* forekommer det ikke sandsynligt, at disse regler i hvert fald i en indledende årrække skulle kunne medføre en ekstra produktivitetsstigning. Heller ikke selvom der tages højde for oprettelse af virksomhedsfonde, med den hertil knyttede kollektive forbrugsmulighed.

Alene den omstændighed, at der skal hengå 5 år før en evt. udlodning finder sted, og at en udlodning i givet fald vil ske i lige store portioner, gør en ekstra indsats fra arbejdskraftens side mindre sandsynlig.

*For det andet* medfører udbetalingsreglerne og de manglende udtræksmuligheder mht. oprindeligt foretagen opsparing i virksomhedsfondene generelt det problem, at de i virksomheden ansatte lønmodtagere kan have forskellige præferencer mht. *virksomhedsopsparing*<sup>10)</sup> og *nu-tidigt forbrug*.

*Bl.a. som følge af forskelle i virksomhederne imellem mht.* den gnsntl. forventede rest-ansættelsesperiode (der igen er afhængig af eksistensen af tilstrækkeligt attraktive alternative beskæftigelsesmuligheder), *mht.* mulighederne for at lånefinansiere nødvendige investeringer

indenfor den forventede rest-ansættelsesperiode, *mht.* den enkeltes vurdering af alternative placeringers attraktivitet og *mht.* den værdi de ansatte tillægger øget indflydelse/evt. selvstyre, vil nogle af de ansatte søge en højere forbrugsmulighed nu (evt. gennem forsøg på at få en højere løn udbetalt), mens andre har en længere tidshorisont og dermed en større opsparingstilbøjelighed<sup>11)</sup>.

Dette pres vil forstærkes i det omfang den kollektive forbrugsmulighed ikke opfattes som substituerbar med en egentlig lønudbetaling.

Opfattes *de alternative beskæftigelsesmuligheder* enten som værende ikke-eksisterende eller ikke tilstrækkeligt attraktive, er det vel en rimelig forventning, at den enkelte lønmodtager er interesseret i at sikre virksomhedens overlevelse for den resterende forventede ansættelsesperiode.

Er virksomheden yderligere karakteriseret ved at være *økonomisk sund* og at have en forventet, fremtidig god (evt. stigende) indtjeningsevne, vil det have formodningen for sig, at lønmodtagerne vil have incitamentet til at foretage den nødvendige opsparing, for herigennem at sikre investerings- og indtjeningsevne.

Jo *længere* den forventede gnsntl. rest-ansættelsesperiode i virksomheden er, jo større vil dette opsparings-incitament være. Presset for at udtage den foretagne opsparing i form af lønstigninger vil derfor også være mindre.

Jo *kortere* den forventede gnsntl. rest-ansættelsesperiode er, dvs. jo flere attraktive alternative beskæftigelsesmuligheder der er, jo mindre må opsparingsincitamentet alt andet lige blive. Presset for at få kompenserende lønforhøjelser vil derfor blive forstærket.

Afhængig af hvor omfattende den gruppe er, der søger kompenserende løn-

forhøjelser, vil en længerevarende løntilbageholdenhed løbe ind i problemer mht. at sikre, at der i de berørte virksomheder ikke sker lønforhøjelser i strid med den fastlagte lønpolitik. I den indledende årække vil dette problem særligt opstå hvor virksomhedsejere og ansatte har en fælles interesse i at yde camouflerede lønforhøjelser<sup>12)</sup>.

Dette »omgåelsesaspekt« må der derfor tages højde for i den konkrete udformning af lønpolitikken. At dette kan blive en vanskelig opgave fremgår alene deraf, at fx. de lokale akkorderingsforhandlinger skal kunne styres i overensstemmelse med den lønpolitiske strategi. Fsv. det er en korrekt antagelse, at den enkelte vil være mere motiveret til at yde en ekstra indsats hvis den ledsagende højere aflønning alene tilfalder vedkommende<sup>13)</sup>, vil OD-ordningen på dette punkt modvirke størst mulig effektivitet i produktionen. Dermed vil også de indkomstpolitiske bestræbelser i retningen af et lavere omkostningsniveau pr. produceret enhed blive modvirket.

Samtidig implicerer de manglende udtræksmuligheder af den i virksomheden opsparede OD-kapital, at et øget pres for at få kompensation i form af højere løn-udbetalinger kan indtræde. Dette kan i anden omgang modvirke de indkomstpolitiske bestræbelser, ligesom store kontrol- og styringskrav må stilles til lønpolitikens konkrete udformning.

## 5. Sammenfatning og nogle ændringer af OD-forslaget

### 5.1. Sammenfatning

De to foregående afsnit om *indflydelsesmuligheder* og *udbetalingsregler* har vist, at det i indkøringsperioden, hvor løntilbageholdenheden skal virke, er yderst tvivlsomt om OD-ordningen herigennem skul-

le kunne bevirke en produktivitetstilgang, udover den der evt. ville komme af andre grunde.

En positiv påvirkning af produktiviteten gennem en stigende lokal medindflydelse var først og fremmest relateret til virksomhedsfondene. Grundet virksomhedsejernes vetoret overfor virksomhedsfonde og virksomhedsfondenes ikke-bestemmende egenkapitalandel igennem en årække, var argumenterne imod en merproduktivitet stærkere end argumenterne for.

I henseende til at realisere de indkomstpolitiske mål var indkøringsperioden af altafgørende betydning.

Udbetalingsreglerne og de manglende udtræksmuligheder synes heller ikke at virke befordrende for indkomstpolitikken. Der er ingen snæver sammenhæng mellem merindsats og meraflønning, og i visse situationer må omgåelses-foranstaltninger imødeses for at få kompensation for den opsparede kapitals bundethed i virksomheden.

Det er klart, at andre end de her omhandlede aspekter (fx. investeringer og funktionel fordeling) kan bære indkomstpolitikken igennem. Som nævnt i indledningen skal sådanne andre aspekter ikke behandles her<sup>14)</sup>.

I stedet for skal i næste afsnit overvejes nogle ændringer af OD-forslaget, der kan modvirke de i artiklen viste svagheder.

### 5.2. Ændringer af OD-forslaget

I afsnittene 3 og 4 blev der redegjort for, hvorfor OD-forslaget måtte antages ikke at indeholde en *produktivitetstilvirkende* effekt, og der blev ligeledes redegjort for, hvor forskelligt OD-forslaget stiller lønmodtagerne mht. det helt centrale *indflydelsesaspekt*.

Da en *bestemmende* indflydelse til løn-

modtagerne, *uanset* hvilke ændringer der foretages i OD-forslaget, under alle omstændigheder vil være *flere år* undervejs, må interessen i forbindelse med indkomspolitikken, *primært* samle sig om ændringer af OD-forslaget, der i den indledende årrække vil påvirke (arbejds-) produktiviteten positivt.

Årsagerne til den manglende produktivitetstimulering blev tidligere i artiklen henført til (jf. afsnit 4.1.).

- a) Uensartet opbygning af lønmodtagerkapital i virksomhederne. I nogle virksomheder finder sådan en opbygning slet ikke sted, og i andre er udviklingstakten forskellig.
- b) Kapitalens mobilitet reduceres som følge af en hyppigere oprettelse af virksomhedsfonde.
- c) *Afkastet* af lønmodtagerkapitalen i virksomheden udbetales ikke til den enkelte lønmodtagers frie disposition, dvs. valg mellem opsparing i virksomheden eller forbrug/opsparing uden for virksomheden. Desuden gælder, at andelen af årets overskud (overskudsbidraget) ikke kan tages ud af de i virksomheden ansatte.

Af disse må forholdene under b) og c) antages at være de mest tungtvejende, *når* den indledende årrække betragtes.

Mht. a) isoleret set drejer det sig altså først og fremmest om, at der *kan* blive tale om en mindre grad af frivillighed i opbygningen af indflydelsesgivende lønmodtagerkapitaler, end der ligger i det nuværende OD-forslag<sup>15)</sup>. Den mest nærliggende mulighed ville være at gøre en lønmodtagerkapital-opbygning obligatorisk<sup>16)</sup>, hvorved alle privat ansatte, forudsat virksomhederne er overskudsgivende, ville være omfattet af indflydelsesmuligheden. Dette kunne suppleres med en bestemmelse om, at kapitalopbygningen også skulle være bestemt ved en afgift

på virksomhedernes lønudbetalinger. En sådan kombination ville bedre end det nuværende OD-forslag sikre samtlige privat ansatte lønmodtagere en *indflydelsesmulighed*.

Mht. pkt. b) om kapitalens mobilitet må denne antages begrænset, jf. p. 14, også fsv. angår den OD-kapital, der er anbragt i aktier opkøbt i markedet. Kapitalmobiliteten vil særligt blive begrænset, hvis det viser sig, at virksomhedsfonde vil blive oprettet i stor stil.

Kapitalen kan derfor ikke umiddelbart frigøres og ledes over i mere produktive/rentable aktiviteter.

En øget kapitalmobilitet kan kun opnås, hvis kapitalen ikke bindes til bestemte virksomheder og produktioner<sup>17)</sup>. Bindinger der her primært opstår gennem aftaler mellem ansatte og virksomhedsejere.

Konsekvensen heraf må være, at en større eller mindre del af fællesfondens udestående egenkapital må gøres omsættelig på markedet.

Der vil hermed opstå et skisma mellem på den ene side fagbevægelsens prioritering af en stigende indflydelse på egen arbejdsplads, og på den anden side hensynet til størst mulig produktivitet og afkast af fondens kapitalplaceringer<sup>18)</sup>. Dette vil være en ubehagelig situation for fagbevægelsen at befinde sig i, al den stund man gennem en sådan kapitaloverførsel skal *reducere nogle* lønmodtageres indflydelsesmuligheder, og samtidig *øge nogle andre* lønmodtageres ditto.

Mht. pkt. c) hidrører den manglende stimulering af arbejdsproduktiviteten bl.a. fra OD-forslagets bestemmelser om udbetaling af kapitalafkastet<sup>19)</sup>.

*Kun* i de virksomheder hvor en virksomhedsfond er oprettet, sker der en »slags udbetaling« af afkastet til de i virksomheden ansatte. Udbetalingen er imid-

lertid *ikke individualiseret*, og kan altså ikke frit forbruges/opspares af den enkelte. Der er tale om en *kollektiv* forbrugsmulighed. Dertil kommer, at det kun er halvdelen af afkastet på virksomhedsfondene, der kan forbruges kollektivt.

Fsv. det er en holdbar antagelse, at den enkelte lønmodtager kan stimuleres til en mere effektiv indsats ved at give en valgfrihed mht. om vedkommendes andel i afkastet skal *udbetales* kontant eller *opspar*es i virksomhederne, må ændringerne i OD-forslaget tage hensyn hertil. Konsekvensen heraf er, at man må bryde med det kollektive princip gående ud på, at samtlige lønmodtagere, *hvis* beslutning træffes om udbetaling af fællesfondens kapitalafkast, ejer en *lige* stor andel heraf.

De enkelte ansattes andel i afkastet på lønmodtagerkapitalen skal derfor bringes til at variere direkte med indtjeningen i *den* virksomhed hvori de er ansat<sup>20</sup>). Som OD-forslaget er indrettet, varierer andelen med den *samlede* indtjening i de virksomheder hvor lønmodtagerkapital er placeret.

Dermed åbnes for en udvikling hvor det kontante udbytte lønmodtagerne får ud af OD-ordningen, vil variere mellem virksomhederne og afstedkomme en større indkomstspredning.

Det vil have i hvert fald fire formentlig uacceptable konsekvenser set med fagbevægelsens øjne.

*For det første* vil OD-ordningen i så fald betyde indkomstforskelle mellem lønmodtagere beskæftiget i virksomheder, hvor en lønmodtagerkapital opbygges, og lønmodtagere hvor en sådan opbygning ikke finder sted. *For det andet* vil der blive indlagt en vis portion af vilkårlighed i indkomstfordelingen, derved at forhold udenfor virksomhedens påvirkningsmuligheder kan influere på over-

skuddets størrelse<sup>21</sup>) (og dermed også afkastet). *For det tredje* vil/kan en sådan ændring i OD-forslaget befordre en sammenblanding (og dermed udviskning) af lønmodtager- og ejerinteresser på virksomheden. Dermed vil også kimen til et brud med den opfattelse, at kun gennem en kollektiv optræden overfor modparten kan de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår sikres. Det bliver derfor i sidste ende også et spørgsmål om de faglige organisationers indflydelse på fastlæggelsen af løn- og arbejdsvilkårene. Og *for det fjerde* må et brud med den kollektive ejendomsret og den solidariske deling af afkastet indebære, at de offentligt ansatte lønmodtagere bliver »hægtet af«, og at fællesfondens afkastudlignende funktion forsvinder.

Skal arbejdsproduktiviteten altså stimuleres i den indledende periode hvor indkomstpolitikken virker, må en opbygning af lønmodtagerkapital i (overskudsgivende) virksomheder gøres obligatorisk og mobil, ligesom afkastet heraf må tilfalde de enkelte ansatte til fri disposition.

Der skal ikke konkluderes nærmere om det realistiske i disse ændringsforslag, bortset fra det er helt åbenbart, at de bryder med nogle af de afgørende principper i OD-forslaget.

## OD-forslagets væsentligste bestemmelser

De for denne artikels hovedformål relevante bestemmelser i OD-forslaget, kan anføres som følger:

- a) Overskudsgivende A/S- og ApS-selskaber indbetaler 10% af det regnskabsmæssige nettoresultat efter skat til en fællesfond.
- b) I virksomheder med mindst 10 ansatte kan det i pkt. a) beregnede overskudsbidrag i stedet for indbetales til en i virksomheden etableret virksomhedsfond. Indbetalingen sker i så fald ved nyemission af aktier.  
Der skal være enighed mellem virksomheden og et flertal af de ansatte, ligesom enighed om konverteringskursen skal foreligge.
- c) Halvdelen af dividenden på virksomhedsfonden indbetales kontant til fællesfonden. Den resterende halvdel kan af lønmodtagerne forbruges kollektivt, eller geninvesteres i virksomheden.
- d) Den del af den samlede OD-kapital, der ikke placeres i virksomhedsfonde, forvaltes af fællesfonden. Denne kapital skal primært søges genplaceret i erhvervslivet som risikovillig kapital via aktieopkøb på markedet.  
Sekundært kan kapitalen placeres som lånekapital.  
Afkastet på den kapital, der ikke er placeret i en virksomhedsfond, indbetales ubeskåret til fællesfonden.
- e) Den OD-kapital, der er placeret i virksomhederne som egenkapital, forvaltes af de i virksomheden ansatte lønmodtagere.
- f) Fællesfondens arbejde ledes af repræsentanter for de privat og offentligt ansatte lønmodtageres organisationer.
- g) Der er foreløbig ikke regnet med udlodning af (afkastet på) OD-kapitalen.

### Noter

- 1) Se fx. LO-beretning 1979, pp 12-14.
- 2) For en nærmere gennemgang af fagbevægelsens sammenkædning under krisen af indkomspolitik og ØD/OD, se fx. Niels Lykke Jensen, 1982. Se også formandens mundtlige beretning til LO's kongres den 21.-25. november 1983.
- 3) Det er vel ikke nogen tilfældighed, at de offentligt ansatte og disses organisationer stort set forholder sig passive i agitationen for at få gennemført OD.
- 4) Der er om dette spørgsmål ingen hjælp at få i fagbevægelsen og andres skrivelser om lønmodtagernes forvaltning af lokalt placeret kapital.
- 5) Eller en kombination af begge.
- 6) Se fx. LM-rapporten, kap. V og XII.

- 7) Det står ikke direkte i OD-forslagets bestemmelser, at kapitalen bundet i virksomhedsfonde *ikke* kan trækkes ud.  
Men det harmonerer dårligt med decentraliseringsfilosofien hvis fællesfonden vil kunne tilsidesætte den lokale enighed mellem lønmodtagere og virksomhedsejere om oprettelsen af en virksomhedsfond.
- 8) Det er klart, at stiger arbejdsproduktiviteten (yderligere) i samtlige virksomheder som følge af overskudsdelingen, vil den »afkast-kage« der udloddes kunne blive større. Andelen pr. lønmodtager vil da også kunne blive større i f.t. situationen hvor en sådan yderligere produktivitetssøgning *ikke* finder sted. Det vil dog under alle omstændigheder gælde, at den enkelte lønmodtager ikke vil få det fulde udbytte selv af en given mer-produktivitetssøgning.
- 9) Og dermed andel i kapitalafkastet.
- 10) Og dermed et forventet højere indkomstniveau i fremtiden.
- 11) Om denne problemstilling se fx. Kirsten Bregm, 1983 a.
- 12) Fællesinteressen kunne være at fastholde kvalificeret arbejdskraft gennem et tilpas højt lønniveau.
- 13) Dvs. afkastet blev differentieret efter forskellene i arbejdskraftens produktivitet.
- 14) For en principiel diskussion om en medejendomsretsreforms påvirkning af investeringsomfang og funktionel fordeling, se fx. Hans Zeuthen (kilde nr. 13) og LM-rapporten pp 274-280.
- 15) Det er i denne forbindelse interessant at notere, at Det Radikale Venstre i sit forslag om »obligatorisk overskudsdeling og medejede for de ansatte« (jf. Beslutningsforslag nr. B 32, fremsat den 30. november 1982) opererer med en *obligatorisk* deling i alle selskaber (med mindst 50 ansatte) af et såkaldt »overskydende overskud«. Når et sådant overskud foreligger har virksomhedsejere altså ikke mulighed for at sige nej til opbygning af en »medarbejderkapital«. Det har de i fagbevægelsens og Socialdemokratiets OD-forslag.
- 16) Det Radikale Venstres forslag og LO's/Socialdemokratiets oprindelige ØD-forslag fra januar 1973.
- 17) Det skal dog her bemærkes, at resulterer OD-kapitalen i en nettoøgning i virksomhedernes egenkapitalforsyning, *kan* dette frigøre fremmedkapital, der således kan dirigeres over i andre anvendelser.
- 18) Det spørgsmål kan rejses, om ikke den omstændighed, at OD-kapitalen *ikke* er bundet (gennem aftaler) til bestemte virksomheder, kan lægge et pres på de i virksomheden ansatte i retning af at yde en stedse mere effektiv indsats.  
Spørgsmålet skal ikke forfølges yderligere her. Spørgsmålets relevans vil naturligvis forudsætte, at fagbevægelsen *nedprioriterer* indflydelses-

aspektet på bekostning af produktivitets-/rentabilitetsaspektet.

- 19) Der ses i de flg. bemærkninger bort fra den mulighed, at den *kollektive* ejendomsret til den opsparede OD-kapital *ændres* til en *privat* ejendomsret (analog med afkastet) med den heraf følgende ret til at omsætte aktivet. En sådan ændring vil for fagbevægelsen være af så fundamental karakter (herunder også hensynet til kapitalopbygningen), at den må anses for at være urealistisk. Ændringen vil være mere aktuell på det tidspunkt, hvor lønmodtagerkapitalen opnår en dominerende ejerposition i en virksomhed. Ændringen skal da ses som een blandt flere muligheder for at hindre en for lille virksomhedsopsparing, jf. Kirsten Bregm (1983 a).
- 20) Det er også her interessant at bemærke, at Det Radikale Venstres »medejersforslag« opererer med (efter en opbygningsperiode på 5 år) en fri råderet for medarbejderne mht. den årlige forrentning af deres »medarbejderkapital«. Medarbejderne afgør således selv om afkastet skal udbetales, anvendes til sociale formål, geninvesteres i virksomheden eller andet.
- 21) Eksempelvis forskelle i virksomhedernes kapitalintensitet.

#### Kildefortegnelse

1. Arbejdsministerens redegørelse om overskudsdeling for lønmodtagere. Afgivet den 14. maj 1981.
2. Bregm, Kirsten (1983 a): Økonomisk demokrati og arbejderstyrede virksomheder. Arbejdspapir nr. 12/1983. Institut for Samfundsøkonomi og planlægning, Roskilde Universitetscenter.
3. Bregm, Kirsten (1983 b): Fagbevægelsens krav om økonomisk demokrati. En oversigt over udviklingen og selvforståelsen, samt Socialdemokratiets ageren i forhold til kravene. Arbejdspapir nr. 9/1983, Institut for Samfundsøkonomi og Planlægning, Roskilde Universitetscenter.
4. Buksti, Jacob A. Niels Lykke Jensen (1982): »Den smalle vej« - Fagbevægelsen og den økonomiske krisepolitik. Økonomi og Politik nr. 4/1982.
5. Carstensen, Grete, Peter Lorentz Nielsen (1975): Frivillig permanent indkomstpolitik. Institut for Statskundskab, Århus Universitet. UPUBL. seminaropgave, november 1975.
6. Estrup, Jørgen (1982): Mislykket indkomstpolitik gennem 20 år. Økonomi og Politik nr. 4/1982.
7. **Faglig Debat:** Særnummer om medejendomsret og medbestemmelse - overskudsdeling. Udgivet af LO, januar 1981.
8. Forslag til folketingsbeslutning om obligatorisk overskudsdeling og medeje for de ansatte. Be-

slutningsforslag nr. B 32, fremsat den 30. november 1982 af Det Radikale Venstre.

9. Forslag til folketingsbeslutning om medejendomsret og medbestemmelse (indførelse af overskudsdeling). Beslutningsforslag nr. B 12, fremsat den 4. december 1979 af Den Socialdemokratiske Mindretalsregering.
10. Jensen, Mogens (1983): Overskudsdeling og udviklingen i lønmodtagernes andel af virksomhedens egenkapital. HHA 1983.
11. Jensen, Niels Lykke (1982): Fagbevægelsen og beskæftigelsen. Specialeopgave ved Institut for Statskundskab, Århus Universitet, 1982.
12. LO-formandens mundtlige beretning til LO's kongres den 21.-25. november 1983.
13. LO-beretning for årene 1978-1982.
14. Lønmodtagernes Medejendomsret. Rapport fra udvalget om lønmodtagernes medejendomsret. København 1978.
15. Mygind, Niels (1981): How Workers Ownership can eliminate the Contradiction Between Capital and Labour. Working Draft, HHK maj 1981.
16. Mygind, Niels (1983): From the Illyrian Firm to the Reality of Self-Management. HHK, maj 1983.
17. Zeuthen, Hans E. (1978): Økonomisk Demokrati og det danske betalingsbalance- og beskæftigelsesproblem. I SDS: Lønmodtagernes medejendomsret, 1978.