

ningsregler og især den rentesats, der skal bruges ved beregningen af afkastet af egenkapitalen.

Det er vigtigt at gøre sig klart, at der er en indbyrdes sammenhæng mellem disse faktorer. Er vurderingen baseret på genanskaffelsespriser, skal rentesatsen være mindre end 5 pct.

Sidstnævnte fremgangsmåde forudsætter en almindelig overgang til »inflationsrensede virksomhedsregnskaber«, hvilket indebærer indlysende fordele. Sker vurderingen til anskaffelsespriser, skal rentesatsen være højere, således at der tages hensyn til inflationsudviklingen.

I virksomheder, der i en længere periode har haft en svigtende indtjening og en lav forrentning af egenkapitalen, vil det være både i de ansattes og virksomhedens interesse at indgå aftale om deling af øget indtjening, selv hvor indtjeningen er lavere end forudsat i den obligatoriske ordning.

ad 3. Lighedeling

Lønmodtagernes andel i virksomhedens overskud deles ligeligt mellem alle, der ved opgørelsen har været ansat i mindst 12 måneder. Deltidsansatte får en forholdsmæssig andel. Virksomheden opretter for hver enkelt af de ansatte en medejendomsrets konto, der hvert år tilskrives den pågældendes andel af overskuddet. Der vil være tale om posteringer, der i hvert fald i forsøgsperioden ikke vil volde administrative problemer. Medejendomsretsandelene er individuelt ejede, men de kan ikke tages med ved skift af arbejdsplads. Kontoen spærres, når ansættelsesforholdet ophører. Den spærrede konto, som er del af virksomhedens egenkapital, øges med den årlige forrentning af egenkapitalen. Ved flytning til anden arbejdsplads oprettes medejendomsrets konto på den nye virksomhed.

ad 4. Medarbejderkapitalens opbygning og frigørelse

De ansattes andel i overskydende overskud henstår i virksomheden som en særlig medarbejderkapital med samme status som anden ansvarlig kapital.

Andelene af medarbejderkapitalen er ikke omsættelige og kan ikke indløses i den enkeltes erhvervsaktive periode. Spærretiden løber, til medarbejderen endeligt forlader arbejdsmarkedet (ved pensionering, førtidspensionering eller andet). På det tidspunkt vil man kunne have en række konti svarende til antal ansættelser af mere end 1 års varighed. Beløbene udbetales til den enkelte i rater fordelt f. eks. på ikke under 5 år.

Den kapital, som de ansatte opsparer, indløses således igennem en forpligtelse, virksomhederne påtager sig. Når medarbejderne forlader arbejdsmarkedet, får virksomhederne ret til at modregne de løbende udbetalinger af opsparat medarbejderkapital i den pålignede selskabsskat. Herved undgås udhuling af virksomhedens ressourcer. Udbetalingerne beskattes hos modtagerne.

Alle afgørelser vedrørende medarbejderkapitalen træffes af samtlige ansatte i fællesskab. Det sker igennem en medarbejderforening, hvortil medlemskab er obligatorisk for alle ansatte, i hvis navn der er oprettet medejendomsrets konto.

ad 5. Medarbejderkapitalens indflydelse

Der tillægges medarbejderkapitalen stemmeret i forhold til medarbejderkapitalens andel af den samlede egenkapital. Det gælder i alle selskabsformer.

I aktieselskaber kan det være praktisk, at medarbejderkapitalen omdannes til egentlig aktiekapital. I så fald må der føres forhandlinger mellem ansatte og ejere om vilkårene for aktieovertagelse. I aktieselskaber udøves indflydelse dels på den årlige generalforsamling, dels gennem deltagelse i bestyrelsens arbejde. Medarbejderne skal være berettigede til at udpege bestyrelsesmedlemmer i forhold til deres andel af egenkapitalen, dog altid mindst de 2 pladser, som de i henhold til gældende lov har ret til at udpege.

I selskaber, der ikke er aktieselskaber, må der føres forhandlinger mellem ledelse og ansatte, hvorved man fastlægger dels regler for medarbejderkapitalens placering i virksomheden, dels reglerne for den medindflydelse, de ansatte opnår gennem medejendomsretten.

Særlige problemer opstår for virksomheder med ideelle formål, herunder aviser og tidsskrifter.

De ansattes medbestemmelse må i sådanne virksomheder indrettes således, at virksomheden fortsat kan drives efter sit formål.

ad 6. Medarbejderkapitalens forrentning

Medarbejderkapitalen forrentes af virksomheden med samme rentesats, som anvendes ved beregning af overskydende overskud. De ansatte har fuld råderet over den årlige forrentning af deres medarbejderkapital. Dog vil det i en opbygningsperiode på 5 år være naturligt, at også den årlige forrentning tilskrives medarbejderkapitalen.

Bortset fra en sådan overgangsordning vil medarbejderne frit kunne råde over afkastet. De kan selv træffe beslutning om at udbetale pengene, at