

ge og kapitaltunge virksomheder. Dette kan eksempelvis ske ved at reducere de ansattes andel i overensstemmelse med forholdet mellem lønsum og værditilvækst i virksomheden. I så fald bør det dog samtidig overvejes at lade medarbejderkapitalen få andel i den del af overskuddet, som tilfalder ejerne.

Der er en række spørgsmål vedrørende beregningen af det overskydende overskud, der må afklares inden ordningens start. Det gælder eksempelvis spørgsmål om vurderingsprincipper, afskrivningsregler 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 »inflationssensede 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 i både 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 medejendomsretskonto, der hvert år tilskrives den pågældendes andel af overskuddet. Der vil være tale om poster, 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 medejendomsretskonto på den nye virksomhed.

### *ad 4. Medarbejderkapitalens opbygning og frigørelse*

De ansattes andel i overskydende overskud henstår i virksomheden som en særlig medarbejderka-

pital med samme status som anden ansvarlig kapital.

Andelene af medarbejderkapitalen er ikke omstøttelige 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 virksomheders 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 medejendomsretskonto.

### *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 det antal, 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.