

ket og egenkapitalen er tildelt en rimelig forrentning. Overskud beregnet på denne måde deles ligeligt mellem ansatte og hidtidige ejere.

3) De ansattes andele deles ligeligt mellem alle, der har været ansat i 12 måneder. Medejendelene er de enkelte ansattes ejendom.

4) De ansattes andele henstår i virksomheden som en særlig medarbejderkapital med samme status som anden ansvarlig kapital. Andelene er ikke omsættelige. De frigøres til den enkelte, når vedkommende endeligt forlader arbejdsmarkedet.

5) Der tillægges medarbejderkapitalen indflydelse i virksomheden i forhold til medarbejderkapitalens andel af den samlede egenkapital. Dette gælder i alle selskabsformer.

6) Medarbejderkapitalen forrentes med samme rentesats, som anvendes til forrentning af den øvrige egenkapital ved beregningen af overskuddet. Medarbejderne råder frit over afkastet. Alle afgørelser vedrørende medarbejderkapitalen og dens afkast træffes af samtlige ansatte i fællesskab.

7) Medejelovgivningen skal i den første 5 års periode omfatte alle selskaber (aktieselskaber, anpartsselskaber, andelsselskaber, fondsejere eller selvejende virksomheder samt koncessionerede selskaber, der drives efter almindelige forretningsmæssige principper) med 50 ansatte eller flere.

8) Der gennemføres en særlig sikringsordning for medarbejderkapitalerne i virksomhederne. Sikringsordningen skal år for år sikre værdien af 90 pct. af medarbejderkapitalen i det enkelte selskab samt garantere, at medarbejderkapitalen aldrig kan miste mere end $\frac{1}{3}$ af sin højeste værdi. Sikringsbidrag udredes af medarbejdernes andele af overskuddet i samtlige selskaber.«

Forslaget var en genfremsættelse af et i folketingsårene 1977-78 og 1978-79 fremsat forslag, se omtalen i Folketingsårbog 1977-78 side 440 og 1978-79 side 364.

Af fremsættelsestalen fremgår, at forslagsstillerne ønskede på ny at tage fat på diskussionen om medarbejdernes indflydelse og medejendomsret til virksomhederne, hvorfor forslaget blev genfremsat i folketinget.