

der 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 anvende dem til sociale formål, at geninvestere dem i egen virksomhed eller andet.

ad 7. Ordningens omfang

a. Privat ansatte

Medejendomsretten skal i den første forsøgsperiode på 5 år omfatte alle selskaber med 50 ansatte eller flere. Det er samme grænse, der gælder, når det drejer sig om de ansattes repræsentation i aktieselskabers bestyrelse. I virksomheder med mindre end 50 ansatte skal medejendomsretten ikke være obligatorisk, men kan selvsagt indføres på frivilligt grundlag. Efter udløbet af forsøgsperioden bør også enkeltmandsejede virksomheder indtages, og det bør overvejes at udstrække den obligatoriske ordning til virksomheder med f.eks. mere end 25 ansatte. Hvis erfaringerne er gode, kan man på et senere tidspunkt gå endnu længere ned.

Efter forsøgsperiodens udløb vil det være naturligt at overveje at oprette et fællesbogholderi for medarbejderandele for at lette den enkelte virksomheds problemer med at holde kontakt med de mange, der i årenes løb vil skifte arbejdssted.

Medejendomsretten skal i forsøgsperioden udover aktieselskaber også omfatte andelsselskaber, anpartsselskaber, fondsejede og selvejende virksomheder samt sådanne koncessionerede selskaber, som drives efter almindelige forretningsmæssige principper.

I koncerner skal medejendomsret indføres i samtlige underselskaber uanset størrelse.

b. Offentligt ansatte

Det følger i øvrigt af denne måde at tilrettelægge medejendomsret på, at medejendomsret ikke kommer til at omfatte offentligt ansatte. Offentlig virksomhed som f.eks. undervisning, sociale institutioner, hospitaler, forsvar, politi og retsvæsen opviser i henhold til deres hele natur ikke noget

økonomisk overskud. Det samfundsmæssige overskud af disse institutioner fremkommer som et resultat af tilfredsstillelse af borgernes behov og kan ikke og bør ikke gøres op i overskud.

Det udelukker de offentligt ansatte fra at blive medejere i egentlig forstand. »Ejere« af offentlige institutioner er hele befolkningen – og dette forhold kan ikke ophæves på nogen måde, ligesom de folkevalgte organers bevillingsret og ansvar for offentlig virksomhed ikke kan anfægtes.

Der er selvsagt intet til hinder for, at der for offentligt ansatte åbnes mulighed for at oprette investeringsforeninger med henblik på placering af opsparing direkte i det private erhvervsliv.

ad 8. Medarbejderkapitalens sikring

Det vil være nødvendigt at gennemføre en særlig sikringsordning for medarbejderkapitalerne i virksomhederne for at hindre, at medarbejderkapitalen udhules. Begrundelsen er, at medarbejderkapitalen i modsætning til de nuværende ejeres kapital ikke er omsættelig og følgelig ikke kan tages ud af virksomheden.

Ordningen opbygges ved, at der opkræves et sikringsbidrag, der skønnes tilstrækkeligt til at sikre de nævnte formål, og som udredes af medarbejdernes andel af overskydende overskud.

Også de ansatte må imidlertid bære en risiko. Det foreslås derfor, at sikringsordningen år for år skal sikre 90 pct. af medarbejderkapitalen. Medarbejderne kan således højst miste 10 pct. af kapitalen på 1 år. Det foreslås endvidere, at sikringsordningen skal garantere, at medarbejderkapitalen aldrig kan miste mere end $\frac{1}{2}$ af sin højeste værdi.

Dersom en virksomhed må lukke, placeres frigjort medarbejderkapital i den nye arbejdsplads, i investeringsforeninger eller andet efter den enkeltes eget valg og spærres, indtil vedkommende forlader arbejdsmarkedet eller dør.

Balance mellem opsparing og investering

Den danske diskussion om lønmodtagernes medejendomsret startede under 1960ernes højkonjunktur. Debatten var derfor præget af tidens dominerende økonomiske problem – et hastigt voksende opsparingsunderskud – som ikke mindst regeringens perspektivplaner lagde blot. De forskellige forslag om medejendomsret havde alle det fælles mål at øge opsparing og kapitaldannelse, således at der blev et grundlag for erhvervslivets stigende investeringer.

Forholdene har ændret sig meget siden da. Arbejdsløshed og virksomhedsfallitter tegner det de-