

En ordning med statslån vil kunne øge medarbejderejede virksomheders muligheder for at opnå en sådan fremmed finansiering, at kravet til indskudskapitalens størrelse kan begrænses. Samtidig vil en statsgaranti for lån til den enkelte medarbejders indskud kunne lette disse indskud.

*ad 3*

I lande som Italien, Frankrig, Spanien, England og Sverige findes en særlig lovgivning om medarbejderejede virksomheder. Ud over direkte finansiel støtte indeholder denne lovgivning i reglen også særlige konsulentordninger.

I Sverige er der i »udviklingsfondene« i hvert len mindst en konsulent med særlig ekspertise inden for medarbejderejede virksomheder. Konsulenthjælpen er gratis op til 20.000 skr. i den indledende fase, og derefter ydes der et tilskud på 50 pct. til de videre analyser m.v.

En lignende ordning kunne i Danmark etableres med udgangspunkt i de såkaldte TIC-centre.

Imidlertid findes der også organisationer som Det kooperative Fællesforbund (DKF), der gennem lokale initiativcentre kan tænkes at yde konsulentbistand til medarbejderejede virksomheder.

Dette gælder også organisationen Sammenslutningen af Produktions- og Arbejdsfællesskaber (SAPA). Disse og lignende organisationers konsulentbistand bør have en tilsvarende form for støtte som nævnt ovenfor, og samtlige støttefunktioner bør koordineres i tilknytning til finansieringsinstituttet.

Som en del af sit virke skal finansieringsinstituttet opmuntre til nye former for ledelse og inddragelse af medarbejderne i medarbejderejede virksomheders daglige drift, åbne op for skabelse af jobmuligheder til hårdt arbejdsløshedsramte grupper, f.eks. unge og indvandrere, og være med til at sikre udviklingen af socialt nyttig teknologi, socialt nyttige varer og erhvervsbyggeri.

For at sikre opfyldelsen af disse mål skal fonden kunne tilbyde investeringstilskud og konsulentbistand skræddersyet til den enkelte medarbejderejede virksomheds behov.

Som industrielt udviklende og jobskabende drivkraft skal finansieringsinstituttet være fri for direkte politisk styring for at kunne træffe beslutninger hurtigt og være stadig voksende i kraft af statstilskud, kommunale tilskud, tilskud fra fonde som ATP og LD og pensionskasser, men også i kraft af forrentningen af den allerede indskudte kapital.

*ad 4*

Den nuværende lovgivning er meget uklar med hensyn til, hvornår en medejende medarbejder skal betragtes som henholdsvis selvstændig og lønmodtager. Der findes eksempler på, at medarbejderen frygt for at miste den fulde ret til dagpenge m.v. har hindret oprettelsen af medarbejderejede virksomheder. Derfor bør det i loven præciseres, at medarbejdere i medarbejderejede virksomheder bevarer deres fulde lønmodtagerrettigheder.

Dog bør det sikres, at arbejdsløse, der indgår i start af en medarbejderejet virksomhed får mulighed for at oppebære 50 pct. af understøttelsen ved starten af virksomheden, altså sikres de samme muligheder som arbejdsløse, der starter egen virksomhed.

*ad 5*

For at få startet flere medarbejderejede virksomheder i Danmark er det nødvendigt, at flere mennesker får kendskab til de muligheder, der ligger i denne virksomhedsform. Derfor skal lovgivningen på dette område følges op af en oplysningskampagne, herunder udarbejdelse af kursusmateriale m.v. til brug i undervisningen på forskellige niveauer. Der kan i denne sammenhæng overvejes at give en særlig støtte til f.eks. produktionshøjskoler og lign., der direkte kunne uddanne medarbejdere til start af egen medarbejderejet virksomhed.

*ad 6*

Fra dagspressen kendes eksempler, hvor medarbejdere har forsøgt at overtage deres virksomhed, men hvor dette tilbud er blevet afvist og virksomheden er blevet lukket eller solgt til anden side. Med denne lovgivning øges medarbejdernes muligheder for at overtage virksomheden, og i denne forbindelse bør medarbejderne sikres forkøbsret, så deres overtagelsesforsøg ikke kan afvises, medmindre virksomhedsindehaverne, eventuelt kreditorerne, kan sælge til en højere pris til anden side.

Aftaler om overdragelse af virksomheden eller dele heraf til anden side har ingen juridisk gyldighed inden for tidsfristen på 3 måneder, medmindre medarbejderne har afstået fra deres forkøbsret. Eventuelt kan det kræves, at medarbejderne inden for en tidsfrist på 1 måned afgiver en hensigtserklæring om overtagelse, hvis de ønsker at udnytte de resterende 2 måneder til at afklare, om de vil overtage virksomheden.