

[Jørgen Peder Hansen.]

ningen af en lang række principper. Vi må se nærmere på de retlige virkninger af denne bestemmelse.

Derimod kan jeg straks sige, at vi er betænkelige ved forslaget punkt 2), som i virkeligheden betyder, at man ad lovgivningens vej forsøger at bryde ind i organisationsstrukturen. Det samme er jo tilfældet, for så vidt angår ønskerne om repræsentation af medarbejderne i aktieselskabernes bestyrelse. Også her må det nøje overvejes, om lovgivningsvejen nu også er den rette, og jeg vil da gerne benytte lejligheden til at takke ministeren for, at regeringen i denne forbindelse har til hensigt at kontakte arbejdsmarkedets parter, inden man går videre.

Vi vil altså gerne diskutere forslaget i et udvalg, selv om et samarbejdsudvalgsforslag er besluttet og sat på skinner, er i gang. Jeg er særdeles tilfreds med at høre fra ministeren, at det er hensigten, at vi skal vende tilbage til forhandlingsbordet for at gøre erfaringerne med den nu løbende aftale nærmere op inden for et kortere tidsrum. Ikke mindst på denne baggrund synes jeg, det kan være nyttigt at se på det radikale venstres forslag i et udvalg.

Simonsen: Som det allerede er nævnt af økonomi- og budgetministeren, har denne sag sin oprindelse tilbage til den tidligere regering, hvor fhv. lønningsminister Hastrup nedsatte det såkaldte Hermann-udvalg, der kom med en betænkning i foråret 1971. På grund af de mindretalsudtalelser, der var i betænkningen, blev den sendt til udtalelse i de forskellige styrelser, og derfor nåede man, som det også blev nævnt af økonomi- og budgetministeren, desværre ikke frem til en afslutning på forhandlingerne med organisationerne. Jeg forstår nu, at der er truffet en form for aftale, der tager sit udgangspunkt i et cirkulære fra ministeren.

Når jeg har ridset dette handlingsforløb op igen, er det dels for at understrege den interesse, som vi hele tiden har haft i denne sag, dels som baggrund for en vurdering af, hvorvidt folketinget nu skal gribe ind i det, der finder sted for øjeblikket. Vi har det principielle standpunkt, når det drejer sig om det private arbejdsmarked, at resulta-

terne bliver bedst, såfremt parterne selv forhandler sig frem til en løsning, også fordi den løsning, man når frem til ved forhandlinger, har man bagefter et fælles ansvar for bliver overholdt. Jeg tror ikke, at påtvungne løsninger ret ofte giver særlig gunstige resultater og i særdeleshed ikke på områder, hvor det drejer sig om noget så lidet håndfast som udvikling af moderne samarbejdssystemer. Det vil selvfølgelig på mange måder være naturligt at overføre det samme principielle synspunkt, når det drejer sig om det offentliges ansatte, men her kommer vi til gengæld heller ikke uden om, at i sidste instans må det være folketinget, som i virkeligheden er arbejdsgiveren, og derfor er det selvfølgelig naturligt, at vi, uanset hvilket stade vi befinder os på, tager en diskussion om, hvilken holdning vi har til de resultater, som vi kan finde i Hermann-udvalgets betænkning.

Jeg kunne godt tænke mig at høre nærmere uddybet fra økonomi- og budgetministeren, hvorfor man egentlig har anvendt cirkulæreformen i denne forbindelse. Må jeg forstå det på den måde, at der i og for sig ikke er truffet nogen aftale ud over den, at ministeren laver et cirkulære, at der altså ikke på normal vis som f. eks. på det private arbejdsmarked er truffet en aftale, som forpligter de to parter til de ting, der står i aftalen? Jeg forstår også, at det, lad os så kalde det etablerede samarbejdssystem har sit udgangspunkt i flertalsindstillingen fra Hermann-udvalget. Jeg vil gerne sige med det samme, at der er ting heri, som vi kunne tænke os anderledes og bedre, men selvfølgelig må vi også erkende, at det i sig selv er vigtigt, at der nu bare kommer gang i udviklingen af principperne i forhold til den aftale, der går tilbage til 1949. Vi har jo en klar erfaring for, at det tager sin tid at udvikle samarbejdsformen. En procedure er ét, indholdet i den er noget ganske andet. Hvis man ser på det private arbejdsmarked, kan man vel sige, at den gamle samarbejdsudvalgsaftale efter ca. 15 års beståen ikke var opfyldt, men på det tidspunkt gik man allerede over til et mere avanceret samarbejdssystem i form af den aftale, som det private arbejdsmarked traf pr. 1. januar 1971.

En ting skal vi i hvert fald være meget opmærksom på i denne forbindelse, og det er spørgsmålet om, hvad der bliver sat ind