

tive folkeparti foreslår derfor, at enten ledelsen i eller de ansatte på virksomheder også uden for Dansk Arbejdsgiverforening kan få oprettet samarbejdsudvalg efter de samme retningslinjer som aftalt imellem de to hovedorganisationer. Reglerne skal således bl. a. også gælde banker, sparekasser, forsikringselskaber og lign.

Forud for denne lovgivning bør regeringen optage forhandlinger med samtlige arbejdsmarkedets organisationer med henblik på placering af funktionærgruppen som en naturlig del af samarbejdsudvalgene. Denne ændring er selvfølgelig, når man via lovgivningen bevæger sig uden for organisationernes område, idet samarbejdsudvalgenes gruppe b ikke omfatter medlemmer uden for LOs medlemskreds. Men ændringen forekommer også naturlig i de virksomheder, der allerede er dækket af hovedorganisationernes aftale.

Der skal i forbindelse med lovgivningen fastsættes en revisionsbestemmelse.

Det foreslås endvidere ved lov at pålægge alle offentlige arbejdspladser med mere end 50 ansatte at indføre regler om samarbejde og samarbejdsudvalg, der giver de ansatte mindst samme indflydelse, som tilfældet er i den aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg, som er gældende inden for staten. Samme pligt må gælde for selvejende institutioner m.v., herunder sådanne, der hovedsagelig finansieres af offentlige midler.

ad 2.

I forbindelse med spørgsmålet om medindflydelse har de ansattes repræsentation i virksomhedernes bestyrelser indtaget en central plads i de senere års debat.

Forslaget åbner derfor mulighed for, at enten ledelsen eller flertallet af de ansatte i visse større virksomheder kan kræve, at de ansatte vælger repræsentanter til bestyrelsen, hvis man ud fra denne virksomheds forudsætninger finder en sådan repræsentation formålstjenlig med henblik på skabelsen af et bedre samarbejde og en større kommunikation.

Inden for det private erhvervsliv skal reglerne gælde for større aktieselskaber, andelselskaber eller tilsvarende virksomhedsformer, idet de ansatte i enkeltmandsejede virksomheder i langt de fleste tilfælde har en nær kommunikation til ejeren igennem samarbejdsudvalgene.

Der knytter sig imidlertid en række vanskeligheder til spørgsmålet om fortolkning af habilitetsbegrebet, hvad angår medarbejderrepræsentanterne i de private selskabers bestyrelser.

Det bør således ligge klart, at medarbejderrepræsentanterne er inhabile i spørgsmål, der ved-

rører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønaftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretslig vej.

Det samme gælder for de områder, hvor medarbejderne i forvejen har medbestemmelse via aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg.

Det pålægges regeringen forud for lovens gennemførelse at optage forhandlinger med de berørte organisationer med henblik på en nærmere fastlæggelse af habilitetsbegrebet.

De ansattes repræsentanter i bestyrelsen skal have ret til at overvære og tage ordet på generalforsamlingen eller lignende forsamling.

Adgangen til bestyrelsesrepræsentation skal også lovfæstes for større offentlige virksomheder, koncessionerede selskaber, institutioner, almennyttige selskaber m. v., og det må under udvalgsarbejdet nærmere drøftes, hvilke andre offentlige arbejdspladser der bør ind under disse regler. Hovedreglen må være, at de ansatte ikke kan blive repræsenteret i egentlige folkevalgte organer som f. eks. kommunalbestyrelser eller udvalg herunder. Men på de områder, hvor de folkevalgte organer har pålagt et særligt sammensat udvalg eller råd at lede eller føre tilsyn med offentlige institutioner, må de ansatte repræsenteres heri.

Valget af de ansattes to bestyrelsesmedlemmer skal ske ved skriftlig afstemning blandt samtlige virksomhedens ansatte. Såvel funktionærer som arbejdere skal gennem forholdstalsvalgmetoden have mulighed for repræsentation. Valgbare er samtlige ansatte, der har været beskæftiget på virksomheden mindst to år umiddelbart forud for afstemningen. Valget gælder for et år ad gangen, idet dog en repræsentant for de ansatte må udtræde af bestyrelsen, hvis vedkommende ophører med at være beskæftiget på virksomheden.

Medarbejderrepræsentanter er underkastet de almindelige regler om tavshedspligt m. v. og skal nyde samme beskyttelse som tillidsmænd.

ad 3.

For at man til stadighed kan udvikle nærdemokratiet er det af afgørende betydning, at man igennem en udbygning af arbejdsmarkedssuddannelsen sikrer, at der er mulighed for en uddannelse og træning i samarbejde for alle de i samarbejdet interesserede parter, som i mindst mulig grad er præget af organisatoriske særinteresser. Dette skulle også kunne danne basis for en øget forskning i samarbejdsproblemer, etablering af samarbejdsforsøg på virksomheder og uddannelse af samarbejdskonsulenter, der kan rådgive på de enkelte virksomheder.