

[Simonsen.]

står ved begyndelsen til udvikling af et reelt nærdemokrati på den enkelte arbejdsplads, kommer til at forstyrre en positiv udvikling i så henseende, hvis man presser et uniformeret ejerskabsprincip ned over samtlige lønmodtagere.

Forslaget tilsigter derfor at adskille de to problemer medindflydelse og medejerskab og samtidig gøre en nødvendig og tiltrængt indsats for udvikling af de nærdemokratiske principper.

Der er i forslaget tale om tre grundprincipper: gennemførelse af regler om samarbejde og samarbejdsudvalg i alle virksomheder med mere end 50 ansatte, repræsentation i bestyrelser, tilsynsråd o. lign. i samtlige virksomheder med mere end 100 ansatte, hvor et sådant overordnet organ findes, samt udbygning af uddannelse i og forsøg med moderne samarbejdsmetoder.

Forslaget går således ikke alene i dybden, men også i bredden, mens udviklingen, hvad samarbejdsudvalg angår, til dato er overladt alene til frivillige overenskomster og debatten om bestyrelsesrepræsentationen primært sigter på aktieselskaber.

I forbindelse med lovfæstelse af samarbejdsudvalg i private virksomheder med mere end 50 ansatte følges et almindeligt anerkendt princip fra funktionærlov, ferie-lov m. v., hvor et mellem hovedorganisationerne aftalt princip gennem lovgivning udbre-des til at dække også den kreds, der ligger uden for hovedorganisationerne. Der ønskes i forhold til den indgåede aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg kun den ene, men til gengæld vigtige ændring, at funktionærgruppen gennem forhandling placeres som en naturlig del af samarbejdsudvalgene.

For den offentlige sektors vedkommende indføres ligeledes regler om samarbejdsudvalg på samtlige arbejdspladser med mere end 50 ansatte, således at der opnås samme indflydelse, som tilfældet er i den aftale, der er gældende inden for staten, men hvis virkninger på grund af den korte tid, den har eksisteret, desværre endnu er ret begrænset.

Med hensyn til medarbejderrepræsentation i bestyrelser, tilsynsråd o. lign. organer er det vigtigt, at grundprincippet om repræ-

sentation kommer til at dække alle områder. Specielt i den offentlige sektor knytter der sig vanskeligheder til en nøjagtig afgrænsning, og det er således nødvendigt i det kommende udvalgsarbejde at nå frem til en klar definition heraf. Det samme gælder habilitetsprincippet som anført i bemærkningerne.

Hvad angår grænsen for de virksomhedsstørrelser, hvor forslaget tilsigter de anførte samarbejdsregler gennemført, er det vigtigt at fastslå, at dette selvfølgelig ikke bør forhindre tilsvarende regler i mindre virksomheder, men det vil nok være naturligt her, hvor kontakten i forvejen er væsentlig bedre, at disse udvikler sig på frivilligt grundlag, bl. a. også fordi strukturen i de mindre virksomheder er så forskelligartet.

Det er ofte blevet fremført, at samarbejdsregler i sig selv ikke er tilstrækkeligt til at udvikle samarbejde. Jeg tror imidlertid, det er vigtigt at fastslå, at regler er en nødvendig forudsætning, og at det er herudfra, samarbejdet skal udvikle sig i retning af selvstyrende grupper og lignende, hvor den enkelte opnår indflydelse på egen arbejds-situation. Uddannelse i samarbejde er i så henseende en vigtig faktor, og forslaget indeholder derfor også ønsker om at stimulere samarbejdsgrundlaget ved at indbygge træning i samarbejde i de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser. En uddannelse, som skal stå åben for alle de i samarbejdet implicerede parter.

Jeg skal hermed anbefale forslaget til folketingets hurtige og velvillige behandling.

Den første sag på dagsordenen var:

*Tredje behandling af forslag til lov om ændring af lov om beskatning ved sammenslutning af aktieselskaber m. v. (Udvidelse af området for skattefritagelse ved sammenslutning af brugsforeninger).*

(Anden behandling af lovforslaget (nr. 53) findes i tidenden sp. 1825).

Der var ikke stillet ændringsforslag.

Lovforslaget sattes til forhandling.

Ingen bad om ordet.