

[Erik Hansen.]

anledning til en ordveksling mellem et antal af tingets medlemmer i spørgetiden, må jeg nok sige, at banker og sparekasser har fået en særlig aktualitet.

Det lyder meget rimeligt, når man siger, at der skal etableres et samarbejdsudvalg efter det mønster, som man kender fra aftalen mellem LO og Dansk arbejdsgiverforening, blot skal det være mere omfattende, og det skal også omfatte offentlig virksomhed. Jeg er enig i den betragtning, at der findes virksomheder, som i dag, i kraft af at de står uden for disse aftaler, ikke i tilstrækkeligt omfang har samarbejdsaftaler, og det er klart, at det må være et fremskridt, at så mange som muligt kommer med.

Med hensyn til det andet spørgsmål, forslaget om, at der i store virksomheder med over 100 ansatte skal være 2 repræsentanter for de ansatte i bestyrelsen, 2 i ledelsen, er jeg enig i den betragtning og vil da gerne her henvise til det radikale forslag til folketingsbeslutning, som jeg har været inde på i anden forbindelse, da jeg henviste til hr. Simonsens ordførertale i februar måned. Jeg tror for så vidt, det er rigtigt, hvad der her er stillet op, men jeg føler alligevel, at der på et enkelt område er begrænsning, som bevirker, at forslaget ikke er tilstrækkeligt. Det, der gør, at det ikke er tilstrækkeligt, er det, man anfører om inhabilitet — andre ordførere har været inde herpå. Det er mit partis opfattelse, at når det drejer sig om at få to repræsentanter for medarbejderne placeret i bestyrelsen, i ledelsen, så må de være medlemmer med fuldt ansvar, så må det være folk, som tager såvel det søde som det sure med. Jeg tror, det er en meget farlig ting, hvis man kommer ind på at begrænse disses medansvar. Jeg tænker her på det, der er anført dels i ordførertalen, dels i bemærkningerne til forslaget om fortolkning af overenskomster osv. Jeg tænker også på et videregående problem som f. eks. virksomhedens ansættelsespolitik og for så vidt også afskedigelsespolitik. Ordføreren for forslagsstillerne har jeg ofte været enig med i spørgsmålet om at føre en human politik over for de ældre ansatte i virksomheden. Jeg tror, vi alle sammen her i dette høje ting kender eksempler på, at personer, der er nået op i 50 års alderen, har måttet se sig

blive overflødige og blive afskediget. Man har set ældre medarbejdere på grund af en inhuman personalepolitik bogstavelig talt gå i hundene. Det kan selvfølgelig være lidt ubehageligt at skulle tage et ansvar, men jeg tror, man skal være meget opmærksom på, at her hænger det sammen både det søde og det sure. Man kan ikke acceptere, at de medarbejdere, der skal tage et ansvar, kun skal have et ansvar som halve mænd. Medarbejderne må være hele folk og ikke halve mænd placeret på de ledende poster.

En anden ting, jeg også gerne vil knytte et par bemærkninger til, er tallet 100. Det foreslås, at der skal være 100 personer beskæftiget i virksomheden, for at der skal vælges to medarbejderrepræsentanter ind i bestyrelsen. Der findes vel en begrundelse for, at man i punkt 1 har valgt tallet 50, og tidligere ordførere har været inde på begrundelsen for det. Jeg tror nok, at man her er gået noget højt op. Jeg tror, man bør stille mod et lavere tal, og jeg vil da her gerne pege på, at da vi drøftede disse ting på radikal foranledning i februar måned 1972, var vi inde på et tal, der var lavere. Vi opfordrede dengang regeringen til at se på mulighederne for i aktieselskabernes ledelse at få placeret medarbejdere, og nu har vi altså fra handelsministeren et løfte om, at der kommer et sådant forslag netop byggende på 50 ansatte i virksomheden. Jeg forstår — sådan må jeg opfatte det indtil videre — at det er handelsministerens opfattelse, at disse to personer, der skal placeres i ledelsen, placeres i ledelsen på lige fod med de øvrige.

Punkt 3 i forslaget lægger op til at styrke samarbejds mulighederne på forskellig måde. Jeg tror, man burde overveje at etablere en eller anden form for konsulenttjeneste, der kunne støtte samarbejdet og i et vist omfang styre det i den rigtige retning. Her tænker jeg ikke alene på at styre reglerne og styre samarbejdet frem i den rigtige retning, det må ligge i sagens natur, men jeg tænker også på, at man kan bruge dette kontor, disse folk, denne konsulenttjeneste til at sætte ind dér, hvor samarbejdet lige som er kørt fast. Jeg tror nemlig, der findes mange steder inden for såvel den private som den offentlige sektor, hvor man er kørt fast i problemerne, og hvor man ikke kan få samarbejdet til at skride. Jeg tror derfor,