

[Poul Dam.]

ondt om kapitalister. Alle de kapitalister, jeg kender, er meget rare og fornuftige og udmærkede mennesker, som slet ikke kunne tænke sig noget sådant. Men hr. Per Federpiel og andre kender altså andre.

Derpå kommer jeg til det, der for mig er det bløde i pakken, nemlig hele arbejdstagerrepræsentationen. Jeg ved godt, at der sprogligt ikke er noget at gøre ved det, men jeg bliver så bekymret, hver gang jeg hører ordene arbejdsgiver og arbejdstager, for det lyder, som om arbejde er noget, arbejdsgiveren skænker veldædigt til et menneske, der modtager arbejde som en nåde. Jeg mener, at den, der giver arbejdet, det er den, der udfører arbejdet. Men nu har vi altså sprogbrugen. Måske skulle vi prøve på en gang imellem at anvende nogle andre udtryk.

Vi får altså nogle regler her om, at i aktieselskaber, der har haft mindst 50 arbejdstagere ansat gennemsnitligt inden for de sidste 3 år, kan der vælges 2 repræsentanter til bestyrelsen. Reglen gælder naturligvis ikke filialer af udenlandske aktieselskaber, og det vil sige, at en lang række aktieselskaber, der i realiteten er filialer, hurtigst muligt kan sørge for at nedlægge sig selv og etablere sig som filialer fra andre lande. Så er den gruppe væk.

Dernæst er det sådan, at halvdelen af arbejdstagerne skal deltage i afstemningen, for at de får repræsentanter. Det er jo et smukt demokratisk krav. Jeg vil ikke råde regeringen til at prøve at indføre dette i universitetets styrelseslov, så ville man få ballade. Der er en række andre steder, man heller ikke bør indføre det. Jeg ved godt, vi har reglen her i folketinget, det kan en gang imellem være svært af fremskaffe. Men hvordan vil man egentlig gennemføre dette i aktieselskaber, hvor arbejdstagerne er spredt ud over et ganske stort område? Vi har f. eks. nogle ganske vigtige virksomheder, der er organiseret som aktieselskaber, nemlig vore rederier, hvor arbejdstagerne befinder sig rundt omkring på de syv have. Hvordan vil man etablere en afstemningsprocedure, der kan gennemføres effektivt, og som sikrer, at man får foretaget disse valg? Vil realiteten her ikke være den, at man ikke når op på de 50 pct., og at der altså ikke kommer nogen arbejdstagerrepræsentanter i de pågældende bestyrelser?

Man kan rejse det spørgsmål, om de 50 medarbejdere er et rimeligt tal. Det kunne være, lønsummen var et bedre grundlag; det kunne også være, at der var en række virksomheder med færre end 50 arbejdstagere, hvor det var en vældig god form. Jeg ved godt, at man kan bestemme i vedtægterne, at man skal have arbejdstagerrepræsentanter, og vi kan da håbe, at organisationerne vil lægge et pres på en række virksomheder, så de kan få indført sådan noget i vedtægterne, men det er jo kun en smuk drøm, som vi så udmærket ved.

Hvad skal disse udmærkede arbejdstagerbestyrelsesmedlemmer så foretage sig? Ja, det er klart, at de er underkastet en tavshedspligt. Denne tavshedspligt er ganske omfattende, og spørgsmålet er, om de nogen sinde får lov at fortælle dem, der har valgt dem, noget som helst om, hvad de laver, eller om de kun får lov at fortælle dem det, som handelsministeren ifølge § 178 kan bestemme at arbejdstagerne skal have som orientering. Der kan meget let opstå en tillidskløft mellem arbejdstagerrepræsentanterne i bestyrelserne og dem, der har valgt dem. Det er et alvorligt og reelt problem.

Desuden er de inhabile på en række områder. Det fremgår af § 58 og de dertil hørende bemærkninger. De er lige så inhabile som alle andre bestyrelsesmedlemmer, kan man indvende. Ja vel, det er de, men de har jo en ganske særlig position, fordi de repræsenterer hele arbejdskraftsiden i virksomheden. Det vil sige, at de er medlemmer af bestyrelsen, når det drejer sig om en række spørgsmål vedrørende produktionstilrettelæggelse og arbejdstilrettelæggelse og meget andet, men de har ingen muligheder for at øve nogen indflydelse i samme øjeblik, det drejer sig om arbejdskraftens forhold, dér er de inhabile. De kan ikke deltage i beslutninger, som vedrører forhandlinger med organisationerne, hverken arbejdsgiverorganisationerne eller lønmodtagerorganisationerne. En ganske væsentlig del af det, en virksomhed beskæftiger sig med, er altså på forhånd fjernet fra disse bestyrelsesmedlemmers interesseområde, og spørgsmålet er: hvad er det så værd, at de har noget at gøre med resten af sagen?

I Tyskland, har jeg forstået, er det sådan, at der netop er garantier for, at visse forhold, der vedrører arbejdskraften, kun kan