

[Lennart Larsson.]

at når det gælder selve selskabslovgivningen, er det jo sådan, at alle arbejdstagere er valgbare til bestyrelsen. Her skal der fastsættes regler, og jeg mener, det må være de samme regler. Der er en række praktiske problemer omkring dette spørgsmål, som jeg gerne vil have lov at drøfte i udvalget, for hvis man konkret skal gå ind for det, der i dag står vedrørende sparekasser, er det egentlig kun eleverne, der kan vælges til tilsynsrådet, og det kan jo ikke være meningen, fordi en række assistenter og overassistenter har ansvarsfulde job som selvstændige.

Jeg vil også gerne sige her, at det er meget væsentligt for os — det var det, hr. Per Federspiel var inde på — at dette, at man får en fast valgperiode, når man skal sidde i en bestyrelse, er af stor betydning for den arbejdsro og det samarbejde, der må være tilsigtet inden for selskaberne; dette, at man kan skifte bestyrelsesmedlemmer ud, kan jo ikke give den arbejdsro, der skal til. Når vi også her henholder os til det ØD-forslag, regeringen har fremsat, står der jo netop nogle regler dér, som meget minder om tillidsmandsreglerne inden for fagbevægelsen i almindelighed, nemlig at man vælges for så og så mange år ad gangen, og derfor har man ro og mulighed for at udføre det arbejde, man skal. Jeg er altså enig i, at man er nødt til at have en vis kontinuitet i medarbejdernes repræsentation, når de skal ind i bestyrelsen.

Men som jeg nævnte før, er vi i venstre af den opfattelse, at målsætningen omkring medarbejdernes indflydelse i erhvervslivet skal være et godt samarbejde bygget på gensidig tillid, og vi har derfor i vores løsning peget på et samarbejdsnævn, ikke at forveksle med et samarbejdsudvalg, hvor bestyrelse, ledelse og medarbejdere skal komme med indstillinger, når direktionen træffer en eller anden beslutning eller anbefaler noget; altså, et bredere arbejdsgrundlag sikrer en langt bedre bredere og en meget oftere repræsentation. Som hr. Per Federspiel har været inde på det, mødes bestyrelser mange gange kun en gang i kvartalet; det er jo ikke dér, selve medarbejderrepræsentationen foregår.

Vi kan så diskutere, om en mindretalsrepræsentation i bestyrelser giver mere eller

mindre indflydelse end en bred repræsentation i samarbejdsnævn. Under alle omstændigheder er samarbejdet den krumtap, der er så væsentlig for, at enhver arbejdsplads skal kunne fungere rigtigt i fremtiden, ja, den er grundlaget for det miljø, vi skal sikre arbejdstagerne. Det er derfor vores hensigt i venstre at nedbryde de traditionelle modsætninger mellem kapitalejere og lønmodtagere. Jeg finder det så væsentligt, at det ikke kan understreges nok. Det gensidige tillidsforhold, der er nødvendigt, kunne være bedre; et modsætningsforhold eller mistillidsforhold som baggrund for en bestyrelses arbejdsgrundlag vil nok kunne være med til at ødelægge enhver virksomhed. Der har også været nævnt forhold omkring inhabilitet osv. Vi er altså ikke ubetinget begejstrede for denne løsning, og når ministeren nævner, at Sverige er det, man er gået frem efter, må det siges, at Sverige jo ikke har de bedste erfaringer netop på dette område med bestyrelsesrepræsentanter. Vi kan ikke samarbejde med en tillidskløft, vi er nødt til at bygge videre på et bredere samarbejde, i hvert fald have en målsætning for dette samarbejde i sig selv. Jeg mener, at en sådan målsætning kan indfattes i, at man skal fremme en tovejskommunikation, og dér vil jeg gerne sige, at man skal fremskaffe relevante oplysninger om den enkelte sag og prøve at nå til enighed om de sager, der forelægges i bestyrelserne. For det er jo kendetegnet for et godt samarbejde, at man lader argumenternes styrke veje tungere end mulighederne for at pleje særinteresser.

Dér er jeg også enig med ministeren i de bemærkninger, der blev gjort før, hvor ministeren siger, at den sum af erfaringer og viden, som de enkelte medarbejdere har i deres virksomhed, er meget værdifuld for de beslutninger, der skal træffes, så det kan vi blive enige om. Men jeg savner ligesom en målsætning for dette samarbejde; dette bare med et stykke papir på, at to medarbejdere skal ind i bestyrelsen, er for så vidt ikke nok. Enhver virksomheds eksistens og medarbejdernes miljø vil være afhængig af, om dette nu lykkes, og det vil være en katastrofe, såfremt det ikke lykkes og det ikke var den rigtige løsning.

Jeg vil også lige spørge, om man har nogle erfaringer fra medarbejderne om medarbejdernes accept af dette. Jeg hørte, at den so-