

[Ellemann-Jensen]

stændelig eller bekostelig end de hidtidige regler, men det er jo et emne, der ligesom flere af de andre detaljer i den forbindelse nok hører hjemme i udvalgsarbejdet. Den del af lovforslagene kan vi love en velvillig behandling i udvalget.

Velviljen bliver knap så stor, når vi går videre til de andre ting, som man har fundet anledning til at tage med i samme lovforslag, altså dels forslaget om en særlig medarbejderrepræsentation i moderselskabers bestyrelser og dels den lille udvidelse af oplysningspligten for koncerner. Lad mig tage det sidste først.

Vi ser i venstre helt principielt, det vil jeg slå fast, gerne så stor en åbenhed som overhovedet muligt omkring erhvervslivet. Vi mener, at åbenhed og kendsgerninger nu engang er det bedste middel imod mytedannelser, men i betragtning af, at der i EF foregår et omfattende arbejde med at forberede nye direktiver om en harmonisering på det område, så finder vi det mindre hensigtsmæssigt, at man nu begynder at ændre på nogle regler, som i forvejen er ret nye, og som altså under alle omstændigheder skal ændres igen om få år.

Jeg skal medgive, at i den form, lovforslaget efterhånden har fået, er det forholdsvis beskedne ting, man tager fat på. Det er nok rigtigt, at man næppe foregriber den kommende revision med denne begrænsede udvidelse af koncernregnskabsreglerne, men spørgsmålet er: kan vi forsvare at stille danske virksomheder over for et krav om omstilling, så lille omstillingen end er, på dette meget vanskelige område i to omgange? Det er et punkt, vi vil se meget nærmere på i udvalget.

Med hensyn til forslaget om ændrede regler for medarbejderrepræsentation i bestyrelser gælder noget af det samme, som jeg var inde på omkring regnskabspligten, for her er også tale om en ændring af forholdsvis nye regler, som man næppe har et tilstrækkeligt erfaringsmateriale om. Man ønsker, at arbejdstagernes repræsentanter i et moderselskabs bestyrelse skal vælges af og blandt samtlige arbejdstagere i en koncern, og så mener man, at det skaber, hvad ministeren kalder en fuldstændig dækkende dialog mellem arbejdstagerne og arbejdsgiverne. Det er vi nu knap så sikre på, for der er jo tale om her, at medarbejdere i virksomheder, der ofte

vil være fysisk adskilte, nu skal vælge repræsentanter til en fælles bestyrelse. De erfaringer, man har gjort hidtil, er netop gået ud på, at de steder, hvor den enkelte virksomhed har geografisk adskilte enheder, opstår der problemer med at opnå en tilstrækkeligt dækkende dialog, som man har ønsket at opnå. Man løber en risiko for at blande nogle ting sammen på dette felt til skade for den medindflydelse og den dialog, som vi da også gerne i venstre ser fremmet på arbejdspladserne.

De beslutninger, der skal træffes i et moderselskabs bestyrelse, vil kun sjældent direkte berøre det datterselskab, hvor en koncernrepræsentant er beskæftiget. Denne repræsentant vil altså ikke nødvendigvis have det kendskab til de behandlede emner, som er nødvendigt for at udføre et seriøst bestyrelsesarbejde, eller den interesse i emnet, som er forudsætningen for at virke som medarbejderrepræsentant. Ja, man kan risikere konfliktsituationer, fordi beslutninger i et moderselskabs bestyrelse kan dreje sig om forhold, hvor det ene datterselskab inden for en koncern måske står i en interessekonflikt over for et andet datterselskab. Man risikerer altså her at skabe kilder til utilfredshed og konflikter, hvor formålet angiveligt er et helt andet.

Vi er derfor betænkelige ved, at man allerede nu begynder at ændre ved reglerne om medarbejderrepræsentation i bestyrelserne, på et tidspunkt, hvor man ikke har haft mulighed for at indhente og behandle erfaringsmateriale, og vi tror ikke, at man med dette forslag når det mål, som man har opstillet.

**Kjelgaard (KF):**

De ændringer af aktieselskabsloven og loven om anpartsselskaber, handelsministeren her har foreslået, er ifølge fremsættelsestalen bl. a. konsekvenser af det af EF-Rådet vedtagne 2. selskabsretlige direktiv. Det behøver jeg ikke at sige så forfærdelig meget om. De ændringer vil vi se positivt på og bidrage til et godt udvalgsarbejde om.

Det ser straks lidt anderledes ud, når handelsministeren samtidig vil benytte lejligheden til, som det hedder, at styrke og udbygge den i 1973 indførte medarbejderrepræsentation, således at den fremover også omfatter koncernforhold. Ifølge lovforslaget kan dat-