

Underændringsforslag nr. 4
forkastedes med 98 stemmer mod 7.

Ændringsforslag nr. 3
vedtoges uden afstemning.

Ændringsforslag nr. 5
forkastedes med 98 stemmer mod 7.

Ændringsforslag nr. 6, § 1 i den ændrede affattelse, ændringsforslag nr. 7 om en ny affattelse af § 2, § 2 i den ændrede affattelse, ændringsforslag nr. 8 om indsættelse af en ny paragraf, § 3, ændringsforslag nr. 9 og § 4, således ændret,
vedtoges uden afstemning.

Lovforslagets overgang til tredje behandling
vedtoges uden afstemning.

Formanden: Lovforslaget går nu til fornyet behandling i udvalget.

Den sidste sag på dagsordenen var:

Første behandling af forslag til folketingsbeslutning om virksomhedsledelse (af Poul Dam m. fl.).

(Forslaget til folketingsbeslutning (nr. LIII) findes i tillæg A. sp. 4009, fremsættelsen i tidenden sp. 5949.

Forslaget sattes til forhandling.

Arbejdsministeren (Lauge Dahlgård): Socialistisk folkepartis forslag går ud på, at der ved lovgivningsmæssige foranstaltninger skal sikres repræsentanter såvel for den investerede kapital som for de beskæftigede og eventuelt også for det offentlige andel i ledelsen af enhver virksomhed, der beskæftiger mindst 5 personer. Forslaget tager sigte på en principdebat, og jeg skal derfor lægge det til grund for lidt bredere betragtninger.

Lad mig først bemærke, at det er et tilfælde, for ikke at sige måske en tilfældighed, der ligner en tanke, at forslaget er fremsat den 15. maj, altså samme dag, som folketinget vedtog en dagsorden, der bl. a. opfordrede regeringen til at tilskynde arbejdsmarkedets hovedorganisationer til at indgå

ny aftale om samarbejdet på de enkelte virksomheder og til i fornødent omfang at fremme gennemførelsen heraf ved lovgivningsmæssige foranstaltninger.

Et godt og demokratisk samarbejde på arbejdspladserne er både en menneskelig, en erhvervsmæssig, en faglig og en offentlig interesse. Derfor må også alle parter, dvs. de enkelte arbejdstagere, virksomhedsledelser, de faglige organisationer og det offentlige hver på sin måde medvirke til at tilvejebringe grundlaget for trivsel og demokrati på arbejdspladsen.

I socialistisk folkepartis forslag er samarbejdet på arbejdspladsen mere snævert anskuet som et ansvar specielt for virksomhedsledelsen. Man gør dennes sammensætning til det væsentlige og ønsker bestemmelser om denne sammensætning fastsat ved lov. Socialistisk folkeparti mener endvidere, at man ved den samme foranstaltning — altså lovmæssig fastsættelse af virksomhedsledelsens sammensætning — kan skabe det, man kalder økonomisk demokrati. I denne forbindelse tager socialistisk folkeparti afstand fra tanker om at basere økonomisk demokrati på de beskæftigedes medejendomsret og kapitalbesiddelse, herunder specielt tager man afstand fra at give lønmodtagernes organisationer indflydelse ad denne vej.

Jeg er enig i adskilligt af dette. Jeg er således enig i at tage afstand fra organisationsejede fondsdannelser af den art og med det sigte, som senest har været diskuteret på grundlag af tidligere statsminister Viggo Kampmanns tanker. Jeg frygter, at resultatet kunne blive en forening af organisationsmæssig og økonomisk magt, der i praksis ville få såre lidt med demokrati at gøre.

Derimod mener jeg — og jeg forstår, at det er i modsætning til, hvad socialistisk folkeparti mener — at udbyttedeling og medejendomsret praktiseret inden for rammerne af den enkelte virksomhed kunne være virksomme midler i bestræbelserne for at udbygge et trivselsbefordrende og demokratisk samarbejde mellem virksomhedsledelse og arbejdstagere.

Jeg er også enig med forslagsstillerne i, at det i meget væsentlig grad er et virksomhedsledelsesproblem at skabe demokrati på arbejdspladsen. Det er imidlertid nok ikke så meget virksomhedsledelsens sammensæt-

[Arbejdsministeren.]

ning, der er afgørende, som det er de principper, hvorefter virksomhedsledelsen tilrettelægger arbejdet og samarbejdet inden for virksomhedens rammer. Det er derfor på dette punkt, bestræbelser for reformer først og fremmest bør sætte ind.

Som bekendt er en rammeaftale om samarbejdet på de enkelte virksomheder for tiden genstand for forhandlinger mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer. Det er mit indtryk, at forhandlingerne netop samler sig om det, jeg her har anført: principperne for samarbejdets tilrettelæggelse på de enkelte virksomheder, herunder spørgsmålet om, hvilke forhold der i særlig grad bør være genstand for arbejdstagernes medindflydelse.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til på regeringens vegne at give udtryk for forventning om, at forhandlingerne får et positivt forløb og fører til en fornyelse og udbygning af den hidtidige samarbejdsudvalgsaftale. Derved kan demokratiske samarbejdsformer og beslutningsprocesser på de enkelte virksomheder få et fornyet grundlag og en fornyet inspiration.

Det er regeringens opfattelse, som det også fremgår af den førnævnte dagsorden af 15. maj, at arbejdspladsens samarbejdsproblemer i princippet løses bedst ved frie aftaler. Der kan herved ske den mest smidige tilpasning til de enkelte virksomheders særlige forhold. Såfremt parterne måtte finde, at en rammeaftale dem imellem bør udbygges eller styrkes ved lovgivningsmæssige foranstaltninger, vil regeringen indtage en positiv holdning, således som det også fremgår af dagsordenen af 15. maj. Et sådant samarbejde mellem lovgivningsmagt og organisationer er som bekendt ikke ualmindeligt her i landet.

Derimod mener regeringen ikke, at socialistisk folkepartis forslag frembyder et realistisk grundlag for løsning af problemerne omkring arbejdspladsdemokrati og økonomisk demokrati, selv om forslaget indeholder visse interessante enkeltheder.

Erling Dinesen: Det var jo en næsten rørende enighed, der var mellem forslagsstillerne og arbejdsministeren på væsentlige områder, hvad dette forslag angår. Arbejdsministeren var enig i, at man ikke skulle

spekulere på fondsdannelser på kollektiv organisationsbasis; det er altså mere disse konservative tanker, man er interesseret i. Det forstår jeg i og for sig godt, for får man ikke fondsdannelser på kollektiv organisationsbasis, så betyder det jo, at lønmodtagerne overhovedet ingen virkelig indflydelse får.

Må jeg gøre den bemærkning til arbejdsministeren, som omtalte den dagsorden, der opfordrede parterne til at optage forhandlinger om samarbejdsudvalgsaftalen, at så vidt jeg erindrer, sagde arbejdsministeren noget om, at det næsten lignede en tanke, det, der var foreslået her. Det kan godt være; om der er nogen forbindelse mellem de to initiativer, ved jeg ikke. Det, jeg bare vil understrege, er dette, at jeg finder det, man vedtog, det, der er indeholdt i denne dagsorden, ganske nævenyttigt, og for mig at se tjener det ikke formålet: at fremme forhandlingerne omkring disse ting.

Må jeg så sige, at der i øvrigt ikke skal herske nogen som helst tvivl om, at socialdemokratiet meget stærkt går ind for at sikre lønmodtagerne medindflydelse og medbestemmelsesret i virksomhederne, og vi har for så vidt heller ikke noget imod at diskutere, om dette bedst kan ske ved forhandlinger mellem hovedorganisationerne, altså mellem arbejdsmarkedets parter, eller ved lovgivning, som det her foreslås. Forskellig lovgivning kan komme ind i billedet, jeg skal ikke konkretisere det nærmere på nuværende tidspunkt.

Men nu er forholdet jo det, at der på ny er optaget kontakt mellem LO og Arbejdsgiverforeningen, og så vidt jeg forstår, er der tale om en positiv indstilling med henblik på at få genoptaget forhandlingerne om de aftaler, som er opsagt, herunder samarbejdsudvalgsaftalen, og så kan det jo være, at parterne i løbet af sommeren når frem til forhandlingsresultater, der er acceptable, også vedrørende de problemer, der har forbindelse med spørgsmålet om virksomhedsledelse.

Det er vel nogenlunde klart, at grundlaget for disse forhandlinger vil være LO-betænkningen om demokrati på arbejdspladsen og oprettelse af virksomhedsnævn, altså egentligt industrielt demokrati, ikke økonomisk demokrati, og der er for mig at se ingen tvivl om, at sådanne nævn vil være en

[Erling Dinesen.]

betydningsfuld videreudvikling af demokratiet på arbejdspladserne.

Det foreliggende forslag om virksomhedsledelse, der, som det siges i bemærkningerne, og som arbejdsministeren også nævnte det, tilsigter en principdebat, går ind for, at i alle virksomheder over en vis størrelse skal såvel repræsentanter for den investerede kapital som for de ansatte have andel i ledelsen, og i visse særlige virksomheder, hvor det offentlige har en vis indflydelse — det kan være rene offentlige virksomheder, det kan være virksomheder, hvortil det offentlige yder tilskud — skal også det offentlige være repræsenteret. Hvordan så alt dette rent praktisk skal foregå f. eks. i de hundreder af firmaer, hvor ejeren alene er leder, siges der ikke noget om, og sådan en kollektiv ledelse skal jo efter forslaget etableres, blot mindst 5 mennesker er beskæftiget, f. eks. hos en købmand eller en håndværker. Nu er det vel ikke afgørende, og det skal jeg ikke dykke mere ned i; disse tal kan der jo pilles ved. Spørgsmålet er vel rent principielt, om den foreslåede ordning er den rigtige, er den mest hensigtsmæssige, og det mener jeg nok man kan diskutere.

Jeg vil gerne pege på, at det LO-udvalg, som har udarbejdet betænkningen om demokrati på arbejdspladsen, om ledelsesproblemet, bl. a. siger følgende:

„I drøftelserne om demokrati på arbejdspladsen har også spørgsmålet om medarbejdernes repræsentation i bestyrelsen været berørt, således som det bl. a. praktiseres i Norge og Den tyske Forbundsrepublik. Det er imidlertid udvalgets opfattelse, at lønmodtagernes repræsentation i bestyrelser o. lign. er et led og et væsentligt led i arbejderbevægelsens faglige og politiske bestræbelser for at skabe økonomisk demokrati i alle samfundets anliggender. Udvalget mener derfor, at repræsentationsspørgsmålet bedst løses og først kan få reel betydning, når samfundets politisk-økonomiske udvikling er

nået så vidt, at der er skabt forudsætninger for en anden balance i ejendomsretsforholdet end den nuværende.“

Her sætter man altså et spørgsmålstegn ved en repræsentation i ledelsen af medarbejdere, der ikke har den samme økonomiske baggrund som kapitalejernes repræsentanter — det gjorde man i alle tilfælde på daværende tidspunkt — men naturligvis kan også dette spørgsmål tages op.

Så vidt jeg kan læse forslaget, er jeg nærmest kommet til det resultat, at hr. Poul Dam synes at være kommet til et andet og vel nærmest det stik modsatte resultat af det, der er givet udtryk for i den såkaldte røde betænkning. Det hedder i fremsættelsen:

„Forslagsstillerne ser ingen vej frem i noget af de talrige forslag, der tilsigter at give de beskæftigede adgang til at blive medejere af virksomhederne gennem kapitalbesiddelse, og må direkte advare mod forslag, som går ud på at give lønmodtagernes organisationer indflydelse via kapitalbesiddelse, idet man herved ikke opnår noget som helst i retning af at give de beskæftigede et reelt medansvar for deres egen arbejdsplads.“

Som sagt, det kan være lidt svært at blive klar over, hvad dette indeholder, og om disse synspunkter også betyder, at SF tager afstand fra den økonomiske demokratisering i erhvervslivet, som jeg anser for at være en af 1970ernes allervigtigste politiske opgaver her i landet. Spørgsmålet er vel, om lønmodtagerne opnår virkelig medbestemmelsesret, før de har opnået medejendomsret og dermed større lighed i indkomst- og formuefordelingen.

Det skal jeg ikke gå nærmere ind på ved denne lejlighed. Det, jeg gerne vil understrege, er, at vi vil støtte alle bestræbelser for at sikre lønmodtagerne, at deres rimelige krav om en ligestilling med den investerede kapital opfyldes. Men min fornemmelse er den, at vi foreløbig bør afvente resultaterne af de forhandlinger, som nu indledes mellem LO og Arbejdsgiverforeningen.

Simonsen: Hr. Poul Dams forslag til folketingsbeslutning om virksomhedsledelse er jo på mange måder et sindrigt forslag, og det er i hvert fald et nyt indslag i den debat, som er løbende omkring emnerne medbestemmelse og medindflydelse.

Jeg kom for skade at læse fremsættelsen, før jeg læste det egentlige forslag, og det er måske en fejl. Men når jeg ser, hvad hr. Poul Dam i sin fremsættelse er inde på — der har allerede været nævnt noget af det, bl. a. at hr. Poul Dam er af den opfattelse, at man ikke gennem lønmodtagerfonde osv. når nogen reel løsning på det problem, vi taler om — og ser, at hr. Poul Dam taler om den naturlige arbejdsglæde og dermed på den ene side grundlaget for den ønskelige produktionsfremgang og på den anden side den menneskelige basis for en harmonisk og indholdsrig tilværelse, så må jeg sige, at det lyder som sød musik i øret. For det er jo tanker, som vi i hvert fald også hos os i allerhøjeste grad kan tilslutte os.

Når vi derimod skal se på spørgsmålet om de ting, der indgår som elementer i selve forslaget til folketingsbeslutning, så må jeg nok sige, at der er en vis disharmoni mellem fremsættelse og forslag. For mig at se — hvis jeg har forstået det rigtigt, det må jeg dog skynde mig at indskyde — vil forslaget nemlig medføre, at det for eftertiden bliver medarbejderne, som skal lede virksomhederne, og det tror jeg egentlig ikke der er ret mange medarbejdere der ønsker. Jeg tror heller ikke, at det — på samme måde som lønmodtagerfondene — egentlig opfylder de krav, de ønsker, vi har med hensyn til, at det enkelte menneske skal befinde sig bedre på sin arbejdsplads.

Jeg skal ikke gå i detaljer med hensyn til forslaget, men jeg har selvfølgelig prøvet at se på, hvordan det ville fungere i forskellige givne virksomheder. Hvis man f. eks. tager en virksomhed med en aktiekapital på 1/2 mill. kr. og en lønsom på 1 1/2 mill. kr. — det er i hvert fald et forhold, som er ret almindeligt for mange mindre virksomheder — så skal man gange lønsommen med 10 og kommer altså op på 15 mill. kr.; det vil altså sige, at kapitalen skal repræsenteres i forhold til medarbejderne i forholdet 1:30. Og selv om hr. Poul Dam er inde på spørgsmålet om, at tallet foreløbig ikke er nærmere fastlagt, og

mener, at det kan vi komme tilbage til og diskutere, så står det alligevel for mig som et klart udtryk for, at det tilsigter, at det er medarbejderne, der skal lede virksomhederne. Jeg har allerede nævnt, at jeg ikke tror, det er det, man ønsker medindflydelse på og medbestemmelse om. Det er værd at gøre sig klart, at ledelse er et fag, og at det i langt højere grad bør være et fag, end tilfældet er i dag. Når vi i dag — og det føler vi vel alle — har et behov for at forbedre klimaet på arbejdspladserne og give de enkelte lønmodtagere en klarere fornemmelse af, at de har en værdi på denne arbejdsplads, så er det vel egentlig, fordi vi i samfundet ikke har formået at gøre ledelse til et virkeligt fag — og det uanset på hvilket ledelsesniveau man befinder sig i en virksomhed. Jeg tror, vi her netop ser årsagen til, at der på en række virksomheder ikke er det klima, som vi mener må være naturligt.

Man må i denne debat stille spørgsmålet: hvordan får den enkelte medarbejder en bedre arbejdsplads? Tager vi en virksomhed f. eks. med 300 medarbejdere og man laver et eller andet, man kan kalde det ledelsesorgan eller kontaktorgan eller samarbejdsudvalg med 5 eller 10 mennesker, så må man stille sig spørgsmålet: Hvordan med de 290 øvrige medarbejdere på virksomheden, får de et bedre forhold til deres arbejdsplads, bliver de mere engageret i deres arbejde, end tilfældet har været før? Jeg tror det ikke. Derfor tror jeg også, at det er afgørende, at vi i hele denne debat omkring lønmodtagernes bedre placering i virksomhederne kommer ned på jorden og kommer væk fra romantikken, for det, det drejer sig om, er, at det enkelte menneske vil respekteres som menneske på arbejdspladsen, være medbestemmende om arbejdsforholdene og have en indflydelse på sin egen arbejdsituation, og ikke spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden skal placere en afdeling i England eller Tyskland eller et andet fremmed land. Det ønsker man i virkeligheden ikke; man ønsker en medbestemmelse og medindflydelse på den arbejdsituation, man står i, på den maskine, man har med at gøre, for at nævne et konkret eksempel. Jeg tror, at man gennem en eller anden form for organiseret medbestemmelse og medindflydelse kan

[Simonsen.]

fjerne en lang række negative faktorer på en virksomhed, når det drejer sig om selve de daglige arbejdsforhold.

Dér, hvor vi skal sætte ind, er i spørgsmålet om uddannelse. Det er et spørgsmål om uddannelse af ledere, som jeg nævnte før, på alle niveauer, og det er også et spørgsmål om uddannelse af den enkelte arbejdstager til at leve under et demokrati på en arbejdsplads, det er spørgsmålet om en uddannelse til at gå ind i et gruppesamarbejde på en virksomhed, så man ikke bare føler sig som en ensom part i det hele, men simpelt hen går ind i et større fællesskab, hvor man har glæde af at være med.

Må jeg sige om spørgsmålet om økonomisk demokrati, som for så vidt også bliver tangeret her, at der er andre, der har fortalt, at det konservative folkeparti har den opfattelse, at det økonomiske demokrati skal gå over den individuelle ejendomsret. Det er en helt klar holdning, vi har til problemet omkring økonomisk demokrati, at det er den enkelte lønmodtager, som skal være medejer. Det er selvfølgelig meget godt, at hr. Erling Dinesen nævner, at medejendomsret via organisationerne er det eneste, der giver lønmodtagerne en medejendomsret. Dertil vil jeg gerne sige, at det, man opnår ved den individuelle ejendomsret, er, at den enkelte lønmodtager får en medejendomsret; det, man opnår gennem det andet forslag, er, at organisationerne får en medejendomsret til virksomhederne, og her deler jeg fuldstændig den opfattelse, som hr. Poul Dam nævner i sin ordførertale: det fremmer ikke nogen som helst af de formål, som vi her ønsker at fremme.

Jeg tror, at de bemærkninger, jeg her har gjort, klart antyder, at vi ikke kan acceptere SF's forslag til folketingsbeslutning, som det ligger her, og jeg vil, som også arbejdsministeren har gjort det, henvise til den debat, vi har haft her i folketinget den 15. maj i år, hvor et flertal opfordrede arbejdsmarkedets parter til at finde en løsning på samarbejdsforholdene på virksomhederne, for jeg tror, det er meget væsentligt, at man på arbejdsmarkedet når frem til en sådan løsning. Vi er i den konservative folketingsgruppe meget positivt stemt over for hele spørgsmålet omkring medindflydelse, medansvar og medejendomsret, men vi tror

også, det er meget væsentligt, at parterne på arbejdsmarkedet selv får deres chance for at nå frem til et resultat, og det er det, der nu er lagt op til gennem den dagsorden, som blev vedtaget i folketinget den 15. maj. Hvis parterne selv når en løsning, vil det være lettere at få den procedure, man da når frem til, til at give synlige resultater på virksomhederne, end hvis det bliver en løsning, som bliver påtvunget udefra, i dette tilfælde her fra folketinget. Derfor vil jeg, som arbejdsministeren har været inde på, håbe inderligt, at parterne i de kommende måneder kan nå et sådant resultat, at det ikke bliver nødvendigt for folketinget at fastlægge disse procedurer.

Robert Christensen: Da jeg på venstres vegne læste ordføreren for forslagsstillernes ordførertale, kunne jeg straks se: der er dog noget i det, som ser meget tilforladeligt ud, f. eks. at talen i indledningen handler om, at der må noget demokrati på arbejdspladserne til, og her taler om den enkeltes arbejdsglæde. Jeg vil gerne føje til, at det er vores opfattelse, at det i hvert fald er en af de veje, hvorved vi ikke alene når en bedre udnyttelse både af investeret kapital og arbejdskraft, men også har en mulighed for at nå frem til noget af det, vi med et moderne ord kalder trivsel for den enkelte person på arbejdspladsen.

Jeg glædede mig også over at se, at der i ordførertalen står noget om nutidens oplysningsniveau. Det er klart, at betingelsen for at have medindflydelse også er, at man har indsigt. Det er jo nu om dage sådan, at alle får en bedre grundlæggende uddannelse end tidligere, og der er ingen tvivl om, at der er mange, også mange almindelige medarbejdere i en virksomhed, der har en del indsigt, og hvad der eventuelt mangler her, kan hurtigt rettes op. Ellers kan man ikke altid vente med at give menneskene medindflydelse, til man synes, at de nu er kloge nok til det; havde man fulgt det princip, var man aldrig nået frem.

I venstre kan vi også give tilslutning til, at vi ikke når det igennem opsparede fonds i virksomhederne og i særdeleshed ikke, hvis denne ledelse skal være mere eller mindre fjerntstyret; så vil den enkelte ikke føle sig impliceret, vil ikke føle sig mere tilknyttet sin virksomhed, end han gjorde i forvejen. Det

[Robert Christensen.]

er rigtigt, at det er gavnligt, hvis alle bliver medejere af kapitalinteresserne, men hvis det skal ske ved, at alle medarbejdere i en virksomhed efterhånden skal oparbejde en beholdning af aktier, der giver en indflydelse, så vil det vare længe.

De enkelte punkter i forslaget til beslutning er der ikke nogen grund til at gå nærmere ind på, da folketinget den 5. maj har vedtaget en dagsorden til regeringen, hvori vi beder organisationerne om at finde frem til en samarbejdsaftale i de enkelte virksomheder. En sådan eventuel aftale kan kræve en lovgivning — det har vi før set. Lad mig nævne som eksempel, at ATP var en aftale mellem arbejdsmarkedsparterne, som der måtte en lovgivning til at konfirmere. Vi har sagt, at vi i givet fald er parat til at medvirke til den fornødne lovgivning.

Vi håber, at organisationerne, der nu er i gang med forhandlinger, finder frem til noget, der kan bruges, noget, begge parter kan blive enige om; derved bliver effektiviteten nok større. Vi beder dem om at prøve selv, og vi er parat til at afvente resultatet af sådanne forhandlinger. Derfor må vi indtil videre afvise forslaget til folketingsbeslutning og sige: det er ikke egnet, og det er især kommet frem på et forkert tidspunkt.

Erik Hansen (Ålborg amt): Jeg kan, når emnet for forslaget til folketingsbeslutning her i dag er trivslen på arbejdspladsen, ikke lade være med at minde om den tale, statsministeren holdt forud for indgangen til 1970, hvori statsministeren gjorde nogle bemærkninger om problemet, og hvori han bl. a. sagde, at de kommende tiårs hovedopgave bliver at menneskeliggøre hverdagen. Det radikale venstre var dengang og nu enig i disse betragtninger. Vi er derfor heller ikke uenige med forslagsstillerne til det foreliggende forslag, når de i deres skriftlige fremsættelse siger, at problemet økonomisk demokrati eller demokrati på arbejdspladsen er et af vor moderne tids problemer, som ikke kan afvises.

Men jeg må unægtelig tilføje, at jeg spørger mig selv, hvor denne gode vilje fra forslagsstillerens side egentlig var, da vi for ikke så lang tid siden her i tinget netop drøftede problemerne og vedtog en henstilling til regeringen om dels at rette henstil-

ling til organisationerne, dels, hvis det var nødvendigt, selv at tage initiativer på disse områder. Jeg tror, at linjerne havde stået klarere i dag, om en anden linje var blevet fulgt den dag, 30. april-initiativet var til debat her i tinget.

Jeg vil gerne om det foreliggende forslag sige, at hvis man kunne løse problemet bare ved at gennemføre de punkter, som forslaget rummer, var det egentlig forholdsvis let løst. Men jeg tror ikke, at vi alene ved at gennemføre disse punkter når det, vi egentlig vil. Jeg er derfor også opmærksom på, at det, forslagsstilleren lægger op til, er en principdebat, idet man skyndsomst tilføjer, at nogle af punkterne er tænkt som illustrationer.

Nu er det i vor tid nødvendigt både af hensyn til produktionen og effektiviteten og den enkeltes velbefindende på arbejdspladsen, at den enkelte ikke med rette eller urette går med en følelse af negativt medarbejderskab. Enhver ved, at den positive medarbejder er af en helt anden og større værdi end den, der er negativ. Også hans bidrag til udviklingen i samfundet uden for arbejdspladsen vil være præget af en positiv holdning døgnets timer igennem. Jeg skal ikke lægge skjul på, at jeg ikke nærer megen tiltro til, at bare vi lovgiver om, at så og så mange medarbejdere i forhold til investeret kapital og lønsum får plads i ledelsen, så har vi en del af problemernes løsning i hænde. Jeg tror, at vi skal videre, og jeg tror, at en af vejene må gå over udbyttedelingstanken. Det ligger jo snublende nær for den, som udviser specielt initiativ, også at have en tanke for, at der må kunne blive en gevinst.

Vi ved alle, at der i erhvervslivet er et vældigt behov for kapitaltilførsel; det er der i ethvert moderne erhvervsliv. Det vil naturligvis ikke kunne dækkes ind ved, at medarbejderne i form af udbyttedelingsaktier som en slags opsat forbrug skaber de store summer. Men jeg føler mig overbevist om, at det givetvis på flere områder vil have sin betydning, og jeg tror også, at det vil kunne mærkes som en opsparingsfremmende foranstaltning.

Det er givet, at indflydelse i eller på en virksomheds ledelse vil kunne sætte sig sine spor i trivslen på arbejdspladsen. Men der er ikke nogen garanti for, at trivslen fremmes ad den vej. Jeg tror, som andre ordførere

[Erik Hansen (Ålborg amt).]

har været inde på, at mange andre problemer skal tages op til løsning. Et af dem er en uddannelse til samarbejde og hensyntagen. Et andet er, at den, der står med ansvaret, står med ledelsen, forstår at delegere ansvaret ud, og når en opgave er godt løst, da ikke springer ind foran og tager æren for det. Der bliver spørgsmål om information, i det hele taget om personalepolitik i moderne form. Alle disse problemer skal med, når disse ting skal drøftes.

Endelig kan jeg ikke lade være med at sige, når vi drøfter disse ting og ser ud på den private erhvervssektor og siger, at nu må der ske noget, at ingen måtte egentlig være nærmere til at gå foran på disse områder end netop den offentlige sektor. Jeg skal ikke sige, at den offentlige sektor er tilbagestående i bestræbelserne for at fremme trivsel på arbejdspladsen, men jeg tør vove den påstand, at den i hvert fald ikke er foran.

Om forslaget vil jeg gerne føje den lille bemærkning til, som står i betænkning nr. 517 fra kulturministeren, at det er mere nødvendigt at have en god arbejdsplads end et godt hjem. En arbejdsplads er man nødt til at være på, sit hjem kan man i et vist omfang holde sig fra.

Med disse bemærkninger vil jeg sige, at vi gerne medvirker til videre drøftelser af problemerne; vi tror bare ikke rigtig, at den måde, spørgsmålene her er rejst på, er den, der virker mest effektivt.

Kjær Rasmussen: Vi forstår på forslagets bemærkninger, at SF ønsker en principdebat om de former, hvorunder ledelsen af såvel private som offentlige virksomheder kan fordeles mellem alle implicerede interesser. Nu er det stadig væk en gylden regel eller burde være det, at ingen rationel handling er mulig, uden at man har gjort sig klart, hvad det er, man vil opnå. Vi tillader os at gå ud fra, at SF ønsker socialismen indført i Danmark, at socialismen altså er målet. Det foreliggende beslutningsforslag må derfor ses som et af SFs bidrag til at nå dette mål. Vi sætter i høj grad et spørgsmålstegn ved, om man er dumpet ned det rigtige sted, hvis man altså ønsker at fremme sin målsætning. Os forekommer det, at der mangler væsentlige forudsætninger. Når

man læser forslaget igennem, bliver man ikke klogere, end at den kapitalistiske profitmaksimering skal fortsætte som det bærende princip i økonomien. Nødvendigheden af overordnede styringsmekanismer for økonomien burde også have været nævnt i denne forbindelse, de burde have været nævnt for at bortvejre enhver misforståelse om disse spørgsmål og om SFs meninger på dette område.

Tages forslaget på ordet, ser det jo ud til, at det kapitalistiske økonomiske og produktionsmæssige anarki gives mulighed for at fortsætte, blot nu med den tilføjelse, at de ansatte forvandles til en slags gidsler for systemet. Dette vil forblive reglen, dersom man fortsætter med at arbejde på det kapitalistiske systems grundlag. De ansattes løn skal efter forslaget skaffe dem en portion indflydelse i virksomheden.

Vi anser denne tankegang for at være farlig og slet ikke egnet som et skridt på vejen mod socialismen. For det første er lønnen som sådan jo ikke udtryk for nogen social retfærdighed, og for det andet vil forslaget skabe splid mellem lønmodtagerne indbyrdes. Eksempelvis vil de ansatte i virksomheder, der beskæftiger højtlønnede, kunne opnå langt større indflydelse end ansatte i firmaer, der overvejende beskæftiger lavtlønnede. Nogle vil altså blive mere lige end andre.

Med hensyn til at tage lønnen som udgangspunkt er der dertil at sige, at det er nogenlunde det dårligste, man kunne vælge. Partiet kan dog ikke overse, at kapitalinvesteringerne er stærkt voksende her i samfundet, medens lønnen udgør en faldende andel. Forslaget betyder altså ikke nogen åbenbaring med hensyn til lønmodtagernes indflydelse, den vil nærmest blive formindsket, hvis man tager realiteterne i betragtning.

Men det er, hvad der kan komme ud af anstrengelserne, når man, som f.eks. SF har gjort det her, river en enkelt del ud af sin sammenhæng og forsøger sig med den. Det kan ikke være sagen for et socialistisk parti at skabe nye barrierer mellem lønmodtagerne; det burde man holde sig efterretteligt, også når man fremsætter sine forslag i folketinget.

Dette er ganske enkelt et forsøg på klasseforbrødring i bedste Dansk Samling-stil, og en sådan forbrødring tror vi nu engang ikke

[Kjær Rasmussen.]

på er mulig endsige ønskelig. Vil man fremme en socialistisk udvikling, må man gå en helt anden vej, så må man sørge for — og lønmodtagerne må selv sørge for det først og fremmest — at deres organisationer bliver lavet om til egentlige kamporganisationer. Man må altså skabe aktivitet på arbejdspladserne. Man må afdække klassemodsætningerne i stedet for at tilsløre dem. Det er det sidste, der er sket med det forslag, som SF her i dag har til behandling. Det blev altså efter vores mening ikke til ret meget andet end et fad vandgrød, og der er vist ikke engang salt i det.

Hanne Reintoft: Demokrati på arbejdspladsen er ganske rigtigt en meget moderne og omdiskuteret sag, og det er vel også for at få del i det moderne, at SF kommer med dette forslag 4 dage, før folketinget skal sendes hjem. Det er en sag, der i arbejderbevægelsen har voldt meget hovedbrud, fordi man må erkende, at med vores samfundsstruktur, som den er i dag, er det et problem, som det er næsten umuligt at løse, uden at det bliver en skinløsning. Alle vi, der har beskæftiget os med det, ved, at det meget let, hvis det ikke bliver rigtigt gennemført, kan blive en kilde til desillusion og til endnu smarthere arbejdsgiverudnyttelse; det er vel også derfor, dele af tanken får støtte fra den mere moderne fløj i det konservative folkeparti.

SFs forslag her er, hvad skal vi sige, i hvert fald det mest romantiske, jeg har set, det, der har mindst med virkeligheden at gøre; man kunne også se lidt alvorligere på det og sige, at det er at lave grin med en god sag, der betyder meget for mange mennesker. Jeg kan i hvert tilfælde ikke bedømme det så blidt, som de borgerlige partier har gjort.

Jeg må undre mig over, at SF kommer med et sådant forslag, når man forleden ikke var helt uvillig til at acceptere begrebet indkomstpolitik, altså til at acceptere, at stats- og finansmagt sammen griber ind over for lønmodtagernes penge til fordel for erhvervslivet. Det kan også undre, at SF kommer med det, fordi regeringens dagsorden så tydeligt viser, at det, der først og fremmest må arbejdes på lige nu, er ikke sådan nogle overfladeforslag som dette, men

simpelt hen, at vi alle sammen arbejder på at bevare retten til den frie overenskomstforhandling, til arbejdsmarkedets frie forhandlingsret. Det er det, der er truet nu, og det er det, det gælder om at sikre.

Det er faktisk helt utroligt, at det kan lykkes, sådan som det lykkedes statsministeren forleden, at blande begrebet demokrati på arbejdspladsen ind i, at man samtidig truer med at gribe ind over for den frie forhandlingsret på arbejdsmarkedet. Når SF så kommer og følger det op med et sådant forslag lige umiddelbart efter, virker det virkelig som en støtte til denne begrebsforvirring og som en støtte til det bedrag, man prøver at gennemføre over for arbejderklassen.

Man kan også undre sig over, SF kommer med et sådant forslag netop på et tidspunkt, hvor man kun halvhjertet har kunnet støtte vores forslag om arbejdsrettens afskaffelse, fordi afskaffelsen af denne klasses stol og det bodssystem, der vanskeliggør brugen af strejkevåbnene, faktisk er forudsætningen for overhovedet at skaffe sig ordentlige arbejdsvilkår.

Forslaget, der ligger her, bliver af forslagsstillerne selv betegnet som ufærdigt, og det kan vi da godt blive enige om. Det beskæftiger sig i vage vendinger med andelen i ledelsen på arbejdspladserne; der står ikke noget om, hvordan der skal ledes, der står ikke noget om medindflydelse på investerings- og produktionsforhold, der står ikke noget om medindflydelse på ordremodtagelse, og sidst men ikke mindst står der ikke ét ord om, hvordan man har tænkt sig at administrere arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet efter dette mystiske økonomiske system, hr. Poul Dam har opfundet.

Selv de sindrige udregninger af, hvordan de forskellige grupper skal repræsenteres, er faktisk ikke til at tage alvorligt. Der er f. eks. i B & W en faktisk aktiekapital på 70 mill. kr., men virksomheden er omkring 700 mill. kr. værd. Efter hvilke tal har SF tænkt sig at aktionærerne skal have andel i ledelsen af B & W, efter de 70 mill. kr. eller efter de 700 mill. kr.? Det vil være ret interessant at få oplyst, da det unægtelig kommer til at sige en hel del om, hvem der skal have den fortsatte ledelse. Det kan vel trods alt ikke være hr. Poul Dam helt ube-

[Hanne Reintoft.]

kendt, at forskellen mellem de 70 mill. kr. og de 700 mill. kr. er opstået ved det, arbejderne i en lang årrække har lavet af produktionsværdier, sammen med den andel, samfundet har skudt ind ved gunstige afskrivningsregler, ved vejanlæg osv. osv., altså ved samfundsskabte værdier og værdier skabt af arbejderne på B & W.

I det hele taget må man sige, det er en utrolig tillid, hr. Poul Dam har til en borgerlig regering: SF ønsker ikke hindringer for arbejderbevægelsens uindskrænkede aktions- og forhandlingsret fjernet — man vil ikke støtte vores forslag om arbejdsretten — men samtidig tror man, at man kan opfordre en borgerlig regering til at vedtage love, der indskrænker kapitalens magt og suveræne indflydelse. Måske venter hr. Poul Dam også, at kapitalismen en dag selv vedtager at afskaffe sig selv og så efter afstemning udvandler her i salen.

Der er lagt op til en principdiskussion. Det kan man ikke få på dette grundlag, for principper som de her i forslaget nedlagte er diskuteret og færdigdiskuteret for længst, og ved at komme med dem yder man blot endnu et trist bidrag — SF har snart ydet nogle stykker — til arbejderbevægelsens triste erfaringer om, hvor hurtig højreafvigelse fører ud i den fuldstændige principløshed.

Ordføreren for forslagsstillerne (Poul Dam): Jeg vil gerne begynde med at takke fru Hanne Reintoft for hendes tale. Jeg havde ventet den, og jeg ville have savnet den, hvis den ikke var kommet. Og så har Land og Folks læsere jo også noget i morgen, den er formodentlig allerede sat.

Jeg havde håbet at få en principdebat, og i en vis udstrækning er den naturligvis kommet. Jeg indrømmer, at det forhold, at der den 15. maj blev vedtaget denne dagsorden, i nogen grad kan siges at have taget noget af duften af det, og jeg indrømmer også, at det sene tidspunkt på folketingsåret ikke er særlig velegnet. Nu er det, som arbejdsministeren da også antydede, en ren tilfældighed, at de to ting kom samtidig, og med det pres, der har været på folketingstrykkeriet i den senere tid, vil man også forstå, at et forslag, der er fremsat den 15. maj, er indleveret nogle dage i forvejen, hvor ær-

lig talt ingen ved sin fornufts fulde brug kunne forudse den dagsorden, der blev vedtaget den 15. maj. (*Arbejdsministeren* [Lauge Dahlgaard]: Jeg kunne!).

Arbejdsministeren siger, han kunne, det skal jeg ikke kommentere nærmere.

Hovedtanken bag vores forslag er et syn på ledelsen af produktionen, hvorefter produktionsfaktorerne alle skal have reel medindflydelse på ledelsen, ikke alene, som tilfældet er i vor hidtidige udformning af det kapitalistiske system, den produktionsfaktor, som kapitalen udgør. Vi mener, at det er væsentligt ikke mindst for en arbejderbevægelse, der ønsker at lægge vægt på det menneskelige, at man anerkender, at arbejderens, lønmodtagerens, netop i sin egenskab af arbejder, i sin egenskab af lønmodtager bør have en reel indflydelse på ledelsen af den virksomhed, hvor han er ansat. Man skal ikke mere affinde sig med, at den ene produktionsfaktor, kapitalen, skal have eneret på at lede, på at træffe de afgørende beslutninger.

Det er klart, at et sådant i mange henseender nyt princip ikke i første omgang kan udmøntes i alle detaljer. Jeg tror nok, at man med vor praksis med hensyn til at stille forslag vil frygte, at vi kommer med et udarbejdet forslag i næste samling; det kan man roligt gøre, det gør vi såmænd nok. Det er jo ikke, fordi vi ikke har nogle forestillinger om, hvordan det skal gøres, men først og fremmest fordi et fuldt udarbejdet forslag på dette tidspunkt ville forfuske det principielle i sagen: ligestillingen af arbejdet som produktionsfaktor med kapitalen som produktionsfaktor.

Man kan sige, og jeg har hørt det sagt, at i de små virksomheder ville forholdene blive meget mærkelige, og det kan jeg forstå man siger, hvis man forestiller sig, at de små virksomheders forhold er patriarkalske i meget snæver gammeldags forstand, altså således at de beskæftigede ingen indflydelse har. Mit indtryk af det sandt patriarkalske er noget helt andet, nemlig at der dér virkelig er en medindflydelse, fordi man arbejder sammen så nært, at alle, også lønmodtagerne, er med til at træffe et stort antal af beslutningerne. Det var tilfældet i gammeldags håndværksvirksomheder meget ofte, det var også tilfældet i gammeldags landbrugsvirksomheder. Jeg kender også andre

[Poul Dam.]

virksomheder, hvor det uden nogen som helst formel ordning går udmærket, fordi man simpelt hen har evnen til at snakke sammen og til at lede tingene i fællesskab. Denne evne er måske i nogen grad gået tabt i de store moderne virksomheder, og det er muligt, at vi skal igennem en ganske lang periode af uddannelse og tilvænnning, før man virkelig kan lære dette. Men som hr. Robert Christensen sagde, vi kan jo ikke vente med at give folk medindflydelse, til man synes, at de er kloge nok; man må netop benytte den øgede medarbejderindflydelse til at lære dem, hvad der skal til, til at indstille dem på en ansvarlig og aktiv deltagelse i ledelsesfunktionerne.

Måske kan det gøres formelt. Jeg bemærkede, at hr. Erik Hansen (Ålborg amt) ønskede, at man skulle arbejde med en uddannelse til samarbejde og hensyntagen, og det forstår jeg er noget, man er gået i gang med i den radikale gruppe.

Til arbejdsministeren og de forskellige ordførere har jeg nogle få bemærkninger. Både arbejdsministeren og i hvert fald to af regeringsordførerne havde mange venlige ord til mig, og det er jeg naturligvis taknemlig for, selv om jeg godt kender hensigten. Det er sådan lidt lettere at få det skubbet væk, lidt lettere at få det hele dølget, hvis man kommer med disse venlige ord. Det, der imidlertid er det helt fundamentalt forskellige mellem regeringen og regeringens partier på den ene side og socialistisk folkeparti på den anden side, er, at man tror, at man kan klare trivsel på arbejdspladsen, at man kan klare arbejdsglæden i det moderne samfund uden at ændre strukturen i det moderne samfund. De pæne bemærkninger om mine ord om arbejdsglæde osv. dækker i virkeligheden over, at man har en forestilling om det gamle, som skal genoprettes, og at det kan genoprettes ved, at man lærer lidt mere venlighed, ved at man lærer lidt personaleledelse og lidt trivselsbefordrende foranstaltninger og sådan noget. Jeg tror, tiden aldeles er forbi for den slags ting. Jeg tror ikke, at mennesker i vore dage, med den uddannelse folk har fået, med de ønsker de har om en rigere tilværelse, lader sig spise af med sådan lidt almindeligt sukker godt. De ønsker ikke engang venlige arbejdsgivere, de ønsker at blive regnet som ansvar-

lige medarbejdere, og dette ord ansvarlige lægger jeg nok betydelig mere i, end man gør fra borgerlig side.

Der skal, som jeg sagde, en helt ny struktur til, en struktur som det, der er i dette forslag, kun er en del af, men efter min mening en væsentlig del. Kun hvis man i den enkelte virksomhed får fastslået, at arbejdspladsen er medarbejdernes arbejdsplads og ikke blot kapitalejernes, kan man få skabt et grundlag for en virkelig aktuel arbejdsglæde, for en virkelig fornemmelse af, at man har en god arbejdsplads. En god arbejdsplads er ligesom et godt hjem et sted, hvor man har noget at skulle have sagt, hvor man er med til at forme det hele.

Det må nødvendigvis ske gennem virksomhedsledelse. Det var arbejdsministeren også enig i, men han mente, at det afgørende var, hvordan principperne for virksomhedsledelsen var, ikke dens sammensætning. Ja men de to ting kan slet ikke skilles fra hinanden. Kun hvis ledelsens sammensætning er en sådan, at netop de beskæftigede i den pågældende virksomhed har tillid til den og kan betragte den som deres ledelse, ikke som noget på den anden side af bordet, men som noget, de har fået andel i, kun da kan man have ledelsesprincipper, som kan virke effektivt over for medarbejderne af enhver art.

Jeg forstår, at man fra alle sider afventer, hvad der skal ske mellem hovedorganisationerne, og det er da naturligt, når der nu foregår forhandlinger. Jeg tror blot, at man er nødt til at se i øjnene, at hvis disse forhandlinger ikke tilgodeser de beskæftigedes interesser på de enkelte virksomheder direkte i forhold til arbejdsgiverne og til ledelsen på de enkelte virksomheder, så kommer der ikke så forfærdelig meget ud af det. En udvidet samarbejdsaftale kan måske give resultater, men foreløbig er resultaterne på dette felt jo ikke så forfærdelig store.

De organisationsejede og organisationsstyrede fonds, som man taler om, tror jeg normalt vil virke lige så fremmede og lige så fjerne for den enkelte arbejdspladsmedarbejder som den anonyme kapital, der er der i forvejen. Det betyder ikke, at jeg har noget imod de organisationsejede fonds eller at jeg har noget imod en kapitaldannelse, der foregår på andre måder og på andre steder end netop hos de hidtidige kapitalejere, men

[Poul Dam.]

det er en demokratisering af kapitalen, der dér er tale om, ikke en demokratisering af den enkelte virksomhedsledelse. Derfor tror jeg ikke, at de to ting udelukker hinanden, og jeg tror slet ikke, de organisationsejede fonds kan overflødiggøre forslag efter de principper, som vi har ønsket at gøre gældende.

Hr. Simonsen sagde, at vi må væk fra romantikken, og det er så sandt; romantikken er efter min mening den, at man tror, vi kan klare den moderne verdens trivselsproblemer med den gamle verdens løsninger og synspunkter kombineret med lidt amerikansk bedre management. Det gøres ikke sådan; det gøres gennem at anerkende, at arbejderen er en produktionsfaktor, der har krav på medindflydelse i denne sammenhæng.

Hermed sluttede forhandlingen.

Forslaget til folketings beslutnings overgang til anden (sidste) behandling vedtoges uden afstemning.

Tredje næstformand (From): Efter de faldne udtalelser foreslår jeg, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til et udvalg på 17 medlemmer. Hvis ingen gør indsigelse mod dette forslag, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Der er ikke mere på dagsordenen.

I skrivelse af dags dato meddeler ministeren for offentlige arbejder, at han ønsker skriftligt at fremsætte:

Forslag til lov om begrænsning af refusion i henhold til lov om tilskud til de offentlige veje.

Udvalget angående forslag til lov om udskrivningsprocenten for kalenderåret 1971, forslag til lov om ændring af merværdiafgiftsloven. (Forhøjelse af afgiften),

forslag til lov om beregning af almindelig omsætningsafgift af parfumer, toiletmidler m. v. og

forslag til lov om begrænsning af omkostningsforøgelse som følge af dyrtidsregulering af lønninger har afgivet tillægsbetænkning over nævnte lovforslag. Eksemplarer vil blive omdelt.

Udvalget angående forslag til folketingsbeslutning om oprettelse af diplomatisk forbindelse med fem regeringer har afgivet betænkning over nævnte forslag. Eksemplarer vil blive omdelt.

Skriftlig fremsættelse af lovforslag.

Ministeren for offentlige arbejder (Ove Guldberg): Herved tillader jeg mig for det høje folketing at fremsætte forslag til lov om begrænsning af refusion i henhold til lov om tilskud til de offentlige veje.

Den største enkeltpost på det totale vejbudget udgøres af de almindelige kommunale vejjudgifter, hvoraf staten i henhold til vejtilskudsloven nu yder refusion på gennemsnitlig ca. 40 pct. Denne udgiftspost er som bekendt unddraget den årlige budgetkontrol fra statens side, idet udgifternes størrelse er afhængige af kommunernes dispositioner. Disse almindelige kommunale vejjudgifter, som er genstand for refusion, dækker over mange forskellige opgaver, hvoraf den væsentligste er drift og vedligeholdelse af det eksisterende vejnet, men udgifterne omfatter tillige egentlige anlægsopgaver, herunder også til veje i nye byområder.

Sammenligner man aktivitetsstigningen i de vejjudgifter, som kommunerne selv bestemmer over, og de anlægsudgifter, som efter forudgående tilsagn helt eller delvis finansieres med tilskud fra staten, ses det, at stigningen i den sidste 10 års periode har udgjort henholdsvis ca. 10 pct. og ca. 8 pct. om året (målt i faste priser). I de sidste 3 år er denne stigningstakt stort set fastholdt for de almindelige kommunale vejjudgifter, medens stigningen i anlægsudgifterne kun har udgjort 3 pct. p. a. i 3 års perioden. Dette er et klart udtryk for den manglende