

[Arné Larsen.]

de — at det er kapitalejeren, der alene er den bestemmende. Det fremgår desværre også af hovedaftalen mellem arbejdsgiverne og Landsorganisationen i Danmark De samvirkende Fagforbund. Kapitalejeren skal skal alene have ret til at forvalte foretagendet efter sin mening og opfattelse, der jo i hovedsagen går ud på, at den investerede kapital skal give størst muligt udbytte, afkastning eller profit. Indtil videre er dette opnået på bekostning af lønmodtageren.

Også socialistisk folkeparti har på sin sidste kongres i oktober indgående behandlet spørgsmålet om det industrielle demokrati. Socialistisk folkeparti ønsker at skabe et politisk og økonomisk demokrati, der bygger på den enkeltes medansvar og derved giver mulighed for aktiv medleven i skabende fællesskab. For at virkeliggøre dette mål er det af afgørende betydning, at der indføres demokrati på arbejdspladser af enhver art, på fabrikker, i kontorer og ved offentlige virksomheder. Herved får folkestyret en bredere basis gennem demokratisk kontrol med udøvelsen af den økonomiske magt. Ad denne vej effektiviseres produktionsforløbet, fordi lønmodtageren får mulighed for og anledning til virkelig at anvende kunnen og viden i produktionen. På denne måde får arbejdet en videre betydning. Hver enkelt får gennem sin indsats reel indflydelse på det samlede resultat, og arbejdet sættes således ind i en mere meningsfyldt sammenhæng.

I dag ejes de fleste virksomheder af aktionærer, interessenter og fondsrepræsentanter, der i kraft af kapital disponerer over dem. Målet må være et folkestyret erhvervsliv, hvor det frie valg og den demokratiske kontrol er afgørende — ikke ejendomsretten til produktionsmidlerne, som er et lille mindretals urimelige privilegium. Det folk, der som vælgere står for samfundets politiske ledelse, er som lønmodtagere velegnede til at have ansvaret for det økonomiske liv. Ved at lovfæste de ansattes medbestemmelsesret på arbejdspladsen kan en demokratiseringsproces sættes i gang. Vi for vor part mener, at spørgsmålet om klima og trivsel netop i høj grad hænger sammen med medindflydelse for lønmodtagerparten. En af de første betingelser for trivsel og et godt klima er, at den enkelte i

økonomisk henseende føler sig tryk og uden bekymring for fremtiden. Det er derfor bittert og uretfærdigt, at aktionærerne, der har mindst med virksomhedsledelse overhovedet at gøre, og som aldeles ikke interesserer sig for trivsel- eller klimaproblemerne på den enkelte arbejdsplads, og som vel i de fleste tilfælde overhovedet aldrig har sat deres ben på den arbejdsplads, hvori de er aktionærer, alligevel på den årlige generalforsamling takket være en god indsats fra arbejder- og funktionærstaben kan bevilge sig selv stort udbytte, friaktier og meget mere. De tager altså mest hensyn til sig selv og mindst til dem, der har skabt resultaterne.

Vi kunne derfor tænke os, at der som et første resultat, som et første skridt på vejen i en demokratiseringsproces i alle aktieselskaber oprettedes virksomhedsråd, hvori de ansatte og kapitalejerne var lige- ligt repræsenteret. Virksomhedsrådene skulle have tillagt de beføjelser, aktieselskabernes generalforsamling i dag har, således at virksomhedernes ledelser på alle områder stod til ansvar over for rådene og udpegedes af dem.

Den højtærede minister var også inde på samarbejdsaftalen. Det er min opfattelse, at den tidligere ordning, som nu godt nok har fået en mindre make-up eller fornyelse, generelt taget ikke har været nogen succes. Lønmodtagerne har ikke i tilstrækkelig grad følt nogen tilskyndelse til aktivt at gå ind i udvalgene, arbejdsgivernes velkendte konservatisme gør sig også gældende her, og udvalgenes opbygning virker ikke fremmende for samarbejdet.

I de kommende år vil nye produktionsmetoder, som kun kan fungere gennem langsigtet planlægning, omhyggelig koordination og snævert samarbejde, vinde indpas på arbejdspladserne. Arbejdsgiverens monopol på at lede og fordele arbejdet vil som følge heraf i stigende grad blive en hæmsko for den tekniske udvikling og for tidens krav om demokratiske ledelsesformer. Derfor må der efter vor opfattelse parallelt med oprettelse af virksomhedsråd skabes tilsvarende former for samarbejde mellem den daglige ledelse i virksomheden og de ansatte. Det kan ske ved, at samarbejdsaftalen tages op til revision, eller ved at udvalgenes arbejdsform ændres gennem