

[Krog Hansen.]

det forslag til lov om tilskud til arbejdsgiverne, for det er jo i virkeligheden det, det drejer sig om.

Nu kunne man vel sige, at principperne er vigtigere end selve navnet — man skal jo finde et navn til barnet — og det er principperne, det drejer sig om i større udstrækning. Allerede under debatten i fredags var der flere af ordførerne, der var inde på dette forslags udformning og opbygning. Der var ordførere, der talte om Ebberrød Bank, der var ordførere, der sagde, det var det mest mærkelige, man endnu havde set, og jeg kan ikke finde stærkere ord at bruge her i dag, så jeg skal helt unklade at betegne den måde, man har opbygget det på, og tale noget mere om principperne.

I øvrigt kan man vel sige, at det er håbløst — det har vist sig gentagne gange — overhovedet at sige noget i denne folketingsssal, prøve på at få regeringen til at rette sig efter de argumenter, man kommer med; regeringen tromler jo ganske bevidstløs videre med det flertal, man nu engang har fået.

Men lad mig endnu en gang forsøge at komme med nogle bemærkninger til regeringen; det kunne jo være, det hjalp lige her på falderebet inden vor sommerferie.

Lad os nu forestille os, at selve princippet at give tilskud til industrien, til arbejdsgiverne, var rigtigt; der kan jo være noget rigtigt i det, det er jo ikke noget nyt, der er mange forskellige former for tilskud; de tidsfrister, man bruger, når man skal indbetale moms og afgifter, er en form for tilskud, de billige lån, som værfterne har fået i en årrække, er en form for tilskud, afskrivningsreglerne er en form for tilskud, og der kunne nævnes andre. Der er altså ikke noget nyt i, at man støtter landbrug og industri ved at give dem en eller anden form for tilskud, men der er måske noget nyt i, at man giver det generelt til alle, uanset om det er en dårlig eller en god virksomhed.

Det er her, jeg mener der mangler noget i kæden. Hvis regeringen mente, at der var behov for et sådant tilskud, så måtte man jo prøve på at følge det op og sige: er vi sikre på, at disse penge nu bliver brugt på den måde, som vi gerne vil have de skal bruges — man måtte altså på en eller anden måde kontrollere virksomhederne og finde ud af,

om de gjorde det på den rigtige måde. Og hvem ville egentlig være tættere på til at kontrollere end tillidsmændene rundt omkring på arbejdspladserne?

Derfor skulle dette forslag, så vidt jeg kan se, være fulgt op af et forslag om demokrati på arbejdspladsen, altså en lovfæstet samarbejdsaftale. Hvis man har prøvet at deltage i samarbejdsudvalgsmøder, må man erkende, at det er noget af en narresut. Bevares, der er virksomheder, hvor samarbejdet går udmærket, men på de fleste virksomheder foregår det på den måde, at direktøren indleder med at hælde vand ud af ørerne og forklare, hvor dårligt det egentlig går på denne virksomhed, og at hvis man kommer med krav af den ene eller den anden slags, vil virksomheden gå ned og hjem. Sagen er jo den, som hr. Anker Jørgensen allerede har været inde på, at det ikke altid er givet, at fordi man holder omkostningerne nede, går det godt for en virksomhed. Man har set mange eksempler på, at når der stilles lønkrav, medfører det, at man kommer frem til nye produkter, at der sker en rationalisering, så dette lønkrav altså har sat noget i gang. Det er givet, at man kan stille så store krav, at virksomheden dør, men det er også givet, at det, at man helt unklader at stille krav, ligeledes kan medføre, at virksomheden dør. Man skal altså finde et eller andet punkt derimellem.

Men når den direktør, jeg talte om, er kommet med denne redegørelse for, hvor dårligt det egentlig står til, prøver tillidsmændene i stor udstrækning at komme ind på, hvordan produktionen er tilrettelagt, og kommer måske med konkrete forslag. De bliver hver eneste gang afvist. Arbejdsgiveren siger, at han har ret til at lede og fordele arbejdet. Her havde man mulighed for at få en positiv medarbejder igennem samarbejdsudvalgene. I stedet for får man nu en negativ medarbejder.

Sagen er jo den, at en tillidsmand i dag gennemgår en helt anden skole, end han gjorde for 10 år siden. Dengang fik en tillidsmand at vide, at arbejdsgiveren var en fjende, og at han skulle kvæles så hurtigt som overhovedet muligt. I dag får tillidsmanden at vide, at går det godt på virksomheden, kommer det også til at gå godt for hans kammerater. Han kommer altså hjem med disse tanker i hovedet, og nogle gange