

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