

[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