

[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