

[Poul Nielson.]

omkring. Det, vi skal beskæftige os med i disse tre lovforslag, er efter vor opfattelse ikke nær så indviklet, men det er ikke mindre nødvendigt. Vi håber også, at disse lovforslag kan gennemføres, inden vi tager på sommerferie, og tilsiger vor medvirken og vor velvilje.

Knud Thomsen: Jeg skal på mit partis vegne tage standpunkt til de tre lovforslag, der her foreligger, og som jo i en vis henseende er en forlængelse af de to, der allerede har været under debat, nemlig med hensyn til medarbejderindflydelse gennem bestyrelsesposter på den ene side og, hvad der er nyt i de her foreliggende lovforslag undtagen forslaget om ændring af sparekasseloven, offentligt repræsentation i bestyrelsen gennem bestyrelsesmedlemmer på den anden side. Jeg kan straks sige, at ministeren vil finde os velvilligt indstillet over for det ene og absolut modstandere af det andet; så er det sagt med det samme.

Som bekendt har det konservative folkeparti allerede selv fremsat et forslag til folketingsbeslutning om medindflydelse, og det følger jo allerede heraf, at ministeren kan regne med vor principielle støtte til gennemførelse af denne nyskabelse. Vi går ind for medarbejderindflydelse, fordi sigtet hermed fornuftigt forvaltet efter vor mening er i god overensstemmelse med tiden og forholdenes udvikling. Tidens tendens i retning af meget kraftige og hurtige teknologiske fremskridt, udviklede fabrikationsprocesser, automatisering osv. ligesom den strukturudvikling, der går for sig i retning af udvikling af færre, men større virksomheder, bevirker og må vel bevirke, hvis intet middel sættes ind, en vis fremmedgørelse, en isolering af den enkelte medarbejder, den enkelte lønmodtager. Han kan tit dårlig overse værdien af sin egen arbejdsindsats, han føler, han er uden indflydelse på den del af funktionerne, hvor hans stilling nu har anbragt ham, og hvor han meget ofte mener, og sikkert ofte med rette, at kunne have både sunde og gode meninger.

Det er denne fremmedgørelse, denne isolation af det enkelte menneske, vi sigter at eliminere gennem vore tanker om medindflydelse, demokrati på arbejdspladsen, om man vil. Det mål, vi sigter på, er, at den

enkelte bør arbejde i et arbejdsklima, hvor han føler sig og med rette er anset for at være et led i hele den samvirkende organisation, som en moderne virksomhed er, og at han gør det på en sådan måde, at han med større tilfredshed og større forståelse udfører sit arbejde og dermed kommer til at føle sig som en del af den virksomhed, hvori han arbejder, og føler, at han ikke alene arbejder for egen gavn, men også for fælles gavn, for virksomhedens trivsel og vækst, og gør det under sådanne forhold, at han i så høj grad som muligt identificerer sig med virksomheden under sådanne forhold, at han bliver orienteret om det daglige liv i virksomheden, om virksomhedens stilling, fremtidsudsigter, planer, flytning, nydannelser, omlægninger og udvidelser osv.

Det er meget vigtigt, at et sådant klima tilvejebringes af hensyn til virksomhedernes konkurrencedygtighed. Vi havde for nylig i Europaparlamentet en debat herom, hvor vi fra det derværende konservative partis side fremførte over for det forslag, der forelå, som gik ud på, at konkurrence alene skulle være baseret på den højest mulige økonomiske ydeevne for virksomhederne, at dette ikke var nok i 1973; andre faktorer: forurening, miljø og almindelighed og herunder i høj grad også den menneskelige trivsel på arbejdspladsen måtte med ind i disse betragtninger. Dem står vi ved. Desværre faldt forslaget i Europaparlamentet bl. a. mod de socialistiske stemmer, noget, der er mig ubegribeligt, men som jo i alt fald ministeren her ikke har noget ansvar for.

Som jeg sagde før, beror meget af denne nyskabelse: medarbejderrepræsentation i bestyrelsen, på en fornuftig forvaltning, en fornuftig forvaltning for de lønmodtagere, der skal vælge bestyrelsesmedlemmer, sådan at disse udpeges virkelig efter deres kvalifikationer og ikke efter f. eks. politiske synspunkter og fornuftigvis også med forståelse fra den øvrige del af virksomhedernes bestyrelser, der bør forstå, at der med medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen opstår gode muligheder for at udvikle et godt klima på arbejdspladserne til fælles gavn for medarbejdere, virksomhed og ledelse. Urigtigt forvaltet bliver det let den narresut, som hr. Per Federspiel nys udtrykte sin frygt for.

I princippet vil vi altså støtte denne del