

[Ole Henriksen]

Det er jo rigtigt, at man i en masse virksomheder har accepteret, at der er begyndt en ny tid i industrialderen, hvor man prøver at sætte sig ud over snærende bånd og stramme regler både lovgivningsmæssigt og fagretligt, hvor man prøver at administrere sin ledelsesret på en måde, så også lønmodtagerne kan føre et ordentligt arbejdsliv og kan have nogle gode løn- og arbejdsvilkår. Men der findes også en lang række virksomheder i dag, hvor man stadig væk har autoritære ledelsesformer, og jeg skal understrege igen, at det gælder både inden for private og for offentlige virksomheder. Det er klart, at når man opretholder sådan nogle autoritære ledelsesformer, betyder det simpelt hen, at en gang imellem koger kedlen over, og det må tilskrives, at arbejdsgiveren ikke formår at slække på denne rettighed, som han har i henhold til en eller anden aftale. Her er der altså tale om hovedaftalen.

Så fremstilles det, som om det at holde fagligt møde eller nedlægge arbejdet er sådan noget lystbetonet noget, det er sådan lidt af en hobbyvirksomhed for visse kredse inden for lønmodtagerne, som sådan med jævne mellemrum ønsker at markere, siger man, ud fra politiske motiver, at nu nedlægger man arbejdet. Man kunne fristes til at spørge centrum-demokraterne, som har rejst denne forespørgsel, om de tror, at de arbejdsnedlæggelser, hvori der deltager flere hundrede mennesker, er noget, man kan arrangere 8 dage i forvejen, om man kan sige: på onsdag i næste uge bliver vi meget vrede, og så går vi ca. kl. 13 eller noget i den stil. Det er der jo ikke tale om. Der er tale om, at der på de enkelte arbejdspladser ofte akkumuleres meget stor utilfredshed med forhold, som kun arbejdsgiverne, i kraft af at de har retten til at lede og fordele arbejdet, er i stand til at klare. Det gør man ikke, men man lader dem akkumulere, og man forsøger ude omkring på arbejdspladserne gennem forhandling i samarbejdsudvalg og i aktieselskabsbestyrelser, om man kan få løst disse konfliktsituationer ved at prøve at tale sig til rette. Det er ikke altid muligt, og derfor eksploderer det nogle gange. Man siger, at det er godt lige at få taget trykket af kedlen. Ja, det er godt, men det er beklageligt, at det er lønmodtagerne, som skal taget trykket af denne kedel, og det er også meget beklageligt, at vi har et fagretligt system, som betyder, at det koster

ca. 20 kr. i timen i dag i bod at tage trykket ud af kedlen for de lønarbejdere, som er udsat til at tage trykket af denne kedel.

Jeg må derfor afvise, at der er tale om veltilrettelagte arbejdsnedlæggelser rundt omkring, og jeg må afvise, at der er tale om, at dette har politiske undertoner. Men jeg synes også, det er værd at prøve at vende tilbage til spørgsmålet om den daglige ledelse, som arbejdsgiverne ikke er i stand til at forvalte på ordentlig demokratisk vis. Det er rigtigt, at man har fredspligt, som der bliver sagt, men denne fredspligt gælder fra begge sider, og man kan altså også misbruge freden så meget, at man spidser situationen til, og for at få skabt ro, fred og afklaring må man så gå i aktion.

Det er i mange tilfælde, som statsministeren udtrykte det med sin statistik fra Arbejdsgiverforeningen, lønforhold, der er årsag til konflikt. Hvis man lever i månedsviis eller årevis på en arbejdsplads, hvor man bliver underbetalt og man ikke er i stand til at følge med det almindelige lønniveau i samfundet, er det klart, at lønnen ikke længere slår til, og så må man bede om at få noget mere i løn. Det er en rimelig ting, og det er navnlig en rimelig ting inden for f. eks. jernindustrien, som jo er et minimal-lønsområde, hvor man i overenskomstperioden har tilladelse til at få hævet sin løn helt legalt. Det er klart, at arbejdsgiveren også har lov til at sige nej, lige så tit man kommer og beder om mere i løn. Men der kommer altså en uholdbar situation, når man kommer for langt ned under gennemsnittet.

Der kan også være andre årsager til, at man får en situation, der spidser til: de almindelige arbejdsforhold, tempoet i akkordarbejdet eller i det hele taget den teknologiske udvikling, som gør, at lønmodtagerne overhovedet ingen indflydelse har på, hvad det er for ting, de skal til at beskæftige sig med i den kommende tid. Det er ting, der bliver ført ind i virksomheden, i kraft af at ejendomsretten og ledelsesretten ligger hos arbejdsgiverne, hen over hovedet på lønmodtagerne, som bliver sat til at betjene ny teknik, samtidig med at det halve af mandskabsstyrken måske skal forlade virksomheden.

Det er klart, at den solidaritet og den retsbevidsthed, som uanset love og aftaler eksisterer hos det enkelte menneske, gud ske lov, også eksisterer, når der kommer overgreb fra