

[Arbejdsministeren]

relevant. På baggrund af et analysearbejde skal der udarbejdes modeller til, hvordan arbejdspladsdemokratiet skal udformes, og det er klart, at SF her rører ved noget helt centralt, nemlig hvordan den danske model virker.

Det er regeringens opfattelse, at vi i Danmark er nået langt med hensyn til at have demokrati på vore arbejdspladser. Vort aftalesystem er jo faktisk et glimrende eksempel på demokrati, og i disse år er vi meget bevidste om, at vi i bund og grund har en demokratisk måde at indrette arbejdsmarkedet på. Det gælder også ude på de enkelte arbejdspladser, men selvfølgelig med større eller mindre vægt.

Men aftalemodellen gennemsyrrer på alle niveauer og på mange forskellige områder, hvad der faktisk sker i arbejdslivet. Ude på de enkelte arbejdspladser forhandles der løn for meget store dele af arbejdsstyrken, vort tillidsmandssystem og vore samarbejdsudvalg er vistnok second to none. Endelig har vi også på mange områder en lovgivning, der rent faktisk og helt præcist giver lønmodtagerne på de enkelte arbejdspladser en betydelig medindflydelse – jeg tænker ikke mindst på vores arbejdsmiljølov.

Alt i alt har vi efter regeringens opfattelse et arbejdsmarked og et demokrati eller en måde at have dialog på, som giver mulighed for fleksibilitet, omstillingsparathed og engagement og dermed, som SF også påpeger, produktive lønmodtagere.

Jeg mener, at vi i tide skal forberede os på fremtidens arbejdsmarked, hvor regeringen gerne så en fladere struktur, en højere grad af uddelegering af arbejdsprocesser, tværgående beslutningsveje og mere medarbejderindflydelse. Igen mener jeg, at den danske model faktisk er et udmærket grundlag for denne udvikling, fordi den i sin rod er både fleksibel og demokratisk.

Jeg synes, at SF her har en god sag – en sag, som vi i nogen grad kan følge – som model til, hvordan vi får startet disse overvejelser. Jeg synes, det er en god idé først at undersøge, hvordan det rent faktisk fungerer: Trænger vores forestillinger til at blive justeret? Synes vi måske, verden ser lidt mere lyserød ud, end den rent faktisk er, eller ser vi den som noget sortere, end den rent faktisk er? Hvordan fungerer vores samarbejdsaftaler? Hvordan fungerer vores tillidsmandsregler? Er det kun paragraffer, eller trænger de ned på den enkelte ar-

bejdsplads, og fremstår de som demokratiske organer for den enkelte medarbejder?

Men når alle disse spørgsmål er stillet og den positive holdning er tilkendegivet, tror jeg faktisk, at vi skal starte et andet sted end med det SF-forslag. Jeg tror ikke, at man får et troværdigt indtryk af, hvordan arbejdspladsdemokratiet fungerer i Danmark ved at sætte to eller tre privatansatte lønmodtagere ind i et udvalg; flere bliver der jo ikke tale om, hvis man begynder at gange og dividere.

Jeg tror snarere, at vi måske skulle bede et par af de dygtige arbejdsmarkedsforskere, vi har i Danmark, om at se på disse spørgsmål. Jeg ved positivt, at der pågår forskning om disse spørgsmål, og jeg vil gerne give tilsagn om under udvalgsbehandlingen at redegøre for, hvad vi har af tilgængelig viden om disse spørgsmål.

Når vi har et sådant overblik, kan vi tage stilling til, om der er nogle forskningsmæssige huller, om vi kunne bede nogle dygtige forskere om at udarbejde en synteserapport. Først derefter tror jeg faktisk, at tanken om et mere konkret arbejdende udvalg er realistisk.

Endelig har jeg en enkelt bemærkning yderligere. SF lægger jo i sit forslag op til, at målet for hele øvelsen er en lovgivning om arbejdspladsdemokrati, som man forestiller sig allerede skulle fremsættes i næstfølgende folketings-samling. I den forbindelse vil jeg gerne gøre opmærksom på, at vi fra regeringens side er fast besluttet på længst muligt at holde fast ved den danske aftalemodel uden at udelukke lovgivning på særlige områder. Det er klart nok, at der kan være behov for supplerung af aftalemodellen med lovgivning, men først og fremmest et pres, en udvikling, en inspiration til arbejdsmarkedets parter om at demokratisere arbejdsmarkedet i så vid udstrækning som muligt.

Vi vil gerne prøve at se positivt på de tanker, der er i SF's forslag, om vi kan få en fladere medarbejderstruktur, men må meget klart understrege, at det i meget høj grad bør være de enkelte medarbejdere og de enkelte arbejdsgivere, der hver på deres arbejdsplads og med deres udgangspunkt finder de mest fornuftige og hensigtsmæssige måder at føre den dialog med hinanden på.

Jeg kan tilføje, at det er mit indtryk, at mange af de virksomheder, som rent faktisk har