

[Ole M. Nielsen]

ansvar, forståelse og engagement til gavn for virksomheden og samfundet og til glæde for den enkelte. Vi vil gerne diskutere forbedrede muligheder for medarbejderaktier og frivillige overskudsdelingsordninger.

Kristeligt Folkeparti ser også meget positivt på pensionskassernes og f.eks. ATP's og LD's medengagement i erhvervslivet, som jo er i søgelyset i denne tid, og vi mener, det er helt naturligt – som der også er taget initiativ til – at der indføres demokrati i disse organisationer. Vi mener derimod ikke, at vi vil kunne opretholde et effektivt erhvervsliv, hvis beslutninger i de enkelte virksomheder skal træffes på demokratisk vis. Så kan man naturligvis spørge, om det endelig skal være effektivt. Erhvervslivet skal i hvert fald tage andre hensyn end til effektiviteten – f.eks. hensyn til medarbejderne, miljøet og samfundet – men når alle disse forbehold er opfyldt, tror vi nok, at befolkningen ønsker et godt afkast, og det fordrer effektivitet. Effektivitet sikres bedst, hvis en enkelt eller nogle få personer har ansvaret. Det lykkes ganske vist ikke altid alligevel; det ser vi alt for mange eksempler på, og dem skal vi naturligvis helst have så få af som muligt.

Men når det er sagt, ønsker vi, at det endelige beslutningsansvar placeres hos nogle få personer. Så må vi samtidig sige, at hvis disse personer ikke ønsker, at deres medarbejdere skal informeres så meget som muligt, høres og tages med på råd, hører disse ledere fortiden til, og de vil sikkert ikke kunne være ledere i fremtiden. Tiden er løbet fra enevælden, også den oplyste enevælde. Slavepiskeren har heller ingen fremtid i dansk erhvervsliv; medarbejderne skal behandles som mennesker, og det løner sig faktisk. Det er menneskeligt forkert og økonomisk dumt, hvis den enkelte virksomhed ikke har medarbejderne tæt på ledelsen.

I Kristeligt Folkeparti har vi også diskuteret den manglende ansvarsfølelse hos ledere, både direktører og bestyrelsesmedlemmer. Vi er stærkt kritiske over for de bestyrelsesmedlemmer, som ikke har anden tilknytning til en virksomhed end et bestyrelseshonorar og i øvrigt har et lignende honorar i 27 andre virksomheder med det resultat, at de kun kan nå at læse dagsordenerne og komme til møderne og ikke kan udføre alt det arbejde, der i øvrigt skal til. Det giver ikke ansvarlighed, og alligevel sidder de pågældende med ret til at træffe store beslutninger.

Og det kan bringe os frem til spørgsmålet: Hvem er egentlig virksomheden? Er det aktionærerne, som jo i mange tilfælde kun har et flygtigt forhold til virksomheden? Er det bestyrelsesmedlemmerne, som jo som før sagt kun er knyttet til virksomheden gennem et honorar? Er det direktørerne, som i mange tilfælde sandsynligvis ikke er medejere og alt for ofte kommer og går i en stadig strøm? Eller er det virksomhedens produkter, som ofte er det mest kendte træk ved virksomheden i samfundet? Jeg tror faktisk, vi har for få familieejede virksomheder, hvor der er en nær sammenhæng mellem familiens og virksomhedens ve og vel; der kan faktisk godt være noget godt i et moderne patriarkalsk forhold.

Men generelt er det sådan i dag, at medarbejderne er det mest stabile element, og virksomheden er derfor i vidt omfang medarbejderne.

Medarbejderne har i kraft af deres job mere i klemme end ledelsen, der jo ofte oven i købet belønnes ved afgang. Virksomheden præsenteres også ofte udadtil mest af medarbejderne. Derfor skal der tages vidtrækkende hensyn til medarbejderne. De skal selvfølgelig være med på råd og være med til at beslutte, selv om ansvaret skal ligge hos nogle ganske få til sidst. Om det hedder demokratisering, afhænger af, hvad man lægger i ordet.

Statsministeren (Nyrup Rasmussen):

Det er en god debat, vi har i gang og har haft indtil nu, en spændende debat, som næsten har været en fristund, også fordi vi har kunnet trække nogle problemer frem og tegne nogle perspektiver op, der uægtelig tilsiger os, at i politik skal der tænkes langt, ligesom der også er brug for godt håndværk til de kortere opgaver.

Jeg vil gerne complimentere hr. Holger K. Nielsen for det indhold, den langsigtede tankevirksomhed, der her blev lagt for dagen. Det er klart, at vi kan kalde det forskellige ting, men jeg hører på tværs af ganske mange indlæg i debatten i dag, at alle erkender, at det at inddrage medarbejdere, det at give ansvar og det at deltage i beslutninger er alle bedst tjent med.

Jeg er også glad for at høre, at der er enighed om at gøre, hvad vi kan, for at knytte forbindelsestrådene mellem de fordele, vi jo dybest