

[Statsministeren]

set erkender at der er ved pensionsopsparinger på et bredt grundlag i pensionskasser og lignende, og så det, at medlemmerne selv føler en tilknytning til beslutningsprocessen. Det arbejde skal vi også udmønte konkret, når det udvalg, regeringen har nedsat, fremkommer med sine endelige resultater.

Hr. Holger K. Nielsen spurgte mig lidt om sammensætningen af udvalget i øvrigt. Det vil jeg gerne komme tilbage til med de konkrete navne. Af rent praktiske årsager er jeg på nuværende tidspunkt ikke i stand til at oplyse dem, men løftet om de konkrete navne vil jeg gerne herfra afgive.

Hvad angår spørgsmålet om de grønne investeringer, vil jeg egentlig knytte lidt an til det, hr. Poul Nielson var inde på. Jeg tror virkelig, at det ud fra det i øvrigt meget komplekse og meget brede debattema, vi har taget fat på her i dag, er vigtigt at se, at vi skal fremme grønne investeringer. Men grønne investeringer har ligesom andre typer af investeringer også meget at gøre med risikovillighed og spredning i investeringerne. Jeg har glædet mig over, at en del pensionskasser og fondsdannelser også har forholdt sig velvilligt til grønne investeringer. Det kan man gøre dér, fordi presset, som hr. Ole M. Nielsen var inde på, med hensyn til den kortsigtede afkastlinje ikke er så stort. Det er den lange linje, hvor man kan måle afkastet over tid, som så til gengæld skal være konkurrencedygtig, der her er vejledende for, at ganske mange af disse pensionskasser og fonde kan kaste sig ud i grønne investeringer. For vi ved jo, at det med grønne investeringer ofte er som med udviklings- og forskningsinvesteringer: afkastet kommer på lidt længere sigt i modsætning til de helt direkte, korte, investeringstraditionelle afkast.

Så sagde hr. Holger K. Nielsen – også i dialogen med fru Lone Dybkjær: Var det ikke muligt at få lidt mere substans i diskussionen om det gode arbejdsliv?

For det første er jeg ganske enig i, at det skal vi tilstræbe. For det andet ser jeg i virkeligheden her en genoplivning af en debat, som man især i, tror jeg, 1970'erne og også i 1960'erne havde i Norge. Jeg oplever det gode arbejdsliv som noget, der vil blive forstærket meget voldsomt i 1990'erne, fordi der reelt ikke for en moderne international virksomhed er tænkelige alternativer. Det vil komme til at handle om

selvstyrende grupper i en helt ny forstand på samme virksomhed, og det vil komme til at handle om uddelegering af ansvar inden for de selvstyrende grupper i langt større udstrækning, end vi har set det før. Det vil også komme til at handle om, at den enkelte ansatte i meget konkret forstand – vi har set nogle, synes jeg, spændende eksempler på det i ATP – i virkeligheden er sin egen lille arbejdsplads. Man er i stand til at håndtere informationer, man er i stand til at håndtere ekspeditioner af sager med et langt større personligt ansvar, end man var før, ved hjælp af den spændende kombination af computerteknologi, uddelegering og gennemsigtighed, som vi ser på de mest avancerede dele af dansk erhvervslivs arbejdspladser.

Det er dette koblet sammen med en langsigtet, voksende efteruddannelsesindsats og de nye orlovsordninger, som jeg gerne vil komme til om et øjeblik, der er noget af det mere spændende i det stade, vores del af samfundslivet er på nu.

Så vil jeg også gerne sige til hr. Holger K. Nielsen: Jeg er fuldstændig enig i, at det offentlige og ikke mindst staten må gå foran, når det gælder inddragelse af medarbejdere og af ansatte. Jeg er glad for, at spørgsmålet bliver stillet. Jeg synes, jeg vil henvise til finansministerens nyligt udkomne redegørelse om nytænkning i den offentlige sektor og ikke mindst i personalepolitikken.

Jeg ved, at finansministeren er meget optaget af at forbedre samarbejdslinjerne, at styrke samarbejdsudvalg, at inddrage medarbejdere i hele den kompleksitet, som vi hver for sig i dag har bidraget til at belyse. Som jeg sagde før, har eksempelvis ATP foretaget ganske spændende eksperimenter, som vi bestemt også kan drage nytte af inden for andre dele af den offentlige og den statslige arbejdsplads.

Om aspektet i orlovsordninger og arbejdsfordelingen og samarbejdsudvalgene i relation til den enkelte arbejdsplads vil jeg sige til hr. Holger K. Nielsen, at min fornemmelse er, at man rent faktisk på en lang række af de velfungerende arbejdspladser prøver at lave nogle langsigtede, fornuftige aftaler. Det er jo også det, almindelig sund fornuft tilsiger, at vi netop for medarbejderne som helhed og i afdelingerne prøver at diskutere, planlægge og tilrettelægge brugen af orlovsordninger, brugen af