

Minister *J. O. Krag* udtalte herom på den danske regeringsdelegations vegne følgende:

Allerførst vil jeg gerne lykønske generaldirektøren og bureauet med rapporten til konferencen. Den danske regering har med stor tilfredshed bemærket sig, at et så betydningsfuldt spørgsmål som forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdere er blevet fremdraget.

Som fremhævet af generaldirektøren har organisationen i de senere år stillet sig visse større mål, såsom en forøgelse af produktiviteten, en større udnyttelse af menneskelige ressourcer i de underudviklede lande, en forbedring af arbejds- og leveforholdene og større økonomisk tryghed for arbejderne. Disse mål bør opretholdes som ledende principper for ILO's virksomhed, men samtidig bør vi passe på ikke at overse den menneskelige faktor i produktionsmaskineriet. Høj produktion og teknisk effektivitet bør ikke anses som et mål i sig selv, men som et middel til at opnå sociale forhold, hvorunder mænd og kvinder i videst muligt omfang får lejlighed til at udnytte deres evner på en sådan måde, at deres tilværelse bliver rigere. Sådanne forhold forudsætter et godt personligt forhold mellem arbejderne indbyrdes og mellem arbejderne og arbejdsgiverne. Den danske regering ønsker derfor at takke generaldirektøren for hans fremragende behandling af dette betydningsfulde spørgsmål.

Som det kunne ventes her, hvor der er tale om forsøg på bedømmelse af den menneskelige faktors betydning i produktionslivet i samfund af vidt forskellig udvikling og struktur, er det vanskeligt at drage generelle slutninger. Det forekommer mig dog, at mange værdifulde oplysninger og meget værdifuldt materiale er fremdraget i rapporten.

Et spørgsmål, som forekommer mig betydningsfuldt i denne forbindelse, er den omformning, forholdet mellem arbejder og arbejdsgiver har undergået under de senere faser af produktionens og industriens udvikling.

I det førindustrielle samfund var det karakteristiske for forholdet mellem arbejder og arbejdsgiver det patriarkalske præg. Arbejderens tilknytning til arbejdsgiveren havde gerne en fast og vedvarende karakter. Arbejdsgiveren arbejdede side om side med sine arbejdere, der i stor udstrækning aflønnedes i naturalier, såsom kost og logis i arbejdsgiverens hus og lign., og i tilfælde af arbejderens sygdom eller tilskadekomst ville arbejdsgiveren ofte yde ham den fornødne hjælp og bistand.

I et sådant primitivt samfund var det menneskelige forhold på arbejdspladsen ikke præget af

store modsætninger mellem arbejdsgiver og arbejder. Der krævedes som regel ikke nogen større kapitalinvestering for at nedsætte sig som selvstændig mester, og mange af arbejderne kunne derfor regne med selv senere at blive selvstændige erhvervsdrivende.

Det patriarkalske forhold mellem arbejder og arbejdsgiver undergik imidlertid en ændring ved industrialismens gennembrud. Produktionen blev nu koncentreret i større virksomheder, hvis oprettelse krævede en betydelig kapitalinvestering. En af følgerne heraf var, at arbejdsgiveren ikke længere havde nogen nær personlig kontakt med sine arbejdere, men først og fremmest måtte interessere sig for de tekniske og økonomiske spørgsmål i forbindelse med produktion og afsætning. Arbejdsforholdet fik en løsere karakter end før, og arbejdsgiverens rolle som den, der yder social tryghed i tilfælde af sygdom, tilskadekomst, svigtende beskæftigelse o. s. v., mistede sin betydning.

I denne periode fik organisationerne deres gennembrud, og hermed fulgte fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår ved kollektive overenskomster, undertiden også ydelse af social tryghed gennem arbejderorganisationerne. Den kollektive fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår understregede yderligere det upersonlige i forholdet mellem arbejdsgiveren og hans arbejdere.

Denne fase i udviklingen synes imidlertid nu til en vis grad at blive afløst af en ny, i hvilken det personlige forhold mellem arbejdsgiveren og de på arbejdspladsen beskæftigede arbejdere begynder at få større betydning. Denne udvikling hænger til dels sammen med oprettelsen af mange mindre virksomheder, der benytter forholdsvis let maskinkraft og beskæftiger få specialarbejdere. Men også i de store industrivirksomheder synes der at være noget, der tyder på, at forholdet mellem arbejder og arbejdsgiver er ved at undergå en ændring. I årene siden den 2. verdenskrig har der i de fleste industrialiserede lande været så godt som fuld beskæftigelse, ja mange steder endog knaphed på arbejdskraft. Dette har gjort både arbejdsgivere og arbejdere mere interesseret i et godt samarbejde inden for den enkelte virksomhed. Arbejdsgiveren har ønsket at bevare arbejdskraften for virksomheden og har derved følt sig tilskyndet til at yde arbejderne forbedringer i form af velfærdsforanstaltninger på arbejdspladsen, individuelle løntillæg, eventuelt indseende med og medindflydelse på virksomhedens ledelse. Arbejderne på deres side har søgt at opnå sådanne forbedringer i deres stilling som løn under sygdom, ordninger om garanteret løn o. s. v. Alle disse faktorer kan bidrage