

[Helveg Petersen.]

arbejdsløshed var aktuel, ja, da måtte de ansattes behov for en solidarisk lønpolitik være helt overvældende. Det er klart, at arbejdsgivere og funktionærer, der virker under truslen om arbejdsløshed, må være mere end skeptiske over for bestræbelser, der indebærer krav om samarbejdsvilje.

Man kan måske også sige, at arbejdsgiverne ikke havde så stor forståelse for samarbejdets betydning, da mulighederne for en dag at skulle afskedige folk stadig var nærliggende. Mon ikke arbejdsløshed og truslen om arbejdsløshed på mange måder har medvirket til at påvirke atmosfæren mellem parterne? I den fulde beskæftigelses tid — jeg tænker her på den varige og fastholdte fulde beskæftigelse, som jo må være en hovedhjørnesten i den økonomiske politik — må behovet for et gnidningsfrit samarbejde på den enkelte virksomhed være større. Arbejderne er interesseret deri, fordi de ved, at de kan blive, hvor de er, og arbejdsgiverne, fordi der på en arbejdsplads med mere tilfredse ansatte vil blive mindre udskiftning og bedre mulighed for arbejdets tilrettelæggelse. Lykkes det at fastholde stabil og fuld beskæftigelse, skulle der være muligheder for at finde nye, positive løsninger med hensyn til samvirket på de enkelte arbejdspladser.

Den situation, vi har i dag, må vi udnytte, og en af opgaverne er altså at undersøge problemet om industrielt demokrati med henblik på at finde ud af, hvilke nye skridt der kan tages, så man kan bringe forholdene i bedre samklang med de demokratiske principper, der råder i samfundet i øvrigt, således at der bliver tale om større personligt engagement bygget på medansvar og ansvarsfølelse — alt sammen noget, der kan føre øget produktion med sig.

Men i øvrigt bør der i undersøgelserne indgå en række andre problemer, der måske ikke direkte berører spørgsmålet om industrielt demokrati, men har noget at gøre med arbejdspladsernes problemer. Jeg tror,

det ville være af interesse at undersøge forholdet mellem store og små virksomheder. I hvilken udstrækning gør stordriftstendenser sig gældende? Inden for hvilke erhverv? Hvor har de små og mellemstore bedrifter en fremtid? Hvordan udvikler ejerformerne sig, fordelt imellem enkeltpersoner, aktieselskaber, andelsselskaber, stat og kommune? Vi må jo erkende, at den tekniske og finansielle koncentration i store bedrifts-enheder berøver os en del værdifulde muligheder, både produktionsmæssigt og menneskeligt set. Hvordan erstatter man det tab, der opstår, når der sker en overgang fra små til store virksomheder, når mange i stedet for at blive selvstændige bliver arbejdere og funktionærer eller driftsledere på store virksomheder? Hvordan kombinerer man stordriftens fordele med smådriftens? Jeg mener, at hele dette problem har vidtrækkende økonomiske og menneskelige konsekvenser.

Også spørgsmålet om personalets sammensætning på virksomhederne melder sig. Hvordan er forholdet mellem arbejdere og funktionærer, ledere, indehavere, aktionærer og andelshavere? Er grupperne hver for sig homogene, eller gør der sig en stærk differentiering gældende inden for hver gruppe? Er der glidende overgange mellem grupperne? Hvordan er opstigningsmulighederne fra gruppe til gruppe? Hvilke kvalitetskrav stilles der i de forskellige grupper? Hvilke krav stilles der til samarbejde mellem grupperne i virksomhederne?

Hertil kunne føjes spørgsmålet om de konsekvenser, alt dette har for erhvervsuddannelserne i alle led og for folkeoplysningen. Her er nemlig også et spørgsmål, der bør berøres, fordi jeg tror, vi kommer til at vende tilbage til det. I hvilken udstrækning bør den faglige uddannelse gives et alment præg? Hvordan kan samarbejdsproblemerne indpasses i uddannelserne, og hvilke muligheder er der for at hjælpe dem, der virkelig har evne til at skabe selv på en sådan måde, at det har samfundsmæssig værdi?