

## SAMARBEJDE MELLEM ARBEJDERE OG ARBEJDSGIVERE.

Foredrag i Nationaløkonomisk Forening den 13. November 1928.<sup>1)</sup>

Af C. V. Bramsnæs.

Forholdet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere er i vore Dage et socialt og økonomisk Problem, der trænger sig stærkere og stærkere frem i den offentlige Diskussion. I al Almindelighed opfattes Forholdet som en Modsætning, idet de to Parter skal dele det økonomiske Resultat af Produktionen, og hver Part i Følge Sagens Natur vil søge at opnaa saa stor Del som muligt. Denne Modsætning lader sig ikke udrydde og heller ikke bortforklare, men det Spørgsmaal, der har den store Betydning, er, hvorledes Modsætningen i det praktiske Liv afvikles.

I Tider, hvor Arbejderen har været personlig retsløs, hvor Slaveforholdet har været det raadende, og Arbejderen kun var en Ting eller et Produktionsmiddel, kan man næppe tale om et Problem i vor Forstand. I Tider, hvor Arbejderen vel er personlig fri, men hvor Produktionsforholdene er teknisk set ringe udviklet, som i Lavstidens Aarhundrede, træder Problemet kun svagt frem. Hele den økonomiske Organisation af Samfundet forudsætter Arbejdertilværelsen som en tidsbegrænset Overgangsform i et Menneskes Livsbane, og Modsætningen mellem Arbejder og Arbejdsgiver gør sig derfor kun individuelt, ikke samfundsmæssigt gældende.

Med Frikonkurrencens Gennembrud forandrer Forholdet sig imidlertid afgørende. Vi faar nu Arbejdere og Arbejdsgivere stort taget som to Klasser, hvis økonomiske Interesser ofte tørner sammen. Nu er der ikke længere Tale om en individuel eller midlertidig Modsætning, men om et varigt, sociologisk

<sup>1)</sup> Foredraget gengives for enkelte Punktets Vedkommende i en noget udvidet Form.

## SAMARBEJDE MELLEML ARBEJDERE OG ARBEJDSGIVERE.

Foredrag i Nationaløkonomisk Forening den 13. November 1928.<sup>1)</sup>

Af C. V. Bramsnæs.

Forholdet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere er i vore Dage et socialt og økonomisk Problem, der trænger sig stærkere og stærkere frem i den offentlige Diskussion. I al Almindelighed opfattes Forholdet som en Modsætning, idet de to Parter skal dele det økonomiske Resultat af Produktionen, og hver Part i Følge Sagens Natur vil søge at opnaa saa stor Del som muligt. Denne Modsætning lader sig ikke udrydde og heller ikke bortforklare, men det Spørgsmaal, der har den store Betydning, er, hvorledes Modsætningen i det praktiske Liv afvikles.

I Tider, hvor Arbejderen har været personlig retsløs, hvor Slaveforholdet har været det raadende, og Arbejderen kun var en Ting eller et Produktionsmiddel, kan man næppe tale om et Problem i vor Forstand. I Tider, hvor Arbejderen vel er personlig fri, men hvor Produktionsforholdene er teknisk set ringe udviklet, som i Lavstidens Aarhundrede, træder Problemet kun svagt frem. Hele den økonomiske Organisation af Samfundet forudsætter Arbejdertilværelsen som en tidsbegrænset Overgangsform i et Menneskes Livsbane, og Modsætningen mellem Arbejder og Arbejdsgiver gør sig derfor kun individuelt, ikke samfundsmæssigt gældende.

Med Frikonkurrencens Gennembrud forandrer Forholdet sig imidlertid afgørende. Vi faar nu Arbejdere og Arbejdsgivere stort taget som to Klasser, hvis økonomiske Interesser ofte tørner sammen. Nu er der ikke længere Tale om en individuel eller midlertidig Modsætning, men om et varigt, sociologisk

<sup>1)</sup> Foredraget gengives for enkelte Punktets Vedkommende i en noget udvidet Form.

Modsetsningsforhold, og det er under denne Form, Problemet fremstiller sig for vor Tids Samfundsvidenskab.

Den sociale Side af Problemet rummer hele Spørgsmaalet om Arbejderklassens økonomiske, sociale og kulturelle Tilværelse og samler sig navnlig i Spørgsmaalet om Arbejds-lønnens Størrelse. Arbejdslønnen udgør den økonomiske Basis for en Families Eksistens i langt den største Befolkningsgruppe i de fleste Lande. Det er et Samfundsformaal at faa denne Eksistensbasis gjort saa god som mulig. For den private Arbejdsgiver er Arbejdslønnen en Omkostning, for Samfundet kan Lønnen aldrig blive en Omkostning, men et Produktionsresultat. Det kan maaske være vanskeligt for Folk, der er vant til at betragte Samfundet med liberal-økonomiske Øjne, at gøre sig fortrolig med denne Tankegang, men den er nødvendig, hvis man vil betragte de økonomiske Modsetsninger ud fra et neutralt Samfundssynspunkt.

Den økonomiske Side af Problemet bestaar i at skabe det størst mulige økonomiske Resultat i Produktionsprocessen, hvor Arbejdskraften sættes ind som Produktionsfaktor. Den bedste Anvendelse af Arbejdskraften og de øvrige Produktionsfaktorer kræves for at give det bedste økonomiske Resultat.

Hvis man vil generalisere meget stærkt, kan man sige, at indtil den nyeste Tid har Arbejderne gennem deres Fagforeninger været ene om at interessere sig for den sociale Side af Problemet, medens det til Gengæld har været overladt til Arbejdsgiverne at varetage den økonomiske Side.

Det nye, der synes i Færd med at bryde frem i vor Tid, er en mere almindelig Forstaaelse af, at de to Sider af Problemet ikke eksisterer adskilte, men at de i Virkeligheden hører sammen. Det er ikke ligegyldigt for det økonomiske Resultat af Produktionsprocessen, hvorledes Arbejdernes Levestandard er, og det er heller ikke ligegyldigt for Muligheden af en Forbedring af Arbejdernes Kaar, hvorledes det økonomiske Resultat af Produktionsprocessen forløber.

Det sidste skulde man synes var saa umiddelbart indlysende, at man kunde undres over, at det ikke altid har staaet klart for begge Parter i Forholdet. Imidlertid maa man forstaa, at Fagforeningerne først sent kunde faa Øje paa den Grænse, der laa i Produktionens økonomiske Resultat. I Fagforeningernes Opvækstperiode har de i deres Kamp for bedre Kaar for Arbejderne — i Reglen med Rette — følt sig saa fjernt fra denne Grænse, at Nødvendigheden af at regne med

den ikke forelaa. Det er først de stærke Fagforeninger, der stilles overfor Problemet: den økonomiske Grænse.

Lige saa megen Grund kan der maaske være til at undre sig over, at det gennemsnitlige Arbejdsgiversynspunkt ikke var naaet til at forstaa Betydningen af Arbejdernes Levestandard for deres Værdi som Arbejdskraft. Troen paa, at en Arbejder var en Arbejder, „Hands“, som man kaldte dem i Amerika og England, var sikkert vokset med Storindustrien, der ikke saa let som Haandværket fik Øje paa individuelle Forskelle og aabenbart havde endnu vanskeligere ved at faa Øje paa den Forskel, som kun viser sig ved Sammenligning mellem Arbejdere i forskellige Tidsperioder eller i forskellige Lande. Nationaløkonomien kan næppe i Almindelighed siges at have hjulpet Arbejdsgiverne til en rigtigere Vurdering paa dette Omraade. Ikke alene den klassiske Skole, men ogsaa de nyere nationaløkonomiske Teorier, der saa stærkt arbejder med tal-mæssige Begreber, retter fortrinsvis Opmærksomhed mod Kvantiteten og har vanskeligt ved at faa Øje paa kvalitative Forskelle. En „Arbejdsdose“ forudsættes altid at være ens.

De forandrede Anskuelse om Forholdet mellem Arbejdere og Arbejdsgivere er ikke af gammel Dato. Det er Krigsaarene, og navnlig Efter-Krigsaarene, der har bragt de nye Synspunkter frem. „Samarbejde mellem Arbejdere og Arbejdsgivere“ og „Rationalisering“, det er Begreber, som næppe praktisk talt blev tillagt Betydning før Verdenskrigen, men som i Tiden derefter er blevet forjættende Fanemærker for alle Deltagere i Korstoget til det nye industrielle Samfund.

Efter min Mening er det ingen Tilfældighed, at de nye Tanker dukker frem med Krigen som Baggrund. Krigen lærte paany Verden, at det grundlæggende økonomiske Problem er Produktionsproblemet. Knaphed paa Arbejdskraft og paa alle andre Produktionsmidler maatte nødvendigvis føre Tanken hen paa Betydningen af den mest rationelle Anvendelse af det, der fandtes. Sandsynligheden taler vel ogsaa for, at Industriens Ledere under Krigens Knaphed fik skærpet deres Syn for, hvad en dygtig og veluddannet Arbejderstab betyder. I alle krigsførende Lande var det sekundær Arbejdskraft, der stod til Raadighed. Den gode Arbejdskraft befandt sig paa Slagmarkerne og i Skyttegravene. Man kan sikkert gaa ud fra, at disse Forhold i ikke ringe Grad har ændret Anskuelsen med Hensyn til den menneskelige Arbejdskrafts Betydning i Produktionsprocessen.

Disse Forhold skabte i Tiden umiddelbart efter Krigen

en ny social Indstilling, som i alle Lande satte Tankerne stærkt i Bevægelse, og som i mange Lande ogsaa frembragte varige Ændringer saavel i almindelig social Henseende som med Hensyn til Forholdet mellem Arbejdere og Arbejdsgivere. Kravet om Arbejdernes Deltagelse i Produktionens Ledelse, der spillede en saa stor Rolle i disse Aar, var i Virkeligheden, dels bevidst, dels ubevidst, knyttet sammen med Idéen om Fremme af Produktionen. Det nøjere Samarbejde, der paa den Maade tænktes skabt mellem Arbejdere og Arbejdsgivere, fik bl. a. Udtryk i den Bedriftsraadslovgivning, som blev gennemført i de tre mellemeuropæiske Stater, Tyskland, Tjekkosllovakiet og Østrig, og som i ikke ringe Grad bærer Vidnesbyrd om, at Formaalet baade var at forbedre Arbejdernes Siilling i Produktionslivet og at skabe Mulighed for øget Produktivitet. I England anbefalede Whitley-Kommissionen frivillig Opretelse af fælles Værkstedsråd og af fælles Landsråd i de enkelte Industrier, og der oprettedes ogsaa adskillige saadanne Raad.

Jeg skal imidlertid ikke særligt beskæftige mig med de Institutioner, som skabtes i Aarene umiddelbart efter Krigen, men give en Oversigt over, hvad der siden er foregaaet i Amerika og i den allerseneste Tid i England.

I de haarde Trængselsaar, som Europa har gennemlevet siden Aarene 1920—21, har misundelige Øjne ofte skuet over Atlanterhavet til Nordamerika, hvor de Forenede Stater syntes at frembyde Billedet af en Nation i uafbrudt økonomisk Fremgang. Hvad hørte man ikke af gode økonomiske Tidender derovre? Produktionen var i rivende Udvikling, Priserne nedadgaaende, Arbejdslønnen stigende og Kapitalopsamlingen i frodig Vækst. Ofte tilføjedes, at Modsætningen mellem Arbejdere og Arbejdsgivere var ophævet. En Storfabrikant som Henry Ford sendte ikke alene sine Automobiles herover, men tillige sine Bøger for at belære de stakkels Europæere om Produktionens og Økonomiens sande Grundsætninger.

Selvom Beretningerne fra Amerika maaske kan have haft for stærkt farvede Enkeltheder, kan den Kendsgerning ikke drages i Tvivl, at de Forenede Stater har haft en stærk økonomisk Blomstring paa samme Tid, som Europa har levet under den dybeste Depression, og det er ikke underligt, at Europa har søgt at trænge ind i Hemmeligheden, der maatte ligge bag den store Forskel. Fra England blev i Efteraaret 1926 en officiel Kommission, bestaaende af tre højere Embedsmænd, to Arbejdsgivere og to Fagforeningsledere, sendt til Amerika for

at studere de særlige Forhold derovre. Denne Kommission har i 1927 udgivet en kort, men i mange Henseender interessant Beretning om, hvad Medlemmerne havde set og erfaret paa deres Studierejse. En tysk Fagforeningskommission har ligeledes i 1926 besøgt Amerika.

Jeg kan ikke komme ind paa at give en almindelig Skildring af de økonomiske Forhold i Amerika siden Verdenskrigen, men jeg skal nævne nogle af de Ting, som er bedst egnede til at belyse den Udvikling, der har fundet Sted i Forholdet mellem Arbejdere og Arbejdsgivere. Først maa jeg gøre nogle Bemærkninger om Fagforeningernes Stilling. Som Helhed er Fagforeningerne svagere end i de industrielle Stater i Europa. Hovedorganisationen i Amerika „American Federation of Labor“ tæller kun godt 3 Mill. Medlemmer, og med udenforstaaende Organisationer kommer Tallet op paa godt 4 Mill., hvad der antages at svare til ca. 25 pCt. af alle industrielle Arbejdere. Fagforeningerne har særlig Betydning i Bygnings- og Beklædningsindustrien, i de grafiske Fag samt blandt Kulminearbejderne. Derimod er den svag i Jern- og Staalindustrien, i Automobilindustrien og lignende stærkt mekaniske Industrier. Endvidere maa det fremhæves, at det som Regel kun er de faglærte Arbejdere, der er organiserede i Amerika. Arbejdsgivernes Stilling til Fagforeningerne maa i det store og hele karakteriseres som fjendtlig. Navnlig gælder dette i de store Industrier. Under Krigen havde Fagforeningerne vundet noget stærkere Terræn, men i 1919 blev der fra Arbejdsgiverside ligefrem organiseret en Antifagforeningsbevægelse, der skulde gennemføre Princippet „open shop“, d. v. s. ingen Overenskomster og ingen Anerkendelse af Fagforeningerne.

Med Hensyn til Arbejdslønnens Højde i Amerika kan der næppe være Tvivl om, at den som Helhed ligger over de europæiske Lønninger. Særligt er dette Tilfældet for de faglærte Arbejders Vedkommende, idet Forskellen mellem Lønnen for faglærte og ikke-faglærte Arbejdere er større i Amerika end andre Steder. Dette skyldes sikkert, at Fagforeningerne praktisk talt kun virker indenfor de faglærte Arbejders Omraade. En god Hjælp for Organisationerne m. H. t. at holde Lønnen høj, er den Omstændighed, at Tilgangen af faglærte Arbejdere er forholdsvis ringe, idet Indvandringen af europæiske Arbejdere og den voksende Tilgang af farvet Arbejdskraft i det væsentlige kun forøger de ikke-faglærtes Tal. De senere Aars stærke Begrænsning af Indvandring har natur-

ligvis som Helhed givet Arbejderne en stærkere Stilling med Hensyn til Lønnens Størrelse. For dem, der vilde mene, at Forskellen mellem faglærte og ikke-faglærtes Løn alene skyldes den nævnte Forskel i Tilgang, skal det anføres, at Lønnen for de faglærte Arbejdere netop er højest i de bedst organiserede Fag. I sit Budskab til Kongressen i December 1926 gav Præsident Coolidge Udtryk for den her nævnte Forskel i Løn, idet han fremhævede, at „faglært Arbejde er vel betalt, men ulykkeligvis er der Mængder af Arbejdere, som endnu ikke har faaet Del i den almindelige Fremgang i Landet“.

De her nævnte Forskelligheder i Lønnen i Amerika maa tages med for ikke at give et for lyst Billede. Men selvom denne Forskel tages i Betragtning, maa det anses for fastslaaet, at Arbejdslønningerne i Amerika giver Arbejderne et bedre økonomisk Eksistensgrundlag end i Europa. Særlig Interesse for Vurdering af Lønnens Størrelse har Beregningerne over dens reelle Værdi, d. v. s. dens Værdi i Forhold til Prisstigningen. Saadanne Beregninger paa Grundlag af den officielle Statistik har givet til Resultat, at den gennemsnitlige, reelle Værdi af Arbejdslønnen i Amerika i 1925 laa ca. 30 pCt. over Værdien i 1913. — Arbejdstiden er i de fleste Industrier 48 eller 44 Timer om Ugen. Dog findes der, navnlig i Syd og Vest, talrige Eksempler paa længere Arbejdstid.

Ved Vurderingen af Arbejdernes Forhold i Amerika maa det erindres, at der i Modsætning til Forholdene i Europa kun er en meget svagt udviklet Sociallovgivning. Nogle ganske enkelte Stater har indført lidt Aldersforsorg, men iøvrigt beskæftiger hverken Kommuner, Enkeltstater eller Unionen sig med dette Spørgsmaal, og den enkelte Arbejder maa derfor som Hovedregel selv bære Byrderne ved Sygdom, Invaliditet og Alder. Arbejdsløshedsforsikring eller -Forsorg eksisterer heller ikke i Almindelighed. Enkelte Fagforeninger har taget Opgaven op, og indenfor Beklædningsindustrien er der ved Overenskomst mellem Arbejdere og Arbejdsgiver oprettet en ganske effektiv Arbejdsløshedsforsikring (Arbejdere og Arbejdsgivere betaler hver  $1\frac{1}{2}$  pCt. af Lønnen), men dette er et ganske isoleret Tilfælde. I det store og hele maa den enkelte Arbejder ligeledes selv bære den økonomiske Byrde ved eventuel Arbejdsløshed. Hvor stor Arbejdsløsheden i de Forenede Stater er, kender man ikke med Nøjagtighed. Der findes ingen egentlig Arbejdsløshedsstatistik, og det er derfor vanskeligt at skaffe Oplysninger. I 1921, da Erhvervslivet var langt nede, blev de arbejdsløses Antal officielt anslaaet til 3,5 Mill.



Det antages almindeligt, at ca. 1,5 Mill. Arbejdere er uden Beskæftigelse selv i gode Tider. I hvor høj Grad man kan stole paa et saadant Skøn, tør jeg ikke udtale mig om, men det synes dog at vise, at Arbejdsløsheden som økonomisk og socialt Problem ikke er ophævet i Amerika.

De amerikanske Arbejdsgivere vil sikkert i Øjeblikket være tilbøjelige til at fremhæve deres egen Fortjeneste af, hvad man kalder „den høje Løns Princip“. Det vil ikke være med Urette, men det er et Spørgsmaal, hvor megen bevidst Politik, der har ligget bagved Indførelsen af dette System. Da Henry Ford, saa langt tilbage som i 1914, med et Slag indførte 8-Timers Arbejdsdag og 5-Dollars Dagløn, ansaa han det sikkert som et godt Forretningsprincip, og han har senere erklæret, at han aldrig har foretaget et mere omkostningsbesparende Skridt; men dels er Fords Industri af en særlig Art, og dels er Henry Ford selv som Arbejdsgiver næppe nogen helt almindelig Type. Den amerikanske Arbejdsgiver af Gennemsnitstypen har i tidligere Tider næppe set anderledes paa Lønspørgsmaalet end Skik og Brug var f. Eks. i Europa.

Amerika havde sin Efterkrigsdepression i Aarene 1920—21. Den engelske Kommission fremhæver i sin Beretning, at den første Politik, Arbejdsgiverne vilde slaa ind paa i 1921, var den sædvanlige: almindelig Reduktion af Arbejdslønnen. I de Fag, hvor Arbejdernes Organisationer var stærke, blev der imidlertid ydet meget kraftig Modstand, og Arbejdsgiverne kom derved ind paa Tanken om at finde andre Metoder til Nedsættelse af Omkostningerne end Tryk paa Arbejdslønnen. Og man fandt andre Metoder. Man indførte Rationalisering og Besparelser paa alle Omraader, og derved lykkedes det hurtigt at overvinde Krisen og igen gaa fremad. Det er netop min Anskuelse, at Fagforeningerne ved at gøre Modstand mod Løntryk eller ved at søge Lønnen hævet skal tvinge Arbejdsgiverne til Rationalisering og bedre Organisation af Produktionen. For saa vidt kan jeg tage det her anførte Eksempel til Indtægt for min Anskuelse, og jeg tvivler heller ikke om, at jeg har Ret til at gøre det, men paa den anden Side antager jeg, at Resultatet næppe vilde være blevet helt det samme, hvis de amerikanske Arbejdsgivere i 1921 ikke paa Forhaand havde været stærkt indstillet paa Rationalisering. Denne gunstige Forhaandsindstilling staar i Forbindelse med, at den industrielle Mentalitet var stærkt paavirket af de store tekniske Opgaver, som Amerikas Indtræden i Krigen medførte. Netop i Aarene efter Krigen foregik der i Staterne en



meget kraftig Propaganda for „Industrial Training“ og Rationalisering.

Man er næppe i Tvivl om i Amerika, at det var det rette at slaa ind paa den højere Løns Politik i 1921, og Kendsgerningerne viser, at der er vundet rigelig Kompensation paa anden Maade. Den engelske Kommission fremhæver stærkt Betydningen af den rent tekniske Rationalisering og den økonomiske Koncentration, navnlig „horizontale“ Truster. Disse giver, hedder det, „billigere Produktion og lavere Salgspriser, og dette har resulteret i et udvidet Marked, større Beskæftigelse og højere Løn. Store Sammenslutninger af ensartede Industrier er ikke vanskeligere at lede end mindre Enheder, og Fordelene er, at Generalomkostningerne tynger mindre, at Salgsudgifterne reduceres, og at de enkelte Fabriker kan specialiseres til Produktion af færre Arter af Artikler, hvad der igen medfører billigere Produktion“.

Men dernæst er der Forholdet til Arbejderne. Det er givet, at en mere forstaaende Lønpolitik giver Mulighed for et bedre Medarbejde fra Arbejdernes Side, baade fordi det giver en bedre Arbejderstab, og fordi det giver mere Villighed. Paa et Hovedpunkt har de amerikanske Arbejdsgivere opnaaet en utvivlsom Fordel, idet Fagforeningerne og dermed Arbejderne har indtaget en veivillig Stilling til Indførelse af rationelle Arbejdsmetoder. I 1917, da jeg holdt et Foredrag i denne Forening om Taylor-Systemet, skildrede jeg bl. a. Fagforeningernes Modstand imod dette System, og jeg fandt den berettiget, forsaavidt der ved Indførelsen ikke toges Hensyn til Arbejdernes Interesser. Denne Side af Sagen interesserede som bekendt ikke Taylor i nogen særlig Grad. Men siden er Forkæmpere for Taylor-Systemet eller andre rationelle Arbejdssystemer blevet mere forstaaende og har søgt at vinde Arbejderne for deres Synspunkter, og dette er ogsaa lykkedes. Medens det officielle Fagforeningssynspunkt før Krigen nærmest var Modstand mod de nye Arbejdsmetoder, har man nu taget officielt Standpunkt for Indførelse af Rationalisering og effektive Arbejdsmetoder, men Forudsætningen er naturligvis, at Arbejdernes Stilling ikke derigennem forringes, og i Almindelighed vil man forlange, at Arbejdernes Forhold skal forbedres, saaledes at disse faar „deres Del af Fremskridtet“.

For fuldt at forstaa Arbejdsgivernes Stilling til den nye Arbejderpolitik maa man endvidere lægge Mærke til deres Syn paa Betydningen af Arbejdernes Købeevne. Man kan maaske sige, at de amerikanske Arbejdsgivere foruden at have

faaet et nyt Syn paa Arbejderen som Producent tillige har opdaget ham som Forbruger. At den højere Løns Politik har styrket Købeevnen og derved gavnet Erhvervslivet, tvivler Amerikanerne ikke om. Det er ikke muligt her at komme længere ind paa en teoretisk Vurdering af dette Synspunkt. Men jeg vil dog fremhæve, at netop under en Krisetid er der Brug for Købeevne i langt højere Grad end for Opsparing. Opsparingen bør ikke foregaa i daarlige men i gode Tider. — Paa et Punkt maa jeg dog tage Forbehold overfor amerikanske Synspunkter, nemlig med Hensyn til Køb paa Afbetaling. Dette System prises stærkt, og det synes, som om man anser saadant Køb for en Slags Forøgelse af Købeevnen, medens det dog kun er en Forudbenyttelse af Fremtidens Købeevne. Muligvis kan det være klogt i en Krisesituation at tage en fremtidig Købeevne i Brug, men som almindeligt System kan det ikke give Fordel. Købeevnen kan kun anvendes een Gang.

— Den højere Løn anvendt som Købeevne, effektiv teknisk og kommerciel Organisation af Produktionen, og Arbejderne saa stærkt som muligt knyttet til og interesseret i Produktionen — det var Linierne, som skulde følges i den ny Politik. Der er ingen Grund til at antage, at de amerikanske Arbejdsgivere har valgt den mere forstaaende og imødekommende Stilling overfor Arbejderne af filantropiske Grunde, det er netop af økonomiske Grunde. En forandret Arbejderpolitik blev anset for at være god Økonomi, men det maa tilføjes, at det i mange Tilfælde fra Arbejdsgivernes Side tillige var Formaalet at holde Arbejderne borte fra Fagforeningerne.

Jeg skal nu anføre nogle af de Fremgangsmaader, som anvendes for at knytte Arbejdernes Interesser stærkere til Virksomheden. Først er der alle Foranstaltninger, som søger at gøre Arbejdet og i det hele Opholdet paa Arbejdspladsen saa tiltalende som muligt. I større Virksomheder er der ofte ansat særlige Personer til at undersøge saadanne Spørgsmaal og fremme, hvad der i saa Henseende kan bidrage til at gøre Arbejdet lettere for Arbejderne. Mange af de her omhandlede Foranstaltninger staar i direkte Forbindelse med de rent tekniske Rationaliseringsbestræbelser, f. Eks. Spørgsmaalet om den mest praktiske Fordeling af Arbejdstiden, og om Arbejdsmetoder, der kræver mindst Anstrængelse fra Arbejdernes Side. Man vil forstaa, at det i Virkeligheden her drejer sig om et meget rigt Felt, lige fra hygiejniske Foranstaltninger til — man kunde næsten sige — Venlighed og Opmærksomhed overfor

Arbejderne. Om en Arbejder i Kraft af den Optræden, som hans Foresatte i alle Led og selve Virksomhedens Ledelse udviser overfor ham, føler sig som en velkommen Medarbejder i Virksomheden, eller han føler sig som en ligegyldig Genstand, som ingen regner med personlig, — dette er af større Betydning for Arbejdets Udførelse, end de fleste Arbejdsgivere Verden over synes at have Anelse om. Et taknemmeligere og resultatrigere Felt at arbejde paa findes i Virkeligheden næppe for Nutidens eller Fremtidens Industriledere. Det synes, som om de amerikanske Arbejdsgivere har lært at regne med de smaa Tings Magt i disse Forhold.

En Side af Arbejdsforholdet, som staar i nær Forbindelse med, om Arbejderne føler sig tilfredse eller utilfredse, er, hvad Amerikanerne kalder „Labour Turnover“, d. v. s. Hyppigheden af Arbejderskifte i en Bedrift. Aarsagen til en høj Labour Turnover-Procent kan være, enten at Arbejdsgiveren afskediger for et godt Ord, saa snart der er mindste Anledning til Utilfredshed med en Arbejder, eller Arbejderne siger op, fordi de føler sig utilfredse og mener at kunne finde noget bedre et andet Sted. Amerikanerne har studeret dette Spørgsmaal meget nøje i de senere Aar, dels med Hensyn til Labour Turnover-Procenten og dels med Hensyn til det meget praktiske Spørgsmaal, hvad det gennemsnitlig koster at skifte en Arbejder. Det er fastslaaet, at en aarlig Arbejderskifte-Procent paa 100 ikke er sjælden, og der anføres Tilfælde paa langt højere Procenter. Hvad det koster at skifte en Arbejder, d. v. s. Produktionstabt indtil den nye Mand er lært til, regnes fra 10 til 200 Doll., og som Gennemsnit angives ca. 50 Doll. pr. Arbejderskifte. Omkostningerne vil naturligvis variere meget efter Bedriftens Art, men at der fremkommer store samlede Tab ved hyppigt Arbejderskifte, kan ikke betvivles. Amerikanerne er de første, der har taget Sagen op til almindelig nationaløkonomisk Belysning, og Bestræbelser for at reducere Arbejderskifteprocenten er et Led i den ny Arbejderpolitik.

Indførelsen af forskellige socialpolitiske Foranstaltninger og Afhændelse af Industriaktier til Arbejderne synes ogsaa at være Led i amerikanske Arbejdsgivermetoder. Kollektiv Livsforsikring af alle Arbejderne er saaledes en ret hyppig anvendt Form, enten saaledes at Arbejdsgiverne selv betaler hele Præmien, eller Arbejderne betaler en Del af den. I Almindelighed har Forsikringen kun Værdi, saalænge Arbejderen bliver i Virksomheden, hvad der ikke gør Arbejdernes Stilling friere. Sygeforsikringssystemer anvendes ogsaa, dog

forholdsvis sjældent, medens Aldersrenteforsikring findes i ikke ringe Omfang. I 1926 mentes ca. 3 Mill. Arbejdere at være under saadanne Forsikringer. De fleste af disse Forsikrings-systemer er dog ikke bygget op under Hensyn til den virkelige Forsikringsrisiko, og desuden — eller maaske netop derfor — er Arbejdernes Ret ofte afhængig af Arbejdsgivernes Skøn. I et Land, der er saa fattigt paa officiel Socialpolitik som Amerika, kan den Art Socialpolitik maaske gøre et vist Indtryk paa Arbejderne og vel ogsaa gøre nogen Nytte, men som Helhed tror jeg ikke, man skal tillægge den særlig Betydning.

Det samme mener jeg, man kan sige om Arbejderaktierne. At en Del af den bedststillede Arbejderklasse er i Stand til at købe Aktier, viser den gode økonomiske Standard, men der er ingen Grund til at tro, at man derigennem skaber et helt nyt Forhold mellem Kapital og Arbejde. I 1926 regnedes den Kapital, der var tegnet af „ansatte“ (Arbejdere og Funktionærer) at udgøre 700 Mill. Dollar. Hvormeget egentlige Arbejdere ejede heraf, har jeg ingen Oplysninger om. Som Regel er der ikke forbundet Stemmeret med Arbejderaktierne; i visse Tilfælde udgør de kun Grundlag for et almindeligt Udbyttedelingssystem. Et Spørgsmaal er det vel overhovedet, om det er rigtigt at opfordre Arbejderne til at sætte deres Sparepenge i noget saa økonomisk bevægeligt som Industriaktier. Efter min Mening er Sparekasser og Obligationer et bedre Sted for Arbejdernes Opsparing.

Større Betydning end de sidstnævnte Foranstaltninger er der Grund til at tillægge Oprettelsen af en særlig Arbejderrepræsentation i Virksomheden. Enkelte Eksempler paa saadanne Repræsentationer fandtes vel nok tidligere, men det meste er kommet til efter Krigen. I 1919 indkaldte Præsident Wilson til en Industrikonference, hvis Formaal var at skabe et bedre Forhold mellem Arbejdere og Arbejdsgivere. Konferencens Arbejdsgiverrepræsentanter nægtede imidlertid at anerkende Fagforeningernes Ret til at forhandle paa Arbejdernes Vegne, og Konferencen sprængtes derfor. En ny Konference blev sammenkaldt uden Deltagelse fra de to Parters Side, og i 1920 afgav den en Rapport, der varmt anbefalede Oprettelse af Arbejderrepræsentation indenfor de enkelte Virksomheder til at forhandle med Ledelsen om Arbejdernes Forhold. Konferencen udtalte, at saadanne Raad kunde oprettes saavel i Virksomheder, hvor Fagforeningerne var anerkendt, som hvor dette ikke var Tilfældet, medens Fagforeningerne selvfølgelig

ønskede, at den lokale Repræsentation skulde oprettes efter Overenskomst med og i Forbindelse med Fagforeningerne.

Siden 1920 er Arbejderrepræsentation indført i en Del af de amerikanske Industrier. I 1924 fandtes noget over 800 „Planer“ i Virksomhed, omfattende ca. 1,2 Mill. Arbejdere. Senere antages nogle Hundrede Tusinde Arbejdere at være kommet til, men det samlede Antal naar dog næppe 10 pCt. af samtlige Industriarbejdere. Det er mest meget store Firmaer, der anvender Systemet, f. Eks. Standard Oil Company, International Harvester Company (Landbrugsmaskiner), General Electric Company og Bethlehem Steel Corporation. Som Hovedregel er Arbejderrepræsentationerne oprettet i Virksomheder, der ikke har med Fagforeningerne at gøre, og i mange Tilfælde sikkert for at hindre Fagforeningernes Indtrængen. Principielt misbilliger Fagforeningerne derfor disse „Company Unions“, som Repræsentationerne udgør.

Princippet i Arbejderrepræsentationerne er, at samtlige Arbejdere i en Virksomhed vælger et større eller mindre Raad til at forhandle med Ledelsen. Det afgørende Punkt er naturligvis, hvilke Beføjelser et saadant Raad har, og da dette bestemmes fuldkomment frit af hver enkelt Arbejdsgiver, vil man forstaa, at Bemyndigelsen varierer overordentlig stærkt. I nogle Tilfælde drejer det sig kun om Administrationen af visse Velfærdsforanstaltninger, og derfra gaar Skalaen opad til, at Raadene i større eller mindre Omfang beskæftiger sig med de Divergenser, som kan opstaa mellem Arbejderne og Virksomhedens Ledelse. I nogle Tilfælde falder Fastsættelse af Løn ind under Raadets Virksomhed, i andre Tilfælde ikke, og man maa forstaa, at Raadet ikke har nogen egentlig afgørende Myndighed, idet denne stadig maa forudsættes at være hos Virksomhedens Ledelse. I visse Tilfælde kan Raadet beskæftige sig med Spørgsmaal om Arbejders Afskedigelse, men der kendes kun enkelte Eksempler paa, at Arbejdsgiverne er gaaet med til Voldgift, hvis Enighed ikke opnaas.

I Almindelighed indeholder de store Selskabers Reglementer for Arbejderrepræsentationen en Bestemmelse om, at der ingen Forskel skal gøres, om Arbejderne tilhører en Fagforening eller ej. Dette er „Open shop“-Princippet og betyder i Realiteten, at Fagforeningerne ikke anerkendes. En vis Tendens over imod Fagforeningerne kan dog spores, naar det i et stort Filadelfia-Firmas Reglement tilføjes, at man vil arbejde paa Fagforeningsbasis, hvis  $\frac{2}{3}$  af Arbejderne er Medlemmer af Fagforeningen.

Selvfølgelig findes der ogsaa „Union Schemes“. Selvom Fagforeningerne anerkendes, og der oprettes kollektive Aftaler om Løn og Arbejdsforhold, vil der være talrige Opgaver at løse for lokale Arbejderraad, og et Bevis herfor har man da ogsaa i Udviklingen indenfor de egentlige Fagforeningsindustrier. I Bygningsindustrien, Bogtrykfaget, Beklædningsindustrien o. s. v. er der foruden de egentlige Fagforeningsorganer skabt Værkstedsråd til Forhandling om de særlige Forhold, som findes i de enkelte Fabriker. Ofte har saadanne Raad udtrykkelig det Formaal i Fællesskab med Arbejdsgiverne at rationalisere Produktionen. En Række Jernbaneselskaber har ligeledes indført Værkstedsråd i deres Reparationsværksteder paa Union-Basis. Fagforeningerne er ivrige for at fremhæve deres Villighed til Samarbejde og deres Overbevisning om, at Samarbejde bedst lader sig gennemføre paa Fagforeningsbasis.

Som et Dokument, der viser, hvorledes Fagforeningernes øverste Ledelse for Tiden ser paa Samarbejde, skal jeg citere Præsidenten for „American Federation of Labor“, William Green. Han udtalte ved Nytaar 1928: „Ved Nytaarsskiftet opfordrer de organiserede Arbejdere i de Forenede Stater Ejere og Ledere i Industrien til Samarbejde med Hensyn til Oprettelse og Vedligeholdelse af sunde økonomiske Forhold og industriel Fred. Vi staar rede til at yde vor kollektive Dygtighed, Træning og tekniske Færdighed til Fremme af industriel og individuel Effektivitet. Vi tror, at Amerikas Levestandard og nationale Fremgang alene kan bygges paa Opretholdelsen af en høj industriel Produktivitet og en høj stadig stigende Massekøbekraft. . . . Samarbejde mellem Arbejdere og Arbejdsgivere er en meget ønskværdig Ting, men før dette kan blive en praktisk Realitet, maa der være en virkelig Vilje til at arbejde sammen og en aaben Anerkendelse af og Respekt for de gensidige Rettigheder. . . . Eksperimenterne fra Fortiden kan gentages, eller en ny Æra med industriel Forstaaelse kan indledes. Aktieselskaberne kan eksperimentere med separate Fagforeninger og med forskellige Systemer af Velfærdsindretninger, og paa denne Maade kan man modarbejde de fri og almindelige Fagforeninger, som repræsenteres af „American Federation of Labor“. Eller man kan modtage vort Tilbud om Samarbejde og Tjeneste. Hvilket vil ske? Svaret maa komme fra Arbejdsgiverne“.

Selv om Udtalelsen ikke skjuler lidt Mistillid til Arbejdsgivernes gode Vilje, er den et Vidnesbyrd om Vilje til Samarbejde fra Fagforeningernes Side. Forøvrigt mener adskillige

i de Forenede Stater, at Systemet med Arbejderrepræsentationer efterhaanden vil føre til mere almindelig Anerkendelse af Fagforeningerne, men maaske er Vejen hertil dog lang.

Den Interesse, Staternes øverste Administration viser for den Udvikling af Forholdet mellem Arbejdere og Arbejdsgivere, som her er skildret, giver sig bl. a. Udtryk i den Rapport, som de Forenede Staters Secretary of Labor, Davies, udsendte ved Slutningen af Aaret 1927. Han skriver heri: „Det hævdes til Tider, at Lønnen maa nedsættes, hvis vi vil øge Salget af vore Produkter i fremmed Marked. Svaret derpaa er, at vi ved en saadan Lønreduktion vilde reducere vort profitable Hjemmemarked langt mere, end vi kunde øge den mindre sikre Fortjeneste i det fremmede Marked. . . . Vi ved, at intet Land med lave Lønninger er blomstrende, og at ingen lavt lønnet Industri i de Forenede Stater er blomstrende i vore Dage“. Han fremhæver den amerikanske Kulindustri som daarlig administreret og organiseret, med lave Lønninger og høje Priser, og han fortsætter: „Aldrig før har vort Land set en saadan Grad af almindelig Forstaaelse mellem Arbejdere og Arbejdsgivere. . . . En Gang betragtede man økonomisk Springflod og Panik som Naturens Orden. Nu tror vi ikke længere derpaa. Vi tror, at det ligger i vore egne Hænder at holde Depressionen ude og gøre Fremgangen permanent. Midlet hertil er at opretholde den gode Forstaaelse mellem Arbejderen og den Mand, som beskæftiger ham“.

Man har Lov til at vente Optimisme, naar Statssekretæren skal udtale sig ved Nytaarstid. Men alligevel! Der er noget af et Program i Ordene. Og de viser i alle Tilfælde, hvorledes den officielle Mening i Amerika ser paa Forholdene.

Jeg har nu søgt at skildre Forholdene i de Forenede Stater, og jeg skal derefter omtale England. Netop i England er der i det sidste Aarstid sket ret overraskende Begivenheder med Hensyn til fremtidigt Samarbejde mellem Arbejdere og Arbejdsgivere. Som jeg har nævnt, er der allerede en Gang tidligere i England gjort et Forsøg paa at skabe et nyt særligt Maskineri for Samarbejde mellem Arbejdere og Arbejdsgivere. Den i de sidste Krigsaar arbejdende Whitley-Kommission anbefalede i sine Betænkninger at oprette en Række særlige Raad af Arbejdere og Arbejdsgivere. Raadene skulde organiseres særskilt for hver Industri, og der skulde være dels lokale Raad for den enkelte Virksomhed, dels Distriktsraad og dels landsomfattende Raad indenfor hver Industri. Der blev



ogsaa oprettet en Del Whitley-Raad i England i Aarene umiddelbart efter Krigen, nogle er senere ophævet, andre bestaar endnu og arbejder sikkert fortræffeligt, men nogen Ændring i Forholdet mellem Arbejdere og Arbejdsgivere kan Whitley-Raadene ikke siges at have bragt England.

England er Verdens ældste Fagforeningsland, og selv om der til forskellige Tider, og ogsaa i de sidste Aar, har staaet stærk Strid om Fagforeningernes retlige Stilling og Rettighedsomraade, er der alligevel ingen Tvivl om, at Fagforeningerne i England regnes for en national Institution, som ingen, der vil beskæftige sig med Erhvervslivets økonomiske Forhold, kan komme uden om. Naar Whitley-Raadene ikke har faaet større Betydning i England, skyldes dette sikkert dels, at Fagforeningerne ikke i særlig Grad har interesseret sig for disse Raad, og dels at Fagforeningerne faktisk har varetaget en Del af de Opgaver, som var tiltænkt Whitley-Raadene.

Det læa nær at tænke sig, at det var den egentlige Fagforeningsvej, man maatte gaa, hvis der skulde gøres et nyt Fremstød, og saaledes er det ogsaa blevet. De Forhandlinger, der har fundet Sted siden Efteraaret 1927, er ført med den øverste Fagforeningsinstans i England, Bestyrelsen for Fagforeningernes Central-Organisation, „Fagforenings-Kongressen“. Om det er Arbejderne eller Arbejdsgiverne, der har gjort det første Træk, lader sig maaske vanskeligt afgøre. Paa Arbejdsgiversiden har Alfred Mond (nu Lord Melchett) Lederen af den store Farvetrust „Imperial chemical Industries“, tidligere Sundhedsminister i Lloyd Georges Efterkrigs-Kabinet, været Initiativets Mand ved sin Propaganda for et nyt Forhold mellem Arbejdere og Arbejdsgivere; men det første officielle „Tilbud“ kom fra Præsidenten for Fagforenings-Kongressen ved dennes Aarsmøde i Edinbrough i September 1927. Han udtalte bl. a.: „Vore Fagforeninger har endnu ikke naaet Grænsen for deres Udvikling. Snarere vilde jeg sige, at vi netop er ved Begyndelsen af den konstruktive Periode i Fagforeningsbevægelsen. . . . Hidtil er der praktisk talt intet gjort for at etablere et effektivt System til fælles Konference mellem de repræsentative Organisationer, som kan tale paa Industriens Vegne“. Derefter udvikler han, hvorledes man ved saadanne Konferencer var i Stand til at undersøge, hvorvidt og under hvilke Former et Samarbejde var muligt med det Formaal at forbedre Industriens Effektivitet og derved Arbejdernes Livsvilkaar.

I Oktober samme Aar indbød Lord Mayor i London til en Konference i Mansion House, hvor kendte Arbejdsgivere

og Fagforeningsfolk hver paa sin Maade udtalte sig for at prøve Samarbejdets Vej. I November Maaned sendte en Gruppe af indflydelsesrige Arbejdsgivere med Alfred Mond i Spidsen en officiel Indbydelse til Fagforeningskongressens Bestyrelse om at deltage i en foreløbig fælles Konference. Bestyrelsen svarede Ja, og den første Konference fandt Sted den 12. Januar 1928. Efter at Parterne med den traditionelle engelske Forsigtighed havde overbevist hinanden om, at de kun tog Del i Diskussionen „med alt Forbehold“, tog man fat paa de reelle Forhandlinger, og man blev hurtig enig om at nedsætte en officiel Kommission med 8 Medlemmer fra hver Side til fortsatte Forhandlinger. Den 24. Januar godkendte Fagforeningskongressens Bestyrelse, hvad der hidtil var sket, og valgte sine 8 Medlemmer, ligesom Arbejdsgiverne allerede havde valgt deres, og dermed havde man saa en Komité bestaaende af det mest repræsentative, der paa det Tidspunkt kunde tilvejebringes fra Fagforeningernes og Arbejdsgivernes Side. Til Formænd valgtes Alfred Mond og Ben Turner, Præsidenten for Fagforeningskongressen.

I de følgende Forhandlinger enedes man om at opstille et Program, der dels giver Udtryk for det almindelige Formaal, dels indeholder en Fortegnelse over de specielle Opgaver, som Konferencen skal beskæftige sig med. Om det almindelige Formaal hedder det, at Konferencen skal arbejde til „industriell Fremgang“ og „progressiv Forbedring af Befolkningens Levestandard“, og derved viser man, at den sociale og økonomiske Side af Problemet er sammenknyttet.

Med Hensyn til de specielle Opgaver opstilledes følgende Liste, der giver et stærkt Indtryk af den Mængde Spørgsmaal, der i Virkeligheden kan forhandles om mellem Arbejdere og Arbejdsgivere.

#### 1. Organisation af industrielt Samarbejde.

- a) Anerkendelse af Fagforeningerne.
- b) Kollektive Overenskomster.
- c) Midler til større Sikkerhed for Beskæftigelse og til Forbedring af Arbejdernes Stilling.
- d) Forfølgelse af Arbejdere eller Arbejdsgivere.
- e) Lovmæssig Regulering af Arbejdstiden.
- f) Ledelse og Arbejdere.
- g) Bedriftsraad.
- h) Meddelelse af Oplysninger om Industriens Stilling til alle, som er interesseret i Industrien.
- i) Forudgaaende Undersøgelser af Aarsagerne til Arbejdsstridigheder, før saadanne iværksættes.

- j) Udvidelse af Voldgiftsrettens Funktioner.
  - k) Fabriklovgivning.
  - l) Syge- og Arbejdsløshedsforsikring.
  - m) Metoder for Forslag og konstruktiv Kritik fra Arbejderside.
  - n) Besvarelse af personligt Forhold mellem Arbejdere og Ledere.
2. Arbejdsløshed.
  3. Fordeling af Udbyttet.
    - a) De høje Lønningers Politik.
    - b) Planer for Deltagelse af alle beskæftigede i Industriens Fremgang og i Fordelene ved øget Produktion, derunder Arbejderaktier og Udbyttedeling.
    - c) Akkordarbejde.
    - d) Principper for Minimumsløn.
  4. Industriens Teknik og Organisation.
    - a) Rationalisering. (Fordelene ved rationel Organisation af Industrien med Hensyn til Produktion, Administration, Arbejdsprocesser o. s. v. Undgaaelse af Spild af Raamaterialer, Drivkraft o. s. v. Størst mulig Anvendelse af Maskineri og mekanisk Kraft. Rationelt Anlæg af Fabriker. Tendensen mod Samling af Industrien i store Enheder og Ønskeligheden af en saadan Udvikling med Hensyn til industriel Effektivitet. Foreløbige og endelige Følger for Arbejderne af Rationalisering, og hvorledes disse Følger tilfredsstillende kan overvindes ved fælles Bestræbelser. Muligheder og Betingelser for Omplacering af Arbejdere.)
    - b) Følgerne af unødvendig indenlandsk Konkurrence.
    - c) Beskyttede og ubeskyttede Industrier.
    - d) Vareomsætningen.
  5. Finansielle Spørgsmaal.
    - a) Pengeteknik, Bankpolitik og Kreditsystemer.
    - b) Industriens Financiering.
    - c) Stats- og Kommuneskatter.
  6. Organisationssystemer.
    - a) Industrielt Landsraad. (Oprettelse af en permanent Kommission til regelmæssig Behandling af Spørgsmaal vedrørende Industrien.)
    - b) Samarbejde mellem eksisterende Institutioner og eventuelt udvidet System for Undersøgelse af industrielle Forhold.
  7. Internationale Forhold.
    - a) Konkurrence fra Lande med lavere Arbejderstandard.
    - b) Internationale Overenskomster og Konventioner.
    - c) Den internationale økonomiske Konference.
  8. Andre Spørgsmaal.
    - a) Boligspørgsmaalet.
    - b) Sundhedsforhold.
    - c) Hvorledes kan de nuværende Undervisningsmetoder bedst tilrettelægges for de moderne Industribehov.
    - d) Teknisk Uddannelse, derunder Lærlingeforhold.
    - e) Almindelige Undersøgelser.

Efter at Programmet var opstillet, tog man fat paa Arbejdet, og Konferencen har foreløbig vedtaget Resolutioner om: 1) Anerkendelse af Fagforeningerne, 2) Forfølgelse af Arbejdere, 3) Oprettelse af et industrielt Landsraad, 4) Undgaaelse af Arbejdsstridigheder, 5) Rationalisering, 6) Guldmøntfod.

Anerkendelse af Fagforeningerne. Det fastslaaes, at Fagforeningerne bør anerkendes i to Betydninger, nemlig

- a) som samlet Institution (Fagforenings-Kongressen) til Behandling af Spørgsmaal om fundamentale Principper og almindelig Politik for Industrien som Helhed, og
- b) i Forhold til de enkelte Industrier for disses særlige Forhold.

Resolutionen slutter med en Anbefaling af, at alle Arbejdere og Arbejdsgivere tilhører deres Organisationer.

Forfølgelse af Arbejdere. Siden Generalstrejken i 1926 er mange Arbejdere blevet holdt ude af Arbejde som Følge af deres Deltagelse i Strejken. Det udtales i Resolutionen, at denne Forfølgelse fra Arbejdsgivernes Side bør ophøre.

Det fastslaaes endvidere, at fremtidig ingen Arbejder bør afskediges eller paa anden Maade forfordes paa Grund af Medlemskab i en Fagforening, paa Grund af Lederstilling i en Fagforening eller paa Grund af en lovlige Fagforeningshandling, og Resolutionen slutter med en Udtalelse om, at der bør oprettes en Slags Appeldomstol af Arbejdere og Arbejdsgivere til Afgørelse af, om Fagforeningsmedlemmer skulde være afskediget af en af de nævnte Grunde.

Et industrielt Landsraad. Man er enedes om at oprette et industrielt Landsraad, som skal bestaa fra Arbejdernes Side af samtlige Medlemmer af Fagforenings-Kongressens Bestyrelse og fra Arbejdsgivernes Side af et tilsvarende Antal Medlemmer, valgt af Arbejdsgivernes Organisationer.

Dette Landsraad skal holde regelmæssige Møder hvert Kvartal til almindelig Drøftelse af industrielle Forhold. Landsraadet har endvidere til Opgave at etablere og lede stadige Undersøgelser angaaende industrielle Problemer samt at nedsætte en Fælleskomité til Udnævnelse af Mæglingssaad i Arbejdsstridigheder.

Undgaaelse af Arbejdsstridigheder. Konferencen mener, hedder det, „at en mere almindelig Følelse af Ansvarlighed i hele Industrien med Hensyn til Undgaaelse af Arbejdsstridigheder bør udvikles“. Til Fremme af Formaalet maa man først benytte alle eksisterende Forhandlings-Apparater og Institutioner. Og dernæst skal der, som nævnt under den foregaaende Resolution, oprettes en Fælleskomité, som skal ud-

nævne paritetisk sammensatte Mæglingsraad, hvis Opgave det er at søge Arbejdsstandsninger undgaaet. Mæglingsraadene skal udnævnes i hvert enkelt Tilfælde, hvis det truer med Arbejdsstandsning, og den ene af Parterne henvender sig til Fælleskomitéen. Mæglingsraadet skal undersøge alle Forhold vedrørende Arbejdsstriden og afgive Rapport til hver af de stridende Parter og til Fælleskomitéen, og det forudsættes, at Arbejdsstandsning ikke iværksættes, før Rapporten er afgivet.

Rationalisering. Dette Spørgsmaal er kun foreløbig behandlet af Konferencen, men den vedtagne Resolution giver Udtryk for, at de engelske Fagforeninger principielt indtager samme Standpunkt som de amerikanske til Problemet Rationalisering. Konferencen giver Tilslutning til de Rationaliserings-Resolutioner, som blev vedtaget paa den Internationale økonomiske Konference i Geneve i Maj 1927, og der tilføjes Udtalelser om, at Arbejdernes Interesser skal varetages ved Gennemførelsen af Rationaliseringen.

Guldmøntfod. Som Bevis paa, at Konferencen ogsaa vil beskæftige sig med et Forhold, der i Statens almindelige Politik vedrører Erhvervslivets Interesser, kan Resolutionen om Guldmøntfod tjene. Den sendtes til Regeringen under Forhandlingerne om Guldmøntfodens Genindførelse og indeholdt en Advarsel mod at binde Bank of Englands Kreditpolitik saa stærkt til Guldets Bevægelser, at Erhvervslivets Kreditbehov ikke kunde tilfredsstilles.

— Konferencens indledende Arbejde: Programmet og de her nævnte Resolutioner, er senere blevet udtrykkelig godkendt af Arbejdernes Organisationer. Det skete paa Fagforeningskongressens Aarsmøde i Swansea i September Maaned i Aar. Ben Turner, der har været ledende Mand fra Arbejdersiden, fik Tilslutning fra Kongressen med ca. 3 Mill. Stemmer mod 5—600,000 Stemmer.

I Løbet af kun et Aar har man altsaa i England skabt et omfattende formelt Apparat til Samarbejde mellem de øverste Institutioner for henholdsvis Arbejdernes og Arbejdsgivernes Organisationer om alle industrielle Forhold. Det er interessant at lægge Mærke til, at dette officielle Samarbejde netop organiseres paa et Tidspunkt, da Arbejderne med Ret føler sig forurettede af Parlamentet paa Grund af den ny Fagforeningslov af 1927. Denne Lov gør Fagforeningerne til en Slags paa Forhaand mistænkelige Institutioner paa samme Tidspunkt, som Fagforeningerne fra Arbejdsgiverside anerkendes som nød-

vendige og betydningsfulde økonomiske Organisationer i Arbejdet for Erhvervslivets Fremgang.

Det ansete engelske Finansblad „The Economist“ skrev i Juli 1928 om det nye Fællesprogram: „Fremmede Iagttagere vil maaske undre sig over at se Arbejdsgiverne underskrive et saadant Program. Men enhver Arbejdsgiver i dette Land ved, at Fagforeningerne er blevet en integrerende Faktor i Nationens Liv. Fagforeningernes Synspunkter og Politik kan maaske paavirkes under Samarbejdet — derimod kan disse Organisationer ikke slaas ned. Der er to Sider i Fagforeningernes Historie. Ligesom en Skoledreng, der udelukkende læser om Krigene i sin Historiebog, intet lærer om Nationernes virkelige Liv, saaledes vil de, der kun læser om Strejker, blive overrasket ved at erfare, at Konferencen anser vort Land for at være længst fremme med Hensyn til Parternes egne Organer til Fremme af industriel Fred“.

Det er ikke vanskeligt at faa Øje paa den ydre Forskel i det, der foregaar i Amerika, og det, der er foregaaet i England i det sidste Aar. I det første Land maa adskillige Foranstaltninger forstaas ud fra Arbejdsgivernes Interesse i at holde Fagforeningerne nede, i England gaar man den direkte Fagforeningsvej for at komme i Forbindelse med Arbejderne.

Men Formaålet er det samme. Det gælder om at faa Arbejderne interesseret i Produktionsproblemet. Man er blevet klar over, at dette Problem ikke alene er af teknisk og økonomisk Art, men at det ogsaa rummer psykologiske og sociale Elementer. Den Rationalisering, som for Tiden er det tekniske og økonomiske Løsen overalt, er i Virkeligheden umulig at gennemføre, uden at Arbejderne er medinteresserede. Det, som Arbejdsgiverne tilbyder at ofre for at faa Arbejderne med, er bl. a. noget af det gamle patriarkalske System med Arbejdsgiveren som Eneherre og Arbejderen som Underordnet — i hvert Fald saa meget af Systemet, at Arbejderen kan føle sig stærkere interesseret. Dette Offer er sikkert psykologisk nødvendigt — Jeg anser forøvrigt ikke Ofret for at være særlig stort, selv om man gaar ret langt, det gamle patriarkalske System passer ikke til de moderne Produktionsforhold og er derfor ikke særlig værdifuldt.

Men ogsaa sociale Indrømmelser er nødvendige, hvis Rationaliseringen skal være Arbejderne til Gavn. Arbejdsløshed, i hvert Fald forbigaaende, er en nogenlunde uundgaaelig Følge af bedre teknisk og økonomisk Organisation, og man kan

ikke lade Arbejderne være alene om denne Side af Sagen. Nogle Nationaløkonomer er tilbøjelige til at hævde, at blot Lønnen sættes tilstrækkeligt ned, vil Arbejdsløsheden forsvinde, og maaske deles dette Synspunkt af visse Arbejdsgivere. Men Løsningen duer ikke i Rationaliseringsspørgsmaalet. Man kan ikke forlange, at Arbejdernes eneste Resultat af Rationaliseringen skal være lavere Løn, frembragt igennem Arbejdsløshed — navnlig ikke paa samme Tid, som man er klar over, at Arbejdernes Interesse for Rationaliseringens Gennemførelse er nødvendig. Det har selv de amerikanske Arbejdsgivere forstaaet, og i det engelske Program har Arbejdsløshedsspørgsmaalet ogsaa faaet sin Plads.

De engelske Arbejdsgivere har klart valgt Vejen gennem Fagforeningerne, og der kan næppe være Tvivl om, at Arbejdsgiverne i Europas øvrige Lande maa vælge den samme Vej. Paa dette Punkt kan Amerika ingen nyttig Vejledning give. Nylig har de hollandske Arbejdsgivere henvendt sig til Fagforeningerne om Forhandlinger og erklæret, at selvfølgelig betød dette en formel Anerkendelse af Fagforeningerne. I Danmark forhandler Arbejdere og Arbejdsgivere med hinanden om Løn- og Arbejdsforhold, og nogen officiel Anerkendelse fra Fagforeningernes Side behøver man ikke at vente paa. Den har foreligget siden Septemberforliget af 1899. Men en Udvidelse af de Spørgsmaal, der kan forhandles om, vilde være et heldigt Fremskridt. Mange Værkstedsspørgsmaal og mange almindelige Spørgsmaal om vort industrielle Livs Forhold trænger sikkert til Behandling af de to Parter i Fællesskab.

Jeg venter mig ikke evig Fred mellem Arbejdere og Arbejdsgivere af de Former for Samarbejde, som her er behandlet, men gennem større Forstaaelse af Produktionsproblemet mange, ofte hidtil upaaagtede Sider kan Samarbejdet maaske føre til, at dette Problem løftes op i et mere neutralt Plan end hidtil — og dermed vil meget være vundet.

---