

Bemærkninger til foranstaaende Lovforslag.

Spørgsmaalet om paa en eller anden Maade at give de i en Virksomhed beskæftigede Arbejdere Adgang til Indsigt i og, saavidt muligt, Indflydelse paa Virksomhedens Ledelse for derved at styrke deres Interesse for Virksomheden, forøge deres produktive Evne samt tilvejebringe et bedre Forhold mellem Arbejdsgiveren og Arbejderne, er ikke af helt ny Dato. Først de senere Aars Begivenheder har imidlertid gjort det muligt for Arbejderne at opnaa de lovgivende Myndigheders Anerkendelse af deres Krav og derigennem en egentlig tilsikret Ret i fornævnte Henseende.

I Aarene siden Afslutningen af Verdenskrigen har Spørgsmaalet beskæftiget Sindene i de fleste Lande, og Resultatet er blevet, at der nu i Norge, Tyskland, Østrig, Czekoslovakiet, Rusland og Italien ad Lovgivningens Vej er givet Arbejderne Adgang til gennem særlige Raad eller Nævn at være medbestemmende i Ledelsen af de Virksomheder, i hvis Tjeneste de arbejder.

I Sverige har man ogsaa skænket Spørgsmaalet stor Opmærksomhed og nedsatte allerede under 29. Juni 1920 en Kommission med den Opgave at udrede Spørgsmaalet om »det industrielle Demokratis« Problem og fremkomme med det Forslag, hvortil Udredningen kunde give Anledning. Denne Kommission har under 31. Marts 1923 afgivet Betænkning, indeholdende et Forslag til Lov om Bedriftsnævn.

I England er der ad overenskomstmæssig Vej igennem de saakaldte »Whitley-Raad« i betydeligt Omfang givet Arbejderne Indflydelse paa Virksomhedernes Ledelse, og det samme er Tilfældet i Amerika.

For Danmarks Vedkommende er Forholdet det, at man i ret vidt Omfang gennem særlige Institutioner har søgt at mildne det Modsætningsforhold, som paa Grund af den moderne Industris Organisationsformer paa Forhaand er tilbøjeligt til at opstaa mellem en Virksomheds Ledelse og dens Arbejdere. Det vil i saa Henseende være tilstrækkeligt at henvise til den Tillidsmandsinstitution, som allerede nu er sikret Arbejderne gennem de kollektive Overenskomster i adskillige Industrier, og som sikkert har haft og har sin store Betydning med Hensyn til at udligne de Modsætninger og fjerne de Uoverensstemmelser, som uundgaeligt opstaaer under det daglige Liv paa Arbejdspladserne.

Tillidsmandsinstitutionen har naaet sin største Udvikling indenfor den danske Jærn- og Metalindustri. Ifølge § 4 i den gældende Overenskomst mellem Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund og Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jærn- og Metalindustrien i Danmark har Tillidsmanden den Pligt »saavel overfor sin Organisation som overfor Arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt Samarbejde paa Arbejdsstedet«.

Vedrørende den *indenfor Jern- og Metalindustrien* eksisterende Tillidsmandsinstitution skal der iøvrigt her gives følgende Oplysninger:

Indenfor hver Virksomhed eller Arbejdsplads — og for større Virksomheders Vedkommende indenfor hver Værkstedsafdeling — vælger de dér beskæftigede Arbejdere af deres Midte en Tillidsmand. Er der i Værkstedet beskæftiget højst 5 Arbejdere, vælges der ingen Tillidsmand, medmindre begge Parter ønsker det. Tillidsmanden skal vælges blandt de dygtigste Arbejdere, som har arbejdet mindst 1½ Aar paa det paagældende Arbejdssted, eller hvis der ikke findes 5 saadanne Arbejdere, blandt de Arbejdere, som i den længste Tid har været beskæftiget der. Valget skal for at være gyldigt godkendes af Arbejderorganisationens Hovedbestyrelse og meddeles af denne til Arbejdsgiverorganisationen; denne har, hvis en eventuel Indsigelse mod Valget af en Tillidsmand anses for begrundet, Ret til at rejse Paatale over Valget overfor Arbejderorganisationen.

Tillidsmanden er Formand i en af Arbejderne paa vedkommende Arbejdssted eventuelt dannet Klub ell. lign.

Eventuelle Klager eller Henstillinger fra Arbejderne søger Tillidsmanden først ordnet ved Henvendelse til Værkstedslederen, og kun, forsaavidt der ikke herigennem opnaas en tilfredsstillende Ordning, henvender han sig til Arbejdsgiveren; lykkes det heller ikke ad denne Vej at faa Sagen ordnet tilfredsstillende, er Tillidsmanden berettiget til at anmode sin Organisation om at overtage Sagen, men Arbejdet maa ikke i denne Anledning afbrydes. Aftaler, der træffes mellem Arbejderne om Arbejdet eller andre Forhold paa Arbejdsstedet, skal straks meddeles