

Arbejdsgiverforeningens Loves § 19 paalægger da ogsaa de tilsluttede Organisationer og Enkeltvirksomheder en Pligt til „med de paagældende Fagforeninger at faa vedtaget Regler for Behandling af faglig Strid“.

Opstaar der imellem kontraherende Organisationer en *Rettsstrid*, o: en Uoverensstemmelse angaaende en mellem Organisationerne bestaaende Overenskomst, behandles Sagen først i et i Faget oprettet staaende *Mæglingssudvalg*, bestaaende af et lige stort Antal Repræsentanter for hver af Parterne.

Mæglingssudvalget skal træde sammen til Forhandling indenfor en kort Frist: i København 3 Hverdage, i Provinserne 5 Hverdage.

Lykkes det ikke derigennem at bilægge Striden, skal Sagen straks henvises til *videre Behandling mellem Organisationerne*, og lykkes det heller ikke paa denne Maade at opnaa Enighed, forelægges Sagen, for saa vidt den angaar Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant med almindelige Bestemmelser eller en almindelig, mellem Organisationerne bestaaende Overenskomst, en *faglig Voldgiftsret* til Afgørelse, hvis blot en af Parterne forlanger det, og ingen Arbejdsstandsning maa finde Sted som Følge af en saadan Uenighed, før de nævnte Regler er iagttagne.

Voldgiftsretten bestaar af et lige stort Antal Repræsentanter for hver af Organisationerne samt en Opmand, der vælges af Voldgiftsrettens Medlemmer, eller, hvis disse ikke kan enes, udpeges af en Institution, i Almindelighed „Den faste Voldgiftsret“.

Voldgiftsretten skal som Regel træde sammen senest 6. Dage, efter at den er paakaldt.

Endelig kan visse Retstridigheder forelægges „Den faste Voldgiftsret“ til Afgørelse. Herom henvises til de i et tidligere Afsnit gjorte Bemærkninger, idet dog her blot skal anføres, at Dansk Arbejdsgiverforening og de samvirkende Fagforbund vælger hver 3 af de ordinære Medlemmer og 8 Suppleanter af Retten.

Hvis den mellem Organisationerne opstaaende Strid imidlertid maa karakteriseres som en *Interessestrid*, o: som en Uoverensstemmelse med Hensyn til Indholdet af en ny Overenskomst til Afløsning af den opsagte eller bortfaldne, bringes der saa godt som aldrig en voldgiftretlig Behandling i Anvendelse.

Forhandlingerne om nye Overenskomster føres i første Omgang i Almindelighed af de direkte interesserede Organisationer. Fører Forhandlingerne ikke til noget Resultat, og er de fra en af Siderne erklæret afsluttet uden Resultat, kan Forligsmanden i Henhold til Loven af 21. December 1921, hvis han tillægger Stridens Virkninger og Omfang „større samfundsmæssig Betydning“ indkalde Parterne til Forhandling. Parterne er pligtige at efterkomme Anmodningen.

Forligsmanden kan saaledes uden Parternes Anmodning gribe ind.

Den fornævnte Lov paalægger Foreningerne visse Forpligtelser, naar et af Forligsmanden fremsat Mæglingssforslag skal undergives Afstemning blandt Organisationens Medlemmer. Forslaget maa da kun forelægges i Forligsinstitutionens Affattelse, og der maa kun afgives rene Ja- eller Nej-Stemmer. Endelig skal Organisationen drage Omsorg for, at alle stemmeberettigede Medlemmer inden Afstemningen faar Adgang til at gøre sig bekendt med Forslaget i dets Helhed.

cc) *Bedriftsraad.*

1. Egentlige *Bedriftsraad* findes endnu ikke i Danmark.

I Efteraaret 1924 fremsatte den nuværende Regering imidlertid for Folketinget et Lovforslag om *Bedriftsraad*. Forslaget gennemførtes dog ikke.

Ved Forslaget var der taget Hensyn til de bestaaende Organisationsforhold blandt Arbejdsgivere og Arbejdere i følgende Henseender:

- a) Kun *organiserede* Arbejdere kunde deltage i Valget til *Bedriftsraad* (§ 2).
- b) Kun *organiserede* Arbejdere kunde vælges til Medlemmer af *Bedriftsraadet* (§ 2).
- c) *Bedriftsraadet* skulde virke i *Forbindelse med vedkommende faglige Organisationer*. (§ 6).
- d) I Forhandlingerne mellem *Bedriftsraadet* og *Arbejdsgiveren* kunde de i vedkommende Spørgsmaal *interesserede Arbejdsgiver- og Arbejderorganisationer* deltage gennem et af Raadet fastsat, lige stort Antal Repræsentanter. De af Organisationerne udpegede Repræsentanter kunde ikke tilbagevises af nogen af Parterne eller af Raadet. (§ 9).
- e) *Kollektive Overenskomster eller anden Aftale mellem Arbejdsgiver og Arbejder eller mellem disses Organisationer* kunde i visse Tilfælde *bevirke, at et Forhold*, der ellers