

[Gustav Pedersen.]

krævet at understrege ogsaa i Loven, at Principalmyndigheden ikke rækker til at kunne bestemme, under hvilken Form et Personale vil søge sine mest vitale Interesser, nemlig sine lønmæssige Interesser, varetaget. Naar Paragraffen er formet saa enkelt, som Tilfældet er, skyldes det ikke saa meget, at de forskellige Opfattelser vedrørende Organisationsformen skal dækkes af den, som det, at det skal slaas fast, at det kan ikke være Lovgivningsmagtens Sag at bestemme, hvilken Organisationsform og hvilken Organisationsmetode Medhjælperne skal slutte sig til. I øvrigt afgøres dette Spørgsmaal i Virkeligheden indirekte i stor Udstrækning af Arbejdsgiverne selv ud fra den gamle Sandhed, at Tryk avler Modtryk. Det gælder ogsaa i Lønspørgsmaalet, at et haardt Tryk paa Lønniveauet ikke blot vil tvinge de paagældende Funktionærer til at organisere sig, men til at skaffe sig den organisatoriske Styrke og de Magtmidler, eventuelt ved organisatorisk Reassurance, som er nødvendig for at overvinde Modstanden fra Arbejdsgiverne og for at komme til positive Resultater.

De Erfaringer, jeg paa dette Omraade har høstet, giver mig Ret til at sige, at jeg tror ikke paa, at Organisation i praktisk Forstand kan blive andet end Fagets Organisation, altsaa den Organisation, der samler alle Fagets Udøvere til Varetagelse af deres fælles Interesser. Det gælder ikke blot for de underordnede Medhjælpere, der i Henhold til September-Forliget har Organisationsret, det gælder i Virkeligheden ogsaa de mere betroede Funktionærer, selv om deres Taktik under Hensyn til deres særlige Arbejdsforhold i visse Tilfælde maa være anderledes. Saadan som Forholdene erhvervsmæssigt udvikler sig, vil et Fag nødvendigvis være nødt til i Fællesskab at skulle varetage sine Interesser paa samme Maade, som de selvstændige Erhvervsgrupper er det, hvis de skal have Haab om at naa til et positivt Resultat.

Hvad angaar de Spørgsmaal, der er overført fra det oprindelige Lovforslag, er der der foretaget en Række Ændringer, som jeg vil finde det mest praktisk at omtale gennem en kort Gennemgang af Ændringsforslagets mest betydende Paragraffer.

§ 1 er, som allerede tidligere nævnt, bygget over det Udkast, som i sin Tid blev fremsat af Socialraadets Funktionærudvalg. Der er foretaget enkelte mindre væsentlige Ændringer i det, men Hovedlinien er den, som Socialraadets Funktionærudvalg trak op, da man i dette Udvalg drøftede Spørgs-

maalet om eventuel Lovgivning for Funktionærene. Det betyder ikke, at der ikke kan opstaa Grænsetilfælde. Der vil altid kunne være Tvivl om, hvorvidt en Mand, der ekspederer paa et Lager, er Lagerarbejder, Lagerekspedient eller Forvalter, ligesom der i alle andre Formuleringer af Funktionspørgsmaal kan være Grænsetilfælde, men jeg vil tro, ikke mindst i Betragtning af, at de Folk, der i sin Tid udarbejdede denne Formulering, var Folk, der havde med Funktionspørgsmaal at gøre paa forskellige Omraader og fra alle Sider, at de alligevel har fundet den Form, der giver de færreste Grænsetilfælde og den mindst mulige Risiko for, at Grænsetilfælde skal opstaa, sammen med at den giver den bedste Mulighed for at faa Grænsepørgsmaalene klare.

§ 2 i Ændringsforslaget angaar Spørgsmaalet om Opsigelsesfristen og maa ifølge hele Sagens Karakter være Hovedspørgsmaalet. Ved Udarbejdelsen af Paragraffen har Udvalgsflertallet bestræbt sig for at følge to Principper. Først og fremmest har man søgt at gøre Funktionærernes vanskelige Stilling bedre derved, at Pariteten ikke længere fastholdes med Hensyn til Opsigelsesfristen. Det kan maaske betragtes som en urimelig Fordel for Funktionærene, men jeg understreger, hvad der allerede er skrevet i Betænkningen, at Forholdet ved en Opsigelse er ikke lige. En Funktionær, og i Særdeleshed selvfølgelig en Funktionær, der har været i en bestemt Virksomhed i mange Aar, er i Virkeligheden næsten altid sikker paa kortere eller længere Arbejdsløshed ved en Afskedigelse. Det er altsaa en fuldkommen Omkalfatring af den Økonomi, den paagældende har bygget sin Tilværelse paa, hans Hjem kan blive ødelagt og hans Eksistens forrykket i en Grad, som det sjældent sker for andre Samfundsgrupper. For Arbejdsgiverne kan en Opsigelse med kort Varsel, især fra en betroet Funktionær, selvfølgelig virke ubehageligt, men det er dog vist endnu ikke paavist, at der i noget Tilfælde har været en Situation, hvor en saadan Opsigelse har betydet noget afgørende for Virksomhedens Økonomi. Under Hensyn til dette har man delt Opsigelsesvarslets Længde, saaledes at det, bortset fra det første halve Aar, hvor Forholdene er lige for begge Parter, bliver 1 Maaned for Funktionærene og 3 Maaneder for Arbejdsgiveren, stigende med 1 Maaned ekstra hvert tredje Aar indtil 6 Maaneder.

Jeg vil for øvrigt gerne om den delte Opsigelsesfrist understrege, at den i mange