

[Socialministeren.]

Arbejdsdelingen maa ikke omfatte saadanne offentligt eller privat ansatte Personer, hvis Arbejde har en saadan Betydning for den paagældende Virksomhed, at det af Hensyn til dennes forsvarlige eller økonomiske Drift er nødvendigt, at de er til Raadighed for Virksomheden i det Omfang og i den Tid, i hvilken de sædvanligt har Arbejde.

Man har endvidere været opmærksom paa, at en Arbejdsfordeling under visse Omstændigheder kan medføre en mindre effektiv Udnyttelse af det bestaaende Produktionsapparat og ogsaa paa anden Vis kan medføre en Forhøjelse af Produktionsudgifterne. Er disse Forhold imidlertid ikke af større Betydning, eller vil en Produktionsfordyrelse kunne bæres, uden at det vil være nødvendigt at forhøje Salgsprisen, forringes Virksomhedens Afsætningsmuligheder jo ikke ved Gennemførelse af en Arbejdsfordeling, og der er da ikke Grund til at hindre dens Gennemførelse.

Selv om en Arbejdsfordeling imidlertid maatte befrygtes at ville forringe Afsætningsmulighederne, kan der dog foreligge saa vægtige Grunde for dens Gennemførelse, at man har ment at burde give Nævnet Beføjelse til at godkende den. Det er dog her ved en Forudsætning, at Nævnet i Forbindelse med Priskontrolraadet eller paa anden Maade begrænser Arbejdsfordelingens Virkning paa Afsætningen.

Som en Forudsætning for Gennemførelse af en Arbejdsfordeling har man endvidere fundet det rigtigt at fremhæve, at Forholdene inden for det paagældende Omraade er saa overskuelige, at der kan tilvejebringes fornøden Kontrol med Ordningens Gennemførelse, herunder ogsaa med Administrationen af det i Loven indeholdte Godtgørelsessystem. Endvidere maa en Arbejdsfordeling som Hovedregel ikke gennemføres i et saadant Omfang, at der ved Faget fastholdes Personer, der heller ikke under normale Forhold vilde kunne forventes beskæftiget i Faget.

Selv om Arbejdsfordeling og Arbejdsregulering skal søges gennemført saa vidt gorligt ad Frivillighedens Vej, har der været Enighed om, at der burde tilvejebringes et Centralorgan til Løsning af de Spørgsmaal, som Organisationerne ikke selv ved Forhandling maatte kunne komme til Enighed om, og der er derfor ved § 4 foreslaaet oprettet et Arbejdsfordelingsnævn, bestaaende af en af Kongen udnævnt Formand, der ikke maa repræsentere Arbejdsgiver- eller Arbejderinteresser, samt 6 Medlemmer, hvoraf Halv-

delen vælges af Dansk Arbejdsgiverforening og Halvdelen af De samvirkende Fagforbund i Danmark, tillige med det fornødne Antal Stedfortrædere.

Endvidere er der skabt en almindelig Adgang for Nævnet til ved Behandling af Spørgsmaal, der vedrører Omraader, Nævnet ikke finder tilstrækkeligt repræsenteret gennem Hovedorganisationerne, at supplere sig med Repræsentanter for de paagældende Arbejdsgiver- og Arbejderinteresser. Da endvidere Nævnets Afgørelser kan faa vidtrækkende Betydning for Erhvervs- og Beskæftigelsesforholdene i Landet, har man anset det for rigtigt at tilforordne Nævnet en Repræsentant for saavel Finans- som Handelsministeriet.

Fremgangsmaaden ved Gennemførelsen af en Arbejdsfordeling er herefter den, at Organisationerne inden for de enkelte Omraader af Erhvervslivet umiddelbart efter Lovens Ikrafttræden foretager de nødvendige Forundersøgelser med Henblik paa Gennemførelsen af en Arbejdsfordeling og derefter optager Forhandling om Gennemførelsen. Er der tilvejebragt eller tilvejebringes der en Arbejdsfordeling gennem Overenskomst mellem Parterne, indsendes Indberetning herom til Arbejdsfordelingsnævnet, og saadan Indberetning vil ogsaa være at afgive, saafremt der ikke kan opnaas Enighed om en Arbejdsfordeling. Nævnet kan da umiddelbart godkende den tilvejebragte Arbejdsfordeling, eller det kan henvise Sagen til fornyet Forhandling mellem Organisationerne. Kan der ej heller ved fornyet Forhandling opnaas en Ordning, som Nævnet finder passende, kan Nævnet selv fastsætte, hvorvidt og i bekræftende Fald i hvilket Omfang og under hvilke Former en Fordeling skal finde Sted.

Arbejdsfordelingen kan finde Sted saavel ved Nedsættelse af den daglige Arbejdstid som ved Indførelse af ugentlige Fridage, alternerende Arbejdssystem el. lign., men Nævnet kan ikke kræve gennemført en Arbejdsfordeling, der medfører en Nedsættelse af Arbejdstiden til under Halvdelen eller medfører en sammenhængende Ledighed paa mere end 12 Arbejdsdage.

Det er endvidere bestemt, at Nævnet — svarende til den almindelige Beføjelse til at kræve Arbejdstiden nedsat — er berettiget til at bestemme, at Overarbejde ikke maa finde Sted ogsaa for Omraader, hvor dette ikke er forbudt i Medfør af Overarbejdsloven.

Da Arbejdsfordelingsnævnet med det Materiale, der vil komme til at foreligge