

[Ragnhild Andersen.]

9 Aar, i hvilke Loven har eksisteret. Der er nemlig i denne Aarrække netop ved Hjælp af Loven, og kun ved Hjælp af Loven, skabt en Række Regler og Aftaler mellem Arbejdsgiverne og Organisationerne, ifølge hvilke der, som den højtærede Socialminister ogsaa anførte, kan dispenseres fra Loven, naar det drejer sig om Tilfælde, hvor begge Parter er indforstaaet med, at Overarbejde er absolut paakrævet. Dette Overarbejde afspadseres saa i Henhold til nærmere aftalte Regler, eller det er — som i Jernindustrien — i Henhold til aftalte Bestemmelser helt atspadseringsfrit, for saa vidt Ledighedsprocenten er under 8. Det er værd at mærke sig, at netop inden for Jernindustrien, som vel maa siges at være et af de vanskeligere Omraader, har man i alle disse Aar med Held kunnet praktisere Loven, uden at der er opstaaet Vanskeligheder af nogen Art. Det skyldes udelukkende de Aftaler og Ordninger, der er truffet mellem Arbejdsgiverne og Organisationerne, Aftaler, som det først har været muligt at faa frem efter Lovens Vedtagelse i 1937. Det er nemlig betegnende for de Aftaler og Regler, som nu bestaar, at det, skønt Arbejderne i en Aarrække før denne Lovs Ikrafttræden har ønsket og krævet dem gennem deres Fagorganisationer, ikke har været muligt at gennemføre dem, før vi fik Forbudet mod Overarbejde.

Og hvad vil der nu ske, hvis denne Lov ikke forlænges? Der vil ske det, at disse Aftaler ganske bortfalder sammen med Lovens Bortfald, og tilbage bliver da det ganske utilfredsstillende Grundlag, man havde før Lovens Ikrafttræden, nemlig den Situation, at Arbejdsgiverne alene kan bestemme, hvornaar og hvor meget Overarbejde der skal udføres.

Saa kan man sige, og det vil man maa-ske ogsaa hævde, at Organisationerne og Arbejdsgiverne jo stadig væk har deres Ret til at slutte Aftaler og at fortsætte med Aftaler. Ja, det er meget godt, at de har den Ret, det er noget, de ved, det havde de ogsaa tidligere. Men Erfaringerne viste, at det var ugørligt at faa gennemført disse Aftaler, før Arbejdsgiverne kom i den Situation, at de var nødt til at forhandle med Arbejderne og Organisationerne i Henhold til Forbudet mod Overarbejde. Først da stod Parterne lige, og først da kom der Fart i Forhandlingerne.

Det, der vil ske, hvis man ikke forlænger denne Lov om Forbud mod Overarbejde, er altsaa, at Arbejdsgiverne faar en Præfe-

rencestilling. Der er en til Vished grænsende Sandsynlighed for, at disse Regler og Aftaler ikke vil fortsætte. Hvis de nemlig vilde fortsætte, var der jo slet ingen Grund til at ophæve Loven. Men dersom denne Lov ikke forlænges, og Aftaler og Regler bortfalder, saa vil Lønarbejderne atter være henvist til de vilkaarlige Tilstande, der herskede før Lovens Ikrafttræden.

Naar jeg siger, at Arbejderne, hvis Loven ikke forlænges, vil komme ud for Vilkaarligheder, saa maa man erindre sig, at det, der sker, vil være en Tilbagevenden til Tilstandene fra før 1937. Og hvordan var Forholdene før 1937, før denne Lovs Ikrafttræden? Det er ubestrideligt, at det dengang var overladt til Arbejdsgiverne alene at træffe Bestemmelse om Overarbejde. Og det er lige saa ubestrideligt, at det medførte en hel Del meningsløst Misbrug af Overarbejdet. Hvor tit maatte en Arbejder ikke arbejde baade 60 og 70 Timer om Ugen? Ja, der er endog af det ærede Medlem Hr. Leonard Hansen fremført et Eksempel paa, at en Arbejder har maattet arbejde 132 Timer paa syv Dage!

Skal vi altsaa bedømme de Virkninger, det vil medføre, hvis Forbudet mod Overarbejde ikke opretholdes, er det slet ikke de Virkninger, den højtærede Minister fremhæver: at nødvendigt Arbejde ikke vil blive udført, som indtræder, for det vil det nemlig blive i Henhold til de allerede eksisterende Aftaler og Regler, for saa vidt det er paakrævet, men Virkningen af ikke at forlænge denne Lov vil blive den, at Arbejdsgiverne bliver enebestemmende om Overarbejdet og altsaa mod Arbejdernes Ønske og Vilje kan sætte deres ganske bestemte Krav igennem. En saadan ensidig Stillingtagen i Arbejdsgiverens Favør kan ikke være rigtig. Den kan ikke være rigtig i et demokratisk Land, hvor man forfægter den lige Forhandlingsret mellem Parterne.

Jeg vil tillade mig at anføre, at jeg mindes fra min egen Organisation, fra Tiden før vi havde Forbudet mod Overarbejde, hvor tit og ofte Kollegerne kom og spurgte, om de dog var tvunget til at arbejde over. Dengang maatte vi altid svare, at det var de ikke berettigede til at nægte. Naturligvis kunde man, naar Overarbejdet blev alt for voldsomt overdrevet, fremkomme med en Klage, men en saadan Klage kunde ifølge Sagens Natur først fremkomme, efter at Overarbejdet i Virkeligheden var misbrugt.

Virkningen af denne Lovs Bortfald vil altsaa være en Tilbagevenden til disse utilfredsstillende Forhold, hvor den ene