

[Helge Madsen.]

måske være tilstrækkeligt. Forhandlingsreglerne af 1957, som har været nævnt nogle gange, er parterne jo enedes om.

De giver absolut indtryk af udpræget forhandlingsvilje og indeholder givet momenter, som tyder på, at man ikke ønsker stor-konflikter; jeg tænker her på opdelingen i de 8 afstemningsområder. Imidlertid skal det ikke kunne siges, at vi har vanskeliggjort, at der blev mulighed for mere indgående forligsbestræbelser, og vi vil derfor stemme for lovforslaget som en hjælp i den aktuelle situation. Men videregående forslag, som er blevet nævnt her i dag, vil vi være meget betænkelige ved. Vi mener, at hvis staten i endnu højere grad skal indvirke på vilkårene på arbejdsmarkedet, vil der også blive rejst krav om, at den skal tage sig af andre ting i den forbindelse; så bliver det en statsopgave at fastsætte lønningerne, og så vil man forlange det fulgt op af pristastsættelser for de forskellige varer. Det er begyndelsen til at drive ind i et stadig mere statsdirigeret system, noget, som vi er modstandere af. Statens opgave er at sørge for, at de enkelte borgere får lige vilkår, at der ikke bliver særrettigheder for nogen, og det mener vi også at staten bør indskrænke sig til.

Så siger man: ja men hvis nu alligevel konflikterne på de livsvigtige områder skulle komme, hvad så? For det første tror jeg, at forhandlerne arbejder ansvarsbevidst, og at de herunder vil vide at vurdere det, der var dem imellem, da det sidste gang kom til konflikt, over for det, som konflikten kostede. Forhandlerne ved, at det er deres opgave at finde frem til en fredelig løsning, og det mener jeg også forhandlingsreglerne af 1957 vidner stærkt om. For det andet frygter jeg, at en vished hos parterne om, at en konflikt ikke får lov at bryde ud, vil medvirke, at de selv enes om sagerne.

Jeg tror, det var det ærede medlem hr. Poul Sørensen, der nævnte bankverdens frivillige ordning. Ja, en frivillig ordning tiltaler naturligvis også os, men det er vel ikke det, man tænker på, når der er tale om lovgivning. I øvrigt kender vi jo erfaringerne fra Norge, hvor man har søgt tvungen voldgift; det har imidlertid ikke hindret strejker, og strejkerne deroppe har netop på den baggrund, kan man måske

siges, haft en mere indædt karakter. Man skal derfor ikke på forhånd regne med vor medvirken til en permanent lovgivning, der går videre end det foreliggende lovforslag.

Alfred Jensen: Kommunisterne er enige i, at de arbejdsretlige regler ikke er tidsvarende og ikke er tilfredsstillende; det gælder ikke alene mæglingslovens bestemmelser, men også og i nok så høj grad andre sider af de arbejdsretlige forhold. Hvis arbejderne, som producerer, som skaber værdierne, skal sikres tryghed, rimelige forhold på arbejdspladsen og andel i produktionsstigninger, så er gennemgribende ændringer nødvendige.

Det er absolut ikke betryggende, at det netop er i afvisningen af et for arbejderne uantageligt mæglingsforslag i 1956, man skal tage udgangspunktet for at nå frem til konkrete overvejelser i disse sager. Det vidner om, at det mere var arbejdsgivernes og andre udbyrteres interesser, der skulle plejes, end netop arbejderne, og det resultat, der hidtil er kommet ud af kommissionens arbejde, og som nu er lagt frem til behandling her i tinget, er jo en bekræftelse herpå. Hvis det drejede sig om, at overenskomstforhandlingerne med hensyn til arbejdsforholdene ikke alene skulle tilrettelægges til arbejdsgivernes, men også til arbejderne tilfredsstillelse, var det nemlig helt andre steder, der skulle være begyndt.

Kommissionen har jo også haft andre punkter at behandle, som f. eks. septemberforliget, og det var her, man skulle have taget fat, det var her, man skulle have begyndt. Thi megen urimelighed og megen uro på arbejdspladserne stammer netop fra dette forligs bestemmelser, og også adskilligt af det, der tårner sig op ved overenskomstforhandlingerne, kunne have været afviklet forud, hvis forholdene på arbejdspladserne ikke så ensidigt diktatorisk bestemmes af arbejdsgiverne.

I kommissoriet siges der, at man særlig skal være opmærksom på ansættelses- og opsigelsesvilkårene, og det spiller naturligvis en ret stor rolle og har i mange situationer afgørende betydning, men det vigtigste, det afgørende, er dog spørgsmålet om, hvem der skal lede og fordele arbejdet på arbejdspladserne, og i henhold til september-