

[Alfred Jensen.]

fulde støtte. Den omstændighed har selv sagt ikke tjent til at fremme ønsket om at nå til forståelse med arbejderne på selve arbejdspladsen. Den har tværtimod været en opmuntring til at optræde i den stærke mands rolle.

Arbejdsgiverforeningens 10 bud, som formanden for Arbejdsgiverforeningen, ingeniør Ejnar Thorsen, fremsatte for et års tid siden på et møde i Århus, har virket som en opmuntring til at bruge den hårde hånd over for arbejderne. Bandstrålen mod de kutymemæssige pauser i arbejdstiden kunne naturligvis kun opfattes som en urimelighed, der måtte afføde modstand fra arbejdernes side. Hvis man ønsker at bibringe arbejderne en følelse af tryghed og stabilitet og fremme gode forhold på arbejdspladserne, betjener man sig selvsagt ikke af sådanne krigeriske talemåder. Sådanne ord griber man kun til, hvis man vil kuske arbejderne og regner med, at de fagretlige midler afgiver tilstrækkelig sikkerhed for, at det kan lade sig gøre.

Arbejdsgiverforeningens ledelse klynger sig her til septemberforligets § 4 om arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet. Denne bestemmelse udleverer arbejderne til arbejdsgivernes forgodtbefindende og afskærer dem fra at være med til arbejdets tilrettelæggelse og fordeling samt ved antagelse og afskedigelse. Bestemmelsen har aldrig været rimelig og er det da slet ikke nu i 1959. Arbejdsgiverforeningen er imidlertid ikke ene om at forsvare det privilegium, der altså er aldeles utidssvarende. Der er faglige ledere, som fortsat går ind herfor, og som fortsat mener, at septemberforliget ikke er så slemt, idet arbejdernes organisationsret dog er sikret herigennem, og de hævder, at uoverensstemmelser på arbejdspladserne kan ordnes ad organisationsmæssig vej. Erfaringen har imidlertid belært arbejderne om noget ganske andet. Der er praktisk taget aldrig kommet en tilfredsstillende løsning med hensyn til afskedigelser og andre vilkårligheder. Det, der er sikkert, når man går organisationsvejen, er, at sagerne trækkes i langdrag, hvilket i almindelighed er i arbejdsgivernes favør og altså til skade for arbejderne. Og har arbejderne endelig held med sig og vinder en sag, hvordan går det så? I onsdags kunne eftermiddags-

bladene meddele, at Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund havde vundet en sag angående afskedigelse af en kvindelig tillidsmand, som uberettiget var blevet sagt op. Hun skulle ikke genantages, men der blev tilstået hende en erstatning på nogle tusinde kroner. Der foreligger andre sager, hvor arbejdsgiverne har måttet betale et mindre beløb for uberettiget afskedigelse af tillidsmænd. Det er imidlertid ikke det, sagen drejer sig om; det er dette, at tillidsmanden med fuld ret skal tilbage til arbejdspladsen. Det er ikke nogen tilfredsstillende løsning, der nås. En tillidsmand bør ikke kunne afskediges, så længe der er arbejde på arbejdspladsen, og så længe arbejderne ønsker at have ham til at tale deres sag. Det kan ikke være arbejdsgiverne, det må være arbejderne, der selv må bestemme, om deres tillidsmand skal fortsætte eller høre op med at være deres tillidsmand. Trods Danmarks ratifikation af konventionen om retten til at organisere sig og indgå kollektive aftaler er der ikke tilstrækkelig beskyttelse af de arbejdere, som deltager i faglig virksomhed. Hvis der var en sådan beskyttelse, ville årsagerne til de uoverensstemmelser, man nu kender på arbejdspladserne, blive stærkt reduceret.

Vi har stillet forslag om, at det ved lov blev forbudt og strafbart at forfølge nogen på grund af fagforeningsvirksomhed. Det blev afvist, også fra faglig side, under påberåbelse af, at de problemer, der foreligger her, kunne organisationerne sagtens klare. Organisationerne har ikke kunnet klare dem, derfor de mange ulovlige strejker, som jo har den bredeste sympati i hele arbejderklassen. Et udtryk herfor er det også, at Dansk Arbejdsmands og Specialarbejder Forbunds kongres pålagde hovedbestyrelsen at arbejde for, at septemberforliget blev bragt i overensstemmelse med udviklingen, og for, at der blev skabt tryghed i ansættelsen, og at organisationer og tillidsmænd fik større adgang til at påtale vilkårligheder med hensyn til afskedigelser, hvad enten der er tale om enkelte afskedigelser eller afskedigelser som følge af rationalisering, produktionsomlægning el. lign. Herigennem slås det fast, at det netop er arbejdsgivernes vilkårlighed, der er roden til uroen på arbejdspladserne. Med rette peges der på septemberforligets urimeligheder. Arbejdernes krav