

## [Hans Rasmussen.]

kes, men det er altså ikke lykkedes os eller fagbevægelsen at komme igennem med sådanne ønsker.

Jeg vil gerne ved denne lejlighed — bl.a. for at få et par ord ind i Folketingstidende om dette stridsspørgsmål, der har været stort mellem parterne på arbejdsmarkedet, og som navnlig var stort, da vi var uden faste aftaler, og som førte til den store arbejdskamp, der endte med septemberforliget i 1899 — sige, at der af De samvirkende Fagforbunds daværende formand, Jens Jensen, stilledes krav om, at man i det nye septemberforlig i 1899 indsatte en formulering — jeg beder om tilladelse til at komme med et citat nu og et til senere — som gik ud på følgende:

„Ligesom De samvirkende Fagforbund anerkender arbejdsgivernes ret til at lede arbejdet og anvende den arbejdskraft, de kan skaffe sig, således anerkender Arbejdsgiverforeningen, at arbejdets orden og fordeling bør ske under fornødent hensyn til arbejdernes rettigheder, og at der navnlig ikke må indføres nye arbejdsmetoder, som kan bidrage til at forringe forholdene for arbejderne, medmindre de forud har været genstand for forhandling mellem arbejdernes og arbejdsgivernes organisation.“

Arbejderne fandt dengang, at det var et minimum af krav, de havde stillet; men hvis man vil sammenligne ledelsesretten, som den endeligt fandt udtryk i septemberforliget, med det krav, man stillede fra arbejderside, så vil man hurtigt konstatere, at det var arbejdsgiverne, der fuldt ud fik deres ønsker gennemført. Arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet blev fastslået i forliget samtidig med retten til at anvende den efter deres skøn til enhver tid passende arbejdskraft — eventuelt endda med støtte fra arbejdernes hovedorganisation. Hvad kan arbejdsgiverne forlange mere, når det drejer sig om at flytte om på arbejdskraften?

Ved de forhandlinger, der i 1955-60 førtes om en revision af septemberforliget, var det ikke først og fremmest ledelsesretten, man fra arbejderside antastede. Vi ønskede indsat bestemmelser, der kunne indskrænke arbejdsgivernes ret med hensyn til usag-

lige afskedigelser, og på dette område nåedes et resultat. Derfor blev den ny hovedaftales afsnit vedrørende ledelsesretten ikke ændret i karakteren, men har nu følgende formulering:

„Parterne er enige om, at arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter deres skøn passende arbejdskraft skal udøves på en over for arbejderne forsvarlig måde og således, at arbejdernes overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.“

Nu vil jeg ikke fragå, at når arbejdsgiverne er indgået på en bestemmelse om, at arbejdernes overenskomstmæssige rettigheder ikke må krænkes, må hovedaftalens bestemmelser i dette afsnit vige, hvis der er arbejdsgivere, der i overenskomster og aftaler er indgået på visse indskrænkninger i deres ret til at lede og fordele arbejdet inden for det pågældende område. Det er imidlertid mit indtryk, at der ikke i ret mange overenskomster findes sådanne eksklusive bestemmelser. Tværtimod ligger det jo sådan, at arbejdsgiverne nøje følger bestemmelserne i hovedaftalen, og rimeligst ville det også være, at det overlades de interesserede parter selv at finde frem til de overenskomstmæssige bestemmelser, der skal anvendes i det praktiske arbejdsliv fremefter, i stedet for at politikere vil gøre sig kloge på forhold, som de af forståelige grunde ikke kan have indgående kendskab til. Hvis der i enkelte overenskomster skulle være sikret en bestemt arbejdskraft udførelsen af arbejdet, er det under hensyn til arbejdets tarv; og selv lovgivningen har jo måttet kræve forskelligt i den retning, bl. a. ved installationer o. lign. Altså, meget arbejde er forbeholdt dem, som nu engang har lært faget inden for et område.

Det er jo navnlig ledelsesretten, der har været gjort til genstand for en omfattende fagretlig behandling, og det fremgår klart af de mange domme, der er afsagt, først af den permanente voldgiftsret op til 1910 og derefter i rigt mål af den faste voldgiftsret, som nu kaldes arbejdsretten. Mange fra arbejdsgiverside ønskede beføjelser, som endog efter arbejdernes mening måtte gå ud over de i septemberforliget og senere hovedaftalen af november 1960 nedlagte forudsætninger til at lede og fordele arbejdet, har navnlig været gjort til genstand