

linger. Under forhandlingerne herom tilkendegav forbundet imidlertid, at man alligevel ikke behøvede at gå nærmere ind i en forhandling herom, da man var gjort bekendt med, at en lovgivning var på vej. Fra arbejderside har man således også — i hvert fald på et vist tidspunkt — følt, at spørgsmålet henhørte under overenskomstens område.

Vi finder det særdeles uheldigt, at man fra ministerens side midt i en overenskomst-situation således griber ind i de igangværende forhandlinger ved at fremkomme med dette lovforslag.

Vi skal samtidig gøre opmærksom på, at der inden for jernindustriens område ud over den særlige beskyttelse, som tillidsmænd har opnået, allerede findes forlængede opsigelsesvarsler for medlemmer af samarbejdsudvalgene og medlemmer af arbejdsstudieudvalg.

Administrationen af disse særbestemmelser har aldrig givet os anledning til problemer. Selv om vor overenskomst hjemler en tillidsmand ret til påtale af eventuelle urimelige afskedigelser og forbundet ret til at kræve fagretlig behandling af påståede usaglige afskedigelser, er det Sammenslutningens erfaring, at der yderst sjældent opstår sådanne sager. Hvad angår klager over afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant har vi også indtil nu et meget beskedent erfaringsgrundlag, idet vi kun har modtaget klage i ét tilfælde, hvor spørgsmålet i øvrigt blev løst ved normal fagretlig behandling i enighed mellem parterne.

Hvad specielt angår reglerne om tillidsmænd, herunder tillidsmandsbeskyttelsen, blev disse regler skabt inden for det jernindustrielle område allerede i året 1900 og er senere ændret i takt med den stedfundne udvikling.

Baggrunden for den særlige beskyttelse, som jernindustriens tillidsmænd har opnået, og som efter vor opfattelse generelt må betragtes som den mest vidtgående tillidsmandsbeskyttelse inden for det danske arbejdsmarked, er, at der er opstillet særlige kvalifikationskrav for, at arbejdere kan komme i betragtning som tillidsmænd. En tillidsmandskandidat skal således have arbejdet mindst 2 år inden for de sidste 4 år på samme arbejdsplads (værkstedsafdeling), og han skal derudover være en anerkendt dygtig arbejder for at være valgbar. Valget

betrages kun som gyldigt, hvis mere end halvdelen af de beskæftigede arbejdere har stemt for ham. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og af dette meddelt Sammenslutningen.

Netop på grund af den strenge udvælgelse af tillidsmændene har det været muligt at reducere antallet af afskedigelsessager til et minimum. Omvendt er det karakteristisk, at der behandles et langt større antal protester mod tillidsmandsvalg, selv om det er vor opfattelse, at forbundene udøver en ikke ringe selvjustits med hensyn til godkendelse af tillidsmandsvalg. Denne procedure er tilfredsstillende, idet såvel virksomhederne, Sammenslutningen som forbundene må være interesseret i at undgå, at personer, der ikke er samarbejdsindstillet eller som udviser forsømmelse i arbejdet vælges til tillidsmænd og dermed sikres den store beskyttelse.

Der er inden for Sammenslutningens område registreret ca. 3.200 tillidsmænd, hvis valg er sket på de nævnte betingelser, og hvor tillidsmandsvalget har været forelagt arbejdsgiveren til udtalelse, således at han i påkommende tilfælde har haft mulighed for at gøre indsigelse mod valget.

Hvad angår antallet af sikkerhedsrepræsentanter kan vi ikke oplyse noget eksakt tal, men vi skønner, at der vil være tale om omkring 15.000 arbejdere. I henhold til Arbejdsministeriets bekendtgørelse om internt sikkerhedsarbejde skal der på enhver virksomhed, der beskæftiger 10 arbejdere og derover for hver afdeling eller for hvert arbejdsområde i virksomheden vælges en sikkerhedsrepræsentant. Endvidere skal der ved holddrift normalt vælges en sikkerhedsrepræsentant for hvert skiftehold, og ved udearbejde skal der vælges sikkerhedsrepræsentant, når virksomheden i længere periode beskæftiger 10 arbejdere og derover på et enkelt arbejdssted. Valget sker normalt for 2 år ad gangen, uden at der overhovedet stilles krav om sikkerhedsrepræsentantens kvalifikationer og anciennitet, og uden at arbejdsgiveren på nogen måde i øvrigt har indflydelse på valget.

Hvis det nævnte lovforslag gennemføres, kan man let forestille sig en situation, hvor en tillidsmandskandidat er blevet vræget, f. eks. på grund af manglende evne til samarbejde, på grund af forsømmelighed eller