

lignende forhold. Den pågældende person vil meget tænkeligt søge valg som sikkerhedsrepræsentant. Hverken efter lovforslaget eller bekendtgørelsen om internt sikkerhedsarbejde vil der være noget til hinder for, at vedkommende opnår den beskyttelse, som han ikke kunne opnå ved at søge valg som tillidsmand. Der kan ikke herske tvivl om, at lovforslaget i denne situation virker fuldstændig urimeligt og under alle omstændigheder vil mere end besværliggøre arbejdsgiverens ret til at skride ind over for en arbejder, der ikke passer sine pligter som almindelig medarbejder.

Yderligere har sikkerhedsrepræsentanten ikke noget videregående ansvar under udøvelsen af hvervet som sikkerhedsrepræsentant end øvrige arbejdere har i relation til Arbejderbeskyttelsesloven, hvorimod arbejdsgiveren ifølge loven er pålagt et objektivi ansvar for, at arbejdet foregår under sikre og sunde forhold.

Det er almindeligt anerkendt, at forudsætningerne for et effektivt internt sikkerhedsarbejde baseret på den pr. 1. april f. å. indførte organisation er udviklingen af samarbejde og tillid mellem sikkerhedsrepræsentant og arbejdsledelse. Såfremt sikkerhedsrepræsentanten ikke forstår at varetage hvervet vedrørende sikkerhedsarbejdet tilfredsstillende og baseret på samarbejde, kan hele sikkerhedsspørgsmålet på det pågældende område ødelægges til skade for de øvrige ansatte og til skade ikke mindst for virksomheden, hvis ledelse har det objektive ansvar for arbejdet.

Bestemmelsen om, at sikkerhedsrepræsentanten skal have samme beskyttelse som tillidsmanden virker på denne baggrund særdeles grel og lidet gennemtænkt, og konsekvenserne af bestemmelsen er i øjeblikket ikke til at overskue.

Ikke mindst inden for jernindustrien, hvor konjunkturforløbet inden for kortere perioder for visse brancher kan være stærkt svingende, vil det være en uhyggelig, alvorlig belastning at skulle tilpasse sig en nærmest totalfredning på ca. 15.000 medarbejdere. Den årlige personaleomsætning i jernindustrien ligger på ca. 50 pct., hvilket efter vor opfattelse er udtryk for et behov for meget stor mobilitet i arbejdskraften, således at denne kan tilpasse sig, hvor der aktuelt er beskæftigelsesmuligheder. Den om-

stændighed, at man indfører „tillidsmandsbeskyttelse“ for sikkerhedsrepræsentanter betyder, at enhver afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant begrundet i arbejdsmangel vil kunne anfægtes fra arbejderside, og dette vil utvivlsomt give anledning til et meget stort antal fagretlige sager til skade for virksomhedens effektivitet og omstillingsevne og ligeledes til skade for samarbejdet om sikkerhedsorganisationen.

Netop på grund af, at der ikke er opstillet kvalifikations- eller anciennitetskrav ved valg af sikkerhedsrepræsentanter, er der en nærliggende mulighed for, at uromagere, som ønsker at fremprovokere ulovlige aktioner på arbejdspladserne, vil kunne tiltage sig en katastrofal stærk magtposition ved at opnå valg som beskyttede sikkerhedsrepræsentanter umiddelbart efter ansættelsen. Det vil ikke alene skade samarbejdet på den enkelte arbejdsplads, men mere langsigtet kunne nedbryde overenskomsterne og det fagretlige system.

Hvad angår lovforslagets nærmere formulerede indhold har vi bemærket, at sikkerhedsrepræsentanten også er beskyttet mod „anden forringelse af sine forhold“. Efter vor opfattelse er en tillidsmand alene beskyttet mod afskedigelse, men ikke mod nogen anden form for forringelse, og det er således særdeles uheldigt, hvis det er tanken med lovens formulering at yde sikkerhedsrepræsentanten en stærkere beskyttelse end tillidsmanden.

Hvad angår bestemmelsen om, at arbejdsgiveren afholder udgifterne ved udførelsen af hvervet som sikkerhedsrepræsentant og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt, kan der opstå tvivl om, i hvilket omfang arbejdsgiveren pålægges at betale udgifterne til deltagelse i kurser og oplysningsvirksomhed, og i hvilket omfang arbejdsgiveren overhovedet har indflydelse på omfanget af sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i kurser m. v.

Med henvisning til ovenstående skal vi sammenfattende fremføre:

- at vi med dyb beklagelse må konstatere, at ministerens tilsagn om at drøfte spørgsmålet nærmere med arbejdsmarkedets hovedorganisationer ikke er blevet holdt,
- at vi med skuffelse må erfare, at lovforslaget griber ind i de igangværende over-