

hvilket næppe har været tilsigtet og må forekomme helt uantageligt.

Beskyttelsesbestemmelsen i ministerens lovforslag indeholder tilføjelsen „... og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd ...“. Denne tilføjelse er vildledende og overflødig, idet tillidsmændene i dag alene er sikret mod afsked.

De nye regler for sikkerhedsarbejdets organisation i virksomhederne vil medføre en eksplosiv stigning i antallet af sikkerhedsrepræsentanter. Et realistisk skøn giver som resultat et antal på ca. 35.000, hvilket er mange gange større end antallet af tillidsmænd. Arbejdsministerens forslag betyder således en voldsom udvidelse af antallet af personer, som uden at opfylde de krav, der stilles til valg af tillidsmænd, opnår samme beskyttelse.

Dette store antal sikkerhedsrepræsentanter vil i mange tilfælde besværliggøre tilpasningen af arbejdskraften til virksomhedernes behov. Ifølge lovforslaget vil der ved enhver afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter med begrundelsen „arbejds-mangel“ kunne rejses krav om fagretlig behandling. Mange urimelige sager vil kunne opstå på denne baggrund og forstyrre freden på arbejdsmarkedet.

Der kan endvidere næppe være tvivl om, at beskyttelsen af sikkerhedsrepræsentanterne vil blive misbrugt i en række tilfælde. En tillidsmandskandidat, som ikke opfylder kravene om samarbejdsevne, faglige kvalifikationer og anciennitet, og som derfor ikke kan opnå valg, vil i givet fald kunne vælges som sikkerhedsrepræsentant og i ly af sin beskyttelse kunne forstyrre et ellers frugtbart samarbejde i virksomheden. På denne måde opstår risiko for en meget uheldig politisering af sikkerhedsarbejdet, som vil kunne skabe modvilje blandt arbejdsgiverne og derved hæmme udviklingen af et sikkert arbejdsmiljø. Det er således vor erfaring, at valg af sikkerhedsrepræsentanter i virksomhederne i mange tilfælde først finder sted efter kraftige opfordringer fra arbejdsgiverside. Udebliver sådanne opfordringer, vil det i høj grad skade bestræbelserne på at forbedre arbejdsmiljøet.

Mange virksomheder har over for os oplyst, at de ofte har været ude for, at personer, som på virksomhedens bekostning er

blevet uddannet til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant, kort efter har forladt virksomheden, således at man måtte påtage sig oplæring af nye folk til arbejdet, som kræver interesse, viden og en vis kontinuitet i arbejdet for at have værdi for begge parter. På denne baggrund ville vi have fundet det naturligt, såfremt der skal ydes disse sikkerhedsrepræsentanter særlig beskyttelse, at der blev tale om gensidighed, således at sikkerhedsrepræsentantens eget opsigelsesvarsel blev tilsvarende forlænget.

Vi må i øvrigt i denne forbindelse gøre opmærksom på en uklarhed i lovforslaget. Formuleringen af § 7, stk. 2, 1. punktum, kunne rejse tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren skal afholde udgifter til sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i kurser og uddannelsesvirksomhed, og om, i hvilken grad han øver indflydelse på omfanget af sikkerhedsrepræsentanternes deltagelse i sådanne aktiviteter. Vi går imidlertid ud fra, at der med „udførelse af hvervet“ alene tænkes på arbejde med sikkerhedsproblemer i virksomheden.

Arbejdsgiverforeningen er ikke modstander af, at sikkerhedsrepræsentanter ydes en vis beskyttelse i ansættelsen, men det er vor opfattelse, at dette problem kunne have fundet en rimelig løsning ved overenskomstforhandlingerne. Vi opfatter sikkerhedsarbejdet i virksomheden som et udpræget område for samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og dette er i god overensstemmelse med ideen bag de regler om intern sikkerhedsorganisation, som trådte i kraft 1. april 1972. Da sikkerhedsspørgsmålene således hænger nøje sammen med samarbejdet på virksomheden, ville vi fra arbejdsgiverside finde det mere hensigtsmæssigt, såfremt en eventuel yderligere beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanternes stilling skete ved at overføre de nugældende regler om beskyttelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer til også at omfatte sikkerhedsrepræsentanter.

Ifølge samarbejdsaftalen af 2. oktober 1970 har de medlemmer af samarbejdsudvalget, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsmænd, ved afskedigelse krav på 1 måneds varsel udover det i den kollektive overenskomst fastsatte almindelige varsel.

Ved vurderingen af dette er det væsentligt at gøre sig klart, at antallet af sager