

Samarbejdsudvalg.

Af Allan Rise ¹⁾.

Den mellem De samvirkende Fagforbund og Dansk Arbejdsgiverforening den 6. juni 1947 afsluttede overenskomst om samarbejdsudvalg gør ikke krav på at være nogen ny opfindelse, som de to hovedorganisationer på arbejdsmarkedet i Danmark har gjort.

Der var i en række andre lande adskillige forbilleder for denne aftale. De i udlandet enten ved kollektive overenskomster eller ved lovgivning oprettede organer for samarbejde mellem arbejdere og arbejdsgivere på de enkelte arbejdspladser går under mange forskellige navne som f. eks. produktionsudvalg eller produktionskomitéer, virksomhedsnævn, bedriftskomitéer o. lign. Hvad de end kaldes, har man almindeligvis opfattet dem som udslag af det såkaldte »industrielle demokrati«. Med hensyn til dette slagord er det som med så mange andre, at mange benytter det, men få er i stand til nøjagtigt at definere slagordets mening. Kravet om industrielt demokrati er blevet et reformkrav, og som tilfældet er med mange andre reformkrav, har folk almindeligvis kun vage forestillinger om reformkravets egentlige betydning.

Hvis man vil prøve at finde ud af, hvad industrielt demokrati egentlig er, må man vel nærmest betegne det som et sidestykke til det politiske demokrati i den forstand, at man ved at give arbejderne dybere indsigt i virksomhedernes ledelse og drift gennem den derved skabte gensidige forståelse og samhørighedsfølelse søger tilvejebragt et bedre samarbejde mellem virksomhedernes ledelse og arbejderne. Det hovedformål, der herigennem tilsigtes, er i virkeligheden på en udmærket måde angivet i den danske aftale om samarbejdsudvalg, § 5 a, hvori det hedder: » således at der tilsigtes en sådan organisering af arbejdsprocessen, at produktionseffektiviteten forøges mest muligt med det formål at nedsætte produktionsomkostningerne,

¹⁾ Underdirektor i Dansk Arbejdsgiverforening, cand. jur.

Samarbejdsudvalg.

Af Allan Rise ¹⁾.

Den mellem De samvirkende Fagforbund og Dansk Arbejdsgiverforening den 6. juni 1947 afsluttede overenskomst om samarbejdsudvalg gør ikke krav på at være nogen ny opfindelse, som de to hovedorganisationer på arbejdsmarkedet i Danmark har gjort.

Der var i en række andre lande adskillige forbilleder for denne aftale. De i udlandet enten ved kollektive overenskomster eller ved lovgivning oprettede organer for samarbejde mellem arbejdere og arbejdsgivere på de enkelte arbejdspladser går under mange forskellige navne som f. eks. produktionsudvalg eller produktionskomitéer, virksomhedsnævn, bedriftskomitéer o. lign. Hvad de end kaldes, har man almindeligvis opfattet dem som udslag af det såkaldte »industrielle demokrati«. Med hensyn til dette slagord er det som med så mange andre, at mange benytter det, men få er i stand til nøjagtigt at definere slagordets mening. Kravet om industrielt demokrati er blevet et reformkrav, og som tilfældet er med mange andre reformkrav, har folk almindeligvis kun vage forestillinger om reformkravets egentlige betydning.

Hvis man vil prøve at finde ud af, hvad industrielt demokrati egentlig er, må man vel nærmest betegne det som et sidestykke til det politiske demokrati i den forstand, at man ved at give arbejderne dybere indsigt i virksomhedernes ledelse og drift gennem den derved skabte gensidige forståelse og samhørighedsfølelse søger tilvejebragt et bedre samarbejde mellem virksomhedernes ledelse og arbejderne. Det hovedformål, der herigennem tilsigtes, er i virkeligheden på en udmærket måde angivet i den danske aftale om samarbejdsudvalg, § 5 a, hvori det hedder: » således at der tilsigtes en sådan organisering af arbejdsprocessen, at produktionseffektiviteten forøges mest muligt med det formål at nedsætte produktionsomkostningerne,

¹⁾ Underdirektor i Dansk Arbejdsgiverforening, cand. jur.

skabe billigere varepriser og gavne virksomheden, de i virksomheden ansatte og samfundet som helhed.»

Til forbillederne for de danske samarbejdsudvalg kan man ikke henregne de bedriftsråd, der i en lang række lande opstod under og umiddelbart efter den første verdenskrig. Bedriftsrådstanken gik ud på, at arbejderne skulle deltage i ledelsen af virksomhederne, men i løbet af temmelig kort tid viste det sig, at bedriftsrådene i de lande, hvor de var blevet indført, var i bedste fald unyttige og i de fleste tilfælde direkte skadelige for produktionen. I Danmark blev der i 1924 af den første social-demokratiske regering forelagt et ret vidtgående lovforslag om indførelse af bedriftsråd; men spørgsmålet blev af folketingsudvalget henskudt til behandling i arbejdskommissionen af 1925, og formodentlig fordi man efterhånden mere og mere fik øjnene op for de uheldige erfaringer med bedriftsrådene i udlandet, skrinlagdes tanken om indførelse af bedriftsråd i Danmark. Også i udlandet opløstes bedriftsrådene efterhånden, idet de efterlod sig et indtryk af absolut fiasko.

Det, man nu har indført i form af produktionsudvalg i udlandet og samarbejdsudvalg i Danmark, adskiller sig klart fra bedriftsråd derved, at produktionsudvalgene og samarbejdsudvalgene ikke giver arbejderne medbestemmelsesret, men kun er rådgivende organer.

De første direkte forbilleder for vore samarbejdsudvalg har man i England og Amerika, hvor man, da produktionen under krigen for alvor skulle i sving, i foråret 1942 fandt på at indføre produktionsudvalg for ad denne vej at stimulere produktionen af krigsvigtige varer det mest mulige. Med den stærke mangel på arbejdskraft, som indkaldelserne til hærene havde medført, var det naturligvis en meget vanskelig opgave ikke blot at opretholde, men at udvide produktionen ganske betydeligt. Samtidig med, at produktionen skulle udvides, skulle der finde en kolossal omlægning sted fra freds- til krigsproduktion, og dette skulle vel at mærke finde sted ikke ved hjælp af trænede arbejdere, men ved udstrakt anvendelse af arbejdskraft, der hidtil havde stået uden for produktionen, hovedsagelig kvinder. Der skulle spares på alle materialer, og vragprocenten skulle nedbringes til det mindst mulige. Der skulle passes særlig godt på værktøjet for i videst muligt omfang at undgå spild af tid og penge på værktøjsproduktion. Der skulle udformes et omfattende program for hurtig faguddannelse, og der skulle iværksættes en omfattende propaganda for at bekæmpe arbejdsulykker, og et omfattende propagandaarbejde blev sat ind på at bekæmpe fraværelser fra arbejdet. På alle disse områder var det, at man mente, at et snævert samarbejde

mellem virksomhedernes ledelse og arbejderne i det nyoprettede produktionsudvalg kunne være af betydelig værdi.

Det første mål for produktionsudvalgene var naturligvis at prøve på at undgå »flaskehalsene« i produktionen, — de steder, hvor alt stoppede og sinkede det endelige produktionsresultat. Det vil ikke undre, at den propaganda, som de amerikanske produktionsudvalg benyttede sig af, var af en overordentlig drastisk art; bl. a. lykkedes det de amerikanske produktionsudvalg ved propagandaens hjælp at overbevise folk om, at fraværelse fra arbejdet var noget nær forræderi. Man benyttede sig nemlig i udstrakt grad af plakater med indskrifter som disse: »Dette er krig. En arbejder, som skulker, er en desertør.« »Den dag, du skulkede fra arbejdet, døde andre amerikanere for dig.« Igennem propaganda som denne og på andre lignende måder og iøvrigt med alle til rådighed stående midler var produktionsudvalgenes opgave naturligvis at fremme virksomhedernes rationaliseringsbestrebelse i så høj grad, som det overhovedet var muligt. Resultaterne af udvalgenes arbejde bedømtes i de krigsførende lande forskelligt både i arbejdsgiver- og arbejderkredse. Der var de arbejdsgivere, der mente, at udvalgene gjorde udmærket fyldest, og man fremlagde statistiker, der viste, i hvor høj grad de havde stimuleret produktionen. På den anden side var der andre arbejdsgivere, der mente, at produktionsudvalgene ikke gjorde nogen videre gavn, og at de for det meste var spild af tid og penge. Arbejderne var som sagt heller ikke overalt lige enige om det gavnlige i produktionsudvalgene, og pudsigt nok var det de mest radikale arbejdergrupper, der gik mest imod udvalgene ud fra den begrundelse, at de skabte en skadelig enighed mellem arbejderne og arbejdsgiverne. Det var naturligvis sådanne arbejdergrupper, som spekulerede mest i at så den størst mulige utilfredshed mellem parterne i arbejdsforholdet. Hvorledes det end forholder sig med bedømmelsen af udvalgenes virksomhed, er det en kendsgerning, at de forhold, hvorunder produktionsudvalgene arbejdede i de krigsførende lande, var de bedst mulige, dels fordi den nationale følelse under en krig spiller en så betydelig rolle og skabte basis for udvalgenes propaganda, og dels fordi arbejderne ikke nærede nogen frygt for arbejdsløshed, da produktionen kunne opsuge al forhåndenværende arbejdskraft.

Efter krigen blev der indført produktionsudvalg i flere andre lande. Allerede inden Frankrig var helt befriet, blev der i begyndelsen af 1945 i den befriede del af landet ved lov indført produktionsudvalg, og i Norge blev der tilvejebragt en overenskomst mellem hovedorga-

nisationerne i december 1945. I Sverige blev der ligeledes ved overenskomst mellem hovedorganisationerne truffet en aftale i sommeren 1946, og i Finland blev der også i sommeren 1946, men ved lov oprettet produktionsudvalg.

Det er ganske klart, at der nu efter krigens afslutning var kommet helt andre momenter end krigsførelsens ubønhørlige krav. Ønsket om at få etableret produktionsudvalg var nu blevet til et socialt reformkrav. I de lande, hvor man efter krigens afslutning oprettede produktionsudvalg, var arbejdsgiverne imidlertid klar over, at det så ud til, at arbejderne havde en ærlig vilje til at forsøge et samarbejde i disse udvalg for ad denne vej at medvirke til en forøgelse af produktionens effektivitet derved, at arbejderne tages med på råd og gøres medinteresserede i virksomhedernes drift, og derfor kunne man heller ikke i de tre skandinaviske lande, hvor man efter krigens afslutning indførte produktionsudvalg, konstatere nogen særlig modvilje fra arbejdsgiverside mod etablering af udvalgene.

Med den baggrund, der var skabt ved oprettelsen af produktionsudvalg i de andre nordiske lande, var det klart, at spørgsmålet om betimeligheden af en lignende foranstaltning her i landet uvægerligt ville komme under debat. Dette skete da også i sommeren 1946. Bolden blev givet op ved en diskussion mellem de to hovedorganisationers formænd på et studentermøde i Ryslinge under diskussion om arbejdsmarkedets problemer, og spørgsmålet behandledes derefter på nogle orienterende møder mellem hovedorganisationerne. Det viste sig at være klogt, at arbejdsgiverne og arbejderne havde nærmet sig hinanden i dette spørgsmål, thi i efteråret 1946 blev der på rigsdagen af det radikale parti fremsat et lovforslag, der var delt i to dele: dels tvungen voldgift i arbejdsstridigheder, dels forslag om nedsættelse af en kommission, hvis opgave skulle være at undersøge mulighederne for oprettelse af produktionsudvalg her i landet. Det var temmelig klart, at således som de politiske forhold lå, ville et forslag om tvungen voldgift ikke have nogen som helst chance for at blive gennemført på rigsdagen, medens der var en ikke ringe udsigt til, at den anden del af lovforslaget kunne være gået igennem. Set fra arbejdsmarkedets organisationers synspunkt ville det have været en højst uheldig løsning, hvis der var blevet nedsat en parlamentarisk kommission med repræsentanter for partierne, med nationaløkonomer og måske et par pladser til organisationernes folk. Det er sandsynligt, at en sådan kommission sammensat af politikere og nationaløkonomiske teoretikere ville have tilvejebragt et resultat, som nogle få organisationsrepræsentanter, der eventuelt havde fået

sæde i et sådant udvalg, ikke ville have fået stor indflydelse på. Nu skete der derimod det, at de to hovedorganisationer hver for sig søgte foretræde for det nedsatte rigsdagsudvalg og anmodede om, at tanken om lovgivning blev stillet i bero, da hovedorganisationerne allerede havde taget spørgsmålet op til drøftelse. Under disse omstændigheder udsatte lovgivningsmagten sit initiativ, hvilket utvivlsomt var en gevinst for begge parter på arbejdsmarkedet. Der blev nu i et af hovedorganisationerne nedsat udvalg afholdt en lang række møder, som endte med vedtagelsen af en aftale — eller rettere et forslag til en aftale — der skulle godkendes af Arbejdsgiverforeningens og De samvirkende Fagforbunds kompetente forsamlinger. Vedtagelsen skete den 6. juni 1947, og de kompetente forsamlinger godkendte snart efter forslaget.

I det følgende skal der foretages en gennemgang af aftalens bestemmelser:

I aftalens § 1 er det fastslået, at der i virksomheder inden for industri og håndværk, der beskæftiger mindst 25 voksne arbejdere over 18 år, oprettes samarbejdsudvalg, hvis enten arbejdsgiveren eller arbejdernes flertal forlanger det. Det vil heraf ses, at overenskomsten ikke berører handel, rederi, transportvirksomhed m. v. Hvis parterne er enige om det, kan der også oprettes udvalg i mindre virksomheder, og hvor udvalg ikke oprettes, kan de emner, der er nævnt i aftalen, dog drøftes mellem virksomheden og tillidsmanden. I § 1 er det iøvrigt forudsat, at der med henblik på aftalens tilpasning for bygge- og entreprenørfagene optages forhandling mellem de respektive organisationer. Disse forhandlinger er ført og resulterede i en aftale af 15. oktober 1948, som senere skal omtales.

§ 2 i aftalen bestemmer, hvorledes samarbejdsudvalgene skal sammensættes, og fastslår, at udvalget består af repræsentanter for to grupper, nemlig den ene repræsenterende arbejdsgiveren (den ansvarlige bedriftsledelse) og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke er tilsluttet nogen arbejderorganisation, og den anden gruppe repræsenterende de iøvrigt i virksomheden ansatte personer.

Antallet af medlemmer i samarbejdsudvalget er i virksomheder med 25—100 voksne arbejdere 6, nemlig 3 fra hver gruppe, og derefter er antallet af medlemmer stigende med voksende arbejderantal indtil 12 medlemmer, nemlig 6 fra hver gruppe, for så vidt angår virksomheder, i hvilke der er beskæftiget over 500 voksne arbejdere. Der er dog en bestemmelse i aftalen om, at antallet af repræsentanter i virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 voksne

arbejdere, kan forøges. Det må imidlertid altid være sådan, at der er lige mange repræsentanter for hver af grupperne i udvalget.

Af § 3 fremgår det, at overenskomsten bygger på tillidsmandsinstitutioner, der i vort land har udviklet sig jævnt og støt, siden den for et halvt hundrede år siden første gang blev indført inden for jernindustrien. Det fastslås i § 3, at hvis der i virksomheden er udpeget tillidsmænd i overenskomstmæssig forstand, er disse fødte medlemmer af samarbejdsudvalget. Hvis der er flere tillidsmænd, end arbejderne har ret til at indvælge, foretages valget blandt tillidsmændene, men således, at fællestillidsmanden er født medlem, og skal der omvendt vælges flere medlemmer, end der er tillidsmænd i virksomheden, foretages valget blandt de i virksomheden øvrige ansatte.

I § 4 er det bestemt, at udvalgets repræsentanter vælges for en periode af et eller to år, dog således, at hvervet automatisk ophører, hvis en af de valgte ophører med at være tillidsmand eller ikke mere er beskæftiget i virksomheden. Endvidere er det fastslået, at retten til at vælge repræsentanter for gruppe b tilkommer enhver voksen person inden for gruppen. Endelig hedder det i § 4, at der om valg-måden for funktionærrepræsentanterne under gruppe a træffes særlig aftale med de pågældende funktionærer og deres organisationer. Denne sidste bestemmelse giver anledning til nogle kommentarer.

Grunden til, at vi ikke i Danmark som i de andre nordiske lande har valgt en tredeling i samarbejdsudvalget, således at dette indeholder repræsentanter for bedriftsledelsen, funktionærene og arbejderne, men kun to grupper, idet man har slået funktionærene og arbejdsgiverens repræsentanter sammen i een gruppe, er, at funktionærforholdene i Danmark ligger anderledes end i de andre nordiske lande. I Sverige og Norge, hvor funktionærene danner en selvstændig gruppe i samarbejdsudvalgene, virker ordningen iøvrigt ikke særlig tilfredsstillende for de tekniske funktionærer, fordi de egentlige arbejdsledere som oftest vil være i mindretal inden for funktionærgruppen, hvor handels- og kontorfunktionærene som regel vil være i overtal. Her i landet er handels- og kontormedhjælperne i ikke ringe udstrækning organiseret under Dansk Handels- og Kontormedhjælperforbund, der er tilsluttet De samvirkende Fagforbund og derfor betragtes som arbejderrepræsentanter, medens de tekniske funktionærer i det væsentlige er organiseret under Fællesrepræsentationen for danske tekniske Funktionærforeninger, og imellem disse to grupper står en tredje gruppe, der hedder Centralforeningen for danske

Funktionærorganisationer, som væsentligt repræsenterer merkantile funktionærer inden for et ret begrænset område. Yderligere er der ingeniørernes organisationer.

Arbejdsgiverforeningen har i henhold til § 4 i aftalen ført forhandlinger med funktionærorganisationerne. I første omgang bristede forhandlingerne, men ved udgangen af 1948 blev der atter indledet drøftelser, der muligvis vil føre til et positivt resultat.

§ 5 er hovedhjørnestenen i aftalen, idet det heri fastslås, hvilke opgaver samarbejdsudvalgene har. Først og fremmest fastslår bestemmelsen, at samarbejdsudvalgene ikke har nogen besluttende myndighed, idet det i paragraffens indledning hedder: »Udvalget er et organ for samarbejde, rådgivning og oplysning.« Det er her klart fastslået, at udvalgene ikke på nogen måde kan sammenlignes med de tidligere omtalte bedriftsråd, idet det udelukkende er hensigten, at udvalget skal være et organ for samarbejde og oplysning om arbejderne synspunkter, forinden arbejdsgiveren træffer sine beslutninger. Det ligger også klart i ordene, at der aldrig kan blive tale om afstemninger i udvalget.

I § 5 a hedder det: »For at fremme produktionen skal udvalget behandle spørgsmål vedrørende rationel drift, herunder spørgsmål om de tekniske hjælpemidler, tilrettelægning af arbejdet, materialebesparelser o. lign., således at der tilsigtes en sådan organisering af arbejdsprocessen, at produktionseffektiviteten forøges mest muligt med det formål at nedsætte produktionsomkostningerne, skabe billigere varepriser og gavne virksomheden, de i virksomheden ansatte og samfundet som helhed.

Udvalget skal tillige virke for den bedst mulige erhvervsuddannelse inden for virksomheden.«

Som det vil ses, går denne bestemmelse helt og fuldt ind for tanken om gennemførelse af en effektiv rationalisering inden for vort erhvervsliv. I betragtning af, at der indtil for nogle få år siden blandt arbejderne herskede en udbredt uvilje mod så at sige alle former for rationaliseringsbestrebelse inden for industrien, er det glædeligt at konstatere, at det tidligere bagstræb nu er afløst af positiv, energisk medvirkning fra arbejderorganisationernes side. Bestemmelsen er et godt udtryk for, at man nu i alle kredse i vort land indser den ubetingede nødvendighed af at gennemføre en fornuftig rationalisering for ad denne vej at fremme landets genopbygning. Det er interessant at bemærke, at hovedorganisationerne udtrykkeligt fastslår, at de fordele, som en vellykket rationaliseringsproces vil medføre, ikke

blot skal komme arbejdsgiverne og arbejderne i virksomhederne til gode gennem større fortjenester og højere lønninger, men at det er hensigten, at de nedsatte produktionsomkostninger skal resultere i billigere varepriser, således at ikke blot virksomheden og dens arbejdere drager fordel af rationaliseringens resultater, men at også hele det øvrige samfund skal nyde gavn deraf.

I § 5 b hedder det, at udvalget for at skabe de bedst mulige arbejdsforhold og dermed fremme tilfredsheden ved arbejdet skal behandle spørgsmål vedrørende arbejdernes velfærd, sikkerhed, sundhed og tryghed i ansættelsen samt lignende spørgsmål arbejdsforholdene vedrørende. Hvis der bliver tale om indskrænkninger eller omlægninger i virksomhedernes drift, skal udvalget i så god tid som muligt behandle sådanne spørgsmål med det formål at gøre overgangen så lempelig som muligt for de deraf berørte arbejdere.

Endelig hedder det i § 5 c, at arbejdsgiveren for at give de ansatte størst mulig interesse for virksomhedens drift skal give samarbejdsudvalget sådanne oplysninger vedrørende virksomhedens økonomiske forhold og stilling inden for branchen, som er af betydning for produktionsvilkårene og afsætningsmulighederne som helhed. Der skal gives regnskabsmæssige oplysninger i samme omfang, som normalt gives aktionærer gennem det på selskabets årlige ordinære generalforsamling aflagte regnskab. Oplysninger kan ikke kræves om forhold, hvorved virksomhedens interesser skades, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

I bestemmelsens hovedregel ligger, at arbejdsgiveren ikke skal give oplysninger om udfaldet af en speciel forretning. Oplysningerne må mere have karakteren af en oversigt og om muligt en bedømmelse af udsigterne for den nærmeste fremtid. De regnskabsmæssige oplysninger kan efter sagens natur kun kræves een gang om året, nemlig efter afslutning af regnskabsåret. Private firmaers regnskaber, således som de nu almindeligvis affattes, vil ikke kunne danne grundlag for anvendelsen af reglen om, at »regnskabsmæssige oplysninger gives i samme omfang, som normalt gives aktionærer i et aktieselskab«, idet der i sådanne regnskaber ikke indgår poster som f. eks. driftslederløn og skat, ligesom oplysninger om driftsudbytte og status vil være i strid med bestemmelsen om, at oplysninger om private forhold ikke kan kræves. De oplysninger, som private firmaer skal give, må derfor formentlig formes som tal for produktions- og salgsudgifter samt prisforhold, specificeret som det efter omstændighederne skønnes forsvarligt over for firmaet.

Med hensyn til bestemmelsen om, at oplysninger ikke kan kræves

om forhold, hvorved virksomhedens interesser skades, må det være arbejdsgiveren, der trækker grænsen for, hvad han mener kan virke skadeligt for virksomheden, idet der jo faktisk ikke er andre end arbejdsgiveren, der er i stand til at udøve dette skøn.

Bestemmelsen om, at oplysninger ikke kan kræves om personlige forhold, er kategorisk og betyder, at intet spørgsmål, hvoraf man direkte eller indirekte kan udlede oplysninger om personlige lønforhold eller andre personlige forhold, kan kræves besvaret.

I § 6 udtales det, at arbejdernes repræsentanter selvstændigt kan fremsætte forslag til forbedring af produktionen, og udvalget skal behandle sådanne forslag. Denne bestemmelse har særlig den betydning, at forslag, som en arbejder fremsætter gennem udvalget, derved når direkte frem til virksomhedens øverste ledelse som et forslag fra den navngivne arbejder.

I § 7 er det fastslået, at samarbejdsudvalget ikke kan befatte sig med noget som helst spørgsmål, der normalt behandles ad fagretslig vej, og derfor må eventuelt frembragte spørgsmål, der hører hjemme under overenskomstforhandlinger, ved faglig voldgift, ved Den faste Voldgiftsret, eller som normalt behandles gennem andre faglige instanser, tilbagevises, idet det ikke er meningen at skabe et nyt forum for sådanne sagers behandling. Det er derfor klart, at f. eks. lønspørgsmål overhovedet ikke kan diskuteres i udvalget.

§ 8 fastslår, at samarbejdsudvalget afholder ordinært møde en gang hvert kvartal, men at der kan holdes ekstraordinært møde, når en af grupperne ønsker det. Som udvalgets formand fungerer en af de af arbejdsgiveren udpegede repræsentanter, og som næstformand en af de af gruppe b udpegede repræsentanter. Møderne skal i formandens forfald ledes af næstformanden.

§§ 9—15 indeholder forskellige mindre vigtige regler, bl. a. om muligheden af at tilkalde specielt sagkyndige eller at nedsætte underudvalg til behandling af bestemte opgaver. Endvidere fastslås det, at møderne almindeligvis holdes uden for arbejdstiden, og at arbejdsgiveren til mødedeltagerne udbetaler et honorar på 6 kr. Det er videre bestemt, at der føres en protokol, og at udvalget på egnet måde, f. eks. gennem et personaleblad eller ved opslag i marketenderi, giver meddelelse om sit arbejde. Endvidere er det fastslået, at der påhviler samarbejdsudvalgets medlemmer tavshedspligt med hensyn til oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige. De med samarbejdsudvalget forbundne omkostninger afholdes af virksomheden, som også skal sørge for at stille passende lokale til rådighed.

Endelig er det i § 16 bestemt, at der mellem hovedorganisationerne

skal nedsættes et samarbejdsnævn bestående af tre medlemmer fra hver side. Dette nævn har tre opgaver, nemlig

- 1) at virke til fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed,
- 2) at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg og
- 3) at fortolke aftalen om samarbejdsudvalg og være organ for behandling af brud på aftalen.

Med hensyn til de to første punkter fungerer nævnet som et rent paritetisk nævn uden opmand, og for det tredje punkts vedkommende er det også hensigten, at udvalget skal søge at nå til enighed i de sager, der bliver det forelagt. Først hvis det måtte vise sig, at de seks nævnsmedlemmer ikke kan enes om en afgørelse, skal nævnet tiltrædes af en opmand, som nævnets medlemmer da udpeger. Der er herved i disse spørgsmål sikret en endelig og for parterne forbindende afgørelse.

Som ovenfor nævnt er der i tilslutning til en bestemmelse i § 1 i aftalen om samarbejdsudvalg ført nogle forhandlinger, der er resulteret i en »Overenskomst om regler for samarbejde inden for bygge- og entreprenørfagene«. Denne aftale omfatter følgende fag: blikkenslagerfaget, bygningssnedkerfaget, entreprenørfaget, malerfaget, murerfaget og tømrerfaget, og der er enighed om, at ordet »fag« omfatter både mestre, svende og arbejdsmænd.

Aftalen går ud på, at samarbejde udøves af et samarbejdsråd bestående af 4 repræsentanter for hvert af de ovennævnte fag, således at arbejdsgiverne og arbejderne vælger hver halvdelen, og således at en fra hver gruppe repræsenterer provinsen. Herudover skal der for hvert af fagene vælges eet eller eventuelt to samarbejdsudvalg, og endelig er det fastsat, at der på de enkelte arbejdspladser, hvor der er beskæftiget mindst 5 arbejdere af samme faggruppe, blandt disse kan udpeges en såkaldt »pladsrepræsentant«. Hvis der på arbejdspladsen er udpeget en tillidsmand i overenskomstmæssig forstand, er denne født pladsrepræsentant.

De opgaver, som samarbejdsrådet og samarbejdsudvalgene har, er naturligvis i det store og hele de samme som de opgaver, der tilkommer samarbejdsudvalgene inden for det øvrige håndværk og industri. Pladsrepræsentanterne kan med deres arbejdsgivere drøfte de pågældende emner under forudsætning af, at de er af stedlig karakter. Den eneste forskel i reglernes affattelse, som bør noteres, er, at der i aftalen for bygge- og entreprenørfagene ikke står nogen bestemmelse, der svarer til § 5 c i hovedaftalen angående arbejdsgiverens pligt til at give oplysninger vedrørende virksomhedens økonomiske forhold samt regnskabsmæssige oplysninger. En sådan regel

har man ikke fundet egnet til overførelse på byggefagenes område, hvor arbejdsgiverne iøvrigt i reglen er private firmaer.

Det vil muligvis forbavse, at det endnu ikke er mange erfaringer, der er indvundet med hensyn til samarbejdsudvalgenes virksomhed trods det, at aftalen er trådt i kraft for mere end et år siden; men ret betænkt er der ikke noget mærkeligt heri. I Norge, Sverige og Finland, hvor man har haft samarbejdsudvalg i betydelig længere tid end i Danmark, er man dårligt nok kommet rigtigt i gang med arbejdet. Forholdet er det, at der både i de andre nordiske lande og i Danmark på arbejderside foregår et grundigt oplysningsarbejde på tillidsmandskursus og lignende, og i en række tilfælde har der været afholdt fællesmøder af arbejdsgivere og arbejdere, hvor repræsentanter fra De samvirkende Fagforbund og Arbejdsgiverforeningen har drøftet aftalen om samarbejdsudvalg. Det er givet, at der i dette som i alle andre spørgsmål, hvor der skal betrædes nye veje, er megen træghed til stede på begge sider, men det er en træghed, som organisationernes folk er indstillet på at søge overvundet, fordi man både i arbejdsgivernes og arbejderne organisationer har en positiv indstilling til samarbejdsudvalgene. Genopbygningen forudsætter en øget produktion, og man har lov til at håbe på, at der gennem samarbejdsudvalgene er skabt et instrument, der kan medvirke til at skabe den øgede produktion, som er en nødvendig forudsætning for en opretholdelse og yderligere forbedring af levevilkårene.

Samarbejdsudvalgenes muligheder kendes ikke fuldt ud i dag, men at de bør kunne give resultater, hvis man går til udvalgsarbejdet med den rette indstilling og forståelse, skulle der ikke være tvivl om, og i hvert fald er det et forsøg værd. Afgørende for udvalgenes arbejde er naturligvis først og fremmest den ånd, i hvilken udvalgene arbejder. Den rent menneskelige konstellation af udvalgsmedlemmerne på begge sider er af afgørende betydning for mulighederne for gode resultater. Det, man gennem udvalgene skal prøve på, er i virkeligheden at overføre samarbejdets kunst fra organisationerne til arbejdspladserne. Der er ikke tvivl om, at organisationerne her i landet har den rette forståelse på dette felt. De har vel bekriget hinanden, men alligevel er det utvivlsomt, at både de enkelte fagorganisationer og hovedorganisationerne har forstået samarbejdets kunst, og hvis man gennem samarbejdsudvalgene kunne have held til at overføre denne på virksomhederne, ville meget være nået. Det må derfor håbes, at udvalgene bliver modtaget og arbejdet praktiseret i den samme ånd, i hvilken aftalen er vedtaget mellem hovedorganisationerne, nemlig i samarbejdets ånd.