

MEDDELELSER OG OVERSIGTER

AFTALEN OM SAMARBEJDSUDVALG

Ogsaa i Danmark maatte vi naturligvis faa gennemført en Ordning noget lignende de Produktionsudvalg, som med historisk Udgangspunkt i de i England under Krigen oprettede Udvalg var blevet oprettet i forskellige Lande og saaledes ogsaa i Norge og Sverige. Naar Ordningen her i Landet kom ret sent skyldtes det dels de politiske Forhold — Svækkelsen af Arbejdernes politiske Styrke — men sikkert ogsaa, at man i Almindelighed baade inden for Arbejder- og Arbejdsgiverkredse indtog en afventende Holdning i dette Spørgsmaal.

Den Ordning, der blev Resultatet af de ret langvarige Forhandlinger mellem Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund, kom da heller ikke slavisk til at følge Produktionsudvalgslinien, men fik sit særlige danske Præg først og fremmest derved, at den blev en videre Udbygning af Tillidsmandssystemet. Den engelske Ordning byggede jo paa særlige Produktionsudvalg, som oprettedes ved Siden af Tillidsmandssystemet, idet Udvalgenes Opgave blev begrænset til udelukkende at vedrøre de egentlige Produktionsspørgsmaal. De kunde ikke beskæftige sig med de Spørgsmaal vedrørende Arbejdsforhold, som Tillidsmændene varetog. Denne skarpe Sondring mellem de almindelige fagforeningsmæssige Opgaver og de produktionsmæssige Opgaver blev ikke helt videreført i den norske Ordning, men ogsaa den lagde dog Hovedvægten paa Udvalgenes produktionsmæssige Opgaver og etablerede principielt Udvalgene paa samme Maade som selvstændige Organer ved Siden af Tillidsmandssystemet, selv om Udvalgene ogsaa fik til Opgave at tage sig af Spørgsmaal vedrørende Arbejdernes Sikkerhed og Trivsel i Arbejdstiden. Den svenske Aftale gik lidt videre med Hensyn til at inddrage ogsaa Arbejdsforhold under Udvalgenes Virksomhed, idet Udvalgene yderligere fik til Opgave at virke for Tryghed i Ansættelsen.

Den danske Aftale tog imidlertid et stort Skridt videre i denne Retning, og selv om man ikke kan sige, at *Samarbejdsudvalgene*, som Navnet blev, kan behandle *alle* Spørgsmaal, som vedrører Forholdene paa Arbejdspladsen, saa er det dog karakteristisk for den danske Aftale, at den søger at inddrage ogsaa en Række Spørgsmaal, som Tillidsmændene ellers normalt tager sig af, under Udvalgenes Omraade, idet den eneste Grænse, der er sat for Udvalgenes Virksomhed, er den, at de ikke maa beskæftige sig med saadanne Spørgsmaal, der normalt behandles af de faglige Organisationer. Ganske vist er det ikke hermed helt klart, hvor Grænsen ligger, og først den videre Praksis og de eventuelle Afgørelser af det i Henhold til Aftalens § 16 oprettede *Samarbejdsnævn* vil afgøre dette. Men skal man fremhæve, hvad der karakteriserer den danske Aftale i Forhold til den norske og svenske Aftale, som det falder naturligt at sammenligne med, er det dens langt mere rummelige Opfattelse af Udvalgenes Arbejdsomraade. Dette hænger ogsaa sammen med, at det hos os er *Tillidsmændene*, der er Arbejdernes Repræsentanter i Udvalgene, hvorfor der dels ikke vil være den samme tekniske Nødven-

MEDDELELSER OG OVERSIGTER

AFTALEN OM SAMARBEJDSUDVALG

Ogsaa i Danmark maatte vi naturligvis faa gennemført en Ordning noget lignende de Produktionsudvalg, som med historisk Udgangspunkt i de i England under Krigen oprettede Udvalg var blevet oprettet i forskellige Lande og saaledes ogsaa i Norge og Sverige. Naar Ordningen her i Landet kom ret sent skyldtes det dels de politiske Forhold — Svækkelsen af Arbejdernes politiske Styrke — men sikkert ogsaa, at man i Almindelighed baade inden for Arbejder- og Arbejdsgiverkredse indtog en afventende Holdning i dette Spørgsmaal.

Den Ordning, der blev Resultatet af de ret langvarige Forhandlinger mellem Dansk Arbejdsgiverforening og De samvirkende Fagforbund, kom da heller ikke slavisk til at følge Produktionsudvalgslinien, men fik sit særlige danske Præg først og fremmest derved, at den blev en videre Udbygning af Tillidsmandssystemet. Den engelske Ordning byggede jo paa særlige Produktionsudvalg, som oprettedes ved Siden af Tillidsmandssystemet, idet Udvalgenes Opgave blev begrænset til udelukkende at vedrøre de egentlige Produktionsspørgsmaal. De kunde ikke beskæftige sig med de Spørgsmaal vedrørende Arbejdsforhold, som Tillidsmændene varetog. Denne skarpe Sondring mellem de almindelige fagforeningsmæssige Opgaver og de produktionsmæssige Opgaver blev ikke helt videreført i den norske Ordning, men ogsaa den lagde dog Hovedvægten paa Udvalgenes produktionsmæssige Opgaver og etablerede principielt Udvalgene paa samme Maade som selvstændige Organer ved Siden af Tillidsmandssystemet, selv om Udvalgene ogsaa fik til Opgave at tage sig af Spørgsmaal vedrørende Arbejdernes Sikkerhed og Trivsel i Arbejdstiden. Den svenske Aftale gik lidt videre med Hensyn til at inddrage ogsaa Arbejdsforhold under Udvalgenes Virksomhed, idet Udvalgene yderligere fik til Opgave at virke for Tryghed i Ansættelsen.

Den danske Aftale tog imidlertid et stort Skridt videre i denne Retning, og selv om man ikke kan sige, at *Samarbejdsudvalgene*, som Navnet blev, kan behandle *alle* Spørgsmaal, som vedrører Forholdene paa Arbejdspladsen, saa er det dog karakteristisk for den danske Aftale, at den søger at inddrage ogsaa en Række Spørgsmaal, som Tillidsmændene ellers normalt tager sig af, under Udvalgenes Omraade, idet den eneste Grænse, der er sat for Udvalgenes Virksomhed, er den, at de ikke maa beskæftige sig med saadanne Spørgsmaal, der normalt behandles af de faglige Organisationer. Ganske vist er det ikke hermed helt klart, hvor Grænsen ligger, og først den videre Praksis og de eventuelle Afgørelser af det i Henhold til Aftalens § 16 oprettede *Samarbejdsnævn* vil afgøre dette. Men skal man fremhæve, hvad der karakteriserer den danske Aftale i Forhold til den norske og svenske Aftale, som det falder naturligt at sammenligne med, er det dens langt mere rummelige Opfattelse af Udvalgenes Arbejdsomraade. Dette hænger ogsaa sammen med, at det hos os er *Tillidsmændene*, der er Arbejdernes Repræsentanter i Udvalgene, hvorfor der dels ikke vil være den samme tekniske Nødven-

dighed af at drage nogen skarp Sondring mellem Tillidsmændenes og Udvalgenes Omraade, dels sikkert i Praksis vil vise sig uheldigt, om man drager en skarp Grænse, idet Spørgsmaalene i Virkeligheden flyder over i hinanden. Man vil da ogsaa af Aftalen se, at ikke alene er den vigtige § 5 b formuleret saaledes, at det er Udvalgets Opgave »at skabe de bedst mulige Arbejdsforhold og dermed fremme Tilfredsheden i Arbejdet« (ved at behandle Spørgsmaal angaaende Arbejdernes »Velfærd, Sikkerhed, Sundhed og Tryghed i Ansættelsen samt lignende Spørgsmaal Arbejdsforholdene vedrørende«) altsaa en meget bred Formulering, men yderligere siges det i § 7, Stk. 1, at Udvalget »For at opnaa og bevare gode og rolige Forhold paa den enkelte Virksomhed skal . . . tilstræbe, at Uoverensstemmelser saa vidt muligt løses gennem Forhandlinger i Udvalget«. Udvalget skal saaledes i Almindelighed søge Uoverensstemmelser fjernet.

Hvad her er sagt, er formentlig tilstrækkeligt til at klargøre, at de danske Udvalg er langt fra de ensidige »Produktions«-Udvalg af den engelske Type.

Den danske Aftale lægger dog ikke derfor mindre Vægt paa Produktionsspørgsmaalenes Løsning. Udvalgene skal efter § 5 a »For at fremme Produktionen . . . behandle Spørgsmaal vedrørende rationel Drift, herunder Spørgsmaal om de tekniske Hjælpemidler, Tilrettelægning af Arbejdet, Materialebesparelser o. lign.«, idet der skal tilsigtes »en saadan Organisering af Arbejdsprocessen, at Produktionseffektiviteten forøges mest muligt . . .«.

Arbejderne er saaledes gaaet ind paa at være medvirkende ved en Rationalisering af Virksomhedernes Drift.

Mens Arbejderne jo har en klar Interesse i, at der skabes de bedst mulige Arbejdsforhold, gælder det samme imidlertid ikke, naar det drejer sig om Rationaliseringen. Principielt anerkendes naturligvis Rationaliseringens Nødvendighed og Teknikkens Betydning for en Højnelse af Levevilkaarene, men blandt Arbejderne er der, naar der skal tages Stilling til konkrete Rationaliseringsforanstaltninger af større Betydning, i Almindelighed en stærk Skepsis— for ikke at sige Modvilje — til Stede. Denne Skepsis eller Modvilje beror paa *Frygten*, Frygten for Arbejdsløshed og Frygten for en forringet Stilling lønmæssigt og produktionsmæssigt. Beskæftigelsesspørgsmaalet kan ganske vist kun i meget begrænset Omfang løses isoleret i den enkelte Virksomhed, det er en samfundsøkonomisk Opgave, hvis Løsning afhænger af hele den økonomiske Politik; men netop derfor faar Arbejderne ved at medvirke til Rationaliseringen ofte Følelsen af, at de er med til at gøre Arbejdskammerater arbejdsløse, og det er da en Betingelse for Arbejdernes fulde Medvirken til Forbedring af Produktionen, at der i øvrigt sørges for en god Beskæftigelse i Samfundet, saaledes at Frygten for Arbejdsløshed borttages.

Der er dog en Bestemmelse i Aftalen, der giver Mulighed for bedriftsmæssige Foranstaltninger til Afbødning af eventuelle beskæftigelsesmæssige Ulemper, idet Aftalen fastsætter, at Udvalget, hvis der bliver Tale om Indskrækning eller Omlægning i en Virksomheds Drift, i god Tid skal behandle saadanne Spørgsmaal med det Formaal at gøre Overgangen saa lempelig som mulig for de deraf berørte Arbejdere.

Hvad angaar Frygten for en forringet lønmæssig Stilling som Følge af Rationalisering, kan denne Frygt, naar der tænkes paa den samlede Fortjeneste, sikkert som Hovedregel ikke begrundes i Erfaringen. Derimod kan der hos Akkordarbejderne være en begrundet Frygt for, at selve Akkordsatserne skal blive nedsat, hvis Arbejderne giver »Fiduserne« fra sig, saaledes at der maa præsteres mere Arbejde for samme Fortjeneste. Ligeledes vil Arbejderne givetvis ikke aner-

kende, at en eventuel Merfortjeneste ved Rationalisering alene skal tilfalde Virksomhedernes Indehavere. Uden om disse lønmæssige og udbyttmæssige Problemer kommer man ikke, hvis Spørgsmaalet om Samarbejde skal løses. For Akkordarbejdets Vedkommende er Forholdet dog det, at det set fra et samfundsøkonomisk Synspunkt ikke kan være rigtigt at opretholde »Fiduser«, som alene giver sig Udslag i nedsat Arbejdstempo. Som Regel vil Virkningen af de to Parter Interesses modsætning ved Akkordprisansættelsen da ogsaa i Praksis føre til en vis *Deling* af Fordelene ved Forbedringer, og dette gælder ikke blot, hvor det er Arbejderen, der er Ophavsmand til Forbedringen, men ogsaa i de fleste Tilfælde, hvor et Akkordarbejdes tekniske Betingelser forbedres paa Arbejdsgiverens Foranledning, hvad hidtil overvejende har været Tilfældet, ligesom det sikkert ogsaa vil være det i Fremtiden.

Efter Aftalen kan man ikke drøfte saadanne lønmæssige Spørgsmaal, som normalt henhører under Organisationernes Afgørelse; men da Akkordfastsættelsen i de fleste Fag netop foregaar individuelt, er det et Spørgsmaal, om ikke Samarbejdsudvalgene, hvor der er Tale om mere omfattende Rationaliseringer, baade bør og kan tage Spørgsmaalet om eventuelle Ændringer i Akkordsatserne op til Drøftelse. Det vilde vel nok være noget upraktisk, om man i Samarbejdsudvalgene alene skulde beskæftige sig med en Rationaliserings tekniske Sider og eventuelle hygiejniske og lignende Spørgsmaal i Forbindelse hermed, mens det for Arbejderne vigtige Lønspørgsmaal bagefter skulde forhandles særskilt af de samme Personer, som sidder i Udvalget. Samme Ræsonnement kan anføres, hvor der er Adgang til individuel Aftale af Timelønssatser ud over Minimallønningerne.

Om Spørgsmaalet Fordeling af Produktionsfremgangens Fordele indeholder Aftalen i øvrigt den Programudtalelse, at Formaalet med at nedsætte Produktionsomkostningerne skal være, at »skabe billigere Varepriser og gavne Virksomheden, de i Virksomheden ansatte og Samfundet som Helhed«. Dette maa jo siges at lyde meget smukt, der er noget til alle, og mange vil maaske betragte Udtalelsen som uden reel Betydning. Det vil dog efter min Mening være urigtigt at gøre det. Hovedsynspunktet er jo, at Nedsættelsen af Produktionsomkostningerne bør føre til Prisnedsættelser og derved komme hele Samfundet til gode. Men Parterne, som har afsluttet Aftalen, har aabenbart været klar over, at de direkte interesserede Deltagere i Produktionsprocessen ogsaa maa have noget, og det er jo ogsaa indlysende, at det for Arbejdsgiverens Vedkommende er Formaalet med Rationaliseringen at opnaa en økonomisk Gevinst. Da samme økonomiske Motiv findes hos Arbejderne, maa det derfor i Praksis gælde om at naa et Kompromis mellem de tre Hensyn. Arbejderne kan f. Eks. faa Andel i Fremgangen ikke blot i Løn, men ogsaa i Forbedringer i Arbejdsforholdene. At heller ikke Fagforeningerne er interesseret i, at Lønpolitikken lægges ud i de enkelte Virksomheder, er indlysende. I Tjekkosllovakiet har man (vistnok ene af alle Ordninger) paa Forhaand fastlagt, at en bestemt Andel af Virksomhedernes Nettooverskud, nemlig 10 %, skal gaa til Velfærdsforanstaltninger for Arbejderne; men denne Ordning har — som det fremgaar af en skarp Vedtagelse i det tjekkiske »Samvirkende Fagforbund« — haft meget uheldige prispolitiske Konsekvenser. Det siges saaledes i denne Vedtagelse: »Bedriftsraadene viser en alt for ringe Interesse for Priskontrolpolitikken og udøver ikke selv nogen Kontrol med Priserne. Det kan ikke tolereres, at Bedriftsraadene paa Grund af deres 10 % Andel i Udbyttet understøtter den gamle kapitalistiske Prispolitik«.

Den dansk Aftale indeholder ikke noget *Udbyttedelings*princip, men alene en Programudtalelse, der som sagt lægger Hovedvægten paa Billiggørelse af Vare-

priserne, dog med en vis Hensyntagen til de i Virksomhederne direkte interesserede Parter.

I Aftalens § 5 c er der fastsat en Pligt for Virksomhedernes Indehavere til at give de ansatte Oplysninger om Virksomhedernes økonomiske Forhold. Denne Oplysningspligt gaar noget videre end efter den norske og svenske Aftale, idet der for alle Virksomheder, uanset Ejerforholdets Karakter, skal gives Samarbejdsudvalget *regnskabsmæssige* Oplysninger i samme Omfang, som gives i Aktieselskaber gennem det aarlige Regnskab. Endvidere skal der gives Udvalgene saadanne Oplysninger vedrørende Virksomhedernes økonomiske Forhold og Stilling inden for Branchen, som er af Betydning for Produktionsvilkaarene og Afsætningsmulighederne. Det er Formaalet hermed at give de i Virksomhederne ansatte større Interesse for Virksomhedernes Drift. Aftalen giver saaledes Adgang til en almindelig *Information* om Virksomhedernes økonomiske Forhold. Arbejderne har vel ikke herved opnaaet det ønskede, i Socialdemokratiets Efterkrigsprogram »Fremtidens Danmark« var jo stillet Forslag om, at Bedriftsraadet skulde udpege en Revisor til at gennemgaa Virksomhedens Regnskab, men det opnaaede betyder dog en væsentlig Udbygning af Arbejdernes Rettigheder i Virksomhederne.

Der er sat den Grænse for Virksomhedernes Oplysningspligt, at Oplysninger ikke kan kræves »om Forhold, hvorved Virksomhedens Interesser skades«. Ligeledes kan Oplysninger heller ikke kræves om »personlige Forhold«, og Virksomheden kan i øvrigt paalægge Samarbejdsudvalgets Medlemmer Tavshedspligt med Hensyn til Oplysninger, der udtrykkeligt gives som fortrolige.

Udvalget *skal*, naar en af Parterne forlanger det, oprettes i Virksomheder inden for Industri og Haandværk, der beskæftiger mindst 25 voksne Arbejdere, i mindre Virksomheder *kan* Udvalg oprettes, naar Parterne er enige herom. Bemærkelsesværdigt er, at Aftalen yderligere bestemmer, at hvor Udvalg ikke oprettes, kan de i Aftalen omhandlede Emner alligivel drøftes mellem Virksomheden og Arbejdernes Tillidsmand eller — hvor der ikke er Tillidsmand — med en af Arbejderne valgt Repræsentant. Aftalen indeholder derfor ogsaa rent organisatorisk en betydelig Udvidelse af det danske Tillidsmandssystem.

Henry Grünbaum.

DEN INTERNATIONALE BANK OG VALUTAFONDEN.

Den internationale Bank ydede i 1947 ialt fire Laan. Frankrig fik 250 Mill. Dollars, Holland 195 Millioner, Danmark 40 Millioner og Luxembourg 12 Millioner, ialt 497 Mill. Dollars. For at kunne yde disse Laan optog Banken selv et Obligationslaan paa 250 Mill. Dollars.

I en Aarsoversigt gør Banken opmærksom paa, at den hidtil kun har virket med det Formaal at sætte krigsramte Lande igang igen. Dette er betydningsfuldt, og i et Stykke Tid endnu maa Banken koncentrere sig om saadanne Opgaver, men den maa dog ikke derfor tabe sit andet Maal af Syne, nemlig Ydelsen af Laan til Udnyttelse af Raastoffer og andre Hjælpemidler i uudviklede Egne af Verden.

Parallelt med Den internationale Bank har Den internationale Valutafond i det forløbne Aar arbejdet for at hjælpe Nationer økonomisk igang. Man begyndte i Slutningen af 1946 med at offentliggøre officielle Pari-Værdier for 32 Landes Valutaer, og disse Pari-Værdier har derefter dannet Basis for Fondens Aktivitet. Man afsluttede i Fjor henved 20 Transaktioner med ialt syv Medlemslande. Det drejede sig hovedsagelig om Salg af amerikanske Dollars til Medlemmerne, der