

Den næste sag på dagsordenen var:

*Tredje behandling af forslag til lov om ændring af lov om mægling i arbejdsstridigheder.*

(Anden behandling findes i tidenden sp. 1928).

Der var ikke stillet ændringsforslag.

**Formanden:** Sammen med denne sag foretages den følgende sag på dagsordenen, nemlig:

*Tredje behandling af forslag til lov om ændring af lov om den faste voldgiftsret.*

(Anden behandling findes i tidenden sp. 1928).

Der var ikke stillet ændringsforslag.

Lovforslagene sattes til forhandling.

**Chr. Madsen:** Da vi i udvalget har fået meddelelse om, at arbejdsretskommissionen vil blive indkaldt en gang i april måned, undlader vi ved denne behandling at stille ændringsforslag til de to lovforslag. Vi går ind for, at den højtærede arbejdsminister i stedet for septemberforliget af 1899 får indføjet i lovene overenskomsten af november 1960. Vi har erkendt i udvalget, at det er svært at lovgive på dette område, uden at fagorganisationerne har haft lejlighed til at udtale sig. Når overenskomstforhandlingerne er afsluttet, og når parterne i disse forhandlinger kan få tid, vil som nævnt kommissionen træde sammen.

Ved denne behandling af de to lovforslag tillader jeg mig at fremsætte nogle udtalelser.

I al den tid, de to love har været gældende, har der ikke været et mere aktuelt tidspunkt end netop nu til at søge ændringer gennemført. Vi er ved afslutningen af langvarige overenskomstforhandlinger. Industrien står midt i en omfattende udvikling. Der skal inden længe gennemføres toldsænkninger, og det store socialdemokrati har et principprogram til diskussion blandt sine medlemmer. Heri indgår udvidelse af demokratiet, så det også omfatter industrielt demokrati.

I lov om den faste voldgiftsret af 4. okto-

ber 1919 står der i § 18, at indenrigsministeren, så snart 5 år er forløbet efter lovens ikrafttræden, nedsætter et udvalg, der efter gennemsyn af loven kan foreslå forandring. Så vidt jeg kan se, har loven sidst været til behandling i det høje ting i 1934, og jeg er ikke bekendt med, at ovennævnte udvalg er blevet nedsat.

Jeg sagde ved første behandling, at tiden måtte være inde til en ændring af loven fra 1919. Forholdene på arbejdspladserne er anderledes nu end dengang. Mange flere bestemmelser er nu gældende, bestemmelser, der er truffet ved overenskomster, og som er gennemført ved lov, og så er der det ubestemmelige, at der fra begge parter side skal tages hensyn til klimaet på arbejdspladsen. Under disse forhold har tillidsmanden på arbejdspladsen en meget vanskelig opgave. Det er også herom, de fleste sager føres for den faste voldgiftsret. Lad mig nævne som eksempel en sag, hvor strejken blev dømt ulovlig med den sædvanlige bod.

I en virksomhed, hvor klimaet var dårligt, velfærdsforanstaltningerne under al kritik og akkordfastsættelserne i uorden, blev der forlangt forhandlinger. For at få disse gennemført måtte der vælges en ny tillidsmand. Den afgående var blevet træt. Den nyvalgte tillidsmand blev chikaneret på det groveste. Klimaet var som sagt meget dårligt, velfærdsforanstaltningerne kunne ikke ændres, arbejdsgiveren havde igen fået udsættelse af direktoratet, og en ændring af akkorderne kunne der ikke være tale om, skønt produktionen var stigende. Alt dette og flere detaljer forårsagede strejke. Den blev erklæret ulovlig og boden idømt efter principperne fra 1919.

I denne sag var der to ting, voldgiftsretten ikke tog stilling til. For det første velfærdsforanstaltningerne, som var under al kritik, og som var det væsentligste irritationsmoment, fordi de ikke opfyldte arbejderbeskyttelseslovens bestemmelser, og fordi enhver vidste, at den pågældende arbejdsgiver i stedet for at ofre penge herpå havde investeret store summer i en lystgård. For det andet det, man kalder klimaet på arbejdspladsen; det har relation til en bemærkning i mæglingsforslaget af 1958 om, at der i hensigtsmæssigt samarbejde skabes en produktionsstigning som forud-