

ning af at forebygge klager fra de ansattes side, medens omvendt manglen på et sådant system i sig selv vil være en hovedkilde til klager. Der var imidlertid overvejende tilslutning til det synspunkt, at de to sider af emnet var tilstrækkeligt afgrænsede til at kunne behandles i hvert sit instrument.

Et andet punkt, der fremhævedes under debatten, var, at de systemer og ordninger, der regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdere på den enkelte arbejdsplads, var så forskellige fra land til land, at det ville være nødvendigt at udforme reglerne i eventuelle instrumenter om disse spørgsmål meget elastisk. Heroverfor blev det imidlertid påpeget, at formålet med instrumenterne måtte være at danne rettesnor for de nationale ordninger, og at det derfor var vigtigt, at instrumenternes bestemmelser blev tilstrækkeligt klare og præcise.

Debatten i komiteen koncentrerede sig især om det foreliggende udkast til konklusioner angående virksomhedernes klageordninger. Til dette udkast fremsattes der under debatten i alt 58 større og mindre ændringsforslag, hvoraf 16 blev vedtaget, medens 42 blev forkastet eller trukket tilbage.

Et af de punkter, der gav anledning til stærk diskussion, var spørgsmålet om *formen* for et instrument om principperne for klageordninger. Arbejdsbureauets udkast tog som nævnt sigte på en henstilling. Et af arbejdergruppen fremsat ændringsforslag, hvorefter instrumentet burde udformes som en konvention med en dertil knyttet henstilling, mødte kraftig modstand fra arbejdsgivergruppen, der for sit vedkommende tilsluttede sig tanken om en henstilling. Også en række regeringsrepræsentanter udtalte sig imod ændringsforslaget. Dette blev herefter sat til afstemning, der resulterede i, at ændringsforslaget blev forkastet.

Et punkt, hvorom der udviklede sig skarp debat, var spørgsmålet, om det nævnte instrument burde indeholde en regel om, at der, i tilfælde hvor et strids spørgsmål ikke har kunnet løses inden for virksomhedens eget klageapparat, og hvor spørgsmålet derfor henvises til en uden for virksomheden bestående instans, bør gives vedkommende ansatte ret til arbejdsfrihed uden løntab i det omfang, forhandlingerne for den sidstnævnte instans kræver hans deltagelse. Et hertil sigtende ændringsfor-

slag blev fremsat af arbejdergruppen, der betonedede, at en sådan regel var en nødvendig forudsætning for, at de ansatte ville kunne gøre brug af deres ret til at indbringe uløste faglige stridsspørgsmål for de til sådanne spørgsmåls afgørelse bestående, uden for virksomheden placerede instanser. Fra arbejdsgivergruppens side modsatte man sig ændringsforslaget under henvisning bl. a. til, at en sådan regel ville lede til misbrug og ville skabe et incitament til, at løsningen af stridsspørgsmål blev overladt til organer uden for virksomheden, hvad der ville være lidet stemmende med det påtænkte instruments formål. Efter nogle forsøg på at smidiggøre formuleringen af arbejdergruppens ændringsforslag havde vist sig resultatløse, blev forslaget sat til afstemning, der medførte, at ændringsforslaget blev forkastet, dog med en ret snæver margin.

Til de af arbejdsbureauet fremsatte udkast til konklusioner om kommunikation mellem ledelse og ansatte inden for virksomheden blev der under forhandlingerne i komiteen fremsat 29 ændringsforslag, hvoraf 15 blev vedtaget, medens 14 enten blev forkastet eller trukket tilbage. Angående formen for et instrument om kommunikation var der imidlertid enighed om, at en henstilling ville være bedst egnet. Et ændringsforslag, fremsat af arbejdergruppen, gik ud på i teksten at få fastslået princippet om, at virksomhedens ledelse bør orientere og konsultere de ansatte, før den træffer sine beslutninger. Efter at de danske, norske og svenske regeringsrepræsentanter havde foreslået visse tilføjelser til ændringsforslaget med henblik på at sikre dets vedtagelse, blev forslaget med de nævnte tilføjelser vedtaget enstemmigt af komiteen.

Under den påfølgende behandling i konferencens plenum genfremsatte arbejdergruppen det forannævnte forslag om indsættelse i instrumentet vedrørende klageordninger af en regel, der sikrer vedkommende ansatte arbejdsfrihed uden løntab, når hans medvirken er påkrævet i forhandlinger for en uden for virksomheden bestående klageinstans. Forslaget blev imidlertid trukket tilbage, efter at arbejdsgivergruppen havde ladet forstå, at gruppen ville afholde sig fra at stemme for instrumentet i dets helhed, såfremt det nævnte ændringsforslag blev vedtaget. Herefter blev komi-