

de enkelte landes praksis på arbejdsmarkedsområdet.

Med hensyn til de nærmere regler for klageproceduren var der i komiteen — som tilfældet havde været under behandlingen af spørgsmålet på den 50. arbejdskonference — på flere punkter stærkt afvigende synspunkter.

Dette gjaldt bl. a. en bestemmelse i bureauets udkast om, at parterne, når reglerne for klagebehandling fastsættes ved overenskomstaftaler, bør opfordres til at medtage en bestemmelse om, at de vil fremme afgørelsen af disse klager i overensstemmelse med det aftalte og søge at undgå enhver handling, der vil kunne vanskeliggøre en sådan ordnings gennemførelse. De norske, svenske og danske regeringsrepræsentanter fandt en sådan formulering for svag og gik ind for et forslag, hvorefter bestemmelsen skulle ændres til, at parterne skulle opfordres til at forpligte sig til at lade klager afgøre på den aftalte måde og afstå fra enhver aktion, som kunne vanskeliggøre en gennemførelse af ordningen. Dette forslag svarer til den fredspligt, der i de skandinaviske og en række andre lande anses som et naturligt indhold af overenskomsterne. Forslaget blev støttet af arbejdsgiverne og adskillige regeringsrepræsentanter. Det blev i denne forbindelse anført, at princippet om fredspligt havde virket gunstigt ved at bidrage til at stabilisere forholdet mellem arbejderne og virksomhedsledelsen i en række lande. Fra fagforeningsside gik man — med støtte af enkelte regeringsrepræsentanter — imod dette synspunkt, idet der henvises til, at princippet om fredspligt ikke var almindeligt accepteret, og at dette særligt ikke var tilfældet i de tilbagestående lande. Ved afstemningen blev ændringsforslaget imidlertid vedtaget med betydeligt flertal.

Arbejdsbureauet havde dernæst i sit udkast en bestemmelse om, at fagforeningerne eller deres repræsentanter i virksomheden i overensstemmelse med gældende lov og praksis skulle deltage på lige fod ved etableringen af klageordningen samt ved dennes gennemførelse. Denne bestemmelse foranledigede en omfattende diskussion og flere ændringsforslag. Bl. a. pegedes på, at udtrykket „på lige fod“ var for uklart, idet det kunne give anledning til forskellig opfattelse. Fra fagforeningsside blev det anført,

at der burde være en nær konsultation mellem parterne, og at der her måtte være samme rettigheder for begge parter. Spørgsmålet blev til slut overladt til en arbejdsgruppe, som udarbejdede et udkast, hvorefter det pågældende udtryk blev ændret til, at parterne skulle have samme rettigheder og pligter. Der var enighed om, at bestemmelsen skulle forstås således, at den vedrørte arbejderne og deres organisationers tilknytning til selve etableringen og gennemførelsen af en ordning af klagebehandling, mens bestemmelsen ikke skulle vedrøre spørgsmålet om afgørelse af bestemte klagesager. Der skulle således ikke i teksten ligge nogen form for medbestemelsesret.

Spørgsmålet om medbestemelsesret kom også frem i forbindelse med en bestemmelse i bureauets udkast, hvor det blev anbefalet, at der med det formål at reducere antallet af klager skulle lægges vægt på etablering og gennemførelse af en sund personalepolitik. Med sigte herpå skulle arbejderne repræsentanter konsulteres med hensyn til personalepolitik og sociale spørgsmål, så vidt dette lod sig gøre. Fagforeningsgruppen fremsatte hertil et ændringsforslag. Efter dette skulle arbejderne repræsentanter deltage i udarbejdelsen af personalepolitikken og i løsningen af sociale spørgsmål. Forslaget blev motiveret med, at konsultation efter deres opfattelse ikke var tilstrækkeligt. Fra arbejdsgiverside modsatte man sig forslaget, fordi formuleringen „deltage“ ville lægge en slags medbestemelsesret ind i instrumentet, samt fordi udtrykket „sociale spørgsmål“ var for uklart. Fagforeningsgruppen anførte heroverfor, at den ikke søgte indført noget princip om medbestemelsesret, men at den fandt det påkrævet, at ledelsen ikke indskrænkede sig til at høre arbejderne argumenter, men gjorde sig en virkelig anstrengelse for gennem udveksling af synspunkter at opnå en forståelse med arbejderne. Fagforeningsgruppens forslag blev vedtaget med et snævert flertal.

Efter bureauets udkast bør arbejderen eller hans repræsentant, hvis sidstnævnte er ansat i samme bedrift, ikke lide noget løntab på grund af fravær fra arbejdet i forbindelse med klagebehandling, dog med den ventil at klart ubegrundede klager ikke kan medføre denne ret. Fra flere sider blev