

det påpeget, at det var nødvendigt at få begrænsninger i den foreslåede bestemmelse. Fra arbejdserside holdt man imidlertid fast ved bureauets formulering. For at nå frem til en formulering, der kunne tiltrædes af flere, foreslog regeringsrepræsentanten fra Luxembourg en tilføjelse, hvorefter der ved praktiseringen af princippet skulle tages hensyn til de nærmere regler, som måtte blive fastsat ved lov, overenskomst eller på anden måde. Komiteen vedtog dette forslag med betydeligt flertal. Efter denne afstemning foreslog fagforeningsgruppen, at den i bureauets udkast indeholdte særbestemmelse til afskærelse af uberettigede klager ikke blev opretholdt. Arbejdsgivergruppen modsatte sig dette, men ved en afstemning blev der flertal for fagforeningsgruppens forslag om at tage bestemmelsen ud af teksten.

Ved dagsordspunktets behandling på den 50. arbejdskonference i 1966 havde fagforeningsgruppen foreslået, at arbejderen skulle have tilstrækkelig frihed fra arbejdet for at kunne deltage i behandling af klagesagen, når denne måtte afgøres af organer uden for virksomheden, samt ikke skulle lide noget løntab i denne anledning. Forslaget blev i 1966 nedstemt, og arbejdsbureauets udkast til konferencen i år indeholdt derfor heller ikke noget forslag herom. Fagforeningsgruppen tog nu forslaget op i en modificeret form, idet den lagde vægt på at få godkendt princippet om, at arbejderen ikke under nogen form måtte forhindres i sin deltagelse i klagebehandlingen, enten ved at han nægtes den fornødne frihed eller på grund af fravær mister lønindtægt. Det skulle overlades til national lov og praksis at fastslå formen for gennemførelsen af dette princip. Mens arbejdsgivergruppen gik imod dette forslag, var meningene inden for regeringsgruppen delte. Ved afstemningen blev forslaget om ret til frihed fra arbejde vedtaget med betydeligt flertal, mens forslaget om dækning af løntab blev forkastet med et lille flertal.

Som det fremgår, lykkedes det ikke inden for komiteen at nå frem til enighed på en række væsentlige punkter af betydning for arbejdere og arbejdsgivere. Det blev da også efter komitéarbejds afslutning klart, at

den tekst, komiteen var kommet frem til, ikke var fuldt tilfredsstillende for alle grupper. Særlig arbejdsgiverne havde flere forbehold. Der blev derfor under ledelse af komiteens formand taget initiativ til en række konsultationer med henblik på at finde frem til kompromisløsninger, der kunne gøre henstillingen acceptabel for alle grupper. Som et resultat af disse konsultationer fremlagde formanden, da sagen kom til behandling i konferencens plenum, ændringsforslag med hensyn til 3 af de foran omtalte punkter. Det første vedrørende arbejderens medvirkning ved tilrettelæggelse af en personalepolitik og med hensyn til sociale spørgsmåls løsning. Teksten blev foreslået ændret derhen, at ledelsen, før den træffer afgørelse, skal samarbejde med repræsentanter for arbejderne. Det andet forslag gik ud på i bestemmelsen om ret til fravær og dækning af løntab under klagesagens behandling udtrykkeligt at få fastslået i teksten, at reglerne kan omfatte garantier mod misbrug. Det tredje forslag gik ud på at fastslå, at arbejderen ikke bør miste løn, når han deltager i behandling af klagen uden for virksomheden, dersom det fastslås, at han klage er berettiget. Disse ændringsforslag blev anbefalet af en række talere, deriblandt repræsentanter både for fagforenings- og arbejdsgivergruppen. Henstillingen blev derefter med disse ændringsforslag vedtaget i plenum praktisk taget enstemmigt.

I den endelige vedtagne form stemmer henstillingen om klagebehandling inden for virksomheden i alt væsentligt med det, som gælder og praktiseres i Danmark.¹⁾

(b) I udkastet til henstillingen om kommunikation mellem virksomhedsledelsen og arbejderne i virksomheden er hovedbestemmelsen en anbefaling til arbejdsgiverne og deres organisationer, såvel som til arbejderne og deres organisationer, om i fælles interesse at indse betydningen af, at der inden for virksomhederne hersker et klima af gensidig forståelse og tillid, hvilket fremmer både virksomhedernes effektivitet og arbejderens egne formål. I denne forbindelse understreges det, at virksomhedens kommunikationssystem skal kunne sikre en gennemført og regelmæssig to-vejs kommu-

¹⁾ Se bilag 1, pp. 1507-1512.