

Betænkning

over forslag til lov om ændring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse.

(Sikkerhedsrepræsentanter, børns arbejde, statistik over arbejdsulykker, arbejderbeskyttelsesfondets midler m. v.).

(Afgivet af arbejdsmarkedsudvalget den 21. marts 1973).

Udvalget har i en række møder gennemgået lovforslaget og haft samråd med arbejdsministeren, der tillige skriftligt har besvaret en række spørgsmål.

Der er i udvalget modtaget en deputation fra Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i Danmark. Udvalget har endvidere modtaget skriftlige henvendelser fra Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Foreningen af Arbejdsledere i Danmark. Henvendelserne er tillige med et af Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark og Sammenslutningen af Arbejdsgivere inden for Jern- og Metalindustrien i Danmark udarbejdet protokollat optrykt som bilag til betænkningen.

Under udvalgets arbejde har ministeren oplyst, at der for tiden i direktoratet for arbejdstilsynet arbejdes med et lovudkast vedrørende arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø, som omkring midten af marts måned ventes forelagt arbejdsministeren. Efter høring af arbejdsrådet agtes lovforslaget færdigbehandlet i ministeriet med henblik på fremsættelse i folketinget i begyndelsen af maj.

Ministrene har redegjort for de opgaver, den af ministeren nedsatte arbejdsgruppe om arbejdsmiljø og arbejdstilsyn har efter sit kommissorium, samt gruppens hidtidige

arbejde og planer. Redegørelsen er optrykt som bilag til betænkningen.

Udvalget har indgående beskæftiget sig med beskyttelsesreglerne for sikkerhedsrepræsentanter, og arbejdsministeren har i tilknytning hertil fremsat et ændringsforslag, der med henvisning til de regler, der findes for tillidsmænd inden for tilsvarende områder, fastsætter, at valgeregler for sikkerhedsrepræsentanterne udformes efter forhandling med hovedorganisationerne. Der er endvidere af arbejdsministeren fremsat ændringsforslag vedrørende ikrafttrædelsestidspunktet for disse regler. Ændringsforslagene, hvorom der i øvrigt henvises til de ledsagende bemærkninger, er tiltrådt af udvalget.

Et *mindretal* (det konservative folkepartis, venstres og det radikale venstres medlemmer af udvalget) beklager, at regeringen har undladt at forhandle lovforslaget i arbejdsrådet forud for fremsættelsen, således som det har været praksis vedrørende ændringer i arbejderbeskyttelseslovgivningen.

Mindretallet lægger vægt på, at der i valgbarhedsreglerne for sikkerhedsrepræsentanter indgår et krav om en ansættelsesperiode af en varighed mindst svarende til de for tillidsmænd gældende inden for de respektive områder.

Udvalget indstiller herefter lovforslaget til *vedtagelse* med de stillede ændringsforslag.

Ændringsforslag.

Af arbejdsministeren, tiltrådt af udvalget:

Til § 1.

1) Efter nr. 1 indsættes som nyt nummer: „01. § 7, stk. 6, der bliver § 7, stk. 7, affattes således:

„Stk. 7. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med direktøren for arbejdstilsynet og arbejdsrådet nærmere regler for opbygning og funktion af det interne arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder om valg af sikkerhedsrepræsentanter og om deres rettigheder og pligter samt om oprettelse af sikkerhedsgrupper, sikkerhedsudvalg og om disses opgaver.““

Til § 4.

2) Stk. 1 affattes således:

„§ 1, nr. 1 og 01, træder i kraft den 1. juli 1973, § 1, nr. 3-16, og §§ 2 og 3 træder i kraft den 1. april 1973.“

I stk. 2 ændres „nr. 16 og 17“ til: „nr. 17 og 18“.

Bemærkninger.

Til nr. 1.

I gældende lov og bekendtgørelse nr. 513 af 2. december 1971 om internt sikkerhedsarbejde på virksomheder er det om valg af sikkerhedsrepræsentant alene bestemt, at han vælges af arbejderne og blandt arbej-

derne i den pågældende virksomhed. Det er ikke helt klart, om der i den gældende lovs § 7, stk. 6, er fornøden hjemmel til at give nærmere regler om valgbarhed m. v.

For at skabe størst mulig overensstemmelse mellem beskyttelsen af sikkerhedsrepræsentanter og tillidsmænd bør der gives regler for valg af sikkerhedsrepræsentanter på linie med reglerne for valg af tillidsmænd.

Reglernes udformning må bero på nærmere forhandling med hovedorganisationerne f. eks. gennem arbejdsrådet. Der kan herunder være grund til at tage hensyn til, at reglerne for tillidsmandsvalg er forskellige i forskellige fag. Man kan endvidere være opmærksom på, at formålet med sikkerhedsordningen ikke er helt det samme som formålet med tillidsmandsordningen. F. eks. kan der måske være grund til lempeligere bestemmelse om ansættelsestid. Til gengæld må der måske i nogle tilfælde stilles strengere krav til faglige kvalifikationer end dem, der gælder for tillidsmænd.

Til nr. 2.

For at give rimelig tid for arbejdsministeren til forhandling med arbejdstilsynet og arbejdsrådet, hvori arbejdsmarkedets parter er repræsenterede, om regler for valg af sikkerhedsrepræsentanter, og for at valgreglerne og reglerne om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter kan træde i kraft samtidig, foreslås ikrafttrædelsestidspunktet for disse bestemmelser udskudt til 1. juli 1973.

Erik Andersen (Fr.borg amt),
formand.

Finn Christensen.

Jørgen Peder Hansen.

Søren B. Jørgensen.

Risgaard Knudsen,
næstformand.

Otto Mørch.

Bertel Pedersen.

Arne Larsen.

Grete Westergaard.

Mads Eg Damgaard.

Adam Møller.

Simonsen.

Robert Christensen.

Enggaard.

Karlskov Jensen.

Gerda Tosti Nielsen.

Valbak.

Bilag 1.

SAMMENSLUTNINGEN

af arbejdsgivere indenfor jern- og metalindustrien i Danmark.

Den 30. januar 1973.

Vedrørende det af arbejdsministeren den 15. december 1972 fremsatte forslag til lov om ændring af arbejderbeskyttelsesloven (lovforslag nr. 141).

Sammenslutningen finder anledning til skarpt at protestere mod det forslag til ændring af arbejderbeskyttelsesloven vedr. beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter, som arbejdsministeren den 15. december 1972 fremsatte i Folketinget.

Sammenslutningen finder det af principielle grunde dybt beklageligt, at dette lovforslag er blevet fremsat, uden at spørgsmålet om lovgivning på dette område har været gjort til genstand for nærmere overvejelse og nøjere drøftelse med arbejdsmarkedets organisationer.

Vi er især skuffede, fordi ministeren efter vor opfattelse har handlet i strid med sin udtalelse herom i Folketinget den 1. marts 1972, hvor spørgsmålet om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter blev rejst af daværende forbundsformand Anker Jørgensen.

Ifølge Folketingets forhandlinger, spalte 3.128, udtalte ministeren bl. a. følgende i sit svar:

„Jeg er derfor enig i, at der er behov for, at der sker noget på dette felt, men jeg kan oplyse, at jeg allerede har taget spørgsmålet op over for Arbejdstilsynet og agter at drøfte problemet nærmere med arbejdsmarkedets hovedorganisationer. Det er jo den naturlige og normale praksis, som jeg også i dette tilfælde mener bør følges, før der tages endelig stilling til et lovinitiativ, som jeg mener der er behov for i denne sag, og som jeg regner med kan blive en realitet inden så forfærdelig længe. Jeg vil altså søge sagen fremmet mest muligt“.

Den 18. oktober f. å. rettede folketingsmand Camre forespørgsel til arbejdsministeren om sikring af de arbejdere, som tilkalder Arbejdstilsynet, og den fungerende arbejdsminister, boligminister Helge Nielsen, udtal-

te, at regeringen i nær fremtid agtede at fremsætte lovforslag om sikring i ansættelsen af sikkerhedsrepræsentanter, og at det forestående arbejderbeskyttelsesarbejde, herunder sammenlægningen af de 3 arbejderbeskyttelseslove til en lov med mere tidssvarende formulering „naturligvis vil blive gennemdrøftet med arbejdspladsernes egne folk, med organisationerne og på det politiske plan“.

Efter vor opfattelse ville det foreliggende forslag aldrig være blevet forelagt folkettinget, hvis ministeren havde opfyldt sit tilsagn og drøftet problemet nærmere med arbejdsmarkedets organisationer.

Sammenslutningen er endvidere bekendt med, at forslaget om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter end ikke har været forelagt til drøftelse i Arbejdsrådet eller dets udvalg, men at rådet alene har måttet tage til efterretning, at lovforslaget var tiltrådt af regeringen, hvilket også er stridende mod normal praksis.

Ifølge forslaget skal arbejdsgiveren afholde udgifterne ved udførelsen af hvervet og godtgøre sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt. „Sikkerhedsrepræsentanten er i øvrigt beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område“.

Vi skal hertil bemærke, at det er Sammenslutningens principielle standpunkt, at særlig beskyttelse af specielle grupper af arbejdere bør forhandles mellem arbejdsmarkedets parter i forbindelse med en overenskomstfornyelse. Kravet om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter var da også rejst af Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark over for Sammenslutningen ved de indeværende overenskomstforhand-

linger. Under forhandlingerne herom tilkendegav forbundet imidlertid, at man alligevel ikke behøvede at gå nærmere ind i en forhandling herom, da man var gjort bekendt med, at en lovgivning var på vej. Fra arbejderside har man således også — i hvert fald på et vist tidspunkt — følt, at spørgsmålet henhørte under overenskomstens område.

Vi finder det særdeles uheldigt, at man fra ministerens side midt i en overenskomst-situation således griber ind i de igangværende forhandlinger ved at fremkomme med dette lovforslag.

Vi skal samtidig gøre opmærksom på, at der inden for jernindustriens område ud over den særlige beskyttelse, som tillidsmænd har opnået, allerede findes forlængede opsigelsesvarsler for medlemmer af samarbejdsudvalgene og medlemmer af arbejdsstudieudvalg.

Administrationen af disse særbestemmelser har aldrig givet os anledning til problemer. Selv om vor overenskomst hjemler en tillidsmand ret til påtale af eventuelle urimelige afskedigelser og forbundet ret til at kræve fagretlig behandling af påståede usaglige afskedigelser, er det Sammenslutningens erfaring, at der yderst sjældent opstår sådanne sager. Hvad angår klager over afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant har vi også indtil nu et meget beskedent erfaringsgrundlag, idet vi kun har modtaget klage i ét tilfælde, hvor spørgsmålet i øvrigt blev løst ved normal fagretlig behandling i enighed mellem parterne.

Hvad specielt angår reglerne om tillidsmænd, herunder tillidsmandsbeskyttelsen, blev disse regler skabt inden for det jernindustrielle område allerede i året 1900 og er senere ændret i takt med den stedfundne udvikling.

Baggrunden for den særlige beskyttelse, som jernindustriens tillidsmænd har opnået, og som efter vor opfattelse generelt må betragtes som den mest vidtgående tillidsmandsbeskyttelse inden for det danske arbejdsmarked, er, at der er opstillet særlige kvalifikationskrav for, at arbejdere kan komme i betragtning som tillidsmænd. En tillidsmandskandidat skal således have arbejdet mindst 2 år inden for de sidste 4 år på samme arbejdsplads (værkstedsafdeling), og han skal derudover være en anerkendt dygtig arbejder for at være valgbar. Valget

betrages kun som gyldigt, hvis mere end halvdelen af de beskæftigede arbejdere har stemt for ham. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og af dette meddelt Sammenslutningen.

Netop på grund af den strenge udvælgelse af tillidsmændene har det været muligt at reducere antallet af afskedigelsessager til et minimum. Omvendt er det karakteristisk, at der behandles et langt større antal protester mod tillidsmandsvalg, selv om det er vor opfattelse, at forbundene udøver en ikke ringe selvjustits med hensyn til godkendelse af tillidsmandsvalg. Denne procedure er tilfredsstillende, idet såvel virksomhederne, Sammenslutningen som forbundene må være interesseret i at undgå, at personer, der ikke er samarbejdsindstillet eller som udviser forsømmelse i arbejdet vælges til tillidsmænd og dermed sikres den store beskyttelse.

Der er inden for Sammenslutningens område registreret ca. 3.200 tillidsmænd, hvis valg er sket på de nævnte betingelser, og hvor tillidsmandsvalget har været forelagt arbejdsgiveren til udtalelse, således at han i påkommende tilfælde har haft mulighed for at gøre indsigelse mod valget.

Hvad angår antallet af sikkerhedsrepræsentanter kan vi ikke oplyse noget eksakt tal, men vi skønner, at der vil være tale om omkring 15.000 arbejdere. I henhold til Arbejdsministeriets bekendtgørelse om internt sikkerhedsarbejde skal der på enhver virksomhed, der beskæftiger 10 arbejdere og derover for hver afdeling eller for hvert arbejdsområde i virksomheden vælges en sikkerhedsrepræsentant. Endvidere skal der ved holddrift normalt vælges en sikkerhedsrepræsentant for hvert skiftehold, og ved udearbejde skal der vælges sikkerhedsrepræsentant, når virksomheden i længere periode beskæftiger 10 arbejdere og derover på et enkelt arbejdssted. Valget sker normalt for 2 år ad gangen, uden at der overhovedet stilles krav om sikkerhedsrepræsentantens kvalifikationer og anciennitet, og uden at arbejdsgiveren på nogen måde i øvrigt har indflydelse på valget.

Hvis det nævnte lovforslag gennemføres, kan man let forestille sig en situation, hvor en tillidsmandskandidat er blevet vræget, f. eks. på grund af manglende evne til samarbejde, på grund af forsømmelighed eller

lignende forhold. Den pågældende person vil meget tænkeligt søge valg som sikkerhedsrepræsentant. Hverken efter lovforslaget eller bekendtgørelsen om internt sikkerhedsarbejde vil der være noget til hinder for, at vedkommende opnår den beskyttelse, som han ikke kunne opnå ved at søge valg som tillidsmand. Der kan ikke herske tvivl om, at lovforslaget i denne situation virker fuldstændig urimeligt og under alle omstændigheder vil mere end besværliggøre arbejdsgiverens ret til at skride ind over for en arbejder, der ikke passer sine pligter som almindelig medarbejder.

Yderligere har sikkerhedsrepræsentanten ikke noget videregående ansvar under udøvelsen af hvervet som sikkerhedsrepræsentant end øvrige arbejdere har i relation til Arbejderbeskyttelsesloven, hvorimod arbejdsgiveren ifølge loven er pålagt et objektivi ansvar for, at arbejdet foregår under sikre og sunde forhold.

Det er almindeligt anerkendt, at forudsætningerne for et effektivt internt sikkerhedsarbejde baseret på den pr. 1. april f. å. indførte organisation er udviklingen af samarbejde og tillid mellem sikkerhedsrepræsentant og arbejdsledelse. Såfremt sikkerhedsrepræsentanten ikke forstår at varetage hvervet vedrørende sikkerhedsarbejdet tilfredsstillende og baseret på samarbejde, kan hele sikkerhedsspørgsmålet på det pågældende område ødelægges til skade for de øvrige ansatte og til skade ikke mindst for virksomheden, hvis ledelse har det objektive ansvar for arbejdet.

Bestemmelsen om, at sikkerhedsrepræsentanten skal have samme beskyttelse som tillidsmanden virker på denne baggrund særdeles grel og lidet gennemtænkt, og konsekvenserne af bestemmelsen er i øjeblikket ikke til at overskue.

Ikke mindst inden for jernindustrien, hvor konjunkturforløbet inden for kortere perioder for visse brancher kan være stærkt svingende, vil det være en uhyggelig, alvorlig belastning at skulle tilpasse sig en nærmest totalfredning på ca. 15.000 medarbejdere. Den årlige personaleomsætning i jernindustrien ligger på ca. 50 pct., hvilket efter vor opfattelse er udtryk for et behov for meget stor mobilitet i arbejdskraften, således at denne kan tilpasse sig, hvor der aktuelt er beskæftigelsesmuligheder. Den om-

stændighed, at man indfører „tillidsmandsbeskyttelse“ for sikkerhedsrepræsentanter betyder, at enhver afskedigelse af en sikkerhedsrepræsentant begrundet i arbejdsmangel vil kunne anfægtes fra arbejderside, og dette vil utvivlsomt give anledning til et meget stort antal fagretlige sager til skade for virksomhedens effektivitet og omstillingsevne og ligeledes til skade for samarbejdet om sikkerhedsorganisationen.

Netop på grund af, at der ikke er opstillet kvalifikations- eller anciennitetskrav ved valg af sikkerhedsrepræsentanter, er der en nærliggende mulighed for, at uromagere, som ønsker at fremprovokere ulovlige aktioner på arbejdspladserne, vil kunne tiltage sig en katastrofal stærk magtposition ved at opnå valg som beskyttede sikkerhedsrepræsentanter umiddelbart efter ansættelsen. Det vil ikke alene skade samarbejdet på den enkelte arbejdsplads, men mere langsigtet kunne nedbryde overenskomsterne og det fagretlige system.

Hvad angår lovforslagets nærmere formulerede indhold har vi bemærket, at sikkerhedsrepræsentanten også er beskyttet mod „anden forringelse af sine forhold“. Efter vor opfattelse er en tillidsmand alene beskyttet mod afskedigelse, men ikke mod nogen anden form for forringelse, og det er således særdeles uheldigt, hvis det er tanken med lovens formulering at yde sikkerhedsrepræsentanten en stærkere beskyttelse end tillidsmanden.

Hvad angår bestemmelsen om, at arbejdsgiveren afholder udgifterne ved udførelsen af hvervet som sikkerhedsrepræsentant og godtgør sikkerhedsrepræsentanten tab af indtægt, kan der opstå tvivl om, i hvilket omfang arbejdsgiveren pålægges at betale udgifterne til deltagelse i kurser og oplysningsvirksomhed, og i hvilket omfang arbejdsgiveren overhovedet har indflydelse på omfanget af sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i kurser m. v.

Med henvisning til ovenstående skal vi sammenfattende fremføre:

- at vi med dyb beklagelse må konstatere, at ministerens tilsagn om at drøfte spørgsmålet nærmere med arbejdsmarkedets hovedorganisationer ikke er blevet holdt,
- at vi med skuffelse må erfare, at lovforslaget griber ind i de igangværende over-

- enskomstforhandlinger, hvor spørgsmålet om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter er blevet rejst,
- at den jernindustrielle overenskomst allerede i dag indeholder bestemmelser om forlængede opsigelsesvarsler for særlige medarbejdergrupper og mulighed for fagretlig behandling af urimelige afskedigelser,
 - at en tillidsmandsbeskyttelse af sikkerhedsrepræsentanten vil medføre, at yderligere ca. 15.000 arbejdere vil opnå tillidsmandsbeskyttelse uden at opfylde de relativt strenge kvalifikationskrav, som opstilles til tillidsmandskandidater, og som overvåges af virksomhederne og organisationerne,
 - at den foreslåede lovbestemmelse vil medføre uoverskuelige konsekvenser men under alle omstændigheder svække jernindustriens beskæftigelsesmæssige tilpasningsevne samt medføre risiko for, at sikkerhedsarbejdet svækkes alvorligt,

og medføre risiko for, at politiske uro-magere opnår en tillidsmandsbeskyttelse, der kan svække virksomheder og overenskomstsyste-met.

Sammenslutningen skal derfor indtrængende henstille, at lovforslaget ikke vedtages, men at man i stedet lader organisationerne løse problemerne ved de aktuelle overenskomstforhandlinger.

Vil man trods denne vor primære henstilling gennemføre en lovgivning på dette område, skal vi foreslå, at lovforslaget ændres, således at der indføres en bestemmelse om, at nærmere regler for valg af sikkerhedsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentantens beskyttelse samt godtgørelse for eventuelt indtægtstab ved hvervet som sikkerhedsrepræsentant fastsættes ved forhandling mellem de faglige organisationer, idet det er vor overbevisning, at arbejdsmarkedets parter vil være i stand til at løse disse spørgsmål tilfredsstillende.

På Sammenslutningens vegne

Med venlig hilsen

Svend Rasmussen.

/ Ebbe Nielsen.

Til folketingets markedsudvalg.

Bilag 2.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING.

Den 8. februar 1973.

Dansk Arbejdsgiverforening er orienteret om, at Folketingets arbejdsmarkedsudvalg behandler det forslag om sikring i ansættelsen af sikkerhedsrepræsentanter, som er indeholdt i det af arbejdsministeren den 15. december 1972 fremsatte „Forslag til lov om ændringer af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse“. I anledning heraf ønsker Arbejdsgiverforeningen af anføre følgende:

I december 1972 blev Dansk Arbejdsgiverforening orienteret om, at arbejdsministeren havde forberedt og agtede at fremsætte et lovforslag, der ville give sikkerhedsrepræsentanter status som tillidsmænd med hensyn til afsked og anden forringelse af ansættelsesforholdet. Arbejdsgiverforeningens forretningsudvalg fremførte i den anledning over for ministeren de i vedlagte kopi af skrivelse af 8. december f. å. indeholdte betænkeligheder ved forslaget, som dog, hvad angår beskyttelsen, i uændret form blev forelagt Folketinget den 15. december.

Arbejdsgiverforeningen vil fortsat beklage det dybt, såfremt der lovgives om dette emne, uden at spørgsmålet forinden har været grundigt overvejet og drøftet med repræsentanter for begge arbejdsmarkedets parter, idet spørgsmål om beskyttelse af arbejdere på en virksomhed efter mangeårig dansk tradition har været overladt til fri drøftelse og afgørelse mellem overenskomst-parterne på det private arbejdsmarked. Vi kan her henvise til, at regler om almindelige opsigelsesvarsler samt regler om særlige varsler og beskyttelse for tillidsmænd og for medlemmer af samarbejdsudvalg hidtil alene har været fastlagt via overenskomst.

Det er Arbejdsgiverforeningens principielle opfattelse, at også spørgsmålet om

eventuel ekstra beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter bør overlades til afgørelse mellem arbejdsmarkedets parter. Krav om en sådan beskyttelse er i øvrigt blevet rejst af mange fagforbund i efteråret 1972 i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Forhandlingerne herom har imidlertid været blokeret efter fremsættelsen af lovforslaget.

Såfremt det på trods af disse forhold af lovgivningsmagten fortsat skønnes hensigtsmæssigt med en lovbaseret regulering af sikkerhedsrepræsentanters ansættelsesforhold, bør en lovgivning afvente resultatet af en organisationsmæssig forhandling vedrørende sagen. Ved en sådan fremgangsmåde opfyldes ligeledes et af arbejdsministeren tidligere afgivet tilsagn om at lade en organisationsmæssig behandling gå forud for et eventuelt lovgivningsinitiativ, jfr. Folketingets forhandlinger, spalte 3.128.

Der kan rettes en række alvorlige indvendinger mod det fremsatte lovforslags indhold. Ifølge de kollektive overenskomster har arbejdsgiveren en vis indsigelsesret over for valg af tillidsmænd, mens en tilsvarende ret til at gøre indsigelse over for valg af en sikkerhedsrepræsentant ikke findes i bekendtgørelsen om internt sikkerhedsarbejde og heller ikke i lovforslaget.

Det fremgår også af de fleste tillidsmandsregler, at der stilles visse krav til tillidsmandens kvalifikationer som arbejder, ligesom der stilles krav om, at han skal have været beskæftiget på virksomheden en længere tid, inden han bliver valgbar. Disse valgbarhedsregler har en nøje sammenhæng med den beskyttelse, som ifølge de kollektive overenskomster er tillagt tillidsmanden. Der stilles ikke tilsvarende krav til valg af sikkerhedsrepræsentanter, som derfor lettere opnår beskyttelse end tillidsmændene,

hvilket næppe har været tilsigtet og må forekomme helt uantageligt.

Beskyttelsesbestemmelsen i ministerens lovforslag indeholder tilføjelsen „... og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd ...“. Denne tilføjelse er vildledende og overflødig, idet tillidsmændene i dag alene er sikret mod afsked.

De nye regler for sikkerhedsarbejdets organisation i virksomhederne vil medføre en eksplosiv stigning i antallet af sikkerhedsrepræsentanter. Et realistisk skøn giver som resultat et antal på ca. 35.000, hvilket er mange gange større end antallet af tillidsmænd. Arbejdsministerens forslag betyder således en voldsom udvidelse af antallet af personer, som uden at opfylde de krav, der stilles til valg af tillidsmænd, opnår samme beskyttelse.

Dette store antal sikkerhedsrepræsentanter vil i mange tilfælde besværliggøre tilpasningen af arbejdskraften til virksomhedernes behov. Ifølge lovforslaget vil der ved enhver afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter med begrundelsen „arbejdsmangel“ kunne rejses krav om fagretlig behandling. Mange urimelige sager vil kunne opstå på denne baggrund og forstyrre freden på arbejdsmarkedet.

Der kan endvidere næppe være tvivl om, at beskyttelsen af sikkerhedsrepræsentanterne vil blive misbrugt i en række tilfælde. En tillidsmandskandidat, som ikke opfylder kravene om samarbejdsevne, faglige kvalifikationer og anciennitet, og som derfor ikke kan opnå valg, vil i givet fald kunne vælges som sikkerhedsrepræsentant og i ly af sin beskyttelse kunne forstyrre et ellers frugtbart samarbejde i virksomheden. På denne måde opstår risiko for en meget uheldig politisering af sikkerhedsarbejdet, som vil kunne skabe modvilje blandt arbejdsgiverne og derved hæmme udviklingen af et sikkert arbejdsmiljø. Det er således vor erfaring, at valg af sikkerhedsrepræsentanter i virksomhederne i mange tilfælde først finder sted efter kraftige opfordringer fra arbejdsgiverside. Udebliver sådanne opfordringer, vil det i høj grad skade bestræbelserne på at forbedre arbejdsmiljøet.

Mange virksomheder har over for os oplyst, at de ofte har været ude for, at personer, som på virksomhedens bekostning er

blevet uddannet til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant, kort efter har forladt virksomheden, således at man måtte påtage sig oplæring af nye folk til arbejdet, som kræver interesse, viden og en vis kontinuitet i arbejdet for at have værdi for begge parter. På denne baggrund ville vi have fundet det naturligt, såfremt der skal ydes disse sikkerhedsrepræsentanter særlig beskyttelse, at der blev tale om gensidighed, således at sikkerhedsrepræsentantens eget opsigelsesvarsel blev tilsvarende forlænget.

Vi må i øvrigt i denne forbindelse gøre opmærksom på en uklarhed i lovforslaget. Formuleringen af § 7, stk. 2, 1. punktum, kunne rejse tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren skal afholde udgifter til sikkerhedsrepræsentantens deltagelse i kurser og uddannelsesvirksomhed, og om, i hvilken grad han øver indflydelse på omfanget af sikkerhedsrepræsentanternes deltagelse i sådanne aktiviteter. Vi går imidlertid ud fra, at der med „udførelse af hvervet“ alene tænkes på arbejde med sikkerhedsproblemer i virksomheden.

Arbejdsgiverforeningen er ikke modstander af, at sikkerhedsrepræsentanter ydes en vis beskyttelse i ansættelsen, men det er vor opfattelse, at dette problem kunne have fundet en rimelig løsning ved overenskomstforhandlingerne. Vi opfatter sikkerhedsarbejdet i virksomheden som et udpræget område for samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og dette er i god overensstemmelse med ideen bag de regler om intern sikkerhedsorganisation, som trådte i kraft 1. april 1972. Da sikkerhedsspørgsmålene således hænger nøje sammen med samarbejdet på virksomheden, ville vi fra arbejdsgiverside finde det mere hensigtsmæssigt, såfremt en eventuel yderligere beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanternes stilling skete ved at overføre de nugældende regler om beskyttelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer til også at omfatte sikkerhedsrepræsentanter.

Ifølge samarbejdsaftalen af 2. oktober 1970 har de medlemmer af samarbejdsudvalget, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsmænd, ved afskedigelse krav på 1 måneds varsel udover det i den kollektive overenskomst fastsatte almindelige varsel.

Ved vurderingen af dette er det væsentligt at gøre sig klart, at antallet af sager

Bilag til bet. o. lovf. vedr. arbejderbeskyttelse.

vedrørende afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter er uhyre ringe. På hovedorganisationsplan har der ikke i flere år været behandlet sådanne sager, og det til trods for, at Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund i februar 1972 opfordrede samtlige afdelinger til omgående at indberette eventuelle problemer i forbindelse med afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter. Selv efter ikrafttrædelsen af de nye regler om sikkerhedsarbejdets organisation, som medførte den ovenfor omtalte voldsomme forøgelse i antallet af sikkerhedsrepræsentanter, har vi ikke kunnet konstatere nogen forøgelse i antallet af afskedigelsessager inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område.

Vi finder sluttelig endnu en gang grund til at beklage, at et lovforslag som det foreliggende søges gennemført, uden at arbejdsmarkedets parter har fået lejlighed til grundigt at gennemgå behovet for en sådan lovgivning samt dens indhold og konsekvenser og uden en forudgående drøftelse i Arbejdsrådet eller dets lovudvalg. Vi skal på denne baggrund gentage vor henstilling om, at udvalget udskyder sin behandling af lovforslaget, således at arbejdsmarkedets organisationer i fællesskab får lejlighed til at finde en løsning på problemet.

P. F. V.

Leif Hartwell.

/ Arne Lund.

Folketingets arbejdsmarkedsudvalg.

Underbilag til bilag 2.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING.

Den 8. december 1972.

Vedrørende beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter.

På vort forretningsudvalgs møde i dag har direktør P. Schade-Poulsen redegjort for et forslag til lov om ændring af arbejderbeskyttelsesloven med det formål at give sikkerhedsrepræsentanter en særlig beskyttelse, som han sent i går modtog fra ministeriet til orientering eller kommentering.

Forretningsudvalget fandt anledning til på det dybeste at beklage, at regeringen agter at lovgive om dette emne, uden at spørgsmålet forinden har været grundigt overvejet og drøftet med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, idet spørgsmål om beskyttelse af arbejdere på en virksomhed efter mangeårig dansk tradition har været overladt til fri drøftelse og afgørelse mellem overenskomstparterne på det private arbejdsmarked. Vi kan her henvide til, at regler om almindelige opsigelsesvarsler samt regler om særlige varsler og beskyttelse for tillidsmænd og for medlemmer af samarbejdsudvalg hidtil alene har været fastsat via overenskomst.

Det er Arbejdsgiverforeningens principielle opfattelse, at også spørgsmålet om eventuel ekstra beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter bør overlades til afgørelse mellem arbejdsmarkedets parter, og vi er da også vidende om, at der under de nu pågående overenskomstforhandlinger har været drøftelser i gang inden for brancheområder om, hvorvidt denne gruppe medarbejdere har et berettiget krav på en særlig beskyttelse.

På denne baggrund stiller vi os uforstående over for, at regeringen midt i en overenskomstsituation ønsker at fremsætte lovforslag om beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanter og derved påvirker disse forhandlingers forløb.

Med den urimelig korte tid, vi har haft til at sætte os ind i lovforslaget, er det ikke muligt for os klart at overskue alle dets konsekvenser.

Vi kan dog allerede nu påpege, at arbejdsgiveren ifølge de kollektive overenskomster har en vis indsigtelsesret over for valg af tillidsmænd, medens en tilsvarende ret til at gøre indsigelse over for valg af en sikkerhedsrepræsentant ikke findes i bekendtgørelsen om internt sikkerhedsarbejde.

Det fremgår også af de fleste tillidsmandsregler, at der stilles visse krav til tillidsmandens kvalifikationer som arbejder, ligesom der stilles krav om, at han skal have været beskæftiget på virksomheden en vis længere tid, inden han bliver valgbar, og disse valgbarhedsregler har en nøje sammenhæng med den beskyttelse, som ifølge de kollektive overenskomster er tillagt tillidsmanden. Vi finder det derfor urimeligt at sidestille sikkerhedsrepræsentanterne, til hvis valg tilsvarende krav ikke stilles, med tillidsmænd.

Når hertil kommer, at antallet af sikkerhedsrepræsentanter på en virksomhed er mange gange større end antallet af tillidsmænd, betyder regeringens forslag en eksplosiv udvidelse af antallet af personer, som uden at opfylde de krav, der stilles til valg af tillidsmænd, opnår samme beskyttelse.

Mange virksomheder har i øvrigt over for os oplyst, at de ofte har været ude for, at personer, som på virksomhedens bekostning er blevet uddannet til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant, kort efter har forladt virksomheden, således at man måtte påtage sig oplæring af nye folk til arbejdet, som kræver interesse, viden og en vis kontinuitet i arbejdet for at have værdi for begge parter.

På denne baggrund ville vi derfor også have fundet det naturligt, såfremt der skal ydes disse sikkerhedsrepræsentanter særlig beskyttelse, at der blev tale om gensidighed, således at sikkerhedsrepræsentantens eget opsigelsesvarsel blev tilsvarende forlænget.

På de fleste større virksomheder har sik-

kerhedsarbejdet gennem mange år — indtil gennemførelse af de nye regler pr. 1. april — været udført gennem udvalg under samarbejdsudvalget, og sikkerhedsrepræsentanter har nydt beskyttelse, enten fordi de i forvejen var tillidsmænd eller var samarbejdsudvalgsmedlemmer.

Da sikkerhedsproblematikken hænger nøje sammen med samarbejdet på virksomheden, ville vi fra arbejdsgiverside finde det mere hensigtsmæssigt, såfremt en eventuel yderligere beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanternes stilling skete ved at overføre de nugældende regler om beskyttelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer til også at omfatte sikkerhedsrepræsentanterne.

Ifølge samarbejdsaftalen har udvalgets medlemmer, der ikke i forvejen nyder be-

skyttelse som tillidsmænd, ved afskedigelse krav på 1 måneds varsel ud over det i den kollektive overenskomst fastsatte almindelige varsel.

Som allerede nævnt ser vi mange problemer i, at man vil lovgive på dette område, og den ovenfor foretagne opregning må derfor kun tages som udtryk for vor umiddelbare reaktion over for det forelagte forslag.

Vi finder sluttelig endnu en gang grund til at beklage, at et lovforslag af denne karakter ønskes fremsat nu, uden at arbejdsmarkedets parter har haft lejlighed til grundigt at gennemgå behovet for et sådant forslag samt dets indhold og konsekvenser. Det har end ikke været forelagt til drøftelse i Arbejdsrådet eller dets lovudvalg.

P. F. V.

Leif Hartwell.

/ Arne Lund.

Hr. arbejdsminister Erling Dinesen,
Arbejdsministeriet.

Bilag 3.

SAMMENSLUTNINGEN AF LANDBRUGETS ARBEJDSGIVERFORENINGER.

Den 14. februar 1973.

Vedrørende det af arbejdsministeren fremsatte forslag til lov om ændringer i arbejderbeskyttelseslovene.

I de foreslåede lovændringer indgår en ny bestemmelse vedrørende sikkerhedsrepræsentanter.

I modsætning til de øvrige foreslåede ændringer havde dette punkt ikke været til behandling i arbejdsrådet, men blev på et møde i arbejdsrådet den 13. december 1972 forelagt rådet med den bemærkning, at det var besluttet inden for regeringen at fremsætte forslaget i den foreliggende form.

Denne usædvanlige fremgangsmåde har afskåret vor organisation fra at fremkomme med indsigelse og kommentarer til arbejdsministeren.

Tidspunktet for fremsættelsen er valgt således, at det er sammenfaldende med pågående forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter om såvel tillidsmænds som sikkerhedsrepræsentanternes forhold og virker dermed som en direkte indgriben i overenskomstforhandlingerne.

Fremgangsmåde og tidspunkt for forslagens fremsættelse er i sig selv beklagelig, men værre er, at bestemmelsens indhold må betegnes som helt uforsvarligt. Motivering for bestemmelsen har været at skabe fornøden tryghed for sikkerhedsrepræsentanten i udførelsen af sikkerhedsarbejdet og sikre, at der ikke herved påføres denne et indtægtstab. At sidestille sikkerhedsrepræsentanten med tillidsmanden er at skyde

over målet og vil uvægerlig fremover betyde, at tillidsmandsinstitutionen undergraves.

Tillidsmandsinstitutionen har gennem dette århundrede vundet indpas i de fleste overenskomster og indtager i dag en selvstændig plads i gældende arbejdsret, opbygget på den omstændighed, at tillidsmanden repræsenterer sine arbejdskammeraters interesser i alle arbejdspladsens forhold.

I overenskomsterne er tillidsmandens retigheder og pligter fastlagt, og den rette varetagelse af tillidsmandshvervet forudsætter derfor, at tillidsmanden skal vælges efter visse kriterier, f. eks. blandt arbejdere med en bestemt anciennitet, dygtighed etc., over for hvilke bestemmelser arbejdsgiveren eller dennes organisation har ret til påtale.

At der er en væsensforskel er også kommet til udtryk i de mellem hovedorganisationerne gældende samarbejdsaftaler, hvor sikkerhedsudvalget har været knyttet til samarbejdsudvalget, men efter de seneste lovændringer er blevet et selvstændigt udvalg, hvilket dog næppe nødvendiggør en anden retlig status end den, der gælder for medlemmer af samarbejdsudvalgene.

Med det øgede ansvar, der er pålagt arbejdsgiverne i sikkerhedsarbejdet, og ikke mindst som følge af, at alle udgifter i forbindelse hermed skal afholdes af arbejdsgiver-

ne, må forslaget betegnes som helt urimeligt, hvorfor vi ville finde det lykkeligt, om dette udgik af ændringsforslagene.

Skulle overvejelserne inden for folketingsudvalget ikke føre til dette resultat, må vi i

hvert fald indstændigt anmode om, at det ændres under hensyntagen til de forhold, som kort er påpeget fra vor side, og at retigheder og pligter fra begge sider lægges til grund for bestemmelsens udformning.

Sammenslutningen af Landbrugets
Arbejdsgiverforeninger

J. Esp Sørensen.

/ P. Rømert Rasmussen.

Til folketingets arbejdsmarkedsvalg.

Bilag 4.

FORENINGEN AF ARBEJDSLEDERE I DANMARK

Den 12. marts 1973.

Efter brevveksling med Arbejdsministeriet vedrørende det den 15. december 1972 fremsatte „Forslag til lov om ændring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse“ § 1, 1. skal vi tillade os at henvende os til folketingets arbejdsmarkedsudvalg i forbindelse med de af foreningen rejste spørgsmål.

Foreningen af Arbejdsledere finder det væsentligt — lige som regeringen — at sikkerhedsrepræsentanten må kunne handle frit og uden frygt for afskedigelse og anden form for repressalier i arbejdet for forbedring af sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet og er derfor enige i, at det er hensigtsmæssigt at indføre en særlig beskyttelse af sikkerhedsrepræsentanten.

I regeringens forslag formuleres dette således, at sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Dette betyder, at sikkerhedsrepræsentanten med de nugældende aftaler om tillidsmandsbeskyttelsen på et meget stort område vil blive stillet bedre med hensyn til opsigelsesvarsler end den arbejdsleder, han skal samarbejde med i sikkerhedsgruppen, i hvert fald for så vidt angår arbejdsledere med en anciennitet på mindre end 3 år, og i den forbindelse skal det erindres, at arbejdslederen i sikkerhedsgruppen er født medlem uanset anciennitet.

Hertil kommer, at foreningen er vidende om, at der på flere af arbejdsmarkedets områder i de løbende overenskomstforhandlinger er truffet aftaler om, at tillidsmænd

under ingen omstændigheder kan afskediges uden forudgående fagretlig behandling.

Foreningen af Arbejdsledere er klar over, at der på adskillige større virksomheder ikke er problemer med hensyn til bestræbelserne for at øge sikkerheden og sundheden og forbedre arbejdsmiljøet, men må pege på de problemer, der kan opstå for arbejdslederen i sikkerhedsgruppen på de mange virksomheder, hvor dette forhold ikke gør sig gældende.

I samarbejdsaftalen af 2. oktober 1970 hedder det, at arbejdslederne og tillidsmændene er nøglepersoner i samarbejdet mellem ledelse og ansatte, og dette gør sig også gældende for arbejdsledernes vedkommende for så vidt angår arbejdet for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt for arbejdsmiljøet i bred forstand.

Det er vor opfattelse, at dette system står i fare for at svækkes væsentligt, såfremt arbejdslederen i sikkerhedsgruppen ikke opnår en beskyttelse i ansættelsen på linie med den sikkerhedsrepræsentant, han skal samarbejde med.

Endvidere forekommer det både urimeligt og uhensigtsmæssigt, at arbejdslederen — hvem loven pålægger et særligt strafansvar — i sikkerhedsgruppen med hensyn til tryk og sikkerhed skulle stilles ringere end sikkerhedsrepræsentanten.

Under henvisning til foranstående skal vi derfor høfligst tillade os at henstille til folketingets arbejdsmarkedsudvalg, at der, selv om et væsentligt større område ønskes inddraget, som minimum indføres regler om afskedigelse af arbejdslederen i sikkerhedsgruppen, der ligestiller ham med

sikkerhedsrepræsentanten på den måde, at han altid vil have et mindst lige så langt opsigelsesvarsel som denne, samt at han med hensyn til et eventuelt krav om fagretlig behandling forud for en tillidsmandsafskedigelse inden for samme område stilles lige i så henseende, idet dette skønnes nødvendigt både af hensyn til virksomhedsorganisationernes struktur såvel som til arbejdsmiljøet i bred forstand.

Med venlig hilsen

V. Høedt-Rasmussen.

/ Peter Thorning.

Underbilag 1 til bilag 4.

Den 15. december 1972.

Vedrørende forslag til lov om ændring af forskellige lovbestemmelser om arbejderbeskyttelse, § 1, 1.

I det af arbejdsministeren for folketinget fremsatte forslag vedrørende ændringer i lov om arbejderbeskyttelse foreslås indsat et nyt stk. 2 i lovens § 7 gående ud på at beskytte sikkerhedsrepræsentanten.

Foreningen af Arbejdsledere finder det — ligesom regeringen — af overordentlig betydning, at sikkerhedsrepræsentanten må kunne handle frit og uden frygt for afskedigelse eller anden form for repressalier i arbejdet for forbedring af sikkerhed i arbejdsmiljøet.

Men nøjagtig de samme problemer har arbejdslederen, der er det andet medlem af sikkerhedsgruppen. Vi finder det derfor nødvendigt, at arbejdslederen ligestilles med sikkerhedsrepræsentanten for så vidt angår denne beskyttelse for at opnå den størst mulige effektivitet i sikkerhedsgruppen.

Det anføres i regeringens bemærkninger, at det har været overvejet, om man kunne få tilvejebragt den fornødne tryghed direkte gennem de kollektive overenskomster, men at man et nået til det resultat, at trygheden bør skabes ved lov.

Dette kan vi kun være enige i, idet det af en artikel i „Aktuelt“ den 11. december 1972 fremgår, at arbejdsgiverne var modstandere af forslaget — men på denne baggrund må vi kræve, at arbejdslederen ved lov ligestilles med sikkerhedsrepræsentanten, idet det ikke kan forventes, at Dansk Arbejdsgiverforening vil slutte aftale med

Foreningen af Arbejdsledere på et område, hvor der er lovgivet — iøvrigt repræsenterer Dansk Arbejdsgiverforening jo kun en del af arbejdsmarkedet.

Denne ligestilling kan opnås på 2 måder:

1. enten ved at sikkerhedsrepræsentanten får funktionærstatus. — Men dette vil være en betydelig forringelse for sikkerhedsrepræsentanten i forhold til regeringens forslag, — eller
2. ved at arbejdslederen sikres tillidsmandsbeskyttelse. Således at forstå, at der ved lov indføres beskyttelse for arbejdsledernes talsmænd og for arbejdslederen i sikkerhedsgruppen. Funktionærloven yder ikke tilstrækkelig beskyttelse.

Regeringens forslag virker særligt diskriminerende, fordi det indsættes i loven umiddelbart før lovens regel om arbejdslederen, hvem loven pålægger særligt ansvar (de fleste arbejdsledere er medlem af en sikkerhedsgruppe), men nu ikke sikrer den samme beskyttelse som sikkerhedsrepræsentanten.

Under henvisning til foranstående skal vi derfor høfligst tillade os at henstille til regeringen, at der ved lov indføres samme beskyttelse for arbejdslederen som for sikkerhedsrepræsentanten, således at de 2 medlemmer af sikkerhedsgruppen er ligestillede, idet dette skønnes nødvendigt både af hensyn til sikkerheden i arbejdsmiljøet og af hensyn til arbejdsmiljøet i bred forstand.

Med venlig hilsen

V. Høedt-Rasmussen.

/ Peter Thorning.

Underbilag 2 til bilag 4.

ARBEJDSMINISTERIET

I skrivelse af 15. december 1972 (vhr/ibh) har foreningen i anledning af lovforslaget om tryghed i ansættelsen af sikkerhedsrepræsentanter henstillet, at arbejdsledere ligestilles med sikkerhedsrepræsentanter for så vidt angår denne beskyttelse, enten ved at sikkerhedsrepræsentanterne får funktionærstatus, eller ved at arbejdslederne sikres tillidsmandsbeskyttelse på samme måde som sikkerhedsrepræsentanter.

I denne anledning skal man meddele, at det er arbejdsministeriets opfattelse, at der er en væsentlig forskel mellem arbejdsleders og sikkerhedsrepræsentantens stilling, idet arbejdslederen deltager i sikkerhedsarbejdet som led i selve sin stilling, medens sikkerhedsrepræsentanten er valgt til et tillidshverv, der ligger uden for hans arbejde i kraft af ansættelsesforholdet. Ministeriet finder det derfor rimeligt, at spørgsmålet om tryghed i ansættelsen løses på forskellig

måde, nemlig for arbejdsledernes vedkommende ved, at de sidestilles med andre funktionærer efter funktionærloven, og for sikkerhedsrepræsentanternes vedkommende ved, at de ligestilles med andre af arbejderne valgte repræsentanter (tillidsmænd). I denne forbindelse gør man opmærksom på, at funktionærens status er bygget på, at der typisk er tale om en varig ansættelse, medens sikkerhedsrepræsentanten har et hverv, som er begrænset til en 2-årig valgperiode.

Arbejdsministeriet må derfor mene, at grundlaget for sikkerhedsrepræsentanternes og arbejdsledernes deltagelse i den interne sikkerhedsorganisation på virksomheder er så forskelligt, at der ikke er anledning til at tage arbejdsledernes ansættelsesforhold op til overvejelse efter de retningslinjer, som nu søges gennemført for sikkerhedsrepræsentanter.

Erling Dinesen.

/ J. Casse.

Foreningen af arbejdsledere i Danmark.

Bilag 5.

ARBEJDSMILJØGRUPPEN AF 1972

Den 9. marts 1973.

Redegørelse for arbejdsmiljøgruppens (AMG) hidtige arbejde og planer.

AMG begyndte sit arbejde med at indsamle det materiale, der skal danne grundlag for gruppens overvejelser og forslag. Denne materialeindsamling har dels bestået i at kortlægge den eksisterende forskning på arbejdsmiljørelevante områder (ergonomi, hygiejne, socialvidenskab mv), dels i at sætte nye undersøgelser igang.

Arbejdet med at kortlægge forskningen er sket med hjælp fra en række faglige institutter og enkeltpersoner. Det er for en dels vedkommende færdigt, mens resten ventes afsluttet i løbet af foråret 1973.

Gruppen har iværksat 3 undersøgelser:

En undersøgelse over, hvordan det interne sikkerhedsarbejde fungerer;

En undersøgelse af, hvilken sammenhæng der er mellem helbred og trivsel på arbejdspladsen, og endelig

En omfattende arbejdspladsundersøgelse, der skal kortlægge, hvordan arbejderne oplever deres arbejdsplads, deres trivsel, og hvilken sammenhæng der kan påvises mellem disse oplysninger og forholdene på arbejdspladsen. Undersøgelsen foretages af Socialforskningsinstituttet i samarbejde med arbejdsmarkedets organisationer og gennemføres som en postspørgeundersøgelse af knap 10.000 LO-medlemmer.

De to første undersøgelser ventes afsluttet først på sommeren, men resultatet af arbejdspladsundersøgelsen kan først foreligge engang i efteråret.

Gruppen drøfter problemerne i takt med tilgangen af materialer og vil udsende flere

mindre rapporter — ikks en samlet betænkning.

Den første af disse rapporter, der er planlagt til at komme en gang i forsommeren, vil få form af et diskussionsindlæg i arbejdsmiljødebatten. Der vil her blive diskuteret målsætninger, nogle økonomiske synspunkter og i øvrigt opstillet nogle hovedsynspunkter for den fremtidige arbejdsmiljøindsats.

De øvrige rapporter vil stille forslag til, hvordan arbejdsmiljøet kan forbedres på en række områder, f. eks.: sundhedsfarlige stoffer, støv, støj og andre skadelige påvirkninger, akkordarbejde og skifteholdsarbejde samt problemer i forbindelse med virksomheders ledelse og økonomi.

Endelig vil gruppen komme ind på forskellige større aktuelle emnekredse, hvoraf kan nævnes en bedriftslægeordning og et arbejdsmedicinsk institut, en ændring af den lovpligtige ulykkesforsikring, en introduktion af arbejdspladsproblemer i uddannelsen, en udbygning af nærdemokratiet, således at de ansatte sikres indflydelse på deres egne arbejdsvilkår, og de øvrige punkter, der er nævnt i AMGs kommissorium, der vedlægges sammen med en fortegnelse over gruppens nuværende medlemmer.

Der henvises, for så vidt angår den første del af gruppens arbejde, til tidligere spørgsmål og besvarelse af 18.7.1972 til folketingets udvalg angående forslag til folketingsbeslutning om ændring af arbejderbeskyttelseslovgivningen.

Bilag 6.**Protokollat.**

I forbindelse med den ændrede tekst i overenskomstens § 4, stk. 1, 3. afsnit, er der mellem organisationerne opnået enighed om, at såfremt der ved lovgivning sikres andre arbejdere samme opsigelsesbestemmelser, som er gældende for tillidsmænd, skal der

mellem Sammenslutningen og Centralorganisationen optages forhandling om, under hvilke omstændigheder sådanne særligt beskyttede arbejderrepræsentanters arbejdsforhold kan bringes til ophør.

København, den 9. februar 1973.

For Centralorganisationen af
Metalarbejdere i Danmark.

Charles Hansen.

For Sammenslutningen af Arbejdsgivere
inden for Jern- og Metalindustrien
i Danmark.

Svend Rasmussen.