

Tvangsvoldgift paa New Zealand.

Foredrag i Nationaløkonomisk Forening den 24. Marts 1904.

Af

Sv. Trier.

Naar to Magter kæmper, er det jo altid den svageste, der foretrækker Retten fremfor Magten, Domstole fremfor Nævekamp. Saaledes ogsaa i Arbejdskampe. I Australasien var det efter nogle frygtelige Strejkenederlag, at Voldgiftstanken formedes fastere, ikke mindst fordi Arbejdsgiverne ret brutalt havde afvist alle Forslag om at lade Stridspunkterne afgøre ved Voldgift. Næsten alle udenfor Arbejdsgivernes Kreds misbilligede denne afvisende Holdning, og mange beklagede, at man ikke havde Midler til at tvinge Arbejdsgiverne til at voldgive deres Sager. Allerede i 1890, det Aar, Arbejderne led deres største Nederlag i en stor Sømands- og Havnearbejderstrejke, forelagdes der af Premierminister Kingston i Syd-Australiens Parlament et Forslag om tvungen Voldgift; det blev først til Lov i 1894. Men Loven kom aldrig til at spille nogen Rolle, da der, som senere skal vises, var for lidt Tvang i den. Det blev New Zealand, der — ogsaa i 1894 — skabte den Form for en Voldgiftslov, som i Austral-

asien har været Mønstrer for andre Voldgiftslove, og som længe vil vedblive at være det Verden over for Parlater, der skal lovgive paa dette Omraade.*) — I tre Aar blev der i det New Zealandske Parlament kæmpet om Loven, der først blev gennemført, efter at Overhuset var bleven fornyet paa passende Maade. Arbejderne havde i Begyndelsen, skønt de havde lidt saa haardt under Strejker, langtfra enstemmig billiget Forslaget, men blev mere og mere stemt for det, dels fordi der jo maatte være noget godt i det, naar Overhus og Arbejdsgivere bekæmpede det saa stærkt, dels fordi de blev stærkt personligt paavirket af Arbejdsministeren Reeves, der Gang paa Gang nede i de samvirkende Fagforeninger forhandlede med dem om Forslaget og dets enkelte Bestemmelser. Men særlig stor Begejstring var der ikke ved Forslagets endelige Vedtagelse — ingen vidste jo, om Arbejderne vilde kunne undvære deres hidtidige eneste Vaaben: Strejken. Loven blev ført ud i Livet af den samme social-radikale Regering, der havde bragt den frem — og denne Regering har stadig siden staaet paa Arbejdernes Side og faaet gennemført de Ændringer, som Erfaringerne og Fagforeningerne paaviste var nødvendige. Det er vel værd at slaa dette fast, at Loven kun har været prøvet under en radikal Regering, der agter Arbejdernes Tillid — intet er bevist om en saadan Lovs

*) De, der interesserer sig nærmere for den New Zealandske Tvangsvoldgift, henvises til Reeves: »State Experiments in Australia and New Zealand« (London 1902) og til Victor S. Clark: »Labor Conditions in New Zealand« i Bulletin of the Bureau of Labor 1903 S. 1137 (Washington 1903). Den første ser med lidt for rosenfarvede, den anden med lidt for amerikanske Briller paa de New Zealandske Forhold.

Virkemaade under andre Forhold. Vel har Regeringen ikke vist nogen direkte Partiskhed ved Udnævnelsen af den »upartiske« Dommer i Domstolen eller paa lignende Maade, men blot det, at Muligheden stadig har været der for Arbejderne til at faa Loven ændret i deres Favør, har ladet dem modtage ubehagelige Kendelser mere fredeligt, end de vilde gøre under andre Omstændigheder. Og det er ikke faa Ændringer, der er gennemført; næsten hvert Aar har Parlamentet beskæftiget sig med enten at stoppe nogle Huller i Loven, som man har forsøgt at krybe igennem, eller med at udvide Lovens Virkeomraade til flere Arbejdere og flere Arbejdsbetingelser. Dette, at Loven stadig maatte ændres, maa dog ikke betragtes som en særlig Svagheit ved denne, men snarere som et Tegn paa, at Landets Regering har været meget stærk, naar den efter at have faaet et saa stort Lovgivningsarbejde fra Haanden har Mod til at faa Diskussionen rippet op igen for at faa gennemført de Smaaforbedringer, som der tiltrænges ved ethvert nyt socialt Lovgivningsarbejde, især paa et saa uprøvet Omraade.

Titelen paa Loven af 1894 var: »Lov om at tilskynde til Dannelse af Arbejder- og Arbejdsgiver-Foreninger og Forbund og om at lette Bilæggelsen af industrielle Stridigheder ved Mægling og Voldgift«, men ved en Ændring er første Del om Foreningsdannelse udgaaet, uden at dette dog har forandret Lovens Virken i nogen Henseende. Ideen med Loven var, at man ved at opmuntre til at danne Organisationer skulde faa afskaffet den individuelle Forhandling Arbejder og Arbejdsgiver imellem og i Stedet herfor faa indført overalt »collective bargaining«; hele Loven for-

udsætter ogsaa Eksistensen af Organisationer, der kan slutte Overenskomster, eventuelt tilskyndet dertil ved Statens Mægling eller tvunget dertil ved Voldgift. Loven kan slet ikke komme til at virke, naar begge Parter i en Strid er uorganiserede; det stod nemlig den New Zealandske Lovgiver klart, at kun de Arbejderkampe, der udfægtes mellem Arbejdsgivere og organiserede Arbejdere, havde nogen videre social Betydning, og man lagde derfor hele Loven an paa alene at sikre sig mod organiserede Arbejderes Kamplyst paa den ene Side og paa den anden Side mod alle — organiserede og uorganiserede — Arbejdsgiveres, da det jo staar i en enkelt stor Arbejdsgivers Magt at frembringe store Konflikter — hvilket jo er umuligt for den enkelte Arbejder.

Lovens*) første Afsnit handler da om Registrering af Arbejdsgiver- og Arbejderforeninger. Syv Personer kræves til at danne en Arbejderforening, to til en Arbejdsgiverforening, og som saadan kan ogsaa Aktieselskaber m. m. registreres. Den registrerede Forening opnaar for det første en Del Rettigheder som Forening. I den engelske Verden er Foreningsretten vidt forskellig fra vor, og hidtil har saaledes en Fagforening maattet lade sig registrere i Henhold til en Fagforeningslov for at undgaa, at dens Medlemmer under Strejker o. l. straffes for ulovlig Sammensværgelse, og for at erhverve en juridisk Persons Rettigheder. Disse Rettigheder gives nu ogsaa — og i udvidet Maalestok — til enhver industrial union (saaledes kaldes de i

*) En dansk Oversættelse af Loven (konsolideret i 1900) og Ændringsloven af 1901 findes i Rigsdagstidende 1902—03. Tillæg B, Spalte 1063.

Henhold til Voldgiftsloven registrerede i Modsætning til de almindelige trades unions); hertil kommer en Ret for Foreningerne til ved Domstolene at søge deres Medlemmer for Bøder og Kontingenter, som skyldes efter Foreningens Love. Og endelig — direkte vedrørende Voldgiften — giver Registrationen Foreningen Ret til at deltage i Valg af Medlemmer til Mægling-Raad og Voldgiftsdomstol samt til at bringe Sager frem for disse Myndigheder.

Betingelserne, der stilles en Forening for at den kan blive registreret, er ganske faa. Det forlanges, at der i Lovene foruden en Række formelle Bestemmelser, om hvem der repræsenterer Foreningen m. m., skal være en Bestemmelse om, at ingen maa udtræde af Foreningen med mindre end 3 Maaneders Varsel og ikke før han har betalt, hvad han skylder Foreningen. Dette for at undgaa, at en Fagforening opløses, fordi en Kendelse gaar den imod, og saa Bøder for Overtrædelsen ikke skulde kunne inddrives. Mer end én Arbejder- og Arbejdsgiverforening for samme Fag maa der ikke registreres i hvert industrielle Distrikt (N. Z. er delt i 7), uden hvor ganske særlige Grunde taler derfor, da man hverken vil besværliggøre Forhandlingerne Parterne imellem eller tillade Konkurrence mellem Foreninger.

Enhver registreret Forening kommer ind under Voldgiftsdomstolen, og den selv og ethvert af dens Medlemmer kan bindes ved Domstolens Kendelser. Men dette betyder ikke, at kun Medlemmer af registrerede Foreninger kan bindes. Det var netop denne Fejl, der var begaaet i den Syd-Australske Lov, idet her kun registrerede Foreninger og deres Medlemmer

kunde stævne og stævnes. Følgen heraf var, at ingen Arbejdsgiver registrerede, for at de kunde beholde deres gamle Magt, og naturligvis registrerede saa heller ikke Arbejderne, da der ingen Arbejdsgivere var, mod hvem de kunde rejse Sag. I New Zealand derimod kan enhver registreret Fagforening rejse Sag mod en hvilkenksomhelst Arbejdsgiver eller Arbejdsgiverforening, enhver registreret Arbejdsgiverforening mod enhver Fagforening, registreret eller ikke. Det er disse Bestemmelser, der gør, at man med Rette kalder den New Zealandske Voldgift tvungen. Formelt staar det ganske vist Parterne frit for at lade være at registrere; men da begge Parter skal være enige om at undlade dette, for at Voldgiftsloven skal miste sin Betydning, betyder denne Frihed reelt intet. I opadgaaende Tider vil nemlig Arbejderne uden Kampe kunne faa deres forøgede Lønninger og formindskede Arbejdstid ved at stævne Arbejdsgiverne for Domstolen, og de vil derfor være ivrige efter at registrere, i nedadgaaende Tider vil det gaa lige omvendt. Og naar saaledes den ene Part har registreret, vil den anden ogsaa gøre det for ikke alene at have Ubehagelighederne af Loven, men ogsaa nyde godt af dens Rettigheder. Kort efter at Loven var traadt ud i Livet, havde alle Fagforeninger registreret, og man mente saa, det var en overflødig Bestemmelse, at ogsaa uregistrerede Fagforeninger kunde stævnes og dømmes, og ved en Ændring af Loven blev derfor denne Bestemmelse strøget. Men saa skete det engang, at en Fagforening, hvem en Dom var gaaet imod, vilde slette sin Registration for at slippe udenom Domstolen — Resultatet heraf, at Bestemmelsen blev genindsat ved næste Ændring, hvoraf

Følgen var, at nu igen alle Fagforeninger er registrerede. Man vil heraf forstaa, at det er en nødvendig Betingelse, for at Loven kan virke, at have netop de nævnte Regler. — Af Ændringer, der vedrører denne Del af Loven, skal kun nævnes, at Definitionen af Ordet »Arbejder« er udvidet betydeligt. Domstolen havde nemlig kendt for Ret, at Folk som Havnearbejdere, Urtekræmmermedhjælpere m. fl. faldt udenfor Loven. Ved Ændringerne af 1901 fik saa Regeringen Lovens Omraade udvidet til at omfatte »enhver mandlig eller kvindelig Person af en hvilken som helst Alder, der af en Arbejdsgiver er antaget til mod Løn eller andet Vederlag at udføre almindeligt eller særlig Uddannelse krævende, legemligt eller Kontor-Arbejde«. Forgæves satte Agrarerne sig til Modværge mod at medtage Landarbejdere under Loven, og der blev saaledes fra en enkelt Side i Parlamentet forlangt, at naar Staten gennem et af sine Organer vilde fastsætte de Lønsatser, Landbruget skulde betale sine Arbejdere, maatte den ogsaa fastsætte Priserne paa dets Produkter. Endnu har de stakkels Landmænd ikke lidt under Ændringerne, da der kun findes én lille Landarbejderorganisation, og denne har endnu ikke gjort Vrøvl. Undtaget fra Loven er kun Statens egne Arbejdere, da man mente det var i Strid med Bevillingsretten, at andre end Underhuset fastsatte Lønningerne; men efter megen Diskussion i Parlamentet lykkedes det dog at faa Jernbanearbejdere med — dog kun ved i betydelig Grad at indskrænke Domstolens almindelige Myndighed overfor disse med Hensyn til, hvilke Arbejdsbetingelser den maatte fastsætte.

Fred kan efter Loven skaffes til Veje paa tre

Maader: ved Overenskomst, Mægling eller Voldgift. Fordelen ved en i Henhold til denne Lov truffen (»industrial«) Overenskomst fremfor en rent privat Aftale er, at Overtrædelser af den kan paatales og straffes ganske som Overtrædelser af Voldgiftsrettens Kendelser. Forhandlingerne om Overenskomster foregaar helt privat, men opnaas der ikke Enighed ved disse, gaar man til Mæglingsraadet. Der findes i hvert af Landets 7 industrielle Distrikter et saadant Raad, til hvilket de registrerede Arbejder- og Arbejdsgiverforeninger hver vælger lige mange Medlemmer, og hvis Formand vælges af de saaledes valgte.*) Parternes Mellemværende forelægges meget detailleret for Raadet, der sluttelig meddeler sit Forslag til Afgørelse af Striden. Parterne kan nu enten slutte sig til dette Forslag og indgaar saa en industriel Overenskomst herom, eller der appelleres til Voldgiftsdomstolen. Sker ingen af Delene inden en Maaned efter Raadets Afgørelse, bliver (efter en i 1901 i Loven indsat Bestemmelse) Raadets Forslag til Forlig udenvidere bindende for Parterne, som om de havde indgaaet en Overenskomst herom; herved er altsaa Mæglingsraadet delvis gjort til en Voldgiftsdomstol i første Instans.

Da Loven blev vedtaget i 1894, ventede man, at disse industrielle Overenskomster, med eller uden Mægling, vilde komme til at spille en overordentlig stor Rolle, og at den i Loven liggende Tvang vilde faa mere indirekte end direkte Betydning, nemlig ved at gøre Parterne mere forhandlingsvenlige paa Sagens

*) Da Mæglingsraadene ikke er sidste Instans, er der ingen Vanskelighed ved at faa valgt Formand.

tidligere Stadier. Men det er gaaet helt anderledes. En Del Overenskomster er nok sluttet uden Raadets Hjælp — men Flertallet af dem var sikkert ogsaa blevet sluttet, selv om Loven ikke havde eksisteret — og sammenligner man Antallet af Sager, der endelig afgjordes af Raadene og af dem, der efter Appel blev paadømt af Domstolen, viser det sig, at i de første seks Aar, Loven virkede, blev 54 Stridigheder bilagt ved Mægling, 143 Sager paadømt af Voldgiftsdomstolen. Grunden til denne Mæglingens ringe Succes ligger vel først og fremmest i, at den tabende Part ved Appel, som ikke er vanskeliggjort paa nogen Maade, vil forsøge at opnaa bedre Vilkaar. Dernæst har et Par af Raadene ikke været rigtig heldige; det paastaas saaledes, at Arbejdermedlemmerne i et af Raadene søgte at opægge Strid mellem Arbejdsgivere og Arbejdere for at faa Sager for Raadet, og at de udhalede disses Behandling blot for at faa saa mange Dagpenge som muligt. I nogle af Raadene optraadte Medlemmerne mere som direkte Parter i Striden end som Mæglere, kort sagt, disse boards of conciliation er ondskafuldt blevet omdøbt til boards of irritation. Man fandt, det var Tidsspilde at møde for Raadet og trevle Sagerne op, naar man dog senere vilde for Domstolen, og man savnede hos Raadene en Del af den Magt, Domstolen har. Saaledes kan denne i Modsetning til Raadet forlangte et Firmas Bøger forelagte og undersøge Rigtigheden af alle mulige Paastande om Profittens Størrelse m. m. Men af mere Betydning er det, at Domstolen kan tvinge de faa Arbejdsgivere, som næsten altid findes uvillige til at gaa ind paa Overenskomster, som Flertallet af deres Kolleger mener

at kunne gaa ind paa, til at rette sig efter dette Fler-
 tal. Det har Gang paa Gang vist sig, at Appel fra
 Mæglingsraadet udelukkende skyldes saadanne Smuds-
 konkurrenter blandt Arbejdsgiverne, der dog i Almin-
 delighed ikke har faaet andet ud af at hindre Over-
 enskomst, end at Domstolen dømmer fuldstændig i
 Overensstemmelse med den Overenskomst, deres Kol-
 leger var blevet enig med Arbejderne om. — Mod
 Mæglingsraadene er der endelig rettet den Indvending
 — som forresten ogsaa rammer Domstolen — at de
 ofte mangler Sagkundskab. De giver sig jo af med
 Stridigheder i alle Fag, og det kan saaledes godt
 hænde, at Skrædersvende og Bygningshaandværkere
 f. Eks. skal mægle om Lønnen i Bagerfaget. Imidlertid
 kan Raadene tilkalde sagkyndige Assessorer, og den
 Træning, de har i at mægle, opvejer deres Mangel
 paa Sagkundskab. Alligevel har man ment det rigtigt
 ved Ændringer i Loven i 1900 at give Tilladelse til
 for en enkelt Sag i et enkelt Fag at oprette et
 særligt Raad af Sagkyndige med samme Myndighed
 som de almindelige Raad, dog kun for saa vidt begge
 Parter er enige herom. Dette er, saavidt vides, aldrig
 sket, især fordi Arbejderne er imod det; skal Raadets
 Medlemmer nemlig være specielt sagkyndige, vil disse
 som oftest blive direkte implicerede i Striden eller i alt
 Fald kendt i hele Faget, og vil derfor blive huskede,
 naar de engang vil søge Plads — de vil være »mærk-
 ede« Mænd, fordi de i Raadene har arbejdet mod
 Arbejdsgiverne.

Al denne — mer og mindre berettigede — Mis-
 fornøjelse med Raadene har medført, at fra 1901 af
 kan enhver af Parterne forlange, at man skal gaa

udenom dem direkte til Voldgiftsdomstolen. Det er interessant at se, at medens Arbejdsgiverne, da Loven første Gang forhandlede, var de ivrigste mod enhver Tvang, er det nu dem, der er ivrigst mod de frivillige Raad. Hvis man i stor Maalestok vil gaa udenom Raadene, vil Domstolens Arbejde blive stærkt forøget; thi der var tidligere ofte for Raadene opnaaet Enighed om en Række Spørgsmaal, ligesom formelle Fakta, der var oplyst for Raadene, ansaas for beviste for Retten. Og Domstolen har nok at gøre i Forvejen; for det første at afgøre alle Sager, der er appelleret fra Mæglingsraadene, dernæst at paakende Sager om Overtrædelser af tidligere Kendelser eller af indgaaede Overenskomster, og endelig er det overdraget den at afgøre visse Ulykkesforsikringssager, hvad der imidlertid ikke vedkommer os her.

Domstolen bestaar af tre Mænd, nemlig en Højesteretsdommer, der fungerer som Præsident og har den afgørende Stemme, en Arbejdsgiver og en Arbejder, alle valgt af Regeringen, de to sidste blandt de af de registrerede Foreninger indstillede. Retten rejser Landet rundt for at høre Sagerne, og herved kan en enkelt Landsdel nemt komme til at vente meget længe paa den, især naar den er overbebyrdet med Arbejde. Dette er navnlig generende i alle Sager om Overtrædelser af tidligere fastsatte Arbejdsbetingelser. Flere Gange er det hændet, at de Vidner, der skulde bevise saadanne Overtrædelser, er langt horte, naar Sagen endelig maaske efter et helt Aars Forløb kommer for. Det er derfor foreslaaet, at de almindelige Dommere paa New Zealand skulde dømme i alle Sager om Overtrædelser af Kendelser og Brud paa Overenskom-

ster. Dette er, saavidt vides, endnu ikke vedtaget, og vilde sikkert ogsaa være et Tilbageskridt; thi netop det, at den lovgivende og dømmende Magt falder sammen, og at den Arbejdsbetingelserne fastsættende og disse Betingelsers Overholdelse sikrende Myndighed er den samme, lader hele Apparatet glide let, og hindrer, at formelle Fejl eller uklare Udtryk i Kendelserne bevidst bliver misbrugt af nogen af Parterne.

Proceduren foregaar offentlig som al anden Procedure derovre, dog uden at formelle Fejl kommer til at spille nogen Rolle og saaledes, at der kun med begge Parters Samtykke maa benyttes Sagfører. Dette for at hindre juridiske Spidsfindigheder i at overskygge Sagernes Realitet og for ikke at stille Arbejderne, der sjældent vilde have Raad til at holde Sagfører, daarligere end Modparten. Det er da i Almindelighed de paagældende Foreningers Sekretærer, der fører Sagerne, og hvor der ingen Arbejdsgiverforening er, møder Arbejdsgiverne selv. Flere af Arbejdernes Fagforeninger har ofte slaaet sig sammen om at holde én Sekretær, og denne faar da ved at føre Sager for flere Foreninger en god Træning heri og et Kendskab til Loven, der langt overgaar Arbejdsgivernes, der da ogsaa hyppigt viser sig utroligt uvidende. Det er en ren Nydelse at høre en saadan Fagforeningssekretær eksaminere sine Vidner eller kryseksaminere Modpartens Sagerne om Fastsættelse af fremtidige Arbejdsbetingelser begynder med, at Sekretæren fremsætter sin Fagforenings Krav og motiverer dem saa godt som muligt, f. Eks. ved at fortælle at Tiderne er særlig dyre, Arbejdsgiverens Profit særlig stor eller selve Arbejdet lovlig haardt. Sine Paastande søger han saa at bevise

gennem Vidneudsagn, der omhandler alt muligt lige fra Kødets og Huslejens Pris til det diskuterede Arbejdes Sundhedsfarlighed o. s. v. Der gaas overordentlig meget i Detailler, og det er meget sjældent, at ikke de af Arbejderne fremførte Vidner siger lige det modsatte af hvad Arbejdsgivernes fremfører, saa det er en svær Opgave for Domstolen at finde ud af, hvad der er »bevist«. Naturligvis bliver under en saadan Forhandling for Retten en Række Misforstaaelser Parterne imellem klarede, saa forholdsvis enkle og klare Spørgsmaal staar tilbage at dømme om. Men dette er dog ikke altid Tilfældet, og efter Procedurens Slutning kan der være mange Dages Arbejde for Rettens Medlemmer, før Kendelsen bliver færdig. Kendelsen afsiges af Præsidenten, i Reglen med en ret udførlig Motivering, hvorefter de andre to Dommere giver deres eventuelt dissentierende Vota. Saa er saadan en Sag ude af Verden, og Arbejdsbetingelserne fastsatte for vedkommende Fag i Almindelighed for de følgende 2—3 Aar, dog saaledes at Betingelserne skal vedblive at gælde ud over den fastsatte Termin, indtil en ny Dom er fældet, for at ikke anarkiske Tilstande skal indtræde i Mellemtiden.

Alle mulige Spørgsmaal, hvorom der kan være Strid mellem Arbejdsgivere og Arbejdere, kan paa-dømmes af Retten. Hyppigst er det naturligvis Lønspørgsmaal det gælder — lige fra de 5 sh. om Ugen for den 14—15aarige Lærling til de 3—4—5 £ for Formanden —, Uenighed om Akkord- eller Dagløn, om Hverdags- og Helligdagsbetaling, om Udbetalings-tiden og -maaden o. s. v. Dernæst alt om Arbejdstiden, ikke alene dens Længde, men ogsaa, naar den skal

begynde, naar slutte, naar der er Fridage m. m. Og ikke saa lidt Bryderi er der med Antagelses- og Afskedigelsesmaaden (Varsels Længde o. l.), og herunder maa da særlig fremhæves Spørgsmaalet om fortrinsvis Antagelse af Fagforeningsmedlemmer. Endelig træffer man i de fleste Domme Bestemmelser vedrørende Beskæftigelse af unge Folk og Lærlinge og navnlig om Forholdet mellem disses Antal og de fuldt udlærtes.

For at dømme om Voldgiftsdomstolens Virksomhed maa man se paa de to Sider af denne, nemlig dels hvordan den har fastsat de fremtidige Arbejdsbetingelser i de forskellige Fag, dels hvordan den har fortolket Overenskomster og tidligere Kendelser og gennemtvunget deres Overholdelse. Dag for Dag bliver det jo almindeligere, at den sidste Slags Sager henvises til Voldgift hele Verden over, men kun herovre har man Midler til at tvinge til Lydighed mod Voldgiftsdommen. Hvad selve Fortolkningen angaar, synes baade Arbejdere og Arbejdsgiver at være meget tilfredse med Domstolen. Men Arbejderne klager noget over, at de Bøder, Arbejdsgiverne idømmes for Overtrædelser af fastsatte Arbejdsbetingelser, er for smaa, en Klage, der vistnok er ret uberettiget, da Bøderne endnu har vist sig store nok til i det store og hele at gennemtvinge Lydighed mod trufne Bestemmelser. Er det ved en Fejltagelse eller Skødesløshed fra Arbejdsgiverens Side, at der er arbejdet lidt for lang Tid eller for lille Løn er betalt, idømmes han en Bøde paa 2—5 £. Er Overtrædelsen foregaaet med hans fulde Bevidsthed, stiger Bøden, men, saavidt vides, er der hidtil ikke betalt større Bøde

end 25 £*) for en Overtrædelse — men hertil kommer saa ganske vist, at han skal efterbetale den Løn, han har narret Arbejderne for. Ofte er en saadan Sag anlagt af Arbejderne efter Opfordring af lovlydige Arbejdsgivere, der naturligvis gør deres til at slaa Kollegernes Smudskonkurrence ned. Opdages det, at Arbejderne paa et Arbejdssted frivillig er gaaet ind paa at modtage mindre Løn end den fastsatte, faar de ikke den dem skyldige Løn efterbetalt, da Domstolen naturligvis lige saa lidt blandt Arbejderne som blandt Arbejdsgiverne vil hjælpe Smudskonkurrenter eller »Skruebrækkere«. Fra Arbejdsgivernes Side klages der over, at Arbejderne lidt for let anlægger Sag for Smaaforseelser, og Fagforeningssekretærer beskyldes for at opirre til Proces, men man forstaar jo godt, at den Klasse, der hidtil har maattet finde sig i enhver Uret, nu, hvor den kan komme til det, er ivrig efter at paatale enhver Smule Uret. Hidtil er saa godt som alle Sager for Overtrædelser af Overenskomster og Kendelser anlagt af Arbejderne mod deres Arbejdsgivere, men nu er der Udsigt til, at der herefter bliver en offentlig Anklagemyndighed. Allerede ved Ændringerne i 1901 er der givet Fabriksinspektørerne Ret til at anlægge Sag for saadanne Overtrædelser, baade i Fabrikker og andre Virksomheder, og denne Ret ønsker man gjort til en Pligt, saaledes at Fabriksinspektørerne ogsaa bliver »inspectors of awards«. Fordelen ved en saadan Ordning vilde være, at den borttog det irriterende og det gode Forhold mellem Arbejder og Arbejdsgiver ødelæggende i, at den ene Part anlægger Sag mod

*) 500 £ er Lovens Maksimum af Bøder for flere Overtrædelser tilsammen.

den anden; Domstolenes Kendelser og Overenskomster vilde blive ganske analoge med og gennemtvunges paa samme Maade som de under Fabrikloven udstedte Regulativer. Og herved vilde det ogsaa i nogen Grad lykkes at undgaa det tidligere nævnte Onde, at Arbejdernes Foregangsmænd bliver »mærkede«.

Naar det trods alle Smaamangler maa siges, at Domstolens Kendelser overholdes godt, vil man kunne forstaa, at de har været fornuftigt udarbejdet. Men hvis man vil spørge om, efter hvilke Principer der er gaaet frem ved Fastsættelse af Lønsatserne, af Arbejdstiden o. s. v., saa maa der svares: efter intet. Domstolen er gaaet fra Tilfælde til Tilfælde — har søgt at træffe, hvad der er »fair« — og veit ogsaa, i al Fald formelt, saa vidt muligt givet lidt til hver Part. Naturligvis har der med Hensyn til de Spørgsmaal, der kræver et ja eller nej, uddannet sig en bestemt Praksis (f. Eks. om Fagforeningsmedlemmer skal have Fortrinsret til Beskæftigelse eller ej), men hvor det gælder om et Skøn, f. Eks. om højere eller lavere Løn, dér svæver man ganske uden fast Holdpunkt. Ganske vist holder Domstolen paa den bestaaende Ordning og paalægger dem, der ønsker den forandret, Bevisbyrden. Men hvad skal Beviserne gaa ud paa? I Motiverne til Dommene findes saaledes Lønforhøjelse begrundet snart ved Hensynet til, hvad der kræves til at Arbejderen kan leve et passende Liv, snart ved Arbejdets mer eller mindre besværlige Art og snart ved Størrelsen af den Profit, Arbejdsgiveren nyder. Sjældnere og sjældnere bliver der dog nu taget Hensyn til Arbejderens Levefod, da det viste sig, at naar Domstolen var i Wellington, var der dyrest at leve, rejste den til Christ-

church, var der endnu dyrere, og vendte den tilbage til Wellington, blev det med fuldgyldige Beviser fastslaaet, at dér var dyrest!! Derfor søges nu en ensartet Lønning saavidt muligt gennemført hele Landet over.

Det er i Almindelighed kun Minimumslønnen, Domstolen fastsætter for de forskellige mer og mindre udlærte Arbejdere. Men ved Siden heraf har den arbejdet stærkt mod Akkordbetalingssystemet og afskaffet det, naar en af Parterne ønskede det, eller i alt Fald indskrænket det ved at fastsætte Forholdet mellem det Antal Arbejdere, der maa arbejde paa Akkord, og de øvrige, et Forhold, som saa kun maa ændres med Fagforeningernes Samtykke. Det er kun i 3—4 Fag, at Systemet endnu benyttes. I de 8 Aar, Domstolen har virket, er Minimumslønnen gennemgaaende steget, om end langsomt. Tiderne har været gode; store, nye Markeder er blevet aabnet for New Zealands Produkter i Syd-Afrika og andetsteds; kort sagt, under alle Omstændigheder vilde Lønnen være gaaet op, naar blot Arbejderne havde en Smule Magt. Men der er jo nogle Fag, hvor de aldrig har nogen, saaledes især de, hvor væsentligst kvindelige Arbejdere (Syersker m. m.) er beskæftigede. Og det glædelige er, at særlig for disse Fags Vedkommende har Overgangen fra de elendige Forhold, Arbejderne tidligere (før Voldgiftsloven) levede under, til de nuværende, været paa-faldende. Der er intet mærkeligt heri, da det tidligere var umuligt at faa Kvinderne organiserede, mens nu en lille Organisation paa 7 Medlemmer er nok til at forbedre Stillingen for Masser af Kvinder, naar blot denne Organisation faar Domstolen til at fastsætte højere Løn for alle i vedkommende Fag beskæftigede.

Arbejdsgiverne klager over, at Lønsatserne i Almindelighed sættes for højt af Domstolen, idet Følgen af saa høje Minimumstakster er, at Maksimumsløn bliver lig Minimumsløn, og at der saaledes ikke kan ydes de særlig dygtige Betaling for denne Dygtighed. Denne Paastand om at Lønnen bliver nivelleret, er, ogsaa efter Arbejderes Udtalelser, rigtig, og Domstolen har i nogle Domme søgt at bøde lidt herpaa ved at bestemme, at ingen Arbejdsgiver maa reducere en Arbejders Løn, selv om han paa Dommens Tid tjener mere end den deri fastsatte Minimumsløn. Der følger naturligvis med de forholdsvis høje Lønninger paa New Zealand det sædvanlige Onde, at de gamle og svage Arbejdere bliver endnu mere haabiøst stillede paa Arbejdsmarkedet end tidligere, men i 1900 blev der i Loven indsat en Bestemmelse om, at overalt hvor Domstolen fastsætter Minimumsløn, skal den ogsaa — tidligere gjorde den det kun i særlige Tilfælde — indsætte en Klausul om dem, der er uskikkede til at tjene denne Løn. I Almindelighed lyder den omtrent saaledes: »Naar en Arbejder betragter sig selv som ude af Stand til at tjene Minimumslønnen [det vil i Praksis sige: vil Arbejdsgiveren ikke betale ham Minimumslønnen], kan han blive betalt med en saadan mindre Løn, som fra Tid til anden skriftlig bliver aftalt mellem ham og Fagforeningens (Formand eller) Sekretær; kan de ikke blive enige inden 24 Timer, efter at Arbejderen har henvendt sig til Sekretæren herom, da en saadan Løn, som vedkommende Distrikts Mæglingsraads Formand efter at have hørt, hvad Sekretæren har at bemærke, maatte fastsætte«. En saadan Tilladelse til at arbejde for mindre end Minimumslønnen gælder kun for 6 Maaneder

og skal da paany bevilges. Det har vist sig, at Mæg-
lingsraadenes Formænd i de allerfleste Tilfælde er enig
med Fagforeningsfællerne, og det er saaledes ikke
helt uden Mening, naar Arbejdsgivere klager over, at
»det er Fagforeningen, der regerer paa vore Værk-
steder«. I Praksis foregaar Fastsættelsen af Lønnen
for de udygtige forresten ganske fredeligt ved Samtale
mellem Arbejdsgiveren og Sekretæren. Man vil forstaa,
at man ved denne Ordning med lavere Lønsatser —
billigede af Fagforeningerne — paa den ene Side har
villet vise sig human mod de svage, men paa den
anden Side ikke villet aabne en Vej, ad hvilken Ar-
bejdsgiverne kunde slippe helt udenom Minimumsløn-
satserne.

Arbejdstiden er for de fleste Fags Vedkommende
af Domstolen fastsat til 48 Timer ugentlig — 3: de 5
Dage om Ugen $8\frac{3}{4}$, om Lørdagen 4 Timer — men
for nogle Fag som Bygningshaandværkere er den kun
44 Timer, for andre som Hotelkarle og Kokke saa
højt op som 11 Timer daglig. Fabriksloven i New
Zealand har fastsat den ugentlige Arbejdstid til 48
Timer for alle Fabriksarbejdere, medmindre Voldgifts-
retten anderledes bestemmer — og det er oftere en
mindre end en længere Arbejdstid, Retten fastsætter.
Betydningen af en saadan fastsat Arbejdstid er, at der
kun undtagelsesvis arbejdes længere Tid, og at, naar
dette sker, Arbejdet da betales som Overarbejde, i
Almindelighed med $1\frac{1}{4}$, $1\frac{1}{2}$ og om Søndagen 2 Gange
saa meget pr. Time som almindeligt Arbejde. Og
Arbejdsgiverne forstaa, at det ikke betaler sig at presse
Overarbejde ud af en træt Arbejder. Hvad Arbejds-
tiden iøvrigt angaar, skal her blot nævnes, at Dom-

stolen, hvor den kan, arbejder mod Natarbejde og saaledes har sat Begyndelsestiden for Arbejde i Bagerier til Kl. 4 og om Lørdagen, da der skal bages for hele Søndag, Kl. 3 Morgen.

Ved Siden af Løn- og Arbejdstidsbestemmelserne er der i saa godt som alle Domme Regler om Lærlinge- og Fagforeningsforholdene. Det er jo klart, at det ikke kunde nytte Arbejderne noget, at de fik deres Løn forhøjet, naar Arbejdsgiverne ikke vilde beskæftige dem, men i Stedet for vilde nøjes med unge Folk og Lærlinge, for hvem der naturligvis er fastsat en lavere Løn. Det er da i mange Fag ordnet saaledes, at der kun maa beskæftiges én Lærling for hver tre udlærte Arbejdere. Herved har Domstolen ogsaa opnaaet, at den saa mange Steder kendte Overproduktion af unge Svende for en Del undgaas, selv om det neppe er rigtigt, som de vrede Arbejdsgivere paastaar, at der ikke kan skaffes Svende nok i Landet, men at de maa indføres fra Australien og Europa. Det er dog ikke altid at Domstolen sætter en saadan bestemt Begrænsning af ungt Arbejde — nogle Arbejdsfelter, siger den, maa jo staa aabne for Landets Ungdom — men hvor den ikke gør det, søger den gennem Lønsatserne for de unge at hindre, at Arbejdsgiverne bliver fristet til at misbruge ungt Arbejde.

Hvad endelig Fagforeningerne angaar, finder man i de fleste Overenskomster og Domme en Paragraf om, at Arbejdsgiverne ved Pladsledighed, naar alt andet staar lige, skal engagere et Fagforeningsmedlem fremfor et Ikke-Medlem. (I Praksis betyder det, at Arbejdsgiveren siger til det Ikke-Medlem, han ønsker at engagere: meld Dem ind i Fagforeningen). Motiveringen

herfor er den vanlige, at det er rimeligt at tage mere Hensyn til de Folk, der arbejder for Forbedring af deres og deres Kammeraters Kaar, end til dem, der nok vil nyde Forbedringerne, men ikke have Besværet med at gennemføre dem. Domstolen har imidlertid været utilbøjelig til at yde denne Fortrinsret udenfor Byerne, idet Arbejdsgivere paa Landet ikke kunde bebyrdes med Ulejligheden at rejse langt for at finde de ledige Foreningsmedlemmer, mens der i Byerne skal findes for Arbejdsgiverne tilgængelige Bøger over Fagforeningens Arbejdsløse. Da den ligeledes ikke har villet give Fortrinsretten, hvor Fagforeningsmedlemmerne kun udgjorde et lille Mindretal af Fagets Udøvere, er der nu Forslag fremme — maaske det allerede er vedtaget — om ved Lov at fastsætte denne Fortrinsret for alle Fags Foreningsmedlemmer. Baade dette Lovforslag og Domstolen i sine Kendelser har dog sat visse Betingelser for Fortrinsretten; man vilde nemlig ikke have, at Fagforeningerne lukkede sig og ikke optog ny Medlemmer og saaledes skaffede sig Monopol paa Arbejdsmarkedet. Derfor er det Regel, at Retten kan gives til Medlemmer af Fagforeninger, naar disse optager enhver af Fagets Udøvere og ikke forlanger højere Indtrædelseskontingent end 5 sh. eller højere Ugekontingent end 6 d. Hidtil, da Tiderne har været saa gode, at baade Fagforeningsmedlemmer og udenforstaaende nemt har faaet Plads, har denne Fortrinsret ikke hjulpet Fagforeningerne noget, og medens deres Medlemstal ikke er steget meget stærkt af denne Grund, er deres økonomiske Status snarest gaaet tilbage, i al Fald for de Foreningers Vedkommende, der tidligere havde større Kontingenter.

Hermed er omtalt de vigtigste Punkter, hvorom Domstolen træffer Afgørelse ved Fastsættelsen af Arbejdsbetingelserne; men i enkelte Domme vil man finde endnu mere Indgreb i Arbejdsgivernes Frihed -- f. Eks. naar det bestemmes, hvor mange Mand der mindst skal anvendes til et Arbejdes Udførelse. *)

Det gaar naturligvis ikke an, at Arbejdsbetingelserne i et industrielt Distrikt af New Zealand gøres meget bedre for Arbejderne end i et andet, da saa Arbejdsgiverne i det ene Distrikt vil have et stort Forspring i Konkurrencen. Man har da givet Domstolen Ret til at bestemme, at de Arbejdsbetingelser, den har fastsat ved en Kendelse mellem stridende Parter i et Distrikt, ogsaa skal gælde i andre Distrikter, selv om begge Parter i dette andet Distrikt maatte være imod det, ja endog har sluttet en industriel Overenskomst om andre Betingelser. Mer og mer vil Domstolen sikkert benytte denne Ret til at skabe en »common rule« hele Landet over for de enkelte Fag, og mer og mer vil derved Domstolens Karakter af en Domstol forsvinde, idet den snarere vil blive et Arbejds-Lovgivningsorgan.

Det Hovedformaal, man havde med at give Loven, at blive af med Arbejdsstansninger og den dermed følgende Elendighed blandt Arbejderne baade i de i Striden implicerede og ikke implicerede Fag, er blevet opfyldt, idet den Paragraf, der forbyder Strejke og Lockout, Affolkning o. l., indtil en Voldgiftskendelse er afsagt, er blevet fuldstændigt overholdt. Blandt nogle faa uorganiserede Arbejdere, der lige saa lidt som deres

*) Jvf. iøvrigt: Awards, Recommendations, Agreements etc. made under the industrial conciliation and arbitration act, New Zealand (Department of Labour) 1901, 1902 og 1903.

Arbejdsgivere faldt ind under Loven, har der været nogle ubetydelige Kampe, men det betyder intet i Forhold til Roen og Freden i det hele. Indtil for ganske nylig troede de fleste Arbejdere og Arbejdsgivere, at de, skønt de aldrig havde gjort det, kunde erklære Strejke eller Lockout efter Kendelsens Af-sigelse, idet Loven kun forbød at gøre det før. Men da Spørgsmaalet kom frem for Domstolen, udtalte den, at den vilde benytte den Magt, der er givet den til at afgøre, hvad der er Brud paa dens Kendelser, til at erklære enhver Arbejdsstansning af strejke- eller lockout-agtig Natur for et saadant Brud og straffe det meget strengt.

At det er lykkedes i de 8 Aar, Loven har virket, at holde Freden, skyldes som tidligere nævnt vistnok for en stor Del, at Regeringen har staaet bag Arbejderne, og at Tiderne har været opadgaaende, saa at Arbejderne, selv om de ikke har faaet alle deres Krav opfyldte, dog i det hele har nydt godt af de gode Tider. Men man har aldeles intet Bevis for, at Loven ikke sprænges, naar Tiderne gaar nedad, og Arbejderne maa finde sig i Lønreduktioner, og givet er det, at den vil være magtesløs, naar Arbejderne alle bliver bevidste Socialister (hvad de er godt begyndte paa) og saa hævder, at de har en Ret ikke til en Del af Profitten, men til den hele. Saa er der jo intet at voldgive!

I én Retning har Loven virket uheldigt, og det er ved at svække Arbejdernes politiske Interesse. Nu er en Fagforening væsentlig en Sagfører for Arbejderne, Interessen hos disse knytter sig til deres eget snevre Fag, om de nu ikke kan opnaa 1 d. mcr i Timen, medens de bryder sig mindre om Arbejderklassen som

Helhed. Er Medlemsantallet i Fagforeningerne steget noget, er Kvaliteten af Medlemmer faldet; der er ikke mere det gode Sammenhold mellem forskellige Fags Foreninger — og hvad skulde det ogsaa til i disse fredelige Tider? Men Faren heri ligger jo lige for i det Øjeblik, Loven ikke mere kan gennemtvinges — saa staar Arbejderne spredt og forsvarsløse og kun med meget smaa Pengemidler, da de som nævnt har maattet købe deres Fortrinsret ved Pladsledighed dyrt.

Stemningen over for Loven og dens Virken i Praksis er meget forskellig hos de to Parter. Blandt Arbejdsgiverne er sikkert det store Flertal misfornøjet med den; det er kun de aller største Arbejdsgivere og Aktieselskabsdirektører, der forstaar at sætte Pris paa den af Loven skabte Ro og den dermed følgende Mulighed for Forudberegning af Omkostninger ved store Foretagender. For de mindre Arbejdsgivere overskygges alle Lovens Fordele af Vrede og Irritation over, at Mester ikke mer er Herre paa sit Værksted, men at »udenforstaaende« kan bestemme, hvem han skal beskæftige og hvordan. Økonomisk har vist meget faa Arbejdsgivere lidt noget Tab paa Grund af Loven — undtagen de Arbejdsgivere, der tidligere spekulerede i deres Arbejderses Sulteløn og derved stod sig bedre i Konkurrencen end de mere honnerte — et Tab, som jo kun er godt og til Gavn for de bedste Arbejdsgivere. Men har Arbejdsgiverne gennemgaaende været misfornøjede, har de dog frivilligt og tvungent maatte bøje sig for Loven, som altsaa kan gennemtvinges mod dem, de faa Tusind, — men heraf kan intet sluttes om, hvorvidt den ogsaa kan gennemtvinges mod Arbejderne, de mange Tusend, naar de engang bliver

misfornøjede. Men det har de hidtil langt fra været. Vel har de været mindre glade ved enkelte Domme, og vel har de haft mere Tillid til én Dommer end til en anden, men gennemgaaende er de fornøjede, hvad de jo ogsaa har Grund til i det hele og store.

Stiller man til Slut det Spørgsmaal, om man burde forsøge her i Danmark at indføre en Tvangsvoldgift efter New Zealandsk Mønster, maa det besvares med et bestemt Nej. Ikke fordi vi ikke kunde trænge til det — især af Syersker og andre uorganiserede Arbejdere foregaar der jo herhjemme som andre Steder en ganske frygtelig Udbytning, som det altid vilde være et Fremskridt at faa sat en Stopper for —, men fordi et saadant Voldgiftsmaskineri ikke her hjemme vilde kunne komme i Gang. For det første har jo Arbejderne herhjemme ikke én af deres egne i Spidsen for Regeringen, saa denne altid vilde være paa sin Post mod Arbejdsgivernes Forsøg paa at gaa udenom Loven. For det andet vilde det herhjemme, hvor Dommere langt fra nyder den Tillid fra alle Sider som i engelske Lande, være meget vanskeligt at finde den upartiske Præsident for Domstolen, og endelig er der den afgørende Indvending mod nu at indføre Tvangsvoldgift, at Arbejderne herhjemme er imod det. Om Arbejdsgiverne er for eller imod det, er ganske ligegyldigt, da det har vist sig, at Loven kan virke paa Trods af dem, men alle paa New Zealand — lige fra Domstolens Dommere til Arbejder- og Arbejdsgiverforeningernes Embedsmænd — var enige om, at den vilde være magtesløs, naar Arbejderne var imod den.

Men fordi vi ikke kan antage hele Voldgiftsloven, er der neppe noget i Vejen for, at vi kan lære meget

af den og dens Resultater i Praksis. Det vilde saaledes sikkert være muligt ad Lovgivningens Vej at blive af med en Række Aarsager eller Anledninger til Arbejdsstansninger. Først og fremmest ved en Udvidelse af vor Fabriklovgivning og ved en Lovgivning i Analogi hermed for andre Virksomheder. Arbejdsgiverens Enehæderdomme paa Arbejdspladsen er jo allerede gennem den bestaaende Lovgivning brudt af Staten. Den foreskriver sanitære Regler og regulerer Børnearbejdet — hvorfor ikke gaa videre. Ingen vil kunne nægte, at det vilde være en i hygiejnisk Henseende heldig Forholdsregel at nedsætte Arbejdstiden for voksne fra 10 til 8 Timer f. Eks., eller mon det ikke var sundhedsrigtigt at afskaffe Natarbejde i Bagerier o. s. v. o. s. v. Det er ikke saaledes at forstaa, at der i Rigsdagen skulde lovgives om Forholdene i hvert enkelt Fag — nej der skulde gives f. Eks. det ved Fabrikloven oprettede Arbejdsraad (eventuelt med Bisiddere for de enkelte Fag) Ret til i de Regulativer, det allerede nu foreskriver for de enkelte Fag, at fastsætte Arbejdstid m. m. m. Nu da Staten tænker paa at indrette en Arbejdsløshedsforsikring, har den jo ogsaa direkte Interesse i at ordne Lærlingspørgsmaalet og hindre, at der uddannes mange Gange flere Arbejdere til et enkelt Fag, end det har Brug for; samtidig er jo dette Spørgsmaal knyttet saa nær til Børnearbejdet, at det var ganske naturligt, om Arbejdsraadet tog sig af det. Lykkedes en saadan Udvidelse af Fabrikloven, hvorved Arbejdsraadet altsaa fik en Del af den New Zealandske Voldgiftsdomstols Myndighed til at foreskrive »common rules«, vilde en Række Kampspørgsmaal af sig selv falde bort eller maaske rettere gaa op i det ene tilbage-

værende: Lønsørgsmaalet. Og Kampen om Lønnen vil ikke endes, saa længe der er to Parter til at slaas om eet Udbytte. Men alligevel vilde der sikkert være opnaaet overmaade meget ved en saadan Simplificeren af Stridighederne, enhver vilde klart kunne se, hvad Kampen stod om, og ingen vilde tro, at Arbejdsstansninger skyldtes smaa Detailler. Det blev større og alvorligere Kampe end mange af de nuværende, men man vilde være befriet for den evige Uro, der nu plager os. Den væbnede Fred, afløst en Gang imellem af store Slag, vilde afløse den nuværende stadige Guerillakrig.
