

Arbejdsforholdet som Retsproblem i de skandinaviske Lande.

Af
A. Høyer.

I.

For at forstaa den Lovgivning, som i de sidste Aar er blevet behandlet eller vedtaget i de skandinaviske Landes lovgivende Forsamlinger, og hvis Formaal har været at regulere Forholdet mellem Arbejder og Arbejdsgiver, er det nødvendigt med nogle Ord at omtale, hvorledes dette Forhold har udviklet sig i Løbet af det 19de Aarhundrede, og hvilke Problemer Praxis og Videnskab i den Anledning har faaet at tumle med.

Den moderne Industristat er som bekendt et Produkt af de økonomiske Kræfters Frigørelse, af Kapitalens stigende Koncentrering og Arbejdsdelingens Gennemførelse. Efterhaanden som disse Processer fuldbyrdes, opstaar den moderne Arbejderklasse, hvis Sammenslutning i faglige Organisationer er et af det 19de Aarhundredes betydningsfuldeste og mest karakteristiske Træk. Som naturligt Modstykke hertil opstaar de faglige Arbejdsgiverorganisationer. Allerede Anerkendelsen af disse Foreninger som selvstændige Retssubjekter, d. v. s. Anerkendelsen af deres Evne til at erhverve Rettigheder og til at paatage sig Forpligtelser, til at kunne indklages og indklage for Domstolene, har givet Anledning til en Række betydningsfulde Lovgivningsarbejder. Men de vanskeligste og mest indviklede Problemer fremkommer dog først som Følge af disse Foreningers Samvirken. Deres Opstaaen har nemlig

bevirket, at Forhandlingerne mellem Arbejderne og Arbejdsgiverne om Betingelserne for Samarbejdet nu foregaar paa en ganske anden Maade end tidligere. Før Dannelsen af Fagforeningerne forhandlede den enkelte Arbejder direkte med Arbejdsgiveren eller hans Repræsentant om Arbejdslønnen, Arbejdstiden m. v. Det var altsaa gennem rent personlige — individuelle — Overenskomster, at Arbejdsbetingelserne fastsattes. Denne Forhandlingsmaade er nu mere og mere traadt i Baggrunden. Det er Fagforeningens Bestyrelse, som Repræsentant for Foreningens Medlemmer, der kontraherer med den enkelte Arbejdsgiver eller med Arbejdsgiverforeningen — hvis en saadan findes — om Fagets almindelige Arbejdsvilkaar. Derved bortfalder en Del af den personlige Arbejdskontrakt og erstattes af en Overenskomst, hvis vigtigste Karaktertræk er, at dens Bestemmelser har Gyldighed for en større eller mindre — men ubestemt — Kreds af Personer.

Da begge disse Arter af Overenskomster for Tiden er Genstand for Lovgivningsmagtens regulerende Bestræbelser, er det nødvendigt her nærmere at præcisere Forskellen mellem dem.

Den personlige Arbejdskontrakt, eller blot Arbejdskontrakten er, som allerede nævnt, den oprindelige Kontrakt. Den er det første Led i en Udvikling, hvis nuværende »Krystalisationsform« er den Overenskomst, som afsluttes af Fagforeningen, og som mest passende kan benævnes Tarifoverenskomsten. Mellem disse to Yderpunkter ligger nogle særlige Former for faglige Overenskomster, af hvilke her skal nævnes den kollektive Arbejdsoverenskomst.

Arbejdskontrakten er en Overenskomst, der oprettes mellem en bestemt Arbejdsgiver og en bestemt Arbejder om Udførelsen af et foreliggende Arbejde. Ved denne Overenskomst forpligter altsaa Arbejdsgiveren sig til at yde Arbejderen en bestemt Betaling, medens Arbejderen som Modydelse forpligter sig til at give en bestemt Arbejdspræstation eller Rækker af Arbejdspræstationer.*)

Det næste Led i Udviklingen er den kollektive

*) Schmoller: Zur Sozial- und Gewerbepolitik der Gegenwart. Leipzig.

Arbejdskontrakt. Medens den personlige Arbejdskontrakt afsluttes mellem Arbejdsgiveren og hver enkelt af hans Arbejdere, afsluttes den kollektive Arbejdskontrakt mellem Arbejdsgiveren og en eller flere Repræsentanter for samtlige eller en Del af de i det paa-gældende Øjeblik i Bedriften sysselsatte Arbejdere, efter at hver enkelt af dem forud har givet sit Samtykke til Afslutningen af den for ham gældende personlige Arbejdskontrakt. Der er saaledes her ikke Tale om en Erstatning af de personlige Arbejdskontrakter med en anden Art af Kontrakter. Hver enkelt af de personlige Arbejdskontrakter optages helt og ubeskaaret i den kollektive Arbejdskontrakt. Nogen Væsenforskel mellem de to Slags Overenskomster er der altsaa ikke. Det hele drejer sig kun om en mere praktisk Maade at afslutte en Række Arbejdskontrakter paa. At der i Virkeligheden kun er Tale om forskellige personlige Arbejdskontrakter, viser sig først og fremmest derved, at den kollektive Arbejdskontrakt kun har Gyldighed overfor de Arbejdere, som beskæftigedes i Virksomheden paa det Tidspunkt, da den blev afsluttet. Overfor enhver ny tilkommende Arbejder kan Arbejdsgiveren frit fastsætte andre Arbejdsvilkaar, ligesom Arbejderen frit kan opstille sine Modfordringer.

Det er navnlig denne Omstændighed, der fører Udviklingen fra den kollektive Arbejdskontrakt til Tarifieroverenskomsten. Det vil her føre for vidt nærmere at komme ind paa hvilke andre Forhold, der fremmer Tarifieroverenskomstens Opstaaen. Det er tilstrækkeligt til Forstaaelsen af de Lovgivningsarbejder, som senere skal omtales, at pege paa, hvad det er, der sker. I samtlige personlige eller kollektive Arbejdskontrakter findes der visse Bestemmelser, som er fælles for alle Arbejdere. De vigtigste heraf er Bestemmelserne om Arbejdslønnen og Arbejdstiden. Ved Samvirken mellem Fagforeningerne og de enkelte Arbejdsgivere eller Arbejdsgiverforeninger løftes efterhaanden disse Bestemmelser ud af Forbindelsen med de personlige Overenskomster og generaliseres i en for samtlige Arbejdere og Arbejdsgivere gældende Fællesoverenskomst: Tarifieroverenskomsten, der altsaa som Udviklingsform er en Generalisation af de personlige og kollektive

Arbejdskontrakter^{*)}. Men selv om Tarifoverenskomsten saaledes er en naturlig Udløber af Arbejdskontraktens forskellige Former, er den saavel i sine økonomiske som i sine juridiske Virkninger væsensforskellig derfra. Arbejdskontrakten har i alle Tilfælde — som økonomisk Dokument — kun Virkninger for den enkelte Arbejder, Tarifoverenskomsten kan derimod i sin største rumlige Udstrækning (Landsoverenskomsten) have Virkninger for et helt Befolkningsslag. I juridisk Henseende viser Forskellen sig deri, at medens Arbejdskontrakten (den individuelle saavel som den kollektive) forpligter bestemte Arbejdere og Arbejdsgivere, er dette aldeles ikke Tilfældet med Tarifoverenskomsten. Den forpligter hverken Arbejdere eller Arbejdsgivere til en bestemt Ydelse eller Møddelse, den fastslår kun, hvad der skal ske i det Øjeblik, to af Tariffen bundne Parter afslutter en Arbejdskontrakt. Et Eksempel vil belyse dette Forhold. Lad os tænke os, at en Snedkersvend, som er Medlem af en Fagforening, der har afsluttet en Tarifoverenskomst med Mesterforeningen, får Arbejde hos en af denne Forenings Medlemmer. Han afslutter f. Eks. en Arbejdskontrakt med Mesteren om Forfærdigelsen af nogle bestemte Møbler. Men medens han tidligere maatte forhandle med Mesteren om Prisen paa sit Arbejde (Arbejdslønnen) og om den Tid, hvori han daglig skulde arbejde, er dette efter Tarifoverenskomstens Vedtagelse ikke mere nødvendigt. Dennes Bestemmelser derom gaar uomtalt over i Arbejdskontrakten.

Af det foranstaaende vil det kunne forstaaes, at man, for at undgå Forvirring, ikke bør benævne Tarifoverenskomsten for en Arbejdsoverenskomst^{**)}, og at man heller ikke, som meget hyppigt sker, bør benævne den en kollektiv Arbejdsoverenskomst, fordi den sidstnævnte Art af Overenskomster kun er en særlig Form for den personlige Arbejdskontrakt. Benævnelsen

*) I Praxis fremtræder dette Forhold desværre ikke altid lige klart. Ved Afslutningen af en Tarifoverenskomst (navnlig en Firmatarif) optages ofte i Tarifoverenskomsten Bestemmelser, som absolut hører hjemme i Arbejdskontrakten. Dette er saaledes Tilfældet, naar bestemte Arbejdere nævnes, og deres Løn angives. Af Hensyn til Lovgivningen vil det selvfølgelig være heldigst efterhaanden at komme bort fra denne Sammenblanding.

**) Dr. Edv. Mackeprang: Danske Arbejdsoverenskomster.

»Tarifoverenskomst« peger hen paa disse Overenskomsters Hovedindhold og bliver i samme Grad almengyldig, som Indholdet vedrørende Løn og Arbejdstid specificeres, og Tarifomraadet udvides (Landsoverenskomsten).

Jeg har med Forsæt dvælet lidt udførligt ved den personlige Arbejdskontrakt og Tarifoverenskomsten. Det er nemlig absolut nødvendigt at holde de to Arter af Overenskomster skarpt ude fra hinanden for at kunne forstaa Principperne i de Lovgivningsarbejder, der tilsigter en retlig Regulering deraf.

Foruden de her omtalte Overenskomster skal jeg endnu nævne et fagligt Dokument, som er Genstand for Lovgivningsmagts Opmærksomhed. Det er det saakaldte Fabriks- eller Værkstedesreglement. Enhver stor industriel Virksomhed er jo som en Verden for sig, hvor Livet selvfølgelig maa leves efter bestemte Regler, hvis der ikke skal komme Forstyrrelse i Maskineriet. Den er en lille Stat i Staten, hvor Forfatningen oprindelig var enevældig, men hvor den efterhaanden ved Lovgivningsmagts og Organisationernes Indgriben har antaget et noget mere konstitutionelt Præg. Reglerne for det daglige Samliv indenfor Virksomhedens fire Vægge nedlægges i det ovenfor nævnte Fabriks- eller Værkstedesreglement. Der er her ikke Tale om nogen Overenskomst, men om en ensidig Akt, udstedt af Arbejdsgiveren i Egenskab af Bedriftens Indehaver.

Den økonomiske og faglige Udvikling har altsaa til Regulering af Forholdet mellem Arbejdsgiver og Arbejder tilvejebragt tre særlige Dokumenter, nemlig:

- 1) Arbejdskontrakten (individuel eller kollektiv),
- 2) Tarifoverenskomsten,
- 3) Fabriks- eller Værkstedesreglementet,

og hvert af disse Dokumenter har efterhaanden faaet en saadan Betydning i det økonomiske Liv, at Lovgivningsmagten har ment deri at finde Objekter for en særlig Lovgivning.

Medens de Lovgivningsarbejder, der grupperer sig om de her nævnte faglige Aktstykker, i deres Virkninger nærmest maa siges at understøtte de frivillige Bestræbelser, der udfoldes af Arbejdsgivere og Arbejdere for at skabe betryggende Garantier for begge Parters Interesser i Samarbejdet, er der en anden

Gruppe af Love, hvis Hovedformaal er at forhindre eller forebygge den med Nutidens faglige Organisationsdannelse følgende moderne økonomiske Krigsførelse, hvis væsentligste ydre Udslag er Arbejdsstandsningen (Lockouten eller Strejken).

Oprindelsen til en Arbejdsstandsning maa altid — direkte eller indirekte — søges i Uoverensstemmelse mellem Parterne om Betingelserne for Samarbejdets Fortsættelse, og man kan, efter det Omraade af Arbejdsforholdet, paa hvilket denne Uoverensstemmelse opstaar, benævne den en Retskonflikt eller en Interessekonflikt.

Retskonflikten er — som det fremgaar af selve Ordet — en Strid mellem Parterne om, hvem der i det foreliggende Tilfælde har Ret eller Uret. Den kan altsaa kun opstaa paa det Omraade af Arbejdsforholdet, hvor der bestaar et Kontraktsforhold og maa følgelig enten dreje sig om en Arbejdskontrakt eller en Tarifoverenskomst. For Tarifoverenskomstens Vedkommende vil det navnlig være Spørgsmaalet om dens Fortolkning, dens Tillæmpning i Praxis indenfor den enkelte Virksomhed, eller Brud derpaa, som giver Anledning til Konflikt. Som oftest har Parterne hidtil foretrukket at afgøre disse Spørgsmaal ved Kamp (Arbejdsstandsning) i Stedet for ved Rettergang. Naar de har udvist en saadan Mangel paa Civilisation, er det dog ikke deres egen Skyld. Nej, Grunden maa søges i forskellige Omstændigheder og da navnlig deri, at Parterne, naar det gjaldt Strid om Tarifoverenskomster, i mange Tilfælde aldeles ikke har kunnet faa Spørgsmaalet indbragt for de almindelige Domstole, men har maattet tage sig selv til Rette. Men ogsaa den Omstændighed, at de bestaaende Retsorganer, dels paa Grund af deres Sammensætning, dels paa Grund af Sagernes særlige Beskaffenhed og den Tid, der gaar, inden Dommen fældes, ikke frembyder tilstrækkelige Garantier for, at Retten virkelig kan ske Fyldest, har gjort, at Parterne har foretrukket Kamp for en højst problematisk Retsbeskyttelse.

For at raade Bod herpaa gælder det derfor om ad Lovgivningens Vej at skabe en særlig Domstol, som efter sin hele Sammensætning og de Principper, hvorpaa dens Domme hviler, kan afgøre Retskonflikter og derved forskaane Parterne for at bruge Magt for

Ret, og Samfundet for de ødelæggende Følger af adskillige Arbejdsstandsninger.

Den anden Art af Konflikter, Interessekonflikterne, opstaar paa det Omraade af Arbejdsforholdet, hvor Parterne ikke staar bundet overfor hinanden i Henhold til kontraktsmæssige Forpligtelser. Da Samarbejdet mellem Arbejder og Arbejdsgiver oprindelig og endnu i Hovedsagen hviler paa det almindelige Princip om begge Parters Frihed til at arbejde eller til ikke at arbejde, vil Parterne — i alle Konfliktstilfælde, hvor de staar frit overfor hinanden — lade deres Interesser være afgørende for deres Ønsker, og da disse Interesser som oftest er hinanden modstaaende, er der righoldigt Stof til Konflikt med paafølgende Arbejdsstandsning. Muligheden for Interessekonfliktens Opstaaen er imidlertid ikke alene tilstede indenfor det uregulerede Arbejdsomraade. Selv hvor Parterne har bundet sig i Henhold til Overenskomst, indtræder denne Mulighed, saasnart Overenskomsten udløber eller opsiges. I saa Fald bortfalder enhver retlig Forpligtelse; og Arbejdere og Arbejdsgivere kan frit opstille de Betingelser for Samarbejdets Fortsættelse, som i Øjeblikket er bedst stemmende med deres Interesser. Lykkes det ikke at udjævne disse Interessemodsætninger, indtræder Arbejdsstandsningen. Saalænge en saadan Arbejdsstandsning er af et minimait Omfang, gaar den som oftest upaaagtet hen. Først naar den faar en mere omfattende Karakter og breder sig fra et Fag til et andet, føles de generende Virkninger deraf i vide Kredse af Befolkningen, og Samfundet kan saa med en vis Ret fordre, at der gøres alt for at faa Konflikten bilagt.

Den Opgave, som her frembyder sig for Lovgivningsmagten, er altsaa at tilvejebringe en Institution, som skal søge at bilægge mulige Interessekonflikter paa en for det økonomiske Liv og Samfundet tilfredsstillende Maade.

I naturlig Tilknnytning til de her omtalte præventive Forholdsregler staar de Bestræbelser, som i de sidste Aar udfoldes fra Lovgivningsmagtens Side for at forhindre Udbrud af Arbejdsstandsninger indenfor visse Omraader af det økonomiske Liv. Der er, som bekendt, i det moderne Samfund efterhaanden opstaaet en Række Bedrifter, hvis regelmæs-

sige og uforstyrrede Gang er en absolut Forudsætning for, at Samfundet som Organisme skal kunne fungere normalt. Hertil hører hovedsagelig saadanne Virksomheder, som i Følge deres Natur maa drives under den stærkest mulige Centralisation, da de ellers ikke vil kunne opfylde deres Formaal, og som derfor enten optræder som Monopoler (Jernbane-, Post- og Telegrafvæsen) eller under Beskyttelse af en Koncession (Sporveje, Gas-, Vand- og Elektricitetsværker, Telefoner o. l.). I disse Tilfælde er Tilfredsstillelsen af nogle af de fornemste Samfundsbehov afhængig af, at Livet fra Dag til Dag, ja saa at sige fra Time til Time pulserer uforstyrret i en enkelt eller nogle enkelte Storbedrifter, og Samfundet er som Følge deraf dobbelt interesseret i, at Samarbejdet mellem Kapital og Arbejde her foregaar efter Regler, hvorved Udsigten til en Arbejdsstandsning enten reduceres til det mindst mulige (ved Udskydelse af Retten til Arbejdsstandsning) eller helt fjærnes (ved Ophævelse af Strejke- og Lockout-Retten).

Den sidste Fremgangsmaade synes i sig selv den naturligste. Alene den Kendsgerning, at nogle faa Tusinde Arbejdere er i Stand til at sætte Samfundet eller store Dele deraf Stolen for Døren, er tilstrækkelig til at retfærdiggøre et saadant ekstraordinært Skridt.

Fordringen om Begrænsning eller Ophævelse af Strejkeretten kan ogsaa gøres gældende overfor visse Virksomheder, hvor det rent økonomiske Moment maa siges at være traadt stærkt i Baggrunden for andre Formaalets Skyld. Dette er saaledes Tilfældet med Hospitaler, hvor humane Synspunkter, og Renholdnings-selskaber, hvor hygiejniske Synspunkter er afgørende for Ordningen af alle Driftsforholdene. Der er ingen Tvivl om, at Arbejdsforholdet ogsaa her bør ordnes paa en saadan Maade, at disse Virksomheder ikke kan blive Tumbleplads for den Strejke- og Lockoutpolitik, der har udviklet sig indenfor de frie Erhverv.

Der er endnu et Forhold, som maa omtales her, da det har givet Anledning til forebyggende Indgriben fra Statsmagtens Side; det er de Arbejdsvilliges Stilling under en Arbejdsstandsning. Naar Arbejderne i en Virksomhed nedlægger Arbejdet eller udelukkes, vil der ofte være andre Arbejdere, som er villige til at optage eller fortsætte Arbejdet. Derved svækker de

selvfølgelig de kæmpende Arbejderes Stilling, men bliver til Gengæld i Reglen selv Genstand for en systematisk Forfølgelse og det i mange Tilfælde paa en Maade, som maa siges at være ganske uforenelig med Princippet om Friheden til at arbejde eller ikke arbejde. Dette Modsætningsforhold mellem Arbejderne indbyrdes gør sig navnlig gældende, hvor Fagforeningerne kun er svagt udviklede. Hvor det modsatte er Tilfældet, vil der — ialtfald ved større Arbejdsstandsninger — næppe blive Tale om at fortsætte Arbejdet ved Hjælp af Arbejdsvillige. Beskyttelsen af Arbejdsvillige sker som oftest ved Optagelse af særlige dertil sigtende Bestemmelser i Straffelovene. *)

Efter hvad der i det foregaaende i al Korthed er udviklet, søger Statsmagten, som Samfundets Repræsentant, paa det nuværende Udviklingstrin at regulere Samarbejdet mellem Arbejder og Arbejdsgiver gennem:

1) En særlig Domstol til Paadømmelse af faglige Retskonflikter.

2) En Institution med det Formaal saa vidt muligt at forebygge Arbejdsstandsninger som Følge af Interessekonflikter.

3) Særlige Regler for Samarbejdets Indgaaelse, Fortsættelse og Ophør i almenyttige Virksomheder.

4) Regler for Beskyttelse af Arbejdsvillige under en Arbejdsstandsning.

*) Naar jeg i ovenstaaende Indledning har delt de her omhandlede Lovgivningsarbejder i to Hovedgrupper, af hvilke den ene omfatter Love, hvis Formaal det er at befordre og regulere de Former for fagligt Samarbejde, der har udviklet sig mellem de to Parter, medens den anden Gruppe omfatter Love, som nærmest har til Formaal at hindre eller begrænse den økonomiske Krig og personlige Forfølgelse, er det kun sket for Overskuelighedens Skyld. I Praksis gennemføres en saadan Søndring som Regel ikke. Et for Tiden foreliggende norsk Lovforslag indeholder saaledes baade Bestemmelser vedrørende Tarifoverenskomsten og Bestemmelser angaaende Behandling af Rets- og Interessekonflikter. I det System af Arbejdslove, som forrige Aar forkastedes af den svenske Rigsdag, men nu paany er fremsat af Regeringen, er derimod hvert af de enkelte Forhold reguleret ved en særlig Lov. Derved vindes der selvfølgelig langt større Klarhed over alle disse Spørgsmaal, end naar de samles under et. Ogsaa her i Danmark har man foretrukket at lovgive paa hvert enkelt Omraade af Arbejdsforholdet.

II.

Efter at vi saaledes har set, hvilke Opgaver det er, Statsmagten i Almindelighed tager op til Løsning paa Grund af de moderne Forhandlings- og Kampmaader paa Arbejdsmarken, skal vi i det følgende se, hvorledes man i de skandinaviske Lande har løst eller har forsøgt at løse disse Opgaver.

Lad os begynde med den vigtigste af de faglige Overenskomster: Tarifoverenskomsten. Hverken i Danmark, Norge eller Sverige er selve Tarifoverenskomsten, som Kontrakt betragtet, for Tiden underkastet særlige Retsbestemmelser, og der har ikke i Danmark indtil Dato været fremsat noget Lovforslag med dette Formaal for Øje. Loven af 12. April 1910 om Oprettelse af en fast Voldgiftsdomstol, som senere skal omtales, afgør kun hvem, der kan bryde en saadan Overenskomst, og hvad Følgerne deraf vil blive; men den indeholder ingen Bestemmelser om selve Tarifoverenskomsten. Derimod findes der i det foran nævnte norske Forslag til Lov om mægling og voldgift i arbejdstvister m. v. enkelte Hovedregler om Tarifoverenskomsten, ligesom det ene af de svenske Lovforslag: Lag om kollektiv aftal mellan arbetsgifvare och arbetare giver ret detaillerede Bestemmelser derom. Jeg skal derfor gøre Indholdet deraf til Rammen om en Række almindelige Betragtninger vedrørende Tarifoverenskomsters Retsbeskyttelse. Indholdet af en saadan Lov vil som Regel kunne henføres til en af de følgende Grupper:

- 1) Tarifoverenskomstens Kontrahenter,
- 2) dens Indhold (herunder Spørgsmaalet om dens Varighed og Opsigelsesfrist),
- 3) dens Forhold til Arbejdskontrakten og
- 4) dens Indvirkning paa Retten til Arbejdsstandsninger.

Spørgsmaalet om, hvem der paa Arbejdernes Side kan optræde som Kontrahent, besvarer begge Lovforslag derhen, at kun faglige Organisationer (Norske Forslag § 4: »Fagforening«; Svenske Forslag § 1: »Fackförening, fackförbund eller annan dylik förening af arbetare«) kan afslutte en Tarifoverenskomst. Man har dermed udtrykkelig villet fastslaa, at en Overenskomst, som afsluttes af uorganiserede Arbejdere eller

uden en Fagforenings Medvirken, ikke er nogen Tarif-overenskomst. Det maa nemlig erindres, at en saadan Overenskomst, afsluttet af en tilfældig sammentraadt Arbejderskare, kun forpligter de Arbejdere, som enten direkte eller ved Repræsentation deltager i dens Afslutning. Dens Bestemmelser kan ikke — undtagen gennem en udtrykkelig Viljeserklæring — faa tvingende Magt for de Arbejdere, som senere faar Arbejde i den eller de Virksomheder, for hvilke den paagældende Overenskomst gælder, da disse Arbejdere jo ikke ved nogen stiltiende Viljesytring kan siges at have godkendt dens Indhold. En saadan efterfølgende stiltiende Godkendelse kan kun finde Sted, naar den Forsamling, der har afsluttet Overenskomsten, er af mere varig Natur og dannet med bestemt formulerede Formaal for Øje. I saa Fald maa nemlig en Arbejder ved sin Optagelse i Foreningen antages stiltiende at godkende den af Foreningen paa et tidligere Tidspunkt afsluttede Overenskomst og er altsaa ved Ansættelse i Bedriften uden videre forpligtet af dens Indhold. Denne Regel er udtrykkelig udtalt i det svenske Forslag (§ 3). Til Afslutning af en Tarifoverenskomst er det altsaa en absolut nødvendig Forudsætning, at der forefindes en Forening med bestemte (i Foreningens Love) udtrykte Formaal og med en ansvarlig Bestyrelse. Skal Tarifoverenskomstens Begreb overføres paa den af en tilfældig sammentraadt Arbejderskare afsluttede Overenskomst om Arbejdsbetingelser, d. v. s. skal der ogsaa tillægges en saadan Overenskomst den Evne til efterfølgende Tvang, som er et af Tarifoverenskomstens ejendommeligste Karaktertræk, kan dette kun ske ved at gøre den til et offentligretligt Dokument, altsaa ved at tillægge den tvingende Magt overfor Arbejdere, som aldeles ikke — hverken udtrykkelig ved at deltage i dens Afslutning eller stiltiende gennem Optagelse i den Forening, der har afsluttet den (der eksisterer jo ikke nogen saadan Forening) — har anerkendt dens Indhold som bindende for sig. Den videre Konsekvens af et saadant Skridt er simpelthen den obligatoriske Voldgift. *)

*) Da denne Art af faglige Overenskomster — i Indledningen til nærværende Artikel benævnet kollektive Arbejdskontrakter — i mange Lande med forholdsvis svag Organisationsdaunelse

For at undgaa en Usikkerhed, hvis Følger vanskeligt kan overskues, er det altsaa nødvendigt, at Loven giver en fast og tydelig Definition af, hvad man skal forstaa ved en Organisation. I det norske Lovforslag hedder det (§ 1): »Ved fagforening forstaas i denne lov en forening av arbeidere eller en sammenslutning av saadanne foreninger, forsaavidt foreningen eller sammenslutningen har et valgt styre og blandt andet har til formaal ved sammenslutningens hjælp at indvirke paa forholdet mellem arbeidere og arbejdsgivere«. Paa lignende Maade giver den svenske Lov i Motiverne en klar Definition af Ordet »Fackförening«. I den danske Lov om Oprettelse af en fast Voldgiftsret gives følgende Definition af en Organisation (§ 17): »Ved en Organisation forstaas i denne Lov enten en Flerhed af Arbejdsgivere, der beskæftige Arbejdere ved Industri, Haandværk, Jord- eller Transportarbejde, og som ved en dem alle forbindende med en Flerhed af Arbejdere indgaaet Overenskomst mod Overholdelse af visse Pligter fra Arbejdernes Side ere forpligtede til at yde disse visse Arbejdsbetingelser, naar Arbejderne beskæftiges af dem ved de nævnte Virksomheder, eller en Flerhed af Arbejdere hvem der ved en saadan med en Arbejdsgiverorganisation eller en Enkeltvirksomhed indgaaet Overenskomst mod Overholdelse af visse Pligter er tilsikret visse Arbejdsbetingelser, naar de nævnte Arbejdere beskæftiges hos de paagældende Arbejdsgivere«.

Efter denne Definition kan ogsaa Retskonflikter vedrørende Overenskomster, som er afsluttet af en Flerhed af Arbejdere, som enten slet ikke er organiserede, eller som har kontraheret uden deres Fagforenings Medvirkning, indbringes for Domstolen. Dette er der i og for sig intet at sige til. Kun maa det

spille en meget stor Rolle, og da de i deres praktiske Formaal ligner Tarifoverenskomsten, har man bl. a. i Tyskland, Frankrig, Finland og Italien søgt at drage dem med ind under Tarifflovgivningen ved i de fremsatte — men hidtil ingen Steder endnu vedtagne Lovforslag — at optage dertil sigtende Bestemmelser. I en italiensk Betænkning fra Aaret 1901 foreslaas det saaledes, at Overenskomster, som afsluttes af uorganiserede Arbejdere eller uden Fagforeningers Medvirkning, skal vedtages i Overværelse af en offentlig Embedsmand og kun for et Tidsrum af 1 Aar.

erindres, at der ikke kan være Tale om at give en saadan Overenskomst tvingende Kraft overfor senere tiltrædende Arbejdere, saalænge man bevæger sig paa det privatretlige Omraade.

Vi kommer derefter til Spørgsmaalet om Lovgivningsmagtens Stilling til Tarifoverenskomstens Indhold. Man kan spalte dette Indhold i 3 Dele, nemlig i Bestemmelser vedrørende selve Samarbejdet (Arbejdslønnen, Arbejdstiden m. v.), Overgangsbestemmelser (f. Eks. »Strejken hæves, Arbejdet genoptages) og Bestemmelser angaaende selve Tarifoverenskomsten (Varigheden, Opsigelsesfristen). Statsmagten har i de nordiske Lande af letforstaaelige Grunde afholdt sig fra al videregaaende Indblanding i Bestemmelserne om Samarbejdet. Heller ikke Overgangsbestemmelserne giver som Regel Grund hertil. Derimod træffer man i Lovforslagene Regler baade for Varigheden og Opsigelsesterminen.

Med Hensyn til Tarifoverenskomsternes Varighed ligger Sagen for Arbejdernes Vedkommende saaledes, at de som Regel ønsker at binde sig i saa kort et Tidsrum som muligt (1 Aar). Derved opnaar de for det første, at Strejken til enhver Tid hænger som et truende Vaaben over Arbejdsgivernes Hoved, og dernæst at enhver gunstig Konjunktur kan udnyttes. Paa den anden Side løber de rigtignok ogsaa den Fare, at de Fordele, som de har opnaaet, hurtigt igen tabes, hvis en Aktion mislykkes. Denne Udsigt tager man, — ialtfald her i Landet, hvor man endnu aldrig har set det »Særsyn«, at Lønnen er gaaet ned — kun i ringe Grad med i Betragtning. For Arbejdsgivernes Vedkommende gælder det om at købe Arbejdsfreden saa længe som muligt. Dette Princip kan uden nævneværdig Betænkelighed følges indenfor Fag, hvor Hensynet til Konjunkturernes hastige Skiften, Udlandets Konkurrence, Modernes lunefulde Fordringer o. s. v. ikke gør sig gældende i særlig Grad. I Fag, hvor det modsatte er Tilfældet, kan Arbejdsgiverne kun binde sig for en længere Tid, naar der udvises den allerstørste Varsomhed, naar enhver Bestemmelse i Overenskomsten er fremkommet som et Resultat af en haarfin Hensyntagen til Konjunkturernes og Konkurrencens Fordringer. Ved Overenskomstaflutning er derfor Arbejdsgiverne i Storindustrien langt vanskeligere stillet end i

Haandværket. For at overvinde disse Vanskeligheder har der efterhaanden i Industriooverenskomsterne udviklet sig en meget interessant Overenskomstteknik (Minimallønsystemet), som tillader den individuelle Løn at bevæge sig op og ned med Konjunkturerne. Ved Overenskomstforhandlingerne er Varigheden et af de Punkter, der oftest giver Anledning til Køb og Salg. Den principielle Frygt, som Arbejderne nærer for lange Overenskomster, overvindes tit ved Løfte om Lønforhøjelse under Tarifperioden. Den heldigste Form, hvorunder dette kan ske, er den, der giver Arbejdsgiveren Ret til efter en vis Tids Forløb (f. Eks. 3 Aar) at fordre Tariffen fornyet mod Koncessioner (Arbejdslønsforhøjelse, Arbejdstidsnedsættelse e. l.).

Med Hensyn til Varigheden og Opsigelsesfristen vil de enkelte Landes Lovgivning selvfølgelig blive præget af den herskende Praksis. Det svenske Forslag (§ 6) bestemmer saaledes, at ingen Tarifoverenskomst maa vare mere end 5 Aar. Hvis intet andet er bestemt, anses den for at være afsluttet paa et Aar. Det norske Forslag begrænser ikke Kontrahenternes Frihed ved Fastsættelse af en Maksimumsgrænse for Overenskomsternes Varighed. Kun naar Parterne ikke selv har truffet Aftale derom, bestemmes det, at den skal betragtes som afsluttet for 3 Aar, et Tidsrum, som i Følge Forslagets Motiver maa anses som det normale. Da Spørgsmaalet om Overenskomsternes Varighed for begge Parter er et Punkt af yderste Interesse, er der næppe nogen Grund for Lovgivningsmagten til at gaa videre end paatænkt i Norge. Enhver af Parterne skal nok sørge for, at Modparten ikke faar sit Ideal opfyldt.

I det svenske Udkast fastsættes Opsigelsesfristen til 3 Maaneder, hvis Parterne ikke selv har vedtaget en anden, ligesom det bestemmes, at en Tarifoverenskomst, som ikke opsiges til den fastsatte Tid og med den i Overenskomsten eller Loven fastsatte Frist, skal betragtes som fornyet for et Aar (§ 6). Det norske Forslag indeholder intet om Opsigelsesterminens Længde; det indeholder kun den ejendommelige Bestemmelse, at en Overenskomst, som er udløbet eller ikke opsagt, vedbliver at gælde, indtil den afløses af en anden, eller den ene Part med mindst to Døgns Varsel meddeler Modparten, at Overenskomsten betragtes som bortfaldet.

(§ 4). Den Tilstand af Usikkerhed, som derved opstaar, synes lidet stemmende med Tarifoverenskomstens Formaal og kan ikke opvejes af Forslagets Bestemmelser om Reglerne for Arbejdsstandsningers Iværksættelse (hvorom senere). Det svenske Forslags Bestemmelser om stiltiende Fornyelse for et Aar stemmer langt bedre med Tarifoverenskomsternes Aand i Almindelighed og dansk Praksis i Særdeleshed.

Vi skal nu se, hvorledes Lovgivningsmagten stiller sig til Forholdet mellem Tarifoverenskomsten og Arbejdskontrakten. Saavel det norske (§ 4, 1) som det svenske Forslag (§ 4) fastslaar, at der ikke mellem Arbejdere og Arbejdsgivere, som er bundne ved en Tarifoverenskomst, med nogensomhelst Retsvirkning kan afsluttes en Arbejdskontrakt, som strider mod Tarifoverenskomstens Bestemmelser. Hermed fastslaas Teorien om Tarifoverenskomstens automatiske Retsvirkning*.)

Vil det nu være heldigt at slaa dette Princip fast ved Lov? Svaret paa dette Spørgsmaal vil i Øjeblikket lyde forskelligt, eftersom man stiller sig paa et juridisk Standpunkt eller paa et økonomisk og socialt Standpunkt. Ser man Sagen fra et strengt juridisk Synspunkt, maa man selvfølgelig kræve, at en Overenskomst, som er indgaaet mellem nogenlunde jævnbyrdige Kontrahenter, skal overholdes. Dette er fuldkommen rigtigt, men en Tarifoverenskomst kan nu en Gang ikke maales med en blot og bar juridisk Alen. Den er foruden at være en Kontrakt tillige et Dokument af vidtrækkende økonomisk Betydning og maa som saadant — rent teknisk set — formes saaledes, at de Løfter, som nedlægges deri, virkelig kan honoreres, d. v. s. at der — hvorledes end Udviklingen foregaar under Tarifierperioden — alligevel er en indre økonomisk Mulighed til Stede for at kunne overholde Tarifoverenskomstens Bestemmelser. Vi rører her ved Grundpillen, hvorpaa hele Overenskomstsyste­met hviler, nemlig ved Sammenhængen mellem Konjunkturbevægelserne og Tarifoverenskomsterne, og da man aldeles ikke er Herre over de første, ja knapt nok forstaar deres Frem-

*) Denne Teori er opstillet af Professor i Bern, Philip Lotmar, den første, som har gjort Arbejdskontrakten og Tarifoverenskomsten til Genstand for indgaaende videnskabeligt Studium.

komst, saa følger deraf, at Tarifoverenskomsternes Teknik maa indrettes saaledes, at den saa at sige giver Plads for Konjunkturbevægelserne. Dette gælder selvfølgelig først og fremmest med Hensyn til Arbejdslønnen.

Enhver Fastsættelse af Arbejdslønnen, hvad enten det sker gennem en privatretlig Akt (Tarifoverenskomst) eller offentligretlig Akt (obligatorisk Voldgift) er jo ensbetydende med, at en af det producerende Samfunds allerstørste og mest betydende Driftsomkostninger forbliver uforanderlig i det Tidsrum, for hvilket Fikseringen gælder. Men Produkternes Priser bevæger sig, uafhængigt heraf, op og ned efter Værdilærens Love. Idet vi nu gaar ud fra den af Grænsenyttelæren fastslaaede Sætning, at Prisen bestemmer Driftsomkostningernes Størrelse, vil det let forstaas, at en Nedgang i Prisen med delvis stabile Driftsomkostninger nødvendigvis maa rykke Grænsen for Produktiviteten ind og saaledes formindske de produktive Virksomheders Antal, fordi en Del Virksomheder nu ikke kan fremstille Produktet til den Pris, for hvilket det kan afsættes.

Hvorledes vil nu dette Forhold virke i Praksis? I Fag, hvor Arbejdslønnen er den vigtigste Driftsomkostning, f. Eks. i Haandværksfagene, vil det simpelthen vise sig derved, at mange Arbejder bliver holdt tilbage, fordi Køberen ikke ønsker at betale en Pris, der er fastsat under en helt anden Konjunktur, men som Sælgeren maa opretholde paa Grund af den stabile Arbejdsløn. Arbejdsledigheden formindskes altsaa, og Arbejdsløsheden forøges. Hvad der har været til Fordel for Arbejderne under gode Konjunkturer, bliver til Skade for dem under daarlige. Men Arbejdsledigheden formindskes ikke blot direkte, fordi Arbejdsmængden formindskes, men ogsaa indirekte derved, at Arbejdslønnen for det Arbejde, som absolut skal udføres, fordeles paa forholdsvis faa Arbejdere.

I Fag, hvor den tekniske Udvikling spiller en Rolle — altsaa navnlig i Industrien — vil Forholdet stille sig noget anderledes. Som bekendt arbejder her Bedrifter indenfor samme Branche med højst forskellige Driftsomkostninger. Gaar nu Prisen ned, vil de Bedrifter, som har ligget lige indenfor Produktivitetsgrænsen, paa Grund af Lønnens Stabilitet, være nødt til at standse Produktionen af det paagældende Produkt og

lade Arbejdet gaa over til de bedre indrettede Bedrifter, som stadig kan fremstille Produktet med Gevinst, trods den lavere Pris. Arbejdsmængden formindskes vel ikke, men der finder Forskydninger Sted, som er ubehagelige for Arbejderne, fordi de sikkert ikke alle kan faa Beskæftigelse igen, da Virksomheder med en bedre Teknik ikke — til Udførelse af det samme Arbejde — behøver at anvende fysisk Arbejdskraft i samme Udstrækning som Grænsebedrifterne.

Helt uden Fare er Lønnens Fiksering heller ikke for Industrien, nemlig i det Tilfælde, da Prisen paa en Vare synker saa meget, at ikke engang de bedst indrettede Virksomheder kan producere den med Gevinst, naar de skal betale den i Overenskomsten stipulerede Arbejdsløn. Hvis dette Tilfælde indtræffer, skaber Tarifoverenskomsten ogsaa her formindsket Arbejdsudbud og forøget Arbejdsløshed.

Naar jeg her har paaapeget, hvilke uheldige Følger Tarifoverenskomsten kan have for et Fags økonomiske Forhold, maa dette ikke opfattes som et Angreb paa Tarifoverenskomstens Princip. Dertil er denne Overenskomst, saavel for Arbejdsgiverne som for Arbejderne, af altfor stor økonomisk og social Betydning. Jeg har kun villet vise, at skal Overenskomstprincippet i Længden kunne opretholdes, kan det vistnok kun ske ved Anvendelse af Minimallønssystemet, hvorved forstaas, at Overenskomsten kun fastsætter en Undergrænse for Lønnen, gældende for samtlige Arbejdere i Faget, hvorimod den enkelte Arbejders Løn fastsættes ved Forhandling mellem denne og Arbejdsgiveren. Medens dette System er knæsat i de fleste Industrioverenskomster, hviler Haandværksoverenskomsterne i Hovedsagen paa Normallønssystemet, som fastsætter den samme Løn for alle Arbejdere under hele Tarifperioden. Minimallønsoverenskomster tillader altsaa Gennemsnitslønnen at bevæge sig op og ned under Tarifperioden, medens Normaloverenskomsten besvarer en økonomisk Nedgangsperiode med en Forøgelse af Arbejdsløsheden.*)

*) Det er saaledes min fulde og faste Overbevisning — bekræftet af indsigtfulde Mænds Udtalelser —, at hvis Arbejdslønnen i de københavnske Byggefag havde kunnet bevæge sig noget nedad under den nuværende Depressionsperiode, vilde adskilligt

Jeg har med foranstaaende Udvikling kun søgt at begrunde de Betæneligheder, man med Overenskomsternes nuværende Teknik maa nære fra et nationaløkonomisk Standpunkt, ved at fastslaa Sætningen om Tarifoverenskomsternes automatiske Retsvirkning overfor Arbejdskontrakten. Paa den anden Side er det jo ikke utænkeligt, at en Lovbestemmelse som den paa-gældende hurtigere vil bringe Overenskomsternes tekniske Konstruktion i Samklang med det økonomiske Liv, end hvis Udviklingen overlades til sig selv.

De Indvendinger, som her er fremsat mod de to Lovforslags Bestemmelser om, at Tarifoverenskomsten virker automatisk overfor Arbejdskontrakter, som afsluttes mellem to af Tariffen bundne Parter, kan — om end ikke med samme Vægt — gøres gældende overfor den Bestemmelse i det svenske Forslag (§ 5), i Henhold til hvilken Tarifoverenskomsten er norm-givende for en Arbejdskontrakt, som afsluttes mellem en Arbejdsgiver, der er bunden ved Tariffen, og en Arbejder, der er stillet frit, for saa vidt Arbejdskontrakten ikke indeholder andre Bestemmelser. Der ligger desuden i denne Bestemmelse en Spire til at give Tarifoverenskomsten Karakter af tvingende Sædvane og dermed til at gøre den til et offentligretligt Dokument.

Hvilken Forbindelse er der nu mellem Tarifoverenskomster og Retten til Arbejdsstandsning? Man har villet hævde, at Tarifoverenskomsten udelukker enhver Arbejdsstandsning under Tarifperioden. Formaålet med Tariffen er nemlig at skabe Arbejdshfred, og dens Afslutning er derfor fra begge Sider en stiltiende Anerkendelse af, at ingen Arbejdsstandsning maa finde Sted under Tarifperioden. En saadan praktisk Virkning kan dog ikke udledes af Tarifoverenskomstens Princip. Det er rigtigt, at Tarifoverenskomstens Formaal er Arbejdshfred. Det er Arbejdsgiveren, der køber, og Arbejderen, der sælger denne passive Tjenesteydelse. Og i det Øjeblik, Handelen er afsluttet, viser ogsaa Princippet praktiske Følger

flere Reparationsarbejder og Nybygninger (til andet Formaal end Beboelse) været blevet sat i Gang, end Tilfældet har været.

sig, men kun ved en Begrænsning, ikke ved en Ophævelse af Retten til Arbejdsstandsning.

Saa vel for Arbejdere som for Arbejdsgivere eksisterer der nemlig en naturlig Ret til frit at samarbejde eller lade være. Begrænsning eller Ophævelse af denne Ret kan — foruden ad Lovgivningens Vej — kun ske ved frivillig Indrømmelse fra begge Parter Side. Denne Indrømmelse kan gives paa to Maader, enten direkte — ved en udtrykkelig Bestemmelse derom — eller indirekte derved, at Parterne foretager Viljesakter, hvoraf det nødvendigvis fremgaar, at der stiltiende har fundet en Begrænsning af Arbejdsfriheden Sted. En saadan indirekte Begrænsning af Arbejdsfriheden er det netop, der sker ved Afslutningen af en Tarifoverenskomst.

Det følger af Forholdets Natur, at saalænge Tariffen bestaar, skal de Vilkaar for Samarbejdet, hvorom der er Tale, reguleres paa den deri fastsatte Maade. En Arbejdsstandsning under Tarifperioden med det Formaal at skabe Forandring i disse Forhold er derfor i sig selv en utilladelig Handling. Men andet og mere kan der med Hensyn til Begrænsning af Retten til Arbejdsstandsning ikke i Praxis udledes af den Omstændighed, at to Parter afslutter en Tarifoverenskomst. Enhver Arbejdsstandsning under Tarifperioden med et andet Formaal end at indvirke paa Overenskomstens Indhold er derfor fuldt lovlig. Hvis der saaledes i en Overenskomst er optaget en Bestemmelse om Arbejdslønnen, men ikke om Arbejdstiden, forhindrer selve den Omstændighed, at der er afsluttet en Tarifoverenskomst, altsaa ikke Parterne i at etablere Arbejdsstandsning i Tarifperioden med det Formaal at faa reguleret Arbejdstiden. En anden Ting er, at denne Frihed, efterhaanden som Udviklingen skrider frem, og Overenskomsternes Indhold forøges, praktisk set faar mindre og mindre Betydning. Jo flere Forhold der reguleres ad overenskomstmæssig Vej, jo mindre bliver Sandsynligheden for, at der skal opstaa en Interessekonflikt under Tarifperioden.

Skal der finde en yderligere Begrænsning i Retten til Arbejdsstandsning Sted, kan dette kun ske ved en udtrykkelig Bestemmelse derom. Hvis man saaledes finder det bedst stemmende med en sund Udvikling ogsaa under Tarifperioden at begrænse Retten til Ar-

bejdsstandsning, naar det drejer sig om Uenighed vedrørende Arbejdsforhold, som ikke er reguleret i selve Overenskomsten — hvilket som bekendt i Praxis sker ved Fordring om, at Mægling skal foretages, forinden en saadan Arbejdsstandsning iværksættes — maa det ske ved en positiv Tilkendegivelse derom.

Af det her udviklede følger endvidere, at Retten til Sympatistrejke eller Sympatilockout aldeles ikke anfægtes af Tarifoverenskomsten. Formaalet med saadanne Sympatiaktioner er jo endnu fjærnere end de ovenfor omtalte Arbejdsstandsninger, idet der overhovedet ikke er Tale om Strid mellem Parterne. Begrænsning i denne Ret kan følgelig ligeledes kun ske ved udtrykkelig Bestemmelse derom. Forbudet mod Sympatiaktioner kan kun begrundes ud fra Samfunds-Hensyn, aldeles ikke ud fra Hensyn til Tarifoverenskomster.

Af praktiske Grunde synes det mig nødvendigt at bevare Retten til Sympatiaktioner. Overfor den enkelte Arbejdsgiver er Fagforeningerne uden Tvivl de stærkeste. En Fagforening, der er nogenlunde udviklet, kan understøtte et Mindretal af Medlemmer, saalænge det skal være. Ved nu under herskende Højkonjunkturer at trække forholdsvis faa, men særligt kvalificerede Arbejdere bort fra en Virksomhed (et System, som med særligt Held anvendtes i Tyskland i Slutningen af 90'erne) har Organisationerne det i sin Magt at diktere Arbejdsvilkaarene ganske egenmægtigt. Under en Tilstand, hvor Sympatiaktionen er forbudt, vilde Arbejdsgiverne derfor være prisgivet Arbejdernes Forholdsbefindende. Og hvilken Indvirkning vilde saadanne Produktionsforhold ikke have paa Landets hele Kredit? Det er ikke vanskeligt at forestille sig. Vi skal nu se, hvorledes man i de forskellige Lovgivningsarbejder stiller sig til disse betydningsfulde Spørgsmaal.

I det nu paany fremsatte svenske Lovforslag lyder § 8: »Under Tarifperioden maa der ikke — selv om andet er bestemt i Tarifoverenskomsten — af Arbejdsgivere eller Arbejdere, som er bundne af Tarifoverenskomsten, i Anledning af Strid mellem Arbejdsgivere og Arbejdere, vedtages Arbejdsstandsning (Lockout eller Strejke), Blokade, Boycotting eller anden dermed ligestillet Forholdsregel«. Det fastslaas her, at ingen Strid, som har Berøring med Tarifoverenskomsten

(altsaa som Følge af dens Fortolkning, dens Udførelse eller Brud derpaa, eller Forsøg paa at gennemtvinge Forandringer deri) maa give Anledning til Arbejdsstandsning. Saadanne Arbejdsstandsninger er forbudt. Men den paagældende Bestemmelse har vidererækkende Konsekvenser. Den forbyder jo enhver Arbejdsstandsning under Tarifperioden, som Følge af Strid mellem Kontrahenterne, altsaa ogsaa Iværksættelse af Arbejdsstandsning med det Formaal at ordne Arbejdsforhold, som ikke er reguleret i Overenskomsten, d. v. s. rene Interesseskonflikter. Som foran nævnt, kan et saadant Forbud aldeles ikke udledes af Tarifoverenskomstens Begreb, ligesom den i givet Fald, som sit Supplement, fordrer den obligatoriske Voldgift. Der kan jo meget let under en — f. Eks. 5-aarig Tarifperiode — ske tekniske Forandringer, som af Konkurrencehensyn straks nødvendiggør en Ordning af de bestaaende uregulerede Arbejdsforhold. Hvis Parterne nu ikke selv kan blive enige herom — hvad saa? Ja, tilbage staar saa kun obligatorisk Voldgift. Man kan nemlig ikke berøve Parterne Retten til Arbejdsstandsning i Anledning af saadanne Interesseskonflikter uden samtidig at give dem Adgang til at faa Konflikten løst paa anden Maade. Valget staar mellem Ret til Arbejdsstandsning eller obligatorisk Voldgift. Lovforslaget berøver Parterne denne Ret uden samtidig at turde drage den nødvendige Konsekvens deraf og indføre den obligatoriske Voldgift. Det i forrige Aar forkastede Forslag gik da heller ikke saa vidt. Det forlangte kun, at to af en Tarifoverenskomst bundne Parter ikke maatte iværksætte Arbejdsstandsning som Følge af Uenighed om Forhold, hvorom der ikke var optaget nogen Bestemmelse i Tarifoverenskomsten, forinden de havde forsøgt at bilægge Konflikten ved Mægling, enten i Overensstemmelse med de Regler for Behandling af faglig Strid, som var vedtaget mellem Parterne, eller — hvis saadanne Regler ikke fandtes — forinden Sagen havde været indbragt for den i Henhold til Lov af 31. December 1906 offentlig ansatte Mæglingsmand. Arbejdsstandsning kunde da iværksættes, saasnart Mægling havde fundet Sted, eller Modparten havde afvist Forligsmandens Mæglingsforslag, hvilket er tilladt i Henhold til nysnævnte Lov. En saadan Ordning havde svaret til den for Tiden i

Danmark mellem Hovedorganisationerne gældende Praksis. I de mellem de danske Hovedorganisationer vedtagne Normalregler for Behandling af faglig Strid hedder det nemlig: (§ 5) »I alle andre Tilfælde (d.v.s. Interessekonflikter) skal Mægling forsøges, forinden Arbejdsstandsning iværksættes, medmindre der indtræder Betalingsstandsning, eller Hensynet til Liv, Velfærd eller Ære afgiver tvingende Grunde til at standse Arbejdet, forinden Mægling kan foretages«.

Naar Regeringsforslaget i Sverige i Aar gaar til at forbyde enhver Arbejdsstandsning under Tarifperioden som Følge af Strid mellem Kontrahenterne, skyldes det vistnok først og fremmest den Omstændighed, at baade Arbejdsgivere og Arbejdere har udtalt, at Arbejdsstandsninger af nævnte Natur kun meget sjældent finder Sted. Hovedfejlen ved denne Lovbestemmelse er, ligesom ved den tidligere omtalte Bestemmelse om Tarifoverenskomstens automatiske Retsvirkning overfor Arbejdskontrakten, at den saa at sige forudsætter, at alle Tarifoverenskomsterne allerede nu, teknisk set, har naaet en betydelig Fuldkommenhed. Som bekendt er dette ingenlunde Tilfældet. Det er rimeligt, at den paagældende Bestemmelse — som det fortrøstningsfuldt udtales i Motiverne — vil fremme Overenskomsternes Udvikling. Hvis Parterne nemlig ikke kan træde i Aktion under en Tarifperiode, vil de selvfølgelig søge at optage saa mange Bestemmelser som muligt i selve Tariffen.

Om Sympatiaktioner under en Tarifperiode taler Forslaget ikke. Indirekte kan man altsaa af Ordlyden slutte, at Retten til Sympatistrejker og Sympatilock-outer forbliver ganske uberørt. Naar Forslaget forrige Aar faldt, skyldtes det først og fremmest den Omstændighed, at Retten til Sympatiaktion udtrykkelig var udtalt deri. I Erkendelse af, at man har med en udpræget Forsøgslovgivning at gøre, har Regeringen i den mellemliggende Tid ladet forskellige Institutioner (Kommerskollegiet og Forligsmanden) udtale sig om dette vigtige Spørgsmaal. Ingen af de paagældende har ment at turde tilraade Ophævelse af Retten til Sympatiaktion, men paa den anden Side fraraadet i Lovforslaget at optage en Bestemmelse, som udtrykkelig fastslaar denne Ret. Regeringen har fulgt dette Raad og ladet Spørgsmaalet falde.

En enkelt Art af Sympatiaktioner er dog forbudt. I Lovforslaget om Mæglingsinstitutionen forbydes det saaledes at iværksætte Arbejdsstandsning for paa denne Maade at hjælpe en Part, som ifølge Overenskomst eller Lov selv er forhindret i at iværksætte en saadan. Man vil hermed bl. a. forhindre, at en positiv Bestemmelse i en Tarifoverenskomst om, at Arbejdsstandsning ikke maa iværksættes under Tarifperioden, gøres illusorisk derved, at en anden Part, som ikke er bunden af en saadan Bestemmelse, træder i Aktion til Fordel for den bundne Kontrahent.

I det norske Forslag findes akkurat de samme Regler med Hensyn til Arbejdsstandsningers Iværksættelse under Tarifperioden. Retskonflikter maa ikke udløses i Arbejdsstandsning, og hvis det drejer sig om en Interessekonflikt, skal først »tidsrummet for fællesoverenskomstens gyldighed udløbe og meddelelse om, at den vil betragtes som bortfaldet, gives med mindst 2 døgns varsel«, forinden Arbejdsstandsningen træder i Kraft.

I Danmark er det kun Arbejdsstandsninger som Følge af Retskonflikter, der er forbudt i Lov af 12. April 1910 om Oprettelsen af en fast Voldgiftsret.

III.

Hermed er i Hovedsagen Spørgsmaalet om Lovgivningsmagts Stilling til selve Tarifoverenskomsten udtømt. Tilbage staar nu Spørgsmaalene: Hvem skal paadømme Brud paa disse Overenskomster og Lovbestemmelser, og hvad bliver Følgen af saadanne Brud? Begge disse Spørgsmaal finder vi besvaret i de foreliggende Love og Lovforslag, men paa højst forskellig Maade. Der gør sig i saa Henseende en typisk Forskel gældende mellem Danmark og de to skandinaviske Lande. Der gives vel næppe noget Land, hvor man ved Ordningen af de faglige Forhold er naaet saa vidt frem ad den frivillige Udviklings Vej, som her hjemme. Denne Omstændighed har indtil Dato og vil sikkert ogsaa i Fremtiden sætte sit Præg paa Danmarks Lovgivning med Hensyn til Forholdet mellem Arbejdsgiver og Arbejder. Talrige af de Bestemmelser angaaende fagligt Samarbejde, som man for Tiden søger at fast-

slaa ved Lov i vore to Nabolande, har Hovedorganisationerne i Danmark allerede for over 10 Aar siden anerkendt som normgivende for en sund faglig Udvikling og nedlagt i det saakaldte Septemberforlig: den Overenskomst af 5. September 1899, hvormed den store Lockout samme Aar afsluttedes, og som uden Overdrivelse kan benævnes det faglige Samarbejdes Grundlov. Til Beskyttelse af denne Overenskomst oprettedes kort efter den saakaldte permanente Voldgiftsret, og Statsmagten anerkendte Septemberforligets særlige Betydning ved at udruste Voldgiftsretten med visse offentligretlige Beføjelser. Paa dette Grundlag er Udviklingen i de følgende Aar bygget videre, og da Trangen til en særlig Retsbeskyttelse for Tarifoverenskomster meldte sig, overlod Regeringen de to Hovedorganisationer selv at enes om Principperne for en saadan Lovgivning. Resultatet af Parternes Forhandlinger fastsloges i en omfattende Overenskomst, som under 12. April 1910 har faaet Lovgivningsmagtens Sanktion, og i Henhold til hvilken der nu er oprettet en fast Voldgiftsret til Paadømmelse af Konflikter vedrørende Tarifoverenskomster i Almindelighed og Septemberforliget i Særdeleshed. Denne Omstændighed, at Parterne saaledes selv har bestemt Lovens Indhold, har — som det straks nærmere skal omtales — medført, at man har kunnet virkeliggøre Principper, som det paa det nuværende Udviklingstrin havde været umuligt at faa gennemført alene ad Lovgivningens Vej, og hvis Realisation for Udlandets Vedkommende derfor sikkert tilhører en fjern Fremtid. *)

Med Hensyn til Spørgsmaalet om, hvem der skal paadømme Konflikter angaaende Tarifoverenskomster, er man fra alle Sider klar over, at denne Opgave ikke kan løses paa en fuldt betryggende Maade af de almindelige Domstole. Tarifoverenskomster kan ikke sammenstilles med almindelige individuelle Kontrakter. Det er Dokumenter af vidtrækkende social og økonomisk Betydning. Ved Afgørelse af Tarifkonflikter

*) Ogsaa Forligsmandsinstitutionen (hvorom senere) har ved Lovgivningsmagtens Samarbejde med Hovedorganisationerne faaet den eneste mulige Form, hvorunder den kan bestaa her i Landet, nemlig som en Forhandlingsinstitution, der er en organisk Fortsættelse af Hovedorganisationernes Forhandlingsapparat.

maa derfor det juridiske Element nødvendigvis suppleres med et fagligt, med Dommere, som er fuldt fortrolige med de Forudsætninger, hvorunder Tarifoverenskomster er kommet til Eksistens og med de Forhold, hvorunder de virker. Denne Tanke ligger til Grund for Domstolens Indretning i hvert af de tre Lande, men den er udformet paa højst forskellig Vis.

I Danmark er Domstolen bygget op paa Tanken om det faglige Selvstyre. Det er saaledes Parterne selv (Arbejdsgiverforeningen og De samvirkende Fagforbund), som vælger de faglige Dommere, og det er Parterne selv, som gennem deres Repræsentanter vælger det juridiske Element, der alene repræsenteres af Domstolens Formand. Kun for saa vidt Fagdommerne ikke kan enes om Valget af Formanden, foretages dette af Formændene for de kollegiale Retter i København og blandt disse Retters juridiske Medlemmer. Rettens Kendelser er eksigible og endelige. Der er altsaa ingen Adgang til Appel. Med Hensyn til Domstolens Kompetence gælder som Hovedregel, at den kun kan afgøre Konflikter vedrørende Rettigheder, som er hjemlede i Henhold til en Tarifoverenskomst. Men ikke enhver saadan Konflikt kan indbringes for Domstolen. Det afhænger af, hvem der har begaaet den overenskomststridige Handling, og paa hvilken Maade den er iværksat. Ethvert Brud fra Arbejdsgivernes Side kan indbringes for og paadømmes af den faste Voldgiftsret, og det uden Hensyn til om Bruddet er begaaet af Arbejdsgiverorganisationen som saadan, eller kun af et enkelt eller flere af dens Medlemmer. Hvis Overtrædelsen derimod begaas fra Arbejdernes Side, fordres det, at den skal være af kollektiv Natur. Sager angaaende Enkeltmands Overtrædelser falder altsaa ganske udenfor Domstolens Kompetence og maa afgøres enten af Fagets Mæglings- og Voldgiftsret eller af Landets almindelige Domstole, hvis de overhovedet kan indbringes for disse sidste. Dette Forhold har i al Fald den praktiske Betydning, at man unddrager Arbejdsgiveren den Fordel, som Sagens Behandling for en faglig Domstol af den faste Voldgiftsrets Natur frembyder i Sammenligning med de to andre Slags Domstole. Men den Omstændighed, at Domstolen ikke kan behandle Overtrædelser, begaaede af den enkelte Arbejder, har vidtrækkende Følger. Selv om flere

Arbejdere samtidig bryder Tariffen, er dette ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at Domstolen kan paadømme en saadan Sag. Det skal kunne bevises, at Handlingens Samtidighed er et Resultat af en fælles Forstaaelse.*) Som det heraf fremgaar, er det langt lettere at faa Ram paa Forseelser, begaaede fra Arbejdsgiver- end fra Arbejderside.

Som Straf kender Domstolen kun pekuniære Ydelser. Har Overtrædelsen medført Skade, skal Straffen først og fremmest udmaales under Hensyn til Skadens Størrelse, og derefter til eventuelle formildende Omstændigheder. Resultatet af denne Kombination benævnes i Loven »en Bod«, et hidtil ukendt Erstatningsbegreb, for saa vidt som dansk Lovgivning ikke ved andre Kontraktsbrud tager Hensyn til formildende Omstændigheder. Ogsaa i det Tilfælde, at der ingen Skade er sket, kan Domstolen idømme Bod for den begaaede Overtrædelse. Domstolen er beføjet til at afhøre Vidner og til i Anledning af en foreliggende Sag at lade foretage Undersøgelser angaaende Arbejdsløn, Arbejdstid o. l.

Med Hensyn til Strafansvaret gælder som Hovedregel, at kun den, der har begaaet den paagældende Overtrædelse eller været delagtig deri, kan idømmes Bod. En Fagorganisation kan altsaa kun drages til Ansvar, hvis den selv har overtraadt Tariffen eller været delagtig i Overtrædelsen. Det skal engang blive interessant at erfare, hvorledes Domstolen fortolker Begrebet Meddelagtighed, om det blot forlanges, at Organisationens skal forholde sig passiv, eller om det — som udtalt af Dr. Birck under Lovens Behandling i Folketinget — maa fordres, at Organisationens for at unddrage sig Strafansvar maa have gjort sit yderste for at forhindre den paagældende Overtrædelse, et Princip, som fastslaas i det norske Lovforslag.

Den ovenfor nævnte Regel om Strafansvaret gælder dog ikke i de Tilfælde, hvor det drejer sig om en ulovlig Arbejdsstandsning, iværksat af en Flerhed af en Fagforenings Medlemmer, paa Grund af Uenighed med Arbejdsgiveren om Forstaaelsen af Tariffen. For en saadan Arbejdsstandsning ifalder Organisationens Straf-

*) Den faste Voldgiftsrets Kendelse i Sag Nr. 3, anlagt af Dansk Typografforbund mod Københavns Bogtrykkerforening.

ansvaret uden Hensyn til, om den har været delagtig i Arbejdsstandsningens Iværksættelse eller ej. Det er dette Princip, som benævnes det kollektive Ansvarsprincip. Ved en første Betragtning synes det at stride mod de hævdede Forestillinger om Retfærdighed. En nærmere Undersøgelse af de faktiske Forhold vil dog hurtigt vise, hvor meget der taler for Princippet Indførelse. Først og fremmest praktiske Grunde. Naar en Flerhed af en Fagforenings Medlemmer bryder en Tarifoverenskomst (f. Eks. ulovligt standser Arbejdet) uden Fagforeningens Samtykke, kan vel de enkelte Medlemmer sagsøges, men til Opnaaelse af et Resultat betyder denne Ret intet. I Stedet for lockoutes de øvrige Medlemmer af Fagforeningen, og dermed er altsaa Organisationen alligevel draget med ind i Konflikten. Og nu melder de økonomiske Grunde sig: det vil som Regel være billigere for en Fagforening at udrede Boden for det begaaede Tarifbrud end at udbetale Understøttelse til alle de lockoutede Medlemmer. Dertil kommer det Tab, som disse Medlemmer lider paa Grund af de formindskede Indtægter. Hvis det omvendt er Arbejderne, der er den forurettede Part, vil det selvfølgelig være billigere for dem at sagsøge Arbejdsgiverorganisationen til Erstatning end at iværksætte en mere eller mindre omfattende Strejke. Den Omstændighed, at det kollektive Ansvarsprincip begrænser Strejkernes Antal og Omfang, gør, at man ogsaa af nationaløkonomiske Grunde bør søge Princippet virkeliggjort. Alle disse Grunde godkendes ogsaa af den faglige Arbejderbevægelses Ledere herhjemme. Deres Betænkkeligheder er udelukkende af organisatorisk Natur. Hos Fagforeningernes Medlemmer har vistnok den Forestilling efterhaanden vokset sig fastere og fastere, at deres Handlinger udenfor Fagforeningen er denne uvedkommende. Det vil — hævdes det fra Fagforeningernes Side — nu være umuligt at indføre Princippet om »Frihed uden Ansvar«. Denne Opposition er dog vistnok mere formel, d. v. s. dikteret af Hensyn til Medlemmerne, end reel; thi intet vil i Virkeligheden styrke Fagforeningernes indre Struktur mere end Indførelsen af det kollektive Ansvar.*)

*) En mere indgaaende Behandling af Emnet findes i en Afhandling af Dr. juris C. Ussing: Det kollektive Ansvar, trykt

Paa et enkelt — temmelig begrænset Omraade — anerkender Loven, som nævnt, det kollektive Ansvar. Dette har imidlertid haft til Følge, at man ikke har turdet give Loven tvingende Kraft overfor Tarifikontrahenterne, men har overladt det til Parterne selv at afgøre, om de overhovedet vil ind under Lovens Bestemmelser eller ej. Fritagelse herfor kan dog kun ske ved en udtrykkelig Bestemmelse derom i Tariffen. Selv om man nu ikke har ment at turde gøre Bestemmelsen om det kollektive Ansvar obligatorisk, synes der dog ikke at være nogen rimelig Grund for ogsaa at stille Parterne frit med Hensyn til Lovens andre Bestemmelser.

I Sverige skal der efter det foreliggende Forslag (Lag om särskild domstol i vissa arbetstvister) oprettes en domstol, bestaaende af 3 af Kongen udnævnte Dommere — hvoraf dog kun to behøver at være Jurister*) — og af 4 Fagdommere, ansatte af Kongen efter Indstilling af Fagorganisationerne. De 2 af Fagdommerne skal indstilles af Arbejder-, de 2 af Arbejdsgiverorganisationerne. Ret til Indstilling har enhver Arbejdsgiverorganisation med mindst 100 Medlemmer og enhver Fagforening eller ethvert Fagforbund omfattende mindst 5000 Arbejdere. Undlader en Part at gøre Indstilling, udpeges Fagdommerne af Kongen. Rettens Domme er eksigible. Der er ingen Adgang til Appel. Med Hensyn til Arbejdsdomstolens Kompetence gælder, at den for det første skal paadømme enhver Sag om Skadeserstatning i Anledning af Arbejdsstandsning, Blokade, Boycotting eller Afskedigelse, som strider mod en Tarifoverenskomst eller Bestemmelserne i Mæglingsloven**) eller Tarifloven. End-

i Beretningen, afgivet af »Fællesudvalget af 17. August 1908«. Det nævnes heri, at Indførelsen af det kollektive Ansvar kan retfærdiggøres ud fra Forsikringssynspunktet, uden at der dog gøres nærmere Rede derfor. Tanken er original. Ligesom Arbejdsgiverforeningerne mere og mere kommer ind paa at sikre deres Medlemmer mod de økonomiske Følger af Strejker og Lockouter, skal Fagforeningerne altsaa sikre deres Medlemmer mod de indirekte Følger af ulovlige Strejker (Lockout) ved at opkræve en Præmie til Dækning af den ved de ulovlige Strejker forvoldte Skade.

*) Der er saaledes, hvad kun naturligt er, ogsaa Plads for en Nationaløkonom.

**) Se Afsnit V.

videre skal Domstolen paadømme alle andre Sager vedrørende Tarifoverenskomster, medens Sager vedrørende den personlige Arbejdskontrakt — saafremt de ikke falder ind under de først nævnte Sager — skal paadømmes af de almindelige Domstole, selv om Konflikten angaar Bestemmelser i Arbejdskontrakten, som grunder sig paa Tarifoverenskomstens Indhold. Brud paa en Tarifoverenskomst eller paa Lovforslagets Bestemmelser om Iværksættelse af Arbejdsstandsning medfører ikke blot økonomiske Følger, men aabner tillige Adgang til Kontraktsforholdets Ophævelse. Med Hensyn til de økonomiske Følger gælder den almindelige Regel, at kun den, der har begaaet Overtrædelsen eller været delagtig, ifalder Erstatningsansvar. Som Bevis for, at en Fagforening er delagtig i en af dens Medlemmer iværksat ulovlig Arbejdsstandsning, er det tilstrækkeligt, at der er blevet udbetalt Understøttelse til Medlemmer, og — tilføjer Motiverne — ikke blot den paagældende Forening, men en hvilken som helst anden Forening, som udbetaler Understøttelsen, bliver erstatningsforpligtet. Meningen hermed er selvfølgelig at forhindre Karteller med det Formaal at omgaa Lovens Bestemmelser. At Undladelse for en Fagforenings Vedkommende ogsaa medfører Erstatningsansvar, udtales udtrykkeligt i Loven. Loven gaar saaledes ikke dybere ind paa det overordentlig interessante Spørgsmaal om Fagorganisationernes Ansvar for Medlemmernes ulovlige Handlinger. I Motiverne omtales vel det kollektive Ansvar og ligeledes Teorien om, at en Organisation — for at fri sig for Ansvar — skal have gjort sit yderste for at forhindre den paagældende Overtrædelse, men begge Teorier afvises uden nogen egentlig Begrundelse.

Ligesom den danske Lov, indeholder Forslaget Bestemmelse om, at Erstatningsbeløbet kan nedsættes, naar der foreligger formildende Omstændigheder, ja, endog ganske bortfalde. Medens det udtrykkelig er udtalt i den danske Lov, at Domstolen ogsaa kan idømme Bod for det Tilfælde, at der ingen Skade kan paavises, findes der ikke nogen tilsvarende Regel i det svenske Forslag, men i Motiverne udtales den Opfattelse, at den gældende Lov ikke forhindrer Domstolen i at idømme Skadeserstatning, selv naar der ikke er sket Skade af ren økonomisk Natur. Foruden

de økonomiske Følger kan en Overtrædelse — som ovenfor nævnt — ogsaa medføre Opløsning af Kontraktsforholdet. Det er aldeles ufatteligt, at en saadan Bestemmelse er blevet optaget i Loven. Den er ganske stridende mod Tarifoverenskomstens Væsen og Formaal og mod Grundprincipperne for en Lovgivning desangaaende. Naar Lovgivningsmagten overhovedet har taget Spørgsmaalet op, er det selvfølgelig, fordi den mener, at disse Overenskomster er af indgribende social og økonomisk Betydning. I Almindelighed maa det ogsaa erkendes, at et Overenskomstforhold, tillempt efter Fagets særlige Karakter og Økonomiens Fordringer, maa foretrækkes for fagligt Anarki, ja — efterhaanden som Udviklingen skrider frem — endogsaa maa siges at være en Nødvendighed. Men naar dette er Tilfældet, saa er det dermed ogsaa givet, at Lovgivningsbestemmelserne alle bør gaa i Retning af at bevare Kontraktsforholdet. Straffebestemmelserne bør derfor alene have til Formaal at tvinge Parterne til at overholde deres Forpligtelser. Det er ganske bagvendt at sige til Parterne: Vil I slippe for Jeres Forpligtelser, saa bryd bare Overenskomsten!

I Norge skal — efter det foreliggende Forslag — baade Retskonflikter og Interessekonflikter behandles af de samme Organer. For Retskonflikternes Vedkommende bliver der to Instanser: Mæglingsraadene og Voldgiftsraadet. Allerede denne Omstændighed er af Interesse, for saa vidt som den viser Forskellen mellem den faglige Udvikling i Danmark og Norge. Der findes i Danmark indenfor de to Hovedorganisationer intet Fag, som ikke har et fagligt Forhandlingsapparat, hvor Retskonflikter først skal behandles, forinden der kan blive Tale om at benytte den faste Voldgiftsret. Det faglige Forhandlingsinstitut betragtes som en saa naturlig Ting, at den faste Voldgiftsret endogsaa er beføjet til at afvise en Konflikt, saafremt de stridende Parter ikke har vedtaget betryggende Regler for Behandling af faglig Strid.*). I Norge har Udviklingen endnu kun i ringe Omfang tilvejebragt saadanne frivillige Retsorganer, og man søger derfor nu at erstatte dem med offentlige Mæglingsraad. Til dette Formaal skal Landet inddeles i et vist Antal

*) En saadan Afvisning har allerede fundet Sted.

Distrikter, hvert med sit Mæglingsraad. Raadet bestaar af 3 Medlemmer, hvoraf det ene — Formanden — vælges af Kongen for 3 Aar ad Gangen, medens de to andre, hver Gang en Sag indbringes for Mæglingsraadet, udvælges af Raadets Formand blandt Medlemmer af det saakaldte Mæglingsudvalg, af hvilke der findes et for hver Kreds, hvori Mæglingsdistriktet er inddelt. Den ene Halvdel af Mæglingsudvalgets Medlemmer vælges af Kredsens Fagforeninger, den anden Halvdel af Kredsens eller Distriktets Arbejdsgiverforeninger. Valget gælder for 3 Aar. Sagens Behandling i Mæglingsraadet skal som Regel være afsluttet senest 8 Dage efter det første Møde. Forbliver Mæglingen resultatløs, gaar Sagen til Voldgiftsraadet. Dette bestaar af en af Kongen valgt Formand med Kvalifikationer som Højesteretsdommer, samt af 2 ordinære Medlemmer og 8 Suppleanter, valgte i lige Tal, henholdsvis af Norsk Arbejdsgiverforening og af Arbejdernes faglige Landsorganisation. Voldgiftsraadets Kendelser er endelige og kan eksekveres i de Tilfælde, hvor der efter den gældende Lovgivning er Adgang til Tvangsfuldbyrdelse. Hvis en Kendelse gaar ud paa, at en eller flere enkelte Personer skal foretage eller undlade en Handling, og Voldgiftsretten ikke selv har fastsat løbende Dagsmulkt, straffes den, der handler i Strid med Kendelsen, med Mulkt. Hvis Medlemmer af en Fagforenings Bestyrelse gør sig skyldige i Overtrædelsen eller ikke efter Evne søger at modarbejde Overtrædelsen, straffes de ligeledes med Mulkt. Iværksættelse af eller Deltagelse i Arbejdsstandsning, som strider mod de tidligere Side 282 omtalte Regler, skal straffes med Bøder indtil 50000 Kr. Forstrækning eller Udbetaling af Foreningernes Midler til Deltagere i saadanne Arbejdsstandsninger medfører ligeledes Bødestraf. Paa samme Maade straffes ogsaa Bestyrelser, som ikke efter Evne søger at modarbejde ulovlige Arbejdsstandsninger.

IV.

Tilbage staar endnu at omtale to andre faglige Dokumenter, Arbejdskontrakten og Værkstedtsreglementet. De træder begge — i al Fald her i Landet —

i Baggrunden, i Sammenligning med Tarifoverenskomsten. Idet vi gaar ud fra Schmollers foran anførte Definition af Arbejdskontrakten som en Overenskomst, ifølge hvilken Arbejderen mod Betaling forpligter sig til at præstere en enkelt Arbejdsydelse eller en Række af Arbejdsydelser, vil det forstaas, at man maa skelne mellem to Arter af Arbejdskontrakter, nemlig saadanne Arbejdskontrakter, som kun forpligter Arbejderen til at udføre et enkelt bestemt Arbejde, og saadanne, som gennem et kortere eller længere Tidsrum binder Arbejderen til at stille sin Arbejdskraft til Arbejdsgiverens Disposition. Den første Art af Arbejdskontrakter er paa det nuværende Udviklingstrin den gældende Hovedform indenfor Haandværks- og Industrifagene, og da Tarifoverenskomsten kan opfattes som en Generalisation af Arbejdskontrakternes Fællesbestemmelser, bliver Arbejdskontrakten indenfor disse Omraader navnlig af Betydning i Fag, hvor Tarifoverenskomsten enten slet ikke eksisterer, eller kun forekommer under lidet udviklede Former. Den anden Art af Arbejdskontrakter — Kontrakten paa Tid — spiller derimod en fremtrædende Rolle i Fag, hvor særlige Forhold gør det ønskeligt, for ikke at sige nødvendigt, at knytte den enkelte Arbejder fastere til Virksomheden end sædvanligt. Dette er navnlig Tilfældet indenfor Samfærdselsmidlerne, Omsætningsfagene samt i Landbruget, Teglværksindustrien o. l. Dette forhindrer selvfølgelig ikke, at der ogsaa i disse Fag kan afsluttes Tarifoverenskomster.

En Lovgivning med det Formaal at regulere Arbejdskontrakten maa for det første omfatte en Række Bestemmelser vedrørende Arbejdsgivernes og Arbejdernes almindelige Rettigheder og Pligter. Hertil hører saaledes Bestemmelsen om Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet, om Arbejdernes Ansvar for betroede Raamaterialer og Redskaber. Endvidere maa herunder henregnes Reglerne om, under hvilke Former Arbejdslønnen skal udbetales, og Udbetalingsmaaden (rede Penge med bestemte Mellemrum), samt Reglerne for Tilbageholdelsesretten (Decompsystemet) o. s. v. Men dernæst maa en saadan Lovgivning tillige indeholde en Række Bestemmelser, som i Analogi med Indholdet af en Lov om Tarifoverenskomster kan henhøre til en af følgende 4 Grupper:

- 1) Arbejdskontraktens Kontrahenter.
- 2) Arbejdskontraktens Indhold (herunder Varighed og Opsigelsesfrist).
- 3) Arbejdskontraktens Forhold til Tarifoverenskomsten.
- 4) Arbejdskontrakten og Retten til Arbejdsstansning.

I Danmark er Arbejdskontrakten — naar undtages nogle særlige Former, som Lærlinge-, Tyende- og Sømandskontrakter, samt Kontrakter for fremmed Arbejdskraft (Polakloven) — ikke reguleret gennem Særlovgivning. Dette er i og for sig forstaaeligt, naar Talen er om den indenfor Haandværk og Industri forekommende Type paa Arbejdskontrakter. Sagen er nemlig den, at mange af de uheldige Forhold (f. Eks. Trucksystemet), som i Udlandet har givet Anledning til Lovgivningsmagtens Indskriden, aldrig har eksisteret her i Landet som socialt Problem. Hertil kommer endvidere, at et saa vigtigt Princip som Arbejdsgivernes Ret til at lede og fordele Arbejdet allerede anerkendtes i Aaret 1899, som Punkt 4 i Lock-outforliget. Heller ikke har der gjort sig nogen Trang gældende til Oprettelse af offentlige Retsorganer (Arbejdsretter) til Afgørelse af Konflikter, som Arbejdskontrakten kan give Anledning til. Saadanne Konflikter har Organisationerne lige fra første Færd selv taget sig paa at ordne, og ved Hjælp af de faglige Mæglings- og Voldgiftsretter lykkes det i de aller fleste Tilfælde at faa Konflikten bragt ud af Verden paa en for begge Parter tilfredsstillende Maade. Da Spørgsmaalet saaledes kun har liden Interesse for Danmarks Vedkommende, skal jeg nøjes med ganske kort at referere Indholdet af det svenske Forslag til Lag om vissa arbetsaftal. Med Hensyn til Kontrahenterne skelnes mellem, om Vedkommende er personlig umyndig eller ej. Hvis Arbejderen er mellem 15—18 Aar, skal hans Værge afslutte Arbejdskontrakten for ham. Kun hvis den paagældende Arbejder ikke har nogen Værge, eller dennes Opholdssted er ukendt, maa han selv afslutte Kontrakten. At Arbejdskontraktens Indhold ikke maa stride mod de almindelige i Lovforslaget anerkendte Rettigheder og Pligter og heller ikke mod Indholdet af Tarifoverenskomsten — saafremt Arbejds-

kontrakten er afsluttet under Beskyttelse af en saadan — er en Selvfølge. Overenskomstens Varighed maa ikke udstrækkes over 3 Aar, og hvis Arbejderen er under 18 Aar, ikke udover 1 Aar. Er der ikke i Arbejdskontrakten fastsat nogen Tid for dens Varighed eller nogen Opsigelsesfrist, ophæves Kontraktsforholdet umiddelbart ved Opsigelsen. Men i saa Fald er dog Arbejderen forpligtet til at forblive paa Arbejdsstedet indtil 12 Timer efter Arbejdskontraktens Ophør, saafremt Arbejdets pludselige Standsning vil medføre Fare for andres Liv eller Velfærd eller paaføre Arbejdsgiveren paaviselig Skade. En Arbejdskontrakt, som er afsluttet af Parter, bundne ved en Tarifoverenskomst, vedbliver at bestaa, selv om Tarifoverenskomsten ophører, indtil den lovligt opsiges eller udløber. Vil Parter, bundne af en Arbejdskontrakt, deltage i en Arbejdsstandsning, kan dette kun ske mod Overholdelse af det i Mæglingsloven fastsatte Varsel (se følgende Afsnit), eller, hvis Arbejdskontraktens Opsigelsesfrist er endnu længere, mod et hertil svarende Varsel. Det slaas udtrykkelig fast, at et saadant Varsel aldeles ikke medfører Kontraktsforholdets Ophævelse, men kun dets Suspendering.

Det norske Forslag indeholder ingen Bestemmelser vedrørende Arbejdskontrakten.

Det sidste faglige Dokument, som skal omtales, er Værkstedtsreglementet. Det adskiller sig fra de to andre Dokumenter, Tarifoverenskomsten og Arbejdskontrakten, derved, at det er en ensidig Akt, som Arbejdsgiveren udsteder, og som danner Rammen om den paagældende Virksomheds daglige Arbejdsforhold. Som Regel indeholder det Bestemmelser om Arbejdstidens Begyndelse og Ophør, om Hviletiderne, om Arbejdernes Forpligtelser med Hensyn til Ro og Orden og de Sikkerhedsforanstaltninger, som bør iagttages under Arbejdets Udøvelse, samt Bødebestemmelser for Reglementets Overtrædelse. Det siger sig selv, at hvis Arbejdsgiveren har afsluttet Arbejdskontrakter med Arbejderne, eller han er bunden ved en Tarifoverenskomst, maa han ikke i Værkstedtsreglementet optage Bestemmelser, som strider mod Indholdet af disse Overenskomster. Da Tilstedeværelsen af et Værkstedtsreglement navnlig er af Betydning i Fag eller Virksomheder, hvor Arbejdsgiverne ikke under nogen Form

har kontraheret med Arbejderne om Arbejdsvilkaarene, har Spørgsmaalet næppe tilstrækkelig praktisk Betydning her i Landet til at blive Genstand for Lovgivningsmagtens Behandling.

I det svenske Lovforslag om Arbejdskontrakten var der forrige Aar optaget et særligt Afsnit om Værksted- eller Fabriksreglementet, men i Aar er dette Afsnit udgaaet, fordi man mener, det vil være farligt at skabe en offentlig Instans til Afgørelse af, hvorvidt Arbejdernes Klage over Værkstedreglementets Indhold er berettiget eller ej, da en saadan Instans meget let faar Karakteren af en offentlig Voldgiftsret.

V.

Under Omtalen af de Aktstykker, hvori de gensidige eller ensidige Regler for det faglige Samarbejde fastslaas, har jeg allerede gjort Rede for de præventive Bestræbelser, Statsmagten udfolder, for at faglige Retskonflikter ikke skal resultere i Arbejdsstandsning, men finde den endelige Afgørelse ved Rettergang. Men Arbejdsstandsninger har — som tidligere nævnt — ogsaa deres Udspring i Interessekonflikterne. Medens der ikke kan være Tvivl om, hvilken Stilling Statsmagten skal indtage, naar det gælder Behandlingen af Retskonflikten og dens Følger, bliver Forholdet langt mere vanskeligt og indviklet, naar det gælder om at forhindre Interessekonfliktens Udløsning i Arbejdsstandsning. Det er hele det gamle Problem om Statsmagtens Forhold til Reguleringen af det økonomiske Liv, som her dukker op igen i moderne Klæder. Problemets Yderpunkter betegnes paa den ene Side af »laissez faire, laissez aller«-Princippet, paa den anden Side af det absolute Forbud mod Arbejdsstandsning og den dermed følgende Statsregulering af Arbejdsforholdet. Thi derom er alle nu enige, at et almindeligt Forbud mod Arbejdsstandsning nødvendigvis fører til, at Statsmagten maa fastsætte Vilkaarene for Samarbejdet mellem Arbejdsgiver og Arbejder, med faa Ord: til den obligatoriske Tarifoverenskomst. I Ny Zeeland var man til en Begyndelse aldeles ikke klar over dette Forhold. Udviklingen viser imidlertid, hvorledes man Skridt for Skridt er blevet tvungen

henimod den obligatoriske Tarifoverenskomst. Jeg skal her ikke komme ind paa dette store og vanskelige Problem med dets Indvirkning paa Prisniveauet, paa Teknikens Udvikling, paa Arten af den anvendte Arbejdskraft, paa Arbejdsløsheden, Arbejdernes produktive Evner, Befolkningsspørgsmaalet, Toldpolitiken osv. osv. For danske Forhold vil en saadan Diskussion være lidet frugtbringende. Vi har ganske vist ogsaa her i Landet velmenende Mænd (saavidt jeg ved, dog kun blandt Juristerne), som tror, at den obligatoriske Voldgift er Porten til det sociale Eden. Men udenfor disse Idealisters Kreds har Spørgsmaalet ingen praktisk Betydning. Naar man først er naaet til Erkendelse af, at det økonomiske Liv er lige saa meget Psykologi som Materialisme, saa vil man ogsaa kunne begribe, at et Magtbud ikke er det Arkanum, som skal til for at ordne et Lands Økonomi paa en for alle Parter fuldt tilfredsstillende Maade.

Kategorisk at afvise Statens Indblanding i disse Forhold lader sig med den nuværende organisatoriske Udvikling paa den anden Side heller ikke gøre. Spørgsmaalet bliver da, naar en saadan Ret for Staten maa siges at foreligge. I Almindelighed maa det hævdes, at en saadan Ret først foreligger, naar Arbejdsstandsningen medfører alvorlige Ulemper for Samfundet. Hvornaar dette vil ske, kan man selvfølgelig ikke opstille nogen almindelig Regel for. Det afhænger fornemmeligst af det paagældende Lands økonomiske Udvikling, samt af Virksomhedernes kvalitative Betydning og af Organisationsforholdene. Heller ikke det næste Spørgsmaal, som melder sig, nemlig hvor vidt Statens Indgriben bør strække sig, kan afgøres generelt. Ogsaa her er Tid og Sted afgørende.

Vi skal nu i store Træk se, hvorledes dette Forhold praktisk er ordnet hos os og i Sverige, samt hvorledes man har tænkt at ordne Forholdet i Norge.

I Danmark har vi en — endnu næsten jomfruelig — Forligsmandsinstitution, oprettet i Henhold til Lov af 12. April 1910. Atter her træffer vi den for Danmark ejendommelige Hævdelse af Parternes frie Selvbestemmelsesret. Forligsmanden udpeges nemlig af de to Hovedorganisationer gennem deres Repræsentanter i den faste Voldgiftsret i Forening med Rettens Formand, dog med en vis kvalificeret Majo-

ritet. Kun hvis en saadan Majoritet ikke kan fremskaffes, vælges han af Indenrigsministeriet.

Hvornaar kan nu Forligsmanden gribe mæglende ind mellem Parterne? Efter Lovens Ordlyd kan dette først ske, naar en Arbejdsstandsning, hvis Virkninger og Omfang maa tillægges større samfundsmæssig Betydning, er brudt ud eller truer med at bryde ud, og — vel at mærke — Parterne i Forvejen har gjort Sagen til Genstand for Mægling gennem alle foreliggende Mæglingsinstanser, og en af dem har erklæret videre Forhandling for frugtesløs. Denne Ordning er af overordentlig stor Betydning. Det er derved lykkedes at give Forligsmandsinstitutionen den mest fuldkomne organisatoriske Form, hvorunder den kan tænkes mulig her i Landet. Den er nemlig blevet en organisk Fortsættelse af, eller — om man vil — en højeste Mæglingsinstans indenfor det storslaaede Forhandlingsmaskineri, som — til lige Ære for begge Parter — har udviklet sig mellem de to Hovedorganisationer i Løbet af den sidste halve Snes Aar.*)

Hvilken Myndighed kan Forligsmanden nu udøve? Det maa her erindres, at Forligsmandens Virksomhed peger baade frem og tilbage, frem mod de Forhold, hvorunder Arbejdet i Fremtiden skal foregaa, tilbage mod de Forhold, hvorunder det hidtil er foregaaet. For at kunne optræde regulerende ved Fastsættelsen af Fremtidens Arbejdsvilkaar, maa han nødvendigvis — som Basis — være i Besiddelse af Oplysninger om de hidtil gældende Arbejdsforhold, ved hvis Fastsættelse Arbejderne, enten gennem Overenskomst eller

*) Det oprindelige Forslag, udarbejdet af Formanden for den af Regeringen nedsatte Fælleskommission, og tiltraadt af De samvirkende Fagforbund, var paa dette Punkt noget mangelfuldt udformet. Efter dette Forslag skulde Forligsmanden kunne være traadt til paa et hvilket som helst Stadium af Parternes Mæglingsforhandlinger og uden Hensyn til Konfliktens Omfang eller Betydning. Var dette Forslag blevet Lov, var Institutionen rimeligvis kommet til at virke opløsende paa de bestaaende Forhandlingsorganer og derved grebet forstyrrende ind i en paa frivillig Grund hvilende Udvikling. Det er mere end ufatteligt, at Arbejdernes Repræsentanter, ved at give et saadant Forslag deres Tilslutning, vilde gaa med til at lægge Silkesnoren om Halsen paa det Værk, de selv har været med til at rejse. Naar den lovgivende Forsamling gav Institutionen sin nuværende Form, skyldes det udelukkende Paavirkning fra Arbejdsgiverside.

sædvanemæssigt, har været medbestemmende. Det siger sig selv, at det ligger i begge Parter velforstaaede Interesse at faa alle disse Forhold belyst i nøje Overensstemmelse med Virkeligheden, nu da Tredjemand skal kunne udøve en — i al Fald moralsk — Tvang ved Fastsættelsen af Fremtidens Arbejdsvilkaar. Det gælder derfor for Organisationerne nu mere end nogensinde, gennem statistiske Undersøgelser at fastslaa de Kendsgerninger, hvori Overenskomsternes Bestemmelser og Arbejdssædvanerne giver sig deres ydre Udtryk.

Men selv om disse Forhold nødvendigvis maa danne Grundlaget for Forligsmandens fremadpegende Virksomhed, er de ingenlunde i sig selv tilstrækkelige. Det paagældende Fags almindelige økonomiske Tilstand, Sammenhængen i de økonomiske Fænomener og Forholdet til Udlandet er Hensyn, som uvilkaarligt melder sig og fordrer Gehør. Alene dette nødvendiggør, at Forligsmanden maa være en med de økonomiske Forhold nøje kendt Mand. Af denne Indsigt, af Forligsmandens Klogskab, Personlighed og Takt, vil det for en Del kunne afhænge, om vort Samfund i Fremtiden skal forsvares for ødelæggende Arbejdsstandsninger.

Det er nævnt, at Forligsmanden kan udøve en vis moralsk Tvang, for at faa Parterne forliget. Han kan — naar han har opgivet ethvert Haab om at tilvejebringe Enighed — offentliggøre de Forslag, han under Forhandlingerne har stillet til Stridens Bilæggelse. Man har deri villet se en Fare for Forholdenes sunde Udvikling. Det er muligt; men den Fare, som Forslagenes Offentliggørelse rummer, vender sig ogsaa mod Forligsmanden selv. Vil han tvinge sit Synspunkt igennem ved at appellere til Offentligheden, vil det mindste Fejltrin fra hans Side undergrave hans fremtidige Stilling som Forligsmand. Retten til Offentliggørelse er et tveægget Sværd, som vanskeligt lader sig benytte. Det er sikkert heldigt, at der ikke er blevet oprettet et Forligsnævn. Den Omstændighed, at en enkelt Mand kommer til at bære hele Ansvaret, vil gøre ham yderst varsom med Anvendelsen af de Magtmidler, Loven stiller til hans Raadighed.

I nær Tilknytning til Spørgsmaalet om Statens Forhold til Arbejdsstandsninger og deres Forebyggelse, staar selvfølgelig Spørgsmaalet om Formen for Arbejdsstandsningernes Iværksættelse. Naar den danske Mæg-

lingslov ikke træffer Bestemmelser i denne Retning, skyldes det udelukkende den Omstændighed, at Hovedorganisationerne selv har ordnet dette Forhold ved i Septemberforliget at fastslaa en Varselsfrist paa 14 Dage, og medens denne Bestemmelse hidtil var fortolket som kun forbindende for Hovedorganisationerne, har den faste Voldgiftsret nu fastslaaet, at den ogsaa gælder for Underorganisationerne, en Kendelse, som er af vidtrækkende Betydning i den sociale Freds Interesse.

I Sverige er de her omhandlede Forhold ordnede ved Lov af 31. December 1906. Den Myndighed, der er tildelt de svenske Forligsmænd (Riget er inddeelt i Forligskredse) er yderst ringe. De kan saaledes ikke — som Tilfældet er med deres danske Kollega — forlange, at Parterne skal give Møde til Forligsforhandling. De har heller ikke Initiativ overfor Parter, der selv har behandlet Konflikten i Overensstemmelse med de mellem Parterne vedtagne Mæglings- og Voldgiftsregler. Kun hvor saadanne Regler ikke findes, kan en Forligsmand henstille til Parterne at mødes med ham til Forligsmægling. Paa den anden Side har Forholdene udviklet sig saaledes, at Henstillingen som Regel efterkommes.

Paa Grundlag af de Erfaringer, som er indvundne siden Lovens Vedtagelse i 1906, agter Regeringen nu yderligere at udforme Institutionen ved Oprettelse af en Forligskommission, der dels skal fungere som en Slags anden Instans ved Behandling af Konflikter, som Forligsmændene ikke selv kan bringe ud af Verden, dels som selvstændigt Mæglingsorgan overfor de Konflikter, som falder udenfor Forligsmændenes Myndighedsomraade, altsaa Interessekonflikter indenfor Fag eller Virksomheder, som selv har oprettet Mæglings- og Voldgiftsretter. En Sag, der henvises fra Forligsmanden til Kommissionen, er denne dog berettiget til at afvise. Som Hovedregel gælder, at Forligskommissionen kun skal behandle Konflikter, som opstaar ved Afslutning af en Tarifoverenskomst. En Undtagelse danner dog de Sager, som Hovedorganisationerne har koblet sammen til en Sag. Her har Forligskommissionen ogsaa Initiativ, selv om det ikke drejer sig om Tarifoverenskomster. Parterne er forpligtede til at give Møde. Et Mæglingsforslag, som er fremsat at

Kommissionen, maa ikke offentliggøres, uden at der er Enstemmighed derfor.

Dernæst indeholder Forslaget forskellige Regler om Arbejdsstandsningers Iværksættelse. Særlig bemærkelsesværdigt er det, at vi her træffer Spiren til obligatorisk Mægling. Saasnart en Forligsmand har indkaldt Parterne til Forhandling, er det dem forbudt at iværksætte eller udvide en Arbejdsstandsning, forinden Forhandlingerne er afsluttede, eller før der er forløbet mindst 60 Dage fra Forligsmandens Stævning er kommet Parterne ihænde. Denne Regel gælder dog ikke ved Sager, som kun kan behandles af Forligskommissionen. Endvidere indfører Forslaget lovbestemt Varsel. Ingen Strejke, Lockout eller Sympatiaktion maa iværksættes, forinden der er givet Modparten Varsel derom mindst 7 Dage i Forvejen. Som nævnt i foregaaende Afsnit, gælder dog her den Undtagelse, at Opsigelsesfristen for en Arbejdskontrakt — hvis en saadan er afsluttet — træder i Stedet for Varslet, saafremt Opsigelsesfristen er længere end Varselsfristen. Gribes Forligsmanden ind, efter at Strejkevarslet er udstedt, eller udstedes det under Forligsforhandlingerne, begrænses Fristen til 2 Dage. Straffen for Overtrædelse af disse Regler er den samme som for Brud paa Tariflovens Bestemmelser om Arbejdsstandsningers Iværksættelse, nemlig Skadeserstatning. Tiltrods for at det kan komme til at dreje sig om Krænkelser af offentligretlige Regler, har man ikke ment at turde give Overtrædelsen en særlig Karakter. Det er Arbejdsdomstolen, som skal behandle disse Sager.

Som omtalt, skal — efter det norske Forslag — Interessekonflikter behandles af de samme Organer, som afgør Retskonflikter. Med Hensyn til Sagerne Behandling har Kommissionen delt sig i et Mindretal og et Flertal. Mindretallet, Arbejdsgivernes Repræsentant og Arbejdernes Repræsentant, ønsker kun obligatorisk Mægling. Hvis Parterne ikke forliges, kan Mæglingsraadet, naar Enstemmighed foreligger, afgive en begrundet Erklæring om, hvordan Striden bør løses. Dette Mæglingsforslag bliver bindende for Parterne, hvis ikke en af dem senest 14 Dage efter har meddelt, at Forslaget er forkastet. Indtil dette Punkt i Procesbehandlingen er alle enige. Men Kommissionens Flertal gaar videre, naar det tillader, at Sagen kan ind-

bringes for Voldgiftsdomstolen, naar en af Parterne forlanger det. Hvis der bliver Enighed i Voldgiftsretten, skal Parterne bøje sig derfor. Men — og her kommer vi til det centrale i hele den norske Ordning — selv om Domstolens Medlemmer ikke enes om en Kendelse, skal Domstolen afgive en begrundet Erklæring om, hvorledes Sagen bør løses. Selvfølgelig har baade Flertallet og Mindretallet Motiveringsret.

Medens Sverige — som vi har set — holder sig meget forsigtigt tilbage overfor Spørgsmaalet om obligatorisk Mægling, gør Norge Springet fuldt ud: ingen Arbejdsstandsning maa iværksættes mellem stridende Parter, forinden Sagen har været underkastet offentlig Mægling, og derefter skal der gives Modparten et Varsel paa 2 Døgn.

Det vil let indses, hvor langt vanskeligere Statsmagten er stillet ved de her omhandlede Konflikter, end naar det gælder Arbejdsstandsninger under Tarifperioden. I mange Tilfælde vil det nemlig dreje sig om uorganiserede Arbejdere, og vil det da ikke være et Slag ud i Luften at idømme — f. Eks. 10000 — uorganiserede Arbejdere Erstatningspligt? Det næste Skridt frem ad denne Vej turde maaske derfor være Tvangsorganisationen, og bag denne skimtes igen den obligatoriske Tarifoverenskomst og den obligatoriske Voldgift. Fra hvilken Kant man end ad Lovgivningens Vej bevæger sig ind mod Problemets Brændpunkt: Resultatet gaar stadig i Retning af et Obligatorium, og man spørger uvilkaarligt sig selv: vil det virkelig lykkes at bøje det økonomiske Livs Love ind under den menneskelige Vilje, eller kommer Reaktionen? Qui vivra, verra!

VI.

Medens Princippet om Individets Ret til at arbejde eller ikke arbejde endnu i Hovedsagen danner Grundlaget for Ordningen af Forholdet mellem Arbejdsgiver og Arbejder indenfor de saakaldte frie Erhverv*), kan

*) Ogsaa paa dette Omraade begynder dog Socialforsikringen paa forskellige Punkter indirekte at gribe forstyrrende ind i Princippet. Hvis en Arbejder her i Landet forlader sin Plads,

denne Ret, som nævnt i Indledningen, ikke længer med Føje siges at være til Stede indenfor de saakaldte almennyttige Virksomheder. Det er selvfølgelig ret vanskeligt bestemt at afgrænse disse Virksomheder. Hertil maa dels henføres de Bedrifter, som producerer for saadanne Behov, som stadig er tilstede, eller melder sig med yderst korte Mellemrum hos alle eller den langt overvejende Del af Samfundets Medlemmer, og som det er en Livsbetingelse for dem at faa tilfredsstillet (f. Eks. Lys, Vand), dels de Bedrifter, hvorpaa hele Produktions- og Omsætningssystemet hviler (f. Eks. Samfærdselsmidlerne, Produktion af Drivkraft). Men selve Behovets Art er ikke alene afgørende for Bedriftens almennyttige Karakter. Det afhænger tillige i høj Grad af den Form, under hvilken Produktionen foregaar. En stærk Centralisering af Virksomheden (Monopoler under alle Former, Koncessioner) og dermed følgende Vanskelighed ved ad anden Vej at faa Behovet tilfredsstillet, maa være det nødvendige tekniske Supplement til Fordringen om Behovets Natur. Bagerier tilfredsstiller ganske vist et Behov af den paagældende Natur, men Produktionen foregaar selv indenfor stærkt begrænsede geografiske Omraader saa decentraliseret, at en Arbejdsstandsning som Regel ikke vil virke generende i nævneværdig Grad.*) Østersfiskeriet drives her i Landet med Eneretsbevilgning; men der findes ikke i Behovets Art noget som helst, der kan begrunde en Begrænsning i Retten til

fordi han er utilfreds med sin Arbejds løn, kan han — hvis han ikke kan faa Arbejde andet Steds — ikke faa Arbejds løshedsunderstøttelse. Han er nemlig ikke uforskyldt arbejdsløs. Der lægges saaledes et moralsk Tryk paa ham med Hensyn til, om han vil arbejde eller ej, et Tryk, der nærmest maa siges at være i Arbejdsgiverens Favor. Paa den anden Side hjælper Loven indirekte Arbejderen under Kampen med Arbejdsgiverne, ved at støtte de Arbejdere, som indirekte bliver arbejdsløse paa Grund af Strejke eller Lockout (Murarbejdsmænd, naar Svendene strejker eller er lockoutede, eller omvendt).

*) Saavidt mig bekendt er der kun et Land, Ny Zeeland, hvor man i Lovgivningen træffer Spirer til ogsaa at sikre Arbejdets Kontinuitet i Fag, som vel opfylder Fordringerne om Behovets paatrængende Karakter, men hvor Bedriftskoncentrationen er ringe. I Loven af 18. Oktober 1908 fordres 14 Dages Varsel ved Iværksættelse af Strejke eller Lockouter i Virksomheder, der leverer Mælk, Kød og Kul til Husbrug. Overtrædelser medfører Boder af anseelig Størrelse.

Arbejdsstandsning ud over, hvad der finder Sted indenfor de frie Erhverv. Da Tid og Sted saaledes er afgørende, bliver Grænsen flydende. Alle er enige om at henregne Post- og Jernbanevæsenet, samt de to lokale Monopolformer: Gas- og Vandværker til almennyttige Virksomheder. Men dermed ophører ogsaa Enigheden. Som Regel henregnes hertil ogsaa Telegraf- og Telefonvæsenet. Schmoller henregner endvidere Bjergværksdriften dertil. I Italien har man foreslaaet at inddrage Renholdningsselskaber og Hospitaller under Begrebet almennyttige Virksomheder.

Følger man den organisatoriske Udvikling af Arbejdsforholdene indenfor disse Virksomheder, vil man se, at Ordningen heraf foregaar paa to forskellige Maader, alt eftersom det drejer sig om offentligt eller privat drevne Bedrifter. I offentlige Bedrifter søger man at sikre Arbejdets Kontinuitet ved at afslutte Arbejdskontrakter paa Tid eller med Opsigelsesfrist med de enkelte Arbejdere, altsaa ved at give dem Karakteren af Funktionærer. I private Virksomheder søger man at sikre Arbejdetsfreden ved Udvikling af Mæglings- og Voldgiftsretter. Ingen af disse Fremgangsmaader løser Opgaven. Afslutningen af Arbejdskontrakter paa Tid forhindrer ikke Masseopsigelser, hvilket i Realiteten er det samme som Strejke, og Sagens Behandling for Mæglings- og Voldgiftsretter betyder ganske vist for Retskonfliktens Vedkommende, som Regel, en endelig Afgørelse, for Interessekonfliktens Vedkommende derimod kun en Forhaling af Strejkeretten.*) Naar det nu erindres, at ingen, som staar indenfor de to Hovedorganisationer her i Danmark, kan foretage nogetsomhelst Skridt, der har Karakteren af Arbejdsstandsning (Lockout, Strejke, Boycotting, Blokade, Affolkning osv.), uden 14 Dage i Forvejen at give Modparten Meddelelse derom, vil det let forstaas, at skal de almennyttige Virksomheder her i Landet indtage den Særstilling med Hensyn til Ordningen af Arbejdsforholdene, som paakræves for Samfundets egen Skyld, kan det ikke ske ved en Forskydning af Strejkeretten,

*) Om Emnet se Dr. V. Leo i Sombarts Arkiv 1908; Kulemann i Soziale Praxis XVI Nr. 30; Turati i Sozialistische Monatshefte Nov. 1904. Om Staternes praktiske Foranstaltninger se Deutsche Reichsarbeitsblatt 1908, 1909, 1910 og 1911.

men kun ved en Ophævelse af Strejkeretten. Det bør under Strafansvar forbydes Arbejdere og Arbejdsgivere i almenyttige Virksomheder — ved Hjælp af Arbejdsstandsning — at fremtvinge en Forandring i den bestaaende Arbejdsordning.

Paa den anden Side kan man ikke blive staaende ved et saadant almindeligt Strejkeforbud. Naar man tager Strejkeretten fra Arbejderne, maa man give dem noget i Stedet. Men hvad? Ogsaa her bliver selvfølgelig Forholdet forskelligt, eftersom man staar overfor Virksomheder, som drives af Staten eller af private. For Statsfunktionærernes og Statsarbejdernes Vedkommende er der selvfølgelig ikke noget til Hinder for at oprette en Voldgiftsret til Afgørelse af Retskonflikter (Uenighed om Forstaaelse af bestaaende Lønningslove og administrative Lønregulativer og Arbejdsordninger). Ja, en saadan faglig Voldgiftsret maatte vel være at foretrække for den nuværende Ordning, hvor Funktionærerne i al Fald ved Fortolkning af Lovbestemmelser har Ret til Sagsanlæg ved de almindelige Domstole. Spørgsmaalet vil nemlig i mange Tilfælde have økonomisk Betydning for Funktionærerne og Arbejderne og fordrer derfor hurtig Afgørelse. Men Hurtighed er — som bekendt — ikke noget der udmærker de almindelige Domstole. Derimod kan der selvfølgelig ikke være Tale om at gøre Funktionærerne eller Arbejderne medbestemmende ved Fastsættelse af Lønninger eller ved Afgørelse af andre Interessespørgsmaal. Hvor den lovgivende Forsamling fastsætter Arbejdsvilkaarene, ligger det i Sagens Natur, at der ikke gives nogen højere Instans. Hvor Administrationen er den afgørende, der maa man gaa ud fra, at denne som Statsorgan vil fastsætte Arbejdsvilkaarene i fuld Overensstemmelse med, hvad der er retfærdigt. En hel anden Ting er, at man kan give baade Funktionærerne og Arbejderne Adgang til at blive hørte ved Afgørelse af disse for dem vitale Interesser.

Hvor den almenyttige Virksomhed drives af private, vil man selvfølgelig ogsaa kunne lade Retskonflikter afgøre ved Voldgift. Med Hensyn til Interessekonfliktens Afgørelse stiller Forholdet sig derimod vanskeliggere. I Praksis har man søgt at sikre Arbejdsroen paa flere forskellige Maader. Hvor Bedriften drives i Henhold til Koncession, har Staten eller Kommunen i

mange Tilfælde fastsat visse Minimalbetingelser og Maksimalbetingelser henholdsvis for Løn og Arbejdstid, uden dog derfor at røre ved Spørgsmaalet om Strejkeretten. I andre Tilfælde forskyder man Strejkeretten (Canada), og nu for nylig har man oplevet det Særsyn, at en fransk Minister, en tidligere Generalstrejkeagitator, har foreslaaet Indførelse af obligatorisk Voldgift i Interessekonflikter, som Erstatning for Tabet af Strejkeretten.*)

VII.

Spørgsmaalet om Beskyttelse af Arbejdsvillige har kun i Sverige givet Anledning til direkte Indgriben fra Statsmagtens Side. Den berømte Åkarpslov**) af 10. Juli 1899 ligestiller Forsøget med selve Forseelsen, naar det drejer sig om med Vold eller Trusel at tvinge nogen til at deltage i Arbejdsstandsning eller forhindre nogen fra at genoptage Arbejdet eller modtage tilbudt Arbejde. Siden Lovens Vedtagelse har Socialdemokraterne flere Gange forsøgt at faa den paagældende Bestemmelse taget ud af Straffeloven igen; men Rigsdagen har hver Gang stemt Forslaget ned.

Naar Danmark ikke har følt Trang til at lovgive paa dette Omraade, saa ligger Aarsagen hertil først og fremmest i den stærke og omfattende Organisationsdannelse. Kraftige Arbejderorganisationer vil altid virke afskrækkende paa de udenforstaaende Arbejdere. Disse ved og føler rent instinktmæssigt, hvilke ubehagelige Følger det vil have for dem, hvis de kommer Fagforeningens Planer paa Tværs. Netop i denne Omstændighed maa man søge en af Grundene — og det en meget væsentlig — til, at Arbejdsgiverforeningerne her hjemme kun har et Vaaben at imødegaa Strejken med, nemlig Lockouten. Ved en hvilken som helst Arbejdsstandsning af mere omfattende Karakter har Arbejdsgiverne forlængst opgivet Troen paa at kunne fortsætte Arbejdet ved Hjælp af Arbejdsvillige.

*) Spørgsmaalet om Strejkeretten i almenyttige Virksomheder er behandlet af Ingeniør Alex Foss i Berlingske Tidende den 24. Decbr. 1909.

**) Saaledes kaldet efter Forslagsstillerens Hjemsted.