

Statsmagtens Indgriben i Arbejdsforholdene.

Af

A. Høyer.

II. Obligatorisk Minimalløn og Ny-Beskyttelse.

Efter at vi i en foregaaende Artikel¹⁾ har behandlet Spørgsmaalet om obligatorisk Voldgift, skal vi her omtale den anden Maade, hvorpaa man har søgt at regulere de faglige Forhold, nemlig ved Oprettelse af de saakaldte Minimallønsdomstole, hvis Formaal er at fastsætte en obligatorisk Minimalløn i de forskellige Fag. Dette Princip betyder for saa vidt et mere radikalt Brud med den bestaaende privatøkonomiske Ordning end den obligatoriske Voldgift, som det griber ind i de bestaaende Forhold uden Hensyn til, om der foreligger en faglig Konflikt eller ej. Voldgiftsprincippet forudsætter derimod altid Tilstedeværelsen af en faglig Strid. Er en saadan ikke til Stede, eller ordnes Konflikten i Mindelighed, forholder Institutionen sig ganske passiv. Paa den anden Side er Minimallønsdomstolens Operationsfelt langt mere begrænset

¹⁾ Se dette Tidsskrifts 2det Hefte Side 97 ff.

Statsmagtens Indgriben i Arbejdsforholdene.

Af

A. Høyer.

II. Obligatorisk Minimalløn og Ny-Beskyttelse.

Efter at vi i en foregaaende Artikel¹⁾ har behandlet Spørgsmaalet om obligatorisk Voldgift, skal vi her omtale den anden Maade, hvorpaa man har søgt at regulere de faglige Forhold, nemlig ved Oprettelse af de saakaldte Minimallønsdomstole, hvis Formaal er at fastsætte en obligatorisk Minimalløn i de forskellige Fag. Dette Princip betyder for saa vidt et mere radikalt Brud med den bestaaende privatøkonomiske Ordning end den obligatoriske Voldgift, som det griber ind i de bestaaende Forhold uden Hensyn til, om der foreligger en faglig Konflikt eller ej. Voldgiftsprincippet forudsætter derimod altid Tilstedeværelsen af en faglig Strid. Er en saadan ikke til Stede, eller ordnes Konflikten i Mindelighed, forholder Institutionen sig ganske passiv. Paa den anden Side er Minimallønsdomstolens Operationsfelt langt mere begrænset

¹⁾ Se dette Tidsskrifts 2det Hefte Side 97 ff.

end Voldgiftsrettens, idet den kun beskæftiger sig med saadanne faglige Forhold, som direkte eller indirekte har Betydning ved Fastsættelsen af Arbejdslønnen, hvorimod Voldgiftsretten griber ind paa ethvert Omraade af Arbejdsforholdet, hvad enten det drejer sig om rene Petitesser eller om selve Kærnepunktet: Arbejdslønnen.

Den Tanke, at Staten eller et andet offentligt Organ skal fastsætte Arbejdslønnen, er aldeles ikke ny, den kan føres tilbage lige til Middelalderen, og det er i og for sig ganske naturligt og forstaaeligt, at de skiftende Tider har beskæftiget sig med dette Problem, hvorom saa mange sociale og økonomiske Interesser grupperer sig. Man ser da ogsaa, at Staten til forskellige Tider og i forskellige Lande har paataget sig den Opgave at fastsætte Arbejdslønnen. I intet Land træder Kontinuiteten i Statens Lønpolitik saa stærkt frem som i England¹⁾. Allerede den første Halvdel af det 14. Aarhundrede betegner en Periode, hvor Staten fastsætter Arbejdslønnen i de forskellige Fag, men først med Forordningen af 1351, *First Statute of labourers*, og en Række følgende Forordninger indføres der et vist Princip ved Lønnens Fastsættelse, idet det langt overvejende Antal Lønsatser betegnes som Maksimalsatser. Der gaar derefter kun 12 Aar, saa dukker for første Gang Minimallønsprincippet frem i Forordningen af 1563, og 40 Aar senere, 1603, ophæver man de særlige Straffebestemmelser for Arbejdere, som fordrer mere end Maksimallønnen, og indfører til Gengæld Strafferegler for Mestre, som betaler under den

¹⁾ Cunningham: *The growth of english industry and commerce.*

fastsatte Minimalløn. Fra Midten af det 18. Aarhundrede ophører Staten med at fastsætte Arbejdslønnen, og Ordningen af de faglige Forhold henvises til Fredsdommerne, og i Aarhundredets sidste Halvdel bortfejer den liberale Økonomi og den opdukkende Storindustri de sidste Rester af Systemet. I Aarene 1795, 1800 og 1808 afviser Parlamentet Andragender om Fastsættelse af Minimalarbejdssatser. Men Tanken dør ikke. Det er saaledes interessant at se, at selve Lønningsfondsteoriens Fader, Stuart Mill, i et Kapitel i »Den politiske Økonomis Grundtræk« omhandlende populære Midler mod lav Arbejdsløn, selv omtaler visse Local Boards of Trade, som skal raade Bod herpaa, uden at han dog føler sig overtødet om deres Nytte, hildet som han er i Lønningsfondsteoriens Pessimisme. Endelig fremsættes Tanken i sin moderne Form i en Afhandling af den australske Publicist Syme: *Outlines of an industrial science* 1876, og i de følgende Aar diskuteres den af Teoretikere (Sidney Webb) og Praktikere (den senere australske Minister Deakin og den engelske Politiker Charles Dilke), indtil den i Aaret 1896 bliver til Virkelighed i den australske Stat Victoria, hvorfra den efter at have vundet Indpas i andre australske Stater vender tilbage til Moderlandet og sætter Frugt først i Trade Boards Act 1909 (Oprettelse af Lønningsnævn i visse underlønnede Industrier) og dernæst i Coal Mines Act 1912 (Oprettelse af Lønningsnævn i Kulindustrien). Vi staar derved ved det Punkt i Udviklingen, der sætter Skellet mellem Nutiden og Fremtiden. Saavel for Industrierne under Trade Boards Act som for Kulindustrien har en første Fastsættelse af Lønnen fundet Sted; men den vigtigste

Faktor ved Ordningen af nye socialpolitiske Institutioner, Erfaringen, har endnu ikke kunnet gøre sig gældende. Hvorledes derfor Princippet vil virke under de komplicerede Forhold, som Europas Produktionsforhold frembyder, maa Fremtiden afgøre. Det maa jo erindres, at Lønspørgsmaalet nu er noget ganske andet end i hine gamle Tider, hvor hver lille By, hver lille Egn, saa at sige var sig selv nok. Basis for Arbejdslønnen var ikke som i Nutiden en vulkansk gærende Undergrund: der var ikke Tale om Konkurrence i moderne Forstand, om Fagforeninger med deres særlige sociale Krav, om en aldrig hvilende teknisk Udvikling, om en Arbejderstamme bestaaende af indbyrdes konkurrerende Bestanddele som den nuværende, hvor de faglærte og ikke-faglærte Arbejdere, Mænd og Kvinder, Børn og unge Mennesker og Lærlinge hver for sig er Faktorer paa Arbejdsmarkedet, hvoraf Arbejdslønnens Højde afhænger, man kendte ikke en faglig Aand, hvor Ret-haveriet og Arbejdsprisen pr. Minut var sat i System, og man havde ingen Anledning til at beskæftige sig med Spørgsmaal om Toldbeskyttelse og Arbejds løn, om Afsætningskriser, om Modesvingninger o. s. v., alle disse Aarsager, der hver for sig med større eller mindre Styrke er medbestemmende ved Arbejds lønnens Fastsættelse i vore Dage.

Men er der ingen Erfaring at hente i Europa, saa har man i Victoria, hvor Systemet nu har virket i 16 Aar, indhøstet en Række Erfaringer, som generaliserede vil kunne være af stor Betydning for europæiske Lande, hvis det skulde vise sig, at man virkelig her har fundet den Organisationsform for Ordningen af Lønspørgsmaalet, som gør Arbejdsstandsningen fra Regel til

Undtagelse, og som tilfører Resultaterne de sociale Momenter, som vanskeligere gør sig gældende under den privat-økonomiske Ordning.

I Victoria begynder Lovgivningen med Hensyn til obligatorisk Minimalløn allerede i Aaret 1896. Under den i Begyndelsen af 90'erne herskende økonomiske Depression havde det saakaldte Sweating-System, hvorved man den Gang hovedsagelig forstod, at Arbejdet udførtes i den paagældende Arbejders Hjem eller bortforpagtedes til en Mellemmester »The Sweater«, vundet stor Udbredelse i Victoria. I den Anledning blev der nedsat en Kommission, som skulde undersøge Hjemmearbejdernes Forhold, og paa Grundlag af den afgivne Beretning forelagde den senere Minister Alexander J. Peacock 1895 Parlamentet et Forslag om i Fabrikloven af 1890 at optage særlige Beskyttelsesregler for Hjemmearbejdere bl. a. ved Oprettelse af Domstole, Special Boards, til Fastsættelse af Minimalløn og Minimalarbejdspriser i visse i Tillægget nævnte Fag. Et Aars parlamentariske Kampe fulgte, inden Forslaget den 28. Juli 1896 blev til Lov med Gyldighed fra 1. Oktober samme Aar. For første Gang i det 19. Aarhundrede tager Staten sig hermed paa uden Forbehold (som i Ny Zeeland) at fastsætte Arbejdslønnen i et Fag, idet Loven udtrykkelig paabyder, at der skal oprettes Lønningesnævn i Beklædningsindustrien, Skotøjsindustrien, Snedker- og Bagerfaget. Organisationerne af Nævnene var den almindelige: lige mange Arbejdsgivere og Arbejdere, valgte af deres Fagfæller eller af Statsraadet, hvis frivillige Valg ikke kommer i Stand. Formanden skulde vælges af Raadets Medlemmer, men ikke af dets Midte. Ogsaa her skulde Statsraadet om for-

nødent træde til og vælge. Samme Aar ændredes Loven saaledes, at kun Statsraadet skulde foretage Valg af Repræsentanter til Snedkernævnet for derved at udelukke Kinesernes Indflydelse. Aaret efter, 1897, tilføjedes en Bestemmelse om, at Nævnene ved Lønnens Fastsættelse skulde tage Hensyn til Alder og Køn, og Statsraadet fik Bemyndigelse til at suspendere et Nævns Afgørelse.

Loven af 1896 var kun et Forsøg, som skulde vare 4 Aar. En ny Lov af 20. Februar 1900 forlængede Loven i 2 Aar, og samtidig skete en fuldstændig Revolutionering af Lovens Princip derved, at dens Omraade udvidedes fra Hjemmeindustrien til alle andre Fag og Industrier. Der behøvedes hertil blot en Beslutning af Underhuset, og der blev gjort saa flittigt Brug af denne Bestemmelse, at der i Løbet af de to næste Aar oprettedes 30 nye Lønningsnævn. Fornyelsesloven fordrede udtrykkelig oprettet et Nævn i Slagterfaget, og den gav Driftsherren Tilladelse til at fastsætte Akkordsatser paa Grundlag af den gældende Minimalløn. Samtidig nedsattes i Henhold til Loven en Kommission til Undersøgelse af Fabriks- og Butikslovgivningens¹⁾ Virkning paa Landets Handel og Industri. Da Hovedloven, som nævnt, kun var fornyet til 1902, og da man ingen Forandringer ønskede, forinden Kommissionen havde afgivet sin Beretning, forelagdes den 16. Juli 1902 et Forslag om uforandret at forny Loven til 31. December 1903; men forinden dette Forslag kunde vedtages, blev Parlamentet opløst, og da det paany traadte sammen, havde Landet faktisk

¹⁾ I Victoria er Fabriks- og Butikslovgivning samlet under ét.

i 3 Maaneder været uden Fabrikslovgivning. En Lov af 5. December 1902 satte alle de gamle Love, Forordninger og Kendelser igen i Kraft til 31. Oktober 1903, og samtidig bestemtes det, at der ikke mere maatte oprettes nye Nævn, at Formanden i Nævnet skulde miste sit Veto, og at en Kendelse kun kunde afsiges, naar mindst 2 Arbejdsgivere og samtlige Arbejdere eller 2 Arbejdere og samtlige Arbejdsgivere havde stemt derfor. Disse Bestemmelser viste tydeligt, hvorhen Vinden blæste, og da Kommissionen kort efter aflagde sin Beretning, viste det sig ogsaa, at den anbefalede at stryge af Fabrikloven alle Bestemmelser om Special Boards og at indføre Voldgift efter Ny-Zeelands Mønster. Dette vilde dog Parlamentet ikke gaa med til, men foretrak endnu et Par Aar at forsøge med Lønningsnævn, og Lov af 30. Oktober 1903 fornyede derfor alle bestaaende Fabriklove til 31. December 1905, dog med en Del væsentlige Ændringer og Nybestemmelser. Nye Lønningsnævn skulde herefter kun kunne oprettes ved Beslutning af begge Kamre, og Nævnenes Medlemmer skulde udnævnes af Ministeren, hvis ikke mindst $\frac{1}{5}$ af de paagældende Arbejdsgivere og Arbejdere protesterede inden 21 Dages Forløb. Dernæst indførtes den berømte reputable employers clause, hvorefter Minimallønnen skulde fastsættes paa Grundlag af Gennemsnitsforholdene hos anstændigt lønnende Arbejdsgivere, og det blev forbudt Nævnene at fastsætte Lærlingskalaer. Endelig oprettedes en Appelinstant. Det følgende Aar, 1904, fik Statsraadet ved Lov af 30. November Ret til at udvide de geografiske Omraade for Nævnenes eller Appelrettens Kendelser.

Som foran nævnt var den oprindelige Lov af 1896 kun et Tillæg til Fabrikloven af 1890, og da der indtil 1904 var vedtaget ialt 8 Tillæg til Stamloven, var en Konsolidering paatrængende nødvendig. Dette skete ved Lov af 6. Oktober 1905, og samtidig betragtede man Forsøgsperioden som afsluttet, og Institutionen gik herefter ind som et fast Led i den faglige Retsordning. Men dermed er Udviklingen selvfølgelig ikke standset. Lov af 23. December 1907 udvider det faglige Omraade for Oprettelse af Lønningsnævn, og ophæver reputable employers clause. En ny Udvidelse af Fagomraadet finder Sted ved Lov af 2. Marts 1909 (Metalfagene), og Statsraadet faar Beføjelse til at oprette Lønningsnævn for beslægtede Fag. I 1910 — Lov af 14. Januar — forøges Nævnenes Beføjelse med Hensyn til Regulering af Arbejdstid og Overarbejdsbetaling, og en hel Række nye Fag og Industrier indtages under Loven. Lov af 4. Januar 1911 præciserer og forøger Guvernørens Kompetence til at udvide eller begrænse Lønningsnævnenes faglige eller geografiske Omraade, regulerer Afskedigelsesretten, codificerer de Momenter, hvortil der skal tages Hensyn ved Lønnens Fastsettelse, udvider Begrebet Lærlinge m. v. Endelig giver en Lov af samme Dato paany Lønningsnævnene Beføjelse til at vedtage Læringseskalaer. Loven var dog kun midlertidig, den udløb 31. Januar 1912.

Efter at Hovedlinierne nu gennem en 16aarig Udvikling er slaaet fast, og efter at Institutionen har vundet Fodfæste i England, og det kun er et Tidsspørgsmaal naar Tyskland, Frankrig og Østrig følger Englands Eksempel, saa at der ikke længer kan tales om en Institution, der kun har teoretisk Interesse for europæi-

ske Samfund, vil det uden Tvivl kunne lønne sig at se lidt nærmere paa Enkelthederne i Minimallønsloven, saaledes som den for Øjeblikket foreligger i Victoria.

Der er to forskellige Maader, hvorpaa der kan oprettes Lønningsnævn, nemlig dels i Henhold til en Bestemmelse derom i selve Loven, dels ved en Beslutning truffet af begge Parlamentets Kamre. I Loven af 1896 var der udtrykkelig nævnt 3 Fag og i Loven af 1900 et Fag, hvori der skulde oprettes Lønningsnævn, og i Henhold hertil findes der nu saadanne i Beklædnings- og Skotøjsindustrien, i Snedker-, Bager og Slagterfaget. Da Lovens Omraade imidlertid i Aaret 1900 fra oprindelig hovedsageligt at være knyttet til hjemmeindustrielle Fag i al Almindelighed udvides til ethvert Fag og enhver Virksomhed, som foregaar inden for en Fabrik eller et Værksted, fastslaas samtidig den Regel, at intet nyt Lønningsnævn skal kunne oprettes uden ved en Beslutning i Underhuset. Da Underhuset ikke er langt fra at misbruge denne Regel, fastslaar Loven af 1903 den nugældende Bestemmelse, at intet Nævn, som ikke udtrykkelig skal oprettes i Henhold til en Lovbestemmelse, kan oprettes uden ved en Beslutning truffen i begge Kamre. I Aaret 1907 udvides Lovens Omraade til enhver Virksomhed i aabne Udsalgssteder, til al Kørsel (hvad enten den foregaar som selvstændigt Erhverv, eller i Forbindelse med anden Næring) til Bygge- og Stenhuggervirksomhed og til enhver Virksomhed forbundet med Salg og Tilbringning af Træ, Kul og Koks, og i Aaret 1909 til store Dele af Jærindustrien. Hertil føjes yderligere i 1910 al Minedrift, enhver Virksomhed der beskæftiger sig med elektrisk Installation, Varme- og Kabelanlæg, samt Entreprenør-

virksomhed, ligesom Fyrbødere, Maskinpassere (undtagen i Minerne), Urmagere og Elevatorbetjening drages ind under Loven. Som det ses, er det et stort og højst forskelligartet Omraade inden for det økonomiske Liv, hvorover Loven nu strækker sig. Af mere betydningsfulde Erhvervsgrene mangler egentlig kun Transportvirksomheden og Landbruget.

Efter at man saaledes i Loven er gaaet over til kun at nævne det faglige Omraade i Almindelighed, udgaar Initiativet til det enkelte Lønningsnævns Oprettelse enten fra Arbejderne, Arbejdsgiverne eller Arbejdsdepartementet. Motivet fra Arbejdernes Side er som Regel lav Arbejds løn eller for stærk Tilgang af ung Arbejds kraft til det paagældende Fag. Naar Arbejdsgiverne — hvad hænder — ønsker oprettet et Lønningsnævn, er det næsten altid for paa denne Maade at komme Smudskonkurrencen til Livs. Ansøgningen indsendes til Ministeren, som forelægger den for Parlamentet bilagt med de fornødne Oplysninger. Tiltræder Parlamentet Ansøgningen, oprettes Lønningsnævnet ved en Beslutning i Statsraadet. Ved Oprettelsen af et Lønningsnævn var Guvernøren i Statsraadet oprindeligt ret begrænset i sin Handlefrihed ved Fastsættelse af Nævnets faglige og geografiske Virksomhedsomraade. Men efterhaanden som Systemet vandt Udbredelse, og de paagældende Fag greb ind over hinanden, bliver det nødvendigt at give ham mere Handlefrihed, og Loven af 4. Januar 1911 fastslaaer udtrykkeligt, at Guvernøren, naar en Resolution har passeret begge Tingene, fra Tid til anden efter eget Skøn kan oprette et eller flere Lønningsnævn for ethvert i Resolutionen nævnt Fag eller for en eller flere Grene

eller for en eller flere Grupper deraf, og han kan fastsætte det Areal (hele Victoria eller en Del eller Dele deraf), inden for hvilke Nævnets Kendelser har Virkning. Hvis Guvernøren paa denne Maade udvider en Kendelses Omraade udover den By-Lokalitet, for hvilken den er vedtaget, kan han, hvis han skønner det nødvendigt, oprette et nyt Nævn i Stedet for det gamle. Guvernøren kan ligeledes regulere de enkelte Nævns indbyrdes Magtomraade, fratage et Nævn Beføjelser og delegere dem til et andet. Der møder os altsaa her den samme Bevægelse som paa Ny-Zeeland, hvor Voldgiftsrettens Myndighed med Hensyn til Reguleringen af Kendelsernes faglige og geografiske Virksomhedsomraade stadig er blevet forøget; men der er rigtignok den Forskel, at denne Magt i Victoria er overdraget et rent administrativt Organ, hvilket er en naturlig Følge af den Maade, hvorpaa Systemet her er bygget op.

Samtidig med at Statsraadet træffer sine Beslutninger med Hensyn til Dannelsen af et Lønningsnævn, fastsættes Medlemsantallet, som dog ikke maa være over 10 og ikke under 4, og heraf skal den ene Halvdel repræsentere Arbejderne, den anden Halvdel Arbejdsgiverne. Baade en Arbejdsgiverrepræsentant og en Arbejderrepræsentant skal have været beskæftiget i Faget mindst 6 Maaneder i Løbet af de 3 sidste Aar, henholdsvis som Arbejdsgiver og Arbejder. Funktions-tiden er 3 Aar, Genvalg kan finde Sted. Det er Ministeren, som udnævner Nævnets Medlemmer, og til dette Formaal opfordrer han Parterne til at indstille Kandidater, hvoriblandt han saa udtager det fornødne Antal. Navnene offentliggøres, og hvis ikke mindst $\frac{1}{5}$

af Fagets Arbejdsgivere eller $\frac{1}{5}$ af Fagets mandlige Arbejdere inden 21 Dage har protesteret mod de nominerede Kandidater (der kan ikke protesteres mod en bestemt Person), betragtes Udnævnelsen som endelig. I modsat Fald skal Repræsentanterne vælges af den protesterende Part.¹⁾ Et saadant Valg er overordentlig besværligt at iværksætte. Sagen er nemlig den, at Minimallønssystemet i Victoria ikke — som Voldgiftssystemet i Ny Zeeland — retlig set hviler paa de faglige Organisationer. Der er her ikke Tale om Registrering af faglige Foreninger, det er Arbejdsgiverne og Arbejderne som Stand, der bærer Institutionen. At Fagforeningerne alligevel i Praksis har det afgørende Ord, er en anden Side af Sagen. I den tidligere omtalte Beretning nævner Aves, at 80 % af Arbejderrepræsentanterne er Fagforeningsmedlemmer, saa at det i Virkeligheden er Fagforeningerne, som bærer Institutionen. Dette har navnlig Betydning med Hensyn til Klageretten, idet det er notorisk, at uorganiserede Arbejdere er langt mindre tilbøjelige til at gaa Rettens Vej end Fagforeningsmedlemmer.

Naar Nævnet har konstitueret sig, udnævner Fabrikinspektoret en Sekretær. Med Hensyn til Repræsentanternes personlige Egenskaber har Erfaringen vist, at de er af den allerstørste Betydning, for at Domstolen skal kunne fungere tilfredsstillende. Aves, som har overværet adskillige Møder, paastaar, at Tonen er højst forskellig, og at der navnlig til en Begyndelse kan spores ikke ringe Bitterhed hos Parterne; men at

¹⁾ Særlige Regler gælder for Snedkernævnet og Herreskræddernævnet.

man, efterhaanden som Forhandlingerne skrider frem, naar til gensidig Forstaaelse, og at der i de allerfleste Tilfælde naas virkelig gode Resultater.

Der har navnlig staaet en stærk Diskussion om, hvorvidt man skulde have Partirepræsentation eller partiløse Nævn. Ogsaa ved Afgørelsen af dette Spørgsmaal træder Forskellen mellem Voldgiftsprincippet og Minimallønsprincippet afgørende frem. Naar der foreligger en faglig Konflikt, og Sagen skal behandles for en Mæglings- eller Voldgiftsdomstol, er der intet, som taler afgørende for, at de stridende Parter skal være repræsenteret i Domstolen. Her i Landet fungerer f. Eks. Den faste Voldgift tilfredsstillende som partiløs Repræsentation. Anderledes derimod ved Minimalløns-systemet, hvor det drejer sig om en almindelig Regulering af Fagets Lønforhold, der vil det selvfølgelig være det eneste rigtige, at Partiinteresserne er repræsenterede. Det er Fagets Interesser, det her gælder, Arbejdernes og Arbejdsgivernes, og man ser da ogsaa, at hvor de to Parters Interesser falder umiddelbart sammen (Smudskonkurrence), der stemmer alle Repræsentanterne overens. Derfor er Bisidderne i Appelretten heller ikke fastsiddende, men vælges for hver Sag blandt Repræsentanterne i det Nævn, hvis Kendelse appelleres.

Det er kun en naturlig Følge af Partirepræsentationen, at Nævnets Formand som Regel staar uden Berøringspunkter med det industrielle Liv. Det er jo en Kendsgerning, at Folk ganske uden Sagkundskab meget hurtigt erhverver sig den fornødne Evne til at afslutte en Tarifoverenskomst. At der ikke behøves nogen særlig Kendskab til de enkelte Fag, fremgaar af

følgende lille Oversigt, som Aves meddeler. I 1907 var 20 Personer Formænd for 48 Nævn, saaledes fordelt:

1 Person.....	12 Nævn
1 —	8 —
4 Personer hver 3, tilsammen	12 —
2 — — 2, —	4 —
12 — — 1, —	12 —

At Upartiskhed, Ro, Taalmodighed og Takt er nødvendige Forudsætninger behøver vel næppe at omtales.

Proceduren er aldrig bundet af Formaliteter. Dens Karakter og Form præges derfor i høj Grad af Formandens Personlighed. Ethvert af Raadets Medlemmer har Ret til at udtale sig; men i Praksis har der efterhaanden udviklet sig den Sædvane, at de to Parter paa hver sin Side af Bordet vælger en Ordfører. Forhandlingen har nærmest Karakteren af Konversation, og først naar der ikke kan opnaas Forstaaelse, henvendes Bemærkningerne direkte til Formanden. Opmandens Kendelse offentliggøres og har derefter almindelig Retskraft. Vidner kan indstævnes, og Ed affordres; men da de Spørgsmaal, hvorom det drejer sig, som Regel kan blive fuldt belyste gennem Medlemmernes Kendskab til det paagældende Fag, gøres kun sjældent Brug af disse Rettigheder. Raadet er beslutningsdygtig naar en Flerhed er til Stede. Kendelserne fældes med Stemme flerhed, og staar Stemmerne lige, er Formandens Stemme afgørende. Indtrædende Vakance tages der ikke Hensyn til, med mindre der gøres Indsigelse fra Medlemmernes Side. Møderne skal, hvis ikke Nævnet enes om andet, afholdes uden for Arbejdstiden. Naar et Nævn har vedtaget en Beslutning, skal

det fastsætte en Dag, fra hvilken Beslutningen træder i Kraft. Tidsrummet mellem Kendelsens Vedtagelse og Ikrafttræden maa dog ikke være mindre end 30 Dage. En saadan Kendelse har da Gyldighed, til den afløses eller forandres af en ny Kendelse, dog kan den til enhver Tid forandres eller annulleres af Appelretten. Kendelsen underskrives af Formanden og offentliggøres i Regeringsbladet, og hvis Guvernøren i Statsraadet har benyttet sig af sin Beføjelse til at udvide eller begrænse Kendelsens faglige eller geografiske Virksomhedsomraade, skal Beslutningen herom ligeledes offentlig meddeles.

En Kendelse kan imidlertid ikke alene ophæves af Appelretten, den kan ogsaa suspenderes. Retten hertil tilkommer Statsraadet. Kendelsen kan enten suspenderes for et Tidsrum af indtil 6 Maaneder eller for et Tidsrum af indtil 12 Maaneder. Naar Guvernøren af en eller anden Grund har suspenderet Kendelsen i 6 Maaneder, skal Sagen paany optages af Lønningsnævnet, som enten kan blive staaende ved den en Gang afsagte Kendelse eller ogsaa foretage Forandringer deri. I sidste Tilfælde bortfalder selvfølgelig den første Kendelse, i første Tilfælde skal Statsraadet ophæve Suspensionen. En Suspension paa indtil 12 Maaneder kan kun iværksættes, naar Ministeren er overbevist om, at en faglig Strid eller Arbejdsstandsning er udbrudt eller truer med at udbryde, fordi et fagligt Anliggende er blevet reguleret ved en Kendelse eller Appelretsdom.

Overtrædelse af Kendelser medfører Bødestraf. Første Gang en Overtrædelse finder Sted, kan der idømmes Bøder indtil 10 £, anden Gang fra 5 £ til

25 £ og tredje Gang fra 50 £ til 100 £. Har en Overtrædelse fundet Sted tre Gange, udslettes den paagældende Arbejdsgiver af Fabriksregisteret. Som Overtrædelse nævner Loven udtrykkelig Betaling under Minimallønnen og Beskæftigelse af flere unge Arbejdere end tilladt. Paa den anden Side kan en Arbejdsgiver ikke tvinges til at betale over den fastsatte Løn eller til at beskæftige flere unge Mennesker eller Lærlinge end foreskrevet i Kendelsen. Det er kun den Arbejdsgiver, som betaler under Minimallønnen, der begaar en Overtrædelse; men ikke — som paa Ny-Zeeland — tillige den Arbejder, som modtager den paagældende Løn. Bødestraf ifalder ligeledes enhver Arbejdsgiver, som afskediger en Arbejder, fordi han er Medlem af et Lønningsnævn, eller fordi han har givet Fabriksinspektøren Oplysninger om Forhold, som sorterer under Fabriksloven. Bøden kan dog ikke overstige 25 £ for hver afskediget Arbejder.

Som tidligere nævnt indførte Loven af 30. Oktober 1903 Adgang til Appel. Formanden i Appelretten (court of industrial appeal) skal være Medlem af Landets Højesteret. Hvervet gaar paa Skift blandt Medlemmerne. Naar en Sag er henvist til Appelretten, skal denne udpege to Bisiddere ved Sagens Behandling, nominerede af Repræsentanterne i det Nævn, hvis Kendelse appelleres. Finder en saadan Nominering ikke Sted, foretages Udnævnelsen af Appelretten. Som Hovedregel for Behandlingen af en Appelsag gælder det, at Retten enten skal forhøje eller nedsætte Minimallønnen. Den skal i den Anledning undersøge, om ikke den appellerede Kendelse har haft eller vil kunne have en skadelig Virkning paa »the progress, mainte-

nance of or scope of employment in the trade or industry«, som paavirkes af en saadan Arbejds løn, og hvis Appelretten er af den Mening, at den har haft eller kan have en saadan Virkning, skal den foretage de nødvendige Forandringer deri, men skal dog samtidig sikre den paagældende Industris Arbejdere »a living wage«. Det er træffende om denne Bestemmelse blevet sagt, at den deri liggende »salomoniske Anvisning betyder ikke andet end, at Appelretten skal forene Modsætningerne og gøre det umulige muligt«. Det er for saa vidt et Held, at Appel kun sjældent finder Sted. Indtil Slutningen af 1910 var der ialt kun indbragt 5 Sager for Retten. Naar man sammenligner disse Forhold med de ny-zeelandske, faar man unægtelig det Indtryk, at Minimallønsnævn i langt højere Grad end Mæglinginstitutionerne er i Stand til at fælde en Kendelse, der tilfredsstiller begge Parter. Retten til at indbringe Sager for Appelinstanten tilkommer en Flerhed af Nævnets Arbejderrepræsentanter eller en Flerhed af Arbejdsgiverrepræsentanterne. Endvidere kan en enkelt Arbejdsgiver eller en Gruppe af Arbejdsgivere, som beskæftiger mindst 25 % af Fagets Arbejdere, eller en Gruppe af Arbejdere — dog ikke under 25 % — appellere en Kendelse. Endelig kan Ministeren henvise en Sag til Appelretten. Det siger sig selv, at Appelretten har alle de samme Beføjelser som et Lønningnævn, ligesom den kan indstævne og afhøre Vidner og undersøge Bøger. I Praksis er det ordnet saaledes, at det kun er Formanden, der har Adgang til at gennemgaa Forretningsbøger. Som Regel kan Parterne ikke lade sig repræsentere i Appelretten ved Sagførere.

Vi skal nu se paa selve Sagens Kærne, nemlig Lønspørgsmaalet. Lønningsnævnets Hovedopgave er, som det utallige Steder i Loven hedder, »at fastsætte den laveste Løn eller Lønsats, som skal betales til enhver enkelt Person eller flere Personer eller Klasser af Personer, som beskæftiges i det paagældende Fag.« For at kunne løse denne Opgave er der givet Lønningsnævnet visse almindelige Beføjelser. Det kan, hvad jo i og for sig er en Selvfølge, fastsætte en Minimalløn for voksne Arbejdere. Selve Lønnen kan enten fremtræde som Akkord- eller Timeløn. Hvor Akkordløn forekommer, skal den altid være fastsat paa Basis af Timelønnen. Der behøver ikke i Kendelsen at være optaget en bestemt eller bestemte Akkordsatser, men kun en almindelig Tilladelse til at arbejde paa Akkord. Hvis en Arbejdsgiver i Henhold til en saadan Bestemmelse indfører Akkordløn, skal det altid ske paa Grundlag af den Tidløn, som betales en Gennemsnitsarbejder, der arbejder under samme Vilkaar som de, for hvilke Akkorden skal fastsættes. Af andre Regler vedrørende Arbejdslønnen kan anføres, at en Arbejder, der beskæftiges hos den samme Arbejdsgiver ved to eller flere forskellige Slags Arbejder, for hvilke der er fastsat Minimallønninger, skal betales med Minimallønnen for hver Slags Arbejde, i den Tid han har været beskæftiget derved, og at en Arbejder, som er engageret til Udførelse af et bestemt Arbejde, skal have den derfor gældende Minimalløn for hele den Tid, hvori han er engageret, uden Hensyn til hvor eller ved hvilket Arbejde han anvendes. Med Hensyn til Akkordarbejde bestemmer Loven, at hvor en Akkordsats er fastsat for et særligt Arbejde, og der til Karakterisering

af dette Arbejde i Kendelsen er nævnt visse Operationer, saa forandrer det ikke Akkordsatsen, at en eller flere af disse Operationer udgaar med Arbejdsgiverens Samtykke, undtagen naar det udtrykkelig er bestemt i Kendelsen. Hvis der i en Kendelse kun er fastsat en Tidløssats, er det ikke tilladt at aflønne med Akkord. Det er heller ikke tilladt at omsætte Arbejdslønnen i Naturalier, og Kost- og Logisystemet skal i hvert Tilfælde godkendes af Fabriksinspektoret. Fradrag i Lønnen maa ikke finde Sted, sker det alligevel, kan den paagældende Arbejder inden 12 Maaneder anlægge Sag mod Arbejdsgiveren til Betaling af Differencen.

Rent bortset fra den Interesse, som alle disse Bestemmelser og Regler har gennem deres større eller mindre Betydning for det praktiske Liv, saa kan det ikke nægtes, at man føler en vis Skuffelse, naar man har arbejdet sig gennem alle disse Paragraffer uden saa meget som at finde den ringeste Antydning af, hvad man skal forstaa ved Begrebet Minimalløn. I Loven af 4. Januar 1911 hedder det ganske vist, at ved Fastsættelse af Lønnen skal Lønningsnævnene tage følgende Forhold i Betragtning:

- 1) Arbejdets Natur, Art og Klasse.
- 2) Formen hvorunder og Maaden hvorpaa Arbejdet skal udføres.
- 3) Arbejdernes Køn og Alder.
- 4) Stedet eller Lokaliteten, hvor Arbejdet skal udføres.
- 5) Tidspunktet om Dagen eller Natten, naar det skal udføres.
- 6) Om Arbejdet skal udføres i mere end 6 paa hinanden følgende Dage.
- 7) Om Arbejdet kan betragtes som Lejlighedsarbejde.
- 8) Enhver anerkendt Sædvane eller Skik, hvorunder Arbejdet kan udføres.
- 9) Ethvert Forhold, som kan blive foreskrevet fra Tid til anden.

Men disse Hensyn er ganske uden Betydning i den foreliggende Forbindelse.

Det ligger i og for sig ganske nær at vente, at naar en lovgivende Forsamling forlanger, at der inden for stedse større og større Omraader af det nationale Erhvervsliv skal fastsættes en tvingende Undergrænse for Arbejdslønnen, en Basis, hvorpaa saa at sige hele det økonomiske og sociale Liv hviler, saa maa den samme lovgivende Forsamling ogsaa give de Organer, hvem den paalægger Udførelsen af denne Pligt, idetmindste et Fingerpeg til Afgørelse af, hvor denne Undergrænse ligger, eller med andre Ord angive de væsentligste Faktorer til Bestemmelsen af Minimallønnens Højde. At en saadan Vejledning ikke findes i den victorianske Minimallønslov er en Svaghed af fundamental Karakter, men en Svaghed, som den nævnte Lov deler ikke blot med Ny-Zeelands Voldgiftslov, som ogsaa kun giver en almindelig Betøjelse til at fastsætte en Minimalløn, men ogsaa med de to nye engelske Love. Det er, som om Parlamenterne overalt viger tilbage for at gaa nærmere ind paa Problemet, og nægtes skal det heller ikke, at dette baade er alvorligt og omfattende. Paa den anden Side er maaske netop denne Nølepolitik en klog Politik; thi utænkeligt er det jo ikke, at Systemet efterhaanden at sig selv vil udkrystalisere den Række af almindelige Faktorer, som maa tages i Betragtning ved Bestemmelsen af Minimallønnen, og det vil da — hvis Systemet iøvrigt maatte vise sig levedygtigt — ikke være forbundet med større Fare for de lovgivende Forsamlinger at optage dem som Bestandele af Minimallønslovene.

Victoria har forøvrigt selv forsøgt at levere Bidrag

til Definitionen af Begrebet Minimalløn, et Forsøg som rigtignok faldt yderst uheldigt ud. I Loven af 30. Oktober 1903 indførtes den Bestemmelse, at Mindste-arbejdslønnen i Fremtiden ikke maatte fastsættes højere end den Gennemsnitsløn, som faktisk blev betalt Arbejdere af Middelkvalitet hos anstændigt lønnende Arbejdsgivere (reputable employers). Havde det været vanskeligt at fastsætte Lønnen før, saa blev det nu endnu vanskeligere. Bestemmelsens Fader, daværende Premierminister W. H. Irvine, vilde, at man ved anstændige Arbejdsgivere skulde forstaa de bedste Arbejdsgivere. Men heller ikke dette gør jo Sagen klarere. Bestemmelsen lagde et ikke ringe Tryk paa Nævnenes Medlemmer og navnlig paa Formanden, der jo ikke godt kunde stemple en Arbejdsgiver som uanstændig lønnende; men dernæst satte den saa at sige Bom for al Udvikling ud over det allerede bestaaende, da Lønnen jo ikke kunde sættes højere end den af de foreliggende Forhold bestemte. I Loven af 23. December 1907 blev Livet taget af Klausulen. Foruden den her omhandlede Definition af Begrebet finder man i Lovens Bestemmelser om Principperne for Appelrettens Kendelser brugt Udbrykket »living wages«. Men uheldigvis defineres heller ikke dette Udtryk, det udtales kun, at Appelretten skal fastsætte en Løn, der ligger mellem den Grænse, der bestemmes af Eksistensminimum, og den Grænse, som bestemmes af en Løn, der vil have en skadelig Indflydelse paa Arbejdsforholdene i den paagældende Industri. Et andet Udtryk, som benyttes i den australske Forbundslovgivning, nemlig a fair and reasonable wage,

hviler ligesaa lidt paa Jorden som de to andre Begrebsdefinitioner. Der er da ogsaa fra de Mænd, paa hvem Ansvaret for den rette Forstaaelse af disse Begreber hviler, rettet en skarp Kritik mod Parlaterne for deres Sorgløshed eller, om man vil, manglende Mod til at paatage sig et Ansvar, som naturligt paahviler dem. Karakteristisk i saa Henseende er de Bemærkninger, som Dommeren Higgins fremkom med i Federal Arbitration Court den 8. November 1907 i Anledning af en Ny-Beskyttelsessag, og som jeg ikke kan nægte mig at gengive her: »Den første Vanskelighed, som møder mig, er med Hensyn til Lovens Mening. Ordene er faa og ved en første Betragtning let forstaaelige; men naar man skal anvende Ordene, saa finder man, at Lovgivningsmagten ikke har angivet, hvad den mener med »fair and reasonable«. Det maa beklages, at Lovgivningsmagten ikke har givet en Definition af Ordene. Det er Lovgivningsmagtens, ikke Domstolens, Opgave at behandle sociale og økonomiske Problemer. Det er Domstolens Opgave at anvende og om fornødent fortolke den lovgivende Forsamlings Vedtagelser. Men her er hele dette omstridte Problem med dets alvorlige sociale og økonomiske Indhold overladt til Dommeren, som ikke er, idetmindste ikke direkte, ansvarlig, og som heller ikke bør være ansvarlig overfor den offentlige Mening.

Jeg protesterer ikke mod Problemets Vanskelighed, men mod Sammenblanding af Funktioner — mod Undladelse af at definere — mod Bortelimineringen af den legislative Ansvarlighed. Det vilde være næsten ligesaa fornuftigt at sige til en Domstol, at den skulde gøre, hvad der var »Ret« overfor de foreliggende For-

hold, uden dog at give den Love eller Principper at følge. I Løbet af den langvarige Diskussion om denne Sag er det blevet min Overbevisning, at Rettens Præsident er bragt i en falsk Stilling. Den offentlige Tilids Styrke til Domstolene er i høj Grad afhængig af, at Dommeren ikke skal løse de store Problemer, som bestaar mellem Samfundsklasserne, eller fastslaa, hvad der er ret og billigt (fair and reasonable) mellem de modstridende Interesser i Samfundet, men kun udføre Budene i den Lovgivning, som har udformet sig, efter at Konflikterne i den offentlige Mening er blevet udebateret i Parlamentet. Jeg vover at paastaa, at det ikke vil være klogt saaledes at bringe Domstolene inden for den politiske Kamps Omraade.*

Vi skal nu i det følgende se, hvad det er for Momenter, der maa tages Hensyn til ved Minimallønnens Fastsættelse.

Den første lønbestemmende Faktor, hvorum Opmærksomheden samler sig, er selvfølgelig Eksistensminimum. Ved Eksistensminimum forstaas den Sum af Fornødenheder, som maa til for at kunne reproducere Arbejdskraften. Naar det paastaas, at den Arbejds løn, som svarer til Eksistensminimum, ifølge sit Væsen maa være et fritstaaende Begreb uafhængig af Arbejderens Arbejdsydelse, af Bedriftens Rentabilitet og alle andre lønbestemmende Faktorer, saa er denne Paastand rigtig, forsaavidt man opfatter Eksistensminimum som et blot og bart Ernæringsminimum, som de Fornødenheder, der netop er tilstrækkelige til Arbejdskraftens fysiske Reproduktion. Men opfatter man derimod Eksistensminimum saaledes, at det tillige omfatter alle de aandelige og kulturelle Værdier, som i et givet

Øjeblik udgør Klassens hele Standard, altsaa som en udelukkende af sociale Forhold bestemt Størrelse, saa kan man paa en vis Maade sige, at man tillægger Begrebet en revolutionær Karakter, fordi det falder uden for Rammen af de Faktorer, der bestemmer det nuværende Samfunds økonomiske Indhold, hvor Rentabiliteten nødvendigvis maa sætte Maksimalgrænsen for Arbejdslønnens Højde.

Nu er det jo heldigvis saaledes, at det økonomiske Liv som Hovedregel tillader en Opfattelse af Eksistensminimum som omfattende Klassens Standard; men samtidig kan det heller ikke benægtes, at der kan indtræde Forhold med saa stærkt synkende Priser, at Fagets Rentabilitet ikke længer kan opretholdes. Hvis Lønniveauet saa ikke — i alt Fald delvis — kan svinge i Takt med Priserne, hvilket jo vil være Tilfældet, naar Minimallønnen er fikseret som Standard, saa rykker Produktivetsgrænsen ind, enten derved at de mindst rentable Bedrifter standser, eller ved at de daarligst betalte Produkter gaar ud af Markedet, og Følgen heraf er stigende Arbejdsløshed. Følger Arbejdslønnen derimod Priserne, vil ganske vist den enkelte Arbejders Fortjeneste synke; men til Gengæld vil der forblive flere Arbejdere i Arbejde. Der foregaar her for hele Fagets Vedkommende noget lignende, som naar den enkelte Bedrift under Nedgangsperioder indfører det saakaldte Underarbejde, hvorved forstaas Arbejdets Fortsættelse under indskrænket Arbejdstid. Ogsaa her synker den enkelte Arbejders Fortjeneste, men Forskellen er den, at i første Tilfælde er det Arbejdslønnen, i det andet Tilfælde Arbejdstiden, som reduceres. Opfattelsen af Minimallønnen som et udeluk-

kende socialt Begreb maa nødvendigvis føre til, at Staten, hvor den ved et Magtbud fikserer Arbejds-lønnen efter dette Princip, ogsaa maa paatage sig Ansvaret for den under Nedgangstiden derved forvoldte Arbejdsløshed.

En Arbejdsløn, som gør Fagets Rentabilitet omtvistelig, kan ikke alene forøge den periodiske Arbejds-løshed, men ogsaa skabe kronisk Arbejdsløshed i Faget f. Eks. ved Indførelse af arbejdsbesparende Maskiner eller ved Omlægning af Arbejdskraftens Art. Selv under privatretlig Tarifpolitik er disse Forhold uundgaaelige¹⁾.

Hvis man videre forfølger den Tanke, at Eksistensminimum udelukkende er et socialt Begreb, saa kommer man ganske logisk til den Teori, at der maa fastsættes en for alle Fag gældende fælles Minimalløn, en Tanke som Sydney og Beatrice Webb jo paa det varmeste gør sig til Talsmænd for i Indledningen til »Industrial Democracy«. En saadan egaliserende Tendens træder allerede under den nuværende Ordning klart frem for Dagen, efterhaanden som Fagenes Koordination tvinger Organisationerne sammen til fælles Forsvar

1) Saaledes tilskrives den store Arbejdsløshed, som hersker i Bagerfaget her i Danmark, for en Del den høje Ugeløn, som betales til unge Svende i dette Fag. I en Artikel i »Dansk Bager- og Konditortidende« i 1912 hedder det herom: For de unge Svende er Forholdet det, at de fleste af disse aldeles ikke kan tjene den Løn, som Regulativet foreskriver. En ung Mand i København, der i en Alder af 18 Aar bliver Svend, skal allerede et Aar efter, altsaa i 19-Aars Alderen, have en Løn af mindst 28 Kr. om Ugen. Dette kan han naturligvis ikke tjene, og Mesteren foretrækker derfor simpelthen slet ikke at tage en Svend i denne Alder i Arbejde. Den unge Svend bliver saa arbejdsløs.

og fælles Angreb. Man kan sikkert i denne Bevægelse se et Udslag af en fælles Gennemsnitsrentabilitet for alle Fag, og det er rimeligvis ogsaa under Følelsen heraf, at Arbejdsgivere i Victoria over for Aves har udtrykt Ønsket om en fælles Minimalløn differentieret efter Alder og Køn¹⁾).

Men ligegyldigt hvorledes man end opfatter Begrebet Eksistensminimum, om det opfattes som Ernæringsminimum eller Standardminimum, som et fritstaaende Begreb eller et Begreb, der er bestemt ved Fagets Ydeevne — et faststaaende Begreb er det alligevel ikke. Det paavirkes af Køn, Alder, Civilstand, Tid, Sted og Klasse. Eksistensminimum er større for en Mand end for en Kvinde, større for en ung Mand end for en gammel, ligesom det er større for en Familiefader end for en Ungkarl. I en stor By er Eksistensminimum større end i en lille By og begge Steder rimeligvis større end ude paa Landet. Medens en Del af disse Momenter f. Eks. Køn, Tid, Sted og Klasse allerede nu paavirker Lønnens Højde, saa er der andre, f. Eks. Civilstand og Børnetal, som er uden Indflydelse.

Som foran nævnt har ingen af de foreliggende Love givet nogen Vejledning til Fastsættelsen af Minimallønnen. Opfattelsen af dette Begreb maa man altsaa søge blandt Voldgiftsdommernes Udtalelser. Og man træffer da her ret ofte en Opfattelse, der viser de sociale Hensyn som de bærende. I den foran citerede Kendelse af Dommeren Higgins hedder det saaledes om Begrebet »fair and reasonable«: »Jeg kan ikke

¹⁾ Der skal senere blive Anledning til at komme tilbage til dette Spørgsmaal.

tænke mig noget andet og mere passende Begreb end det normale Behov for en Gennemsnitsarbejder betragtet som et menneskeligt Væsen, der lever i civiliseret Samfund. Jeg har indsamlet Oplysninger, og jeg har opfordret alle Parter til at foreslaa et andet Begreb; men ingen har været i Stand dertil. Hvis man kan tænke sig i Stedet for en Enkeltmandskontrakt en Kollektivoverenskomst . . ., saa forekommer det mig, at de kontraherende Parter som første Hovedfaktor maatte tage Hensyn til Omkostningerne ved et civiliseret Væsens Livsophold . . . Og da Lønnen er Middel til Erhvervelse af Fornødenhedsgenstande, saa vil Staten, naar den foreskriver Arbejderen en ret og billig Løn, at Lønnen skal være tilstrækkelig hertil og til et efter de brugelige menneskelige Begreber passende Maal af beskeden Komfort. Dette er det første Kriterium, det Kriterium, hvoraf jeg vil betjene mig til at fastsætte den Minimalløn, der maa anses for ret og billig for ulærte Arbejdere.¹⁾

¹⁾ Ud fra lignende sociale Synspunkter motiveredes et af Arbejderrepræsentanten W. Crooks i det engelske Underhus indbragt Forslag om Fastsættelse af en for alle Arbejdere gældende Minimalløn paa 30 sh, ugentlig. Under Forslagets Behandling i April Maaned 1910 hævdede Crooks, at man maa naa til at anerkende Retten for enhver Familie i Landet til en Indtægt, der sikrer Familien et passende og anstændigt Underhold, og denne Indtægt kunde efter hans Mening ikke sættes lavere end 30 sh. Han begrundede bl. a sin Fordring med, at Regeringen til Fødemidler for en Soldat udgiver 5 sh. 7 d., og at Omkostningerne til Føde for Børn, hvis Pleje er betroet Ministeriet for Lokalforvaltningen, af Lægerne fastsættes til 2 sh. 3½ d. pr. Barn om Ugen. Til Sammenligning opstillede Crooks et Husholdningsbudget for en almindelig londonsk Arbejderfamilie med en Indtægt af 27 sh. Udgifterne fordelte sig saaledes:

Dog bliver der i saa godt som alle Tilfælde ogsaa taget behørigt Hensyn til Fagets Rentabilitet. Loven selv opfordrer jo desuden dertil, naar den forlanger, at Appelretten skal paase, at Kendelserne ikke øver en skadelig Virkning paa Industriens Udvikling, ligesom dette Synspunkt ogsaa kommer frem i selve Kendelserne. Her behøver blot at mindes om den kendte Kendelse for Guldminearbejderne paa Ny-Zeeland, hvori det hedder, at »Arbejderne skal for en begrænset Tid nøjes med en lavere Løn og om 13 Maaneder igen forebringe deres Sag, da Selskabet i Øjeblikket behøver megen Kapital til Aabning af nye endnu ikke rentable Gruber«. Det siger sig selv, at der fra Lønningsnævnenes og Voldgiftsdomstolenes Side kun kan blive Tale om at tage Fagenes Gennemsnitsrentabilitet i Betragtning, ikke Forholdene inden for den enkelte Bedrift.

Logi	8 sh
Kul.....	1 sh 4 d
Forskellige Genstande og	
Lys.....	1 sh 6 d
Klæder.....	1 sh 2 d
Sygekasse	1 sh 0 d
Forsikring	1 sh 0 d
Alderdomsforsørgelse....	1 sh 0 d
Fødemidler til 4 Personer	12 sh 0 d

Selv for en Familie med 30 sh om Ugen var det vanskeligt at føre en anstændig og menneskeværdig Tilværelse. Man maa huske — tilføjede Crooks — at Landets Grundvold maa søges i »Arbejderkonernes Køkken«. Som et mere nøgternt Modargument pegede Regeringens Repræsentant paa de uhyre Udgifter en obligatorisk Minimalløn paa 30 sh vilde medføre; man behøvede blot at erindre, at af 7300000 Personer, hvis Indtægt var kendt, tjente 60% langt under 30 sh om Ugen. Han omtalte ogsaa Forhøjelsen af Produktionsomkostningerne og de dermed følgende Konkurrencevanskeligheder overfor Udlandet. Forslaget kom ikke til Afstemning, de konservative »talte det ud«.

Bestemmende for Lønhøjden er ogsaa Arbejdernes Ydeevne. Domstolenes Stilling til dette Spørgsmaal er analog med deres Stilling til Afgørelsen af Fagets Rentabilitet. Det er ikke de enkelte Arbejders, men de forskellige Grupperes forskellige Ydeevne, hvorefter Lønnen differentieres. At der bestaar en Forbindelse mellem Lønnen og Arbejdspræstationen anerkendes af Lovene, naar de giver Domstolene en almindelig Beføjelse til at fastsætte en lavere Løn for Arbejdere, som ikke kan tjene Minimallønnen.

Baade paa Ny-Zeeland og i Victoria har man behandlet dette Spørgsmaal individuelt, det er alsaar ikke svage og gamle Arbejdere, som kan arbejde under Minimallønnen, men den gamle og den svage Arbejder, hvem en saadan Tilladelse gælder. Paa Ny-Zeeland fastslaas det i hver enkelt Kendelse, hvorledes den nærmere Ordning skal være, og det er som Regel en Fabriksinspektør eller en Fagforeningssekretær, hvem Retten til at udstede de saakaldte »Permits« overdrages. I Finansaaret 1909/10 udstedtes der af Fagforeningssekretærer 86 Permits, af Fabriksinspektører 135, i 1910/11 henholdsvis 124 og 165 og i 1911/12 henholdsvis 67 og 106. Som oftest meddeles denne Tilladelse kun for et Tidsrum af 6 Maaneder ad Gangen, eller til Opsigelse naar som helst med 14 Dages Varsel, og i Følge Loven maa den aldrig meddeles til Personer, som ikke regelmæssigt beskæftiges i det paa-gældende Fag. I Victoria er Reglerne for Udstedelse af Permits, eller som de der benævnes: Licences, optaget i selve Loven. Licences udstedes af Overfabriksinspektøren for et Tidsrum af indtil 12 Maaneder til »enhver Person, som bevislig paa Grund af Alder, Svaghed

eller Langsomhed ikke kan fortjene den fastsatte Minimalløn«. Der er Appel til Ministeren. Antallet af Licences svinger stærkt inden for de forskellige Fag, ialt udgør de mellem 2⁰/₀—3⁰/₀ af samtlige Arbejdere under Minimallønsdomstolene.

Det er et vanskeligt Problem, den offentlige Fastsettelse af Minimallønnen her har affødt. Den nøje Forbindelse, som bestaar mellem Arbejds løn og Arbejdsydelse, og som under frie Lønforhold regulerer sig af sig selv derved, at den ringere Arbejdsydelse betales med en forholdsvis lavere Løn, den kan en obligatorisk Ordning af Arbejdsforholdene selvfølgelig ikke skaffe ud af Verden. Den Arbejder, hvis Arbejdsydelse i et givet Øjeblik ligger under den ved Minimallønnen bestemte Produktivitetsgrænse, han udskydes simpelthen som »langsom«, som »less competent« og det til Trods for, at han i Virkeligheden er, hvad man forstaar ved en arbejdsdygtig Arbejder. Han skydes kun ud, fordi hans Løn ikke kan reguleres efter hans Ydelse.

Denne Virkning af den obligatoriske Fastsettelse af Arbejds lønnen er selvfølgelig ikke væsensforskellig fra den privatretlige¹⁾. Det drejer sig kun om en Gradsforskell. Den obligatoriske Minimalløn — bestemt som den er efter overvejende sociale Hensyn — med-

¹⁾ I den i Fodnoten pag. 281 nævnte Artikel i Dansk Bager- og Konditortidende omtales ogsaa de langsommets Problem: »Og endelig kommer der et Antal Svende, som gerne vil have Arbejde; men som ikke kan faa dette væsentlig paa Grund af de respektive Løn- og Arbejdsregulativer. Hertil hører Mænd, som har naaet en vis Alder og vel er fuldt arbejdsdygtige, men ikke kan fuldføre deres Arbejde indenfor den i Regulativerne fastsatte Arbejdstid, og da man ikke vil betale Overarbejde uden Nødvendighed, heller ikke kan komme i Arbejde.«

fører blot, at Udskydelsen af den paagældende Arbejds-kraft begynder paa et tidligere Stadium.

Det Ansvar Staten saaledes paatager sig over for de »less competent«, har den igen skubbet fra sig ved at slaa Hul paa Systemet og indføre Bestemmelsen om Beskæftigelse af langsomme Arbejdere til en lavere Løn. I Victoria blev Tilladelsen hertil slaaet fast i Loven af 1903, efter at der en Række Aar havde fundet et stigende Antal Afskedigelser Sted, navnlig inden for Skotøjs- og Beklædningsindustrien. Hvor lille eller hvor stor en Andel, Lønningsnævnene direkte havde i disse Afskedigelser, kan ikke afgøres, da der samtidig indførtes arbejdsbesparende Maskiner i de paagældende Fag — en Omstændighed, som jo ogsaa meget vel kan være fremkommet som Følge af Lønnens Stigning, saa at hele Miseren maaske til syvende og sidst skyldtes Lønningsnævnenes Virksomhed. Man kan sikkert ogsaa som en medvirkende Aarsag til Afskedigelserne henføre Lønningsnævnes Uvilje mod Akkordsystemet. I 1908 indeholdt saaledes kun 22 af 52 Kendelser Bestemmelser om Akkord.

Siden den paagældende Bestemmelses Indførelse har de langsomes Problem ikke tiltrukket sig særlig Opmærksomhed; hvilket dels skyldes Udstedelsen af Licences, der selvfølgelig virker som en Slags Sikkerhedsventil, hvorigennem den Spænding, som nødvendigvis maa opstaa mellem Udbuds- og Efterspørgselsloven og en obligatorisk Arbejdsordning, finder sin naturlige Afledning, dels selve de økonomiske Forhold, som i den sidste halve Snes Aar har været særligt gode, vel navnlig paa Grund af Frihandelens Indførelse mellem de australske Stater.

Man har paa den anden Side heller ikke villet give fuldstændig frie Tøjler med Hensyn til Licences. Loven sætter visse Grænser, idet den forlanger, at Antallet af langsomme Arbejdere ikke i nogen Virksomhed uden Ministerens Santykke maa udgøre mere end en Femtedel af samtlige deri beskæftigede voksne Arbejdere, dog maa der altid beskæftiges mindst én langsom Arbejder uden Hensyn til Arbejdertallet.

Har Spørgsmaalet om Ordningen af Lønforholdene for langsomme Arbejdere voldt Vanskeligheder, saa har dette ikke mindre været Tilfældet med de unge Arbejders Arbejdstorhold. I intet Land har den faglige Ungdoms Uddannelse været saa forsømt som i Australien, hvor det er Sædvane, at der ikke oprettes Lærlingekontrakt. For at være Lærling i Lovens Forstand maa den paagældende som Regel være under 21 Aar og bundet ved en Lærlingekontrakt for et Tidsrum af mindst 3 Aar. Lønningsnævnenes Beføjelser med Hensyn til Reguleringen af unge Arbejders Arbejdsforhold gælder dels Lønnen, dels Tilgangen til Faget. Medens der i selve Fabrikloven er fastsat en Minimalueløn for Dreng og Piger af mindst 2 sh 6 d¹), er den videre Udformning af Lønspørgsmaalet overladt Lønningsnævnene, som til dette Formaal kan tage Hensyn til den paagældendes Køn, Alder og Erfaring. Der har paa dette Punkt ikke været særlig Grund til Kritik over Lønningsnævnene, ja Aves paastaar endogsaa, at den faktiske Løn er højere end Minimallønnen.

¹) I andre australske Stater og paa Ny-Zeeland indeholder Loven lignende Minimallønninger for Dreng og Piger: Ny-Zeeland 5 sh, Ny-Sydwaes 4 sh, Queensland 5 sh og Sydaustralien 4 sh.

Kampen staar derimod paa det andet Punkt, nemlig med Hensyn til Regulering af Tilgangen til Faget. Retten til at fastsætte et bestemt Antal unge Arbejdere i Faget blev oprindelig (Loven af 1896) tilstaaet Lønningsnævnene for paa denne Maade at højne Ungdommens faglige Uddannelse; men selvfølgelig traadte dette Motiv i Praksis ganske til Side for den Interesse, Arbejderne har i at gøre Tilgangen til Faget saa ringe som mulig for derved at drive Arbejdslønnen i Vejret. Det blev saaledes flere Gange fra Arbejderhold foreslaaet, at der overhovedet ikke i et Fag maatte beskæftiges andre unge Mennesker end Lærlinge paa Kontrakt.

Følgen af Lønningsnævnenes Politik paa dette Omraade viste sig da ogsaa i en stigende Vanskelighed for Industrien ved at faa faglært Arbejdskraft, og efter heftig Indsigelse fra Arbejdsgivernes Side blev Retten til at fastsætte Lærlingskalaer frataget Lønningsnævnene i 1903. Derimod beholdt de stadig Retten til at regulere Tilgangen af unge Arbejdere uden Lærlingekontrakt.

Der følger nu en Periode paa 8 Aar, hvor der hersker fuldstændig Frihed for Arbejdsgiverne til at antage Lærlinge, og selv om Antallet af unge Arbejdere som Helhed stiger i Sammenligning med de voksne Arbejdere, saa udtales det dog fra officiel Side, at Flertallet af Bedrifterne vedblev at arbejde under de gamle Forhold, og at det kun var Smaabedrifterne, der forøgede deres Lærlingehold. Det er rimeligvis for at komme Forholdene inden for Smaabedrifterne til Livs, at en Lov af 4. Januar 1911 paany giver Lønningsnævnene en vis Ret til at fastsætte Lærlinge-

skalaer, dog kun forsøgsvis til 31. December 1912. Det er udtrykkelig i Loven fastsat, at intet Lønningsnævn maa fastsætte noget ringere Forholdstal end 1 Lærling for hver 3 eller Brøkdele af 3 Arbejdere, hvis Løn ikke er under den fikserede Minimalløn. Det er næppe heldigt saaledes ved Lov at fastslaa Tilgangen til Faget, ligesom man kunde tænke sig hele dette overordentlig vigtige Spørgsmaal løst paa en bedre Maade end ved at henvise det til Behandling i en Domstol, hvor Partiinteresserne gør sig saa stærkt gældende. En offentlig Lærlingeanvisning med en vis raadgivende Myndighed kunde ganske sikkert regulere Fagets Tilgang efter langt sundere Principper.

— Hvorledes har nu hele dette Minimallønssystem virket paa Arbejdsforholdene i Victoria? At gaa i Enkelthederne ved Besvarelsen af dette Spørgsmaal vilde her føre alt for vidt. Det er kun Hovedlinjerne, som kan trækkes op.

Talmæssigt belyst, viser det sig, at Institutionen har vundet Indpas inden for større og større Omraader af det økonomiske Liv. Nedenstaaende Oversigt viser Bevægelsen siden 1896:

	1896 opr.	6	Lønningsnævn med 19,800 Arbejdere.
1897—1899	—	0	—
1900	—	21	—
1901	—	11	—
1902—1905	—	0	— (Reaktionsperiode)
1906	—	11	—
1907	—	2	—
1908	—	8	—
1909 til Beg. af 1911	—	31	—

Tilsammen . . . 91 Lønningsnævn med 110,000 Arbejdere.

Af de 91 Lønningsnævn var 4 ude af Virksomhed. 71 Lønfastsættelser var gældende.

Det er ret naturligt her at spørge om, hvorledes Arbejdslønnen har bevæget sig i denne Periode. Der er ingen Tvivl om, at Lønnen er steget, efter at Lønningsnævnene har begyndt deres Virksomhed. Hvor meget, lader sig desto værre ikke uddrage af de foreliggende Oplysninger, fordi man ikke kan beregne homogene Gennemsnit for Tiden før og efter Fikseringen. Aves meddeler dog nogle Oplysninger, som anskueliggør Bevægelsen. Han udvælger først 19 Fag, hvori der findes Lønningsnævn, og undersøger her, hvor stor Stigningen har været før og efter Lønnens Fastsettelse, og han kommer da til det Resultat, at i 13 af disse Fag var den gennemsnitlige årlige Variation i Ugelønnen før den blev fastsat $+ 7,6 \%$ af Ugelønnen i det første Aar af den betragtede Periode, medens de 6 andre Fag viser en gennemsnitlig årlig Variation af $\div 8,9 \%$. Betragtes de samme Fag efter Lønnens Fastsettelse af Lønningsnævne, saa er den gennemsnitlige årlige Variation i 18 af Fagene $+ 16,5 \%$ af Ugelønnen i det umiddelbart før Lønnens Fastsettelse gaaende Aar, medens kun et af de paagældende Fag giver negativ Variation, nemlig $\div 2,8 \%$. Som det ses, er Lønstigningen betydelig stærkere efter end før Fikseringen. Det maa dog erindres, at der her er flere Fejlkilder til Stede. For det første er der ikke taget Hensyn til Antallet af Arbejdere i hvert af de betragtede Fag og heller ikke til, at Gennemsnittet, der gælder for samtlige mandlige Arbejdere, paavirkes af Forskydninger i Antallet af Lærlinge, unge Mennesker og voksne Arbejdere, et Forhold, som i den her betrag-

tede Forbindelse sikkert kan have Betydning, da Undersøglesperioden omfatter Aar med baade fri og reguleret Tilgang til Fagene.

En lignende Undersøgelse, som Aves foretog for 19 Fag uden Lønningsnævn, viste for de 13 Fags Vedkommende en positiv Variation af 11,6 %, for 1 Fags Vedkommende Stagnation og for 5 Fag en negativ Variation af \div 3,7 %. Hvor meget af denne Opgang i Lønnen, der skyldes Fagenes egne Forhold, og hvormeget, der hidrører fra Sympatibevægelse, altsaa fra Lønningsnævnenes Virksomhed, kan ikke afgøres. Der er dog, som det straks skal vises, næppe Grund til at formode, at Lønningsnævnene har nogen nævneværdig Andel i den uregulerede Lønstigning.

For Kvindernes Vedkommende var der i 4 Fag før Fastsættelsen af Lønnen en Gennemsnitsvariation aarlig af + 3,9 % og i 2 andre Fag \div 5,1 %. Efter Fastsættelsen viste de 6 Fag en Variation af + 10 %. Af 12 Fag uden Nævn gav de 11 Fag + 8,8 % og det ene \div 3,5 %. Som man ser, er Forskellen mellem Kvindelønnens Stigning i regulerede og uregulerede Fag ikke særligt fremtrædende.

Lignende Undersøgelser som de her omhandlede er foretaget af Dr. Robert Boehringer, paa et bredere Grundlag og med færre Fejlkilder, og ogsaa han fastslaar en ubetinget Stigning i Pengelønnen. Iøvrigt har Aves selv i en Undersøgelse bortelimineret en af de væsentligste Fejlkilder ved i 22 Fag med Lønningsnævn at sammenligne Lønstigningen for voksne mandlige Arbejdere i Tiden fra 1900 (det umiddelbart før Nævnenes Oprettelse foregaaede Tidspunkt) til 1906 med den tilsvarende Lønstigning for voksne Mænd i

20 Fag uden Nævn. I begge Tilfælde er unge Mennesker under 21 Aar ladet ude af Betragtning. For Nævnfagenes Vedkommende var Resultatet 1900: 39 sh 9 d, 1906: 47 sh 7 d. For Fag uden Nævn 1900: 41 sh 6 d, 1906: 42 sh 6 d. Selv om disse Undersøgelser ikke har Beviskraft, da de kun omfatter begrænsede Dele af de under og uden for Nævnene faldende Omraader af det økonomiske Liv, saa er de sikkert tilstrækkelig omfattende til at vise Tendensen i den almindelige Udvikling.

I nær Tilknytning til Spørgsmaalet om Arbejdslønnen staar Spørgsmaalet om Arbejdsintensiteten. En høj Arbejdsløn er selvfølgelig en Præmie paa den tekniske Udvikling. I adskillige Fag er Arbejdsintensiteten blevet hævet paa denne Maade: »Our system has improved, though not the individual« er en almindelig Udtalelse, og Aves mener, at Indførelse af Maskiner i Stedet for Haandarbejde nu foregaar langt hurtigere end før og med langt større Mangel paa Hensyntagen til andre end rent forretningsmæssige Momenter.

Men Arbejdsintensiteten bestemmes ikke blot af den tekniske Udvikling og Arbejdets Organisation, og saa hver enkelt Arbejder har sin Arbejdsintensitet, og om denne — den enkelte Arbejders Ydeevne — paa staas det, at den sløves under en offentligretlig Fastsættelse af Arbejdslønnen. Det er sikkert rigtigt, at der til en Begyndelse indtræder en vis Sløvhed, en vis Slappelse i Arbejdslysten, og at der som Reaktion herimod opstaar en naturlig Trang hos Arbejdsgiverne til at sætte Arbejdstepoet i Vejret. Men her som i saa mange andre økonomiske Forhold gælder det, at »things are finding their level«. Efterhaanden som

Tilpasningen til den nye sociale Standard har fundet Sted, vokser Lysten hos den flittige og dygtige Arbejder til at naa videre frem, og de individuelle Forskelligheder gør deres Indflydelse gældende. Et Maal herfor har man i de individuelle Lønningers Højde over Minimum. En udtømmende Statistik til Belysning af dette Forhold foreligger ikke i Øjeblikket. Hvad Aves meddeler for Victorias Vedkommende, er kun enkeltstaaende Tilfælde. Paa Ny-Zeeland bebudes der derimod i den sidste Fabriksberetning en Statistik, som udtrykkelig tager Sigte paa at faa dette Forhold opklaret. Allerede nu foreligger der dog Oplysninger, som fortjener en vis Opmærksomhed. I Aaret 1911/12 havde af 7374 Arbejdere over 21 Aar 4589 eller 62 % mere end Minimallønnen. Ganske vist mangler nogle af de vigtigste Industrier, da Oplysningerne fra deres Arbejdsgivere ikke henfører Arbejderne til de forskellige Klasser under Tarifoverenskomsten; men der er efter Fabriksinspektoratets Udtalelser al Grund til at tro, at gennemgaaende 50 % af samtlige voksne Arbejdere i Industrier under Voldgiftsloven faar over Minimallønnen. For de fire største Byers Vedkommende var Forholdet:

Auckland.....	af 1337 Arbejdere fik 782 over Minimalløn = 63 %
Wellington	af 978 — — 535 — — = 64 %
Christchurch...	af 1498 — — 869 — — = 63 %
Dunedin	af 766 — — 599 — — = 78 %

Men et er, at den nominelle Løn har været stigende, et andet Spørgsmaal er, om ogsaa den reelle Løn er gaaet op, d. v. s. om Arbejderne under en obligatorisk Arbejdsordning ogsaa faar mere for deres

Løn. Om dette Punkt ved man for Australiens Vedkommende kun lidt, og dog er det et Kardinalpunkt ved Bedømmelsen af Systemets sociale Værdi. Dr. Clark har undersøgt Gennemsnitslønnen og Gennemsnitspriserne for de sidste 50 Aar af forrige Aarhundrede, og han kommer til det Resultat, at Livsomkostningerne i Avstralien nu er lavere end nogensinde i Løbet af de betragtede 50 Aar, og Aves, der i Victoria foretog en særlig enquetemæssig Undersøgelse angaaende Virkningerne af den stigende Arbejds løn paa Produktionsomkostningerne og Priserne, udtaler herom: »The fact remains that in several trades in which wages have tended upwards there is much testimony to the fact that neither cost nor price have been similarly affected and i some instances it has been admitted that they have tended in the opposite direction«. For Konsumenternes Vedkommende er dette selvfølgelig i høj Grad behageligt; men om disse Resultater er naaet paa en for de paagældende Fags Arbejdere lige saa behagelig Maade, turde dog være Tvivl underkastet, for saa vidt som konstante eller faldende Priser med stigende Arbejds løn efter al Rimelighed forudsætter Indførelse af arbejdsbesparende Maskiner, en forbedret Arbejdsorganisation, forøget Specialisering, Forandringer i Arbejdskraftens Art m. v.

For Ny-Zeelands Vedkommende belyses Stigningen i Arbejds løn og Priser gennem en Kommissionsberetning afgivet i August 1912. Efter først at have undersøgt, hvorledes de forskellige Udgiftsposter for Familier med indtil 4 Børn fordeler sig (Føde 34,13 $\%$, Husleje 20,31 $\%$, Klæder 13,89 $\%$, Brændsel og Belysning 5,22 $\%$, andre Udgifter 26,45 $\%$), og hvorledes Priserne har be-

væget sig fra Femaaret 1894/98 til 1911, kommer Kommissionen til det Resultat, at Husholdningsudgifterne i denne Periode med samme Levofod er steget med 16 % (Fødemidler 21 %, Husleje 20 %, Klæder 20 %, Brændsel 5 %, medens Belysning er sunket med 27 %). Som Svar paa det meget vigtige Spørgsmaal, om Arbejdslønnen har kunnet holde Trit med denne Prisstigning, udtales, at »Lønstigningen ikke blot har været tilstrækkelig til at opretholde den gamle Levofod, men ogsaa til en passende Forøgelse af Komfort og af det almindelige Luksusforbrug. Kun i de to sidste Aar har den stærke Stigning i Priserne paa Fødemidler gjort det vanskeligere at opretholde den højere Levofod«. Som Aarsager til Prisstigningen nævnes bl. a. forøget Pengemængde (Guld og Kreditmidler) og stigende Produktionsomkostninger.

Endnu et Par Træk i den almindelige Udvikling maa omtales. Det er saaledes for Victorias Vedkommende en Hovedregel, at Antallet af unge Arbejdere stiger stærkere end Antallet af voksne Arbejdere, en Regel som gælder baade for de regulerede og uregulerede Fag. Men Tilvæksten er nogenlunde den samme i begge Slags Fag. Der er derimod langt flere unge Arbejdere i Kvindefagene end i de mandlige Fag, Forholdstallene er for unge mandlige Arbejdere c. 30 %, for unge Kvinder som Regel over 50 %. Kvindearbejdet som Helhed tager til. Dog er der for Beklædningsfagernes Vedkommende en fuldstændig parallel Udvikling mellem regulerede og uregulerede Fag, og inden for Nævnfagene har Lønnens Fiksering ikke medført nogen særlig Stigning i Kvindernes Antal. I et Par enkelte Fag, Cigar- og Børstenbinderfaget, har

man for en Del reduceret Kvindearbejdet ved at fastsætte samme Løn for Mænd som for Kvinder. At Loven for Hjemmearbejdets Vedkommende fuldt ud har opfyldt det tilsigtede Formaal: at begrænse denne Form for industriel Produktion, fremgaar af nedenstaaende Oversigt:

	1896	1901	1902	1907
Hjemmearbejdere i Hovedstaden . .	1483	1030	1078	1455
— udenfor Hovedst.	86	63	48	—

Ved Fabrikation af Herreklæder udgjorde Hjemmearbejderne 1896 11,76 $\%$, 1907 2,9 $\%$ af det samlede Arbejderantal, i Skjortefabrikation 1896 39,5 $\%$, 1907 19,1 $\%$, i Hvidevarefabrikation 1901 19,49 $\%$, 1907 16,6 $\%$.

Loven i Victoria indeholder intet Forbud mod Arbejdsstandsninger. Naar undtages en Jernbanestrejke i 1903 (et Fag, hvori der ikke findes Lønningsnævn), har der indtil 1910/11 kun fundet to Arbejdsstandsninger Sted som Følge af Lønningsnævnbeslutninger, nemlig en Buntmagerstrejke 1902 og en Bagerstrejke 1907. Dr. Clark paastaar, at Loven har skabt en permanent Spænding i Arbejdsforholdene, og at det derfor først under en Krisetid viser sig, hvorledes Loven virker paa dette Punkt.

— En Sammenligning mellem de to her omhandlede Systemer, mellem Forholdene paa Ny-Zeeland og Forholdene i Victoria viser os følgende Modsætninger: Obligatorisk Voldgift er en passiv Institution. Forudsætningen for dens Virksomhed er Tilstedeværelsen af en faglig Konflikt. Obligatorisk Minimalløn betyder en præventiv Regulering af Arbejdsforholdene fra Statens Side uden Hensyn til, om Parterne er uenige eller ej.

Denne Væsensforskel præger i høj Grad saavel Lovenes som Kendelsernes Indhold. Den obligatoriske Voldgiftskendelse træffer kun Afgørelse om de Spørgsmaal, hvorom Parterne ikke selv kan blive enige. Ved den obligatoriske Minimalløn er der allerede i selve Loven fastslaaet en Række Principper for Arbejdsforholdenes Ordning, hvorefter Lønningsnævnene skal rette sig ved Lønnens Fastsættelse.

Den obligatoriske Voldgift hviler retlig set paa de faglige Organisationer, den obligatoriske Minimalløn kender intet til disse. En videre Konsekvens heraf er, at den obligatoriske Minimalløn slet ikke tager Stilling til et saa intrikat Spørgsmaal som organiserede Arbejders Forret for uorganiserede, et Spørgsmaal, som har voldt megen Kamp og megen Æro paa Ny-Zeeland, men som nu i de fleste Kendelser afgøres til Fordel for de organiserede Arbejdere¹⁾.

Det er blevet paastaet, at den Omstændighed, at den obligatoriske Minimalløn ikke hviler paa faglige Organisationer, vil hemme Organisationsudviklingen. Omstændighederne synes paa Forhaand at tale herfor, og man var ogsaa i England under Behandlingen af Trade Board Act 1909 af den Mening, at Loven ganske vilde kvæle de eksisterende Spirer til frivillig Organisationsdannelse i de paagældende Industrier. Det har imidlertid vist sig ikke at være Tilfældet, tvært imod har de faglige Organisationer, saavel paa Arbejds-

¹⁾ Ordningen i Praxis er som oftest saaledes: Hvis en Arbejdsgiver antager en Arbejder uden for Fagforeningen, og der findes et Fagforeningsmedlem, som kan udføre Arbejdet lige saa godt, henvender Fagforeningens Sekretær sig til den paagældende Arbejdsgiver med Anmodning om at afskedige Arbejderen, hvis denne ikke inden 7 Dage har indmeldt sig i Fagforeningen.

giver- som Arbejder-Side, siden da taget et stærkt Opsving. Det maa jo ogsaa erindres, at der i det mindste er to Opgaver, som ganske naturligt tilfalder Organisationerne, nemlig Deltagelse i Valg til Lønningsnævnene og Kontrol med Lovens og Kendelsernes gensidige Overholdelse.

For Victorias Vedkommende kan der ingen faktiske Oplysninger meddeles, da Fagforenings-Statistiken er ganske forsømt. Men selv om Ordningen i Victoria ikke i og for sig hemmer Organisationsdannelsen, saa er der ingen Tvivl om, at Lønningsnævnene med deres Partirepræsentation, hvor Hensyn til Forholdene i andre Fag kun sjældent kommer til Orde, i høj Grad lægger Baand paa den faglige Centralisation. Som Følge deraf har et egalt Lønniveau langt vanskeligere ved at udforme sig her end under Forhold, hvor en faglig Konflikt, efter at være behandlet i en partiløs Repræsentation som paa Ny-Zeeland, i mange Tilfælde finder sin endelige Afgørelse i et fælles Centralorgan: Voldgiftsretten. Det hævdes ganske vist, at Decentralisation er det naturligste, fordi en Udstrækning af det lønfastsættende Organs Myndighed til andre Fag, altsaa »ud over Grænserne for Sammenhørigheden til en og samme Industri, svækker den faglige Organisationsaand, der er den egentlige Bærer af Arbejderbevægelsen«. Udviklingen f. Eks. her i Danmark modsiger fuldstændig denne Paastand, og Ny-Zeeland viser ogsaa hvorledes Fagenes økonomiske Koordination efterhaanden skaber en Arbejdets Organisation langt ud over Industriernes naturlige Grænser. Dette maa ikke for Ny-Zeelands Vedkommende opfattes saaledes, at der findes saa store naturlige Centralorganisationer som her i Landet; men

Centraliseringen er bragt kunstigt til Veje gennem Voldgiftsdomstolen, hvor Koordinationen finder sin naturlige Udløsning. Aves peger herpaa, naar han udtaler, at Erfaringen ikke har gjort Arbejdet lettere for Voldgiftsretten. »Tidligere var dens Arbejde langt simplere. Sammenhængen mellem de enkelte Fags økonomiske Forhold traadte ikke den Gang nær saa stærkt frem for Dagen som nu, da de fleste Fag har faaet deres Forhold reguleret ved Voldgiftsretten. Under Voldgiftsrettens Arbejde har der vist sig en voksende Tendens til at skabe større Ensartethed i de forskellige Voldgiftskendelser og inden for de forskellige Distrikter. Jo mere Voldgiftsrettens Kendskab til de økonomiske Forhold i Landet er vokset, desto større er dens Ansvar blevet, og efterhaanden som Lønnen i de forskellige Dele af Landet er blevet løftet op mod et fælles Niveau, desto vanskeligere bliver det for et enkelt Fag at begrunde et Skridt bort herfra. Det er lettere paa Grundlag af lokale Sædvaner, lokale Forhold og Argumenter at drive Lønnen op til Fællesgrænsen end at hæve den ud derover. Dertil kræves langt flere og tungtvejende Grunde». Der kunde her drages interessante Paralleller med Forholdene i Danmark!

Den samme Bevægelse kan ogsaa spores i Victoria. En Anmodning til Bagernævnet om Lønforhøjelse blev motiveret med stigende Priser paa Livsfor nødenheder. Det blev i den Anledning fra Dommerens Side paa det kraftigste fremhævet, at der maatte være meget afgørende Beviser herfor, da en saadan Paastand, hvis den opretholdtes, vilde medføre at Lønnen maatte gaa op, ikke alene for Bagerne, men for

de fleste andre Byarbejdere. I de senere Love er ogsaa Guvernørens Beføjelse til at oprette fælles Nævn for flere Fag stadig blevet udvidet.

Og denne økonomiske Samhørighed mellem Fagene strækker sig ud i videre Kredse, til den omspænder hele Australien og saaledes danner Grundlaget for den tredje Form for obligatorisk Arbejdsordning, nemlig Nybeskyttelsen.

Ny-Beskyttelsen er uden Sammenligning en af de interessanteste og originaleste Maader, hvorpaa man i Nutiden søger at løse det evigt brændende Lønspørgsmaal. De Tanker, Problemet her iklædes, er saa nye og uvante, at man til en Begyndelse har overordentlig svært ved at gøre sig fortrolig dermed. Det at indkapsle Lønproblemet i Told- og Skattelove vil jo simpelthen sige, at man ikke længer nøjes med at gøre Udbyttets Fordeling til en ethisk Akt, men at man ogsaa gør selve Produktionens Eksistens betinget af en social-ethisk Opfattelse, som kræver, at den Toldbeskyttelse, et Lands Industri ikke kan undvære, i lige Grad skal komme Producenter, Konsumentter og Arbejdere til Gode. Dette er en fuldstændig Revolutionering af vore tilvante økonomiske Forestillinger, og man spørger uvilkaarligt sig selv, om det virkelig skulde være muligt blot ved en Beslutning i en lovgivende Forsamling at tage Livet af alle økonomiske Teorier.

For at forstaa, hvorledes dette Princip er kommet til Verden, er det nødvendigt at se lidt nærmere paa

Enkeltstaternes og Forbundsstaternes Lovgivningsbeføjelser. Ligesom i Amerika er det Enkeltstaternes Opgave at ordne Arbejderbeskyttelsen. Herfra undtages dog i Følge Art. 51 i Forbundsforfatningen for det første Retten til at ordne Alderdoms- og Invaliditetsforsikringen og dernæst Retten til at vedtage Love vedrørende Mægling og Voldgift i faglige Stridigheder, som strækker sig ud over de enkelte Staters Grænser. Denne sidste Beføjelse er et nødvendigt og naturligt Supplement til Enkeltstaternes Ret til at ordne Arbejdsforholdene inden for deres egne Grænser, og i Henhold hertil vedtoges i Aaret 1904 »The Federal Conciliation and Arbitration Act« ændret ved Lov af 13. December 1909, 9. August 1910 og 23. November 1911. Men hermed er dog ikke det sidste Led i Udviklingen naaet. Eller man kunde snarere sige, at der mangler et mellemliggende Led i Udviklingen. Thi vel kan Arbejdsforholdene nu ordnes inden for de enkelte Stater og i alle de Tilfælde, hvor Organisationsdannelsen har overskredet Enkeltstaternes Grænser, men det økonomiske Liv stiller videregaaende Krav, det kender intet til Landegrænser, men fordrer — efterhaanden som Forholdene udvikler sig — en ensartet Regulering af Arbejdsforholdene i alle Staterne, en Fordring, som navnlig har vokset sig stærk efter Indførelsen af en fælles Toldtarif for hele det australske Statsforbund. Paa dette Punkt er det, at Systemet for Tiden svigter; thi hverken Enkeltstaterne eller Statsforbundets Parlater har her den fornødne Competence.

For at komme uden om denne Vanskelighed var det man »opfandt« Ny-Beskyttelsen. Forbundsparla-

mentet søgte ad indirekte Vej at naa den ensartede Regulering af Arbejdsforholdene i Enkeltstaterne, hvortil det manglede den direkte Beføjelse. Og Midlet hertil var Skattebevillingsretten. Ved at gøre Nydelsen af visse Subventioner og Fritagelsen for visse Skattebyrder afhængig af, om der betaltes Arbejderne en ret og billig Arbejds løn, mente Parlamentet at være kommet ud over Vanskeligheden. I Overensstemmelse hermed har Forbundsparlamentet siden Aaret 1906 vedtaget en Række af Love, hvilende paa Ny-Beskyttelsespolitiken, nemlig Toldloven, Præmielovene, Lovene vedrørende Forbrugsskatter og Industribeskyttelseslovene.

I Følge Toldloven af 12. Oktober 1906 bemyndigedes Generalguvernøren til at nedsætte Indførselstolden paa Landbrugsmaskiner til Halvdelen, saafremt den kontante Salgspris overskred de Maksimalpriser, som var fastsat i en Loven vedføjet Fortegnelse. Man vilde derved hindre, at Fabrikkerne til det yderste udnyttede den høje Toldbeskyttelse, der var givet dem som Værn mod den amerikanske Harvester Trust. For samtidig at hindre, at Prisfastsættelsen skulde medføre en Reduktion af Arbejds lønnen, optog man i Loven en Bestemmelse om, at der fra 1. Januar 1907 skulde paalægges alle de i Tillægget til Loven opførte toldpligtige Varer en Forbrugsafgift. I Overensstemmelse hermed vedtog Parlamentet den saakaldte Excise Act (Agricultural Implements Act) 1906, hvorefter der skulde erlægges en betydelig Afgift af solgte indenlandske Maskiner, saafremt de paagældende Fabriker ikke overfor visse kompetente Myndigheder godtgjorde, at de betalte deres Arbejdere en ret og billig Løn.

Hverken § 4 i Toldloven eller Forbrugsafgiften fik nogen praktisk Betydning. Artikel 4 blev virkningsløs, fordi den forudsatte, at Salget af Landbrugsmaskinerne skete kontant. Det var derfor ikke vanskeligt at omgaa Loven, man behøvede blot at sælge Maskinerne paa Afbetaling, og det gjorde man selvfølgelig. At Forbrugsafgiftsloven ingen Betydning fik, hidrørte simpelthen fra, at Loven ved Dom blev erklæret for forfatningsstridig.

I selve Loven var det blevet bestemt, at man som kompetente Myndigheder til Afgørelse af, hvorvidt den betalte Arbejdsløn var »fair and reasonable«, kunde indbringe Spørgsmaalet for fem forskellige Instanser, nemlig Enkeltstaternes Voldgiftsretter og Lønningsnævn, eller deres Appelretter, eller Forbundsstaternes Voldgiftsret, eller for begge Kamre i et Parlament¹⁾. I Henhold hertil indbragtes den første Sag for Forbunds-voldgiftsretten. Den drejede sig om, hvorvidt den af en af de største Maskinfabrikanter udbetalte Arbejdsløn var ret og billig. Afgørelsen gik Fabrikanterne imod, og nu forlangte Parlamentet straks, at Forbrugsskatten skulde opkræves i alle de Bedrifter, hvor Arbejdsforholdene i Henhold til den afsagte Kendelse ikke kunde betragtes som tilfredsstillende. Det viste sig imidlertid, at man, da Opkrævningen af Forbrugsafgiften begyndte, stødte paa saa mange Vanskeligheder, at man foreløbig maatte standse dermed. Imidlertid var Spørgsmaalet om Lovens forfatningsmæssige Gyldighed blevet ind-

¹⁾ Naar Parlaterne blev draget med ind som kompetente Myndigheder, hidrørte det fra, at hverken Queensland eller Tasmanien paa det paagældende Tidspunkt havde vedtaget Love, der regulerede Arbejdsforholdene.

bragt for Højesteret, og da Dommen faldt, gik den ud paa, at Loven var forfatningsstridig. For det første var Excise Tariff Act ikke en Lov, hvis Formaal var at opkræve en Forbrugsafgift, men derimod en Lov, som tog Sigte paa at regulere Arbejdsforholdene ved Fabrikationen af Landbrugsmaskiner. Den stred derfor mod Art. 51 i Forfatningen, der, som tidligere nævnt, unddrager Forbundsparlamentet Beføjelse med Hensyn til Reguleringen af Arbejdsforholdene inden for Enkeltstaterne. Men dernæst stred Loven ogsaa imod Forfatningens Art. 55, hvori det hedder: »Skattelove maa kun beskæftige sig med Paalæggelse af Skatter, og enhver deri indeholdt Bestemmelse om andre Emner har ingen Gyldighed«. Dermed var Lovens Historie afsluttet.

Foruden den her omhandlede Lov var der 1906 vedtaget en anden Lov om Forbrugsafgifter, nemlig The Excise Tariff (Spirits) Act 1906. I Følge denne Lov skulde der opkræves 1 sh for hver $4\frac{1}{2}$ Liter Spiritus, saafremt der ikke betaltes Arbejderne en ret og billig Løn. Ogsaa denne Lov var selvfølgelig forfatningsstridig og forsvandt samtidig med, at Højesteret traf sin Afgørelse.

Men dermed var den egentlige Ny-Beskyttelsespolitik ikke opgivet, og i Slutningen af Aaret 1910 vedtog begge Kamre en Lov, hvorefter Forbundsforfatningen Art. 51 gav Parlamentet Beføjelse til at regulere Arbejdsforholdene inden for Enkeltstaterne. Samtidig vedtoges en anden Lov, som udvidede Parlamentets Lovgivningsomraade til Monopoler. Den 26. April 1911 fandt Referendum Sted, og Resultatet heraf blev, at det australske Folk forkastede begge Lovene med c.

250,000 Stemmers Majoritet. Det er dog næppe rimeligt, at man ret længe vil kunne modsætte sig Kravet om en ensartet Regulering af Arbejdsforholdene inden for Enkeltstaterne, hvad enten man saa søger at løse Spørgsmaalet i Form af Ny-Beskyttelse eller ved Oprettelse af Lønningsnævn eller Voldgiftsdomstole for samme og beslægtede Fag over hele Australien.

Som nævnt kom Ny-Beskyttelsespolitiken ikke alene til Orde i Toldloven og i Forbrugsafgifterne, men ogsaa i de saakaldte Præmielove og i Industribeskyttelseslovene.

Præmielovene strækker sig tilbage til Aaret 1903, da den første Sugar Bounty Act blev vedtaget. Præmierne udbetaltes til Virksomheder, som fremstillede Sukkeret ved Hjælp af hvid Arbejdskraft. En ny Sukkerpræmielov vedtoges 1905, og i 1910 afløstes denne af den nugældende, hvorefter Præmierne udbetales til Virksomheder, som beskæftiger hvide Arbejdere til en ret og billig Løn. Der udbetaltes i Aaret 1907/08: 577148 £, i 1908/09: 477090 £ og 1909/10: 402131 £ i Præmier. I Henhold til lignende Love udbetales der aarligt ret anseelige Beløb i den Hensigt at opmuntre Fremstillingen af forskellige Produkter i Australien, men Betingelsen for at faa Præmie er altid knyttet til Betalingen af en ret og billig Arbejds løn. Bounties Act 1907 nævner saaledes forskellige Landbrugsprodukter, hvortil der kan ydes Præmier. Der er dog ingen af dem, som har nævneværdig Betydning (1909/10: 686 £). Endvidere betales Præmier for tørret Fisk (1909/10: 311 £), for Uld: (1909/10: 4933 £) og for Petroleum (The Shale Oils Bounties Act 1910. Præmierne maa ikke overstige 10000 £ aarligt). En-

delig søger The Manufactures Encouragement Act 1908 at skabe bedre Arbejdsvilkaar for Jærn- og Staalindustrien i Australien. Der udbetaltes i Aaret 1909/10 ialt 36216 £ i Præmier. I den officielle Aarbog udtales det, at man navnlig for Metalindustriens Vedkommende venter sig gode Resultater af Præmiepolitikken.

I Industribeskyttelsesloven søger man — ligesom i Forbrugsafgiftslovene — at værne saavel Konsumenternes som Producenternes og Arbejdernes Interesser ved at træffe Foranstaltninger mod Afslutning af Overenskomster, hvis Formaal det er at begrænse Handel og Omsætning til Skade for Almenheden, og ved at hindre Smudskonkurrence — navnlig »dumping«. I det sidstnævnte Øjemed har Ministeren faaet Bemyndigelse til — paa Grundlag af en Voldgiftsdom — at forbyde Indførsel af saadanne Varer, hvis Fremstilling i selve Australien maa siges at være til Fordel for alle Parter.

Det er ikke vanskeligt at faa Øje paa Systemets økonomiske Svagheder. At give Toldbeskyttelse til en Industri, for at den skal kunne betale en ret og billig Arbejds løn, er selvfølgelig økonomisk uforsvarligt. Men det maa dog stadig erindres, at man her har opgivet de strængt økonomiske Synspunkter til Fordel for de sociale. Og hvis man af politiske eller nationale Grunde mener, at en Industris Eksistens i et Land er ønskelig, saa er der heller intet til Hinder for, at man af sociale Grunde giver den paagældende Industri en saa høj Toldbeskyttelse, at den kan betale sine Arbejdere en ordentlig Arbejds løn.

Ny-Beskyttelsesprincippet er ogsaa anerkendt —

ganske vist ikke legalt — paa Ny-Zeeland. I en Voldgiftsdom i 1911 vedrørende »The New-Zeeland Federated Boot Trades« erkender Voldgiftsretten som Princip, at hvis Afsætningsforholdene i Faget bedres paa Grund af forøget Toldbeskyttelse, er Arbejderne berettigede til forøget Andel i Udbyttet. I det foreliggende Tilfælde kunde Forøgelsen imidlertid ikke nøjagtig fastslaaes, hvorfor Retten ikke mente at kunne fordele Merudbyttet mellem Arbejderne og Arbejdsgiverne. Lønforhøjelsen baseredes derfor principielt paa Arbejdsgivernes Tilbud. Ogsaa i Amerika har Tanken om Ny-Beskyttelse vundet Tilhængere. Ved Valgene til Forbundsparlamentet i 1912 valgtes saaledes 15 Repræsentanter for Ny-Beskyttelsen.

Det er klart, at Ny-Beskyttelsen teoretisk er et langt stærkere Middel til Regulering af Arbejdsforholdene end obligatorisk Voldgift og obligatorisk Minimalløn, og det af den simple Grund, at man her gør Arbejdsgiverne interesserede i Arbejdslønnens Stigning. Om dette Middel lige saa let lader sig anvende i Praksis er et helt andet Spørgsmaal.

Hele Ny-Beskyttelsespolitiken staar som en naturlig Udløber af den obligatoriske Arbejdsordning. Hvis derfor et Land, som ikke hidtil i nævneværdig Grad har toldbeskyttet sin Industri, blev tvunget til at regulere sine Arbejdsforhold ad obligatorisk Vej, saa vilde det i Følge Forholdenes Natur ogsaa gradvis blive nødt til at tye til Toldbeskyttelsen, med mindre det paagældende Land er sine Konkurrenter særlig overlegen i produktiv Henseende.