

## Statsmagtens Indgriben i Arbejdsforholdene.<sup>1)</sup>

Af

A. Høyer.

---

### I. Obligatorisk Voldgift.

Det er ikke vanskeligt at paapege de særlige Forhold, som har gjort det muligt for Australien og Ny-Zeeland<sup>2)</sup> at vedtage, organisere, opretholde og fuldkommengøre en industriel Retsordning, hvortil der indtil den allerseneste Tid ikke fandtes noget Side-stykke, hverken i europæiske eller amerikanske Stater, og som — netop fordi den hviler paa særlige historiske og økonomiske Forudsætninger — sikkert ikke i sin oprindelige Form vil kunne finde Anvendelse paa Forholdene inden for gammel-kapitalistiske Samfund.

I Australien er det industrielle Liv af forholdsvis ny Dato og derfor langt mere enkelt og overskueligt end i Lande, hvor de industrielle Funktioner er Led i

---

<sup>1)</sup> Denne og en følgende Artikel er en videre Udformning af et Foredrag i Nationaløkonomisk Forening den 27. Februar 1912, omhandlende: Obligatorisk Voldgift, obligatorisk Minimalløn og Ny-Beskyttelse.

<sup>2)</sup> Naar der i det følgende tales om Australien, underforstaas: Ny-Zeeland, saafremt det modsatte ikke fremgaar af Sammenhængen.

## Statsmagtens Indgriben i Arbejdsforholdene.<sup>1)</sup>

Af

A. Høyer.

---

### I. Obligatorisk Voldgift.

Det er ikke vanskeligt at paapege de særlige Forhold, som har gjort det muligt for Australien og Ny-Zeeland<sup>2)</sup> at vedtage, organisere, opretholde og fuldkommengøre en industriel Retsordning, hvortil der indtil den allerseneste Tid ikke fandtes noget Side-stykke, hverken i europæiske eller amerikanske Stater, og som — netop fordi den hviler paa særlige historiske og økonomiske Forudsætninger — sikkert ikke i sin oprindelige Form vil kunne finde Anvendelse paa Forholdene inden for gammel-kapitalistiske Samfund.

I Australien er det industrielle Liv af forholdsvis ny Dato og derfor langt mere enkelt og overskueligt end i Lande, hvor de industrielle Funktioner er Led i

---

<sup>1)</sup> Denne og en følgende Artikel er en videre Udformning af et Foredrag i Nationaløkonomisk Forening den 27. Februar 1912, omhandlende: Obligatorisk Voldgift, obligatorisk Minimalløn og Ny-Beskyttelse.

<sup>2)</sup> Naar der i det følgende tales om Australien, underforstaas: Ny-Zeeland, saafremt det modsatte ikke fremgaar af Sammenhængen.

en Udvikling, hvis Oprindelse det i mange Tilfælde vil være vanskeligt for ikke at sige umuligt at paavise. Den Omstændighed, at Industrien i Australien saaledes befinder sig paa det allerførste Udviklingstrin, medens Europas Industri er en Fortsættelse af en gammel økonomisk Kultur, har gjort det muligt for den fjærne Verdensdel at lægge ganske andre Principper til Grund for sin industrielle Retsordning end dem, der har været bestemmende for de tilsvarende europæiske Forhold. Europas nuværende Industri er som bekendt et Resultat af de økonomiske Kræfters frie Udfoldelse, og den industrielle Retsordning er først efterhaanden blevet tillæmpet til denne naturlige Udvikling med det Formaal at virke regulerende derpaa. Australien har derimod, endnu før der i dette Land kunde siges at foreligge nogen egentlig industriel Udvikling, forsøgt at regulere Forholdene efter Hensyn, som er af langt mere social-etisk end økonomisk Art. Den første Oprindelse til denne Retsordning ligger i Ønsket om ad Lovgivningens Vej saa vidt mulig at afskaffe Strejker og Lockouter. Uden til en Begyndelse at kunne overse Følgerne heraf er Australien Skridt for Skridt blevet tvunget frem mod det Punkt, der betegner en offentligretlig Regulering af Arbejdsforholdene i deres Helhed. Modsætningsforholdet mellem Australien og Europa paa det her betragtede Omraade kan med faa Ord udtrykkes saaledes: Europa har en gammel Industri og en økonomisk-industriel Retsordning, Australien har en ung Industri og en etisk-industriel Retsordning.

Et andet Moment, som maa tages i Betragtning ved Bedømmelsen af Australiens Arbejdspolitik, er den

forholdsvis ringe Betydning Landets Industri har som Velstandskilde i Sammenligning med Urproduktionerne: Landbrug, Skovbrug og Minedrift. Fra selve Australien udførtes i Aaret 1909 Produkter af national Oprindelse til en samlet Værdi af 62,84 Mill. £<sup>1)</sup>. Af animalske Produkter og levende Dyr udførtes for 34,65 Mill. £ (navnlig Uld), af Vegetabilier og vegetabiliske Stoffer for 8,64 Mill. £, af Tømmer for 1,03 Mill. £ og af Metaller for 14,81 Mill. £. Værdien af disse Udførselsgenstande udgjorde altsaa 59,13 Mill. £ eller ikke mindre end 94 % af Værdien af den samlede indenlandske Eksport<sup>2)</sup>.

Medens saaledes Landbruget og Guldproduktionen er af overvejende Betydning for Australiens Økonomi, er det i Europa i Hovedsagen Industrien der dominerer. Men den industrielle Kapital er som bekendt i høj Grad international. Jo mere derfor Industrien er Fundamentet for et Lands økonomiske Eksistens, desto større Fare er der selvfølgelig forbundet med en kunstig Regulering af Arbejdsforholdene. Resultatet af et kunstigt opskruet Lønniveau, hvorved Kapitalens Udbytte synker under, hvad den gennemsnitlig kan faa

1) Official Year-Book of the Commonwealth of Australia, Statistics for Period 1901—1910 pag. 633.

2) Betegnende for den ringe Betydning, man i selve Australien tillægger Landets Industri i Sammenligning med Landbruget, er en Udtalelse, som den engelske Regerings Repræsentant Ernest Aves gengiver i en Beretning angaaende det australske Voldgifts- og Minimallønssystem. Paa et Tidspunkt, hvor man i et af de nordvestlige Distrikter trængte til Regn, udbrød en ivrig Tilhænger af det i Provinsen Victoria indførte »wages-board«-System: »Hvis denne Regn har naaet til Nordvest, vil den gøre mere godt end hele vor Lovgivning.«

andetsted, vil simpelthen blive, at Kapitalen efterhaanden søger bort fra det paagældende Land.

Naar dernæst Australien, som ovenfor berørt, kun i ringe Grad eksporterer Industriprodukter, saa er dette ligeledes en Omstændighed, som gør det muligt for Landet at opretholde sin offentligretlige Arbejdspolitik. Ved Fastsættelsen af Arbejdsvilkaarene behøver det ikke at tage Hensyn til Stillingen paa Udlandets Marked. Saa godt som hele Produktionen gaar til Dækning af det indenlandske Forbrug. I Europa stiller Forholdene sig ganske anderledes. Hvad der her produceres i et Land konsumeres i mange andre Lande under Afsætningsforhold, der i det væsentligste bestemmes af Konkurrencen. Deraf følger, at selv om et enkelt Land indfører obligatorisk Voldgift og obligatorisk Tarifoverenskomst, saa vil det ikke kunne holde et højere Lønniveau end de Lande, hvormed det konkurrerer, med mindre det i produktiv Henseende er de andre særlig overlegent. Skulde den obligatoriske Voldgift vinde Indpas i Europa, maatte det ske med ét Slag, altsaa paa samme Tidspunkt i samtlige industrielle Lande.

Men den Omstændighed, at Australien ikke har nogen Eksportindustri, er ikke i sig selv tilstrækkelig til at sikre det bestaaende Voldgiftssystem. Udlandets Konkurrence maa selvfølgelig holdes ude fra Indlandets Marked, og herfor er der ogsaa sørget i fuldt Maal. Ved Hjælp af en overordentlig høj Toldbeskyttelse har man forbeholdt det indenlandske Marked for den hjemlige Industri. Det amerikanske Arbejdsdepartements videnskabelige Sagkyndige, Dr. Clark, Nutidens bedste Kender af australske Arbejderforhold, bemærker

om den australske Industris Stilling paa det indenlandske og udenlandske Marked og Voldgiftslovgivningens Forhold dertil: »Australien eksporterer ikke i nævneværdig Grad Industrifabrikata. Sit Afsætningsmarked dækker det med sin Toldtarif. Naar det regulerer sin Løn, formaar det ogsaa at regulere Konkurrencen«<sup>1)</sup>.

Endelig har de særlige politiske Forhold i Australien øvet en ikke ringe Indflydelse paa dets økonomiske Politik. Som bekendt findes der ikke i de australske Stater noget konservativt Parti af nævneværdig Betydning. I enkelte af Staterne er det politiske Arbejderparti i Majoritet og det saavel i Ministeriet som i den lovgivende Forsamling, og i de øvrige Stater udgør Partiet en anselig Minoritet. Den Skillelinje, som formelt findes, ligger mellem Arbejderpartiet og de mere eller mindre liberale Fraktioner. Navnlige siden 1890 har det politiske Arbejderparti øvet en afgørende Indflydelse paa Australiens Politik. 1904, 1908—09 og 1910—11 besatte Arbejder-Regeringerne Pladserne i Commonwealth Treasury, og Valgene i April 1910 resulterede i, at Arbejderpartiet fik absolut Majoritet i begge Forbundsparlamentets Kamre. I 1911 sad der Arbejderministerier i Ny-Sydwaales og Syd-Australien. I Victoria og Queensland indtager Arbejderpartiet en meget fremtrædende Stilling i Parlamentet. Med Støtte af denne politiske Hær er det efterhaanden lykkedes Fagforeningerne at bane Vejen for den industrielle Lovgivning, saa at det nu officielt kan udtales, at de »to a great extent were responsible for these laws«<sup>2)</sup>. Men selv om den almindelige Politik i Hovedsagen er

<sup>1)</sup> Labour conditions in Australia 1905.

<sup>2)</sup> Official Year-Book 1911.

socialistisk, saa »anerkendes dog i Praksis Samfundets nuværende industrielle Struktur, og revolutionære Forslag er udsat for at blive betragtede som Tegn paa Uansvarlighed«<sup>1)</sup>.

Det er paa Basis af disse Forhold, at Australien og Ny-Zeeland har været i Stand til at gennemføre og opretholde sin offentligretlige Arbejdspolitik. At denne Lovgivning har været af eksperimental Natur siger sig selv. Uden Erfaring og med ret forskellige Udgangspunkter har de enkelte Stater gennem Ændringer af de bestaaende Love, Vedtagelse af nye og idelige Konsolideringer efterhaanden arbejdet sig frem til det Punkt i Udviklingen, hvor der gør sig en udpræget Tendens gældende til at ordne disse Forhold i hele Australien efter ensartede Synspunkter: »De industrielle Forhold inden for de enkelte Stater i Commonwealth reagerer selvfølgelig hurtigt overfor Forholdene i de andre Stater. Det er en af Følgerne af en ensartet Tarif og af den Kendsgerning, at de almindelige økonomiske Vilkaar inden for enhver Del af Commonwealth nødvendigvis maa indvirke stærkt (very intimately) paa enhver anden Del«<sup>2)</sup>. Som et slaaende Eksempel herpaa kan anføres, at Voldgiftsdomstolen i Ny-Syd-wales nægtede at fastsætte en højere Løn i Skotøjsfaget i denne Stat end den, som gælder for Skotøjsfaget i Victoria for ikke derved at formindske Konkurrencemulighederne for Skotøjsfabrikkerne i den førstnævnte Stat<sup>3)</sup>. Af denne unificerende Tendens

<sup>1)</sup> Ernest Aves: Report on the wages boards and industrial conciliation and arbitration acts of Australia and New Zealand 1908.

<sup>2)</sup> Official Year-Book 1911.

<sup>3)</sup> Paa lignende Maade nægtede Voldgiftsdomstolen paa Ny-Zeeland at betale Lerarbejderne og Pottemagerne i Christchurch den

udspringer den nyeste og mest interessante af de hidtil foreliggende Bestræbelser paa at løse Lønsproblemet, nemlig den saakaldte Ny-Beskyttelse. Sagnet med ganske faa Ord er Ny-Beskyttelsen fostret af den Tanke, at Beskyttelsestolden i lige Grad skal komme Producenter, Arbejdere og Konsumenter til Gode.

Naar man nu, efter at godt og vel to Decennier er forløbet, siden Tanken om et Obligatorium i Arbejdsforhold med Styrke begyndte at trænge igennem inden for det australske og nyzeelandske Samfund, kaster Blikket tilbage over den Udvikling, som derefter er foregaaet, saa vil man se, at denne Udvikling ikke blot har formet sig forskellig inden for de forskellige Stater; men man vil tillige se, at den enkelte Stat uroligt søgende snart har opgivet et af de bestaaende Systemer for et andet, snart har kombineret de enkelte Systemer for paa denne Maade at naa frem til det Maal, som man i Systemets Barndom troede kunde naaes med et Slag, nemlig Afskaffelsen af faglige Arbejdskampe. Og frem af hele dette social-eksperimentale Kaos dukker da tre forskellige Systemer, hvert særtegnat ved sine principielle og tekniske Ejendommeligheder, og hvoraf det ældste allerede nu begynder at vige Pladsen for det næstældste, der rimeligvis i sig bærer spiredygtige Kim til Fremtidens industrielle Retsordning, medens det yngste endnu er for ungt og for ejendommeligt til, at man kan inklade sig paa at stille dets Horoskop. Disse tre Systemer er:

---

samme Løn som i Aukland, fordi Produktionsomkostningerne er størst i den førstnævnte By. (Twentieth Annual Report of the Department of Labour).



- 1) Obligatorisk Voldgift.
- 2) Obligatorisk Minimalløn.
- 3) Ny-Beskyttelse.

Til Grund for Tanken om obligatorisk Voldgift, d. v. s. Statens Ret til at forbyde vilkaarlig Standsning af Arbejdet, ligger Teorien om, at Udøvelse af økonomisk Virksomhed under de nuværende Samfundsforhold ikke længer kan betragtes som en Privatsag, men en Samfundssag. Et Fags Udøvere, Arbejdere saavel som Arbejdsgivere, er som Helhed betragtet Udøvere af en Samfundsfunktion og kan derfor ikke ved en fælles Beslutning pludselig unddrage Samfundet deres Tjeneste.

Ny-Zeeland, som beundrende er blevet kaldt »et Land, der fører an« og spottende »Arbejdernes Paradis«, har for stedse knyttet sit Navn til det obligatoriske Voldgiftsprincip. Det var i Aaret 1891, at den senere Arbejdsminister W. Pember-Reeves forelagde det første Lovforslag om obligatorisk Voldgift for Ny Zeelands Parlament. Det gik her som senere i de australske Parlamenter: Gemytterne kom til en Begyndelse i frygteligt Oprør. To Gange vedtog Underhuset, House of Representatives, Forslaget; men begge Gange strøg Overhuset, Legislative Council, enhver Bestemmelse, som smagte af Tvang. Først efter Valgene i 1893 vedtog Parlamentet The Industrial Conciliation and Arbitration Act, Nr. 14 1894. Reeves fortæller i »State Experiments«, at Parlamentet kun »i ringe Grad var interesseret, det snarere morede sig og stillede sig tvivlende«. Han

troede heller ikke selv paa den obligatoriske Voldgifts Fremtid, men mente, at Konflikterne i 99 af 100 Tilfælde vilde blive bilagt ved Mægling.<sup>1)</sup> Hovedindholdet af Loven var følgende. Enhver Sammenslutning bestaaende af mindst 7 Arbejdsgivere eller Arbejdere kunde indregistreres som Fagorganisation og derved underlægges Lovens Bestemmelser. Enhver saaledes indregistreret Forening kunde indbringe en faglig Konflikt for et lokalt Mæglingsraad, bestaaende af lige mange Arbejdsgivere og Arbejdere. Raadets Afgørelse var ikke bindende, men kunde af Parterne vedtages som saadan (Tarifoverenskomst). Hvis kun en af Parterne godkendte Afgørelsen, kunde Vedkommende eller selve Mæglingsraadet henvende sig til Voldgiftsretten. Saalænge Sagen behandlede for Retten (Mæglingsdomstolen) var enhver Arbejdsstandsning forbudt. Naar Fagforeningerne straks i stort Antal meldte sig under Loven, skyldtes det maaske næppe saa meget Lysten til at opgive Strejkeretten som de betydelige Fordele, som knyttede sig til Registreringen. Sagen var den, at indtil 1878 var Fagforeningerne saa godt som uden Retsbeskyttelse. Nævnte Aar forøgedes Retsbeskyttelsen noget; men først Voldgiftsloven af 1894 anerkendte de indregistrerede Foreningers Retsevne fuldt ud, saa at de kunde erhverve Rettigheder, paatage sig Forpligtelser og afslutte retlig forbindende Tarifoverenskomster med Arbejdsgivere. Og paa Grundlag af disse Bestemmelser er det da, at Systemets Udvikling foregaar i de følgende Aar, snart i fremadskridende, snart i tilbagegaaende Retning. Hvor stærk Trang

---

<sup>1)</sup> Drummond: Life and Work of Seddon.

der var til Forbedringer, og hvor meget, man havde at lære af Erfaringen, faar man en Forestilling om, naar man hører, at Ændringslove, Tillægslove og Konsolideringslove knytter sig til Aarene 1895, 1896, 1898, 1900, 1901, 1903 (3 Love) 1904, 1905 (2 Love), 1906 1908 (2 Love) og 1910.

I Aaret 1895 nedsattes Mindstetallet af en Arbejdsgiverforenings Medlemmer til 5, 1896 skete der kun nogle uvæsentlige Ændringer, 1898 mistede Voldgiftsretten Beføjelse til at bestemme Lærlinges Alder, men fik samtidig Ret til at fastsætte en Minimalløn for Arbejdere i alle Fag og en lavere Løn for gamle og ufaglærte Arbejdere. Ved Lov af 20. Oktober 1900 konsolideredes alle bestaaende Love, og samtidig udvidedes den Personkreds, som var underlagt Voldgiftsrettens Kompetence, til ogsaa at omfatte uorganiserede Arbejdere og Butiksmedhjælpere, ligesom Voldgiftsretten fik Beføjelse til at udvide en Kendelses Omraade geografisk til hele Ny-Zeeland, fagligt til hele det paa-gældende Fag og til beslægtede Fag. Endvidere omdannedes Mæglingensinstansen til første Instans for Voldgiftsretten, og Tidsrummet for Kendelsernes Varighed forlængedes. Endelig indførtes Bødestraf for Iværksættelse af Arbejdsstandsning under Sagens Behandling.

Med denne Voldgiftsrettens udvidede Kompetence traadte nogle af Systemets særlig uheldige Sider klart frem for Dagen. Konflikternes Antal tiltog saa stærkt, at det fik Karakter af en ren Epidemi, og selve Mæglingensinstanserne blev rene Arnesteder for Konfliktsstof. Da Klagerne over Mæglingensretterne stadig tog til, gav en Lov af 7. Novbr. 1901 Parterne Ret til at gaa direkte til Voldgiftsretten med Sagerne, og samtidig

indførtes en Bestemmelse om, at en Arbejders Afskedigelse eller hans Indstilling af Arbejdet under Sagens Behandling skulde kunne begrundes til Voldgiftsrettens Tilfredshed. I Aaret 1903 vedtoges 3 Love, hvoraf de to var uden særlig Interesse (Suppleanter for Dommerne i Voldgiftsretten), medens den tredje Lov, foruden at udvide Rettens Kompetenceomraade, tillige indførte Straf for Omgaaelse af Domme og Beskyttelse af Foreningsretten og af de ved en Dom tilsikrede Fordele. 1904 udvidedes Begrebet Arbejder og Arbejdsgiver, 1905 konsolideredes paany alle bestaaende Love, og samme Aar forbød en Tillægslov overhovedet enhver Arbejdsstandsning i Tarifperioden samt fastsatte paa hvilke Betingelser, der kunde gives Tilladelse til at arbejde under Minimallønnen. Endvidere ordnedes Processen for Voldgiftsretten, og denne fik Beføjelse til i hvert foreliggende Tilfælde at indhente Overrettens Mening. En Lov af 1906 ordner Ansættelses- og Lønforholdene for Voldgiftsrettens Præsident og Medlemmer. Derpaa konsolideredes de bestaaende Love 1908 i den nugældende Hovedlov; men allerede i Oktober Maaned samme Aar forandredes denne paa et meget vigtigt Omraade (Mæglingensinstansen) og samtidig uddybedes og skærpedes Forbudet mod Arbejdsstandsninger. Endelig giver en Lov af 1910 faglige Foreninger Ret til at skifte Navn, uden at det paavirker deres Karakter af faglig Organisation. Loven giver endvidere Voldgiftsretten Beføjelse til ikke at tage Hensyn til formelle Uregelmæssigheder og Undladelser, hvis de er uden Betydning for Sagens Realitet.

I det følgende skal der gives en sammentrængt Fremstilling af Resultaterne af disse 20 Aars Udvikling.

Den obligatoriske Voldgift forudsætter i Følge sit Princip Tilstedeværelse af en faglig Konflikt. Her opstaar da straks det Spørgsmaal, hvad skal der forstaas ved en faglig Konflikt, og hvornaar kan der siges at foreligge en saadan, eller med andre Ord, hvorledes defineres Begrebet faglig Konflikt henholdsvis efter Formen og Indholdet? Voldgiftsloven taler aldeles ikke om, under hvilken Form en faglig Konflikt skal fremtræde, det overlader den ganske til Fortolkningen, og den gældende Fortolkning har vist sig yderst liberal. Ved faglig Konflikt forstaas saaledes i Praksis ikke blot en saadan Tilstand inden for et Fag, hvor Spændingen er blevet saa stærk, at der er overhængende Fare for Strejke eller Lockout, men tillige den simple Kendsgerning, at en Fagforening over for en Arbejdsgiver har fremsat en Række Ønsker, som denne ikke mener at kunne imødekomme.<sup>1)</sup> Det er maaske paa

<sup>1)</sup> Uddrag af en Højesteretskendelse af 6. August 1906: »Mr. Hoskings Hovedindvending er imidlertid, at før der kan foreligge en faglig Konflikt i Voldgiftslovens Mening, maa der være en Tilstand, der nærmer sig til faglig Krig, og som kan resultere i Strejke. Han siger, at Udtrykket Konflikt indbefatter Kamp. Han har paastaet, at Lovgivningsmagten ikke har haft til Hensigt at tillægge Voldgiftsretten Beføjelse til at regulere faglige Anliggender, med mindre der eksisterede en alvorlig Krisetilstand mellem Arbejdsgivere og Arbejdere i et særligt Fag. Hvis dette Synspunkt er rigtigt, saa har Voldgiftsretten allerede for mange Aar siden udstrakt sin Myndighed udover sin Competence; thi i mange Henvendelser til den var Forholdet mellem Arbejdsgivere og Arbejdere meget langt fra en Tilstand, som passende kunde betegnes som faglig Krig. Men selv om Skabelsen af de industrielle Mæglings- og Voldgiftslove var dikteret af Ønsket om at tilvejebringe et eller andet Middel til at forhindre Strejker og Lockouter, saa er dog Domstolens Jurisdiktion under denne Lov langt mere vidtstrakt end som antaget af Mr. Hosking. Lovgivningsmagten har tilvejebragt et

dette Omraade, at Loven har vakt den største Utilfredshed. Den har skabt en Klasse af Personer, hvis eneste Formaal er kunstigt at holde Spændingen vedlige. Den Lethed, hvormed Maskineriet sættes i Gang, har bidraget til »at frembringe en Klasse af Mænd, som fremelsker Utilfredshed, Professionals i Ordets værste Betydning og vidt og bredt kendte som aktive og selvinteresserede Ødelæggere af den industrielle Fred«. (Aves)<sup>1)</sup>.

Med Hensyn til hvad man fra Indholdets Side skal forstaa ved en faglig Konflikt, nævner Loven dels en almindelig Regel, dels en Række særlige Tilfælde. Ved faglig Strid forstaaes i Almindelighed enhver »Konflikt, der opstaar mellem en eller flere Arbejdsgivere, faglige Arbejdsgiverforeninger eller Arbejdsgiverforbund paa den ene Side og en eller flere faglige Arbejderforeninger eller Arbejderforbund angaaende faglige Anliggender«. Man spørger da her straks, ja men hvad forstaaes da ved faglige Anliggender? Svaret herpaa lyder, at ved faglige Anliggender forstaaes »alle Anliggender, som angaar eller staar i For-

---

Middel, hvorved enhver Konflikt mellem Parterne vedrørende Arbejdsbetingelserne i en hvilken som helst Industri kan fastslaaes og reguleres — først ved Mæglingsproces for Boards of Conciliation og — hvis denne mislykkes — ved tvungen Voldgiftsproces for Court of Arbitration. Den eneste Betingelse, der gaar forud for disse Processer, er, at der maa være en »Konflikt«, og dette Udtryk brugt i Lovene har en langt videre Betydning, end Mr. Hosking paastaar, og det er ikke knyttet til en Konflikt, hvis vigtigste Kendemærke er Tilstedeværelse af en virkelig Kamp eller Udsigt dertil.

<sup>1)</sup> Den Forandring, som ved Loven at 10. Oktober 1908 er foretaget med Hensyn til Mæglingsraadene, er et Forsøg paa at komme dette uheldige Forhold til Livs.

bindelse med Arbejde, der er udført eller skal udføres af Arbejdere, eller som angaar eller staar i Forbindelse med Arbejdsgivernes Privilegier, Rettigheder og Forpligtelser i et hvilket som helst Fag, naar undtages Spørgsmaal, som er gjort eller kan gøres til Genstand for kriminel Behandling«. Det siger sig selv, at denne almindelige Definition giver Adgang til Indbringelse at saa at sige alle mulige faglige Spørgsmaal for Domstolene. Der har igennem Tiderne staaet hæftige Kampe om Forstaaelse deraf og derigennem om Domstolens Competenceomraade. Appelsager har været fremme baade for Højesteret og Kassationsretten, og for hver Gang saadanne særlige Spørgsmaal har været appellerede, er som Regel de i Loven nævnte særlige Tilfælde af, hvad der skal forstaaes ved faglige Anliggender, blevet forøgede. Saaledes appellerede Arbejdsgiverne i Aaret 1900 en Voldgiftskendelse, der gav Fagforeningsmedlemmer Fortrinsret for uorganiserede Arbejdere, idet de paastod, at Domstolen var gaaet uden for sit Competenceomraade. Voldgiftsretten fik Medhold, og en yderligere Følge heraf var, at Loven af 20. Oktober 1900 udtrykkelig nævner dette Forhold som henhørende under industrielle Anliggender.

For at falde ind under Loven er det nødvendigt at optages i et Register, hvis Førelse er overdraget en særlig Embedsmand, Registratør. Ret til Optagelse i Registret har enhver faglig Forening, som for Arbejdsgivernes Vedkommende dog skal bestaa af mindst 7 Medlemmer og for Arbejdernes Vedkommende af mindst 15 Medlemmer.<sup>1)</sup> Formaalet med Registreringen er at

<sup>1)</sup> Disse Tal er flere Gange blevet forandrede. Oprindeligt skulde en Arbejdsgiverforening bestaa af mindst 7 Medlemmer, fra

beskytte Arbejdsgiver- eller Arbejderinteresser i et bestemt eller bestemte Fag. Fagforeninger, som er indregistrerede under Fagforeningsloven (Trade unions Act 1908) er ikke umiddelbart anerkendte, men maa indregistreres særligt. Indregistreringen sker paa Grundlag af en Ansøgning, som skal være ledsaget af Foreningens Medlemsfortegnelse, dens Love og en Afskrift af den Generalforsamlingsbeslutning, i Henhold til hvilken Ansøgningen er indgivet. Lovene skal indeholde en Række nærmere fastsatte Bestemmelser om Foreningens Formaal, Bestyrelse, Forretningsudvalg o. l. Bevilges Ansøgningen, udsteder Registratør et Indtegningsbevis (Certificate of registration), og samtidig faar Foreningen for alle Forhold vedrørende Voldgiftsloven Ret som juridisk Person.

For Arbejdsgiverforeninger knytter der sig ikke anden Fordel til Registreringen end den, at de derved faar Adgang til Deltagelse i Valget af Arbejdsgivernes Repræsentant i Voldgiftsdomstolen. Enhver Arbejdsgiverforening eller enkelt Arbejdsgiver kan nemlig baade klage og indklages for Domstolen, uden Hensyn til om den paagældende er registreret eller ej.

Samtidig med Reguleringen faar eventuelt afsluttede Tarifoverenskomster fuld Retsgyldighed. Part ved Afslutningen af en saadan Overenskomst kan en Fagforening (indregistreret under Fagforeningsloven), enhver anden faglig Forening, et Fagforbund eller en eller flere enkelte Arbejdsgivere være. En Tarifoverenskomst kan indeholde Bestemmelse om ethvert »fag-

---

1895 af mindst 5 og fra 1900 af mindst 2 Medlemmer. 1908 forhøjedes Tallet til 3. En Arbejderforening skulde oprindelig omfatte mindst 7 Medlemmer, 1908 forhøjedes Tallet til 15.



ligt Anliggende«, herunder ogsaa Regler til Behandling af faglig Strid. Ingen Tarifoverenskomst maa vare mere end 3 Aar; men den vedbliver at gælde, indtil den ophæves af en ny Tarifoverenskomst eller en Voldgiftsdom. Denne Regel gælder dog ikke, hvis Foreningen forinden er udslettet af Registret. For at en Tarifoverenskomst skal være gyldig, maa den inden 30 Dage efter dens Afslutning deponeres i Justitskontoret for Voldgiftsretten, og saalænge Overenskomsten bestaar, kan enhver Fagorganisation eller Arbejdsgiver anerkende den som bindende for sig ved at give Meddelelse derom til nævnte Kontor.

Af de to Instanser, for hvilke Sagerne skal behandles, nemlig Mæglings- og Voldgiftsinstansen, har den førstnævnte, Mæglingsinstansen, altid været en Stridens Genstand mellem Parterne, og det maa ogsaa indrømmes, at den, i den Form hvorunder den fremtraadte indtil Slutningen af Aaret 1908, var alt andet end skikket til at stifte industriel Fred. Landet var inddelt i forskellige industrielle Kredse, hvis Antal fastsattes efter Guvernørens Skøn. Inden for hver Kreds skulde der oprettes en fast Mæglingsdomstol (Board of Conciliation), bestaaende af et ulige Antal — dog højst 5 — Medlemmer, af hvilke det ene (Formanden) skulde vælges af de øvrige Medlemmer. Af disse sidste var den ene Halvdel valgt af de stemmeberettigede Arbejdsgiverorganisationer, den anden Halvdel af de stemmeberettigede Arbejderorganisationer inden for den paagældende Kreds. Funktionstiden var 3 Aar. Det viste sig som nævnt, at disse Mæglingsdomstole meget hurtigt — rent paradisk — kom til at virke som industrielle Urostifere. Denne Tendens

kom dog navnlig frem, efter at Raadene ved Lov af 10. Oktober 1900 var blevet omdannede til en første Voldgiftsinstans. Aarsagerne hertil var mange. For det første skortede det i høj Grad paa teknisk Indsigt ved Behandlingen af de foreliggende Konflikter. I en af de af Sekretæren for Arbejdsdepartementet (der tillige fungerer som Registrator) aarlig afgivne Beretninger hedder det herom: »Megen Tid spildes, naar f. Eks. en Skrædder, en Bager og en Snedker med en Gejstlig eller en Sagfører som Formand skal afgøre tekniske Spørgsmaal i en Konflikt angaaende Skomagere, Bryggeriarbejdere eller Sættere«. Dertil kom, at de personlige Forhold i Raadene var alt andet end hyggelige. I en Beretning afgivet af Dommeren Backhouse fra Ny-Sydwaales hedder det, at Formændene manglede den nødvendige Takt og upartiske Optræden, og at Medlemmerne optraadte usømmeligt og forfægtede vedkommende Parts Krav ganske, ensidigt. Og det nævnes som en Paastand, at Konflikterne i mange Tilfælde kun iværksattes for at skaffe Medlemmerne Diæter, ja at Forhandlingerne kun var rene Skinforhandlinger, da man paa Forhaand var besluttet paa at lade Sagen gaa til Voldgiftsretten. Loven frembød ganske vist en Mulighed for at komme uden om Mæglingsdomstolene, idet den tillod Oprettelse af særlige Raad; men denne Ret blev saa godt som aldrig benyttet, dels fordi Arbejdsgiverne paa deres Side frygtede for at faa med de ivrigste Fagforeningsmænd at gøre i et saadant Raad, dels fordi Arbejderne var bange for at komme paa den sorte Liste.

Omsider blev Tilstanden dog for broget, og den bekendte Willis Clausul i Loven af 7. Novbr. 1901 til-

lod derfor Parterne at bringe Sagerne direkte ind for Voldgiftsdomstolen. Dermed var ogsaa det første Skridt gjort til Mæglingsdomstolenes Ophævelse. Dette lader sig talmæssigt belyse. I Tiden fra 1896 til 1901 indbragtes ialt 156 Sager for Mæglingsdomstolene, og heraf afgjorde disse 43 eller 27,6 %, hvilket jo i sig selv er et ret ringe Antal. Men efter 1901 blev der indtil 31. December 1908<sup>1)</sup> kun indbragt 108 Sager for Mæglingsdomstolene, og heraf forligtes 23 eller 21,8 %, og samtidig indbragtes ialt 375 Sager for Voldgiftsretten. Endelig tager Loven af 18. Oktober 1908 helt Livet af Mæglingsdomstolene, der var et af de alvorligste Fejlgreb i Voldgiftsretssystemet; deres Historie viser dem som et Vrangbillede af den Institution, der var tilsigtet dermed.

Istedetfor de staaende Mæglingsdomstole indførte Loven de saakaldte Mæglingsraad (Council of conciliation), som oprettes hver Gang, der ansøges derom af en Part i en Konflikt. Der ansattes til dette Formaal indtil 4 Mæglingskommissærer<sup>2)</sup> (conciliations commissioners), valgte for 3 Aar ad Gangen. Inden for sit Distrikt er den paagældende Kommissær beføjet til efter Ansøgning at oprette et Mæglingsraad. Ansøgningen skal indeholde Navnene og Antallet paa de Personer (1, 2 eller 3), som sammen med Kommissæren ønskes at skulle behandle Sagen. Et lignende Antal udpeges af Modparten. For at skabe et mere personligt Forhandlingsgrundlag mellem de stridende Parter er det bestemt, at de som Mæglingsdommere foreslaaede Personer skal være eller have været beskæftiget i

<sup>1)</sup> 1. Januar 1909 forsvandt de faste Mæglingsdomstole.

<sup>2)</sup> For Tiden findes der 3 Kommissærer.

det eller de Fag, hvori Konflikten foreligger. Finder Kommissæren, at de paagældende Personer ikke besidder de fornødne Kvalifikationer, kan han nægte Godkendelse. Ved at give Kommissæren denne Ret har man ment at kunne forhindre Valget af saadanne Personer, hvis Valgbarhed har været en medvirkende Aarsag til Mæglingsdomstolenes Miskredit.

Mæglingsraadet, som skal arbejde hen til en Løsning af Konflikten, er stillet overordentlig frit. Undersøgelsen skal ikke ske paa noget formelt Grundlag, og Raadet behøver kun at modtage saadanne Indlæg og Udtalelser, som det anser for nødvendige og ønskelige. Ethvert Bevismateriale kan godkendes. Som det senere skal vises, minder hele denne Ordning i paafaldende Grad om Organiseringen af de viktorianske Lønningsnævn. Raadet er kun beslutningsdygtigt, naar Kommissæren er tilstede. En Bisidders Fraværelse hindrer derimod ikke Raadet i Udøvelsen af sine Rettigheder. Ethvert Spørgsmaal afgøres ved Stemme flerhed, undtagen naar det drejer sig om Forslag til Konflikts Bilæggelse. I Tilfælde af Stemmeligbed er Kommissærens Stemme afgørende. Vidner kan indstævnes og tages i Ed, og Bøger og Dokumenter skal fremlægges, men dog kun for Kommissæren personlig. Kan Mæglingsraadet faa Parterne forligt, fastslaas Resultatet i en Tarifoverenskomst, i modsat Fald er det Raadets Pligt at opfordre Parterne til at træffe en foreløbig Afgørelse, indtil Voldgiftsretten har afsagt Kendelse. Tidligst 1 og senest 2 Maaneder efter at Forhandlingerne er paabegyndt, skal Kommissæren, hvis Striden ikke kan bilægges, henvise Sagen til Voldgiftsretten, og samtidig kan Raadet enstemmigt afgive et Anbe-

falingsforslag (recommendation) med Hensyn til Sagens Løsning, og med Ret til at anføre, at Konflikten skyldes en af Parternes »urimelige og ufornuftige Holdning«. Konflikten betragtes dermed som indbragt for Voldgiftsretten.

Ogsaa paa dette Punkt er der en afgørende Forskel mellem den gamle og den nye Ordning. Naar tidligere Mæglingsraadet havde afgivet sit Anbefalingsforslag, og der ikke af en af Parterne inden en Maanedes Forløb var indgivet Ansøgning om Sagens Indbringelse for Voldgiftsretten, traadte det paagældende Anbefalingsforslag i Kraft og kunde i enhver Henseende fuldbyrdes, som om det drejede sig om en af Parterne underskrevet Tarifoverenskomst. Denne Forslagets Retsgyldighed er nu bortfaldet. Den dominerende Underinstans er altsaa afskaffet og erstattet med en ren Mæglingsinstans. Denne Ordning betyder for saa vidt en Skærpelse af det obligatoriske Princip, som der nu kun findes én Instans, nemlig Voldgiftsretten.

Saa vidt man af de foreliggende Beretninger kan dømme, har Systemet absolut kun vundet ved saaledes at indføre »mere godvillig Forhandling, mindre Rettergang«. Oversigten Side 117 viser Mæglingsraadenes Virksomhed siden deres Oprettelse og indtil 1. April 1912.

Man vil straks se, at Mæglingsraadene har en langt heldigere Haand til at faa Sagerne ordnede end Mæglingsdomstolene havde. Medens disse som foran nævnt i Tiden fra 1896—1901, da alle Sager skulde indbringes for Mæglingsdomstolene, kun var i Stand til at bilægge 43 af 156 Konflikter eller 27  $\frac{0}{100}$ , saa har Mæglingsraadene i Tiden 1909—12 bilagt 218 af 308 Kon-

Aar	Antal Konflikter			
	helt bilagte	delvis bilagte	henvist helt til Voldgiftsr.	Ialt
1909—10	67	23	12	102
1910—11	65	14	8	87
1911—12	86	19	14	119
Tils.	218	56	34	308

flikter eller 71 %. Medregnes endvidere hertil 56 delvis løste Konflikter, d. v. s. Konflikter, hvor der kun er ubetydelige Divergenspunkter tilbage, saa ses det, at Mæglingssraadene kun i 34 Tilfælde eller 11 % helt har maattet opgive Ævret. Gennemlæser man Arbejdsdepartementetets Beretninger og navnlig Forligskommissærernes specielle Beretninger, saa omtales overalt den udmærkede Tone og Velvilje, som Parterne under Forhandlingerne har udvist overfor hinanden, og Resultaterne betegnes som extremely satisfactory.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Forligskommissæren for Northern og Taranoki Distriktet: I am glad to say that in nearly all the disputes coming before me during the past year an earnest desire has been shown by both employers and workers to settle their differences in a constitutional way by means of the Conciliation and Arbitration Act, which affords protection to employers and workers alike.

The proceedings of the Councils have been invariably characterized by the utmost good feeling on the part of all concerned and ... no unpleasant friction has arisen. (19<sup>11/12</sup>).

Forligskommissæren for Vellington Distrikt: Notwithstanding the many long and arduous conferences held during the year the feeling between employers and workers has with one exception been of a pleasant nature. (19<sup>11/12</sup>).

Forligskommissæren for Canterbury Distriktet:

Voldgiftsretten, hvis Jurisdiktion omfatter hele Ny-Zeeland, bestaar af 3 af Guvernøren ansatte Medlemmer. Det ene Medlem — Rettens Formand — skal være i Besiddelse af de fornødne Kvalifikationer til at være Medlem af Højesteret. Indtil 1907 skulde Præsidenten tillige være Medlem af Højesteret; men ved en Lov af 1906 bortfaldt denne Fordring, da det i flere Henseender havde vist sig uheldigt, at der bestod en saadan Personalunion mellem Landets økonomiske og anden Lovgivning. Voldgiftsdomstolens to andre Medlemmer (de Læge) skal ansættes af Guvernøren paa Forslag henholdsvis af de faglige Arbejdsgiver- og Arbejderforeninger. Der bringes to Personer i Forslag fra hver Side; men medens Guvernøren tidligere stod frit ved Valget mellem de foreslaaede Personer, skal han nu (siden 1908) tage Hensyn til Foreningernes Stemmevægt, saaledes at en Forening med indtil 50 Medlemmer har 1 Stemme, og enhver Forening med over 50 Medlemmer har 1 Stemme for hver fulde 50 Medlemmer. Funktionstiden er 3 Aar.

Voldgiftsretten har Beføjelse til at indstævne Vidner, afkræve Ed og fordre Papirer og Forretningsbøger forelagt, og hvis den anser det for nødvendigt, kan den give Modparten Adgang til at gennemgaa de fremlagte Dokumenter. Denne Beføjelse kan Domstolen eventuelt gennemtvinge med Bødestraf eller Fængsel. Iøvrigt er Domstolen ikke bunden af nogen Procesform

---

At the various conferences held between the representatives of the employers and employees both sides have spoken in appreciative terms of the work done by the Conciliation Councils, (19<sup>11</sup>/<sub>12</sub>).

og kan godkende ethvert Bevismateriale. Dens Afgørelser kan kun appelleres, hvis det gælder Spørgsmaal om dens Kompetence.

Der har aldrig været rettet en saadan Kritik mod Voldgiftsretten som mod Mæglingsdomstolene. Men det erkendes ogsaa fra alle Sider, at saavel Formanden som de læge Medlemmer har udvist den største Upartiskhed, og at de har udøvet Domstolens Myndighed med virkelig Overlegenhed og Besindighed. Dette gælder frem for alt med Hensyn til Kravet om Fremlæggelse af Forretningsbøger og Modpartens Undersøgelse deraf.

Voldgiftsrettens Arbejdsomraade er meget omfattende. Dens Arbejde bestaar i

	1909/10	1910/11	1911/12
Afsigelse af Voldgiftskendelser . . . . .	89	74	80
Fortolkning af Voldgiftskendelser . . . . .	41	33	26
Supplering og Udvidelse af Voldgiftskendelser m. v. . . . .	75	43	45
Gennemtvængelse af Voldgiftskendelser . . . . .	42	5	17
Appelsager fra Underretterne . . . . .	4	7	3
Nægtet Voldgiftskendelse . . . . .	4	2	3
Sager vedrørende Ulykkesforsikringsloven . . . . .	38	24	20

Desuden er der de paagældende Aar afsluttet henholdsvis 14, 17 og 25 Tarifoverenskomster. Medens Antallet af frivillige Overenskomster (Tarifoverenskomster) saaledes har været stigende, har Antallet af de anførte Sager en faldende Tendens. Det siger sig selv, at det Held, der har fulgt Mæglingsinstitutionen, i høj Grad har aflastet Voldgiftsrettens Arbejde med Hensyn til Afsigelse af Voldgiftskendelser. Ogsaa paa anden Maade er Domstolens Arbejdsstof blevet for-



nindsket; thi medens tidligere alle Sager angaaende Brud paa Voldgiftskendelser og Overenskomster skulde indbringes for Domstolen, kan saadanne Sager ifølge Loven af 18. Oktober 1908 nu ogsaa indbringes for Underretterne (Magistrates' courts), dog med Appelret til Voldgiftsdomstolen.

Navnlig Voldgiftsrettens Beføjelse med Hensyn til Fastsættelse af det faglige og geografiske Omraade for Kendelserne er af overordentlig stor Betydning for det hele industrielle Liv. Enkelte Regler herfor er fastslaaet i selve Loven. Oprindeligt var Kendelsen kun bindende for Parterne selv. Følgen heraf var, at de nye Virksomheder, som opstod inden for Tarifomraadet, kunde arbejde paa billigere Vilkaar. I Loven af 20. Oktober 1900 fastsloges det derfor, at en Kendelse ogsaa har bindende Kraft for enhver faglig Organisation eller enkelt Arbejdsgiver, som i Løbet af Tarifperioden repræsenterer eller udøver det paagældende Fag inden for Distriktet, hvor Kendelsen gælder, ligesom en Kendelse ogsaa gælder for de i Virksomheden beskæftigede uorganiserede Arbejdere. Domstolen selv fik Ret til inden for et Distrikt at begrænse en Kendelses Gyldighedsomraade til Byer eller bestemte Egne, eller — efter forudgaaende Meddelelse — at udstrække Kendelsen til faglige Foreninger eller Arbejdsgivere, som ikke var Part ved Afslutningen. Paa lignende Maade kan en Kendelse udvides til at omfatte beslægtede Industrier. Hvis det derimod drejer sig om at udvide en Kendelse til et andet Distrikt, kan det kun ske efter Anmodning til Voldgiftsretten, og hvis der er Tale om et Fag eller en Fabrikationsgren, hvis Produkter konkurrerer paa Markederne med Produk-

terne fra det Distrikt, hvortil Kendelsen udstrækkes. Gælder det endelig en Udvidelse til hele Landet, for-dres det yderligere, at den oprindelige Kendelse skal omfatte Flertallet af Fagets eller den paagældende Industrigræns Arbejdere.

Foruden de her nævnte Beføjelser havde Voldgiftsretten, som tidligere nævnt, allerede i 1898 faaet en i Loven udtrykkelig udtalt Ret til at fastsætte en Minimalløn eller anden Løn samt til at anordne, at en lavere Sats kan fastsættes for Arbejdere, som er ude af Stand til at tjene den vedtagne Minimalløn. I disse to Bestemmelser ligger vel nok Tyngdepunktet for Voldgiftsdomstolens hele Virksomhed. Der er næppe Tvivl om, at det at fastsætte en Minimalløn er en af de vanskeligste Opgaver, der kan stilles, og Parlamentet har da ogsaa klogeligvis afholdt sig fra at give Mæglingsraadene og Voldgiftsretten nogensomhelst Rette-snor at gaa efter ved Løsningen af denne Opgave. Problemerne myldrer frem her, baade teoretiske og praktiske. Da hele dette Spørgsmaal imidlertid dukker frem igen i Forbindelse med de obligatoriske Lønnings-nævn, vil det være naturligt at behandle det herunder.

Af andre vigtige Bestemmelser maa her nævnes Reglerne for Iværksættelse af Arbejdsstandsning. Noget absolut Forbud mod Strejke findes ikke i Ny-Zeeland. Den første Lov forbød blot Arbejdsstandsning, saalænge en Sag verserede for Mæglings- og Voldgiftsretten, og denne Regel er stadig blevet opretholdt. Loven af 20. Oktober 1900 fastsætter Bødestraf (indtil 50 £) for enhver, som deltager i eller medvirker til en ulovlig Arbejdsstandsning, og i Aaret 1901 uddybedes Forholdet yderligere ved en Bestem-

melse om, at hvis en Arbejder afskediges eller nedlægger Arbejdet under en Sags Behandling, skal det paa en for Voldgiftsretten tilfredsstillende Maade godtgøres, at den paagældende Handling skyldes andre Grunde end den foreliggende Konflikt. I 1905 blev Forbudet mod Arbejdsstandsning udvidet til ogsaa at gælde under hele Tarifperioden, og dermed umuliggjordes Sympatiaktioner. Alle disse Regler gælder endnu; men Loven af 18. Oktober 1908 har paa indgaaende Maade fastslaaet, hvad der skal forstaas ved en Strejke eller Lockout saavel fra Formens som fra Indholdets Side, ligesom Bødestrafen for Deltagelse i en ulovlig Arbejdsstandsning er forhøjet. Dernæst fastsættes Straf for Understøttelse eller Befordring af en ulovlig Arbejdsstandsning, og her fastslaaes rimeligvis for første Gang i den moderne Retsordning det saakaldte kollektive Ansvar, d. v. s. Princippet om Fagorganisationens Ansvar for Medlemmernes Handlinger uden Hensyn til, om den har været delagtig deri eller ej. Den praktiske Regel lyder: Finder der en Strejke eller Lockout Sted, og deltager Majoriteten af en Fagorganisations Medlemmer deri, maa det antages, at den paagældende Organisation har iværksat Arbejdsstandsningen.

Det almindelige Tilsyn med Lovens Gennemførelse er overladt Arbejdsdepartementet, som afgør, hvorvidt der skal anlægges Sag eller ej. Det lokale Tilsyn føres af Fabriksinspektørerne, og siden 1903 er dette Tilsyn blevet dem paalagt som en Embedspligt. Sagerne kan føres saavel af det offentlige som af faglige Organisationer. Nedenstaaende Oversigt viser Antallet af Sager

angaaende Overtrædelse af Voldgiftskendelser og Overtrædelse af selve Voldgiftsloven i de sidste 3 Finansaar.

	19 <sup>08</sup> / <sub>09</sub>	19 <sup>09</sup> / <sub>10</sub>	19 <sup>10</sup> / <sub>11</sub>	19 <sup>11</sup> / <sub>12</sub>
Sager angaaende Voldgiftskendelser anlagt af Arbejdsdepartementet:				
for Voldgiftsretten.....	552	35	5	17
for Underretterne.....	—	536	519	444
Sager angaaende Voldgiftskendelser anlagt af Fagorganisationer:				
for Voldgiftsretten.....	—	7	—	—
for Underretterne.....	—	25	20	20
Sager angaaende Voldgiftsloven ...	— <sup>1)</sup>	— <sup>1)</sup>	132	97

Man vil se, hvorledes den foran nævnte Ret til Indbringelse af Sager for Underretterne har indsnævret Rettens Arbejdsstof, idet saa godt som alle Sager indbringes for Underretterne. Forholdet har dog ikke vakt særlig Tilfredshed. Der klages over, at de forskellige Underretter i ensartede Sager træffer forskellige Afgørelser, samt at Retterne mangler teknisk Indsigt i Forholdene og Forudsætninger for at kunne fortolke Voldgiftsrettens Kendelser. Af de 658 Sager (561 Kendelsesager og 97 Lovsager), som Arbejdsdepartementet i 19<sup>11</sup>/<sub>12</sub> anlagde, vandtes 512, medens 46 afvistes. Det foregaaende Aar indbragtes 656 Sager, hvoraf 534 gennemførtes og 122 afvistes. Der er en tydelig Nedgang at mærke i Antallet af Overtrædelser. I den sidste Beretning (19<sup>11</sup>/<sub>12</sub>) hedder det herom: »I Virkeligheden kan det siges, at Antallet af bevidste Brud er langt færre end tidligere«.

Det vil ogsaa være af Interesse at betragte Overtrædelserne efter deres Natur. En saadan Analyse giver følgende Resultat for de sidste 3 Aar:

<sup>1)</sup> Anføres ikke i Beretningen.

	19 <sup>09</sup> / <sub>10</sub>	19 <sup>10</sup> / <sub>11</sub>	19 <sup>11</sup> / <sub>12</sub>
Undladt at betale Minimallønnen.....	158	119	133
Modtaget mindre end Minimallønnen .	57	59	43
Undladt at betale Overtidsbetalingen .	40	38	33
Modtaget mindre end Overtidsbetalingen	20	17	25
Undladt at give Fagforeningsmedlem- mer Fortrinsret .....	56	53	38
Undladt at afslutte Lærlingekontrakt .	18	9	7
Overtraadt Læringskalaen .....	18	18	15
Undladt at betale Lønnen hver 8. eller 14. Dag .....	19	29	20
Lønfradrag og undladt at betale fuld Løn.....	8	28	6
Overtrædelse af Strejkereglerne.....	5	68	2
Iværksættelse af Lockout .....	1	1	0
Undladt af holde Løn- og Overtidsbog	27	56	89
Undladt at udhænge Kopi af Voldgifts- kendelse .....	8	5	6
Forskellige Voldgiftsovertrædelser (Ar- bejdsgivere).....	104	110	108
Forskellige Voldgiftsovertrædelser (Ar- bejdere).....	50	58	51

Denne Oversigt er lærerig. Den viser, at Nedgangen i Overtrædelsernes Antal gør sig gældende saa godt som paa alle Omraader. Kun en enkelt og mindre betydningsfuld Art af Overtrædelser (Overtrædelse af Paabud om at holde Lønningsbog) er vokset stærkt i de sidste Aar. Endvidere fremgaar det, at man efterhaanden i Praksis har fastslaaet det længe omstridte Princip, at ogsaa Arbejderen begaar en Overtrædelse ved at arbejde paa ringere Vilkaar end fastsat i Kendelserne eller Tarifoverenskomsterne. En Fordeling af Sagerne efter Overtrædernes Stilling i Faget viser følgende:

	19 <sup>09</sup> / <sub>10</sub>	19 <sup>10</sup> / <sub>11</sub>	19 <sup>11</sup> / <sub>12</sub>
Anlagt mod Arbejdere.....	471	474	457
Anlagt mod Arbejdsgivere ..	132	202	121

Siden Lovens Vedtagelse 1894 og indtil 31. Marts 1912 er der i 2281 Tilfælde idømt Arbejdsgivere Bøder til et samlet Beløb af 107334 Kr. Heraf var betalt 101484 Kr. eller 94½ %<sup>o</sup>. Arbejderne er i samme Tidsrum blevet idømt 38988 Kr. og heraf var 28818 Kr. eller 74 %<sup>o</sup> betalt<sup>1)</sup>.

Det er overordentlig vanskeligt at fælde en helt retfærdig Dom over det ny-zeelandske Voldgiftsprincip. For det første maa det erindres, at Voldgiftsloven kun er et enkelt — ganske vist betydningsfuldt — Led i en hel Række af socialt samvirkende Foranstaltninger, og dernæst at den spænder over et Omraade, hvor faglige, økonomiske, legale, organisatoriske og sociale Modsætningsforhold gør sig mere eller mindre stærkt gældende. Dertil kommer, at dens mangeartede Opgaver (man huske den omfattende Definition af Begrebet faglige Anliggender) spreder dens Virkninger til de yderste Kroge af det faglige Samarbejdes vidtstrakte Felt. Som saadanne Forhold, der paavirker den almindelige Dom over Systemet, anfører Aves i sin Beretning:

- 1) Den Udstrækning, hvori Faget nyder et lokalt Monopol.
- 2) Uafhængigheden af fremmede Markeder og Toldbeskyttelsens Højde.
- 3) Fagets Tillæmpelsessevne.
- 4) Konkurrencens Styrke.

---

<sup>1)</sup> Af de Bøder, som er idømt Arbejderne, falder alene 23940 Kr. paa den kendte Slagterstrejke i 1907. Heraf skyldes endnu 5310 Kr., bl. a. fordi 72 af de paagældende Svende er forsvundne.

- 5) Arbejdslønnens Forhold til Produktionsomkostningerne.
- 6) Fagets Organisationsforhold.
- 7) Voldgiftskendelsernes Virkning inden for smaa og store Bedrifter.
- 8) Minimallønnens Højde og derigennem dens Forhold til Standardlønnen.
- 9) Trangen til Fastsættelse af Akkordløn.
- 10) Arbejdsgivernes Dygtighed og Konkurrencens Beskaffenhed (Smudskonkurrence).
- 11) Forholdene paa Arbejdsmarkedet og derigennem Arten af den anvendte Arbejdskraft.

Og han tilføjer: In this variety of function, and in the variety of trades affected, are found a chief explanation of the very different ways in which the Act is regarded. By employers it is disliked, tolerated or accepted; by employees it is suspected, tolerated or welcomed, and, apart from differences of temperament of the persons with whom it has to deal, or differences in political outlook, the conflicting judgments that abound find their chief explanation, in the inherent differences of trades and occupations themselves. Aves ser ikke meget fortrøstningsfuldt paa Fremtiden. Det er ikke, for Arbejdsgivernes Vedkommende, just Lønspørgsmaalet, der fremkalder den største Misstemning mod Systemet. Det er langt snarere den dermed følgende Nedgang i Arbejdsintensiteten, Mangel paa Interesse for Arbejdet og Fagforeningernes Indblanding. Og for Arbejdernes Vedkommende frygter Aves for de saakaldte upopulære Voldgiftskendelser, hvorved forstaas enten saadanne Kendelser, hvori der ikke

mere kan tilstaa yderligere Fordele, eller saadanne, i hvilke de engang gjorde Indrømmelser paany maa tages tilbage. I 1908, da Aves afgav sin Beretning, var der allerede fældet adskillige af den førstnævnte Slags Kendelser, medens der kun i et ubetydeligt Tilfælde var blevet foretaget en Lønreduktion og i to Tilfælde en Forlængelse af Arbejdstiden. Den Omstændighed, at der i adskillige Kendelser ikke paany er gjort Arbejderne Indrømmelser, hænger sammen med det, Aves kalder Fagenes Coordination, d. v. s. den økonomiske Forbindelse, der bestaar mellem Fagene, og som med en indre Nødvendighed driver Lønnen op til et fælles Niveau, ud over hvilket det enkelte Fag i et givet Øjeblik ikke kan naa, uden at alle de andre Fag følger efter.<sup>1)</sup> At allerede denne Omstændighed fremkalder Utilfredshed hos Arbejderne siger sig selv, men Systemets Prøvestund kommer dog først den Dag, da Coordinationsbevægelsen yderligere styrkes gennem nedadgaaende Konjunkturer, saa at selv status quo ikke længer kan opretholdes; men Reduktionen af Arbejdsforholdene begynder. Det skal saa vise sig, om ikke Arbejderne foretrækker Kampen i fri Mark for Beskyttelsen under Voldgiftslovens Vinger.

Siden Aves i 1908 fremsatte disse Formodninger, har Ny-Zeeland været hjemsøgt af en forbigaaende Depressionsperiode. Den varede næppe mere end et Aar. I 1908/09 finder der en betydelig Nedgang Sted i Værdien af den udenlandske Eksport, efterfulgt af finansiell Slaphed, Standsning i Byggefagene, Jærnfagene

---

<sup>1)</sup> I det følgende Afsnit om obligatorisk Minimalløn skal jeg komme tilbage til dette Spørgsmaal.



og Møbelindustrien. Men allerede Aaret efter gaar det opad, og 1910/11 og 1911/12 betegnes igen som normale Aar. Voldgiftssystemets Udvikling kan derfor endnu ikke siges at være paavirket af Konjunkturedgang. Vi skal i det følgende se, hvorledes Forholdene har stillet sig med Hensyn til Registreringen, der jo er et Udtryk for Parternes Anerkendelse af Voldgiftsprincippet, Strejker og Voldgiftsdomstolens Stilling til Arbejdernes Krav.

Efterfølgende Tabel viser Antal af registrerede Foreninger og deres Medlemsantal saavel for Arbejdsgivere som for Arbejdere siden December 1903.

Aar	Arbejdsgiverforeninger			Arbejderforeninger		
	Antal Foreninger	Antal Medlemmer	Aarlig Tilvækst	Antal Foreninger	Antal Medlemmer	Aarlig Tilvækst
December 1903	103	3080	—	258	27640	—
1904	109	3292	7,0 %	273	30271	9,5 %
1905	113	3276	÷ 0,5 %	261	29869	÷ 1,3 %
1906	109	3337	2,0 %	274	34978	17,1 %
1907	121	3630	8,8 %	310	45614	30,4 %
1908	122	3918	8,0 %	325	49347	8,2 %
1909	120	3702	÷ 5,6 %	308	54519	10,4 %
1910	118	4262	15,0 %	308	57091	4,7 %
1911	118	4251	÷ 0,3 %	307	55629	÷ 2,6 %

Ser man paa Fagforeningernes Medlemsantal, saa viser det sig, at Arbejderne siden Aaret 1905 i stigende Tal har søgt ind under Loven, naar netop undtages det sidste Aar, for hvilket der foreligger Oplysninger, nemlig 1911, hvor Antallet af Arbejdere sank fra 57091

til 55629 eller med 2,6 0/0. Ikke mindre end 10 Fagforeninger med tilsammen 6526 Medlemmer (heraf 3 Foreninger med henholdsvis 1026, 1350 og 1531 Medlemmer) lod sig slette af Registeret. Men samtidig søgte en Del andre Fagforeninger ind under Voldgiftsloven, saa at den samlede Nedgang kun beløb sig til 1462 Medlemmer. Denne Nedgang kan i og for sig synes ubetydelig; men det maa dog erindres, at naar undtages Aaret 1905, hvor Arbejderantallet sank med 402, har der ikke tidligere været nogen absolut Tilbagegang. En saadan indtræder først i 1911, samtidig med at der »i den seneste Tid er opstaaet en Kritik, som fordrer Lovens snarlige Ophævelse«<sup>1)</sup>. Om denne Bevægelse og denne Kritik er af mere end forbigaaende Natur, vil de kommende Aar give Svar paa.

Ser man paa Indholdet af de allerseneste Kendelser, saa kan den begyndende Reaktion mod Loven i alt Fald ikke skyldes den Coordinationsbevægelse, som Aves i 1908 tillægger saa stor Betydning, og som han rent praktisk fastslaar gennem den Omstændighed, at der af 59 Voldgiftskendelser i 1906 var ikke mindre end 26, som opretholdt status quo, tiltrods for at det ikke var første Gang, de paagældende Fags Arbejdsforhold blev regulerede under Voldgiftsloven. Tager man Aaret 1911, saa ser man derimod et ganske andet Forhold. Af 71 Kendelser, som afsagdes det paagældende Aar, var der kun 5 Kendelser, hvori Arbejdsforholdene ikke forbedres, og tager man de fire første Maaneder af 1912, for hvilke der indtil Dato foreligger Oplysninger, saa viser det sig, at 21 Kendelser gav Forbedrin-

<sup>1)</sup> Beretningen 19<sup>11</sup>/<sub>12</sub>.

ger, medens kun 1 Kendelse opretholdt uforandrede Forhold.

Foruden Registreringen er Arbejdsstandsningernes Antal og Omfang af afgørende Betydning ved Afgørelsen af, hvorvidt Loven har opfyldt sit Formaal. Siden dens Vedtagelse i 1894 har der paa Ny-Zeeland været ialt 63 Strejker fordelt saaledes paa de enkelte Aar:

1894—1905 .....	0
1906 .....	1
1907 .....	12
1908 .....	12
1909 .....	4
1910 .....	13
Finansaaret 19 <sup>11</sup> / <sub>12</sub> .....	21

Den første Strejke fandt altsaa Sted i 1906. I 1907 er Strejkernes Antal opgivet til 12, men i Virkeligheden er der kun en Konflikt, nemlig den meget omtalte Slagterstrejke. De øvrige Strejker er Sympati-strejker inden for samme Fag. Derefter har Antallet af Strejker været stigende. Det ringe Antal i 1909 hænger naturligvis sammen med den foran nævnte Depression. Maksimum naas i Finansaaret 1911/12 med 21 Strejker.

Af de 63 Strejker, som saaledes har fundet Sted i den betragtede Periode, falder imidlertid 33 uden for Lovens Omraade og kan saaledes ikke betegnes som ulovlige. Der er altsaa kun 30 Strejker, som er iværksat paa Trods af Lovens Bestemmelser om Arbejdsstandsninger, og heraf karakteriseres endda de 24 som ubetydelige, d. v. s. af en saadan Natur, at man ikke fandt Anledning til at iværksætte Retsforfølgelse mod Overtræderne. En Fordeling af de 63 Strejker efter Udfaldet giver følgende Resultat:

Arbejderne	sejrede i	22	Tilfælde
Arbejdsgiverne	—	i 14	—
Kompromis		i 27	—

Desværre oplyses det ikke, hvorledes de forskellige Tilfælde fordeler sig mellem lovlige og ulovlige Strejker, hvilket det vilde være af stor principiel Betydning at faa oplyst. Af samtlige Strejker betegnes 34 som ubetydelige, og lades disse ude af Betragtning, viser det sig, at Strejkerne gennemsnitlig varede i 10 Dage, og at der ialt har strejket 2275 Arbejdere, medens 4523 Personer blev arbejdsløse. Antallet af Strejke-dage kan altsaa ansættes til 22750 og heraf faldt alene c. 7600 paa Aaret 1911/12 eller 33<sup>0</sup>/<sub>10</sub>. Det er intet Under, at nævnte Aar i den officielle Beretning karakteriseres som et yderst uroligt Aar med Hensyn til Arbejdsforholdene. De betragtede Strejker kostede Arbejderne 524376 Kr. i tabt Arbejds løn og forvoldte Arbejdsgiverne et Tab af c. 668412 Kr. Arbejderne fik 35424 Kr. i Bøder, og heraf er 25380 Kr. betalt. Som det vil ses, er Aaret 1911/12 ogsaa af særlig Betydning med Hensyn til Strejker, og da flere af de Strejker, som fandt Sted dette Aar, frembyder visse Lighedspunkter af Værdi ved Bedømmelsen af Voldgiftslovens Virkning, er det nødvendigt at omtale dem lidt nærmere.

Af de 21 Strejker, som fandt Sted 1911/12, var de 6 af Betydning, de 15 karakteriseres som ubetydelige. Den langvarigste Strejke iværksattes af 25 Funktionærer paa de smaa Kystdampere, som løber ud fra Wellington. Man var misfornøjet med Lønbestemmelserne i en Voldgiftskendelse. Efter 5 Ugers Strejke maatte Rederne gaa ind paa Fagfor-eningens Fordringer, og der oprettedes en ny Over-

enskomst. Fagforeningen idømtes 100 £ for den ulovlige Strejke. Den anden Strejke iværksattes af 358 Funktionærer paa Sporvognene i Wellington. I 4 $\frac{1}{2}$  Dag var al Trafik standset. Arbejderne gennemførte deres Krav (Fjernelsen af en Inspektør). Fagforeningen dømtes ved Underretten til en Bøde af 100 £. En tredje Strejke iværksattes af Slagteri-arbejdsmændene i Wellington. Standsningen varede 14 Dage. Arbejderne gennemførte deres Krav mod at lade sig indregistrere. Strejken var altsaa ikke ulovlig. Endvidere strejkede 310 Jord- og Betonarbejdere i Aukland i en Uge og fik deres Krav opfyldte. De anklagedes for Brud paa Voldgiftslovens Strejkeregler. Nogle andre Jord- og Betonarbejdere strejkede for højere Løn, og mente at Strejken var lovlig, da de havde ansøgt om Udslettelse at Registret. Endelig strejkede 34 Havnearbejdere  $\frac{1}{2}$  Time og fik den ønskede Lønforhøjelse. Da Fagforeningen ikke kunde anses for delagtig, blev Sag rejst mod de enkelte Arbejdere.

Arbejderne har sikkert af disse Kampe uddraget den Lære, at man godt kan staa under Voldgiftsloven og dog benytte Strejken som Middel til at sætte sine Ønsker igennem, blot man tager Bøden for den ulovlige Arbejdsstandsning. Saaledes gik det i 4 af de 6 Strejker. Det siger sig selv, at det vilde være højst farligt for Systemet, om denne Moral skulde vinde videre Indpas i Praksis. Ogsaa herpaa maa de nærmeste Aar give Svar!

Det ny-zeelandske Voldgiftssystem har som bekendt baade Modstandere og Tilhængere, Modstandere, som profeterer dets Undergang, og Tilhængere, som

deri ser den endelige industrielle Retsordning. Der er vel næppe nogen af Parterne, som fuldt ud har Ret. Sandheden ligger vel — som saa ofte — midt imellem. Der er næppe Tvivl om, at Systemet nu er gaaet ind som et fast Led i Ny-Zeelands industrielle Retsordning, og naar dette er sket, skyldes det først og fremmest, at det for Arbejdernes Vedkommende er en frivillig Sag, om de vil anerkende det eller ej. Derved er der skabt en Sikkerhedsventil, som gør det muligt for Systemet at bestaa under de skiftende økonomiske Forhold med større eller mindre Tilslutning fra Landets industrielle Arbejderbefolkning. Men dets Virksomhedsomraade er og bliver Ny-Zeeland. Erfaringen fra Australien har vist, at det ikke nu lader sig omplante til andre Lande, og det simpelthen fordi Udviklingen med Hensyn til Lønspørgsmaalet er traadt ind paa andre og tilsyneladende mere farbare Veje.

En følgende Artikel vil omhandle: Obligatorisk Minimalløn og Ny-Beskyttelse.

---