

DEN FASTE VOLDGIFTSRET OG KOLLEKTIVE ARBEJDSOVERENSKOMSTER

Foredrag i Nationaløkonomisk Forening den 21. Marts 1916

At

C. Ussing.

Mine Herrer!

Den faste Voldgiftsret har flere Ejendommeligheder end dem, der bliver Tid til at fremdrage i Aften. Det jeg skal dvæle ved, vedrører kun Institutionens Navn, dens Sammensætning, dens Opgaver og dens Tilblivelseshistorie, og disse fire Emner vil komme til at udgøre de fire Kapitler i mit Foredrag.

Navnet er forsaavidt mærkeligt, som den faste Voldgiftsret jo slet ikke er en Voldgiftsret. Det er en Domstol.

De kender alle Forskellen mellem en Voldgiftsret og en Domstol. Den første faar sin Myndighed gennem privat indgaaede Aftaler mellem Parterne. Parterne gaar frivillig ind paa at underkaste sig, hvad en privat valgt Person, eller en Flerhed af Personer maatte kende for Ret. Dette er de privat forpligtede til at rette sig efter. Men Staten yder dem ingen Hjælp til at fremtvinge Kendelsen. For at faa Fogedens Hjælp maa de først skaffe sig Dom ved Statens Domstole.

En Domstol derimod har sin Myndighed ikke fra Parternes private Aftaler, men fra Lovgivningsmagten, der ved Lov henlægger visse Stridigheder til Paadømmelse af Domstolen, saa at den stævnedede Part ikke kan unddrage sig dens Jurisdiktion, men, hvis han udebliver, bliver dømt som udebleven. Og Staten eksekverer Dommene ved sin Foged.

Den faste Voldgiftsret har nu sin Myndighed ikke gennem privatretlige Aftaler, men fra Loven af 12. April 1910; ingen kan i de Sager, som falder ind under den faste Voldgiftsret, unddrage sig dens Myndighed, naar han stævnes. Og Dommen er fogedkraftig — eller som vi paa Latin siger exigibel — og tilmed inappellabel som Højesteretsdomme, og Sager, som henhører under Den faste Voldgiftsret, bliver at afvise fra de andre Domstole, hvis de indbringes dér.

At denne Domstol i sit Navn er bleven betegnet som en Voldgiftsret, har sin særegne historiske Grund; men dette henhører under det fjerde Kapitel — Tilblivelseshistorien. Her skulle vi gaa over til Mærkelighederne ved Domstolens Sammensætning.

Det er nemlig, saavidt jeg ved, omtrent¹⁾ den eneste Domstol, ikke i Amerika, men i Evropa, hvis Sammensætning udelukkende sker ved Valg. I Sø- og Handelsretten udnævnes Formanden af Kongen. Læggerdommerne vælges vel, men deres Valg stadfæstes af Kongen. Men her vælges til Dommere af Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening tre og af De samvirkende Fagforbund tre, og disse seks vælger igen Formand og Næstformand. Foreløbig er Valgperioden et Aar; muligvis

¹⁾ Nogle Kantoner i Schweiz undtagne.

skal denne dog forlænges. Det eneste blivende statslige Element i Retten er Sekretæren; han udnævnes af Indenrigsministeriet, og han skal sørge for, at Dommervalgene foregaar behørigt. Kun hvis Valgene ikke skulde komme i Stand, træder Staten til som Reserven og Nødhjælpen og udnævner de Dommere, som ikke har kunnet blive valgte.

Det er altsaa i sin Sammensætning den mest demokratiske Domstol, man kan tænke sig. Men fra et juridisk Synspunkt har den endnu en Ejendommelighed, som maa fremdrages. De almindelige Regler om Dommeres Inhabilitet i Sager, de selv har Interesse i, gælder ikke fuldt ud her. Ganske vist, saafremt en Dommer har personlig Interesse i Sagen, vil han naturligvis vige sit Sæde i Den faste Voldgiftsret. Men som Medlem af Arbejdsgiverforeningens Bestyrelse eller De samvirkende Fagforbunds Bestyrelse staar han ofte Stridspunkterne saa nært, at han efter almindelige juridiske Begreber ikke er upartisk nok. Men i Den faste Voldgiftsret mener man ikke at kunne undvære de egentlige Kombattanter i Striden. Den Horisont, de har, er videre og strækker sig over hele Arbejdsstridighedernes Slagmark. Det vilde være et Tab for Retten, om de skulde undværes.

I Norge har man ifjor ved Lov oprettet en lignende Domstol som Den faste Voldgiftsret. Den har et mere rationelt Navn, den kaldes Arbejdsretten. Den har tillige en mindre demokratisk Sammensætning, idet Formanden „opnævnes“ af Kongen, og forøvrigt ogsaa de andre Dommere — 4 i Tallet —, men disse „opnævnes“ dog efter Indstilling fra Organisationerne, altsaa for deres Vedkommende i Virkeligheden gennem Valg.

Formanden skal, ligesom her i Landet, være Jurist, og for de andre 4 Dommere har man holdt den juridiske Habilitetsfordring oppe, at de ikke maa være Medlemmer af en Fagorganisations Styre; noget som vi altsaa vilde betragte som en Svækkelse for Institutionen.

Fra Rettens Sammensætning gaar jeg over til det tredie Kapitel: Rettens Opgaver. Ogsaa i denne Henseende er Retten mærkelig; thi indtil ifjor, da Norge kom med, var det vistnok den eneste Domstol i Evropa og Amerika, som havde til særlig Opgave at paadømme Overenskomststridigheder i Arbejdsforhold. Det vil sige: der er Arbejdsretter nok i Evropa, som har til særlig Opgave at paadømme Stridigheder mellem Arbejderen og Arbejdsgiveren om den Løn, Arbejderen skal have i det individuelle Arbejdsforhold, og saadanne Arbejdsretter vil naturligvis ofte tage til Rette snor de kollektive Overenskomster, som gælder i Faget. Men den Strid, der paadømmes, er ikke en Strid mellem dem, der har sluttet de kollektive Overenskomster, ikke en Strid mellem Arbejdsgiverorganisationen og Arbejderorganisationen, men som sagt mellem den enkelte individuelle Arbejder og hans individuelle Arbejdsgiver.

Paa den anden Side er der ogsaa rundt i Evropa Voldgiftsretter nok — privat indstiftede Voldgiftsretter — til Afgørelse af Tvistigheder mellem de Organisationer, der har sluttet de kollektive Traktater; men dette er som sagt private Institutioner uden Domsmyndighed.

Det er en Ejendommelighed for os — og nu altsaa for Norge — at vi til Paadømmelse af de Stridigheder, som jeg vil kalde „de kollektive Tvistigheder“,

i Modsætning til „de individuelle Arbejdstvistigheder“ har faaet en speciel Domstol.

For nærmere at forstaa denne Ejendommelighed maa vi se lidt nøjere paa Forholdet mellem Den faste Voldgiftsret og saa alle de faglige Voldgiftsretter, der ere virkelige Voldgiftsretter, rundt i Fagene. Denne Forskel er det ikke alle, der forstaaer.

De faglige Voldgiftsretter ere Institutioner, som Fagene ved kollektive Overenskomster have indrettet sig rundt i hele Landet til Afgørelse af kollektive Stridigheder. Hver By har sine Voldgiftsretter og hvert Fag. Er man f. Eks. Maskinfabrikant i Aarhus, maa man i Smede-Tvistigheder møde for Smedenes, i Formerstridigheder for Formernes, i Malerkonflikter for Malernes og i Arbejdsmands-Uenigheder for Arbejdsmands-Voldgiftsretten.

Den kollektive Overenskomst, som fastsætter dette, kaldes i Almindelighed for Fagets „Regler for Behandling af faglig Strid“, og de foreskriver som oftest først Mægling ved en Mæglingsmyndighed — en Slags Forligelseskommission — og dernæst Afgørelse ved Voldgift, naar det drejer sig om en saakaldet „Retsvist“, en Strid om, hvad der er Ret i Dag efter de gældende Overenskomster, i Modsætning til den Ret, som man ønsker at erhverve sig imorgen dér, hvor man staar frit — ubunden af Overenskomster.

Jeg sagde, at disse faglige Voldgiftsretter vare private Voldgiftsinstitutioner til Afgørelse af kollektive Stridigheder; men i Virkeligheden er praktisk talt alle Arbejdsstridigheder her i Landet efterhaanden bleven til „kollektive“ Stridigheder, idet Organisationerne tager sig af alle Stridigheder, selv om det kun gælder

et ganske individuelt Arbejdsforhold. Organisationerne skyder den individuelle Arbejder tilside, optræder selv i Striden og taler paa samme Tid Arbejderens og Arbejderorganisationens Sag.

Jeg tvivler om, at der noget Sted, i hvert Fald paa Kontinentet, er et saa udviklet System af faglige Voldgiftsretter, som hos os. Og det er lærerigt at se, hvorledes denne Udvikling er gaaet for sig, baade den Udbredelse de have faaet og dette, at de have underlagt sig ikke blot de egenlige kollektive Tvistemaal, men praktisk talt alle Stridigheder mellem Arbejder og Arbejdsgiver paa enhver Arbejdsplads og ethvert Værksted Landet over. Det er noget, der i høj Grad hænger sammen med Mangler i den danske Retspleje.

Den er nemlig for langsom til at kunne du til noget i Arbejdsforhold, eller i hvert Fald har været for langsom. Hyppigst er det jo saadan, at naar Striden opstaar, har Arbejderen udført Arbejdet; det, der staar tilbage, er, at Arbejdsgiveren skal yde sin Præstation. Og paa det Tidspunkt er det kun Arbejderen, der har Hastværk. Han skal bruge Pengene til Husleje, Bager og Høker. Men det er netop det Tidspunkt, hvor Arbejdsgiveren ikke længere har Hast. Det han skal have, er præsteret. Det han skal yde, føler han ikke saa presserende. Her vil en langsom Retspleje kunne yde Arbejdsgiveren uvurderlig Nytte. Er der Strid mellem 20 Kr. eller 26 Kr., og en Fastholden ved Kravet paa 26 Kr. fra Arbejderens Side vilde drage Betalingen ud i Maaneder, halve Aar, ja hele Aar, som en saadan Proces kunde vare, ja saa nødtes Arbejderen jo ofte til at slaa sig til Taals med de 20 Kr. Hellere faa de 20 Kr. straks end de 26 Kr. om et Aar.

Man kan godt sige, at Mesteren nød godt af Retsplejens Mangler, og at Svenden alt for ofte af den Grund blev den lille.

Men Bladet vendte sig omsider. Arbejderne lærte at organisere sig. Intet har maaske bidraget saa meget til at drive Arbejderne ind i Organisationerne som den Retsbeskyttelse, disse kunde give Arbejderne dér, hvor Statens Domstole svigtede. Fagforeningsformanden tog sig af Arbejderens Krav, og den Retspleje var hurtigere. Formanden satte Retten hos Mesteren, og naar han fandt Arbejderens Krav retfærdigt, saa var der ingen Vej udenom. „Betale“ eller „Blokade“, det var det Valg, der blev stillet. Og Mesteren, der endnu stod uorganiseret og isoleret i Kampen, han opdagede nu, at det var ham, der var bleven værgeløs. Han havde naturligvis ikke Raad til at udsætte sig for Blokade for en Strid om 6 Kr. Nu var det ham, som maatte give efter, og han indsaa tydeligt Nødvendigheden af ogsaa at organisere sig.

At Statens Retspleje ikke yder tilstrækkelig Beskyttelse, kan have de forskelligste Følger. Det kan f. Eks. føre til Dueller, Lynchjustits og privat Selvtægt, men paa det heromhandlede Omraade har det uden Tvivl i høj Grad bidraget til den gennemførte Organisering af Arbejdere og Arbejdsgivere, som udmærker Forholdene hos os.

Saa kom altsaa en Tid, hvor to kampdygtige Organisationer stod overfor hinanden, parate til Krig ved den mindste Spænding. Og man indsaa efterhaanden, at Retsstridigheder som de heromhandlede — selv om Domstolene ikke duede til at paadømme dem — dog ikke burde afgøres efter Krigens Lykke. Det var for

kostbart at føre Krig om, hvem der havde Ret i deres Fortolkninger, og det var en Modsigelse. Thi det var jo den stærkeste og ikke den, der havde Ret, der sejrede i Krigen. Og man begyndte derfor at indrette den omtalte voldgiftsretlige Afgørelsesmaade indenfor Fagene.

Og hurtigt bredte Institutet sig. Voldgiftsretterne havde mange Fordele fremfor Domstolene. De beklædtes af Fagkyndige. De var dernæst ikke belemede med andre Sager end netop de Sager, som opstod i selve det paagældende Fag. De kunde altsaa hurtigt tage Affære, naar en Strid opstod; og i Voldgiftsrettens Forværelse blev der aldrig Trængsel, saaledes som der altid var udenfor Domssalene. Og de var mobile. Selv om Aastedet var en Tagrygning og Stridens Æble var en Skorstensgesims, saa veg Medlemmerne ikke tilbage fra at sætte Retten dér, hvor Stridens Æble befandt sig.

For Arbejderne selv var Fagets Voldgiftsretter et stort Gode; men naar de vandt saa stor Udbredelse er Grunden naturligvis ogsaa den, at de viste sig i høj Grad nyttige for Organisationerne. Det var vigtigt for Organisationerne, at Arbejderne kom med deres Klager til dem i Stedet for at gaa til Domstolene. For Retten er det Arbejderen selv, der optræder; for Voldgiftsretten er det Organisationen.

Som jeg antydede før, og som den historiske Gang forklarer, det er ikke blot de kollektive Stridsspørgsmaal — Overenskomstfortolkninger — som Organisationer tager sig af. Nej alle de individuelle Stridsspørgsmaal, som kan opstaa paa Værksteder og Arbejdspladser, indankes for de faglige Mæglings- og Vold-

giftsinstitutioner. Om Malersvenden skal erstatte et ituslaaet Vindue; om der kan drages fra Smedens Løn for den Hammer, der er bleven borte; om Entreprenøren, naar han betaler Arbejdsholdets Løn til Holdformanden, kan slippe for at betale én Gang til, hvis Holdformanden svirer alle Holdets Penge op, — alle saadanne ofte mere juridiske end faglige Spørgsmaal paadømmer Voldgiftsretterne.

Lad være, at de ikke altid faar den aller fineste juridiske Behandling i de faglige Voldgiftsretter. Det er ofte slet ikke Hovedsagen. Hurtighed i Afgørelsen er ofte langt værdifuldere end Rigtigheden.

Og det forstaar sig, hvorledes denne Flugt fra Domstolene over til de faglige Retter maa være i Organisationernes Interesse. Det medfører naturligvis Besvær for Fagforeningernes Bestyrelser — der er naturligvis nok af urimelige Klager — men ved at komme ind paa Livet af alle disse individuelle Sager faar Organisationerne bedre Overblik over de overalt herskende Arbejdsvilkaar; de ser bedre, hvor Skoen trykker; de sikrer sig et stadigt Forhandlingsforhold med Arbejdsgiverne, en stadig Lejlighed til at paavirke dem og — ikke mindst — en hyppigere Adgang til at paase, at Tariffer og andre Overenskomster nøje overholdes.

Medens jeg er ved at omtale de faglige Voldgiftsretters Betydning vilde det være fristende at gaa endnu et Skridt videre. Jeg har paavist deres processuelle Betydning, at de træder i Stedet for Statens Domstole. Og jeg har omtalt deres organisatoriske Betydning — de betegner en Styrkelse for Organisationerne. — Men de har utvivlsomt ogsaa en tredie Betydning i Retning af her i Landet at aabne Øjnene for den rette

juridiske Opfattelse af de kollektive Overenskomster. Dette sidste maa jeg forbeholde mig senere at komme tilbage til, det kan ikke forstaas ved en kort Antydning, men jeg kommer for langt bort fra det egentlige Emne, hvis jeg her vil dvæle ved denne tredie Betydning, de faglige Voldgifter har haft.

Jeg maa nu gaa over til at vise, at med alt det Fordelagtige, der kan siges om de faglige Voldgiftsretter, har de dog én stor Svaghed. De er jo kun Surrøgater for Domstole. Hvis Parterne nemlig modvilligt unddrager sig Voldgiften; hvis Voldgiftsretten unddrager sig at dømme; hvis Konflikten ikke passer ind i Voldgiftsaftalens Ramme, saa at Voldgiftsmændene ere inkompetente; eller hvis der slet ingen Voldgiftsaftaler er, der kan passe for de paagældende Parter; eller hvis Voldgiftskendelsen er ubrugelig eller uforstaaelig og navnlig hvis Kendelsen ikke respekteres, hvad saa? Hvor er saa Retsmidlet?

Der manglede øjensynligt et Magtmiddel bag Fagenes Voldgifts-Aftaler, og et Middel til at supplere Voldgifterne, naar de svigtede, og træde i Stedet for Voldgifterne, naar de manglede, og komme til Hjælp, hvor der sker Obstruktion i Voldgiftsmaskineriet, og øve Tvang, hvor Voldgiftskendelsen oversiddes, og besørge Opmandsudnævnelse, hvor Voldgiftsmændene ikke selv kan blive enige om at vælge Opmand o. s. v., kort sagt en Magt til at holde hele det faglige Voldgiftsmaskineri i Gang og i Hævd.

Og dette er den faste Voldgiftsrets væsenligste og vigtigste Opgave. Der er noget i „Den faste Voldgiftsrets“ Navn, der klinger rigtigt. Hvis dens Navn

havde været „Voldgifternes faste Ret“ vilde dette nemlig antyde noget af dens Mission.

Det er forøvrigt ikke saa aldeles let for den uindviede at læse dette ud af Loven. Loven siger, at Rettens Opgave er den at paadømme Brud paa de kollektive Overenskomster. Man faar deraf det Indtryk, at alle Overenskomststridigheder blive at indbringe for Den faste Voldgiftsret. Men man maa huske, at blandt kollektive Overenskomster regnes ikke blot Tarif- og lignende Overenskomster, men tillige vedtagne „Regler for Behandling af faglig Strid“, altsaa vedtagne Voldgiftsaftaler, og Loven forudsætter, at saadanne Aftaler træffes rundt i Fagene, og den indskærper udtrykkelig som en særlig vigtig Opgave at virke hen til, at saadanne Aftaler overholdes.

Skulde — mod Forventning — Fagene undlade at afslutte Voldgiftsaftaler angaaende deres faglige Stridigheder, saa saa det galt ud for Den faste Voldgiftsret. Thi saa var Den faste Voldgiftsret det Forum, hvor efter Loven alle kollektive Retstvister hørte hen. Retten maatte simpelthen lukke paa Grund af Sagernes Mængde. Men dette har Loven ogsaa selv forudset; den giver netop Retten i saa Tilfælde Lov til at lukke Boutikken. Ikke just med det Udtryk, men i mere adstadige og juridiske Vendinger siger Loven i § 11, at Voldgiftsretten „er beføjet til at afvise Sagen, saafremt der mellem de tvistende Parter mangler betryggende Regler til Sikring af en regelmæssig voldgiftsretlig Afgørelse af faglig Strid“.

Er der en øjeblikkelig eller tilfældig Mangel ved Fagets Voldgiftsmaskineri, der gør, at det ikke fungerer, saa kan Den faste Voldgiftsret selv tage Affære og

afsiige Dom; thi Princippet er, at der altid bør være ét Sted, hvor den kollektive Tvist kan indbringes. Men er der en kronisk Mangel ved et Fags Voldgiftsinstitutioner, vil Den faste Voldgiftsret søge at bringe tilveje mellem Parterne betryggende Voldgiftsaftaler, og som Tvangsmiddel i saa Henseende har man altsaa den Trusel, at hvis Parterne ikke indgaar paa Regler om Behandling af faglig Strid, saa vil man slet ikke have med Fagets Uenigheder at gøre.

Det System, der ligger til Grund for den hele Ordning, kan altsaa udtrykkes saaledes, at Voldgiftsaftalerne aflaster Den faste Voldgiftsret for Sager; og til Gengæld forsyner Den faste Voldgiftsrets Voldgiftsaftalerne med Autoritet; thi Brud paa Voldgiftsaftaler — ligesom Brud paa enhver kollektiv Overenskomst — kan Retten belægge med en Bod (en Mellemtung mellem en Bøde og en Erstatning).

De ser nok i hvilken Form, Krænkelsen af Voldgiftsaftaler normalt kommer til at foreligge. Det er jo som Regel Arbejderne, der kræver noget, Arbejdsgiverne der vægrer sig ved at yde noget. Arbejdsgivernes Synd vil da oftest være den, at de ikke vil gaa ind paa at lade Sagen gaa til Voldgiftsavgørelse og ikke rette sig efter denne. Arbejdernes Synd derimod, at de i Stedet for at indbringe Sagen for Voldgiften, søger ulovlige Tvangsmidler, navnlig Arbejdsstandsning; men Forholdet kan selvfølgelig ogsaa komme til at ligge anderledes. Men i alle Tilfælde staar Rettens Myndighed til at paalægge Bod i Baggrunden som Straffetruslen, og theoretisk er Straffetruslen betydelig, thi der er intet Maximum fastsat. Det er end ikke antyd-

i Loven, at f. Eks. en Million Kroner efter Omstændighederne kan være for meget.

Som sagt: alle Brud paa kollektive Overenskomster hører under „Den faste Voldgiftsret“, hvor de ikke udtrykkelig ere undtagne ved Voldgiftaftaler; men særlig er nævnt én kollektiv Overenskomst, for hvilken Den faste Voldgiftsret er rette Forum, og det er Septemberforliget. Stridigheder vedrørende Septemberforliget er udtrykkelig ved Loven lagt ind under Den faste Voldgiftsret. Jeg kommer senere tilbage hertil.

Ja mine Herrer! Jeg haaber at jeg nu har forklaret Dem, hvad Den faste Voldgiftsrets Opgave er — dens Mission — og jeg staar altsaa ved det fjerde Kapitel: Institutionens Tilblivelseshistorie. Men for at skærpe Deres Interesse for, hvorledes den hele Institution er kommen i Stand, vil det være gavnligt først at henlede Deres Opmærksomhed paa det betydningsfulde i den Udvikling, der paa dette Omraade er gaaet for sig herhjemme, betydningsfuldt baade i juridisk, i social og i almindelig civilisatorisk Henseende.

Jeg begynder med det juridiske. Det interesserer ikke Dem, men det interesserer mig, og Foredragsholderen skal vel ogsaa have lidt Fornøjelse.

Det er Dem vel nok bekendt, at de kollektive Overenskomster i de fleste andre Lande ikke ses paa med samme juridiske Respekt som hos os. Navnlig har der været ét Problem, som indtil de seneste Tider vistnok de fleste Steder er bleven løst til Skade for den kollektive Overenskomst og til Fordel for den private individuelle Arbejdskontrakt, naar disse to stride mod hinanden. Hvis en Arbejder med en Arbejdsgiver

privat slutter en „individuel“ Arbejdskontrakt med ringere Arbejdsvilkaar end den kollektive Overenskomst indeholder, og Arbejderen ikke beklager sig — han har maaske netop Interesse i at kunne udbyde sin Arbejdskraft til lavere Pris eller i at tage Overarbejde ud over den kollektive Overenskomsts Grændser — er saa den individuelle Kontrakt den, der gælder? eller har den kollektive Overenskomst Overhaand?

Her har den almindelige europæiske Jura haft Vanskelighed ved at se bort fra den individuelle Kontraktsfrihed; man kunde daarligt finde sig i, naar en Arbejder udtrykkelig har forpligtet sig til at udføre et Arbejde for en bestemt Pris, at dette Løfte skulde være dødt og magtesløst paa Grund af den kollektive Kontrakt. Er Talen udelukkende om individuelle Kontrakter, saa véd Enhver, at en Kontrakt, jeg slutter idag med en Mand, ikke forhindrer mig imorgen, naar jeg kan blive enig med Manden, ved ny Kontrakt at forandre Vilkaarene. Det følger af Kontraktsfrihedens Princip. Og man stod derfor fremmed for dette, at jeg ikke ved privat Aftale skulde kunne for mit eget Vedkommende modificere Indholdet af den kollektive Kontrakt.

Men foruden denne Vanskelighed, der skriver sig fra Kontraktsfrihedsprincippet og som medfører, at man synes, den senest sluttede Kontrakt altid maa være den afgørende, saa har man i Udlandet haft en anden Vanskelighed ved at anerkende de kollektive Overenskomsters juridiske Valør, og det er den, at en Organisation — en Forening — ikke saadan uden videre er en „juridisk Person“, der kan slutte bindende juridiske Overenskomster..

De vide alle, at man foruden Enkeltpersoner ogsaa i Juraen taler om „juridiske Personer“ (Foreninger, Stiftelser, Selskaber o. s. v.); men maaske er det Dem ikke præsent, at ikke alle Landes Jura tillader saadanne kollektive Enheder uden videre at optræde som „juridiske Personer“. Uden Bevilling, Autorisation eller Indskrivning i Registre eller lignende kan de som oftest ikke erhverve Rettigheder og indgaa Forpligtelser, ikke eje og ikke skylde og ikke optræde i Processer. Men hos Fagforeningerne er der ingen Tilbøjelighed til at lade sig indregistrere paa officielle Registre, ofte er der maaske end ikke Adgang dertil, og derfor har der ogsaa fra denne mere formelle Side været Vanskeligheder ved at anerkende den kollektive Overenskomsts juridiske Gyldighed.

Og saa kommer dertil, at Retstvisterne i Arbejdsforhold — den individuelle Retsstrid mellem den enkelte Arbejder og hans Arbejdsgiver om Vilkaarene i et bestemt Arbejdsforhold — i en ganske anden Grad i Udlandet end hos os ere forblevne hos Domstolene — i hvert Fald paa Kontinentet —. Man har overalt paa Kontinentet indrettet særlige Arbejdsretter til Paa-dømmelse af individuelle Arbejdstvister. I Frankrig kaldes de „conseils des prud'hommés“, i Italien: „consigli dei probi viri“, i Tyskland: „Gewerbengerichten“. Og da disse Arbejdsretter bød paa en Retspleje, der egnede sig for Arbejdstvistigheder, var man ikke i Udlandet i den Grad som hos os Vidne til Arbejdernes Flugt bort fra Domstolene og over til Organisationernes Voldgiftsretter.

Men for Arbejdsretten er det jo den individuelle Arbejder selv, der optræder, det er ikke Organisationen,

der er Klager, og Hensynet til den kollektive Overenskomst faar derfor naturligvis ikke den Betoning i Arbejdsretten som Hensynet til den af Arbejderen selv individuelt sluttede Kontrakt.

Hos os har hele dette Spørgsmaal i det Store og Hele egenlig slet ikke voldet Vanskeligheder. Vi anser det for selvfølgeligt, at en Arbejdsgiver, der er bunden ved en kollektiv Overenskomst, ikke med nogen juridisk Virkning kan slutte private Kontrakter i Strid med Overenskomsten og i Strid med det Ord, han har givet, dels givet Arbejderorganisationen ved sin Tilslutning til den kollektive Overenskomst, dels givet Arbejdsgiverkollegerne, der jo tillige er hans Konkurrenter og ikke kunne ønske at se ham slippe billigere end de selv. Det, at Arbejderen selv af den ene eller anden Grund har ladet sig forlede til at slutte en mindre fordelagtig Arbejdskontrakt, det imponerer os ikke.

Og naar denne Opfattelse af den kollektive Kontrakts Valør, dens Fortrin frem for den individuelle, naar den har udviklet sig saa stille og selvfølgeligt uden juridisk-videnskabelig Strid, uden parlamentariske Debatter og uden sociale Rivninger, saa er Grunden jo øjensynlig den, at hele Spørgsmaalet er taget bort fra Domstolene og fra Juristerne og er bragt over til Voldgiftsretterne — de faglige Voldgiftsretter: det vil sige, er netop bleven lagt over i Kollektivismens Arme, hvor det ikke er Enkeltarbejderen, men Organisationer, der er Klager, og hvor det er selve Organisationernes Repræsentanter, der ere Dommere, og netop de Organisationer, der har indgaaet den kollektive Overenskomst.

Her i Landet, hvor desuden en hvilken somhelst

Forening kan afslutte Kontrakter lige saa godt som Enkeltindividerne, her forstaar man, hvorledes Synet paa den kollektive Overenskomsts bindende Natur og Overvægt overfor den individuelle Kontrakt, for alle dem, der i Praksis faar med Spørgsmaalet at gøre, maa synes ganske selvfølgelig og udenfor al Diskussion¹⁾).

Og saa kommer den juridiske Slutsten paa denne Udvikling, denne at man i Loven af 1910 endog sætter Straffebod for Overtrædelse af den kollektive Kontrakt. Ved første Øjekast studser Juristen. Den private Kontrakt, den opretholdes jo ikke ved Straffe. Bryder en Mand sin Kontrakt, kan Medkontrahtenten ophæve Kontrakten, og han kan forlange Erstatning, hvis han har lidt Tab og kan bevise Tabet; men Straf for Kontraktbrudet kan han ikke sætte igennem. Men den kollektive Overenskomst, skal den da være mere hellig? Skal der være Straf for at bryde den?

Ja det maa der være, hvis den kollektive Overenskomst virkelig skal have den samme juridiske Valør som en Privatkontrakt, thi der mangler til Gengæld overfor den kollektive Overenskomst Beskyttelsesmidler, som den private Kontrakt besidder.

¹⁾ Et Eksempel til Oplysning: For en Snes Aar siden havde et Hold Tømrere faaet udbetalt Akkordoverskudet paa et Arbejde, men da Fagforeningen mente, at de efter rigtig Fortolkning af Tariffen havde faaet for lidt, anlagde de Sag ved Politiretten. Dommen frifandt dog Mesteren, fordi Arbejderne ved Akkordoverskudets Modtagelse havde afgivet Saldokvittering. Nu vilde en faglig Voldgiftssag om samme Spørgsmaal neppe have ført til dette Resultat; thi den individuelle Arbejder kan ikke ved Saldokvittering fritage Mesteren for den kollektive Pligt at betale efter Priskuranten.

Brud paa en Individualkontrakt medfører som sagt, at Medkontrahenten kan ophæve Kontrakten. Men det siger sig selv, at den kollektive Overenskomst ikke kan væltes overende, fordi der hist og her, rundt paa Arbejdspladserne sker Overtrædelser. Den kollektive Overenskomst er en Fredstraktat med en vis Varighed, og den gælder uafhængig af de enkelte Krænkelser, som maatte forekomme i Varighedsperioden. Dette er ogsaa udtalt i Den faste Voldgiftsrets Domme.

Og Brud paa en Individualkontrakt medfører dernæst Erstatningspligt; men hvilken „Erstatning“ kan man kræve f. Eks. fordi en Arbejdsgiver har flere Lærlinge, end Overenskomsten tillader? eller holder længere Arbejdstid eller anvender Hjemmearbejdere i større Udstrækning end den kollektive Aftale fastslaar? Der er mangfoldige kollektive Brud, der ikke kan maales med en Erstatnings-Alen. Og dertil kommer Vanskeligheder ved Opdagelsen. Sker der Brud paa en Individualkontrakt, mærker den forurettede det hurtigt. Men en Organisation kan gaa i lange Tider uden at komme under Vejr med, at den har Medlemmer, der lader sig underbetale. Det er ikke Beskyttelse nok for Organisationen, at den rette Betaling fremtvinges, naar Opdagelsen sker. Deri ligger der ikke tilstrækkelig Trusel mod hemmelige Tarifbrud. Her maa Straf til for Tarifbrudet, naar det endelig opdages.

Det juridisk Betydningsfulde ved Udviklingen er altsaa dette, at Kollektivoverenskomsten har faaet særlig juridisk Beskyttelse, endog bedre end Privatkontrakten (nemlig ved Straffebod) og faaet juridisk Fortrin fremfor Privatkontrakten, naar de kolliderer.

Vi gaar dernæst over til Sagens socialøkonomiske Side. Betydningen i social og økonomisk Henseende af, at de kollektive Overenskomster ere blevne juridisk fæstnede og ikke bestandig ere truede i deres Eksistens, alt efter hvilket Parti der i Øjeblikket føler sig stærkest, det er en Sag, som det tilkommer Dem mine Herrer ikke mig at granske. Jeg troer, der er Trang til oplysende Studier i de forskellige Fag af det Problem: hvad har det for det første økonomisk betydet for Arbejderen, at Lønniveauet i en vis Tarifierperiode juridisk har været sikret mod at synke? Hvad har det betydet for Arbejderen, at der i en vis længere Tarifierperiode er bleven fastslaaet en vis Levefod for Arbejderen som en Mindstefordring — som en Livsfornødenhed, som det under senere Tarifforhandlinger bliver umuligt eller vanskeligt at fravige, og hvad betyder det for ham, at han ikke er i evig Kamp om Overholdelsen af Tarifferne? Og hvad betyder det for Produktionen i Landet, at Arbejdsprisen er nogenlunde konstant og forud kan kalkuleres? Hvad betyder det blandt andet for Udvidelsen af Produktionsvirksomheden og for Skabelsen af nyt Arbejde og nye Arbejdsfelter? Paa Besvarelsen af alle disse økonomiske Spørgsmaal beror jo i høj Grad Betydningen af de Skridt, man foretager til Styrkelse og Befæstelse af de kollektive Overenskomster.

Men dog ikke udelukkende. Foruden det økonomiske er der jo ogsaa andre, f. Eks. Frihedsspørgsmaalet. Der er jo endnu dem, der ikke kan forsones sig med den Indskrænkning i den private individuelle Kontraktsfrihed, som den kollektive Traktat medfører.

Dette skal jeg dog ikke komme ind paa. Den

moderne Produktionsmaade og hele økonomiske Ordning i Samfundet tvinger os alle mere og mere ind under kollektiv Tvang, kollektiv Disciplin og Samfundsunderkastelse. Det er Tidens nødvendige Gang. Der er blot én Ting, jeg her skal berøre, nemlig dette: De kollektive Overenskomster og Loven om Den faste Voldgiftsret fordeler ikke Frihed og Ufrihed ganske lige mellem Arbejdsgivere og Arbejdere. Arbejdernes Frihed er langt større, og dette er et Punkt, som ikke altid er lige paaagtet.

En Murmester f. Eks. har nok Frihed til at vælge, om han vil bygge Huse eller lade være at bygge Huse. Men vil han bygge, saa maa han ikke underbyde sine Svende. Han har ikke Frihed til at gaa under Tariffen; det bliver han straffet for.

I Analogi hermed kunde man maaske tro, at Mursvendens Frihed ogsaa indskrænkedes til dette: at vælge, om han vilde arbejde eller ikke; men tog han Arbejde, saa maatte han holde sig indenfor Tariffen og ikke forlange Overpris.

Men saaledes er det ikke. Arbejdsgiveren maa ikke betinge sig Underpris, men Arbejderen maa nok betinge sig Overpris. Det, som Arbejderne ikke maa, er dette: kollektivt at fremtvinge Overpris, organisationsmæssigt eller flere i Fællesskab at forlange Lønnen sat i Vejret.

Medens altsaa Arbejdsgiverne kunne krænke Overenskomsterne enkeltvis — f. Eks. ved Tarifbrud — vil Overenskomstbrud fra Arbejdernes Side som Regel kun foregaa kollektivt, i Fællesskab.

Dette hænger sammen dermed, at den kollektive Overenskomst er fremtvungen af Arbejderne i Fælles-

skab, og det, de i Overenskomsten lover, er dette: ikke i Tarifperioden at søge Vilkaarene yderligere forbedrede ved fælles Optræden.

Men dette, at den enkelte Arbejder kan forlange Overpris, men ikke Arbejdere i Fællesskab og efter Aftale, dette rummer naturligvis en Fare. Der kan være skjult Fællesskab og hemmelige Aftaler; hver enkelt Arbejder optræder med sine Krav tilsyneladende individuelt; tilsyneladende uafhængig af hinanden væg- rer den ene Arbejder efter den anden sig ved at udføre et Arbejde til tarifmæssig Pris; men i Virkeligheden er der en hemmelig organiseret kollektiv Arbejds- vægning.

Der er utvivlsomt her en Fare. Meget er her be- troet til Arbejdernes Loyalitet og Overenskomst-Tro- skab, og en af Den faste Voldgiftsrets Opgaver er gennem Vidneafhøringer og Straffedomme at komme saadanne Overenskomstbrud tillivs.

Erfaringen troer jeg dog gennemgaaende bekræfter den gamle Regel, at Tillid skaber Troskab og Tillids- fuldhed skaber Loyalitet. Saavidt mig bekendt har man i hvert Fald aldrig i Overenskomsterne søgt bort fra den nævnte Ordning. Man kunde jo godt tænke sig den fuldkomne Lighed indført saaledes, at Over- betaling var ligesaa traktatstridigt som Underbetaling; at Arbejdsgiveren ikke havde Lov til at byde under Tariffen og Arbejderen ikke havde Lov til at forlange over Tariffen, at Overenskomsterne altsaa fastslog ikke blot en Minimalpris, under hvilken der ikke kunde gaaes ned, men ogsaa en Maximalpris, over hvilken der ikke kunde gaaes op.

Det er vistnok et stort Gode for Arbejderpartiet,

at der aldrig har været Tale om en saadan Ordning, der i høj Grad vilde lægge Baand paa begge Parters frie Rørelser og bl. a. forringe Udsigterne for den særlig dygtige og særlig efterspurgte Arbejder, som faktisk er en Overpris værd; ligesom overhovedet en af Konjunkturerne naturligt indiceret Lønstigning derved vilde vanskeliggøres.

Det er derfor at haabe, at Arbejderne selv vil gøre alt for ikke at friste Arbejdsgiverne ind paa Ønsker om Maximalpriser, og at de til enhver Tid vil modarbejde mulige Tendenser hos deres Kammerater til ved hemmelige Prisaftaler at vanskeliggøre den nuværende Frihed for Arbejderne til hver for sig at tage den Løn, der kan opnaas.

Dette var den juridiske og den socialøkonomiske Side ved Udviklingen, og jeg skal nu blot sige et Par Ord om den civilisatoriske Side i al Almindelighed.

Et Ord er et Ord og en Mand er en Mand; derpaa er vort hele Samfundsliv bygget op. Juridisk Beskyttelse har denne Maxime faaet — bl. a. i Christian V's Lov — paa den ene Side ved Forskriften om, at Løfter skal holdes, og paa den anden Side ved Forskriften om, at man til Løfters Fremtvingelse ikke maa tage sig selv til Rette, men enhver skal tale og dele sig til Rette, procedere sig til Rette.

Disse to Forskrifter ere nu blevne effektive ogsaa for de kollektive Overenskomsters Vedkommende, saa ikke blot er Organisationsløfter bindende for Organisationens Medlemmer, men til deres Fremtvingelse maa man nu, da behørig Retsbeskyttelse er sikret, ikke

længer tage sig selv til Rette, ikke anvende økonomisk Krig, ikke Arbejdsstandsning, men Rettergang.

Forstaaelsen heraf det er det, man kalder Retsbevidsthed; men naar Retsbevidstheden har udviklet sig ogsaa til de kollektive Overenskomsters Omraade, saa er det naturligvis ikke sket uden Modstand. Krigen sad jo i Kroppen. Det var ved Krig, man havde erobret sig de kollektive Overenskomster, og det var ved Krig man oprindeligt forsvarede dem og haandhævede dem.

Den Forskel, som nu er naaet til almindelig Bevidsthed, eksisterede ikke oprindeligt: Forskellen mellem Retsstridigheder og Interessestridigheder, Forskellen mellem om Krig føres om gældende Ret efter bestaaende Traktater eller om ny Ret dér, hvor der ingen Traktatér er gældende.

Men selv, hvor denne Forskel var naaet til Klarhed, har der været dem, der ikke saa Betydningen af, at retlige Tilstande blev indført paa de kollektive Traktaters Omraade. De opgav nødvendig den Chance at kunne, midt i Tarifperioden, ved en rask lille Arbejdsstandsning tiltvinge sig en øjeblikkelig Fordel, og de glemte den Retsbeskyttelse, som de samtidig derved vilde miste for deres egne Rettigheder. De glemte tillige, at det netop for de Smaa, de Svage og de Fattige er vigtigt at værne om og udvikle Retsbevidstheden og Retsbeskyttelsen i Landet; thi det er dem, der lider mest, naar Selvtægt og Egenraadighed regerer; og de forstod ikke, at naar man den ene Dag rejser til Kongres i Aarhus og dér protesterer mod international Krig og stemmer for voldgiftsretlig Afgørelse af Strid om kollektive Traktater mellem Landene, og man saa den næste Dag i eget Land lader Haant om

Voldgift og hævder Retten til Selvtægt og økonomisk Krig i Tvistigheder om de indenlandske kollektive Traktater, saa river man ned den sidste Dag, hvad man Dagen forud byggede op.

Der findes maaske endnu saadanne uforstaaende saakaldte syndikalistiske Elementer, som naturligvis vilde blive højest forargede, hvis f. Eks. deres Husvært brød sin Lejekontrakt og satte dem paa Gaden uden Lov og Ret, men som alligevel selv forbeholder sig efter Behag at bryde kollektive Aftaler; men i det Store og Hele tør man vistnok betragte det som et Vidnesbyrd om den danske Befolknings udviklede Civilisation, at man saa hurtigt overalt har forstaaet, at for at en Mand skal være en Mand, maa han respektere ikke blot det individuelt, men ogsaa det kollektivt givne Ord.

I Norge har man kritiseret vor Lov om Den faste Voldgiftsret ud fra det Synspunkt, at den slet ikke indeholdt noget Forbud mod Arbejdsstandsninger i Overenskomstperioden. Det er rigtigt, det gør den ikke. Det er de kollektive Overenskomster selv, der indeholde — direkte eller indirekte — forskellige Forbud mod Lockouter og Strejker i Overenskomstperioden; det er navnlig de kollektive Voldgiftsaftaler og Regler for Behandling af faglig Strid, der indeholder Forbudene. En ulovlig Arbejdsstandsning vil altsaa hos os betyde et Overenskomstbrud, som medfører Bod ifølge Loven om Den faste Voldgiftsret, en Bod, der kan inddrives ved Eksekution. Men i Norge er man gaaet et Skridt videre. Der erklærer Loven om Arbejdsretter Arbejdsstandsninger i Tarifperioden for i og for sig ulovlige uden Hensyn til, hvad der staar i

Overenskomsterne. Norge har ligefrem kriminaliseret Arbejdsstandsninger i Tarifperioden; gjort Overtrædelser til Genstand for offentlig Paatale og belagt dem med Straf af Pengebøder fra 5 til 25 000 Kr. for hver enkelt af de skyldige, Bøder, der eventuelt afsones med Fængsel. Og Retsforfølgningen sker ikke ved Arbejdsretten men ved de ordinære Domstole.

Arbejdsstandsning indenfor Tarifperioden er altsaa i Norge bleven til en selvstændig Forbrydelse, ikke et civilretligt Overenskomstbrud, men en Ulovlighed i og for sig. Det er et betydeligere Skridt videre end det, vi har gjort, i Retning af at skaffe Arbejdsro i Tarifperioden. At der nogensinde hos os skulde blive Trang til det samme, er ikke at haabe. Den Udvikling henimod Respekt for indgaaede Overenskomster ad den frivillige Overenskomstvej, den vil forhaabentlig ikke blive fravegen.

Men hvis det mod Forventning skulde vise sig, at Urostiftere, ukollegiale og Folk, som lader haant om det givne Ord, blev saa talrige, at de virkelig var i Stand til at udsætte Næringslivet her i Danmark for alvorlig Fare, kan det meget vel tænkes, at den loyale Majoritet af Arbejderklassen, som ser sin Interesse i det gradvise rolige paa Overenskomsterne opbyggede Fremskridt, at den vil komme og forlange offentlig Forfølgning mod Fredsforstyrterne og de ukollegiale. Dog, som sagt, for Øjeblikket er der næppe Grund til at dvæle ved saadanne Fantasibilleder; thi Majoriteten af Befolkningen er klar paa dette: at den Fredsbevægelse, som Folkene higer imod, den maa begynde indvendig fra. Enhver sand Forbedring maa begynde indvendig fra. Respekten for andres Rettigheder, Re-

spekten for kollektive Traktater, Respekten for Voldgiftsvejen i Stedet for Krigens Vej, kort sagt Retsbevidstheden, den maa udvikles først indvendig fra, nationalt i Landene selv, før vi kunne vente at se den udfolde sig internationalt mellem Landene.

Ja mine Herrer, nu har vi kun det historiske Kapitel tilbage.

. Saa vidt jeg véd er det Jernindustrien, der er Foregangsfag paa Voldgiftsvejen. Og derfor har Jernindustrien ogsaa nu den mest gammeldags Ordning paa dette Omraade. Saadan gaar det jo altid; Banebryderne overfløjes af Eleverne, og hvis der ikke er sket nogen Forandring i de aller seneste Tider, kender Jernindustriens Regler for Behandling af faglig Strid ikke Forskel mellem Retstvister og Interessestridigheder. Den Forskel var, da de saa Lyset, ikke bleven klar; man behandlede alle Stridigheder ens, og der er derfor ikke i dette Fag tvungen Voldgift i Retsstridigheder. Det vil sige: der er det ikke paa Papiret, men nok i Praksis; thi efterhaanden som man indsaa, at der var Forskel mellem det Terrain, hvor Overenskomster foreskriver, hvad der skal være Ret, og der, hvor Parterne staar frit, underkastede man sig naturligvis i Praksis altid Voldgift i Retsspørgsmaalene.

Men efter at Jernindustrien havde introduceret Voldgiftsinstitutionen som en staaende Institution, blev Sagen optagen af de to Hovedorganisationer. Der var jo Mænd i Hovedorganisationernes Bestyrelser, som stod Jernindustrien meget nær. Og Hovedorganisationerne skabte da ogsaa en Slags Voldgiftsret til at dømme dem selv imellem.

Den indrettedes efter Afslutningen af en Konflikt,

der vistnok udgik fra Jernindustrien. Der skal jo altid Krig til for at faa Menneskene til at træffe praktiske Fredsforanstaltninger. Dens Navn var vist „Fællesudvalget“ og den fungerede et Par Aar til Udbruddet af den store Krig i 1899 — den store Lockout.

Den Fredstraktat, som afsluttede denne sidste Krig mellem Hovedorganisationerne, det var jo den Traktat, vi kalder „Septemberforliget“, den saakaldte Arbejdsgrundlov, og til Afgørelse af Retstvister om Septembertraktatens Forstaaelse oprettede de to Hovedorganisationer en Voldgiftsret, som fik Navnet: „Den permanente Voldgiftsret“. Det var en virkelig Voldgiftsret, oprettet ved privatretlig Voldgiftsaftale, en Udvikling af det tidligere „Fællesudvalg“, men den fik en vis officiel Karakter derved, at den ved en Lovgivningsbestemmelse fik Ret til at afhøre Vidner paa samme Maade som en Domstol.

Men i 1908 udbrød der en mindre lokal Krig. Det var en Trykkeri-, navnlig en Bladtrykkeri-Strejke. Og at dømme efter Bladenes Udsagn, saa er en Bladstrejke noget ganske særlig samfundsnyderdrægtigt. Den Indenrigsminister, som vi den Gang havde, forstod sig heldigvis paa Bladspørgsmaal og fik Freden hurtigt sluttet; men én af Paragrafferne i Fredstraktaten var den, at der skulde nedsættes et Udvalg af de to Hovedorganisationer til Undersøgelse af, om der ikke var Mulighed for mere end hidtil at undgaa de unyttige og for begge Parter skadelige og overflødige Krige.

Dette Udvalg kaldtes „Augustudvalget“, og man kan vist egenlig som Augustudvalgets Fortjeneste særlig nævne, at det var i dette Udvalg, at den store civilisatoriske Forskel naaede til Klarhed og til Aner-

kendelse fuldt ud den mellem Retstvister og Interessestridigheder; mellem det Terrain, hvor Parterne ere bundne ved Overenskomster, der skal respekteres, og det Terrain, hvor de staar frit, enten fordi Overenskomsterne ere løbne ud, eller fordi Overenskomsterne ikke ere gældende for det paagældende Omraade.

Paa rent ydre Maade fik denne Forskel Udtryk derved, at man udarbejdede ét Lovforslag for Interessestridigheder og et andet for Retsstridigheder, hvorhos man udarbejdede en Norm — et Mønster for Aftaler om Behandling af al faglig Strid, et Mønster, som Hovedorganisationerne anbefalede alle deres Underorganisationer at antage, hvorved der paa den ene Side sikredes Mæglingsbehandling af alle Slags Stridigheder, men paa den anden Side sikredes obligatorisk Voldgiftsbehandling af alle Retsstridigheder.

Hvorledes det efterhaanden og meget hurtigt er lykkedes at udbrede disse Aftaler om Voldgiftsbehandling rundt i alle Fag har jeg talt om. Hvad den Lov angaar, som Augustudvalget foreslog for Retsstridighedernes Omraade, saa var det netop Loven om den faste Voldgiftsret til Underbygning og Grundpille for Voldgiftsaftalerne og derigennem for de kollektive Overenskomster.

Det Skridt, man foreslog ved Indførelsen af denne Domstol, havde man sikkert følt større, ja man var maaske ængstelig vejet tilbage for det, hvis man ikke havde haft en næsten 10aarig Virksomhed af „Den permanente Voldgiftsret“ at se tilbage til og høste Erfaringer af. Nu gik den enstemmig fra Augustudvalget og glat gennem Rigsdagens to Ting.

Uagtet Den permanente Voldgiftsret kun var en

egenlig privat Voldgiftsret, var det dog den, der i en Aarrække havde afgivet Retskendelserne i de vigtigste Arbejderspørgsmaal; og efter de Erfaringer, man havde indhøstet, mente man, at man nok kunde betro en saadan Voldgiftsret med en saadan Sammensætning, som den havde, en udvidet Myndighed. Det er i Virkeligheden „Den permanente Voldgiftsret“, som man gjorde til Domstol; man gav den Domsmyndighed og Straffemyndighed, og man udvidede dens Jurisdiktion ud over „Septemberforliget“ til alle kollektive Overenskomster. Ja man ønskede endogsaa, for at bevare den historiske Kontinuitet, at bevare ikke blot dens Sammensætning men ogsaa selve Navnet: „Den permanente Voldgiftsret“.

Dette sidste fik man dog ikke Lov til af Lovgivningsmagten. Der var for meget Latin i dette Navn. Det Lovforslag, Augustudvalget indgav, modtog kun uvæsenlige Ændringer under Rigsdagsbehandlingen; men en af Ændringerne var i Navnet, som man fordanskede, men som man iøvrigt lod beholde den historiske og som sagt ikke længer korrekte Benævnelse „Voldgiftsret“. Derfor hedder Domstolen altsaa nu: „Den faste Voldgiftsret“.

Jeg har altid holdt paa, at et Lands Retspleje ikke burde forbedres radikalt, paa én Gang, ved en stor og omfattende Retsreform, men burde udvikles gradvis ved successive Forbedringer. Ved Skabelsen af „Den faste Voldgiftsret“ har vi et udpræget Stykke successiv Retsreform.

Ved Siden af Loven om Retstvister foreslog Augustudvalget som sagt ogsaa en Lov for det Terrain, hvor der ingen kollektive Overenskomster hersker, og hvor

Stridighederne derfor ikke er Retsstridigheder men Interessestridigheder. Det var Loven om Forligsmanden.

Paa dette Terrain befinder Landet sig for Øjeblikket. Priskuranterne ere udløbne og alt staar i Krigens Tegn. Inter arma tier ikke blot musæ men ogsaa judices. Det er ikke Den faste Voldgiftsret, der for Tiden siger det afgørende Ord. I Øjeblikket sætter vi vor Lid til Forligsmanden. Men lad os haabe paa en snarlig Fred og en retfærdig Fred for alle Parter. Og lad os haabe, at de kollektive Traktater, der kommer til at slutte Freden, siden maa blive baaren oppe af den Retsbevidsthed og den Retsfølelse, uden hvilken ethvert Samfundsliv vil vise sig usundt og udsat for farlige Kriser. Med en saadan udviklet Retsbevidsthed i Samfundet har Loven om Den faste Voldgiftsret naaet sit Formaal. Ti Den faste Voldgiftsrets Ideal er dette: efterhaanden, takket være den stigende Retsbevidsthed, at blive gjort ganske overflødig.
