

Krig. Spørgsmaalet er, om der ikke bør anvises Parterne et andet Middel til at holde de Overenskomster i Hævd, som det har kostet saa mange Kampe at faa i Stand.

Der er principiel Enighed mellem Parterne om at besvare dette Spørgsmaal bekræftende. Selv om Arbejdsstandsningen er et egnet og naturligt Middel til at fremtvinge kollektive Overenskomster, er der Enighed om, at Arbejdsstandsningen ikke egner sig som Retsmiddel mod Overtrædelser af Overenskomster; dertil er det for dyrt og besværligt et Middel, for ødelæggende ikke blot for Parterne, men ogsaa for det øvrige Samfund, og for usikkert i sine Virkninger; thi det er jo ikke den, som har Ret, men den, som er den stærkeste, der sejrer i den økonomiske Krig.

Man erkender derfor, at Afslutningen paa den Periode, i hvilken Overenskomsterne er blevne til i Fagene, bør ske derved, at der i Stedet for Krigen gives Parterne andre tilstrækkelige Midler til Overenskomsternes Haandhævelse, *saaledes at der i Stedet for Krigens Afgørelse sættes en Afgørelse gennem Rettergang eller tvungen Voldgift.*

Inden for Retsstridigheder er der to Arter:

1) Der er først de Stridigheder, der væsentligst bundes i en Uenighed mellem den enkelte Arg. og den enkelte Arb. om den individuelle Arbejdskontrakt — om fortjent Løn, om en Afskedigelses Berettigelse, om Erstatning for Skade paa Redskaber o. s. v. — Saadanne Stridigheder er ganske vist allerede nu af Lovgivningen henvist til Rettergang nemlig ved de ordinære Domstole gennem privat anlagte Søgemaal. Men det tør sikkert i vore Dage betegnes som en Undtagelse, naar Uenigheder af denne Art bringes for Domstolene. De afgøres som kollektive Stridigheder derved, at Organisationerne tager sig af dem.

Vor Retspleje egner sig nemlig ikke for disse Spørgsmaal, hvor en hurtig og

en faglig Afgørelse er af største Vigtighed; og da der her i Landet ikke som i mange andre Lande er blevet oprettet særlige Arbejdsretter, har navnlig Arb. ne set deres Interesse i at søge Beskyttelsen ikke hos Domstolene, men hos Organisationerne.

Da Organisationerne som sagt hævder, at den enkelte Arb. s Arbejdsvilkkaar ikke blot er Arb. ens Privatsag, men en Organisationssag, er Organisationens Ret og Pligt til at tage sig af den individuelle Retsvist dermed given, og da dette Forsørgsforhold fra Organisationens Side i høj Grad bidrager til at styrke Organisationerne, er der ingen Ønsker hos Parterne om nu at faa oprettet Arbejdsretter til Paadømmelse af individuelle Retstvister.

Den Vej, ad hvilken man i Organisationerne er gaaet frem for at faa Individualstridigheder afgjorte, er gennem de Regler for faglig Strid, der bestaar mellem Organisationerne (se nedenfor under I.).

2) Den anden Art af Retsstridigheder er dem, der i væsentlig Grad er kollektive Stridigheder, fordi de ikke hidrører fra Klager fra Enkeltmand eller bundes i, at hans Interesser er traadte for nær — idet han f. Eks. er tilfreds med de tilbudte Arbejdsvilkkaar — men som hidrører fra den almindelige Opgave, Organisationerne har, nemlig at holde de kollektive Aftaler i Hævd.

For saadanne Tvistigheders Vedkommende eksisterer der vistnok end ikke altid Mulighed for Søgmaal ved Domstolene, og i hvert Fald er Retsplejen for langsomt et Retsmiddel, og Udfaldet paa Grund af Domstolenes ufaglige Sæmmensætning for usikkert.

Derfor har man i vidt Omfang ogsaa søgt at faa disse Retsstridigheder afgjorte gennem Regler for Behandling af faglig Strid, og man har yderligere drøftet Oprettelsen af en staaende Voldgiftsret til Paadømmelse af saadanne Retsspørgsmaal, som ikke har faaet deres Afgørelse gennem de nævnte Regler for faglig Strid (se nedenfor under II.).