

ratskabspligt og en Pligt mod den Organisation, man tilhører, paa samme Maade, som det er den enkelte Bys eller Landsdels Pligt, ikke at foretage noget, der kan udvikle hele Landet i Krig.

Imidlertid er der Undtagelsestilfælde, hvor de nævnte Principper ikke kan hævdes. Dette gælder først og fremmest, naar Arg.en undlader at betale den Del af den forfaldne Arbejds løn, om hvilken der ingen Strid er rejst; thi det er en Forudsætning for Overenskomsternes bindende Kraft, at Arbejderen bliver betalt for sit Arbejde. Det er denne Undladelse, man har villet udtrykke i Ordet »Betalingsstandsning«.

Men dernæst kan der ogsaa tænkes Tilfælde, hvor Forholdene af andre Grunde gør en øjeblikkelig Arbejdsstandsning selvfølgelig, nemlig naar Hensyn til Liv, Velvære eller Ære afgiver tvingende Grunde til at standse Arbejdet, forinden Mæglingen kan finde Sted.

Om de nærmere Bestemmelser skal bemærkes:

#### Mægling.

Som det vil ses, er her foreskrevet Mægling (§ 3) i alle Tvistigheder — baade Rets- og Interessetvistigheder — gennem et i Faget oprettet staaende Mægling udvalg; og dernæst, saafremt Mægling ikke fører til noget Resultat, Behandling (§ 4) af Sagen i de to paagældende faglige Organisationer, forinden Arbejdsstandsningen indtræder.

#### Voldgift.

Hvad *Retstvistigheder* angaar, er der dernæst foreskrevet voldgiftsretlig Afgørelse (§ 5), naar det drejer sig om »Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant med almindelige Bestemmelser eller en almindelig mellem Organisationerne bestaaende Overenskomst«.

Voldgiftsretten kan saavel vælges for det enkelte Tilfælde som for en længere Periode, og Opmanden tænkes valgt af en Institution, saafremt Voldgiftsmændene ikke kan blive enige om hans Valg.

Det er en Selvfølge — hvad ogsaa begge Partier er enig i —, at det, at en Arb. paa-taler sin ved Overenskomsterne hjemlede Ret, ikke maa være Grund for Arg.en til at afskedige ham. Men under Hensyn til Vanskelighederne ved i saa Henseende at give betryggende Regler uden derved at gøre Indskrænkninger i begge Parters frie Ret til til enhver Tid at hæve Arbejdsforholdet, samt under Hensyn til, at der i hvert Fald i adskillige Fag ikke synes at være Trang til Regler i saa Henseende, har man ment at maatte overlade det til hvert enkelt Fag, hvorvidt det maatte være muligt at formulere hensigtsmæssige Bestemmelser i saa Henseende.

Hvad *Interessestridigheder* angaar og Retsstridigheder, som ikke drejer sig om »Forstaaelsen af en foreliggende Priskurant o. s. v.«, er der derimod ikke foreskrevet Voldgiftsavgørelse som Pligt, men kun anordnet Mulighed for denne Afgørelse, naar de stridende Parter derom bliver enige.

Disse Bestemmelser forventer man dog kun, at de Organisationer vil vedtage, som endnu ikke har et lige saa veludviklet Mæglings- og Voldgiftssystem. Det maa nemlig erindres, at der gives adskillige Organisationer, som i saa Henseende har udviklet Institutioner, der i hvert Fald i det daglige Arbejde virker til Parternes gensidige Tilfredshed, og som det ingenlunde er Meningen at komme bort fra.

Indenfor mange Organisationer er man i denne Henseende gaet betydelig videre end de heromhandlede Regler i Retning af at udvikle Mæglings- og Forhandlingstanken.

Ved Siden af at omtale, hvad der saaledes allerede er gjort rundt om i Organisationerne for Mæglings- og Voldgiftstanken, samt den »Norm for Regler for Behandling af faglig Strid«, som man nu har vedtaget, skal fremhæves, at for saa vidt det gælder Strid mellem de to Hovedorganisationer, og Striden drejer sig om *Forstaaelse af det mellem disse den 5. Septbr. 1899 oprettede Forlig\**), har man en staaende Voldgiftsret i den saakaldte »Permanente Vold-

\*) Bilag IV. til Fællesudvalgets Beretning, nedenfor Sp. 3029 fig.