

Side, er den overenskomststridige Strejke. Men hvad er en Strejke? Der er ingen Pligt i Overenskomsterne for den enkelte Arbejder til at tage Arbejde eller forblive i Arbejde; Strejke bliver der først Tale om, naar Arbejdere optræde i en vis Flerhed og i Fællesskab. Grænsen mellem den tilladelige Arbejdsvægning fra Enkeltmænds Side og den utilladelige kollektive Arbejdsvægning er altsaa meget vag, og det vilde forekomme ganske urimeligt, om en saadan vag Grænse skulde være afgørende for, om et maaske betydeligt Tab skulde erstattes fuldt ud eller slet ikke. Det skønsmæssige ved Bedømmelsen af Overtrædelsen bør ogsaa i høj Grad præge Bedømmelsen af Ansvaret.

Dertil kommer, at den virkelig paaførte Skade ofte kan være af ganske uberegnelig Størrelse, afhængig som den er af Arg.ens tilfældige Dispositioner. Selv en kort Arbejdsstandsning vil kunne bibringe en Arg. et uforholdsmæssig stort Tab, f. Eks. som Følge af, at en kontraktmæssig Leveringsfrist dermed oversiddes. Selvfølgelig vil det være i alles Interesse — ogsaa i Arb.nes —, at Værdier ikke unødigt gaa til Grunde, og de produktive Virksomheder ikke svækkes ved unødige, ubetænksomme og pludselige Arbejdsstandsninger; og derfor bliver der ogsaa sluttet Aftaler for at hindre sligt. Men naar der sker Brud paa saadanne Aftaler, vil det ofte vise sig som en stor Uforholdsmæssighed, om Brudet skulde have fuld Skadeserstatning til Følge.

Endelig har Arb. partiet fremdraget en Fare, som fra en anden Kant kunde opstaa ved med alt for faste Bestemmelser at tilsige *fuld* Erstatning for Aftalebrud. Der kunde derved hos mindre heldige Arg.e eller Arbejdsformænd maaske skabes en Tryghed overfor eventuelle Aftalebrud fra Arb.nes Side, hvilket igen kunde paavirke Arg.nes eller deres Formænds Optræden overfor Arb. ne. Det maa vel erkendes, at med den stigende Kultur bliver grov og hensynsløs Optræden saavel fra Arg.es og Formænds som fra Arb.es Side bestandig sjældnere, og den almindelige Erfaring, at

Høflighed paa den ene Side ogsaa avler Høflighed paa den anden Side, vil sikkert i det lange Løb føre til almindelig Overholdelse af god Tone paa Arbejdsstederne; men man kan neppe ganske afvise de Betæneligheder, som der af den nævnte Grund er rejst imod ved Bodens Ansættelse i alt for høj en Grad at lade sig lede udelukkende af den lidte Skades Størrelse.

Ved første Øjekast kunde det synes, som om alene Arb. partiet fik Fordelen ved den paatænkte Bestemmelse om en »Bod«. De Overtrædelser nemlig, som nu ingen pekuniær Følge har, men som vil faa pekuniær Følge ved Indførelse af Bodens, det er netop hyppigst Overtrædelser, som be- gaas af Arg.e. De Overtrædelser derimod, som Arb. ne begaa, medfører hyppigst Skade og dermed *allerede nu* Erstatningspligt, og denne Pligt bliver modificeret ved Reglerne om Bodens.

Men man bør ikke undervurdere den Betydning for Arbejdsfreden, det kan have, naar Arb. ne — med Rette eller Urette — mener sig forurettede, at de kan henvises til at sagsøge Arg. en til en Bod i Stedet for at strejke; derved kan Indførelsen af en Bod blive til stor Fordel for Arg. ne ogsaa i de Tilfælde, hvor Bestemmelsen kommer til at ramme dem selv.

Og hvad de Erstatningssøgemaal angaar, som kan ramme Arb. ne for Overenskomstbrud, maa det ikke glemmes, at Arb. nes Villighed til at paatage sig Forpligtelser i Overenskomsterne selvfølgelig i høj Grad beror paa, hvilke pekuniære Følger de derved paadrager sig, og alt for ubøjelige Erstatningsregler vil derfor let kunne komme til at staa som en Hindring netop for de Ønsker, Arg. ne maatte nære med Hensyn til Overenskomsternes Indhold.

Erfaringen har vist, at Arb. ne ikke sjældent enten for de Fordele, der derved kunde opnaas i Overenskomsterne, eller i al Almindelighed for Arbejdsroens Skyld har vist sig villige til i større eller mindre Omfang at gaa med til at sætte Grænser for Parternes saakaldte »Aktionsfrihed«,