

o: den fulde og uhindrede Ret til Lockout og Strejke. Men Betænelighederne ved at paatage sig Forpligtelser i saa Henseende vil selvfølgelig vokse med den pekuniære Risiko, der derved løbes.

Endelig skal henvises til den Fordel, som en hurtigere Retspleje vil medføre for den, der anlægger Søgmaal.

Indførelsen af den omtalte Bod som den pekuniære Følge af Overenskomstbrud synes derfor at være i begge Parter's Interesse, og Spørgsmaalet bliver da, paa hvad Maade den skal indføres.

Ganske at overlade til Organisationernes eget private Initiativ at indføre hensigtsmæssige pekuniære Følger af Brud i deres Overenskomster kan ikke anbefales. Det er vigtigt for Arbejdsfreden, at der overalt paa Arbejdsmarken indarbejdes en *ensartet* Betragtning af Overenskomsternes bindende Karakter; og for Domstolen, der skal dømme, er det nødvendigt, at Udmaalingsreglerne for den pekuniære Følge er de samme i alle Tilfælde. Det er derfor sikkert af den allerstørste Betydning, at Reglerne om Overenskomstbruds pekuniære Følger indføres i selve Loven om den Domstol, der skal paadømme Brudene, saaledes at de gælder for dem, som overhovedet vil benytte Domstolen.

Paa den anden Side befinder vi os her paa Kontraktfrihedens Omraade. De nævnte Regler om Følgen af Brud kan vistnok ikke gives som en absolut bindende Regel for Parter, der indgaar Overenskomster — som en »præceptiv« Lov. — Der maa være Frihed for Parterne til at tage Afstand fra Bestemmelserne, naar de ønsker det. Spørgsmaalet kan derfor blot være dette: skal man opstille Reglen som en »deklaratorisk Lov«, der skal gælde, *naar intet andet er vedtaget*, eller skal man nøjes med at opstille Reglen for det Tilfælde, *at Overenskomsterne udtrykkelig accepterer den?*

Ganske det samme Spørgsmaal opstaar, naar der nedenfor bliver Tale om »det kollektive Ansvar«. Heller ikke dér kan der blive Tale om at give en »præceptiv Lov«, idet vi ogsaa her er inde paa Kon-

traktsforhold, hvor Frihed maa herske. Ogsaa her kan Spørgsmaalet kun blive dette: skal man indføre Reglen som »deklaratorisk Lov«, fra hvilken Afstand kan tages, eller som en Regel, der kræver positiv Tilslutning?

Begge Parter er enige i, at Bestemmelserne bør opstilles *som en deklaratorisk Regel, der skal gælde overalt, hvor der ikke er taget Afstand*. Formaalet med Domstolens Indretning er jo dette: snarest muligt at faa Arbejdsstandsninger konverterede til Processer; men dette Formaalets Virkeliggørelse vil foregaa alt for langsomt, hvis det skulde bero paa enhver Overenskomsts udtrykkelige Vedtagelse, om Parterne var underkastede Domstolen og dermed de for Domstolen foreskrevne Regler om Udmaalingen af den pekuniære Følge.

Det kollektive Ansvar.

Som allerede anført, er det Arg.ne, der har direkte Interesse i, at Organisationerne overtager det pekuniære Ansvar for Medlemmernes Overenskomstbrud. Arb.ne er i Almindelighed sikre paa at faa Betalingen, selv hvor kun det enkelte Arg.medlem hæfter, men ikke omvendt, og Modstanden mod »det kollektive Ansvar« findes derfor kun i Arb.nes Lejr.

De Betragtninger, der fører til Ansvarsprincippet, grupperer sig om forskellige Hensyn: 1) taktiske, 2) økonomiske, 3) moralske, 4) sociale og 5) Retfærdigheds-Hensyn; medens Betænelighederne nærmest er 6) organisatoriske Hensyn, foruden at der er forskellige Betæneligheder, der kan henføres under Grupperne 2, 3 og 4.

1) *Taktiske Hensyn*. Den nu for Tiden anvendte Taktik i Arbejdsstridigheder er fra Arg.nes Side, som anført, den, at et Angreb fra en Enkeltgruppe af Arb.e opfattes og imødegaaes som et Angreb af hele Organisationen. Strejken paa en enkelt