

Ved dette Replikskifte slog det mig, at hvis man vil naa til større Klarhed i vort Arbejde, bør vi dele vort Emne i to Kapitler; der bør spørges: *dels* om de Forholdsregler, der bør træffes for at undgaa Konflikter, som indeholde Brud paa Overenskomster og Aftaler, *dels*, hvad der kan gøres for at undgaa og for at bilægge andre Arbejdsstandsninger, der ikke i og for sig er i Strid med vedtagne Forpligtelser og heller ikke ere foranledigede ved Overenskomstbrud.

Det var nemlig tydeligt, at i det omtalte Replikskifte drejede Arbejdsgivernes Tanker sig nærmest om de ulovlige Arbejdsstandsninger — jeg siger ikke udelukkende, men dog nærmest — Arbejderpartiets derimod om de lovlige. I hvert Fald for en udenforstaaende Tilhører maa Ønsket om fast autoritativ Ledelse fra oven synes mere umiddelbart indlysende, naar Sagen drejer sig om at hindre Arbejds konflikter i Strid med, hvad man een Gang har vedtaget; mens det er mere forstaaeligt, at man ikke kan berøve Arbejderne Selvbestemmelsesretten, naar det gælder de store reelle Kampe om forbedrede Arbejds vilkaar.

Jeg skal i Dag udelukkende holde mig til den første Gruppe af Konflikter: dem, der ere forbundne med Brud.

Jeg tror ikke, at disse Konflikter ere saa overordentlig ringe i Antal.

Dertil hører baade de Tilfælde, hvor der begaaes et eller andet Brud, som saa hos Modpartiet som Kontratræk fremkalder en Arbejdsstandsning, og de Tilfælde, hvor selve Arbejdsstandsningen er ulovlig. Statistikken lærer os ikke meget; den sondrer vel mellem Aarsagerne til Arbejdsstandsninger, men lægger ikke Vægt paa det Moment, om Konflikten er forbunden med Brud paa Overenskomster. Dog kan man vist se noget af den officielle Statistik, f. Eks. for Femaaret 1900—1904. Af de 191 Lønkonflikter var de 34 Strid om Løn for alt udført Arbejde. Sandsynligheden er vistnok her for, at der enten fra Arbejdsgiverens Side har været nægtet Betaling i Strid med Tariffen, eller fra Arbejdernes Side været fordret Betaling i Strid med Tariffen. Hvor mange af de øvrige Lønkonflikter, der have været forbundne med tarifstridig Optræden, kan ikke ses; men naar der under en anden Gruppe findes 74, hvis Aarsag tildels er uoplyst, saa er Formodningen vel imod, at disse høre til, hvad man kan kalde de reelle, fuldt lovlige Arbejdsstandsninger, thi Aarsagen til saadanne er oftest let at oplyse.

I Sveriges Statistik for 1907 oplyses 28 Arbejdsstandsninger, hvor der er gjort Brud paa Overenskomster, foruden mange, hvor det paastaas fra en af Siderne, at saadant Brud foreligger, uden at Sammenhængen er sikkert oplyst. I 1905 regnedes Arbejdsstandsninger i Forbindelse med Brud paa Aftaler til henimod 30 pCt.

Men selv om Konflikter med Overenskomstbrud *i Antal* vejer mindre, saa vejer de i andre Retninger mere. De vækker mere ondt Blod og Bitterhed. Det er jo især, hvor Arbejdsgiverne tror, at der er Brud paa indgaaede Overenskomster, at de ser sig om efter den udvidede Lockout. Overenskomstbrudet medfører jo ikke blot pekuniært Tab, men ogsaa et moralsk Tab, thi det rokter Tilliden til indgaaede Overenskomster.

Naar jeg her taler om Brud paa Overenskomster, paa Aftaler, maa man i øvrigt have for Øje, at jeg kun taler om de Overenskomster og Aftaler, *der sluttet af Organisationerne*. Den enkelte Arbejder kan jo slutte private Aftaler med Arbejdsgiveren, og disse Aftaler kan maaske blive brudte ved en Strejke; han har f. Eks. ladet sig engagere paa længere Tid og med længere Opsigelsesvarsel, og denne Aftale bliver maaske brudt ved Strejken. Men det vedkommer os ikke i denne Forbindelse. Her