

Naar vi nu gaar over til at undersøge, hvad der ad frivillig Vej kan gøres for at sikre Overenskomster, er det nødvendigt først at klare, hvilken Beskyttelse Landets Lovgivning yder.

Den almindelige Beskyttelse, Lovgivningen yder en Overenskomst, er den, at man skal erstatte den Skade, som Brud paa Overenskomsten medfører. Men denne Retsbeskyttelse er ofte tvivlsom nok, thi det kan mangen Gang knibe med at bevise, at der er lidt Skade, og at Skaden er forvoldt ved det skete Brud, og at den, man sagsøger, har forvoldt Overenskomstbrudet; og man søger derfor ofte at hjælpe paa den svage Retsbeskyttelse ved forud i Overenskomsten at vedtage en begrænset Erstatning, en Konventionalbøde i Tilfælde af Brud.

Hvad nu angaar Overenskomster, indgaaede af Organisationer, saa falde Overenskomstbruddene i to Hovedgrupper. Der er først de Brud, som jeg vil kalde *Omgaaelser* af Overenskomster. Det er de fredelige Brud, de bestaa ikke i Arbejdsstandsning, men de har ofte til Følge som Modtræk en Arbejdsstandsning. Den vigtigste Omgaaelse er den, at der ikke betales efter Priskuranten; men der kan tænkes mange andre: at der arbejdes over tilladt Tid; at der oprettes maskerede Formandspladser; at Klubformænd eller Tillidsmænd afskediges paa Grund af deres Virksomhed som Klubformand eller Tillidsmand, uagtet Tilsagn er givet om at respektere denne Institution. Hvilken Lovbeskyttelse haves herimod?

Ja, naar der betales under Priskuranten — og jeg skal holde mig til dette Eksempel som det vigtigste — og Arbejderen har ladet sig nøje med den mindre Betaling i den Tro, at Betalingen var tarifmæssig, saa kan han oftest forlange det udbetalt, som han har faaet for lidt; men naar han ved, at Betalingen ikke er tarifmæssig, og han dog vedbliver at arbejde paa Arbejdsstedet, saa kan han ikke siges at have lidt noget Tab ved Overenskomstbrudet — han er jo selv gaaet frivillig ind paa at arbejde for den mindre Betaling, og var han det ikke, var han maaske slet ikke bleven taget i Arbejde. — Arbejderen kan altsaa ikke sagsøge den Arbejdsgiver eller den Arbejdsgiverorganisation, som gør sig skyldig i Underbetaling; og endnu mindre kan han sagsøge for de andre Omgaaelser af Overenskomsterne, fordi han ikke kan paavise, at han lider noget Tab derved.

Men Arbejderorganisationen, kan den da ikke sagsøge? Nej, heller ikke, thi hvad Tab lider Organisationen f. Eks. ved, at der paa et Arbejdssted betales under Tariffen? Organisationen staar i Virkeligheden ubeskyttet — retsløs — overfor Brud paa indgaaede Forpligtelser.

Hvad er da Hjælpemidlet? Ja, hver Organisation har jo sine Disciplinærimidler mod sine egne Medlemmer; men her spørges: hvilke Hjælpemidler har den ene Part i Overenskomsten imod den anden Part til Sikring af Tariffen? Her haves i Virkeligheden intet andet Hjælpemiddel end Strejke, Blokade, Boykotning og det Pres, som Truslen om disse Tvangsmidler afgiver.

Men det bliver da et Spørgsmaal, om Arbejdsstandsning bør være det eneste mulige Tvangsmiddel at tage sin Tilflugt til mod Omgaaelser af Overenskomster. Burde den manglende Retsbeskyttelse ikke skaffes til Veje paa anden Maade?

Tænk f. Eks. en Fabrik, der beskæftiger 500 Arbejdere. De faar 20 Kr. om Ugen hver; men efter Tariffen burde de have 20 Kr. 50 Øre. Fabrikanten tjener altsaa uretmæssigt 250 Kr. om Ugen. Fagforeningen klager, men Sagen traineres, eller Voldgiftskendelsen respekteres ikke. Der er mange Maader i det virkelige Liv, paa hvilke Sagens sande Kærne kan skjules. En Tarifkrænkelse foreligger jo sjælden