

gamle Arbejdere, der vare komne ud af Arbejdet ved Strejken; men han forbeholdt sig at afskedige dem, saasart de i mindste Maade fortrædagede de nyantagne Folk.

Se, her vilde Voldgiftsregler jo ikke kunne hjælpe, thi Fabrikanten erklærede jo hele den Overenskomst, han havde indgaaet med Fagforeningen, for bortfaldet, altsaa ogsaa Voldgiftsreglerne.

Hvis Fabrikanten havde haft den Udvej fremfor Kamp at søge Fagforeningen til Betaling af en forud vedtagen Konventionalbøde, og han havde valgt denne Udvej, saa havde det været en stor Fordel for begge Parter. Selv om Fagforeningen var bleven dømt til en Konventionalbøde, saa vilde dette Tab dog være for Intet at regne imod de uhyre Omkostninger, som en 6 Maaneders Arbejdsstandsning medførte. Og med hvilken Myndighed vilde Fagforeningens Bestyrelse ikke kunne optræde overfor Konkurrencefabrikken, naar den kunde paavise, at det ved Retssagen var afgjort, at dennes Tarif var for lav.

Jeg kommer siden til at omtale det Tilfælde, at organiserede Arbejdsgivere beskæftiger uorganiserede Arbejdere under Tariffen, eller at organiserede Arbejdere arbejder for uorganiserede Arbejdsgivere for Underbetaling. Dette er vistnok i de fleste Tilfælde et Brud paa Tarifoverenskomsten, og ogsaa her gælder det, at det er ganske urimeligt, at der kun kan reageres mod dette Brud ved Blokade og Boykotning og Strejke. De Omkostninger, der derved kan paaløbe, er ganske uberegnelige, og oftest vil den Konventionalbøde, som jeg foreslaar, være Intet i Sammenligning med disse Omkostninger.

Altsaa, overfor de Overenskomstbrud, som bestaar i *Omgaaelser* af Overenskomster, anser jeg det for ganske nødvendigt, naar man vil ind paa rationelle og civiliserede Tilstande, at indføre en Garanti i Overenskomsterne. Jeg skal dernæst tale om de *ufredelige* Brud paa Overenskomsterne, de Konflikter, hvor *selve Brudet bestaar deri, at Arbejdet standses* enten ved Lockout eller Strejke. *Enten* bestaar det ulovlige i dette, at Arbejdsstandsningen sker uden Iagttagelse af, hvad Overenskomsterne paabyder (Varsler o. l.), *eller* i, at det, man vil fremtvinge ved Arbejdsstandsningen, er man uberettiget til at fremtvinge, f. Eks. Lønforhøjelse midt i Tarifierperioden, *eller* endelig deri, at det Krav, man vil modsætte sig ved Arbejdsstandsningen, er man uberettiget til at modsætte sig (der etableres f. Eks. udvidet Lockout i en Lønstrid, hvor Arbejdernes Krav viser sig at være tariffhemlet), og Spørgsmaalet er ogsaa her i første Række: hvilket Retsmiddel yder Lovgivningen imod disse Overenskomstbrud, i hvilken Grad har man Erstatningskrav i Anledning af ulovlige Arbejdsstandsninger?

Hvorvidt den enkelte Arbejdsgiver har Erstatningskrav mod den enkelte Arbejder paa Grund af en af Organisationen eller af en Flerhed af Arbejdere besluttet Strejke, det kan være et saare tvivlsomt Spørgsmaal, men egentlig ganske uden praktisk Interesse, da den enkelte Arbejder jo som Regel ikke har noget at erstatte af. Og hvor langt den enkelte Arbejders Krav paa Erstatning gaar i Anledning af en ulovlig Lockout, kan ogsaa være saare tvivlsomt. Han kan som Regel faa sine afbrudte Accorder betalt og Erstatning, hvis han er ansat paa længere Tid; men naar han ikke er ansat paa længere Tid, men juridisk kan afskediges paa Stedet, saa vil et Erstatningskrav paa Grund af Afskedigelsen blive saare tvivlsomt.

Men naar vi taler om Overenskomsternes Retsbeskyttelse, saa er det heller ikke de private Retsmidler mellem Arbejdsgiver og Arbejder, der er af Interesse; Udfaldet af saadanne private Retssager vil saa langt overvejende komme til at af-