

Godkendelse af Organisationen, saa er det eneste Retsmiddel derimod — den udvidede Lockout eller den udvidede Arbejdsstandsning; men det er dog upraktisk. En Garanti-bestemmelse vilde være et meget billigere Retsmiddel for begge Parter, og Udviklingen vil nødvendigvis gaa derhen.

Udviklingen har jo i det Hele været den, at man først stod uden Overenskomster; saa fremtvang man med Arbejdsstandsningen som Vaaben Overenskomsterne; men foreløbigt staa Overenskomsterne nøgne, uden anden Retsbeskyttelse end den, Lock-out og Strejke afgav. Dette maa være en Overgangsperiode; man kan ikke i Længden vedblive at benytte den dyre Lock-out og Strejke til Polititjeneste, naar der findes billigere Midler. Det er for dyrt et Middel, for brutalt et Middel og endelig for uhensigtsmæssigt et Middel, da det jo slet ikke er givet, at den, der sejrer ved Magtmidlet, i Virkeligheden har Ret.

Saaledes som Magtfordelingen i Øjeblikket synes at være mellem Parterne, turde det navnlig for Arbejderne være af den største Vigtighed at kunne tilbyde Arbejdsgiverne et andet Retsmiddel end den store Lock-out. Det maa i mange Tilfælde være en stor Fordel for Arbejderpartiet, naar der et Sted er sket en ulovlig Arbejdsstandsning, da at kunne sige: I har jo vor Garanti, spar jeres Lock-out og lad Retten dømme. En saadan Position vil i høj Grad forringe Muligheden for Lock-ouden. Arbejdsgiverne forsvarede jo sidste Gang Lock-ouden med, at der ikke fandtes andet Middel; men overfor uberettigede Strejker haves her et Middel; og der er ingen Tvivl om, at Publikums Sympati og Antipati overfor de Strejkende i høj Grad vil blive paavirket deraf, om der var andre Retsmidler til Stede end Lock-ouens.

Jeg kunde fra Arbejderpartiets Side tænke mig Betæneligheder ved en Garanti af Hensyn til en bestemt Art af ulovlige Strejker. Der blev hentydet til dem sidst. Det er de Arbejdsstridigheder, som skyldes personlige Aarsager paa et enkelt Arbejdssted — altsaa ikke de almindelige Spørgsmaal om Arbejdsvilkaar — Løn, Arbejdstid o. s. v. — men Spørgsmaalet om human Behandling eller lign. Den Slags Konflikter er altid yderst vanskelige, og da det egentlige til Grund liggende Ansvar for Konflikten lige saa godt kan være hos Arbejdsgiveren som hos Arbejderen, vilde man maaske nære Betæneligheder ved her at paatage sig en Garanti for, at Arbejderne ikke strejker.

Paa dette Punkt er det farligt og utilraadeligt at give absolute Regler. Altid og ubetinget at nægte Arbejderne Ret til at reagere mod slet Behandling; det vilde være ganske forkert og ogsaa ganske uigennemførligt, og navnlig vilde det være usundt overfor enkelte Arbejdsgivere og Værkførere, om det blev slaaet fast, at *enhver* Strejke paa Grund af daarlig Behandling var ulovlig og skulde medføre Erstatningspligt. Paa den anden Side maa man huske, at Arbejdere ofte kan være Ofre for meget uoverlagte Stemninger.

En anden Fabrikant har saaledes fortalt mig, at han paa sin Fabrik havde en Værkfører, der var saa elsket af Arbejderne, at de til hans Sølvbryllup skænkede ham et Sølvservice. Tre Maaneder efter varslede de Strejke, hvis Værkføreren ikke øjeblikkelig blev afskediget. Fabrikanten indgik det Forlig med dem, at Afskedigelsen gaves med et halvt Aars Varsel, for at en anden kunde blive oplært paa Fabrikken til at træde i Værkføreren Plads; men inden det halve Aar var gaaet, kom Arbejderne og bad om, at de alligevel maatte beholde den gamle Værkfører; den nye syntes de ikke saa godt om.

Jeg tror ikke, at Arbejderpartiet af Hensyn til den Slags Konflikter skal være ængstelig ved at paalægge sig Garantien. Der burde nemlig i Garantien optages et udtrykkeligt Forbehold for det Tilfælde, at det af Domstolen befandtes, at Arbejderne havde haft forsvarlig Grund til deres Arbejdsnedlæggelse. Derved vilde man ogsaa opnaa det, som Arbejderne saa ofte ønske under den Slags Konflikter — dette: at Sagen kan