

Fagforeningerne og Tidens Krav.

Af Knud V. Jensen.

Det er en udbredt Mening, at Efterkrigstidens erhvervsmæssige og politiske Foreteelser nødvendiggør en Omlægning af Fagbevægelsens Taktik og Virksomhed — at Fagbevægelsen er i Støbeskeen, og at Tidens Opgaver ikke kan løses af Fagforeningerne uden en kraftig Nyorientering, eventuelt Organisationsomdannelse.

Beskæftigelsesspørgsmaalet har i Forbindelse med Spørgsmaalet om Arbejdstid og Ferie været stærkt i Forgrunden, Arbejdskampene har antaget en meget omfattende Karakter og har ført til Lovgivningsmagtens Indgreb i Arbejdsoverenskomstspørgsmaalene — ved Ændring til Lov om Mægling i Arbejdsstridigheder og ved Forbud mod Konflikter —, Overenskomstforhandlingerne er ved Aftaler mellem Hovedorganisationerne ført ind i et Spor, der skal føre til hurtigere Afgørelser og Overenskomster af længere Varighed, og endelig har der været en almindelig Tendens til Samling af Fagforbundene under De samvirkende Fagforbund.

Vi skal da her se lidt paa, om Tidens Krav og Opgaver har medført eller maa medføre vidtgaaende Organisationsforanstaltninger, eller om Fagbevægelsen er

saaledes opbygget og indrettet, at den ogsaa kan tage de nye Tingenes Tilstand og fortsætte Virksomheden paa det oprindelige Fagforeningsgrundlag: Sammenslutning af Lønarbejdere, med det Formaal at forbedre deres Kaar — varetage deres økonomiske og sociale Interesser.

Fagbevægelsens Udvikling.

3 Perioder af dansk Fagbevægelses Historie adskiller sig væsentlig fra hinanden. Kampaarene og Opbygningsaarene indtil Aarhundredskiftet, Konsolideringens og Overenskomsternes Tid fra 1900 til 1920 og Efterkrigstidens kombinerede faglige-politiske Virksomhed.

Den første Periode har faaet sin bedste Karakteristik i Jens Jensens og Martin Olsens: Oversigt over Fagbevægelsen i Danmark i Tiden fra 1871 til 1900. Det er Tiden, hvor den internationale Arbejdervækkelses Strømninger bevæger sig, ogsaa over Danmark, og af-lejrer de første Former for Arbejdernes Sammenslutninger til Varetagelse af politiske og faglige Formaal.

Vanskelighederne for Organisationsbestræbelserne ser vi fra de første 7 Aar, hvor man i 1873 er naaet til 11 Fagforeninger med 1153 Medlemmer, men i 1877 er nede paa 1 Fagforening med 28 Medlemmer og først faar Grund under Fødderne ved Opdelingen i de samarbejdende, men selvstændig virkende faglige og politiske Organisationer. Først da er det muligt at opstille og arbejde efter et bestemt Fagforeningsprogram, og da først og fremmest ved faglig Sammenslutning, ikke alene fagvis i Landsforbund, men tillige i almindeligt Samvirke, saaledes som det fik Udtryk ved Dannelsen af De samvirkende Fagforeninger i København 1886, der blev Moderorganisationen til De samvirkende Fagforbund.

I disse Programpunkter, der stemmer overens med Beslutningerne paa den første skandinaviske Arbejderkongres i Gøteborg 1 886, peges paa Nødvendigheden af Fagforeningernes socialistiske Indstilling, Oprettelse af Lønregulativer, Understøttelsesvirksomhed, faglig Centralisation, Bekæmpelse af Arbejdsløsheden, lovfæstet 8 Timers Arbejdsdag, Voldgift i Arbejdsstridigheder, Organisering af Strejker, Arbejderoplysning, Organisering af Landarbejderne, lige og almindelig Valgret og endelig Interessen i, at

Arbejdsgiverne organiserer sig. Men det, der laa nærmest for, og det, der fik særlig Betydning i de første Aar, var Organisering af Konflikter og økonomisk Støtte dertil.

Indtil Aarhundredskiftet, eller rettere indtil Storlockouten i 1899, er det da Konflikternes Tid, hvor Samarbejdet og Hjælpevirksomhed Fagene imellem gør det muligt at gennemføre Strejker og modstaa Lockouter. Og alt imedens Medlemstallene stiger, og de fagvise Landsforbund dannes, begynder de kollektive Overenskomstaftaler at vokse frem.

Det endelige Skridt til Forberedelse af den videre Vej var Dannelsen af De samvirkende Fagforbund den 3. Januar 1898.

Den anden Periode — Tiden 1900 til 1920 — gav Fagforeningerne sine særlige Opgaver. Med Overenskomsternes Vækst, og særlig med Septemberforliget ved Afslutningen af Lockouten i 1899, fulgte den naturlige Trang til at begrænse Konflikterne alene til Overenskomsternes Udløb, og derfor finde Veje frem til retslige Afgørelser af Tvistigheder i Overenskomstperioderne.

Septemberforliget gav Hovedreglerne for Konflikters Etablering og Retten for Hovedorganisationerne til Iværksættelse af Sympatikonflikter, fastlagde Arbejdsgivernes Rettigheder m. m., men ud af de allerede bestaaende

Aftaler om faglige Voldgiftsretter var det Opgaven at skabe nogle generelle Regler, ligesom det var Opgaven at gaa videre fra den særlige Domstol, der kun paadømte Brud paa Septemberforliget — Den permanente Voldgiftsret — til en virkelig Arbejdsdomstol.

Disse Opgaver blev løst i det første 10-Aar af denne Periode. I Norm for Regler for Behandling af faglig Strid er der skabt den fulde Sikkerhed for Uoverensstemmelsernes retslige Afgørelse paa tilfredsstillende Maade, uden Kampmidlers Anvendelse, og med Den faste Voldgiftsrets Etablering i 1910 fik vi den Arbejdsdomstol, der gjorde det muligt at unddrage de almindelige og i Overenskomstsager noget ukyndige Domstole alle de fagretslige Sager, saaledes at Brud paa Overenskomster og Aftaler mellem Arbejdsgivere og Arbejdere nu kan afgøres af en Domstol — der er en Højesteret paa disse Omraader — og hvor de to Parter ved deres af Hovedorganisationerne særlig valgte Dommere har Sikkerhed for, at deres Interesser er rigtig varetagne ved Domshandlingerne.

Og endelig løstes i samme Periode Spørgsmaalet om Samfundsmagtens mæglende Indflydelse i de store Overenskomstsituationer ved Forligsmands! oven af 1910, der med Forandringerne gennem Tiderne — senest i 1934 — har faaet sin særlige Betydning i de store Lønsituationer, hvor Spørgsmaalet er: Krig eller Fred paa Arbejdsmarkedet.

Samtidig med, at disse nye faglige Retssystemer traadte i Virksomhed, laa det særlig for i denne 20-Aars Periode at skabe de statsanerkendte Arbejdsløshedskasser, saaledes som sket ved Lov i 1907, at tage fat paa Organisationsarbejdet, ogsaa dér, hvor det er vanskeligt at organisere, f. Eks. Landbrugets Arbejdere, at anvende længere Fredsperioder til overenskomstmæssig og organisationsmæssig Konsolidering og at løse Opgaven: En gradvis Nedsættelse af Arbejdstiden.

Til Fremme af Fagforeningernes Resultater i de Aar tjente den Konjunktur opgang, der gav sig til Kende fra 1910 og fortsatte i Krigsperioden, og som seerlig gav sig det Udslag, at man inden 1920 naaede til den overenskomstmæssige 8 Timers Arbejdsdag.

Den tredie Periode er vor Tid med dens Opgaver. Med 8 Timersdagens Indførelse er 80'ernes Fagforenings-programmer stort set gennemført, saaledes Lønregulativs Oprettelse, Strejkekasser og Arbejdsløshedskasser, Centralisation i De samvirkende Fagforbund, det særlige Retssystem, Arbejderoplysning, Organisering af Landarbejderne m. v. Dermed var der

Mulighed for at gaa ind i en Periode med samlet Opmærksomhed paa Højnelse af Lønningerne og Gennemførelse af Ferie med Løn. Men Beskæftigelsesmanglen var og vil altid være medbestemmende for Fagforeningernes Løsning af Opgaverne.

Tiden fra 1920 til i Dag blev præget af den store Arbejdsløshed, Arbejdsgivernes Angreb paa Overenskomsterne og Forligsinstitutionens og Lovgivningens Medvirken ved Fastsættelse af Arbejdsbetingelser.

Lockouten i 1921 kunde kun afsluttes med Reduktioner for den enkelte Arbejder paa 13 Øre pr. Time og ved »Augustreguleringen« samme Aar med yderligere 18 Øre, og da Arbejdsgiverforeningen ved Lockouten i 1922 satte ind mod 8-Timers-Overenskomsten, blev Udgangen en Nedsættelse af Procenttillægene ved Overarbejde.

Allerede 3 Aar efter maa Samfundet igen taale en Storkonflikt. 95.000 Mand ude i 62 Dage — 4 Millioner tabte Arbejdsdage og 48 Millioner Kroner tabt Arbejdsfortjeneste —. Det er denne Konflikt, der særlig har givet Anledning til Reflektioner over Forholdet mellem Kampofrene og de Resultater, der opnaas — to Ting, der imidlertid aldrig kan maales lige op, uden man samtidig skønner over Kampens Eftervirkninger — og med Hensyn til disse har Fagforeningerne ingen Grund til at beklage Storkampen i 1925. Den voldsomme Udløsning den Gang stækkede foreløbig Arbejdsgivernes Offensiv-Tendenser og gjorde det muligt for Fagforeningerne efterhaanden at løse Pristalsreguleringsbestemmelserne ud af Overenskomsterne, og samtidig faa hævet de lavest liggende Lønninger og endvidere gjorde det muligt at komme igennem Situationen 1931 med Reduktioner, der var yderst beskedne i Forhold til Arbejdsgivernes kraftigt motiverede store Reduktionskrav, og saaledes, at Ferien fik sit Gennembrud dette Aar.

Fagbevægelsen og Lovgivningsmagten.

Dernæst staar vi saa overfor Fagforeningernes Stilling i den Periode, hvor Lovgivningsmagten har blandet sig op i Arbejdsforholdene. Begyndelsen var gjort i 1925, hvor et Lovforslag var udarbejdet til Standsning af den Konflikt, som Parterne dog selv sluttede, forinden en Lovgivning blev aktuel. Til Klaring af den socialdemokratiske Regerings Stilling til Princippet tvungen Voldgift i Arbejdsstridigheder den Gang og fortsat, har vi Betænkningen fra den i Forbindelse med Konflikten nedsatte Arbejdskommission, hvor Arbejderrepræsentanter med Henblik paa den paatænkte Lov afgav følgende principielle Udtalelse:

»Under de nuværende økonomiske Samfundsforhold kan Arbejderklassen ikke under nogen Form fraskrive sig Retten til at vægre sig ved at arbejde paa andre Vilkaar end dem, den selv har godkendt. Arbejderklassen vedkender sig det endelige Maal, at ændre selve det bestaaende Grundlag for Ejendomsretten til Produktionsmidlerne, og kan derfor ikke give

Afkald paa til enhver Tid at udnytte sine organisatoriske Kampmidler fuldtud i dette Formaals Tjeneste. Vi erkender, at hyppige og omfattende Arbejdskampe er skadelige for det hele Samfunds Økonomi, men Vejen til at ophæve Kampene maa være, at fjerne deres Aarsag. Tvungen Voldgift er en ufarbar Genvej. Den farbare Vej er at indrømme Arbejderklassen stigende Indflydelse paa Bedrifternes Ledelse, men dette Spørgsmaals Løsning henhører ikke under Forligsmandsloven.

De som Bilag 2 til Betænkningen optrykte Udkast til en midlertidig Lov, kan efter vor Mening ikke tages til Indtægt for Forslag om permanent Adgang til tvungen Voldgift. Udkastet blev til under en ganske ekstraordinær Situation og under ganske ekstraordinære Omstændigheder. Hvis en Konflikt tilspidser sig paa samfundsfarlig Maade, maa den til enhver Tid siddende Regering paa eget Ansvar afgøre, hvilken Handling den anser for paakrævet, men Arbejderklassen maa forbeholde sig at være frit stillet i Bedømmelsen af enhver saadan Situation.

Netop dér ud fra har Fagforeningerne bedømt Stillingen og taget deres Standpunkt i de Situationer, der opstod ved Lockoutloven 1933, Voldgiftsloven for Slagterifaget i 1934 og Voldgiftsloven, der standsede den store Konflikt i 1936.

Loven af 1933 maa bedømmes saaledes, at det ikke er en Lov om tvungen Voldgift. I en Situation med ca. 200.000 Arbejdsløse tilrettelagde Arbejdsgiverne en Storlockout paa Kravet om 20 pCt. Lønreduktioner, og Loven af 31. Januar gaar da ud paa, at de saaledes angrebne Overenskomster forlænges uforandrede I Aar — medmindre Parterne er enedes om andet —, og at Lockouter, og dermed ogsaa Strejker, i den Periode er forbudte.

Fra Fagforeningernes Side kunde selve Loven og dens Virkning fornuftigvis ikke angribes, og den Kritik, der fremsattes under Henvisning til Konsekvenserne af i det hele taget at lovgive paa dette Omraade, maa vige for den Kendsgerning, at det ikke er Loven af 1933, som har medført eller fremmet den senere Lovgivning paa dette Omraade, men de enkelte Situationer i sig selv.

Derimod er den Lov, som i 1934 gjorde Ende paa Slagterikonflikten, decideret en Lov om tvungen Voldgift. Overenskomsten mellem Slagteriarbejderforbundet og Slagterierne var lovlig opsagt og udløbet, og lovlig Strejke var iværksat paa Kravet om Forbedringer i den nye Overenskomst, og Loven fastsatte da, at Konflikten skulde bringes til Ophør ved, at Uoverensstemmelsen mellem Parterne afgøres af en i dette Øjemed nedsat Voldgiftsret.

Men heller ikke denne Lov kan siges at have frembragt nogen kraftig Reaktion i Fagforeningerne, og Aarsagen er den, at Fagorganisationerne forstod de særlige Vanskeligheder, en Konflikt i dette Fag medførte, en Lammelse af Produktion, Transport og Handel, ikke til særlig Skade for de Arbejdsgivere, Arbejderne søgte at ramme, men for hele Samfundslivet, og under Forhold, hvor begge Parter havde erklæret, at Konflikten ikke var løselig ad normal Vej.

I saadanne Situationer maa der kunne drages en Sammenligning med andre Arbejder- eller Tjenestemandsgupper, der, varetagende visse samfundsvigtige Funktioner, ikke kan tilstaa Retten til ved Strejke at sætte hele Maskineriet i Staa, men dertil skal ogsaa føjes, at et saa ekstraordinært Skridt som at føre en Gruppe Arbejdere, der besidder Rettigheder til at udøve den frie Lønkamp, over til bundne Fremgangsmaader med ubetinget Underkastelse for Trediemands Afgørelse maa forudsætte, at de paagældende Arbejders Vilkaar er af en saadan Beskaffenhed, at det ikke med Rette kan paastaas, at de er ringere stillet end, om de havde den frie Aktionsret.

Endelig er der, som et af Tidens interessanteste Udslag, Voldgiftsloven af 1936. Efter at Forligsmandsforslaget var vedtaget af Arbejderne og forkastet af Arbejdsgiverne, fik vi en Lov, der gik ud paa, at hele Overenskomststoffet skulde underkastes en Voldgiftsrets Afgørelse, hvilket ogsaa skulde gælde for de senere udløbne Overenskomster, om hvilke der ikke paa anden Maade opnaaedes Enighed, og vi har dermed — i hvert Fald i Formaliteten — en Lov om tvungen Voldgift.

Da imidlertid den socialdemokratiske Regering i Folketinget gennemførte et Lovforslag om, at Forligsmandens Forslag, som Arbejderne havde tiltraadt, blev ophøjet til Overenskomst, ligger der ikke i det skete nogen Tendens til fra Regeringens Side at ville forhindre Arbejdskonflikt og indføre tvungen Voldgift i Stedet. At Konflikten havde verseret i 5 Uger, taler for, at de foran citerede Udtalelser fra Arbejderrepræsentanterne i Arbejdskommissionen af 1925 fortsat ogsaa er Partiets, og Lovens Ændring til en Voldgiftslov er udelukkende den Kompromis'ets Udgang, Regeringen har anset nødvendig under Hensyntagen til Venstres og Konservatives Flertal i Landstinget. En hurtig Afslutning af Konflikten var paakrævet, selv med en Lov om Voldgift, vel at mærke naar det efter Voldgiftens Sammensætning og i det hele efter Sagens Natur maatte

forudses, at Resultatet i det store og hele maatte blive, at Forligsmandsforslaget gennemførtes. Hvilket da ogsaa blev Tilfældet.

Det maa, saalænge vi arbejder under en kapitalistisk Produktionsordning, og indtil det paa anden Maade er muligt at skaffe Arbejderen hans retmæssige Andel i Arbejdets Udbytte, være saaledes, at der er Adgang til for Fagforeningerne — ogsaa ved den aabne Konflikts Hjælp — at søge skabt bedre Vilkaar for Medlemmerne. Og Misbrug af denne Adgang er der næppe Grund til at befrygte. Paa den anden Side skal Fagforeningerne søge at finde Udveje for deres fortsatte Arbejde og gennem Forhandlinger med de politisk ansvarlige at tilrettelægge

Sagerne, saa de ikke kommer i Modstrid med det lige saa nødvendige politiske Arbejde. —

Nye Opgaver for Fagbevægelsen.

Sideordnet med Lovgivningens Interesse for de faglige Konflikter har Fagforeningerne selv gjort sig fortrolige med, at til Varetagelse af Medlemmernes Interesser hører ikke blot at stille Krav og sætte Magt ind for Gennemførelsen, men ogsaa en nøgtern Vurdering af Kravenes Rimelighed og med Hensyntagen til hele Erhvervslivets Vilkaar og en i egen Interesse velforstaaelig Støtte for den politiske Magtstilling, Arbejderklassen har opnaaet.

Dannelsen af Arbejderbevægelsens Erhvervsraad og Fagforeningernes fremtrædende Stilling i dette er netop Udtryk for Ønsket om at naa til grundig Bedømmelse af Produktionslivets Muligheder.

Arbejderbevægelsens Erhvervsraad er oprettet af De samvirkende Fagforbund og Det kooperative Fællesforbund, og Ledelsen bestaar af disse Organisationers Forretningsudvalg samt enkelte andre Personligheder, som Raadet har fundet det formaalstjenligt at knytte til sig. Raadets Opgaver fremgaar af Vedtægternes § 2, der lyder:

»Erhvervsraadets Opgave er at fremskaffe, samle og bearbejde Oplysninger vedrørende Erhvervslivet i Ind- og Udland, der kan have Betydning for Arbejderbevægelsens faglige Løn-erhverv og dens kooperative Erhvervsvirksomheder. Raadet stiller disse Oplysninger med dertil hørende statistisk Materiale til Raadighed for de tilsluttede Organisationer.

Raadet skal endvidere have Opmærksomheden henvendt paa at følge Behandlingen i Ind- og Udland af enhver politisk og nationaløkonomisk Spørgsmaal inden for Lovgivningen, Stat og Kommuner, Erhvervsorganisationer, Arbejder- og Arbejdsgiverorganisationer, Pressen og i Handelsforholdet mellem Danmark og Udlandet.

Raadet skal virke vejledende for alle Arbejderbevægelsens egne Organisationer og Virksomheder i erhvervs- og driftsøkonomiske Spørgsmaal, dels ved direkte raadgivende Virksomhed, dels ved Udgivelse af Beretninger, Pjecer og andre Publikationer til Brug for Arbejderbevægelsen og dens Tillidsmænd og Organisationsledere, dels ved Afholdelse af Møder for Organisationsledere og Repræsentanter for Arbejderbevægelsens Virksomheder til Orientering om og Drøftelse af erhvervsmæssige og økonomiske Spørgsmaal.

Raadet repræsenterer Arbejderbevægelsen udadtil i Anliggender af den her omhandlede Art og udpeger Repræsentanter til, paa lige Fod med de øvrige Erhvervs Hovedorganisationer (Industriraadet, Landbrugsraadet, Grosserersocietetet m. v.), at deltage i Forhandlinger med Regering og Rigsdag samt iøvrigt, hvor Raadet skønner, at en saadan Repræsentation er paakrævet.«

Dermed er der altsaa ogsaa skabt et Instrument, ved Hjælp af hvilket de faglige Krav i Fremtiden kan underbygges.

De nye Afstemnings- og Forhandlingsregler.

Endelig har Fagforeningerne tydeligt tilkendegivet at ville tage Konsekvensen af den skete Udvikling og tilpasse Fremgangsmaaden i Overenskomstsituationer derefter.

Det gælder først og fremmest den fælles Afstemning over Forligsmandsforslag.

Det er den sidste Forligsmandslov, der har paalagt fælles Afgørelser af Overenskomstforslag, saaledes at et enkelt Fags Forkastelse af dets Overenskomst ikke mere kan være afgørende for, at hele Overenskomstkomplekset er forkastet og Konflikten etableret, men De samvirkende Fagforbund har selv — tilskyndet af denne Lov — truffet Beslutning om Afstemningsregler og Samarbejde ved Overenskomstsituationernes Tilrettelægning, og dermed indrettet sig paa, at de kommende Tider ikke vil blive præget af de fagvise Forhandlinger og Konflikter, men af almindelige og omfattende faglige Situationer.

Afstemningsreglerne gaar ud paa:

Ved Fællesafstemninger over Overenskomstforslag, foretages Afstemningerne efter følgende Regler:

- 1) Forslaget udsendes til Urafstemning ved, at der i de respektive Forbund indkaldes til Generalforsamling, Klubgeneralforsamling eller Møde med de Medlemmer, Overenskomsten omfatter. Afstemningen skal foregaa hemmeligt og skriftligt. Hvor Medlemstallet er saa stort, at Lokalevanskeligheder gør sig gældende, eller andre Afstemningsvanskeligheder foreligger, kan det vedkommende Forbund træffe særlig Aftale med den eller de paagældende Afdelinger om andet Afstemningsarrangement, dog saaledes at forsvarlige Afstemninger finder Sted.
- 2) Er den samlede Stemmedeltagelse ikke over 50% af de stemmeberettigede, kan en indenfor det paagældende Forbund dertil kompetent Forsamling afgøre Sagen ved almindelig Stemmeferlighed. Ved Fællesafstemning om Overenskomstforslag, der ikke fremkommer fra Forligsinstitutionen, er de kompetente Forsamlings Stemmevægt lig med den samlede Stemmeprocent, som ved Urafstemning er opnaaet indenfor de i Fællesafstemningen deltagende Fag med over 50% Stemmedeltagelse.
- 3) Forud for hver Fællesafstemning træffer De samvirkende Fagforbunds Forretningsudvalg, i Forening med Repræsentanter for de paagældende Forbund, Bestemmelse om, i hvilken Udstrækning de til de paagældende Fag hørende Medlemmer i Henhold til det foreliggende Afstemningsforslag kan deltage i Afstemningen.
- 4) Indenfor alle Forbund og disses Afdelinger maa, af Hensyn til Urafstemningerne, efter Ledelsernes bedste Skøn, foretages en til de foreliggende Overenskomster svarende Deling af Medlemstallet, herunder ogsaa medtaget eventuelle arbejdsløse. Forbundet er forpligtet til i god Tid forud for Afstemningerne at underrette De samvirkende Fagforbund om det talmæssige Resultat af denne Deling af Medlemmerne.
- 5) Forud for Overenskomsternes Opsigelsestid, afholdes et Møde for Organisationernes Repræsentanter, hvor der skal finde Drøftelse Sted af den almindelige Overenskomstsituation samt forberede Samvirken om Spørgsmaal, der kan have speciel Interesse for de enkelte Grupper og Industrier.

Saa vel Stk. 5 i disse Regler, der forudsætter Samarbejdet om Tilrettelægning af Overenskomstsituationerne, som selve Afstemningsbestemmelserne er Foranstaltninger med Henblik paa den kommende Tids store Situationer, og for at koncentrere disse om netop de

vitale Interesser og til Sikring af en virkelig Gennemforhandling af de opsagte Overenskomster er der endelig, paa Initiativ af Fagforeningerne, gennemført de særlige Forhandlingsregler.

Disse Reglers Hensigt fremgaar klart af følgende Paragraffer:

§ 1.

Samtlige til og med 1. Juli udløbende Overenskomster faar fælles Udløb den 1. Marts.

§ 2.

For at Opsigelsesfristen af 3 Maaneder kan blive udnyttet paa bedste Maade til saglige Partsforhandlinger, indføres følgende Regler:

- a. Den i Overenskomsterne fastsatte Opsigelsesfrist paa 3 Maaneder afkortes til 14 Dage.
- b. Den Part, der ønsker Ændringer foretaget i en bestaaende Overenskomst, skal senest 3 Maaneder før Overenskomstens Udløbsdato fremsende Forslag til disse Ændringer. Fremsendes Forslag ikke rettidig, løber Overenskomsten uændret videre i Aar.
- c. Forhandlingerne mellem Underorganisationerne skal optages straks efter Forslagets Modtagelse og være tilendebragt senest 6 Uger derefter.
- d. Saa snart Forhandlingerne er erklæret for afsluttede i Underorganisationerne, skal de paabegyndes i Hovedorganisationerne.

§ 3.

Ved Overenskomstforhandlingerne i Underorganisationerne kan Parterne træffe Bestemmelse om, at et eller flere af de foreliggende Spørgsmaal vedrørende Løn- og Arbejdsforhold indenfor det paagældende Overenskomstmraade underkastes direkte Behandling og Afgørelse af en for hvert Fag efter de for Faget gældende Voldgiftsregler nedsat Overenskomst-Voldgiftsret.

Voldgiftsretten skal ikke kunne afgøre Spørgsmaal af generel Karakter indenfor det enkelte Overenskomstmraade, som f. Eks. almindelig Ændring i Arbejdstiden eller et generelt Krav om Ændring i Lønniveauet eller overhovedet Spørgsmaal, som Parterne ikke er enige om at indbringe. Saadanne Spørgsmaal optages til Forhandling mellem Organisationerne paa sædvanlig Maade og kan eventuelt afgøres ved Strejke eller Lockout.

Til Orientering under sine Overvejelser ved Fastsættelsen af den rette Pris for det paagældende Arbejde kan Voldgiftsretten kræve alle Oplysninger om Arbejdsforhold, Priser, Løn- og Akkordfortjenester indenfor Faget. Hvor det drejer sig om lokale Prislister, skal der tages rimeligt Hensyn til foreliggende lokale Forhold.

§ 4.

Straks efter Forhandlingernes Afslutning i Underorganisationerne har begge Parter Pligt til at indsende en udførlig og nøjagtig Indberetning til deres respektive Hovedorganisationer indeholdende Oplysning om:

- 1) De hidtil gældende Overenskomster.
- 2) De Punkter, som i Underorganisationerne er blevet afgjort ved Forhandling eller Voldgift.
- 3) De Punkter, som endnu henstaar uafgjort, med Angivelse af de Forslag og andre Skriftstykker, der er vekslet Parterne imellem.

§ 5.

Som angivet i § 2 d. skal Hovedorganisationerne, saa snart Forhandlingerne i Underorganisationerne er afsluttet, og der henstaar uafgjorte Spørgsmaal, straks optage Forhandlinger for at tilvejebringe Enighed om de foreliggende Uoverensstemmelser.

Saafermt der ved Hovedorganisationisforhandlinger tilvejebringes Enighed mellem Underorganisationerne om at henvise endnu flere Spørgsmaal til Behandling af den i § 3 nævnte Voldgift, skal dette kunne ske — forudsat det drejer sig om Spørgsmaal, der i Medfør af § 3 kan henvises til Voldgift.

Hovedorganisationerne er enige om, at denne Voldgiftsret under alle Forhold er inkompetent til at behandle og afgøre andre Spørgsmaal end saadanne, som der ved foranstaaende Forhandlinger dels i Underorganisationerne og dels i Hovedorganisationerne er Enighed om at indbringe for den.

Forhandlingerne i Hovedorganisationerne, hvortil Repræsentanter for Underorganisationerne tilkaldes, skal være tilendebragt inden den udskudte Opsigelsesfrists Indtræden.

Der er Grund til særlig at fæstne Opmærksomheden ved Bestemmelserne om, at der i Forbindelse med Overenskomstforhandlinger kan træffes Aftale om, at visse af Uoverensstemmelserne henvises til Afgørelse ved en Voldgiftsret, saaledes at man derved kan sikre sig, at mindre betydende Divergenser ikke kan blive Aarsag til store Konfliktsituationer, eller sikre sig, at saadanne Spørgsmaal ikke behøver at bortfalde under Hensyn til de større og vigtigere Spørgsmaal.

Disse Overenskomstvoldgifter, der jo intet har med tvungen Voldgift at gøre, idet de jo tværtimod hviler paa Frivillighedens Princip, vil faa en meget stor Betydning ved Fremtidens Overenskomstforhandlinger.

Paa samme Maade virker ogsaa den samtidig med Forhandlingsreglernes Vedtagelse givne Henstilling til Organisationerne om paa bedst mulig Maade at sikre sig, at der i Overenskomstperioderne er Adgang til at fastsætte Akkordpriser i saadanne Tilfælde, hvor der fremkommer nyt Arbejde, eller hvor ændrede Arbejdsmetoder ophæver bestaaende Prisaftaler. Saaledes som Tilfældet allerede er i en Række Overenskomstforhold, vil der blive søgt nøje fastslaaet Fremgangsmaader i den ovennævnte Henseende, og dermed sikrer man sig da ogsaa, at saadanne Uoverensstemmelser om Akkordpriser ikke hober op i Overenskomstperiodens Løb og ligger til Forhandling, eventuelt ligger som Konflikt-aarsag, naar de nye Overenskomster skal indgaas.

Alt i alt vil det saaledes ses, at Fagforeningerne, uden nogen Ændring i deres nuværende Struktur, vil være i Stand til, byggende paa den historiske Udvikling og tagende Hensyn til Tidens Krav, at udnytte og forbedre Rets-Systemerne, at skabe nye Organer for Tilvejebringelse af det Materiale, der nødvendigvis maa være for Haanden, naar Stilling skal tages i Fremtidens Lønforhandlinger, og være i Stand til, trods den betydelige Forskellighed, der findes i Organisationerne, at foretage en Samling under De samvirkende Fagforbund og gennem denne Samling optræde i det Fællesskab, der nu har afløst de enkelte Organisationers frie og selvstændige Aktioner.

Virksomheden baseres paa først og fremmest at naa Maalene uden at anvende Strejken, men paa den anden Side stadig med den principielle Indstilling, hvorom Arbejder- og Arbejdsgiverorganisationer er enige, nemlig fredelig Forhandling om Arbejdsbetingelserne, og saafremt den fredelige Forhandling ikke fører til Resultat, maa Arbejdskampen anvendes som Middel, og Trediemand — tvungen Voldgift — til Afgørelse af Overenskomsternes Indhold undgaas.