

Nr 240.

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt med mera; given Stockholms slott den 17 april 1936.

Under åberopande av bilagda i statsrådet och lagrådet förda protokoll vill Kungl. Maj:t härmed, jämlikt § 87 regeringsformen, föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till

- 1) lag om förenings- och förhandlingsrätt,
- 2) lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister; samt
- 3) lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol.

Under Hans Maj:ts

Min allernådigste Konungs och Herres frånvaro:

GUSTAF ADOLF.

Gustav Möller.

Förslag
till
Lag
om förenings- och förhandlingsrätt.

Härigenom förordnas som följer:

1 kapitlet. Inledande bestämmelser.

1 §.

Denna lag äger tillämpning å förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock icke beträffande sådana arbetstagare i statens eller kommunernas tjänst, som äro underkastade ämbetsmannaansvar.

2 §.

Med förening av arbetstagare förstås i denna lag förening, som består av arbetstagare och enligt stadgarna har till uppgift att tillvarataga arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren.

Med förening av arbetsgivare förstås en motsvarande sammanslutning å arbetsgiversidan.

Bestämmelser i denna lag, som hava avseende å förening av arbetsgivare eller arbetstagare, skola äga motsvarande tillämpning å förening eller förbund av flera sådana föreningar.

2 kapitlet. Om föreningsrätten.

3 §.

Med *föreningsrätt* förstås i denna lag rätt att tillhöra sådan förening, som i 2 § sägs.

4 §.

Föreningsrätten skall lämnas okränk. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om från arbetsgivar- eller arbetstagersidan åtgärd vidtages mot någon å andra sidan i syfte att hindra honom att inträda i eller förmå honom att utträda ur förening, så ock om åtgärd vidtages från ena sidan mot någon å andra sidan i anledning av hans verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening. Sker kränkningen av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, vare rättshandlingen eller bestämmelsen ogill.

Vad i första stycket stadgas skall icke utgöra hinder för intagande av

föreskrift i kollektivavtal, att arbetsledare eller annan i förtroendeställning ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Ej heller skall stadgandet äga tillämpning å åtgärd, som avser att åstadkomma föreskrift, varom nu sagts, eller grundas på sådan föreskrift.

5 §.

Har arbetsgivare, arbetstagare eller förening gjort sig skyldig till kränkning av föreningsrätten, på sätt i 4 § sägs, gälde därav uppkommen skada.

Angående skadeståndsskyldigheten skall vad i 8 och 9 §§ lagen om kollektivavtal stadgas äga motsvarande tillämpning.

6 §.

Var, som vill fordra skadestånd enligt detta kapitel, skall anhängiggöra sin talan inom två år från avslutande av den åtgärd, varå ersättningsskyldigheten grundas. Försummas det, vare talan förlorad.

7 §.

Mål, som avse tillämpning av bestämmelserna i detta kapitel, upptagas av arbetsdomstolen.

3 kapitlet. Om förhandlingsrätten.

8 §.

Med *förhandlingsrätt* förstås i denna lag rätt att påkalla förhandling rörande kollektiv reglering av anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsrätt tillkommer å ena sidan arbetsgivaren eller förening av arbetsgivare, vari han är medlem, samt å andra sidan förening av arbetstagare, vari de ifrågavarande arbetstagarna äro medlemmar.

Förhandlingsrätt för en part medför skyldighet för andra parten att träda i förhandling. Nämda skyldighet innebär åliggande att, själv eller genom ombud, inställa sig vid förhandlingssammanträde samt att, där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning av fråga, varom förhandling påkallats.

9 §.

Vill part påkalla förhandling, som avses i 8 §, göre framställning därom hos andra parten. Om denne så begär, skall framställningen ske skriftligen med angivande av den eller de frågor, om vilka förhandling påkallas. Sammanträde för förhandling skall hållas snarast möjligt; och ankommer det på parterna att utan dröjsmål överenskomma om tid och plats för sammanträdet.

Om endera parten det begär, skall över förhandlingen föras protokoll, som justeras av båda parterna.

De i denna paragraf givna stadgandena skola icke lända till efterrättelse, i den mån annat följer av kollektivavtal mellan parterna.

10 §.

Om befogenhet för part, som äger förhandlingsrätt, att påkalla förlikningsmans medverkan stadgas i lagen om medling i arbetstvister.

11 §.

Arbetsgivare må ej vägra arbetstagare skälig ledighet för deltagande i förhandling om fråga, vari han är utsedd att vara representant för sin förening.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1937.

Förslag
till
Lag
om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920
(nr 245) om medling i arbetstvister.

Härigenom förordnas, att 3¹⁾, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister skola erhålla följande ändrade lydelse:

3 §.

Har inom — — — tvistens lösning.

Även om arbetstvisten icke är av beskaffenhet, som i första stycket sägs, bör förlikningsmannen efter prövning av tvistefrågans betydelse och övriga omständigheter kalla de tvistande till förhandlingar, på sätt i första stycket stadgas, om framställning göres av part, som äger förhandlingsrätt enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

6 §.

De förhandlingar — — — synas lämpliga.

Försummar vid förhandling, som anordnats av förlikningsman, någon av de tvistande parterna att fullgöra vad enligt 8 § andra stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt åligger honom, må förlikningsmannen på hemställan av andra parten anmäla försummelsen hos arbetsdomstolen; och äge arbetsdomstolen genom vite tillhålla parten att fullgöra sitt åliggande även som på anmälan av förlikningsmannen utdöma vitet. Sådant vite skall tillfalla kronan och, om tillgång till dess gäldande saknas, förvandlas enligt allmän strafflag.

11 §.

Berör utbruten — — — annan person.

Där förlikningsman finner påkallat, att särskild person förordnas att leda förhandling, som i 3 § andra stycket sägs, har förlikningsmannen att därom göra framställning hos socialstyrelsen, som, ifall skäl därtill äro, hos Konungen anhåller om meddelande av dylikt förordnande.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1937.

¹⁾ Senaste lydelse, se 1931: 202.

Förslag
till
L a g
om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928
(nr 254) om arbetsdomstol.

Härigenom förordnas, att 1 § lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol skall erhålla följande ändrade lydelse:

1 §.

För upptagande — — — i Stockholm.

Om skyldighet för arbetsdomstolen att i vissa fall upptaga och avgöra andra mål än i första stycket sägs är särskilt stadgat.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1937.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför
Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten i stats-
rådet å Stockholms slott den 28 februari 1936.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena SANDLER, statsråden
UNDÉN, SCHLYTER, WIGFORSS, MÖLLER, LEVINSON, VENNERSTRÖM, LEO,
EKMAN, SKÖLD.

Departementschefen, statsrådet Möller anmäler efter gemensam beredning
med chefen för justitiedepartementet frågan om lagstiftning rörande *förenings-
och förhandlingsrätt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare* samt
anför:

Historik.

Varken förenings- eller förhandlingsrätten är för närvarande uttryckligen
lagfäst i Sverige. Frågan härom har emellertid sedan länge varit aktuell.

Föreningsrätten.

Vad föreningsrätten angår, har denna såtillvida av ålder varit erkänd, att
det icke mött några lagliga hinder för enskilda att sammansluta sig i för-
eningar för tillvaratagande av gemensamma intressen. Till stöd härför har
åberopats det allmänna fastslåendet av de medborgerliga fri- och rättigheterna
i 16 § regeringsformen. Härigenom kan emellertid ej anses fastslaget, i vad
mån åtgärder från utomstående böra betraktas som föreningsrättskränk-
ningar.

Frågan om lagstiftning till tryggande av föreningsrätten har vid upprepade
tillfällen varit föremål för riksdagens prövning. Sålunda väcktes motioner
i ämnet vid 1902 års (II: 127 av David Bergström) och 1904 års riksdagar
(II: 137 av L. G. Broomé m. fl.). Motionärerna önskade en lagstiftning,
ägnad att trygga varje medborgares rätt att utan hinder från någons sida,
bilda, ingå i eller tillhöra föreningar, vilken rätt icke borde kunna genom
några slags bestämmelser eller överenskommelser bortkontraheras. I en-
lighet med hemställan av lagutskottet (utlåtanden 1902 nr 60 och 1904 nr
40) föranledde motionerna icke någon riksdagens åtgärd. Lagutskottet
anslöt sig visserligen till den meningen, att enligt svensk rättsuppfattning
föreningsrätten betraktades såsom en allmän medborgerlig rättighet, men
ansåg, att man ej hade tillräckliga skäl att förmena rättsgiltighet åt ett fri-
villigt ingånget avtal enligt vilket den ena parten förpliktat sig att ej till-
höra förening.

I de för 1910 års riksdag (med proposition nr 96) framlagda förslagen till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare samt till lag om vissa arbetsavtal funnos upptagna bestämmelser, avsedda att förhindra, att genom kollektivavtal eller arbetsavtal vare sig inskränkning gjordes i rätten att tillhöra föreningar av arbetare, resp. arbetsgivare, eller något tvång att tillhöra dylika föreningar skapades. Enligt lagförslagen finge i kollektivavtal eller arbetsavtal icke stadgas vare sig förbud att tillhöra förening av arbetare, resp. arbetsgivare, eller skyldighet för arbetsgivare eller arbetare att uteslutande eller företrädesvis ingå arbetsavtal med dem, som tillhörde dylik förening. Hade sådant förbehåll skett, skulle det vara ogillt. Dock finge i avtal bestämmas, att arbetsförmän ej skulle få vara medlem av förening, däri andra än förmän kunde vinna inträde. De framlagda förslagen blevo icke av riksdagen antagna.

De nu omnämnda bestämmelserna angående föreningsrätten i 1910 års förslag saknade motsvarighet i de för 1911 års riksdag (genom proposition nr 43) framlagda förslagen till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare samt till lag om vissa arbetsavtal. I åtskilliga vid 1911 års riksdag väckta motioner uttalades den åsikten, att föreningsrätten icke borde lämnas oreglerad vid en lagstiftning angående kollektivavtal eller arbetsavtal, och två motionärer framlade förslag till bestämmelse angående föreningsrätten att införas i den ifrågasatta lagen om vissa arbetsavtal. Ej heller de vid 1911 års riksdag framlagda förslagen blevo av riksdagen godkända.

Spörsmålet om föreningsrättens lagfästande har senast varit föremål för statsmakternas prövning i samband med frågan om skyddande av tredje mans neutralitet i ekonomiska konflikter. Till reglering av sistnämnda och vissa därmed sammanhängande frågor framlade Kungl. Maj:t i proposition till 1935 års riksdag (nr 31) förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder.

Propositionen grundade sig på utredningar, verkställda av professorn Ragnar Bergendal och den s. k. trettonmannakommissionen (se statens offentliga utredningar 1933: 36 samt 1934: 10, 16 och 30). Såväl i ett av professor Bergendal utarbetat lagutkast som i trettonmannakommissionens förslag funnos upptagna vissa bestämmelser om skydd för föreningsrätten. Enligt kommissionsförslaget (11 §) skulle massåtgärd, d. v. s. blockad, bojkott och arbetsinställelse (lockout eller strejk), ej få vidtagas mot någon för att förmå eller hindra honom att inträda i eller utträda ur förening eller annan sammanslutning. Ej heller skulle i sådant syfte uppsägning få ske av arbets- eller hyresavtal, utan så vore att arbetsledare eller annan i förtroendeställning funnes ej skäligen böra vara medlem av förening, som avsåge tillvaragande av honom underställd personals intressen, eller annan sådan anledning föreläge. Det av trettonmannakommissionen föreslagna förbudet avsåg sålunda icke blott tvång i syfte att hindra någon att inträda och kvarbliva i viss förening — kränkning av föreningsrätten i hävdvunnen bemärkelse — utan jämväl tvång, som åsyftade att förmå någon att tillhöra viss förening (organisationstvång). Enligt kommissionens förslag förbjöds emellertid icke

organisationstvång, när det skedde genom det slag av stridsåtgärder, som i kommissionens förslag rubricerades som avbrytande av ekonomisk förbindelse av två eller flera i samverkan. Slutligen avsåg kommissionens förslag icke att lägga hinder i vägen för att i kollektivavtal, eventuellt genom stridsåtgärder, få inrycka bestämmelser om att alla arbetare vid de företag, som avtalet berörde, skulle tillhöra viss organisation eller att företrädare till anställning skulle tillkomma organisationens medlemmar (s. k. generella organisationsklausuler).

Då trettonmannakommissionen icke upptagit problemet om organisations- tvång till fullständig utredning och lösning men Kungl. Maj:t fann en partiell reglering av hithörande spörsmål icke böra ske, upptogs i propositionen endast ett stadgande angående skydd för föreningsrätten i egentlig mening jämte en speciell bestämmelse beträffande arbetsledares ställning i organisationshänseende. Det i propositionen upptagna stadgandet (4 §) var av följande lydelse:

»I förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare så ock mellan parter i andra ekonomiska förhållanden skall föreningsrätten å ömse sidor lämnas okränk. Stridsåtgärd må sålunda ej vidtagas från ena partens sida, såframt därmed åsyftas att hindra någon å andra sidan att inträda i eller förmå honom att utträda ur förening eller annan sammanslutning. Stridsåtgärd må ej heller vidtagas från ena partens sida mot någon å andra sidan i anledning av hans verksamhet för åstadkommande av sammanslutning eller kollektivavtal.

Vad i första stycket stadgas skall icke utgöra hinder för intagande av föreskrift i kollektivavtal, att arbetsledare eller annan i förtroendeställning ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Ej heller skall stadgandet äga tillämpning å stridsåtgärd för åstadkommande av föreskrift varom nu sagts eller å uppsägning som grundas på sådan föreskrift.»

I andra lagutskottets utlåtande (nr 29) tillstyrktes ifrågavarande bestämmelse (§ 9 i utskottets förslag) i oförändrat skick. I två reservationer, den ena av herrar Österström och Sam Larsson och den andra av herr Frändén m. fl. yrkades bland annat, att lagligt skydd skulle etableras även mot tvång i syfte att förmå någon att inträda eller kvarstå i förening.

Vid riksdagsbehandlingen avslogs förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder.

Förhandlingsrätten.

Vad förhandlingsrätten beträffar, kan den sägas vara indirekt erkänd i svensk lagstiftning genom lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister. Enligt denna lag erbjuder nämligen det allmänna sin medverkan för att sammanföra parterna på arbetsmarknaden till förhandlingar genom att till deras förfogande ställa förlikningsorgan. Medlingslagen har dock icke tillkommit i syfte att fastslå parternas förhandlingsrätt utan för tillgodoseende av det allmännas intresse av arbetsfredens bevarande. Förlikningsmannen skall i regel icke ingripa, förrän en arbetstvist medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydelse. I rena för-

handlingsfrågor kan förlikningsmannen lämna sin medverkan endast på båda parternas begäran. Kan förlikningsmans medverkan till förhandling icke lämnas eller anses den icke böra påkallas, må på framställning av parterna socialstyrelsen, där den finner omständigheterna därtill föranleda, utse lämplig person att leda förhandlingarna. Genom lagen den 12 juni 1931 (nr 202) gjordes till 3 § i medlingslagen ett tillägg, delvis ägnat att lagfästa förhandlingsrättens princip. Enligt detta tillägg skall förlikningsmannen, även om uppkommen arbetstvist icke medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydelse, kalla de tvistande till förhandlingar, därest begäran därom framställs av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. Medlingslagens bestämmelser äro i stort sett endast instruktioner till det organ, förlikningsmannen, som inrättats för att tillgodose lagens syfte, arbetsfredens bevarande. I motsats till den äldre medlingslagen av år 1906 innehåller dock 1920 års lag en uttrycklig bestämmelse om parternas skyldighet att efterkomma förlikningsmannens kallelse till sammanträde. Någon påföljd för parts utevaro är icke stadgad.

Frågor, avseende tryggnad av förhandlingsrätten, ha i olika sammanhang bragts under statsmakternas övervägande. I allmänhet har frågan därvid framförts i ett större och vidare sammanhang. När frågan om lagstiftning till skydd för förhandlingsrätten upptagits såsom ett självständigt problem, har densamma i regel begränsats till att avse viss arbetstagargrupp, företrädesvis tjänstemannagrupper, för vilka den genom medlingslagen erkända förhandlingsrätten varit av föga praktisk betydelse.

I två vid 1921 års riksdag väckta motioner (I: 162 av Teodor Julin och Fr. Lindskog samt II: 242 av Karl Starbäck och F. Block) hemställdes om utredning och förslag i syfte att tillförsäkra fast anställda befattningshavare vid av Kungl. Maj:t koncessionerade och oktrojerade företag förhandlingsrätt genom befattningshavarnas fackliga sammanslutningar. Första kammarens andra tillfälliga utskott (utlåtande nr 20) och andra kammarens fjärde tillfälliga utskott (utlåtande nr 10) avstyrkte respektive motioner. Utskotten ansågo, att den väg, som hittills beträffs, nämligen att genom frivillig överenskommelse få till stånd en förhandlingsordning mellan de olika parterna, syntes åstadkomma större ömsesidig respekt än om man genom lagstiftning sökte tvinga den ena parten att tillmötesgå den andras framställningar. Motionerna avslogos i båda kamrarna.

Såväl vid 1921 års riksdag som vid följande riksdagar har frågan om arbetsfredens främjande varit aktuell och föranlett åtskilliga initiativ till ytterligare åtgärder från statsmakternas sida. Bland sådana initiativ förtjänar i förevarande sammanhang att uppmärksammas i två motioner vid 1924 års riksdag (I: 104 av Mauritz Hellberg, Ernst Lyberg och Axel Rune samt II: 284 av Jacob Pettersson m. fl.) framförda förslag, avseende att genom komplettering av gällande lagstiftning om medling — men under fasthållande av de huvudgrunder, på vilka denna vore uppbyggd — få fram mera effektiva åtgärder till förebyggande av arbetskonflikter. Motionärerna ansågo medlingslagen lämpligen böra kompletteras med föreskrift, att tvistande part hade

skyldighet att inför förlikningsman träda i förhandling angående tvistefrågan med motparten. Beträffande allmänfarliga och därmed jämförliga arbetsinställelser tänkte sig motionärerna möjligheten av tillskapandet av ett särskilt organ, ett slags opinionsnämnd, som på ett sakligt och oväldigt sätt kunde undersöka tvistefrågan och efter skäliga grunder pröva de stridandes meningar.

I andra lagutskottets utlåtande nr 22 behandlades bland annat de i ifrågasvarande motioner framförda förslagen. Utskottet ställde sig tveksamt mot att på detta lagstiftningsområde införa nya lagbud utan att stadga någon påföljd för överträdelse. Att enbart lita till parternas goda vilja i detta avseende syntes vara alltför optimistiskt. Beträffande opinionsnämnden instämde utskottet i socialstyrelsens i yttrande över motionerna uttalade mening, att en dylik permanent nämnd med all sannolikhet skulle verka ofördelaktigt i avseende å förlikningsmannainstitutionen. Emellertid syntes förslagen böra närmare prövas och beaktas i samband med det påbörjade men avbrutna utredningsarbete angående arbetsfredsfrågan, vilket utskottet hemställde skola återupptagas.

Till utskottsutlåtandet hade fogats två reservationer. Den ena, vilken avgivits av herrar Linder, Sigfrid Hansson och ytterligare sex ledamöter, utmynnade i yrkande, att motionerna icke måtte till någon riksdagens åtgärd föranleda.

Första kammaren godkände utskottets hemställan, men i andra kammaren segrade det i herr Linders m. fl. reservation gjorda yrkandet. De ifrågasvarande motionerna föranledde således icke någon åtgärd från riksdagens sida.

Vid 1926 års riksdag väcktes två likalydande motioner (I: 192 av C. G. Ekman och Ernst Lyberg samt II: 283 av Eliel Löfgren m. fl.) om åvägbringande av lagstiftning rörande obligatorisk skiljedom och därmed förenat förbud mot arbetsinställelse i vissa arbetstvister m. m. I dessa motioner framhöllo motionärerna till sist, att de förutsatte, att Kungl. Maj:t ägnade sin uppmärksamhet åt behovet av åtgärder för åvägbringandet av en inom skilda områden av arbetsanställning gällande, fast förhandlingsordning, varigenom möjlighet gäves vederbörande parter att framföra sina synpunkter på anställningsvillkoren och stöd sålunda bereddes strävandena för en bestående arbetsfred.

Med hänsyn till det redan i början av nämnda år återupptagna utredningsarbetet rörande åtgärder till arbetsfredens befrämjande genom den s. k. arbetsfredsdelegationen föranledde motionerna icke någon annan åtgärd från riksdagens sida, än att riksdagen anhöll om förslag i ämnet så snart ske kunde med hänsyn till den erforderliga utredningen.

I anledning av en vid 1931 års riksdag väckt motion (I: 51 av Sigfrid Hansson) beslöts det tillägg till medlingslagens 3 §, som infördes genom förutnämnda lag den 12 juni 1931.

Slutligen må i förevarande sammanhang omnämnas, att genom Kungl. Maj:ts beslut den 10 maj 1935 åt särskilda sakkunniga uppdragits att utreda, huruvida och i vad mån en förhandlingsordning för statens tjänstemän bör tillskapas.

Kommittén angående privatanställda.

Kommitténs direktiv.

Den 19 juni 1931 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för socialdepartementet att tillkalla högst åtta personer — kommittén angående privatanställda — för att inom socialdepartementet biträda med verkställande av utredning och utarbetande av förslag rörande frågan om rättslig reglering av de i enskild tjänst anställdas arbetsavtal och vad därmed ägde samband.

I direktiven för kommitténs arbete redogjorde föredragande departementschefen, statsrådet Larsson, för två till socialdepartementet inkomna framställningar, den ena från den s. k. dacokommittén, bestående av representanter för vissa sammanslutningar av anställda å kontor och banker, maskinbefäl, arbetsledare, verkstadstjänstemän m. fl., och den andra från liberala föreningen i Stockholm, innehållande utredning och utkast till lag om anställningsvillkor. Dacokommittén anförde, att vissa föreningar av privatanställda vid försök att medelst överläggning med arbetsgivarna förverkliga sina uppgifter att tillvarataga medlemmarnas intressen i anställningen stött på överraskande svårigheter. Icke utan en för viktiga samhällsintressen måhända ödesdiger strid syntes tjänstemannaföreningarna kunna uppnå den av de anställda eftersträfvade rätten att medverka vid anställningsfrågornas lösning, såvida ej samhället självt utfärdade bestämmelser om denna deras behörighet. Lagutkastet innehöll icke någon bestämmelse om förenings- eller förhandlingsrätt. I motiveringen till utkastet anfördes, att allmänna opinionen som rent axiomatisk fastslagit rätten för kroppsarbetare att genom sammanslutningar tillvarataga sina intressen och att fackföreningsrörelsen ansåges som en stabiliserande faktor på arbetsmarknaden. I fråga om kontors- och affärsanställda hade däremot å arbetsgivarhåll denna rätt icke alltid erkänts. Bortsett från frågan om kollektivavtalets lämplighet eller olämplighet för kontorsanställda och dylika — kollektivavtalet betraktades i allmänhet övervägande som ett löneavtal och, då alla lönefrågor vid föreningens utredning principiellt utelämnats, hade anledning saknats att behandla kollektivavtalsfrågan — borde förenings- och förhandlingsrättens okränkbarhet fastslås. De flesta frågor, som berörde tjänstemännens förhållande till arbetsgivaren, löstes nämligen bäst genom en fri och utan fördomar förd diskussion mellan representanter för båda parterna. Huruvida denna rätt kunde genom lagstiftning fixeras och regleras, syntes emellertid, enligt vad i motiveringen till lagutkastet vidare uttalades, tvekelaktigt.

För egen del anförde departementschefen härom:

Huruvida förenings- och förhandlingsrätten bör lagfästas, synes mig kunna vara föremål för olika meningar. Svårigheter skola säkerligen möta att på ett tillfredsställande sätt i lag närmare bestämma innebörden av nämnda rättigheter. Ovisst är väl också, om ett uttryckligt stadgande om förenings- och förhandlingsrätt i och för sig skulle vara av någon större betydelse till främjande av samarbetet mellan de anställda och deras principaler. Den tvekan jag härutinnan hyser synes mig likväl icke böra hindra, att frågan härom vid utredningen blir föremål för närmare övervägande.

Med stöd av nämnda bemyndigande tillkallades den 4 juli 1931 rektorn vid handelshögskolan i Stockholm, professorn Martin Fehr, ombudsmannen i Sveriges arbetsledareförbund Ernst Ahlberg, redaktören Sigfrid Hansson, byråchefen i socialstyrelsen Otto Järte, sekreteraren i svenska kontoristföreningarnas förbund Edith Lindblom, vice verkställande direktören i försäkringsaktiebolaget Skandia Iwar Sjögren, ordföranden i svenska arbetsgivareföreningen, vice häradshövdingen Hjalmar von Sydow och ombudsmannen i svenska bankmannaföreningen V. von Zeipel, varjämte det uppdrogs åt Fehr att såsom ordförande leda utredningsmännens arbete. Sedan von Sydow avlidit, tillkallades den 6 april 1932 såsom utredningsman i hans ställe verkställande direktören i svenska arbetsgivareföreningen Gustaf Söderlund. Den 14 juni 1935 erhöll Hansson begärt entledigande från sitt uppdrag och tillkallades i hans ställe advokaten A. Sölvén.

Kommitténs förslag.

Kommittén angående privatanställda har till fullgörande av sitt uppdrag avgivit dels den 9 mars 1935 ett betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (statens offentliga utredningar 1935: 18), dels ock den 20 november 1935 ett betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt (statens offentliga utredningar 1935: 59).

Här torde i korthet få lämnas en redogörelse för huvuddragen i det förslag, som innefattas i sistnämnda betänkande.

Kommittén föreslår erkännande i lagen av en förhandlingsrätt, som innebär rätt för arbetstagarna att genom organisation förhandla med sin arbetsgivare och skyldighet för denne att träda i förhandling med arbetstagarnas organisation. Eftersom en förhandlingsrätt av nu angiven innebörd såsom grundval förutsätter föreningsrätten, det vill i detta sammanhang säga arbetstagarnas rätt att sammansluta sig till föreningar för tillvaratagande av sina intressen i förhållande till arbetsgivaren, anser kommittén, att båda dessa rättigheter böra göras till föremål för lagstiftning i ett sammanhang. För att icke utanför arbetsförhållandet liggande åskådningar av politisk, religiös och annan art skola få ett avgörande inflytande på föreningsverksamheten har kommittén funnit det nödvändigt, att den föreslagna lagstiftningen omfattar även föreningsrättens negativa sida, rätten att icke tillhöra en förening. Kommitténs förslag innebär alltså förbud mot organisations tvång.

Den av kommittén föreslagna lagen om förenings- och förhandlingsrätt skall principiellt äga tillämplighet på all enskild tjänst (1 §). Lagen skall alltså gälla även de grupper av arbetstagare, vilka på egen hand förmått hävda sin förenings- och förhandlingsrätt och för vilka lagen därför är av mindre betydelse. Någon gränsdragning mellan olika grupper av arbetstagare har nämligen i detta fall ansetts icke vara möjlig eller lämplig. Emellertid åsyftas ingen inskränkning i den faktiskt erkända förenings- och förhandlingsrätt, som nu existerar. Och de grupper av arbetstagare, som önska ställa sig utanför den föreslagna lagens tillämpningsområde, ha laglig möjlig-

het därtill, enär lagens bestämmelser kunna helt sättas ur kraft genom kollektivavtal (2 §).

Kommitténs förslag innefattar icke några straffstadganden. Till föreningsrättens sanktionerande föreslås bestämmelser dels om skadestånd för kränkning av denna rätt och dels om ogiltighet av bestämmelser i individuella arbetsavtal och föreningsstadgar samt av avtalsuppsägningar och andra rättshandlingar, som kränka föreningsrätten (2 och 5 kapitlen).

Vad förhandlingsrätten beträffar, har kommittén till en början fastslagit den allmänna principen om ömsesidig skyldighet för arbetsgivaren eller dennes organisation, å ena, samt arbetstagarnas organisation, å andra sidan, att träda i förhandling med varandra angående parternas inbördes förhållande under beaktande av deras gemensamma intresse av samförstånd (3 kapitlet). För brott mot denna allmänna regel uppställas ingen påföljd. Däremot öppnar kommitténs förslag möjligheter till förhandlingsrättens realiserande tvångsvis i sådana fall då något resultat icke kunnat nås annorledes (4 kapitlet). I dylika fall skall nämligen under vissa förutsättningar vardera parten äga hos socialstyrelsen påkalla utseende av en opartisk ordförande (eventuellt en kommission) för ledande av förhandlingen (11 och 16 §§). Denne opartiske ordförande har därvid utrustats med maktmedel att tvinga en förhandlingsovillig part såväl att komma till förhandlingsbordet som att där träda i saklig förhandling med motparten (12 och 13 §§).

Åt de regler i lagförslaget, som röra förhandlingen under opartisk ledning, har kommittén förlänat en särställning. Dessa regler ha nämligen icke ansetts lämpa sig för användning på sådana organisationer, som hävda sin rätt genom stridsåtgärder (arbetsinställelse, blockad m. m.) eller hot därom. När en arbetskonflikt av större betydelse utbrutit eller synes hota, äro förutsättningarna givna för ett förlikningsförfarande enligt lagen om medling i arbetstvister och saknas utrymme för ett därmed sidoordnat förhandlingsförfarande. Kamporganisationer torde i regel icke heller känna något behov av lagliga tvångsmedel till förhandlingsrättens realiserande, eftersom de anse sig äga ett tillräckligt medel därtill i möjligheten att anlita stridsåtgärder. Kommittén föreslår därför, att lagens regler i detta hänseende göras tillämpliga allenast på sådana föreningar av arbetstagare, vilka genom en viljeakt — en anmälan till socialstyrelsen — givit tillkänna, att de istället för att anlita stridsåtgärder vilja begagna de möjligheter, som lagen bjuder (9 §). Denna anordning har synts kommittén särskilt lämplig för de grupper av anställda, vilka framförallt äro i behov av en lagfäst förhandlingsrätt med hänsyn till att de ha en stark vilja till fred. Något åtskiljande mellan olika slag av arbetstagare föreslås emellertid icke heller i detta fall. Det skall stå varje förening av arbetstagare fritt att efter eget bedömande antingen ställa sig utanför de föreslagna bestämmelsernas tillämpningsområde med bibehållen möjlighet att tillgripa stridsåtgärder eller genom en anmälan till socialstyrelsen förskaffa sig de förmåner, lagen avser att skänka, mot det den underkastar sig en viss förpliktelse till fred.

Kommittén har icke funnit det möjligt att tillerkänna arbetsgivarparten

en valrätt, motsvarande arbetstagarpartens frihet att välja mellan lagens förhandlingsprocedur med fredsförpliktelse och ett oregrerat förfarande med möjlighet till stridsåtgärder. Så snart arbetstagarparten ingivit anmälan till socialstyrelsen, bliva lagens regler reciprokt tillämpliga på båda parterna (10 §). Arbetsgivarparten blir alltså underkastad samma fredsförpliktelse som arbetstagarparten men får också samma möjlighet som denna att med lagens hjälp trygga sin förhandlingsrätt. Den brist i reciprocitet, som till synes ligger däri, att arbetstagarparten ensam så att säga erhållit nyckeln till de föreslagna bestämmelsernas tillämpningsområde, är enligt kommitténs åsikt icke ägnad att medföra några avsevärda olägenheter för arbetsgivarparten. Arbetstagarparten kan nämligen knappast utnyttja sin valfrihet till att spekulera på motpartens bekostnad av den anledningen att en anmälan, som en gång gjorts, sträcker sina verkningar över en lång tid framåt.

Då i förhandlingsrättens begrepp icke utan vidare kan inläggas rätt att genom förhandling uppnå ett positivt resultat, har kommittén ansett institutet obligatorisk skiljedom falla utanför förhandlingsrätten i inskränkt mening. Med hänsyn härtill har kommittén funnit sig icke böra ingå på något bedömande av lämpligheten att i svensk rätt införa principen om obligatorisk skiljedom. Emellertid föreslår kommittén, att den opartiske ordförande, som under vissa förutsättningar skall leda förhandlingarna, skall vara skyldig att, när en uppgörelse mellan parterna icke kan komma till stånd annorledes, på parts begäran framlägga ett förslag till förhandlingsfrågans lösning (14 §). Detta förslag skall visserligen icke vara bindande för parterna, men ordföranden skall äga utöva en viss moralisk press på parterna att antaga förslaget. Ordföranden har nämligen tillerkänts rätt att, om part vägrar att antaga förslaget, publicera detsamma jämte vad vid förhandlingen förekommit.

Enligt kommitténs förslag skola alla slags frågor, som kunna uppkomma mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande arbetsförhållandet, också kunna bliva föremål för förhandling enligt lagen. Emellertid skall den opartiske ordföranden i regel icke vara skyldig att avgiva något eget förslag till förhandlingsfrågans lösning i rättstvister, d. v. s. frågor om tolkning och tillämpning av gällande avtal, utan blott i intressetvister, d. v. s. frågor om reglerandet av sådana förhållanden, beträffande vilka intet avtal finnes.

Slutligen framhåller kommittén — utan att framlägga något eget förslag — det önskemålet, att arbetsdomstolen måtte bliva behörig att upptaga alla tvister rörande arbetsavtal, ej blott — som nu — sådana, som avse kollektivavtal.

Av kommitténs åtta ledamöter ha fyra, nämligen herrar Sjögren, Söderlund, Sölvén och von Zeipel, *reserverat sig* mot förslaget i olika avseenden. Till reservationernas innehåll återkommer jag vid behandlingen av de däri berörda frågorna.

Yttranden över kommitténs förslag.

Över kommitténs förevarande förslag ha yttranden avgivits av kommerskollegium, socialstyrelsen, arbetsdomstolens ordförande, lantbruksstyrelsen,

överståthållarämbetet, samtliga länsstyrelser, svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska arbetsgivareföreningen, Sveriges köpmannaförbund, svenska lantarbetsgivarnes centralförening, Sveriges skogsägareförbund, föreningen skogsarbeten, Sveriges bageriidkareförening, Göteborgs köpmäns arbetsgivarförbund, svenska pappershandlareföreningen, Sveriges apotekareförbund, svenska bankföreningen, svenska sparbanksföreningen, svenska försäkringsföreningen, svenska livförsäkringsbolags direktörsförening, tidningarnas arbetsgivareförening, svenska järnvägarnas arbetsgivareförening, omnibusägarnas arbetsgivareförbund, Sveriges trafikbilägares riksförbund, Sveriges droskbilägares riksförbund, Sveriges redareförening, Sveriges fastighetsägareförbund, Sveriges tandläkareförbund, landsorganisationen i Sverige, de anställdas centralorganisation (Daco), Sveriges farmaceutförbund, föreningen jägmästare i enskild tjänst, svenska brukstjänstemannaföreningen, svenska teknologföreningen, Norrlands förmansförbund, svenska kontoristförbundet, riksförbundet för affärsanställda, svenska teaterförbundet, svenska kommunaltjänstemannaförbundet och Stockholms stads befattningshavares samarbetsnämnd.

Kommerskollegium har bifogat yttranden från samtliga handelskamrar i riket ävensom Sveriges industriförbund, länsstyrelsen i Kronobergs län från landsfogden i länet, länsstyrelsen i Blekinge län från Karlskrona fackliga centralorganisation, länsstyrelsen i Skaraborgs län från magistraterna i länets städer ävensom stadsstyrelsen i Tidaholm samt länsstyrelsen i Västerbottens län från länets arbetsförmedling.

Redogörelse för innehållet i de avgivna yttrandena kommer att lämnas i det följande vid behandlingen av de särskilda frågorna.

Tillfälle att avgiva yttranden har jämväl beretts Sveriges grossistförbund, svenska trädgårdsarbetsgivareföreningen, Sveriges hantverksorganisation, kooperativa förbundet, Stockholms handelsarbetsgivareförbund, svenska handelsagenters förening, Sveriges advokatsamfund, de kvinnliga kärsammanslutningarnas centralråd, svenska tandteknikerförbundet, svensk sjuksköterskeförening, Sveriges tekniska apotekspersonals förbund, svenska lantbruks-tjänstemannaföreningen, svenska skogvaktareförbundet, fullmäktige för svenska handelsresandeföreningar, föreningen Sveriges aktiva handelsresande, svenska hotellportierföreningen, svenska journalistföreningen, riksförbundet för kommunaltjänstemän i svenska städer och Göteborgs stads tjänstemannaförbund. Nämnda föreningar ha emellertid icke yttrat sig över förslaget.

Det av kommittén angående privatanställda framlagda förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt har med ledning av de däröver avgivna yttrandena blivit föremål för överarbetning inom socialdepartementet. Jag övergår nu till en redogörelse för departementsförslaget, därvid jag börjar med vissa spörsmål av mera principiell innebörd.

överståthållarämbetet, samtliga länsstyrelser, svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, svenska arbetsgivareföreningen, Sveriges köpmannaförbund, svenska lantarbetsgivarnes centralförening, Sveriges skogsägareförbund, föreningen skogsarbeten, Sveriges bageriidkareförening, Göteborgs köpmäns arbetsgivarförbund, svenska pappershandlareföreningen, Sveriges apotekareförbund, svenska bankföreningen, svenska sparbanksföreningen, svenska försäkringsföreningen, svenska livförsäkringsbolags direktörsförening, tidningarnas arbetsgivareförening, svenska järnvägarnas arbetsgivareförening, omnibusägarnas arbetsgivareförbund, Sveriges trafikbilägares riksförbund, Sveriges droskbilägares riksförbund, Sveriges redareförening, Sveriges fastighetsägareförbund, Sveriges tandläkareförbund, landsorganisationen i Sverige, de anställdas centralorganisation (Daco), Sveriges farmaceutförbund, föreningen jägmästare i enskild tjänst, svenska brukstjänstemannaföreningen, svenska teknologföreningen, Norrlands förmansförbund, svenska kontoristförbundet, riksförbundet för affärsanställda, svenska teaterförbundet, svenska kommunaltjänstemannaförbundet och Stockholms stads befattningshavares samarbetsnämnd.

Kommerskollegium har bifogat yttranden från samtliga handelskamrar i riket ävensom Sveriges industriförbund, länsstyrelsen i Kronobergs län från landsfogden i länet, länsstyrelsen i Blekinge län från Karlskrona fackliga centralorganisation, länsstyrelsen i Skaraborgs län från magistraterna i länets städer ävensom stadsstyrelsen i Tidaholm samt länsstyrelsen i Västerbottens län från länets arbetsförmedling.

Redogörelse för innehållet i de avgivna yttrandena kommer att lämnas i det följande vid behandlingen av de särskilda frågorna.

Tillfälle att avgiva yttranden har jämväl beretts Sveriges grossistförbund, svenska trädgårdsarbetsgivareföreningen, Sveriges hantverksorganisation, kooperativa förbundet, Stockholms handelsarbetsgivarförbund, svenska handelsagenters förening, Sveriges advokatsamfund, de kvinnliga kärsammanslutningarnas centralråd, svenska tandteknikerförbundet, svensk sjuksköterskeförening, Sveriges tekniska apotekspersonals förbund, svenska lantbruks-tjänstemannaföreningen, svenska skogvaktareförbundet, fullmäktige för svenska handelsresandeföreningar, föreningen Sveriges aktiva handelsresande, svenska hotellportierföreningen, svenska journalistföreningen, riksförbundet för kommunaltjänstemän i svenska städer och Göteborgs stads tjänstemannaförbund. Nämda föreningar ha emellertid icke yttrat sig över förslaget.

Det av kommittén angående privatanställda framlagda förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt har med ledning av de däröver avgivna yttrandena blivit föremål för överarbetning inom socialdepartementet. Jag övergår nu till en redogörelse för departementsförslaget, därvid jag börjar med vissa spörsmål av mera principiell innebörd.

Departementsförslaget.

Allmän motivering.

1. Bör förenings- och förhandlingsrätten lagfästas?

Kommittén.

För besvarande av denna fråga har kommittén verkställt utredning rörande de nuvarande förhållandena med avseende å förenings- och förhandlingsrätt å den svenska arbetsmarknaden. Utredningen omfattar kollektivavtalsstatistiken, förlikningsmännens berättelser samt en av socialstyrelsen i samråd med kommittén verkställd undersökning rörande hithörande förhållanden för i enskild tjänst anställda med undantag för kroppsarbetare och därmed jämställda. I sistnämnda undersökning, som baserar sig på en rundfråga bland arbetsgivare och anställda, ingå från arbetsgivare genom deras organisationer förmedlade uppgifter beträffande 942 företag med 24,846 anställda samt från personalhåll avgivna 5,135 individualuppgifter. Beträffande de vid utredningen framkomna uppgifterna hänvisas till betänkandet sid. 74—100.

Kommittén har ansett resultatet av den verkställda utredningen kunna sammanfattas så, att föreningsrätten — med undantag för fall, där speciella omständigheter varit för handen, och tämligen isolerade fall av ganska ringa räckvidd — i praktiken i stort sett vore erkänd mellan parterna på arbetsmarknaden, men att vad förhandlingsrätten beträffade förhållandena gestaltade sig olika på skilda områden av arbetsmarknaden och mellan olika typer av organisationer. Härom anför kommittén:

För den egentliga arbetarpersonalens vidkommande inom industri, hantverk och transportväsende m. fl. områden är förhandlingsrätten sedan länge erkänd. Inom jordbrukets, skogsbrukets och vägarbetets områden är den visserligen på många håll icke bestridd, men motstånd från arbetsgivarhåll — mest dock mot införandet av kollektivavtalssystem — förekommer ej sällan.

För andra anställda än kroppsarbetare och därmed jämställda har i ganska ringa utsträckning och endast inom speciella yrkesområden en faktisk förhandlingsrätt i praktiken erkänts. Detta förhållande kan delvis förklaras därav, att organisationsväsendet för dessa kategorier av anställda är betydligt yngre och hittills mindre omfattande samt har en i viss mån annan inriktning än arbetarnas.

Medan arbetarnas organisationer utgöra kamporganisationer, som förutse direkta stridsåtgärder såsom regelrätta medel vid hävdandet av medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivarna, hava tjänstemannakategoriernas organisationer i regel icke velat anlita dylika medel i sin verksamhet. Deras taktiska uppträdande i förhållandet till arbetsgivarparten blir därför i allmänhet ett annat än arbetarorganisationernas. Där de ej ernått ställningen såsom avtalsslutande part, har deras verksamhet väsentligen gått ut på att till tjänst för medlemmarna utarbeta normalkontrakt för anställning, att biträda medlemmarna med upplysningar om löneläget och praxis med avseende å andra arbetsvillkor etc., att i individuella fall påtala orimliga anställningsvillkor och omotiverade avskedanden, att tillhandahålla rättshjälp o. s. v. I andra fall hava tariffer uppgjorts till ledning för medlemmarna, när de skola taga anställning.

Såsom skäl för förhandlingsrättens erkännande anför kommittén, att arbetstagarna endast på detta sätt kunde utöva ett verkligt medinflytande på löne- och

arbetsförhållandena. En viss jämställdhet i parternas rådighet vid uppgörelser om löne- och arbetsvillkor uppnåddes, när förhandlingarna å arbetstagersidan fördes organisationsmässigt. Kommittén fortsätter:

Den här ovan återgivna utredningen rörande de nuvarande förhållandena med avseende å föreningsrätt och förhandlingsrätt å den svenska arbetsmarknaden utvisar, att kroppsarbetarnas organisationer redan i stort sett på egen hand tillförsäkrat sig en faktiskt erkänd förhandlingsrätt. Däremot har, såsom av utredningen framgår, någon dylik rätt i regel icke blivit i praktiken erkänd för övriga grupper av arbetstagare: affärs- och kontorsanställda, arbetsledare och andra tjänstemannakategorier. Denna skillnad sammanhänger otvivelaktigt med att arbetarnas organisationer äro kamporganisationer, beredda att hävda sin rätt genom strejk och andra direkta stridsåtgärder, under det att de anställdas organisationer icke inriktats på stridsåtgärder. Då det efter en öppen konflikt mellan arbetsgivare och tjänstemän eller med dem jämställda arbetstagare, vilka ju alltid i större eller mindre grad intaga en förtroendeställning, skulle bli mycket svårt att återställa vare sig det normala förtroendeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller allmänhetens tilltro till företaget, måste den tydliga vilja till fred, som är till finnandes hos dessa arbetstagare, räknas som en synnerligen värdefull tillgång. Få de anställda den av dem eftersträfvade rätten att medverka vid anställningsfrågornas lösning, torde de lika väl som arbetsgivarparten anse med sin fördel bäst förenligt att bibehålla en kontinuerlig fred, vilket ju också är eftersträfvansvärt ur samhällets synpunkt. Emellertid giver den av kommittén verkställda utredningen beträffande nu ifrågavarande områden vid handen, att — även om förhandlingsrättstanken i viss mån gått framåt — en tydlig obenägenhet att erkänna de anställdas organisationer som förhandlingsberättigade motparter dock på många håll finnes på arbetsgiversidan. Det synes kommittén angeläget, att denna obenägenhet övervinnes utan att den värdefulla tillgång, som de anställdas fredsvilja utgör, förspilles. Att förlåna de grupper av anställda, som det nu närmast gäller, en lagstadgad förhandlingsrätt är givetvis att föredraga framför att de för att trygga sina rättigheter skola tillgripa en för samhället uppsplitande förenings- och förhandlingsrättskamp.

Vad sålunda framhållits, yttrar kommittén vidare, utgjorde närmast en motivering för att förlåna lagligt erkännande åt förenings- och förhandlingsrätten endast beträffande sådana områden, där ett faktiskt erkännande icke redan ägt rum. Det saknades emellertid anledning att lämna de grupper av kroppsarbetare, vilka på egen hand förmått hävda sin rätt och för vilka lagen alltså vore av mindre betydelse, utanför en lagstiftning i ämnet. Deras rätt skulle i sådant fall lätt få ett sken av olaglighet eller åtminstone av att äga sämre kvalitet än den i lagen erkända. Härtill komme, att det torde vara svårt att finna något lämpligt sätt att draga en gräns mellan de privatanställda, som vore i särskilt behov av en lagstiftning, och övriga arbetstagare. Kommittén föreslår därför en lag om förenings- och förhandlingsrätt med principiell tillämplighet på all enskild tjänst.

I sin *reservation* mot kommitténs förslag har *herr Söderlund* avstyrkt lagfästande av förenings- och förhandlingsrätten. Reservanten har uttalat den uppfattningen, att om de anställda sammanslöte sig i föreningar för att genom dessa få diskutera sina mellanhavanden med arbetsgivaren, så borde denne icke i princip motsätta sig en sådan diskussion. Ett helt annat

spörsmål vore, vilka slags överenskommelser som borde framgå av dylika förhandlingar. Det gäves otvivelaktigt områden, där exempelvis en kollektiv reglering av lönerna vore ur olika synpunkter olämplig, och jämväl i övrigt borde det stå den ena lika väl som den andra parten fritt att avvisa en kollektiv reglering av arbetsvillkoren, om han funne detta vara i överensstämmelse med sina eller yrkets intressen. Icke heller plikten att förhandla med arbetstagarnas organisation kunde göras ovillkorlig. Många vore nämligen de omständigheter, som fullt ut kunde motivera en vägran att förhandla. Så vore framför allt händelsen, om organisationen företräddes av olämpliga representanter eller eljest uppträdde på olämpligt sätt. Vidare kunde själva förhandlingsfrågan vara preciserad till ett ämne, varom den ena parten under inga omständigheter ville träffa någon överenskommelse, och förhandlingen tedde sig då redan på förhand som meningslös. Som ett viktigt skäl mot den föreslagna lagstiftningen har reservanten slutligen anført, att parterna på arbetsmarknaden icke borde låta sig förledas att för tillfälliga fördelar åt staten överlämna någon del av sin självbestämmanderätt.

Yttrandena.

Avstyrkande. Av de myndigheter och organisationer, som yttrat sig över kommitténs förslag, ha flertalet *arbetsgivarorganisationer* uttalat sig i principiellt avstyrkande riktning. Därvid har i regel hänvisats till den av herr Söderlund avgivna reservationen eller ock anförts liknande skäl, som de av herr Söderlund åberopade. Det har sålunda gjorts gällande, att förnings- och förhandlingsrätten å arbetsmarknaden redan hunnit bliva i det närmaste erkänd i tillbörlig omfattning genom den frivilliga utvecklingen, och att ett statligt ingripande i denna utveckling icke vore lämpligt, särskilt om detta — såsom kommitténs förslag syntes innebära — skulle befrämja en generell utbredning av kollektivavtalssystemet. Det har vidare framhållits, att fall kunde förekomma, då en förhandlingsvägran från arbetsgivarens sida vore tillbörlig, men att dessa fall svärigen kunde fastställas genom lagregler.

Svenska arbetsgivarföreningen, som uttryckt sin anslutning till herr Söderlunds reservation, har framförallt vänt sig mot tendensen till ökat statligt inflytande vid arbetsvillkorens reglerande samt framhållit, att åt parterna måste förbehållas frihet i förhandlingshänseende särskilt med hänsyn till att förhandlingstvånget medförde ohemul påverkan å arbetsgivarna till förmån för kollektiv reglering av arbetsvillkoren även i sådana frågor, där en sådan avtalsform ej passade. *Sveriges bageriidkareförening* och *omnibusägarnas arbetsgivarförening* ha instämt i vad svenska arbetsgivarföreningen anført. *Svenska lantarbetsgivarnes centralförening* har ansett de anställdas och de egentliga arbetarnas förhållanden icke kunna på ett tillfredsställande sätt regleras i en gemensam lag och det framlagda lagförslaget i vart fall ej vara väl tillrättat för de egentliga arbetarnas förhållanden, varvid föreningen särskilt framhållit, att ett statligt ingripande, som närmade sig det obligatoriska

skiljemannaförfarandet, innebure en fara av synnerlig räckvidd för näringslivet i dess helhet. *Föreningen skogsarbeten* har ansett, att utvecklingen av förenings- och förhandlingsrätten bäst främjades, om den finge fortgå utan ingrepp från det allmännas sida. *Sveriges apotekareförbund* har förklarat sig intet ha att invända emot förhandlingsrätt men anse förhandlingstvång vara av ondo, detta så mycket mera, som det syntes ifrågasättas, att alla förhandlingar skulle leda till kollektivavtal. *Sveriges redareförening* har avstyrkt en lagstiftning i ifrågavarande ämnen under hänvisning till de betänkligheter, som ur principiell synpunkt måste resas mot att genom lagstiftning inverka på parternas fria handlande på detta område. *Sveriges droskbilägares riksförbund* har förklarat sig icke kunna giva sin anslutning åt förslaget, i den form det nu föreläge, samt framhållit, att föreningsrätt för respektive parter å arbetsmarknaden för närvarande vore en självklar sak under det att den allmänna förhandlingsrätten erhållit en så otvetydig statlig sanktion genom medlingslagstiftningen, att vidare åtgärder därutöver måste anses icke endast obehövlige utan i vissa fall rent av skadliga. *Göteborgs köpmäns arbetsgivareförbund* har som eget yttrande åberopat det av handelskammaren i Göteborg i ärendet avgivna utlåtandet, vari lagen som sådan avstyrkts.

Vissa arbetsgivarorganisationer ha — utan att direkt avstyrka en lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt över huvud — förklarat, att den föreslagna lagstiftningen i allt fall icke vore lämplig eller av behovet påkallad för de arbetsområden, som organisationerna ifråga representerade. Sålunda har *svenska bankföreningen* tillkännagivit, att den icke hade något att i och för sig erinra mot att förenings- och förhandlingsrätten gäves erkännande genom allmän lagstiftning men att den föreslagna lagstiftningen, såvitt innebörden av densamma vore att främja anställningsförhållandenas reglering genom kollektivavtal, icke vore lämplig för det arbetsområde, som föreningen företrädde. Vårt lands bankmannakår vore helt olika de yrkesgrupper, där den stora massan av arbetare utgjorde en kår för sig, skild från arbetsgivarnas förtroendemän i olika ställningar genom en gräns, vars överskridande endast undantagsvis förekomme. Envar, som inträdde i banktjänst och besatte duglighet, hade utsikt till befordran även till förtroendeposter, vilkas innehavare representerade arbetsgivaren-banken gentemot dess personal. I den mån kollektiva, fasta lönetariffer skulle tillämpas för bankpersonalen, bleve följden snart nog en åtskillnad, som hittills icke förekommit, mellan å ena sidan en personal med lägre kvalifikation, som anställdes för de enkla uppgifterna och icke vore avsedd för befordran, och å andra sidan den personal, som uttoges och utbildades för de krävande uppgifterna och förtroendeposterna. Ett sådant åtskiljande skulle, oavsett om detsamma i längden icke skulle för våra banker rent ekonomiskt bliva ofördelaktigt, säkerligen ej vara till gagn för vårt bankväsen i dess helhet och än mindre för bankpersonalen. *Svenska försäkringsföreningen* och *svenska livförsäkringsbolags direktörsförening* ha i gemensamt yttrande anfört, att den ifrågasatta lagstiftningen icke kunde anses vara av behovet påkallad för försäkringsföretagens vidkommande. Fler-talet ackvisitörer hade en verksamhet av så speciell art, att ett genomförande

av gemensamma eller likartade anställningsvillkor med nödvändighet komme att leda till en nivellering, där den mindre dugande ackvisitören bleve otillbörligt gynnad på den dugandes bekostnad; och vad försäkringsföretagens kontorspersonal beträffade, hade något behov av eller önskan om kollektiva förhandlingar om löne- och anställningsvillkor icke gjort sig gällande. *Sveriges skogsägareförbund*, som hållit före, att en lagstiftning rörande för- enings- och förhandlingsrätt, därest densamma överhuvudtaget finge anses erforderlig, icke borde omsluta såväl kroppsarbetarna som övriga arbetstagare, har emellertid för skogsbrukets vidkommande funnit den föreslagna kollektiva förhandlingsrätten olämplig för båda arbetstagarkategorierna. Kollektivavtalet lämpade sig nämligen icke för tjänstemän och anställda inom skogsbruket, vilka i högre grad än inom flertalet andra yrken intoge en förtroendeställning; och vad kroppsarbetarna anginge, krävde det inom Norrland och Dalarna brukliga systemet med skogsavverkningarnas bortsättande på entreprenad individuella avtal, ingångna vid individuella förhandlingar, enär arbetssvårigheterna och därmed även ackordspriserna växlade från fall till fall beroende av körvägens längd och beskaffenhet, skogens täthet och lätthuggenhet m. m. *Sveriges tandläkareförbund* har uttalat, att förhållandet mellan den enskilde tandläkaren, som vanligen blott hade i sin tjänst antingen tandsköterska eller tandsköterska-tandtekniker, eventuellt tandsköterska jämte tandtekniker, och de anställda liksom hittills borde regleras genom enskilda avtal, enär det personliga momentet gjorde en organisation såsom mellankommande part otänkbar. *Sveriges fastighetsägareförbund* har ansett den föreslagna lagen icke vara lämplig för förhållandet mellan fastighetsägarna och fastighetsskötarna. *Svenska järnvägarnas arbetsgivareförening* har — under uppgift, att mellan föreningen och vissa arbetstagarorganisationer träffats formlig förhandlingsordning, inbegripande skiljedom — ansett en lag av förevarande slag från de enskilda järnvägarnas synpunkt skäligen överflödig samt ifrågasatt, om ej en lagstiftning i enlighet med förslaget skulle kunna föranleda allvarliga olägenheter för det nu bestående avtals- och förhandlingsväsendet.

Svenska stadsförbundet har bestämt avstyrkt det föreliggande förslagets tillämpning på kommunala befattningshavare. En lagstiftning om arbetsavtal och förhandlingsrätt för kommunaltjänstemän borde nämligen icke kombineras med lagstiftningen på området för de privatanställda utan de i offentlig tjänst anställda få dessa förhållanden reglerade i en och samma författning. *Svenska landstingsförbundet* har avstyrkt, att den föreslagna lagen gjordes tillämplig ifråga om landstingens befattningshavare. Dessa intoge i regel en helt annan och bättre ställning i anställningshänseende än i enskild tjänst anställda. Deras ställning vore snarare i mångt och mycket att jämföra med statens tjänstemän. Då frågan om beredande av förhandlingsrätt för statliga befattningshavare för närvarande vore föremål för utredning, torde det därför få anses lämpligt, att resultaten av denna utredning avvaktades, innan man sökte lagstiftningsvägen ordna förhandlingsrätten för landstingens befattningshavare.

Ingen *arbetstagarorganisation* har direkt avstyrkt förslaget. *Svenska teknologföreningen*, som begränsat sitt yttrande till förslagets betydelse för högre utbildade ingenjörer, har emellertid förklarat en lagstiftning, vad dessa anginge, knappast vara av behovet påkallad.

Av de i ärendet hörda *myndigheterna* ha kommerskollegium samt nio länsstyrelser yttrat sig i avstyrkande riktning.

Kommerskollegium har, som förut omnämnts, inhämtat yttranden från samtliga handelskamrar i riket ävensom Sveriges industriförbund. Dessa ha alla uttalat sig emot lagförslaget eller uttryckt tvekan om lämpligheten av dess genomförande med undantag av handelskamrarna i Jönköping och Sundsvall, som förklarat sig på grund av den korta tiden för yttrandes avgivande icke kunna varken till- eller avstyrka förslaget. Handelskamrarna i Stockholm, Norrköping, Visby och Luleå ha uttalat sig emot förslaget medan handelskammaren i Göteborg direkt avstyrkt detsamma. Sveriges industriförbund och handelskammaren i Karlstad ha ifrågasatt om behov av ifrågasvarande lagstiftning för närvarande föreläge. Industriförbundet har därvid framhållit, att lagförslaget i varje fall icke borde framläggas förrän lagen om arbetsavtal slutbehandlats. Handelskammaren i Gävle har icke heller ansett sig övertygad om den föreslagna lagstiftningens behövlighet men har dock ej velat motsätta sig en kodifiering av gällande förenings- och förhandlingsrätts grundläggande bestämmelser. Handelskammaren i Borås har icke haft något att erinra mot att frågan förelägges riksdagen men ifrågasatt uppskov härmed. Handelskammaren i Örebro har ansett statligt ingripande ej böra ske på ifrågasvarande område. Handelskammaren i Malmö har hemställt om vidare utredning i ärendet i ett större sammanhang.

För egen del har kommerskollegium avstyrkt, att det remitterade förslaget i befintligt skick gjordes till föremål för proposition till riksdagen och hemställt, att förslaget i stället överlämnades till den utredning, som torde komma att fullgöra utredningsarbetet i arbetsfredsfrågan. Kollegium har framhållit, att något större behov av en lagstiftning om föreningsrätt knappast gjort sig gällande här i landet. Beträffande förhandlingsrätten har kollegium anført, att ifråga om arbetarna i egentlig mening icke heller här något behov av lagstadgad reglering torde föreligga, då numera från arbetsgivarnas sida någon vägran att ingå på förhandling med fackföreningarna knappast torde förefinnas. Det vore inte heller hänsyn till denna arbetstagargrupp som föranlett att i förslaget bestämmelser om förhandlingsrätt upptagits, utan syftet torde närmast vara att tillförsäkra gruppen av kontorsanställda ävensom anställd teknisk personal möjlighet att genom sammanslutningar få sina löne- och anställningsvillkor behandlade. I fråga om dessa grupper av arbetstagare föreläge emellertid ett behov av starkare differentiering i fråga om anställnings- och lönevillkoren än i fråga om arbetarna i egentlig mening. De kontorsanställda och den tekniska personalen intoge merendels gentemot företagen en medarbetarställning, som svårligen läte förena sig med den generalisering av arbetsvillkoren som kollektivavtalssystemet förde med sig. Och det måste enligt kollegii förmenande vara mycket tvivelaktigt huruvida det ur samhälle-

liga synpunkter och ur synpunkten av ett om möjligt friktionsfritt samarbete mellan dessa arbetstagare och företagsledningen vore önskvärt, att genom lagstiftningsåtgärder så att säga uppmana till upprättande av en kollektivorganisation och till dess inskjutande såsom förhandlingspart vid uppgörande av arbetsavtalen mellan företaget och de nämnda anställda. Det föreliggande lagförslaget ginge emellertid till hela sin tendens — såsom av motiven framginge — ut på att framdriva kollektivavtalssystemet just för dessa arbetstagargrupper.

Av de nio *länsstyrelser*, som yttrat sig i avstyrkande riktning, har länsstyrelsen i Älvsborgs län ställt sig direkt avvisande till en lagstiftning å förevarande område samt anfört beträffande föreningsrätten, att den veterligen numera vore av ingen bestridd, varför en lagstiftnings vansklighet borde undvikas, och beträffande förhandlingsrätten, att en påtvingad förhandlingsrätts tillämpning svårligen kunde leda till annat än ett kollektivavtal, men att varje kollektivavtals fränsida vore utjämningstendensen mellan av avtalet berörda och den otillfredsställande stimulans, som avtalet i och för sig beredde det kvalificerade arbetet och arbetet av i förtroendeställning varande. Länsstyrelserna i Kalmar och Värmlands län ha funnit, att behövligheten av den föreslagna lagstiftningen icke blivit styrkt, samt att den utformning, förslaget erhållit, i allt fall icke vore tillfredsställande. Länsstyrelsen i Södermanlands län har uttalat, att vad förslaget innehölle svårligen kunde innebära den slutliga lösningen av förhållandet mellan den fria partsförhandlingen och det statliga förlikningsmannaväsendet, respektive av frågan om införande av skiljedomsinstitut på arbetsmarknaden, utan ifrågasatt, om icke hjälpen snarare borde sökas i ett utbyggande i vissa hänseenden av det nuvarande förlikningsförfarandet. Länsstyrelsen i Jönköpings län har visserligen funnit fog icke saknas att trygga de av förslaget omfattade rättigheter åt sådana anställda, vilka på grund av anställningens art ej kunnat genom organisationer av större mått eller betydenhet bereda sig förbättrade anställningsvillkor, men likväl förklarat sig ej kunna ansluta sig till förslaget i föreliggande affattning. Icke heller länsstyrelsen i Kristianstads län har ansett sig kunna tillstyrka förslaget i befintligt skick. Länsstyrelsen i Jämtlands län har framhållit, att vägande erinringar mot den ifrågasatta lagstiftningen förelåge samt att den tid, som stått till kommitténs förfogande, icke medgivit verkställande av vissa önskvärda och erforderliga utredningar. Länsstyrelsen i Skaraborgs län har ansett förevarande lagstiftningsfråga lämpligen böra övervägas i det större sammanhang, som spörsmålet om en allmän reglering av arbetstagarnas och arbetsgivarnas fackliga föreningsväsen kunde erbjuda. Även länsstyrelsen i Kronobergs län har funnit önskvärt, att ifrågavarande spörsmål, som ägde nära samband med vissa andra arbetsfredslagstiftningen berörande frågor, upptoges i ett större sammanhang.

Tillstyrkande. Ehuru flertalet *arbetsgivarorganisationer* — såsom förut nämnts — avstyrkt en lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt, saknas emellertid icke principiella tillstyrkanden från arbetsgivarhåll. Sålunda har *Sveriges köpmannaförbund* anfört, att man icke kunde

bortse från, att stora grupper privatanställda genom sina organisationer hemställt om lagstiftning rörande förenings- och förhandlingsrätt. Ett avslag på denna framställning skulle helt visst bland de privatanställda framkalla besvikelse och giva ytterligare stoff åt deras agitation, som förordade desperata åtgärder. Genom en lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt undanröjdes en friktionsanledning. En sådan lagstiftning bleve därför fredsbefrämjande, och förbundet ville därför i princip tillstyrka densamma. *Svenska pappershandlareföreningen* har instämt i köpmannaförbundets yttrande. Vidare har *Sveriges trafikbilägares riksförbund* funnit en lagstiftning på området vara av värde, ehuru lagens uppgift icke torde komma att bliva alltför omfattande och väl även finge förutsättas ytterligare komma att minskas. Även *tidningarnas arbetsgivareförening* har, ehuru med viss tvekan, tillstyrkt en lag om förenings- och förhandlingsrätt. *Svenska sparbanksföreningen* har förklarat, att föreningsrätten i stort sett vore erkänd av landets sparbanker i deras egenskap av arbetsgivare, varför något skäl emot dess lagfästande icke föreläge, samt att föreningen saknade anledning avstyrka en lagstiftning på förhandlingsrättens område, därest lagen utformades med hänsyn till sparbankernas förhållanden och de föreslagna lagbestämmelserna bleve mera koncist utformade.

Samtliga de *arbetstagarorganisationer*, som inkommit med sakligt yttrande i ärendet, — utom svenska teknologföreningen — ha ansett, att en lagstiftning på området ur arbetstagarnas synpunkt vore önskvärd. *Landsorganisationen i Sverige* har betecknat det som en brist i svensk lagstiftning, att föreningsrättens och förhandlingsrättens grundsatser där icke vunnit uttryckligt erkännande, varjämte landsorganisationen uttalat önskemål om att den föreslagna lagstiftningen utformades på sådant sätt, att den icke blott lämnade förenings- och förhandlingsrätten, i den mån denna vunnit faktiskt erkännande, oinskränkt, utan också, i den mån sådant erkännande icke vunnits, genomförde ett effektivt rättsskydd utan sådana förbehåll, vilka i realiteten skulle medföra att skyddet begränsades till arbetstagargrupper utanför kroppsarbetarnas led. *De anställdas centralorganisation (Daco)*, som beklagat, att kommittén icke tagit steget fullt ut och föreslagit bestämmelser angående obligatorisk skiljedom, har likväl ansett mycket kunna vinnas redan med de föreslagna bestämmelserna samt därför i princip och i huvudsak tillstyrkt lagförslagets antagande. *Svenska kontoristförbundet*, som likaledes funnit det beklagligt, att kommittén icke ansett sig kunna ingå på en prövning av frågan om genomförandet av obligatorisk skiljedom för vissa grupper arbetstagare, har hälsat det framlagda förslaget såsom ett viktigt steg framåt, innebärande ett stöd åt tjänstemannaorganisationerna i deras strävan att utverka rättvisa och skäliga anställningsvillkor utan uppslitande konflikter och störande motsättningar. *Sveriges farmaceutförbund* har understrukt behovet av en lag om förenings- och förhandlingsrätt, alldenstund många arbetstagargrupper för hävdandet av denna rätt saknade det stöd, som ett fast utbildat organisationsväsende erbjöde. *Föreningen jägmästare i enskild tjänst* har ansett, att en lag om förenings- och förhandlingsrätt på ett förtjänstfullt sätt

komme att fylla sin uppgift, och att en dylik borde förefinnas, ehuru föreningen vore väl medveten om de svårigheter, som i många fall kunde komma att föreligga vid lagens tillämpning. *Svenska brukstjänstemannaföreningen* har uttalat den uppfattningen, att en lag av i huvudsak det innehåll, som förslaget innehölle, erbjöde arbetstagarna tillräckliga möjligheter att under relativt trygga former framföra sina synpunkter beträffande arbetsförhållandena, synpunkter vilka eljest mången gång — på grund av arbetstagarnas mer eller mindre välgrundade fruktan för arbetsgivaren — undanhållits denne och förty kanske endast inneburit att vederbörande arbetstagare känt sig missmodiga och missnöjda, ett sakförhållande, som självfallet varit till olägenhet även för arbetsgivarintressena. *Norrlands förmansförbund* har förklarat en lag såväl om förenings- som förhandlingsrätt vara till stor nytta, i synnerhet för de kategorier av arbetstagare, som stode mellan arbetsgivarsammanslutningarna å ena sidan och arbetstagare med genom kollektivavtal säkrade rättigheter å andra sidan. *Riksförbundet för affärsanställda* har ansett, att för sådana anställningsgrupper inom handelns arbetsområde som affärsbiträden, avdelningschefer och lagerpersonal, vilka grupper i regel icke hade sina anställningsförhållanden ordnade medelst kollektivavtal och i regel icke heller vore organiserade efter principen kamporganisationer, den föreslagna lagen vore av ett trängande behov och ägnad att verka befrämjande till framskapandet av ordnade arbetsförhållanden. *Svenska teaterförbundet* har framhållit, att det enligt dess förmenande skulle vara till största gagn för de sceniskt anställda av olika kategorier och därmed även för teaterkonsten, om den föreslagna lagstiftningen snarast kunde genomföras, samt att redan vetenskapen om tillvaron av en dylik lagstiftning förvisso skulle bidra till skapandet av en bättre ordning i rättsförhållandet mellan teaterföretag och anställda. Slutligen har *svenska kommunaltjänstemannaförbundet* framhållit, att förslaget i sin helhet berörde frågor, som vore i hög grad aktuella för de kommunala befattningshavarna, samt därför funnit all anledning att tillstyrka, att förslagets huvudprinciper lades till grund för en slutgiltig lagstiftning på detta för de anställda så viktiga område. I samma riktning har även *Stockholms stads befattningshavares samarbetsnämnd* uttalat sig.

Följande *myndigheter* ha yttrat sig i tillstyrkande riktning.

Socialstyrelsen har ansett den föreslagna lagstiftningen vara av behovet påkallad framför allt som en skyddslagstiftning till förmån för de anställda, varmed styrelsen enligt numera rätt allmänt språkbruk åsyftade de högre och arbetsgivarna mera närstående arbetstagarna i motsats till kroppsarbetarna och med dem socialt likställda. De anställda hade, påpekar styrelsen, genom sin relativa fåtalighet och sin förspriddhet på olika arbetsställen och i olika anställningsformer på det hela taget fått stå tillbaka, när det gällt lagstiftningens stöd, och hade ej heller förmått att med någon större kraft på organisationsvägen hävda sina intressen. Påpekas finge vidare, att ifrågasvara arbetstagare och kanske synnerligast de, som befunno sig å de lägre stadierna, i många fall intoge en särdeles ömtålig och vanskelig mellanställning. För de anställda vore det också ofta ej blott på grund av bristande

styrka utan även med hänsyn till hela deras inställning till företagen och förhoppningar om befordran eller självständig verksamhet ofta mer eller mindre omöjligt att använda arbetarnas fackliga stridsmetoder. Att den föreslagna lagen vore avsedd att gälla jämväl för arbetstagare utom de anställdas led rubbade ej dess skyddskaraktär. För de stora, väl organiserade arbetargrupperna skulle den visserligen i regel sakna betydelse, men för en del speciella, mindre grupper av arbetare komme den väl att spela samma roll som för de anställda. •

Arbetsdomstolens ordförande har icke haft något att erinra mot själva huvudprinciperna i den föreslagna lagen.

Av *länsstyrelserna* ha tolv, nämligen länsstyrelserna i Stockholms, Östergötlands, Gotlands, Blekinge, Malmöhus, Göteborgs och Bohus, Örebro, Västmanlands, Kopparbergs, Gävleborgs, Västernorrlands och Nottbottens län, förordat ett lagfästande av förenings- och förhandlingsrätten eller ansett sig icke böra avstyrka, att en lagstiftning i ämnet komme till stånd. Länsstyrelserna i Östergötlands och Norrbottens län ha framhållit, att en sådan lagstiftning stode i full överensstämmelse med den utveckling, organisationstanken och hela mellanhavandet mellan arbetsgivare och arbetstagare under senare tid tagit. Länsstyrelsen i Västernorrlands län har emellertid yppat farhågor, var utvecklingen av den allmänna organisationstendensen på olika arbetsområden en gång skulle sluta. Såväl sistnämnda länsstyrelse som länsstyrelserna i Malmöhus och Gävleborgs län ha uttalat tvekan, huruvida den ifrågasatta lagstiftningen verkligen vore av behovet påkallad. Länsstyrelserna i Gotlands, Malmöhus samt Göteborgs och Bohus län ha beträffande föreningsrätten ifrågasatt lämpligheten av att lagfästa densamma i detta sammanhang. Länsstyrelserna i Blekinge, Örebro och Gävleborgs län ha icke biträtt förslaget till förhandlingsrättsbestämmelser, i vad detsamma upptog ett särskilt förhandlingsförfarande under opartisk ledning.

Varken av- eller tillstyrkande. Flera länsstyrelser ha framhållit, att de icke från sitt eget arbetsområde hade någon erfarenhet i det föreliggande spörsmålet. Samma synpunkt har understrukits av *överståthållarämbetet*, som därför icke principiellt till- eller avstyrkt förslaget utan endast ur allmänna synpunkter gjort vissa erinringar beträffande förslagets detaljer. Även *länsstyrelserna i Uppsala och Västerbottens län* ha i huvudsak inskränkt sig till att framställa detaljanmärkningar. Beträffande förslaget i dess helhet har länsstyrelsen i Uppsala län anført, att det till en viss grad torde få betraktas såsom ett experiment avsett att giva nya och vägledande erfarenheter. Länsstyrelsen i Västerbottens län har ifrågasatt, huruvida tiden ännu vore mogen för ett lagfästande av såväl förenings- som förhandlingsrätten. *Länsstyrelsen i Hallands län* har funnit sig icke ha något väsentligt att anföra rörande förslaget i vad det anginge föreningsrätten samt beträffande förhandlingsrätten förklarar kommitténs förslag värt allt beaktande men framställt vissa erinringar. *Lantbruksstyrelsen* har funnit, att det framlagda förslaget icke i och för sig hade någon direkt betydelse för jordbruket ur produktionsekonomisk synpunkt och därför, ur synpunkten av de intressen styrelsen hade att tillvarataga, icke borde föranleda någon erinran.

I likhet med kommittén anser jag arbetstagarnas anspråk på att genom sina organisationer få medverka vid fastställande av löne- och arbetsvillkoren vara berättigat. Endast vid kollektiva förhandlingar kan arbetstagarparten erhålla en med arbetsgivarpartens jämförbar ställning. I och för sig synes det därför rättvist och billigt, att arbetstagarnas rätt att genom sina organisationer förhandla med sina arbetsgivare eller deras organisationer vinner uttryckligt erkännande i svensk lagstiftning.

Av de över kommitténs förslag hörda myndigheterna har också flertalet tillstyrkt en lagstiftning av nu angiven innebörd. Från arbetstagarhåll har önskvärdenheten av en sådan praktiskt taget enstämmigt vitsordats. Vad beträffar de arbetsgivarorganisationer, som yttrat sig i frågan, ha visserligen de flesta ställt sig avvisande, men några, framförallt Sveriges köpmannaförbund, ha anslutit sig till tanken på en lagstiftning i ämnet.

De skäl, som anförts emot den föreslagna lagstiftningen, synas mig icke vara bärande.

Några myndigheter, bland dem kommerskollegium, ha ifrågasatt, om icke frågan borde göras till föremål för ytterligare utredning och upptagas till avgörande i ett större sammanhang tillsammans med andra arbetsfreden berörande spørsmål. För min del anser jag tiden sedan länge ha varit mogen för en lagstiftning i ämnet. En sådan lagstiftning skulle bli av stor både principiell och praktisk betydelse, innebärande ett betydande steg i riktning mot arbetsfredens främjande. Efter densammas genomförande skulle svensk rätt i stort sett kunna sägas intaga den ståndpunkten, att arbetsstrider, som icke röra det materiella innehållet i blivande avtal utan principen om förenings- och förhandlingsrätt, förklaras otillbörliga.

Mot den föreslagna lagstiftningen har i övrigt huvudsakligen anförts, att förenings- och förhandlingsrätten redan i tillbörlig omfattning vore eller snart kunde väntas bli frivilligt erkänd på arbetsmarknaden samt att ett statligt ingripande därför vore opåkallat och olämpligt. Denna invändning är i varje fall ej riktig, när det gäller förhandlingsrätten. Av kommitténs utredning framgår nämligen, att denna rätt i åtskilliga fall vägrats arbetstagare av skilda kategorier.

Jag tillstyrker alltså ett lagfästande av arbetstagarnas förhandlingsrätt. Visserligen synes den ståndpunkten ha fog för sig, att föreningsrätten lämpligen borde regleras i ett större sammanhang än i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Då förhandlingsrätten emellertid som grundval förutsätter föreningsrätten, lär det icke kunna undgås, att sistnämnda rättighet göres till föremål för lagstiftning såvitt nu är ifråga. Ehuru lagstiftningen har sin egentliga betydelse för arbetstagarna, bör den givetvis icke begränsas till att avse allenast dessa utan i princip läggas så att samma rätt jämväl tillerkännes motsidan.

Jag delar socialstyrelsens åsikt, att den föreslagna lagen äger ett speciellt berättigande såsom en skyddslag för tjänstemän och med dem jämförliga anställda, vilkas organisationer hittills icke i större omfattning vunnit erkännande som förhandlingsparter å arbetsmarknaden. Å andra sidan framgår det emellertid av kommitténs utredning, att i vissa fall motstånd rests mot

ett erkännande av förhandlingsrätten jämväl såvitt angår de egentliga kroppsarbetarna. Det synes mig därför av vikt, att lagstiftningen utformas så att den skapar ett effektivt skydd för förhandlingsrätten till förmån för samtliga arbetstagargrupper.

2. I vad mån bör föreningsrätten lagfästas i förevarande sammanhang?

Kommittén.

Som förut i korthet berörts, har kommittén intagit den ståndpunkten, att i den föreslagna lagstiftningen borde upptagas ett stadgande om föreningsrätt, innefattande skydd såväl mot kränkningar av föreningsrätten i egentlig mening som mot organisationstvång. Som skäl för ett förbud mot organisationstvång har kommittén anført, att på arbetstagersidan kunde finnas flera föreningar med skilda uppfattningar om mål och medel samt att utanför arbetsförhållandet liggande åskådningar av politisk, religiös och annan art kunde öva inflytande på föreningsverksamheten. För att arbetstagarernas föreningar skulle giva ett riktigt uttryck åt arbetstagarernas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren borde det därför enligt kommitténs mening stå envar fritt att icke ingå i en förening eller att när som helst utträda ur en sådan. Kommittén har tillagt, att de betänkligheter mot förbudande av organisationstvång, som yppats i samband med förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder, den s. k. tredjemanslagen, i väsentlig mån torde ha hänfört sig till organisationsförhållandena inom jordbruket och följaktligen såtillvida saknade betydelse för kommitténs förslag, vilket icke avsåge andra ekonomiska förhållanden än det mellan arbetsgivare och arbetstagare. I sistnämnda avseende har kommittén anmärkt, att den form av organisationstvång, som innefattades i de s. k. organisationsklausulerna icke rönt inverkan av den föreslagna lagstiftningen med hänsyn till att denna icke ägde tillämpning, i den mån annat följde av kollektivavtal.

Inom kommittén har *herr Sölvén* reserverat sig mot att frågan om organisationstvång upptoges till reglering i detta sammanhang. Nämnda frågas upptagande funne reservanten oriktigt redan ur den formella synpunkten, att i den föreslagna lagen, som reglerade förenings- och förhandlingsrätten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, rättsskyddet i avseende å föreningsrätten borde begränsas till att avse föreningsrättskränkningar från ena partens sida mot andra parten. Ett sakligt starkare skäl mot att upptaga problemet om organisationstvång till behandling i den föreslagna lagstiftningen, som ju endast hänförde sig till förhållandena på arbetsmarknaden, vore, att detta skulle betyda ett partiellt föregripande av problemets allmän-giltiga lösning.

Yttrandena.

Beträffande frågan, huruvida och i vad mån föreningsrätten bör lagfästas i förevarande sammanhang, ha i de över kommitténs förslag avgivna yttrandena i huvudsak tre olika åsikter förfäktats, nämligen *dels* att en lagstiftning borde komma till stånd angående såväl föreningsrättens positiva som dess negativa sida, d. v. s. frågan om organisationstvång, *dels* att förenings-

rätten icke nu borde lagfästas vare sig i ena eller andra hänseendet, dels ock att den föreslagna lagstiftningen borde omfatta föreningsrätten i inskränkt mening men lämna frågan om organisationstvång å sido.

De myndigheter, som principiellt tillstyrkt den föreslagna lagstiftningen, synas i allmänhet ha utgått ifrån, att den borde omfatta även föreningsrätten, däri inbegripen frågan om organisationstvång. *Länsstyrelsen i Stockholms län* har ansett det självklart, att föreningsrätten jämväl borde inbegripa rätt för den, som icke ville tillhöra en förening, att stå utanför densamma. *Länsstyrelsen i Uppsala län* har funnit samma ståndpunkt nödvändig, om man verkligen ville hävda de enskildas medborgerliga frihet. *Socialstyrelsen* har ansett det med hänsyn till den individuella frihetens ovärderliga betydelse vara välmotiverat att bereda även föreningsrättens negativa sida lagens skydd men föreslagit en särskild undantagsbestämmelse av innehåll, att organisationsklausul i kollektivavtal icke skulle anses såsom kränkning av föreningsrätten. Den arbetsgivarorganisation, som främst tillstyrkt den föreslagna lagstiftningen, nämligen *Sveriges köpmannaförbund*, har funnit det vara av den största betydelse, att varje form av organisationstvång förbjödes.

De myndigheter och arbetsgivarorganisationer, som principiellt avstyrkt den föreslagna lagstiftningen, ha i allmänhet ansett, att något behov av de föreslagna bestämmelserna angående föreningsrätten icke föreläge eller att en lagstiftning i ämnet i allt fall icke borde ske i detta sammanhang. Sålunda har *kommerskollegium* anført, att något aktuellt behov i och för sig av lagbestämmelser av den art, som innehölles i det föreslagna kapitlet om föreningsrätten, knappast kunde anses föreligga, samt ifrågasatt, huruvida ej regleringen av hela detta ömtåliga område hellre borde ske i en lagstiftning, som gällde det s. k. tredje-mansskyddet, än i samband med den nu ifrågasatta lagstiftningen. *Svenska arbetsgivareföreningen* har ansett, att föreningsrättsbestämmelserna näppeligen hade något självständigt berättigande i detta sammanhang samt att det till och med i princip vore olämpligt att på förslaget sätt reglera föreningsrättsskyddet endast i fråga om förhållandena å arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolens ordförande har ansett, att en lagstiftning om föreningsrätt borde omfatta såväl föreningsrätten i inskränkt mening som skydd mot organisationstvång, men synes räkna med, att en sådan lagstiftning av formella skäl bör få anstå. Att tillåta enskilda eller organisationer att genom ekonomiska stridsåtgärder okontrollerat utöva tvång mot personer för att förmå dem att tillhöra en sammanslutning, kunde arbetsdomstolens ordförande icke anse förenligt med rättssäkerheten i en kulturstat. Vore det av betydelse att personer av vissa kategorier alla vore sammanslutna i organisationer, som fyllde en samhällelig uppgift, finge tvånget ske genom lagstiftning. Nu kunde dock icke förnekas, att frågan om föreningsrätt i inskränkt mening vore lättare att lösa än frågan om organisationstvånget. Den senare erbjöde några speciella svårigheter, och det låge då nära till hands att skilja frågorna åt, så att man definitivt löste den förra men läte med lösningen av den senare tills vidare anstå. Detta vore emellertid en synnerligen motbjudande utväg. Frågorna hade ett nära inre

samband, och ett undanskjutande av frågan om organisationstvånget vore ägnat att fördröja dennas lösning under oöverskådlig tid. Kunde en gemensam lösning icke vinnas nu, vore det vida bättre, att även frågan om föreningsrätt i inskränkt mening finge anstå.

Åsikten, att föreningsrätten i inskränkt mening borde lagfästas i detta sammanhang men frågan om organisationstvång lämnas å sido, har hävdats av *landsorganisationen*. Till stöd för denna åsikt har *landsorganisationen* åberopat två skäl, nämligen dels att en reglering av frågan, om eller i vad mån organisationstvång skulle tillåtas eller ej, borde avse icke blott förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan även förhållandet mellan parter på andra områden av det ekonomiska livet, dels ock att frågan om organisationstvång näppeligen fölle inom ramen av en lagstiftning, vilken åsyftade att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, eftersom organisationstvånget utgjorde ett av en organisation gentemot organisationens egna medlemmar respektive önskade medlemmare utövat tvång.

Även *Sveriges farmaceutförbund* har ansett, att, då avsikten med den föreslagna lagen vore att reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, rättsskyddet i avseende å föreningsrätten borde begränsas till att avse skydd mot föreningsrättskränkningar från ena partens sida mot andra parten.

Samma åsikt har uttalats av *Daco*, som emellertid ansett, att detta icke motiverade ett uteslutande av varje bestämmelse om skydd för den negativa föreningsrätten. *Daco* har erinrat om förekomsten av arbetstagsammanslutningar, som tillkommit på arbetsgivarpartens initiativ eller över vilka arbetsgivaren eljest förskaffat sig inflytande, samt hemställt om begränsning av skyddet för den negativa föreningsrätten till inbördesförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En av de till *Daco* anslutna organisationerna, *Sveriges arbetsledareförbund*, har anmält avvikande mening och motsatt sig inskränkning av skyddet för den negativa föreningsrätten. Enligt förbundets förmenande borde den enskilde äga rätt själv avgöra, om han skulle vara ansluten till en viss organisation. En skarp avgränsning mellan tvenne organisationers rekryteringsområden läte sig icke alltid uppdragas, och även av annan anledning kunde tvister om medlemsrätt uppkomma.

Bland de hörda myndigheterna har *överståthållarämbetet*, som icke intagit bestämd ståndpunkt till frågan om organisationstvång, uttalat, att de bestämmelser därom, som eventuellt ansåges böra stadgas, icke borde begränsas till att gälla allenast förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan utsträckas till hithörande förhållanden å övriga områden inom samhällslivet.

Länsstyrelsen i Kopparbergs län har ansett frågan om organisationstvång vara av så svårbedömd och ömtålig natur, att mera allsidig och klarläggande utredning erfordrades, innan länsstyrelsen kunde taga ställning till en lagstiftning i denna del.

**Departements-
chefen.**

Jag har redan framhållit, att förhandlingsrätten som grundval förutsätter föreningsrätten samt att frågan om lagstadgat skydd för föreningsrätten såvitt angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare därför måste

upptagas i förevarande sammanhang. Vad sålunda anförts gäller emellertid endast föreningsrätten i egentlig mening.

Vad angår frågan om organisationstvång, vilken av kommittén jämväl behandlats i förevarande sammanhang, må till en början erinras om att propositionen till 1935 års riksdag med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder icke reglerade detta spörsmål. Som motiv därför anförde jag vid ärendets anmälan i statsrådet, att det omfattande och invecklade problemet om organisationstvång i dess skilda former ej upptagits till allmän-giltig lösning i trettonmannakommissionens till grund för propositionen liggande förslag samt att en partiell reglering av hithörande spörsmål icke kunde förordas. I sitt utlåtande i anledning av propositionen tillstyrkte andra lagutskottet propositionens förslag i detta hänseende under fram-hållande av, bland annat, att lagstiftningen, därest det föreslagna skyddet mot organisationstvång icke gjordes fullständigt och allsidigt, skulle för vissa samhällsgrupper kunna framstå såsom riktad allenast mot dem.

De skäl, som sålunda anförts mot att upptaga frågan om organisations-tvång i lagförslaget angående ekonomiska stridsåtgärder, äga än större giltighet beträffande nu förevarande lagförslag. Detta hänför sig nämligen endast till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, under det att förenämnda förslag även avsåg andra ekonomiska förhållanden. Härtill kommer, att en reglering av frågan om organisationstvång knappast kan anses systematiskt höra hemma i en lag rörande förenings- och förhandlingsrätt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Organisationstvång hän-för sig nämligen, såsom i ärendet jämväl framhållits, icke till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan till förhållandet mellan arbets-tagare inbördes, respektive arbetsgivare inbördes. Daco har i sitt yttrande hävdad den ståndpunkten, att organisationstvång i vissa fall kan förekomma från arbetsgivarpartens sida mot arbetstagarparten och vice versa. De fall, som härvid åsyftas, torde emellertid vara att betrakta som kränkningar av föreningsrätten i egentlig mening. En dylik kränkning föreligger sålunda, om — såsom Daco befarat kunna inträffa — en arbetsgivare övar press på sina arbetstagare att tillhöra en sammanslutning, som står under arbets-givarens inflytande, i stället för arbetstagarnas egna organisationer.

Av det anförda framgår, att föreningsrätten enligt min mening bör regle-ras i förevarande sammanhang endast i den mån det är nödvändigt för tryggnad av förhandlingsrätten. Frågan om organisationstvång bör sålunda ej upptagas i lagförslaget.

3. Böra lagens bestämmelser kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal?

Kommittén.

Enligt 2 § i kommitténs förslag skola lagens samtliga stadganden vara tillämpliga blott i den mån icke annat följer av kollektivavtal. Den före-slagna lagen skall alltså såtillvida vara av dispositiv natur, att den kan sättas ur kraft genom kollektivavtal. Härutinnan lämnas parterna full av-talsfrihet.

Beträffande verkan av denna regel för föreningsrättens del har kommittén anfört, att kollektivavtalen brukade innehålla ett allmänt stadgande, att nämnda rättighet å ömse sidor skulle lämnas okränkt. Då en liknande bestämmelse upptagits i lagen, behövde någon olikhet i den praktiska tillämpningen icke förekomma. Emellertid stadgade kollektivavtalen ofta även inskränkningar i föreningsrätten, s. k. förmansklausuler, vilka gäve arbetsgivaren rätt att kräva, att arbetsledare icke tillhörde arbetarnas organisation. Några motsvarande inskränkningar i föreningsrätten medgaves icke i lagen. Arbetsgivaren finge alltså hävda vilka inskränkningar i föreningsrätten som helst, när han fått en bestämmelse därom upptagen i kollektivavtal, men icke annars.

Som motiv för sin ståndpunkt har kommittén anfört i huvudsak följande:

Att kommittén lämnat parterna frihet att genom kollektivavtal göra vilka avvikelser som helst från lagen, får icke tolkas så, att kommittén skulle hava granskat och godkänt alla vanligen förekommande kollektivavtalsklausuler om förenings- och förhandlingsrätt. Lika klart som det är, att de nu brukliga förmansklausulerna värna ett legitimt intresse hos arbetsgivaren, lika givet är det, att i kollektivavtal kunna tänkas inflyta mindre önskvärda inskränkningar i föreningsrätten. En gränsdragning härvidlag torde dock möta avsevärda svårigheter; och kommittén har ansett sig sakna anledning att ingå härpå. Kommittén har nämligen fattat som sin uppgift endast att skapa ett rättvist utgångsläge för uppgörelser mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter angående deras inbördes förhållanden. Däremot har kommittén ansett det icke i samband härmed böra ifrågakomma att lagbinda parternas handlingsätt, sedan detta utgångsläge utnyttjats för träffande av kollektivavtal. Möjligen förtjänar frågan, huruvida friheten att genom kollektivavtal göra inskränkningar i förenings- och förhandlingsrätten bör beskäras, att i annat sammanhang göras till föremål för lagstiftarens uppmärksamhet. Sker det, kunna säkerligen erfarenheterna från den nu föreslagna lagens tillämpning därvid bliva till god vägledning.

Lämpligheten av kommitténs ståndpunktstagande har ifrågasatts i flera av de vid betänkandet fogade *reservationerna*. Sålunda har *herr Sjögren* anfört, att den frihetstanke, som låge bakom stadgandet, att lagens bestämmelser sattes ur kraft genom bestämmelser av motsatt innehåll i kollektivavtal, principiellt tilltalade honom men att dess generella giltighet, när det gällde samhällets ställningstagande till fredslagstiftning, dock vore diskutabel, och att man nog borde ha sin uppmärksamhet särskilt riktad på detta spörsmål i fortsättningen. *Herr Sölvén* har ansett bestämmelserna i 2 § böra begränsas att gälla reglerna om förhandlingsrätten. Det syntes sistnämnde reservant principiellt oriktigt att förläna en föreningsrättslagstiftning dispositiv karaktär. Praktiska skäl för en sådan anordning kunde icke heller förebringas. Att lagens föreningsrättsregler kunde fränkommas endast genom kollektivavtal utgjorde ingen garanti mot otillbörligt utnyttjande av dispositionsrätten. Just de arbetstagargrupper, för vilka föreningsrättens lagfästade vore av praktiskt värde, intoge i förhållande till arbetsgivarparten en särskild beroendeställning, vilken tydligen även vid kollektiva avtalsuppgörelser kunde av arbetsgivaren utnyttjas till genomdrivande av bland annat in-

skränkningar i föreningsfriheten; detta så mycket lättare som ifrågavarande arbetstagargrupper oftast saknade stödet av ett fast utbildat organisationsväsende.

Yttrandena.

I åtskilliga av de över kommitténs förslag avgivna yttrandena har den meningen uttalats, att lagens principiella stadganden, åtminstone bestämmelserna angående föreningsrätten, icke borde erhålla dispositiv karaktär.

Bland *arbetstagarorganisationerna* ha flera instämt i herr Sölvéns yttrande.

Sälunda har *landsorganisationen*, som funnit det självklart, att kollektivavtalens bestämmelser rörande förhandlingsordning skulle gälla framför lagens, anmärkt, att enligt kommitténs förslag även lagens bestämmelser om föreningsrätten skulle kunna försättas ur kraft genom kollektivavtal. Orsaken härtill torde vara, att kommittén velat undvika uppställandet av en särskild s. k. arbetsledareklausul, vars utformning alltid måste möta svårigheter, särskilt med hänsyn till strukturen av vissa organisationer av anställda. Landsorganisationen ansåge att den väg kommittén valt för att kringgå dessa svårigheter vore den sämsta tänkbara. Man hade undkommit att reglera frågan om arbetsgivares rätt att påfordra en viss inskränkning av en viss arbetstagares eller arbetstagargrupps föreningsrätt genom att giva honom rätt att påfordra vilken som helst inskränkning i vilken som helst arbetstagares eller arbetstagargrupps föreningsrätt. Det invändes möjligen häremot att dessa betänkligheter väsentligen vore av principiell natur och att de praktiska skälen mot kommitténs förslag icke vore av större vikt. Härtill finge för det första sägas att inga hållbara skäl anförts eller kunde anföras för kommitténs förslag. Däremot saknades ingalunda skäl mot förslaget. Detta gäve arbetsgivaren möjlighet att påfordra och, eventuellt genom stridsåtgärder genomdriva, vilken som helst inskränkning i rätten för arbetstagare, inom den eller de grupper, motpartsorganisationen omfattade, att tillhöra denna organisation. Dylika inskränkningar kunde avse individuella arbetstagare, viss åldersgrupp, viss politisk meningsriktning o. s. v. Det kunde ifrågasättas om icke ett föreningsrättsskydd av sådant innehåll vore sämre än intet alls.

Daco har enhälligt anslutit sig till herr Sölvéns mening och framhållit det oriktiga i att möjlighet öppnades för arbetstagare att avhända sig föreningsrätten, när kollektivavtalslagen icke gäve någon garanti mot att kollektivavtal tillkomme på illegitim väg.

Norrlands förmansförbund har — med instämmande i herr Sölvéns yttrande — förklarat, att lagen måste avfattas så att arbetsgivarnas möjligheter att genomdriva uppgörelser stridande mot lagens anda uteslötes.

Även *arbetsgivarorganisationerna* ha kritiserat kommitténs ståndpunkt.

Svenska arbetsgivarföreningen har funnit fullgoda skäl förefinnas för att bereda parterna möjlighet att genom organisationsmässiga överenskommelser framskapa en efter de speciella förhållandena avpassad förhandlingsordning

ävensom regler för vidtagande av stridsåtgärder, men att detta icke borde gälla sådana kollektiva överenskommelser stridande mot lagstiftningen, som påtvungits den ena parten genom den andras stridsåtgärder; och vore det i något hänseende tillbörligt, att den ena parten skulle tåla viss inskränkning i sin föreningsrätt, borde detta komma till uttryck direkt i lagstiftningen.

Sveriges köpmannaförbund har ifrågasatt, huruvida den åt kollektivavtalen givna generella undantagsställningen vore lämplig. Man kunde befara, att denna undantagsbestämmelse komme att användas bland annat för att inskränka föreningsrätten. På grund härav ville förbundet förorda, att åtminstone lagförslagets bestämmelser angående föreningsrätt bleve ovillkorligt gällande, och att föreningsrättsinskränkningar i kollektivavtal sålunda förbjödes.

Svenska bankföreningen har såsom en egendomlighet anmärkt, att lagen, sådan kommittén föreslagit den, kunde sägas innerst syfta till att upphäva sig själv, eftersom den innehölle, att, i den mån kollektivavtal träffades, lagens bestämmelser skulle upphöra att lända till efterrättelse. Att denna principiella gränsdragning skulle komma att i det praktiska livet ofta nog leda till kollisioner eller icke påräknade konsekvenser, syntes föreningen uppenbart.

Anmärkningar mot kommitténs förslag i denna del ha också gjorts av de hörda *myndigheterna*.

Sålunda har *socialstyrelsen* beträffande 2 § i kommitténs förslag anført:

Den företrädesrätt, som i denna paragraf gives åt kollektivavtalens bestämmelser, torde kunna anses skälig och lämplig i vad angår lagens stadganden rörande förhandlingsrätten. Beträffande åter föreningsrätten ställer det sig annorlunda. Lagförslagets bestämmelser angående denna rätt måste nämligen tillerkännas sådan grundläggande betydelse för det demokratiska samhällslivet, att möjlighet till deras undertryckande genom ett kollektivavtal — som ju kan tillkomma under föga auktoritativa förhållanden — icke gärna kan godtagas. Ett undantag beträffande föreningsrätten torde sålunda enligt styrelsens mening vara påkallat.

Arbetsdomstolens ordförande har ansett, att reglerna om föreningsrätt icke borde kunna åsidosättas genom kollektivavtal utan i rättssäkerhetens intresse göras tvingande.

Kommerskollegium har ej funnit skäl göra annan anmärkning mot 2 § i kommitténs förslag än att det undantag, som här stadgades, borde gälla generellt, så att i ett kollektivavtal med viss arbetstagargrupp undantag kunde göras från lagens tillämplighet även i fråga, som berörde en annan arbetstagargrupp.

Bland de av kommerskollegium hörda *handelskamrarna* ha flera ansett, att ifrågavarande paragraf i kommitténs förslag borde utgå. Som skäl härför har Stockholms handelskammare anført, att en reglering, som omfattade föreningsrätt, förhandlingsrätt och rätten att vidtaga stridsåtgärder, syntes till sin natur äga generell giltighet. Handelskammaren i Norrköping har ansett, att, därest det kunde anses av behovet påkallat att i lag förbjuda

varje kränkning av förenings- och förhandlingsrätten och varje inskränkning av densamma, ingen anledning funnes, varför i detta avseende kollektivavtal skulle äga någon särställning. Ej heller handelskammaren i Malmö har ansett något skäl förefinnas att i detta sammanhang ge lagens helgd åt den ingalunda oomstridda rättsbildning, som sker i kollektivavtalets form. Handelskammaren i Göteborg har framhållit, att enligt kammarens förmenande hela föreningsrätten genom berörda dispositivitet i lagen skulle bliva en ren illusion, då utan tvivel varje part, som funne med sin fördel förenligt att inskränka föreningsrätten, sökte genomdriva sina krav härutinnan i ett kollektivavtal. Mot en dylik principiell uppbyggnad av lagen ansåge sig kammaren böra göra en bestämd gensaga. Även handelskammaren i Karlstad har ansett, att paragrafen kunde utgå.

Liknande anmärkningar ha framställts av flera *länsstyrelser*. Länsstyrelsen i Jämtlands län har ansett, att den frihet, som förslaget gäve parterna att oberoende av lagens bestämmelser själva ordna sina mellanhavanden, visserligen i och för sig vore tilltalande, men att det knappast kunde vara riktigt att, om staten ansåge sig böra ingripa med en reglerande lagstiftning i dessa både för enskilda och för samhället mycket betydelsefulla frågor, överlämna åt parterna att i kollektivavtal helt sätta ur kraft vad lagen stadgade till skydd för enskildas föreningsrätt. Länsstyrelsen i Jönköpings län har förklarat den okränkbarhet av föreningsrätten, som förslaget kategoriskt bjöde, icke vara särskilt mycket värd i betraktande av lagförslagets 2 §. Länsstyrelserna i Västmanlands och Norrbottens län ha funnit stadgandet i nämnda paragraf betänkligt och ansett, att åtminstone föreskrifterna angående föreningsrätten borde förlänas tvingande natur. Även länsstyrelsen i Uppsala län har anmärkt, att ifrågavarande stadgande erhållit giltighet även emot vissa rättsregler av principiell innebörd samt att regeln om föreningsrätt icke borde äga dispositiv natur. Slutligen har länsstyrelsen i Skaraborgs län ansett, att, därest en lagstiftning på ifrågavarande område ansåges böra komma till stånd, den borde omfatta arbetstagarnas och arbetsgivarnas fackliga sammanslutningar utan undantag för de stora grupper, vilka regelmässigt hade sina förhållanden ordnade genom kollektivavtal.

Mot det av kommittén föreslagna stadgandet, att samtliga bestämmelser om förenings- och förhandlingsrätt skulle kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal, ha anmärkningar riktats i reservationer till kommitténs betänkande ävensom i ett stort antal yttranden från såväl myndigheters som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers sida. Vad sålunda anförts finner jag berättigat. Då förenings- och förhandlingsrätten anses böra lagfästas, torde det icke vara lämpligt att de principiella stadgandena därom kunna sättas ur kraft genom överenskommelse mellan parterna, ej ens om detta sker i kollektivavtalets form. Särskilt klart synes detta, såsom också i yttrandena framhållits, vara beträffande föreningsrätten. Att kommittén ansett sig böra giva de föreningsrättsliga bestämmelserna dispositiv natur, torde bero på önskvärdheten av att medgiva avsteg från den allmänna principen beträf-

*Departements-
chefen.*

fande arbetsledares och med dem jämställdas föreningsrätt. Denna omständighet synes mig dock icke böra föranleda annat än en särskild undantagsbestämmelse för nämnda arbetstagarkategorier. Till frågan härom återkommer jag vid behandlingen av 4 § i departementsförslaget.

Vad förhandlingsrätten angår, synes genom tvingande lagbud böra fastslås själva principen om rätt för en part att påkalla och skyldighet för den andra att träda i förhandling. Däremot torde — såsom svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen påpekat — parterna kunna lämnas frihet att genom kollektivavtal överenskomma om förhandlingsordningen. Härtill återkommer jag vid behandlingen av 9 § i departementsförslaget.

Något generellt stadgande om att lagen skall kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal upptages sålunda icke i lagförslaget.

4. Bör ett särskilt förhandlingsförfarande under opartisk ledning upptagas i lagstiftningen?

Kommittén.

I 4 kapitlet av kommitténs lagförslag ha upptagits regler om ett särskilt förhandlingsförfarande under opartisk ledning. Dessa regler ha dock, som förut nämnts, av kommittén förlänats en särställning. De ha gjorts tillämpliga endast beträffande sådana föreningar av arbetstagare, som anmält sig hos socialstyrelsen. I 9 § givas regler om dylik anmälan. Den skall göras av föreningens styrelse och innefatta åtagande av föreningen att icke vidtaga stridsåtgärder. Anmälan medför, att bestämmelserna i 4 kapitlet bliva tillämpliga såväl å den anmälande arbetstagarföreningen som, på sätt 10 § närmare utvisar, å arbetsgivaren och dennes organisation. Att 4 kapitlets bestämmelser äro tillämpliga innebär *dels* att vardera parten kan under förutsättningar, som angivas i 11 §, påkalla, att socialstyrelsen utser en opartisk ordförande (eventuellt en kommission av tre personer) att leda förhandlingar mellan parterna, *dels ock* att båda parterna äro underkastade en fredsförpliktelse, vars innehåll omtalas i 18 §.

Det av kommittén föreslagna förfarandet under opartisk ledning skiljer sig i vissa avseenden från det nuvarande medlingsförfarandet. Parterna ha ålagts uttrycklig skyldighet ej blott att sammankomma på ordförandens kallelse utan även att på hans anmaning med angivande av skäl framlägga förslag till förhandlingsfrågans lösning samt att lämna ordföranden nödiga uppgifter för förhandlingsfrågans bedömande (12 §). Försummar part att hörsamma kallelse eller anmaning enligt 12 §, kan ordföranden anmäla försummelsen hos arbetsdomstolen, som äger genom vite tillhålla parten att fullgöra sitt åliggande (13 §). Kunna parternas vid förhandling inför opartisk ordförande avgivna förslag icke sammanjämkas, må ordföranden uppmana parterna att lämna ordföranden själv eller en eller flera andra personer uppdrag att avgöra förhandlingsfrågan med utfästelse, att parterna skola ställa sig avgörandet till efterrättelse (14 § första stycket). I händelse ordförandens uppmaning i sistnämnda syfte icke efterkommes av parterna, skall ordföranden, därest han icke finner frågan vara av beskaffenhet att höra under arbetsdomstolen, på begäran av endera parten avgiva förslag till

förhandlingsfrågans lösning (14 § andra stycket). Därvid skall ordföranden tillika förelägga parterna att senast å viss dag avgiva svar på förslaget. Vägrar någondera parten att antaga ordförandens förslag, äger ordföranden förordna, att vad vid förhandlingen förekommit jämte ordförandens förslag må offentliggöras.

Den i 18 § angivna fredsplikten innebär, att, så snart 4 kapitlet är tillämpligt, ingendera parten får vidtaga arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan stridsåtgärd. Denna fredsförpliktelse skall dock, såvitt viss förhandlingsfråga rör, upphöra att gälla, om enligt 14 § andra stycket avgivet förslag till frågans lösning icke blivit antaget av båda parterna inom den av ordföranden för besvarande av förslaget fastställda tiden samt endera parten inom en månad därefter underrättat såväl andra parten som socialstyrelsen, att han vill anlita stridsåtgärder.

Som motiv för att 4 kapitlets tillämplighet gjorts beroende av en anmälan från arbetstagsarsidan har kommittén anfört i huvudsak följande:

Grunden för fjärde kapitlets särställning inom lagförslaget är nödvändigheten att hjälpa de grupper av arbetstagare, vilka äro i behov av lagens stöd för utövande av förhandlingsrätt gentemot en förhandlingsovillig motpart, utan att likväl inskränka den redan existerande förhandlingsrätt, som andra grupper av arbetstagare på egen hand tryggt, i regel med användande av stridsåtgärder eller hot därom. Att tillåta användande av såväl stridsåtgärder som förhandling under statlig medverkan synes icke böra ifrågakomma. Då det icke är möjligt att uppräknat alla grupper av ena eller andra slaget, har kommittén ansett målet bäst kunna vinnas genom att lämna arbetstagarföreningarna valfrihet mellan fjärde kapitlets förhandlingsförfarande med freds-förpliktelse och bibehållen möjlighet till stridsåtgärder utan rätt att påkalla förhandling enligt fjärde kapitlet. Kommittén har härvid byggt på den starka fredsvilja, som finnes hos de privatanställda, för vilka förslaget särskilt är avsett. Det står emellertid varje arbetstagarförening fritt att genom anmälan göra 4 kapitlet tillämpligt å sig.

Genom den i 9 § stadgade anmälningsskyldigheten drages vidare en skarp gräns mellan medlingslagens och den nya lagens tillämpningsområden. Det skulle ur flera synpunkter vara mindre lyckligt, om både en förlikningsman och en opartisk ordförande kunde komma att taga befattning med en och samma förhandlingsfråga. Eftersom förlikningsmannen endast har att ingripa, då arbetskonflikt utbrutit eller hotar, men stridsåtgärder äro förbjudna i förslagets 4 kapitel, kan i där avsedda fall något ingripande av förlikningsman aldrig ifrågakomma.

Att kommittén låtit en anmälan enligt 9 § medföra 4 kapitlets tillämplighet ej blott å den förening av arbetstagare, som gjort anmälan, utan även å motsvarande arbetsgivarpart, har kommittén motiverat på följande sätt:

Eftersom kommitténs förslag framför allt avser att skapa möjlighet för en arbetstagarorganisation att komma till tals med en förhandlingsovillig motpart, har arbetstagarparten ensam tillerkänts initiativet till att göra 4 kapitlet tillämpligt. Såsom garanti mot missbruk av arbetstagarpartens valfrihet föreslår kommittén, att anmälan verkningar icke skola inträda omedelbart utan först efter en karenstid av tre hela kalendermånader. Arbetstagarparten kan alltså icke utnyttja ett särskilt gynnsamt tidsläge till att först göra en anmälan och omedelbart därefter inleda förhandling under opartisk ledning.

icke heller kan en från arbetsgivarsidan väntad stridsåtgärd förekommas genom en i all hast gjord anmälan.

För att bereda arbetsgivaren, som själv icke har möjlighet att taga initiativ, nödig trygghet och fasthet i förhållandena föreslår kommittén vidare, att verkningarna av en anmälan, som en gång gjorts, skola sträcka sig över en lång tid framåt. Sedan 4 kapitlets bestämmelser en gång blivit tillämpliga, kunna de icke — annat än efter genomförande av hel förhandling i visst ärende (jämför 18 §) — upphöra att gälla tidigare än tre år efter anmälan enligt 9 §. Även i fråga om upphörandet har initiativet tillagts arbetstagarparten, men härvid har föreskrivits en så lång uppsägningstid som ett år och någon uppsägning får överhuvud icke ske under de två första åren.

Beträffande förfarandet under opartisk ledning har kommittén anført, att den opartiske ordföranden — liksom en förlikningsman — borde i det längsta söka sammanjämka parternas ståndpunkter men, om sammanjämkning icke kunde ske, uppmana parterna att anlita frivilligt skiljemannaoförande, varvid den opartiske ordföranden — i motsats till en förlikningsman — själv kunde åtaga sig skiljemannauppdrag. I fråga om ordförandens skyldighet att, då hans uppmaning till frivilligt skiljemannaoförande icke efterkommes av parterna, själv avgiva förslag till förhandlingsfrågans lösning i intresse tvister och sådana rättstvister, som ej höra under arbetsdomstolen, har kommittén anført:

Medan ordförandens uppgift under förhandlingens lopp går ut på utjämnande av motsättningar mellan parterna utan yppande av egen åsikt, skall ordförandens slutliga förslag till frågans lösning grundas på vad han anser vara rätt och billigt. Han skall alltså icke inskränka sig till framläggande av det förslag, som med hänsyn till den föreliggande makt- och intressekonflikten förefaller lättast genomförbart, ehuru givetvis även denna synpunkt är värd beaktande. Ordförandens uppgift är tydligen av mycket grannliga och maktpåliggande beskaffenhet. Kommittén har övervägt, huruvida icke ordföranden med hänsyn till uppgiftens ofta synnerligen svårlösta beskaffenhet borde åläggas angiva sin ståndpunkt endast i de fall, då han själv efter diskretionär prövning finner det möjligt och lämpligt. Då det regelmässigt måste te sig mindre tilltalande för en ordförande att på eget initiativ taga parti i en intressekonflikt på arbetsmarknaden, har kommittén emellertid funnit det riktigare att göra ordförandens skyldighet obligatorisk, endast beroende av den formella förutsättningen, att part framställer begäran därom. När endera parten uppmanat ordföranden att avgiva sitt eget förslag, har ordföranden alltså endast att antingen omedelbart villfara partens begäran eller uppskjuta saken genom ytterligare försök att ena parterna och därefter, om försöket misslyckas, avge ett förslag.

Sedan ordföranden avgivit sitt slutliga förslag, måste hans vidare befattning med förhandlingen inskränka sig till frågan, huruvida förslaget antages i befintligt skick eller ej. Ordföranden skall vid förslagets avgivande förelägga parterna att senast å viss dag avgiva svar på denna fråga.

Ehuru ordförandens förslag icke är en obligatorisk skiljedom och därför icke bindande för parterna, har kommittén dock funnit det tillbörligt, att ordföranden skall kunna öva en viss moralisk press på parterna att antaga förslaget. Det lämpligaste tillvägagångssättet härvidlag synes vara att vädja till allmänna opinionen. Har endera parten vägrat antaga förslaget, må ordföranden, om han så finner lämpligt, förordna om publicering av detsamma jämte vad vid förhandlingen förekommit. Ordföranden bör avfatta en offi-

ciell kommunique över förhandlingen, parternas ståndpunkter och sitt eget förslag. Ordföranden kan därefter antingen själv låta sprida kommunikén i dagspressen eller överlåta offentliggörandet åt den, som har intresse därav. I sådana fall, då ordföranden icke funnit skäl förordna om publicering, förutsätter kommittén, att parterna, om ordföranden uttalar önskemål därom, skola underlåta att offentliggöra hans förslag.

Kommittén inser väl, att allmänna opinionens dom icke är ofelbar och att ett publiceringsförfarande ofta skall visa sig verkningslöst. Emellertid förmenar kommittén, att själva lagstadgandet om ett sådant påtryckningsmedel skall göra ordföranden säkrare och öka hans möjligheter att få till stånd uppgörelse mellan parterna.

Beträffande den i 18 § angivna fredsplikten har kommittén anfört huvudsakligen följande:

Fredsplikten innebär, att parterna, när anledning till tvist yppar sig, icke få tillgripa stridsåtgärder utan skola söka lösa tvistefrågan genom ett förhandlingsförfarande enligt lagen. Fred skall sedan råda ända tills förhandlingsförfarandet blivit slutfört.

När ett förhandlingsförfarande enligt lagen blivit slutfört, är ju i regel också förhandlingsfrågan löst. Har ordföranden enligt 14 § andra stycket avgivit ett förslag till frågans lösning men detta icke blivit antaget av båda parterna inom den av ordföranden för besvarande av förslaget fastställda tiden, äro emellertid lagens resurser uttömda men frågan olöst. I dylikt fall skall fredsplikten, såvitt denna förhandlingsfråga rör, upphöra att gälla. Parterna äro å ömse sidor oförhindrade att vidtaga stridsåtgärder. Den, som vill anlita stridsåtgärder, måste dock därom underrätta sin motpart och socialstyrelsen inom en månad efter utgången av den för svars avgivande fastställda tiden. Denna preklusionstid har införts för att det icke skall vara möjligt att — så att säga — spara gamla stridsanledningar på hög.

Har en part, sedan förhandling strandat, förklarat sig vilja anlita stridsåtgärder, blir medlingslagen tillämplig. Part, som vill vidtaga arbetsinställelse, måste alltså iakttaga, vad i 3 a § medlingslagen stadgas om varsel. Den skyldighet att underrätta förlikningsman, som där stadgas, måste emellertid anses fullgjord i och med att socialstyrelsen erhållit meddelande. Kommittén förutsätter, att förlikningsman i regel icke kommer att ingripa efter en förhandling enligt 4 kapitlet. En dylik förhandling skulle då lätt kunna uppfattas såsom en försöks- eller underinstans i förhållande till det vanliga medlingsförfarandet. Socialstyrelsen, som ju skall underrättas, får med uppmärksamhet följa frågan och se till, vad som är att göra. En vid tvister av större räckvidd nära till hands liggande utväg kan givetvis vara, att frågans vidare behandling omhändertages av en av Kungl. Maj:t tillsatt förlikningskommission.

I fråga om 4 kapitlet i kommitténs förslag ha samtliga fyra *reservanter* tillkännagivit avvikande mening, ehuru i olika avseenden. Herr Sjögren har yrkat, att hela detta kapitel måtte utgå. Herr Söderlund, som avstyrkt lagstiftningen i dess helhet, har yppat särskilda betänkligheter mot förslaget i nu ifrågavarande del. Herr von Zeipel har hemställt om förslagets komplettering med bestämmelser om obligatorisk skiljedom. Slutligen har herr Sölvén, som varit ense med kommitténs majoritet om inrättande av ett särskilt förhandlingsinstitut, ansett, att behörigheten för organisation att få till stånd opartisk förhandlingsledning icke borde göras beroende av sådana villkor, som kommittén uppställt.

Herr Sjögren har till utveckling av sin mening anført:

Det framlagda förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt avser icke endast att lagfästa förenings- och förhandlingsrätten, utan kommitterades majoritet har dessutom önskat framlägga förslag till en fredslagstiftning, avsedd att tillämpas i sådana fall, då något resultat genom vanliga förhandlingar icke kunnat åstadkommas och arbetstagarföreningen genom en viss viljeakt beslutat att acceptera denna lagstiftnings särskilda bestämmelser.

Den första frågan, man har att taga ställning till, är om en dylik fredslagstiftning är nödvändig eller önskvärd. Därefter gäller det att bedöma, huruvida det framlagda förslaget kan anses tillfredställande.

Vad då först angår frågan om nödvändigheten av en sådan lagstiftning, så besvarar jag densamma nekande, och beträffande önskvärdheten blir svaret beroende på lagstiftnings utformning. Det framlagda förslaget fyller emellertid, enligt mitt förmenande, icke de krav, som böra ställas på en dylik lagstiftning.

Rent principiellt anser jag, att man skall gå fram med stor försiktighet, när det gäller här ifrågavarande slag av lagstiftning. Det förefaller mig vara riktigare att med uppmärksamhet följa utvecklingen, sedan förenings- och förhandlingsrätten lagfästs. Kan uppgörelsen mellan parterna ske frivilligt, är detta givetvis mest önskvärt, och utsikterna härtill äro sannolikt större, om parterna veta, att ansvaret för förhandlingarnas utgång faller på dem själva och att de icke hava möjlighet draga in någon tredje man med stor befogenhet i konflikten. Skulle erfarenheten sedan visa, att en speciellt utbyggd fredslagstiftning vore erforderlig med hänsyn till båda parternas förståelse såväl för svårigheterna att på egen hand lösa uppkommande tvistefrågor som för vikten och behovet av en fredlig lösning av dylika frågor, då är tiden inne för att upptaga denna fråga om fredslagstiftning till prövning. Förutsättningarna för att åstadkomma ett acceptabelt förslag torde då vara betydligt större än nu, då man i stort sett saknat allt erfarenhetsmaterial. Den arbetstid, som stått till kommitterades förfogande för förslagets utarbetande, har därjämte varit alltför kort. Jag står sålunda icke oförstående inför ett framtida behov av fredslagstiftning på detta område. Men jag anser det riktigast att nu ställa sig avvaktande och låta parterna själva pröva olika framkomliga vägar.

Mot förslaget till fredslagstiftning har jag följande invändningar, nämligen att institutet är ensidigt, att det är för löst konstruerat, att det söker vädja till pressen och allmänna opinionen i en utsträckning, som varken är nyttig eller önskvärd, och att det ställer alltför stora krav på förhandlingsledningen.

Enligt 9 § kommer det att bliva helt beroende av arbetstagarföreningens gottfinnande, om det särskilda medlingsförfarandet skall kunna tillämpas. Det är sålunda arbetstagarföreningen ensam, som avgör, om föreningen och dess arbetsgivare skola vara underkastade det särskilda medlingsförfarandet. I fall av huvudorganisation och underorganisationer kan från arbetstagarresidan alltefter lämplighet bestämmas, vilka underorganisationer som skola genom anmälan hos socialstyrelsen gå in för detta medlingsförfarande och vilka underorganisationer jämte huvudorganisation, som skola förbehålla sig fria händer. Varthän ett dylikt system kan leda, är svårt att säga. Att det inte verkar tilltalande eller befordrande för lagstiftnings syfte, synes mig dock uppenbart. En fredslagstiftning, som är beroende av blott den ena partens vilja, kan svårigen tillvinna sig ett allmänt förtroende, och detta bör vara en förutsättning för en lagstiftning av detta slag.

Hela konstruktionen med registreringsanmälan vilar på för löslig grund. Arbetsgivaren skall enligt förslaget ej underrättas, om hans personal är ansluten till en registrerad arbetstagarförening. Han kan möjligen i »Sociala Meddelanden» inhämta, att så är fallet. Men även om föreningen är registrerad, har arbetsgivaren icke någon aning om, huruvida den är förhandlingskompetent, då detta skall prövas av socialstyrelsen, först då begäran om utseende av opartisk ordförande framställts. Intet hindrar, att föreningen vid registreringen varit förhandlingskompetent, men att förhållandena utvecklat sig så, att arbetstagarna ansett det lämpligast utgå ur föreningen med påföljd att kompetensen hos föreningen saknas, när arbetsgivaren påfordrar lagstiftningens tillämpning. En lagstiftning, som är så lösligt uppbyggd, kan på grund av sina påtagliga brister befaras komma att verka irriterande snarare än lugnande.

Bakom det föreslagna förhandlingsförfarandet ligger tanken att genom hotet om pressens opinionsbildande makt få parterna mera medgörliga. Denna tanke att vädja till allmänna opinionen till förekommande av arbetsstrider är ingalunda ny. Jag är fullt på det klara med betydelsen i särskilda fall av att söka engagera pressen, men jag är lika övertygad om, att dylika medel icke böra tillgripas utom då stora allmänna intressen stå på spel. Skulle man nu rent av söka legalisera pressens medverkan till opinionsbildning vid alla tillfällen, då den opartiske ordföranden framlagt ett medlingsförslag, som icke accepteras av bägge parterna, då äro vi enligt mitt sätt att se inne på en mycket farlig väg. Förhållandena komma lätt att snedvridas, och pressens opinionsbildande makt måste förlora mer och mer av värde och detta till skada för de stora viktiga frågor, där en opinionsbildning kunde vara till gagn. Härtill kommer, att irritationen mellan arbetsgivare och arbetstagar skulle ytterligare ökas, vilket knappast torde vara önskvärt för någondera parten, då det till sist dock är på samförståndet dem emellan och på deras goda vilja det kommer an.

De krav, som majoriteten av kommitterade ställa på den opartiske ordförandens förmåga, äro jag skulle nästan vilja säga orimliga men i varje fall alltför höga. Den opartiske ordföranden skall, sedan förhandlingarna strandat, vara skyldig att på begäran av endera parten framlägga förslag till förhandlingsfrågans lösning, vilket skall vara grundat på vad han själv anser rätt och billigt. Om vi betänka, att förlikningsmannen enligt lagen om medling i arbetstvister icke är skyldig att framlägga ett förslag till lösning av tvisten, och, om han framlägger ett förslag, att detta är avsett vara ett medlingsförslag, så förstå vi kanske bäst, vilka stora krav som lagförslaget ställer på den opartiske ordförandens person. Denne tvingas till och med att framlägga ett förslag, även om han själv icke anser det möjligt finna den objektiva rätta lösningen.

Han äger visserligen själv förordna om publicering, men även om han för egen del icke önskar sitt förslag publicerat, så torde det icke vara möjligt att hindra parterna att, om de så önska, föranstalta om publicering.

Det måste bliva svårt att finna personer besittande den vidsträckt insikt och erfarenhet, som måste förutsättas för bedömande av tvister inom så vitt skilda verksamhetsområden, och som äro villiga åtaga sig det grannliga värvet som opartisk ordförande. Det antal, som erfordras, blir säkerligen ganska stort, om man tager i betraktande, att jämväl en mycket liten tvistefråga kan dragas in under en opartisk ordförandes domvärjo. Förordnande må ej vägras oavsett beskaffenheten av den uppgivna förhandlingsfrågan, även om den är rent bagatellartad.

Som en ytterligare svaghet i den föreslagna fredslagstiftningen vill jag framhålla den oklarhet, som råder beträffande medlingslagens tillämplighet

på tvister, som gå till öppen konflikt, sedan en av parterna vägrat acceptera den opartiske ordförandens förslag till tvistefrågans lösning. Den i 18 § föreslagna fredsförpliktelsen kan part nämligen när som helst komma ifrån genom att vägra acceptera den opartiske ordförandens förslag. Om strid då utbryter, hava kommitterade visserligen i motiven förklarat, att förlikningsmannen i regel icke skall ingripa, men hur detta stämmer överens med medlingslagens bestämmelser, förstår jag ej. Klarhet på denna punkt torde vara nödvändig. Äga parterna rätt påkalla förlikningsmans ingripande, då blir den opartiske ordförandens ställning utomordentligt vanskelig, ja hela institutets anseende måste komma att undergrävas. Äga parterna icke denna möjlighet, då tvingas de till större betänksamhet, innan de gå till strid — men om konflikt likväl utbryter, kan samhället lämna dem utan hjälp med konfliktens avveckling? I så fall måste detta klart utsägas. Kommitterade hava icke önskat, att förhandling enligt detta kapitel i förhållande till det vanliga medlingsförfarandet skulle hava karaktären av förhandling i en underinstans. Men av vad jag anført framgår, att en tillfredställande lösning av denna fråga icke givits.

Herr Söderlund har ansett, att det föreslagna förfarandet utgjorde ett steg på vägen fram emot tvångsskiljedom samt att detta icke vore en lycklig utveckling. *Herr Söderlund* har vidare anført:

Möjligheterna för ett lyckligt realiserande av det nya systemet och systemets förhållande till det statliga förlikningsväsendet äro spørsmål, som kräva en noggrann prövning. Meningen är ju, att förlikningsorganen i försättningen liksom hittills endast skola vara parternas hjälpare vid arbetet med åstadkommande av uppgörelser i föreliggande tvistefrågor och i sådan egen-skap blott söka utforska de medlingslinjer, på vilka parterna kunna enas, utan att för egen del ge något förslag, hur tvisten objektivt sett bör lösas. Den opartiske ordföranden i kommitténs förslag får en principiellt annan ställning. Visserligen lär även han i förhandlingarnas första skede komma att fungera närmast som förlikningsorgan, men i slutskedet förändras hans ställning därhän, att han antingen direkt uppträder som skiljeman åt parterna eller också genom framläggande av ett eget förslag till tvistefrågans lösning samt förslagets hänskjutande till den allmänna opinionens bedömande får lov att göra ett ställningstagande i sak, som närmar sig skiljedom. Det kan med allt fog ifrågasättas, om för dylika uppdrag lämpliga personer stå till förfogande i erforderlig utsträckning. Man må nämligen beakta, dels att redan när det gäller förlikningsmän stora svårigheter mött att kunna för ändamålet förvärva lämpliga personer, dels att de opartiska ordförandena på grund av sin angivna ställning torde löpa risken att bli förbrukade på ett helt annat sätt än förlikningsmännen. Att den s. k. allmänna opinionen och pressen skulle vara skickade att opartiskt bedöma frågor om hur uppgörelserna på arbetsmarknaden böra vara beskaffade är förvisso också en illusion. Fråga är vidare, hur förhållandet mellan de opartiska ordförandena och förlikningsmännen kan komma att utveckla sig, därest parterna i praktiken skulle begagna sig av rätten att, efter förhandlingarnas misslyckande, tillgripa stridsåtgärder för tvistefrågans avgörande. Skulle i en sådan situation förlikningsman vara berättigad och kanske förpliktad att ingripa, så skulle ju den opartiske ordföranden nedsjunka till en betydelselös underinstans till förlikningsorganen. All erfarenhet visar, att om bara någon möjlighet till tvistefrågors behandling i en ytterligare instans är för handen, intet avgörande kommer till stånd utan att denna sista utväg blivit anlitad.

Vad fredsförpliktelsen angår, synes den icke komma att få så särdeles

stort värde, om parterna efter förhandlingsprocedurens genomlöpande skola äga att tillgripa stridsåtgärder för tvistefrågans lösande. Den förening, som i en viss situation anser sig vara betjänt av att få gå till strid, kan ju alltid kringgå fredsförpliktelsen genom att upptaga någon ganska orimlig tvistefråga och hålla på sitt krav härutinnan ända till dess att fredsförpliktelsen enligt lagförslaget upphör. Särskilt om en huvudorganisation skall äga att dirigera sina olika underföreningar efter olika framgångslinjer och alltså låta vissa inregistrera sig hos socialstyrelsen för att få tillgång till förhandling inför opartisk ordförande och därjämte i viss utsträckning få garanti gentemot stridsåtgärder men låta andra stå utanför registreringen och därmed behålla sin hittillsvarande frihet att vidtaga stridsåtgärder, lär den föreslagna anordningens fredsvärde bli ganska problematiskt. I varje fall synes därför rätten att få begagna den särskilda proceduren i 4 kapitlet böra avse huvudorganisation och skyldigheten att följa här åsyftad ordning böra gälla huvudorganisationens hela område.

Herr von Zeipel har förklarat, att tjänstemannaorganisationerna, som tagit initiativ till den utredning, vars resultat nu föreläge, därmed åsyftat att genom medverkan av lagstiftningen ernå principiell och praktisk likställighet med arbetsgivarparten vid bestämmandet av arbetsvillkoren. Detta mål uppnåddes icke med det föreliggande lagförslaget. Detta lämnade alltså stora möjligheter för en ovillig arbetsgivare resp. arbetsgivarförening att avböja berättigade och välmotiverade förbättringar i anställningsvillkoren. Den eftersträfvade likställigheten kunde enligt reservantens förmenande endast nås, om rätt gäves arbetstagarorganisationer, vilka genom anmälan till vederbörande myndighet förklarat sig beredda att underkasta sig därav följande konsekvenser, att, sedan förhandlingar ägt rum och utredning skett, påkalla och erhålla skiljedom i föreliggande tvist. Reservanten beklagade, att majoriteten av de sakkunniga icke ansett sig böra eller på grund av tidsbegränsning kunna ingå på en prövning av denna fråga, och hemställde om lagförslagets komplettering i berörda avseende.

Herr Sölvén har ansett, att behörigheten för organisation att få till stånd opartisk förhandlingsledning, med befogenhet för denna att föranstalta om vitesföreläggande, icke borde göras beroende av särskilda villkor, registrering hos socialstyrelsen med åtföljande fredsförpliktelse, viss absolut och relativ medlemsanslutning o. s. v. *Herr Sölvén* har vidare anfört:

Anmälnings- eller registreringsförfarandet har ansetts äga sin huvudsakliga vikt med hänsyn till den ömsesidiga fredsförpliktelse det medför för parterna. Jag finner icke anledning att närmare ingå på frågan om den utformning denna fredsförpliktelse erhållit i kommitténs förslag. Såsom motiv för förpliktelsen i och för sig har anförts det oegentliga i att lagstiftaren medgäve anlåtande av stridsåtgärder för lösandet av en tvist, vilken vore eller kunde göras till föremål för förhandling under medverkan av statligt organ. För min del kan jag icke tillmätta detta motiv någon större betydelse. Den part som påkallat förhandlingen har därmed givit uttryck åt sin önskan att få till stånd en fredlig uppgörelse av förhandlingsfrågan, och det ligger i sakens natur att han för sin del icke utan alldeles särskilda skäl tillgriper stridsåtgärder, så länge förhandlingen pågår. Detsamma gäller den som biträtt framställning av andra parten eller förenat sig med denne i gemensam ansökan om förhandlingsledning. Däremot kan jag icke finna det rimligt att

part, som tvångsvis indragits i ett förhandlingsförfarande, skall åläggas freds-förpliktelse för den, icke maximerade och alltså icke förutberäknliga, tid förhandlingen pågår. Men även om skäl kunde förebringas för en ömse-sidig freds-förpliktelse under den tid, förhandling pågår, måste det anses opå-kallat att därutöver göra behörigheten att påkalla opartisk förhandlings-ledning beroende av ett *generellt* avstående av rätten att i uppkommande tvister anlita stridsåtgärder, innan icke blott omedelbar förhandling mellan parterna utan även förhandling enligt 4 kapitlet föregått. En generell freds-förpliktelse har sin plats i ett system med obligatorisk skiljedom i intresse-tvister, men om detta är icke och bör icke vara fråga.

För arbetstagarparten har man ansett det vara av särskilt värde att äga garantier mot stridsåtgärder från arbetsgivarens sida i anledning av en av-talsrörelse. Detta motiv kan väl icke fränkännas betydelse. Mot detsamma kan emellertid anföras att dylik stridsåtgärd såsom föranledd av verksamhet för förening utgör föreningsrättskränkning och såsom sådan är förbjuden — och detta icke blott intill dess förhandlingar ägt rum utan över huvud. Skulle det — med hänsyn till att stridsåtgärden kan riktas även mot andra organisationsmedlemmar än de för förhandlingen omedelbart verksamma — anses tveksamt om åtgärden kan åtkommas såsom dylik kränkning, bör i 5 § bland de där angivna föreningsrättskränkningarna uttryckligen upptagas även stridsåtgärd i anledning av gjord framställning om förhandling. — Vid bedömande av betydelsen av arbetsgivarens freds-förpliktelse förtjänar det erinras om den med hänsyn till bevisningssvårigheterna vid individuella stridsåtgärder (t. ex. uppsägning av arbetsavtal) ofta nog platoniska karak-tären av denna förpliktelse.

Därest det förhölle sig så att en lagfast förhandlingsrätt vore ett intresse endast för de anställdas organisationer, vore väl mindre att erinra mot freds-förpliktelsen. Det är emellertid min övertygelse att den föreslagna lagstift-ningen är av praktisk betydelse även för vissa grupper av kroppsarbetare, särskilt sådana, vilkas organisationsväsende ännu är svagt utvecklat. Jag kan icke finna det rimligt att dessa arbetaregrupper skola förvägras att anlita den *möjlighet* till fredlig uppgörelse, som lagstiftningen avser att trygga, endast därför att de icke vilja avsäga sig rätten att i lägen, då de finna för-handlingar resp. (t. ex. vid sabotage från motpartens sida) fortsatta förhand-lingar meningslösa, utnyttja det maktmedel de äga i den kollektiva aktionen. Även om det vore så att de anställdas avståndstagande från de fackliga stridsåtgärderna mera vore betingat av en principiell obenägenhet för dylika åtgärder än av organisatoriska svårigheter att genomföra dem, må icke för-bises den olikhet mellan dessa arbetstagargrupper och kroppsarbetarna, som hänför sig till de senares i allmänhet lösligare anställningsförhållanden, omedelbarare beroende av konjunkturväxlingar och driftsförändringar o. s. v., allt omständigheter som måste återverka på den fackliga taktiken.

Vid varje lagstiftning inom ett förut oreglerat rättsområde blir det ound-gängligt att i större eller mindre omfattning överlåta åt tillämpningen att närmare uppdraga gränserna för lagens användningsområde. Men tydligen är det angeläget att till undvikande av en osäker och oenhetlig praxis lag-stiftaren lämnar en så tydlig och fullständig ledning som möjligt. I detta avseende förete särskilt bestämmelserna i 4 kapitlet påfallande brister.

Herr Sölvén har angivit som sin mening, att rätt att hos socialstyrelsen ansöka om opartisk förhandlingsledning borde tillkomma envar part, som ägde förhandlingsrätt, ävensom närmare redogjort för de förutsättningar, under vilka enligt hans åsikt en sådan ansökan borde bifallas. Beträffande bestämmelserna angående förfarandet inför den opartiske ordföranden har

herr Sölvén ej haft annat att erinra än att ordförandens rätt att förordna om publicering icke borde omfatta mer än det av honom avgivna förslaget, alltså icke »vad vid förhandlingen förekommit».

Yttrandena.

I de över kommitténs förslag avgivna yttrandena ha liknande anmärkningar framställts som i reservationerna.

Arbetsgivarorganisationerna ha överlag ställt sig avvisande till kommitténs förslag i denna del. De organisationer, som avstyrkt förslaget i dess helhet, ha — i likhet med reservanten Söderlund — särskilt riktat sin kritik mot bestämmelserna i 4 kapitlet; och även de organisationer, som i främsta rummet yttrat sig i tillstyrkande riktning, nämligen Sveriges köpmannaförbund och tidningarnas arbetsgivareförening, ha — liksom reservanten Sjögren — ansett, att hela detta kapitel borde utgå.

Svenska arbetsgivareföreningen har förklarat sig i princip icke kunna ansluta sig till det syfte, som kommittén sökt förverkliga genom den skiljemanna- och fredslagstiftning, som utarbetats i lagförslagets 4 kapitel. Mot själva tillvägagångssättet kunde dessutom — syntes det föreningen — riktas ett flertal anmärkningar, av vilka åtminstone ett par vore av sådan beskaffenhet, att de i och för sig enligt föreningens förmenande utgjorde skäl nog för ett förkastande av tanken på att upphöja 4 kapitlets bestämmelser till lag. Härom har föreningen anfört i huvudsak följande:

Kommittén har i 4 kapitlets bestämmelser sökt finna en form för förhandlingsrättens realiserande gentemot förhandlingsovillig motpart, samtidigt som de mera »fredsälskande» arbetstagarkategorierna under viss arbetsfredsgaranti bringas statlig förhandlingshjälp av effektivare slag än vad förlikningsmannainstitutionen anses kunna erbjuda. Man har sålunda å ena sidan avstått från att för här närmast avsedda arbetsförhållanden föreskriva ett obligatoriskt skiljemannaförfarande förenat med absolut förbud mot vidtagande av stridsåtgärder, men å andra sidan icke låtit sig nöja med den medverkan till konfliktfrågornas lösning, som medlingslagen erbjuder. Man har uppnått ett mellanting, som emellertid icke, såvitt vi kunna förstå, kan stå vid sidan om den nu gällande förlikningsmannainstitutionen. Genom att varje förhandlingsfråga, då förfarandet inför den opartiske ordföranden visar sig resultatlöst, kan leda till vidtagande av stridsåtgärder från båda parternas sida, arbetar den opartiske ordföranden under nära nog lika förhållanden som förlikningsmannen enligt medlingslagens föreskrifter. Den opartiske ordföranden skall nämligen ingripa utan hänsynstagande till den i det särskilda fallet föreliggande konfliktriskens storlek. Denne och förlikningsmannen komma sålunda enligt lagförslaget att kunna behandla tvistefrågor å arbetsmarknaden under fullt likartade förhållanden. Man har enligt förslaget att räkna med öppna konflikter, sedan den opartiske ordföranden fullgjort sin arbetsuppgift. Kommittén har för sådan situation gjort det uttalandet, att parterna i regel icke skulle kunna påräkna förlikningsmannens medlande ingripande, under den otvivelaktigt riktiga motiveringen att, om så kunde ske, förfarandet inför opartisk ordförande skulle nedsjunka till en förberedande förhandling och därigenom komma att erbjuda ringa verkan för tvistefrågornas lösande. Det synes oss emellertid otänkbart, att en långvarig konflikt under här nämnda förhållanden kan komma att lämnas fullständigt utan medlingshjälp. Ett sådant förhållande framstår också såsom

oförenligt med den så småningom utbildade förlikningsmannaverksamheten. Ett helt avskiljande av denna verksamhet från de fall, som höra under opartisk ordförande, skulle i allt fall komma att lända verksamheten till skada.

För att bereda de arbetstagarorganisationer, för vilka förhandlingsrätten för närvarande icke innebär något problem, möjligheten att stå utanför den anordning, som är fastslagen i 4 kapitlet, har tillämpningen av detta kapitel gjorts fakultativ. Med motivering, att man endast å arbetstagar sidan har behov av tvångsmedel för genomdrivande av förhandlingsrätten, har initiativet till tillämpningen av 4 kapitlets bestämmelser lagts endast hos arbetstagarorganisationerna. En dylik olikartad behandling av parterna å ömse sidor från samhällets sida måste alltid i och för sig väcka betänkligheter. Det åberopade skälet härför synes oss icke heller utslagsgivande. Det är nämligen icke så, att 4 kapitlets bestämmelser endast avse att lämna tvångsmedel för förhandlingsrättens realiserande. De fullfölja ju även syftet att verka för bevarande av arbetsfred och för tvistefrågornas fredliga lösande inom de arbetsområden, där förutsättningar därtill finnas. Arbetstagarorganisationerna lämnas sålunda möjlighet till erhållande av den samhälleliga hjälp till fredlig lösning av förhandlingsfrågorna, som 4 kapitlets bestämmelser innebära, då de finna sig betjänta därav, medan arbetsgivarparten vid omkastade maktförhållanden icke beredes samma utväg ur svårigheterna. Lagstiftningen uppfyller uppenbarligen ej i denna del kravet på åtminstone formell rättvisa mellan olika intressen. Vi vilja dock härvid understryka, att de principiella invändningarna mot 4 kapitlets bestämmelser kvarstå med oförminskad styrka, även om dessa bestämmelsers rättsverkan göres fullt ömsesidig.

Principen att lägga initiativet till tillämpningen av 4 kapitlets bestämmelser uteslutande hos arbetstagarorganisationerna hade bättre kunnat förstås, om bestämmelserna så utformats, att garantier därvid vunnits för att anordningen blivit gemensam för hela yrkesskikt. Genom att varje lokal-förening tillerkänts befogenheten att för sina medlemmars del påkalla tillämpning av dessa bestämmelser har denna tanke icke realiserats. Sett från kommitténs utgångspunkter hade det enligt vårt förmenande varit mera naturligt att låta bestämmanderätten i förevarande hänseende uteslutande ligga hos huvudorganisationerna.

Svenska arbetsgivareföreningen har vidare understrukit vad reservanterna Sjögren och Söderlund anført i fråga om såväl svårigheterna att finna lämpliga personer, som fyllde de högt ställda fordringarna på en opartisk ordförande, som det synnerligen olämpliga i att låta en nyckfull opinion utöva påtryckning på parterna. Slutligen har föreningen funnit de i 18 § angivna garantierna för arbetsfred icke särdeles imponerande. Uppenbarligen kunde icke arbetsfredsfrågan lösas på annat sätt med den konstruktion, som utformats i 4 kapitlet, men detta ledde till att åt hela anordningen icke kunde tillerkännas något självständigt berättigande.

Liknande anmärkningar ha, såsom framgår av det följande, framställts från andra arbetsgivarorganisationer.

Beträffande bestämmelserna i 9 och 10 §§ har sålunda anmärkts på den ensidighet, som låge däri, att befogenhet att sätta den ifrågavarande anordningen i tillämpning tillkomme endast arbetstagar- men icke arbetsgivarparten. *Svenska bankföreningen* har förklarat det icke vara svårt att utfinna, att genom denna ensidighet av anordningen arbetsgivaren under vissa omständigheter skulle kunna tillfogas olägenheter, med vilka han skäligen

icke borde ha anledning att räkna. *Svenska lantarbetsgivarnes centralförening* har uttalat, att de mindre, oorganiserade arbetsgivarna inom jordbruket, som i kampen mot den mäktiga arbetarorganisationen stode praktiskt taget maktlösa, hade ett påtagligt behov därav, att rätten till påkallande av förhandling enligt 4 kapitlets regler gjordes reciprok.

Mot bestämmelserna i 14 § om skyldighet för den opartiske ordföranden att avge ett eget förslag med rätt att publicera detsamma jämte vad vid förhandlingen förekommit har kritik riktats i åtskilliga yttranden. *Tidningarnas arbetsgivareförening* har understrukt svårigheten av att finna lämpliga och tillräckligt kvalificerade förhandlingsledare för de ömtåliga uppgifter och stora befogenheter, som enligt förslaget skulle tillkomma dessa. *Svenska lantarbetsgivarnes centralförening* har befarat, att tillräckligt många kunniga och erfarna personer icke komme att kunna uppdrivas, därest den särskilda förhandlingen komme till användning i större utsträckning, utan att uppdraget i vissa fall måste lämnas åt mindre lämpliga personer. Blevde detta fallet, torde den särskilda förhandlingsformen kunna föranleda allvarliga olägenheter. *Föreningen skogsarbeten* har framhållit, att kommitténs förslag förutsatte riklig tillgång på personer med omfattande kunskaper och absolut objektivitet i erforderlig grad för att vara lämpade för den maktpåliggande sysslan som opartiska ordförande. Emellertid kunde det ifrågasättas, om tillgången verkligen vore så riklig. Det torde ej vara djärvt påstå, att för varje gång en förlikningsmannasyssla skulle besättas, det erbjöde stora svårigheter att finna rätt man. Förhållandet bleve säkert enahanda beträffande de opartiska ordförandena.

Sveriges köpmannaförbund har understrukt olämpligheten av att låta pressen och den s. k. allmänna opinionen bliva den, som i sista hand skulle bedöma vilken part, som bure ansvaret för att förhandlingarna strandat. De spörsmål berörande arbetsförhållandena vid ett företag, företagets ekonomi och bärkraft m. m., som spelade in, när det gällde att bedöma den ståndpunkt, en part intoge vid avtalsförhandlingarna, torde vara alltför ömtåliga och svårtillgängliga för att den allmänna opinionen skulle ha möjlighet avkunna ett uteslutande på sakliga grunder vilande domslut. *Svenska försäkringsföreningen* och *svenska livförsäkringsbolags direktörsförening* ha ställt sig undrande till den betydelse kommittén tillmätt den allmänna opinionen såsom påtryckningsmedel gentemot part, som icke accepterade den opartiske ordförandens förslag till uppgörelse. En vädjan till pressen bleve lätt ett tveeggat vapen. Hittillsvarande erfarenheter pekade snarast därpå, att man endast i sällsynta undantagsfall kunde påräkna en ens något så när enhällig pressopinion i arbetstvister. Den opartiske ordföranden riskerade ock, att riktigheten av hans skildring av vad vid förhandlingarna förekommit bestredes och ledde till en pressfejd, som föga gagnade saken och i varje fall vore ägnad att betänkligt skada ordförandens auktoritet. Sedan ett antal kommunikéer om misslyckade medlingsförsök av de av socialstyrelsen utsedda ordförandena förekommit i pressen med därtill hörande kommentarer, kunde ock befaras, att såväl pressens som den allmänna opinionens intresse

för dylika tvister svalnade. Därmed försvunne ock den avsedda effekten. *Svenska bankföreningen* har intagit samma ståndpunkt och framhållit, att vid sidan av den officiella kommuniken subjektivt färgade redogörelser, mer eller mindre direkt emanerande från parthåll, troligen komme att delgivas allmänheten samt att de sistnämnda ofta nog skulle förefalla allmänheten mera lättlästa och följaktligen mera läsvärda. *Sveriges apotekareförbund* har funnit kommitténs förslag olyckligt, enär den allmänna opinionen näppe- ligen alltid kunde förutsättas träffa objektiva avgöranden vid bedömandet av uppkomna tvistefrågor. *Svenska lantarbetsgivarnes centralförening* har rest en bestämd gensaga däremot, att publicering av vad som förekommit vid förhandling finge användas såsom påtryckningsmedel på parterna, enär den s. k. allmänna opinionen minst av allt syntes vara någon opartisk skilje- domare. *Sveriges redareförening* har funnit tillräckligt stöd av erfarenheten givet för huru felaktig en opinions inställning till saken kunde bliva, bland annat beroende på de tendentiösa redogörelser i pressen som vid dylika tillfällen plägade förekomma. *Föreningen skogsarbeten* slutligen har framhållit, att huru stora ordförandens kunnskap och vilja till objektivitet än vore, kunde han dock misstaga sig. Jämlikt förslaget skulle, bildligt talat, en part, huru litet övertygad han än vore om att han hade orätt, först bliva dömd, sedan torterad och till sist kanske avrättad utan möjlighet att överklaga domen trots det att den kunde vara orättvis. Det vore ej möjligt annat än att på sådant sätt framtvungade uppgörelser skulle försvåra fortsatt samarbete emellan arbetsgivare och arbetstagare i stället för att under- lätta det.

Även beträffande bestämmelserna i 18 § av kommitténs förslag om fredsförpliktelse ha liknande anmärkningar som de av svenska arbetsgivar- föreningen framställda gjorts av andra arbetsgivarorganisationer. Sålunda har också *svenska bankföreningen* ansett den i 18 § angivna fredsplikten ej vara mycket värd. Önskade en arbetstagarförening bliva fri från sin freds- förpliktelse, kunde detta åstadkommas genom att föreningen igångsatte den i förslaget angivna förhandlingsproceduren rörande en bagatellfråga, vilken som helst, och avböjde förhandlingsordförandens förslag till frågans lösning. En månad efter undångörandet av denna formalitet bleve arbetstagarparten i tillfälle att tillgripa stridsåtgärder. Att enligt den föreslagna lagtexten fredsförpliknelsen i dylikt fall upphörde endast såvitt den nyss berörda frågan anginge, vore av föga reellt värde. Strid vore strid, oavsett om den formellt åberopade anledningen till densamma vore bagatellartad eller icke.

Från flera håll har uttalats, att det föreslagna nya förfarandet bleve svårt att samordna med förlikningsförfarandet enligt medlingslagen. För att exem- plifiera detta har *Sveriges skogsägareförbund* påpekat den besvärande situa- tion, som komme att uppstå, om en arbetstagarorganisation begärt förhand- ling inför av socialstyrelsen tillsatt opartisk ordförande, om enighet därvid ej nåtts, varför ordföranden jämlikt 14 § framlagt eget förslag och offentlig- gjort detta, samt om strid därefter utbröte. Ett ingripande av förliknings- man vore då synnerligen försvårat och kunde förvisso leda till, att tvenne

av staten tillsatta opartiska personer uppträdde med skiljaktiga förslag till tvistens lösande. Det vore alltid en vanskelig sak att anordna två i viss mån parallella, statligt reglerade procedurer för utjämnande av motsättningar i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kommitténs försök att bortförklara de svårigheter, som härutinnan kunde förväntas uppstå, vore icke övertygande. *Tidningarnas arbetsgivareförening* har ansett, att den föreslagna institutionen i många fall skulle kollidera med den redan befintliga statliga förlikningsinstitutionen med antaglig påföljd, att endera eller bägge av dessa skulle mista i auktoritet och inflytande, vilket knappast skulle bli till gagn för arbetsfreden i stort. *Svenska försäkringsföreningen* och *svenska livförsäkringsbolags direktörsförening* ha befarat, att, därest man räknade med att statens förlikningsman eller särskild förlikningskommission kunde komma att ingripa efter proceduren inför den opartiske ordföranden, denna nedsjönke till en betydelselös underinstans till förlikningsorganen. *Svenska bankföreningen* har erinrat om den av kommittén uttalade förutsättningen, att i dylik strid förlikningsman borde avhålla sig från att ingripa, men framhållit, att en dylik ståndpunkt skulle kunna giva anledning till konflikt mellan olika allmänna intressen, varvid intresset av arbetsfredens återställande genom medling väl måste överväga. Även *Sveriges köpmannaförbund* har avstyrkt kommitténs förslag. Skulle erfarenheten visa nödvändigheten av en speciell fredslagstiftning, kunde man lämpligen välja mellan två alternativ, antingen införande av ett obligatoriskt skiljedomsförfarande eller förstärkande av den redan existerande förlikningsmannainstitutionen.

Av *arbetstagarorganisationerna* har landsorganisationen instämt i herr Sölvéns reservation och alltså huvudsakligen anmärkt mot att anlita det av förhandlingsförfarandet under opartisk ledning gjorts beroende av särskilda förutsättningar. Daco, svenska kontoristförbundet, svenska brukstjänstemannaföreningen och riksförbundet för affärsanställda ha varit ense med reservanten von Zeipel och alltså önskat ett obligatoriskt skiljemannaförfarande.

Landsorganisationen har i detta sammanhang förklarat, att de av kommittén uppställda förutsättningarna för 4 kapitlets tillämplighet innebure, att lagstiftningens tillämpningsområde i praktiken begränsades till de anställdas organisationer. Som skäl för att icke uppställa registrering hos socialstyrelsen med åtföljande fredsförpliktelse som förutsättning för förfarandets anlita har landsorganisationen anfört i huvudsak följande:

För förslaget om registrering kan icke ens från kommitténs ståndpunkt förebringas annat motiv än den av registreringen följande generella freds-förpliktelsen. Denna skulle för de anställda vara av särskilt värde. Det är icke lätt att finna vari det värdefulla består. Kollektiva stridsåtgärder gentemot anställda ha hitintills varit sällsynta företeelser. De stridsåtgärder, mot vilka de främst behöva skydd, äro de individuella, främst uppsägning av arbetsavtal. Landsorganisationen har senast i sina yttranden över förslagen till lag om ekonomiska stridsåtgärder haft anledning uppvisa, huru ineffektivt varje förbud mot individuella stridsåtgärder för arbetstagarnas vidkommande är, så länge arbetsgivaren bibehålles vid sin rätt att fritt, utan angivande av skäl, avskeda. Bevisning om stridssyfte är endast undantagsvis möjlig att

förebringa. Ännu uppenbarare gäller detta i fråga om sådana åtgärder, som utgöra en mera förtäckt trakassering av en misshaglig arbetstagare, t. ex. transport till annan arbetsplats, förbigående vid befordran och dylikt. Man frågar sig vad de anställda under sådana förhållanden vunnit. De ha avstått från rätten att för egen del tillgripa stridsåtgärder i vederlag mot en i realiteten värdelös förpliktelse av motsvarande innehåll från arbetsgivarens sida.

Det kan invändas att fredsförpliktelsen icke heller för de anställdas del betyder någon kännbarare uppoffring, då de hittills som regel icke använt några stridsåtgärder. Om denna invändning har någon argumentationskraft, så är det väl dock som argument mot och icke för kommitténs förslag. Den visar ju endast att fredsförpliktelsen även för arbetsgivarnas vidkommande är utan reellt värde. I själva verket finge denna förpliktelse praktisk tillämpning väsentligen i förhållandet mellan kroppsarbetarna och dessas arbetsgivare, i sådana fall då lagen överhuvud kommer att äga tillämpning å dem. Men eftersom ingendera av dessa parter är beredd att avhända sig rätten till stridsåtgärder i den utsträckning kommittén föreslagit, bleve den reella konsekvensen av fredspliktskravet endast den att kroppsarbetarnas organisationer — och arbetsgivare — betoges möjlighet att påkalla det ifrågavarande förhandlingsförfarandet.

I fråga om själva den yttre formen för förhandlingsförfarandet i 4 kapitlet har landsorganisationen förklarat sig ingenting ha att erinra mot förslaget om opartisk förhandlingsledning, utsedd av socialstyrelsen, ej heller mot bestämmelserna om förhandlingsordning och vite. Den opartiske ordförandens rätt att förordna om publicering borde emellertid enligt landsorganisationens åsikt icke omfatta mer än det av honom framlagda förslaget. Skulle offentliggörandet avse även »vad vid förhandlingarna förekommit», vore det fara värt, att parterna skulle föranledas att offentligen dementera eller beriktiga ordförandens redogörelse och därigenom utsätta denna för en kritisk uppmärksamhet, som vore ägnad att undergräva förtroendet till förhandlingsledarens opartiskhet och därmed hans auktoritet.

Daco har beklagat, att kommittén icke föreslagit bestämmelser angående ett skiljedomsinstitut, till vilket sådana grupper av arbetstagare, vilkas förhandlingsrätt ännu icke vore i rimlig utsträckning förverkligad, i vidrigt fall kunde hänskjuta avgörandet av förekommande tvistefrågor. *Daco* ville emellertid icke härmed ha sagt att icke mycket kunde vinnas redan med de föreslagna bestämmelserna och ville av denna anledning i princip och i huvudsak tillstyrka lagförslagets antagande.

Svenska kontoristförbundet har ansett uppenbart, att den av kommittén rekommenderade lagstiftningen icke skulle åstadkomma en full jämställdhet mellan parterna i fråga om de grupper, vilka icke ville tillgripa stridsåtgärder. Ur denna synpunkt funne förbundet det beklagligt, att kommittén icke ansett sig kunna ingå på en prövning av frågan om genomförandet av obligatorisk skiljedom för vissa grupper arbetstagare. Å andra sidan hade kommittén såsom påtryckningsmedel föreslagit en hänvändelse till den allmänna opinionen, vilken i viss mån borde kunna bliva en ersättning för den obligatoriska skiljedomen. Om dessa påtryckningsmedel i en framtid visade sig otillräckliga, borde den nu ifrågasatta lagstiftningen kunna kompletteras i detta hänseende.

För dagen hälsade förbundet för den skull det framlagda förslaget såsom ett viktigt steg framåt.

Svenska brukstjänstemannaföreningen har, ehuru ej övertygad om det lämpliga uti att tillgripa sådana publiceringsåtgärder som de i 14 § angivna, likväl icke funnit anledning påyrka, att detta moment i förfarandet skulle utgå, försåvitt icke det kunde bjudas något, som vore bättre. Enligt föreningens åsikt syntes det emellertid logiskt riktigt, att förhandlingsförfarandet utmynnade i en obligatorisk skiljedom.

Riksförbundet för affärsanställda har ansett, att, då parterna vid förhandling icke kunnat enas inför den av socialstyrelsen tillsatte opartiske ordföranden, arbetstagarorganisationen borde äga rätt påkalla skiljedom. Med förbundets kännedom om arbetsförhållandena inom handeln och med vetskap om parternas fredsvilja inom detta arbetsområde, kunde förbundet icke tro, att vare sig tillsättande av opartisk ordförande eller påkallande av skiljedom komme att äga rum i någon större omfattning, men förbundet hyste den uppfattningen, att möjligheter för parterna att få förhandlingsfrågor opartiskt bedömda komme att verka fredsfrämjande.

Flertalet av de i ärendet hörda *myndigheterna* ha framställt anmärkningar mot 4 kapitlet i kommitténs lagförslag.

Av de tolv *länsstyrelser*, som i princip tillstyrkt en lagstiftning om förhandlingsrätt, ha länsstyrelserna i Kopparbergs och Västernorrlands län icke särskilt yttrat sig om kommitténs förslag i denna del. Länsstyrelserna i Östergötlands, Västmanlands och Norrbottens län ha i huvudsak tillstyrkt det av kommittén föreslagna förfarandet men framställt vissa detaljanmärkningar. Länsstyrelserna i Gotlands och Malmöhus län ha framställt erinringar mot vissa bestämmelser i förevarande kapitel utan att angiva, huruvida de i övrigt principiellt anslöte sig till kommitténs ståndpunkt eller ej. Länsstyrelsen i Stockholms län har funnit kommitténs utformning av det tvångsvisa realiserandet av förhandlingsrätten ägnat att väcka betänkligheter. Länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län har förmenat, att de i 4 kapitlet föreslagna föreskrifterna icke vore ägnade att i oförändrat skick upphöjas till lag. Länsstyrelserna i Blekinge, Örebro och Gävleborgs län ha ansett, att hela 4 kapitlet borde utgå.

Av de tre länsstyrelser, som varken till- eller avstyrkt en lag om förenings- och förhandlingsrätt utan nöjt sig med att framställa detaljanmärkningar mot kommitténs förslag, har länsstyrelsen i Västerbottens län anslutit sig till åsikten, att hela 4 kapitlet borde utgå. De båda övriga, länsstyrelserna i Uppsala och Hallands län, ha framställt vittgående erinringar mot kommitténs förslag i denna del.

De nio länsstyrelser, som avstyrkt hela lagstiftningen, nämligen länsstyrelserna i Södermanlands, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar, Kristianstads, Älvsborgs, Skaraborgs, Värmlands och Jämtlands län, ha samtliga funnit särskilda anmärkningar kunna riktas mot förslaget i denna del.

Överståthållarämbetet har icke yttrat sig i denna fråga.

Följande skäl för kommitténs förslag ha anförts. Länsstyrelsen i Östergötlands län har funnit det självfallet vara omöjligt att förutsäga,

i vilken utsträckning den föreslagna förhandlingen komme att leda till åsyftade resultat, men ansett förslaget om särskild förhandling inför opartisk ordförande innefatta ett erkännansvärt försök från det allmännas sida att lämna sin medverkan till lösning i godo av lönetvister eller andra dylika konflikter mellan nu ifrågavarande arbetsgivare och arbetstagare. Länsstyrelsen i Västmanlands län har framhållit, att det givetvis kunde råda delade meningar om lämpligheten av bestämmelserna i 4 kapitlet angående en legal förhandlingsordning, men hållit före, att det med hänsyn till de s. k. anställdas intressen borde göras ett försök till lagstiftning i förevarande syfte och med denna utgångspunkt funnit de föreslagna bestämmelserna kunna i stort sett förordas. Länsstyrelsen i Norrbottens län har ansett lagutkastets centrala del, dess fjärde kapitel, beteckna ett blott jämförelsevis blygsamt första försök till reglering av hithörande förhållanden å fredlig väg i stället för genom tvångsåtgärder.

Mot bestämmelserna i 9 och 10 §§ ha anmärkningar riktats på grund av institutets ensidighet och därför att befogenheten att göra anmälan icke knutits vid huvudorganisationerna. Länsstyrelsen i Stockholms län har funnit dessa bestämmelser betänkliga, icke så mycket därför, att det tvångsvisa realiserandet av förhandlingsrätten vore helt beroende på huruvida den ena parten, arbetstagarna, funne sådant förenligt med sin fördel, utan framför allt därför, att olika underavdelningar av en huvudorganisation av arbetstagare i förevarande avseende kunde intaga olika ställning till arbetsgivaren. I sådana fall borde enligt länsstyrelsens åsikt arbetsgivaren medgivas rätt att välja den väg, som bäst lämpade sig för honom. Länsstyrelsen i Uppsala län har funnit det föga tillfredsställande, att en underordnad förening, som gjort anmälan enligt 9 §, kunde med sin huvudorganisations tillstånd upptaga en fråga till behandling enligt 4 kapitlet, under det att huvudorganisationen själv eller andra underordnade föreningar förföre efter eljest gällande förhandlings- och stridsregler. Länsstyrelsen i Kronobergs län har betecknat det som en brist i förslaget, att frihet att välja mellan lagens förhandlingsprocedur med fredsförpliktelse och ett oreglerat förfarande med möjlighet till stridsåtgärder ej tillerkänts arbetsgivarna i lika grad som arbetstagarna. Intresset för att arbetsfreden garanterades torde nämligen i icke få fall vara lika stort eller större från arbetsgivarnas sida än från arbetstagarnas. Länsstyrelsen i Kristianstads län har funnit förslaget ensidigt till arbetstagarpartens förmån. Länsstyrelsen i Malmöhus län har ansett arbetsgivare böra tilläggas rätt att med verkan för arbetstagarförening göra anmälan enligt 9 §. Länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län har förklarat det otillfredsställande, att förening av arbetstagare enligt förslaget skulle kunna ensidigt binda arbetsgivarna till fredsförpliktelse.

Mot bestämmelserna i 14 § ha starka betänkligheter yppats. Länsstyrelsen i Södermanlands län har framhållit, att enligt dessa bestämmelser ordföranden skulle framlägga ett eget förslag utan hänsyn till om enligt hans uppfattning tvistens lösning kunde — med hänsyn till parternas styrkeförhållanden o. s. v. — ligga i den riktning han sålunda hade att angiva.

Enligt länsstyrelsens åsikt skulle säkerligen ett dylikt förslag stundom snarast fördröja och kanske omöjliggöra åstadkommande av en uppgörelse. Länsstyrelsen i Kronobergs län har ansett, att ordföranden icke borde ha skyldighet utan blott rätt att avge eget förslag. Länsstyrelsen i Norrbottens län har ansett ordförandens befogenhet att åtaga sig skiljemannaupdrag illa rimma med de synpunkter, som uppbure det i 8 § sista stycket medlingslagen inryckta förbudet för förlikningsman att mottaga dylikt mandat. Länsstyrelsen i Gotlands län har funnit ordförandens dubbla funktion som förlikningsman och skiljeman i en tvistefråga vara svår att förena i samma person. Även länsstyrelsen i Hallands län har framhållit, att den opartiske ordförandens ställning bleve synnerligen vanskelig. Länsstyrelsen i Kalmar län har påpekat, att det säkerligen komme att möta stora svårigheter att finna personer, som vore lämpliga och villiga att åtaga sig det grannliga värvet såsom opartisk ordförande i förhandlingstvister av de vitt skilda slag, varom här vore fråga. Även länsstyrelsen i Uppsala län har befarat svårigheter att erhålla lämpliga personer till ordförande.

Särskilt starka gensagor ha gjorts mot ordförandens rätt att publicera sitt förslag jämte vad vid förhandlingen förekommit. Länsstyrelsen i Södermanlands län har ansett det icke vara uteslutet, att ett anlitande av denna utväg liksom blott ett hot därom kunde komma att leda till ytterligare skärpning av en given konfliktsituation. Länsstyrelsen i Jönköpings län har funnit staten knappast genom lagstiftning böra medverka till att låta den lätttrödda allmänna opinionen döma i en ekonomisk eller annan intressetvist mellan två parter, då detta nämligen syntes vara att låta ovidkommande hänsyn få spela alltför stor roll. Länsstyrelsen i Kronobergs län har funnit ett publiceringsförfarande på sätt föreslagits icke böra förekomma. Länsstyrelsen i Kalmar län har ansett det icke vara lämpligt att utnyttja pressens opinionsbildande makt i dylika ömtåliga frågor, varigenom motsättningen mellan arbetsgivare och arbetare i stället än mera kunde skärpas. Länsstyrelsen i Kristianstads län har framhållit, att den press, som en vädjan till opinionen vore avsedd att utgöra, kunde giva anledning till obehörigt och olämpligt tvång mot endera parten. Länsstyrelsen i Älvsborgs län har förklarat, att ett lagfästande av sådana terroristiska metoder syntes böra vara uteslutet. Länsstyrelsen i Gotlands län har funnit det mindre tilltalande och tillika olämpligt att legalisera ett hot om offentliggörande av framlagt medlingsförslag, då det icke kunde förutsättas, att pressen och allmänna opinionen utan att äga kännedom om alla till saken hörande omständigheter skulle på ett opartiskt sätt kunna bedöma huru ekonomiska och andra frågor på arbetsmarknaden skulle lösas. Länsstyrelsen i Hallands län har framhållit, att det vore alldeles påtagligt, att den part, som ansåge sina synpunkter missgynnade, skulle karakterisera förslaget som orättvist. Man komme att, eventuellt offentligt, försvara den egna inställningen och söka motverka opinionsbildning för den för parten ogynnsamma ståndpunkt ordföranden ansett sig böra intaga, och då man visste hur olika den allmänna opinionen reagerade i dessa frågor, där klass-synpunkter spelade en dominerande roll, vore det troligt att ordföranden på

det ena eller andra hållet skulle bli utsatt för en kritik, varav hans auktoritet skulle lida; snart nog skulle han vara förbrukad för uppdrag av denna art. Länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län har ansett det angeläget, att förhandlingarna icke vore beroende av pressagitation. Även länsstyrelserna i Östergötlands, Västmanlands och Norrbottens län, som i princip tillstyrkt det av kommittén föreslagna förfarandet, ha uttalat betänkligheter mot att till allmänna opinionens bedömande hänskjuta tvister av detta slag. Sistnämnda länsstyrelse har ifrågasatt, huruvida den allmänna opinionen ägde några större förutsättningar att korrekt bedöma rättmätigheten av parternas mot varandra riktade anspråk i den föreliggande tvisten. Åtskilligt syntes länsstyrelsen tala för, att hela denna — för övrigt tämligen unika — anordning slopades. I varje fall torde ordförandens publiceringsbefogenhet böra begränsas till att omfatta blott det av honom själv avgivna förslaget till förhandlingsfrågans lösning. Länsstyrelsen i Malmöhus län har anfört, att det visserligen kunde sägas innebära en fördel att den allmänna opinionen uppbyggdes på ett riktigt material, men att omständigheterna i en del fall kunde vara sådana att parts villighet att ingående diskutera sakläget under en förhandling visade sig vara större, därest parten vore garanterad diskretion än under motsatt förutsättning. Ordföranden borde således enligt länsstyrelsens åsikt tilläggas ovillkorlig rätt att offentliggöra allenast sitt eget förslag.

Vissa länsstyrelser ha framställt kritik mot bestämmelserna i 18 § om fredsplikt för parterna och i samband därmed berört förhållandet mellan det av kommittén föreslagna förfarandet och medlingsinstitutionen.

Länsstyrelsen i Kristianstads län har förklarat, att det föreslagna förhandlingsförfarandet ofta — kanske oftast — torde bli ineffektivt genom möjligheten att efter förhandlingarnas slut tillgripa stridsåtgärder.

Länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län har uttalat tvekan, huruvida 4 kapitlet i kommitténs lagförslag stode i fullgod överensstämmelse med medlingslagen.

Länsstyrelsen i Kalmar län har ansett, att den redan befintliga förlikningsmannainstitutionen, vederbörligen utvidgad och förstärkt, borde kunna anlitas i stället för det av kommittén föreslagna förfarandet.

Länsstyrelsen i Uppsala län har anfört, att kommittén vid genomförandet av sin tankegång haft att balansera sig fram vid sidan av förlikningsmännens och arbetsdomstolens funktioner, vilka kommittén tydligen velat lämna orubbade. Det torde också vara viktigt, att dessa bägge institutioner, vilka var på sitt sätt främjat arbetsfreden, undginge att störas. I vad mån som förslaget medförde verkningar för dem, vore emellertid ovisst. Förfarandet enligt 4 kapitlet i kommitténs lagförslag kunde tänkas bli fört till slut och därefter efterföljas av öppen konflikt med förlikningsåtgärder. Då förfarandet vore tillämpligt även i rättsfrågor, kunde det också tänkas, att en domstolsprocedur följde på förfarandet. Olägenheterna härav hade icke av kommittén förbisetts men efter länsstyrelsens uppfattning underskattats. Det förefölle länsstyrelsen svårt att, på sätt kommittén föreslagit, lämna en gränsdragning för 4 kapitlets tillämpningsområde åsido. Snarare

syntes det nödvändigt att verkställa en undersökning, för vilket område det ena och det andra tillvägagångssättet bäst passade.

Länsstyrelsen i Södermanlands län har framhållit, att kommittén, för att icke förfarandet inför den opartiske ordföranden skulle få karaktären av förhandling inför en underinstans i förhållande till det vanliga medlingsförfarandet såsom överinstans, måst förutsätta, att en förlikningsman i regel icke skulle komma att ingripa efter en förhandling enligt förslaget fjärde kapitel. I anslutning härtill har länsstyrelsen anfört:

Detta skulle innebära, att — utom i sådana tvister av större räckvidd, där Kungl. Maj:t prövalde nödigt att tillsätta en förlikningskommission — det allmänna skulle undandraga sin medverkan till en sådan lösning, som bestode i en sammanjämkning på hittills vanligt sätt av parternas motsatta ståndpunkter. Länsstyrelsen har svårt att föreställa sig, att vad förslaget i nu angivna hänseenden innehåller kan innebära den slutgiltiga lösningen av förhållandet mellan den fria partsförhandlingen och det statliga förlikningsmannaväsendet, respektive av frågan om införande av skiljedomsinstitut på arbetsmarknaden. Visserligen äro de nuvarande metoderna för åstadkommande av uppgörelser på arbetsmarknaden i olika hänseenden behäftade med allvarliga brister, och länsstyrelsen håller även före, att under särskilda förhållanden det kan vara lämpligt, att ett skiljedomsinstitut finnes att tillgripa såsom sista medlet att undvika arbetskonflikter med samhälleligt förödande skadeverkningar. Men länsstyrelsen ifrågasätter, om icke hjälpen snarare borde sökas i ett utbyggande i vissa hänseenden av det nuvarande förlikningsförfarandet. Därvid må erinras om de projekt, som, att döma av tidningsreferat, senast framlagts i ett sakkunnigbetänkande, som även behandlar arbetsfredens problem; länsstyrelsen åsyftar därvid bland annat åstadkommande av en rimligare förhandlingsordning i vad gäller förhandlarnas rättighet att träffa avtal för sina kommittenter, omröstningsinstitutets reglering o. s. v. Härtill bör möjligen, såsom redan antytts, komma regler, som berättiga statsmakterna att, när ett viktigt allmänt intresse så kräver, för ett speciellt fall förordna om tvångsskiljedom även i intressetvister, respektive att stå till parternas förfogande, därest dessa i en viss förhandlingssituation överenskomme om att hänskjuta någon eller några tvistepunkter till skiljedom. Vad förslaget nu innehåller beträffande förordnande av opartisk ordförande och andra åtgärder för att underlätta den direkta förhandlingen mellan parterna torde kunna inarbetas i nuvarande lag om medling i arbetstvister.

Länsstyrelsen i Hallands län slutligen har anfört i huvudsak följande:

Opartisk ordförande skall kunna anvisas arbetstagargrupp under förutsättning bland annat, att gruppen underkastar sig fredsförpliktelse. Om en sådan är i och för sig icke annat än gott att säga. Det kan endast vara för samhället gynnsamt att vissa grupper på arbetsfältet vid sina uppgörelser beträda vägar, som ej leda till öppen strid. Men det bör beaktas att fredsförpliktelsen ej sträcker sig längre än att den enligt lagens 18 § upphör att gälla om den opartiske ordförandens förslag till förhandlingsfrågans lösning icke blir antaget av båda parterna. Det är då efter viss tidsfrist även en här avsedd part obetaget att med stridsmedel söka tilltvinga sig en åstundad uppgörelse. Här kommer den nya proceduren i beröring med den förut bestående medlingen i arbetstvister genom förlikningsman. En förlikningsman är enligt lag förpliktad att ingripa endast under vissa omständigheter. Praxis har emellertid varit att förlikningsmännen ingripit så snart en arbetsinställelse, stor eller liten, hotat, och detta vare sig de direkt kallats eller icke. I

själva verket synes detta ha varit lyckligt, och en förändring av denna praxis förefaller icke önskvärd. Men även om förlikningsmannaingripandena principiellt begränsades till det lagliga minimum, skulle ingalunda sådana fall vara uteslutna, där opartisk ordförande varit verksam och misslyckats. Tvärtom är det troligt, att flertalet dylika tvister vore av den art att vederbörande förlikningsman ej lagligen kan undandraga sig att övertaga medlingsarbetet. Situationen i ett dylikt fall bleve sålunda den, att en opartisk ordförande framlagt ett förslag till tvistens lösning, vilket skall anses vila på objektiv grund. Detta förslag har förkastats. Givetvis bleve det då för honom synnerligen vanskligt att komma fram med ett annat förslag. Även förlikningsmannens förslag böra ju så långt möjligt vara objektivt grundade, och hur skall han då, om han finner sig böra avvika från den av den opartiske ordföranden intagna ståndpunkten, kunna förmå den part, som eventuellt antagit dennes förslag, att acceptera ett annat för parten mindre fördelaktigt? Detta torde för var och en, som vet vad medling i arbetstvister vill säga, framstå som nära nog en omöjlighet, som består ända tills en part av yttre förhållanden tvingas att falla till föga, och en på detta sätt tvångsvis framkallad uppgörelse skulle givetvis ge ett sken av orättfärdighet åt förlikningsmannens aktion. Man förstår också det olidliga förhållande, i vilket de båda medlingsinstansernas företrädare skulle komma inbördes. Härtill kommer till sist möjligheten till allehanda spekulationer, till vilka dessa så närliggande procedurer otvivelaktigt inbjuda. Den ene finner med sin fördel förenligt att börja med den opartiske ordföranden för att sedan, om så befinnes lämpligt, övergå till förlikningsmannen, varmed den nu föreslagna nya proceduren endast bleve ett nytt moment, ett förut obefintligt förstadium i förlikningsproceduren. Den andre väljer den motsatta vägen och gör förlikningsmannen till en förinstans till den opartiske ordföranden. De båda procedurernas bestående sida vid sida med möjlighet till växelbruk skulle på detta sätt kunna föranleda ett ohållbart sakernas tillstånd, och det synes icke alldeles visst att arbetsfreden skulle vinna därpå. Länsstyrelsen, som till fullo delar de av vissa reservanter uttalade farhågorna på denna punkt, ser intet annat sätt att undgå den påtalade olyckliga dualismen än att, därest den nya proceduren med opartisk ordförande vidhålles, de båda förhandlingsprocedurerna hållas åtskilda. Part skall äga att välja emellan dem, men har en gång valet skett, skall den andra vägen vara stängd. Detta innebär, att lagen måste ge möjlighet till en fortsättning av även den nya proceduren, så att — därest man ej accepterar tanken på en nämnd redan från början — t. ex. en förlikningskommission skall kunna tillsättas, som under samma betingelser som gälla för den opartiske ordföranden fullföljer dennes arbete; med andra ord medlingsarbetet bör kunna bringas till ett slut på den av de båda olika vägarna som valts utan det andra institutets inblandning. En dylik utbildning av den nya förhandlingsproceduren finner länsstyrelsen väl kunna övervägas som ett botemedel för de brister som från här berörda synpunkt vidlåda densamma; huruvida anordningen är lycklig eller genomförbar synes länsstyrelsen mera ovisst.

Vad själva fredsförpliktelsen beträffar är dess roll i den föreslagna lagen att åt denna ge den dubbla karaktären av en garanti ej blott för förhandlingsrätten utan även för arbetsfreden. Som ovan utvecklats, är denna senare garanti endast relativ; fredsförpliktelsen kan fränkommas blott och bart genom att avslå det av den opartiske ordföranden framlagda förslaget. Reservationsvis har också inom kommittén yrkande framförts att ersätta den opartiske ordförandens förslag, till vilket parterna själva äga bestämma sin ställning, med bindande skiljedom. Länsstyrelsen finner det överhuvud taget mycket tveksamt om intressetvister mellan arbetsgivare och arbets-

tagare böra avgöras skiljedomsvägen; i detta fall skulle dessutom lagens utbyggande med skiljedomsinstitut knappast vara rimligt med hänsyn till att förhandlingsproceduren kan inledas genom åtgörande från den ena parten utan den andras medgivande; en anordning, enligt vilken den kunde sluta i skiljedomsförfarande, skulle sålunda allt för mycket åsidosätta likställigheten mellan parterna. För fredsgarantiens stärkande synes däremot kunna krävas, att förpliktelsen att avstå från stridsåtgärder ingås för viss icke alltför kort tillmätt tid utan möjlighet att, förrän denna period är tilländalupen, bringa den att upphöra. Härmed skulle arbetsfredssynpunkten bli på ett tillfredsställande sätt tillgodosedd. Men den föreslagna lagen gäller ju närmast förhandlingsrätten, och med denna har fredsförpliktelsen knappast något inre samband. Det kan till och med synas orättvist att endast den som ikläder sig fredsförpliktelse skall äga rätt att erhålla opartisk ordförande med vad därav följer, helst som denna fredsförpliktelse, åtminstone med den utformning kommittén givit åt förslaget, knappast behöver tagas på allvar. Anledning att vidtaga särskilda åtgärder för att förhjälpa en part till förhandlingar föreligger väl egentligen endast då motparten vägrar att tillmötesgå en framställning i denna riktning. Enligt denna tankegång skulle rätten att erhålla opartisk ordförande vara förbehållen endast arbetsgivare eller arbetstagarorganisationer, som kunde visa, att en motpart ej kunnat förmas att ingå i realförhandling med dem om villkoren för arbetet. Man kunde tänka sig, att en dylik förhandlingsovillighet skulle i sista hand kunna konstateras genom socialstyrelsen eller arbetsdomstolen efter rapport från den part, som anser sig ha blivit formellt eller reellt förvägrad förhandling av annan part. Länsstyrelsen finner det emellertid vanskligt att rekommendera en dylik utväg, och andra möjligheter att inordna fredsförpliktelsen som organiskt element i här föreliggande lagstiftning torde vara svåra att finna.

Det försök kommittén gjort att förbinda förhandlingsrätt med en viss fredsforpliktelse synes länsstyrelsen sålunda brista i såväl effektivitet som logiskt sammanhang. Det föreslagna systemet är också i övrigt otvivelaktigt behäftat med bestämda olägenheter. Länsstyrelsen delar således vissa reservanternas betänkligheter mot denna del av den föreslagna lagstiftningen. Vad här anförts talar närmast för att man skulle avskära proceduren i det stadium, då vid bristande överenskommelse den opartiske ordförandens skyldighet att framlägga förslag till förhandlingsfrågans lösning inträder och i samband därmed slopa villkoret om fredsforpliktelse. Av hela detta parti av lagstiftningen kvarstår då endast som nyhet den opartiske ordförandens rätt att föranstalta om vitesföreläggande mot part som tredskar; i övrigt är proceduren ungefärligen densamma som den vanliga medlingen genom förlikningsman, där, som ovan anförts, någon påföljd vid förfallolöst uteblivande från förhandling icke finnes stadgad. Under sådana förhållanden synes det vara enklast att falla tillbaka på lagen om medling i arbetstvister och i den inarbeta ett stadgande om vite, motsvarande föreskriften i förutnämnda § 13. Otvivelaktigt skulle detta innebära en mindre stark garanti för att förhandlingsrätten göres till en verklig realitet i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare; en dylik lösning skulle emellertid ej innebära några äventyrligheter och vara sakligt motiverad även därav att det icke kan vara önskvärt eller lämpligt att förhandlingsrätten så att säga forceras fram. Utvecklingen har visat, att förhandlingsrätten i den betydelse den här tagits fått starkare och starkare fotfäste. Genom en naturlig utveckling ha allt flera och flera grupper fått sin kollektivavtalsrätt erkänd, och ingenting motsäger, att utvecklingen skall även utan särskilda åtgärder fortsätta på detta sätt tills man nått den gräns, utanför vilken kollektivavtalet icke längre är en lämplig metod för arbetsvillkorens bestämmande. För förlikningsmännen själva

skulle måhända den här skisserade anordningen beteckna ökat arbete, men tillägget till medlingslagen skulle å andra sidan givetvis innebära en förstärkning av deras auktoritet och därmed en viss lättnad i deras arbete.

De av kommerskollegium hörda *handelskamrarna* och *Sveriges industriförbund* ha överlag ställt sig avvisande till kommitténs förslag i denna del. De handelskamrar, som i princip icke avstyrkt hela lagstiftningen, ha anslutit sig till åsikten, att 4 kapitlet borde utgå. Dessutom ha liknande detaljanmärkingar som från länsstyrelsernas sida framställts. Det har sålunda anmärkts på den bristande likställigheten mellan arbetsgivare och arbetstagare, på olämpligheten att använda medlingsförslags framläggande för allmänheten genom pressen som påtryckningsmedel samt på utformningen av fredsplikten enligt 18 §.

Kommerskollegium har delat den uppfattningen, att hela 4 kapitlet borde utgå, vilket sammanhängande med att kollegium ställde sig i väsentliga delar kritiskt mot hela lagstiftningen i fråga. Kollegium har vidare anfört:

I princip kan emot kommitténs uppläggning av hela frågan om den tvångsvisa förhandlingsordningen göras den erinran, att den ensidigt gynnar arbetstagarparten genom att det lämnats i dennas skön att genom en anmälan göra förhandlingsordningen och fredsförpliktelsen i 18 § tillämplig ävensom att den innefattar möjlighet för samma part att ensidigt draga sig undan genom att återkalla sin anmälan. Att de i 10 § stadgade tidsfristerna för inträde av rättsverkningarna av anmälan, respektive återkallelse därav i någon mån äro ägnade att neutralisera möjligheterna att spekulera i de tillfälliga fördelarna av den ena eller den andra åtgärden må medgivas, men helt kan därmed icke ensidigheten i förhandlingsordningens och fredsförpliktelsens inriktning undvikas och samtidigt förringas även i någon mån värdet av hela anordningen. Kollegium vill — utan att här i detalj draga upp några riktlinjer — hemställa, att vid lagförslagets överarbetande man söker utfinna möjligheter till en mera neutral inställning av den tvångsvisa förhandlingsgången.

Kommerskollegium har även framhållit olämpligheten av att i lagen direkt framhäva publiceringsvägen såsom ett påtryckningsmedel för tvistefrågans lösning.

Socialstyrelsen har beträffande bestämmelserna i 4 kapitlet av kommitténs lagförslag till en början anfört:

Med de i detta kapitel meddelade bestämmelserna har kommittén velat åstadkomma en särskild, för de anställda avpassad förhandlingsordning — detta ord här och i det följande taget såsom avseende hela det i 4 kapitlet omtalade systemet. Med hänsyn till de anställdas svaghet i numeriskt och organisatoriskt avseende och deras till följd härav bristande förmåga att medelst stridsåtgärder tillvarata sina intressen har den föreslagna förhandlingsordningen utrustats med vissa tvångsmedel, avsedda att såvitt möjligt garantera ett resultat av förhandlingen. Å andra sidan medför förhandlingsordningens anlitande en viss fredsförpliktelse, som i betraktande av de anställdas bristande stridsförmåga och deras förut berörda inställning till företagsverksamheten icke lär kunna anses oskäligt krävande.

Enligt styrelsens förmenande torde berörda förhandlingsordning kunna anses som ett beaktansvärt försök att lösa den svåra frågan om beredande åt de anställda av skäligen medbestämmanderätt i fråga om löne- och övriga arbetsvillkor. Emellertid giver ifrågavarande anordning i flera avseenden anledning

till allvarliga erinringar. Bland dessa ligger måhända närmast till hands den anmärkningen, att förhandlingsordningen innebär ett uppseendeväckande avsteg från den hittills i svenskt rättsväsen åtminstone formellt i regel iakttagna pariteten mellan arbetsgivar- och arbetarparterna. Riktigheten av denna anmärkning kan icke bestridas, men torde betydelsen av densamma förminskas, när man besinnar den föreslagna lagens karaktär av en skyddslag för de anställda. En annan erinran föranledes av den opartiska ordförandens med varandra svärförenliga uppgifter såsom både förlikningsman och i betydande mån även faktisk skiljedomare. Den från samhällets synpunkt värdefulla fredsforpliktelsen — som ju även skulle gälla för arbetsgivarparten — är ej heller så mycket att förlita sig på, framför allt av det skälet att parterna efter en misslyckad förhandlingsprocedur äro oförhindrade att tillgripa stridsåtgärder. Förhandlingarnas offentlighöörande, vilken åtgärd upptages såsom det yttersta påtryckningsmedlet, måste anses vara av mycket tvivelaktigt värde. Slutligen kan styrelsen i detta sammanhang icke underlåta påpeka, att den föreslagna förhandlingsordningens tillämpning skulle i många fall på styrelsen ställa synnerligen svåruppfyllda krav.

Ehuru styrelsen sålunda anser de sakkunnigas förslag till en särskild förhandlingsordning giva anledning till åtskilliga betydelsefulla erinringar, vill styrelsen icke avstyrka, att försök göres med en förhandlingsanordning av ungefär den föreslagna typen, beträffande vilken dock, såsom i det följande skall närmare utvecklas, vissa ändringar torde kunna ifrågasättas.

Beträffande bestämmelserna i 9 och 10 §§ har socialstyrelsen ifrågasatt dessas kompletterande med en föreskrift, att anmälningen även skulle meddela upplysning om beträffande vilka arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer den anmälande föreningen påkallade förhandlingsordningens tillämpning. Socialstyrelsen skulle därefter, om anmälningen behörigen fullgjorts, rörande densamma på lämpligt sätt underrätta de uppgivna arbetsgivarna eller arbetsgivarorganisationerna.

Beträffande bestämmelserna i 14 § har socialstyrelsen anført:

Bemyndigandet i 14 § 1 stycket för ordföranden att föreslå sig själv till skiljedomare samt bestämmelserna i samma paragrafs andra stycke avvika tydligt från reglerna för förlikningsmannaförfarandet och giva åt den senare delen av här åsyftade procedur i mycket karaktären av skiljedomsförfarande. Från att under den tidigare delen av förhandlingen på medlares vanliga vis söka få till stånd en kompromiss enligt linjerna för det minsta motståndet, kommer enligt lagförslaget den opartiska ordföranden att eventuellt under förhandlingens senare del få bemöda sig utfinna den objektivt riktiga, rättvisa lösningen av förhandlingsfrågan. Uppenbarligen måste denna, den opartiska ordförandens så att säga dubbla roll vara ägnad att i avsevärd mån försvåra hans ändock nog så vanskliga ställning samt sannolikt också mer eller mindre misskreditera hela det föreslagna förhandlingsförfarandet.

Anmärkas må för övrigt beträffande 14 § 2 stycket, att tillämpningen av åläggandet för ordföranden att på begäran av endera parten avgiva förslag till förhandlingsfrågas lösning synes kunna giva upphov åt den föreställningen, att ordföranden går den begärande partens ärenden, d. v. s. gör sig skyldig till partiskhet. Vidkommande det föreslagna yttersta påtryckningsmedlet, offentliggörande av en redogörelse för förhandlingen samt ordförandens förslag till förhandlingsfrågas lösning, kan styrelsen icke biträda kommitténs mening. De olika pressorganen skulle, åtminstone om förhandlingsfrågan vore av någon principiell betydelse, i regel dela upp sig efter politisk inriktning, och efter en pressfejld skulle det möta ännu större svårigheter för parterna att enas.

Beträffande bestämmelserna i 18 § om fredsförpliktelse har socialstyrelsen framställt frågan, om icke nämnda förpliktelse, som ju skulle bära upp det föreslagna, kostsamma samt i vissa avseenden onekligen något betänkliga förhandlingssystemet, borde utvecklas till större effektivitet. Med lagförslagets regler för förhandlingen mötte inga avsevärda svårigheter för en stridslysten part att genomgå förhandlingsproceduren på sådant sätt, att den snart vore undanstökad och parten finge fria händer att vidtaga stridsåtgärder.

Efter framställandet av dessa detaljanmärkningar fortsätter socialstyrelsen:

Av vad förut anförts torde framgå, att styrelsen icke anser den av kommittén föreslagna förhandlingsordningen kunna godtagas i oförändrat skick. De svåraste hindren därför utgöra enligt styrelsens förmenande den opartiska ordförandens dubbla, med varandra svärförenliga uppgifter såsom förlikningsman och i viss mån även skiljedomare samt fredsförpliktelsens otillfredsställande effektivitet.

En utväg att undanröja erinringen mot den opartiska ordförandens dubbelställning vore givetvis att låta honom, i fall enighet ej kan ernås, avsluta förhandlingen med att enligt 14 § 1 stycket uppmana parterna att hänskjuta förhandlingsfrågan till skiljedom — dock utan att föreslå sig själv till skiljedomare. Beträffande denna utväg, som tydligtvis är principiellt oantastlig, kan emellertid anmärkas, att den skulle i avsevärd mån förringa det tvång till uppgörelse, som kommittén otvivelaktigt åsyftat med sin förhandlingsordning.

Såsom en annan utväg för undanröjande av samma erinran skulle möjligen kunna ifrågasättas att gå i motsatt riktning och fullfölja kommitténs tydliga avsikt att, där medling icke lyckats, tillgripa skiljedom. Erfarenheter från olika håll ha visserligen visat, att anställningsvillkors reglering genom påtvungen skiljedom har sina nackdelar, men i undantagsfall och såsom ett yttersta fredsmedel synes dock sådan skiljedom kunna ifrågakomma. Godtages denna utväg, skulle, sedan den opartiska ordföranden avslutat förhandlingen på sätt i nästföregående stycke angivits, förhandlingsfrågan hänskjutas till skiljedom, även om blott den ena parten önskade det. Lämpligt vore måhända då, att för skiljedomsförfarandet funnes tillgång till en särskild skiljenämnd, om vars kompetens och opartiskhet ingen tvekan kunde råda. Möjligen kunde det även ifrågasättas, att socialstyrelsen skulle tillsätta en dylik nämnd för varje särskilt fall, och kunde måhända stundom den opartiska ordförande, som lett förhandlingen och sålunda är väl insatt i frågan, lämpligen insättas i nämnden.

Skulle lagstiftaren stanna för den förra av de två härovan angivna utvägarna, är det möjligt, att han icke kunde undgå att godtaga den i 18 § till uttryck komna uppfattningen, att fredsförpliktelsen beträffande förhandlingsfrågan upphör, när förhandlingen måst avslutas utan resultat. En annan anordning skulle nämligen lämna parterna — i regel mest kännbart för initiativtagaren till förhandlingen — utan möjlighet att få till stånd en lösning av frågan.

Väljes åter den senare utvägen, med rätt för vardera parten att åvägabringa skiljedom, synes något skäligt behov av möjlighet att tillgripa stridsåtgärd icke behöva förekomma, utan torde fredsförpliktelsen kunna fortvara under den tid, som anges i 10 §. Skulle, efter det förhandlingen inför den opartiska ordföranden avbrutits, ingendera parten påkalla skiljedom, torde detta väl få anses betyda, att parterna äro ense om att avstå från förhandlingsfrågans lösning.

Arbetsdomstolens ordförande har anfört i huvudsak följande:

Bland bestämmelserna i 4 kapitlet om förhandlingsrättens utövande i visst fall äro stadgandena i 14 § av särskild betydelse. På skäl, som nedan skola anföras, kan jag icke tillstyrka, att innehållet i denna paragraf upphöjes till lag.

Det nuvarande medlingsförfarandet i arbetstvister är grundat på att förlikningsmannen skall söka sammanjämka parternas ståndpunkter d. v. s. åstadkomma en kompromiss. Han skall sålunda icke söka genomdriva vad han själv på objektiva grunder finner vara den riktigaste lösningen. Såsom domare i tvister rörande kollektivavtal har jag många gånger funnit det beklagansvärt, att statliga organ på detta sätt nödgats medverka till tillkomsten av ofta ytterst olämpliga avtalsbestämmelser. Den ovan angivna grundtanken i gällande medlingslag måste emellertid anses utgöra en ofrånkomlig konsekvens av att statsmakterna icke äro beredda att tvinga på parterna en lösning av en intressetvist i strid med deras egna önskemål.

Icke heller enligt det nu framlagda lagförslaget kunna parterna tvingas att antaga viss lösning mot sin vilja. Kommittén har likväl i 14 § upptagit regler, enligt vilka den opartiska ordföranden avses skola kunna utöva viss moralisk press på parterna. På begäran av endera parten skall ordföranden vara skyldig att framlägga ett förslag till frågans lösning. Om förslaget icke antages, skall ordföranden hava möjlighet att offentliggöra förslaget jämte vad som förekommit under förhandlingarna.

Till en början finner jag det olämpligt, att ordföranden skall vara tvingad att på begäran av ena parten framlägga ett förslag. Bortsett från att detta i en upprörd situation kan utnyttjas av den andra parten för att söka misstänkliggöra ordföranden, måste man åt ordföranden bevara rätten att själv pröva, huruvida eller vid vilken tidpunkt ett medlingsförslag skall framläggas. Ett förslag, som framkommer i ett ur psykologisk synpunkt olämpligt ögonblick, är ägnat att mera skada än gagna en lycklig lösning av frågan.

Kommittén har i motiven angivit, att ordförandens slutliga förslag till frågans lösning skall grundas på vad han själv anser vara rätt och billigt, under det att hans uppgift under den föregående förhandlingens lopp endast bör gå ut på utjämning av motsättningar mellan parterna utan yppande av egen åsikt. Ett förslag av opartisk ordförande jämlikt 14 § skulle sålunda vara av en annan karaktär än ett medlingsförslag av förlikningsman eller förlikningskommission enligt medlingslagen. Då förslaget här lika litet som enligt medlingslagen kan tvångsvis genomdrivas, synes anledning icke föreligga att söka genomföra en dylik skillnad. Om man över huvud taget vill befrämja framläggande av förslag, grundat på förslagsställarens egen uppfattning om huru frågan rätteligen efter objektiva grunder bör lösas, måste förhandlingarna redan från början vara lagda med hänsyn till detta yttersta syfte. Har däremot ordföranden från början haft skyldighet att lägga förhandlingarna med hänsyn till önskvärdheten att åstadkomma en kompromiss mellan parterna, måste också hans eget förslag framträda såsom den naturliga konsekvensen av förhandlingsläget. Därest han plötsligt skulle falla tillbaka på sin egen uppfattning om den objektivt riktiga lösningen, skulle förslaget lätteligen komma att sakna organiskt sammanhang med de tidigare förhandlingarna, och förslaget skulle då ingalunda vara ägnat att bidra till en lösning.

Om ett av ordföranden framlagt förslag av någondera parten icke antages, äger han enligt vad förut framhållits rätt att bestämma, att förslaget jämte en redogörelse för vad under förhandlingarna förekommit skall offentliggöras. Meningen härmed är att med pressens hjälp lägga förslaget under den all-

männa opinionens domslut för att därmed utöva moralisk påtryckning på en tredskande part. För min del tror jag icke, att mycket står att vinna på denna väg. Hava parterna icke kunnat enas om förslaget, är det antagligt, att pressorgan inom olika politiska läger taga parti för var sin part. Härtill kommer att en arbetstvist ofta rör sig om invecklade och tekniskt betonade sakförhållanden, och erfarenheten visar, att en pressdiskussion om dylika frågor är föga givande och lätt kommer att röra sig på sidan om vad som innefattar den rätta frågeställningen. Blir en opartisk ordförande utsatt för att hans förslag först avslås av den ena parten och sedermera göres till föremål för en hätsk och missvisande offentlig diskussion, lär han i fortsättningen icke vilja och ofta icke heller lämpligen böra åtaga sig liknande uppdrag. Han har med andra ord redan blivit en förbrukad kraft. Nu kan man naturligen invända, att det ligger i ordförandens egna händer, huruvida han vill låta offentliggöra sitt förslag. Det finns därför också anledning att tro, att andras dyrköpta erfarenheter skola efter någon tid verka starkt avhållande från offentliggörande, men därmed har också förslagets tanke visat sig vara mindre bärkraftig.

Om det likväl skulle anses lämpligt att för lösningen av arbetstvister vädja till den allmänna opinionen genom offentliggörande av förlikningsförslag, så fordras under alla omständigheter, att förslagsställaren skall besitta särskilt stark auktoritet. Man kan icke förvänta, att de personer, som enligt förslaget skulle komma att av socialstyrelsen förordnas till opartiska ordförande och vilka med hänsyn till förslagets innehåll måste komma att tagas utanför de tjänstgörande förlikningsmännens krets, skola komma att besitta en dylik auktoritet. Det ligger närmare till hands att åt en förlikningskommission eller annan motsvarande auktoritativ myndighet anförtro det vapen, som förslagets offentliggörande innebär.

I detta sammanhang torde ytterligare en sak förtjäna att påpekas. Sedan ett av den opartiske ordföranden framlagt förslag fallit, upphör enligt 18 § parternas fredsförpliktelse, och stridsåtgärder kunna därefter under de i nämnda paragraf angivna förutsättningarna tillgripas. Kommittén har föreslagit, att förhandlingsförfarande enligt 4 kapitlet skall ersätta ingripande av förlikningsman enligt 3 § andra stycket medlingslagen vid konflikt av mindre betydelse, och de synas även förutsätta, att förlikningsman i regel ej heller eljest skall ingripa efter förhandling enligt 4 kapitlet. Då stridsåtgärd är tillåten, synes mig icke någon anledning föreligga att begränsa möjligheterna för ingripande från förlikningsmans sida, och vad angår konflikter av större betydelse kvarstår under alla förhållanden förlikningsmannens lagliga skyldighet att ingripa. Trots kommitténs uttalade önskemål om motsatsen måste därför förhandlingar enligt 4 kapitlet ofta komma att framstå såsom förberedelse till förfarande enligt medlingslagen. Såsom förslaget nu är lagt med möjlighet till stridsåtgärder såsom yttersta hjälpmedel i alla förekommande fall, framstår det såsom särskilt olämpligt att lägga de kraftigare vapen, som 14 § avser att skapa, i händerna på den, som har att upptaga en förberedande förhandling. Skola dylika vapen över huvud anlitas, synes det naturligare att anförtro dem åt den myndighet, som har att göra det sista försöket till uppgörelse, och vilken myndighet, på sätt jag förut angivit, också får antagas hava större auktoritet.

De anmärkningar, som sålunda enligt min mening kunna framställas mot innehållet i 14 §, peka i själva verket längre. Spörsmålet är, huruvida förhandlingsfrågan i de fall, som förslaget särskilt tar sikte på, har ett sådant läge, att det motiverar ett så speciellt förfaringsätt, som kommittén föreslagit i 4 kapitlet, eller om icke möjligen de intressen, som måste beaktas, skulle kunna tillgodoses genom relativt enkla ändringar i medlingslagen.

Detta senare skulle också medföra fördelen av större sammanhang i och bättre överblick över spörsmål, som till sin natur äro likartade.

Förslaget syftar särskilt på fall, där man understundom måste räkna med att arbetsgivare söka undandraga sig förhandlingsplikten, men där man å andra sidan har arbetstagarorganisationer, som helst vilja undvika stridsåtgärder och alltså icke kunna genom hot om dylika åtgärder tvinga arbetsgivaren till förhandling. Det praktiska behov, som föreligger, är alltså att kunna bryta förhandlingsoviljan, och därför fordras dels rätt att erhålla ett förhandlingsorgan och dels att detta förhandlingsorgan utrustas med tvångsmedel. Själva förhandlingen däremot bör icke på något sätt skilja sig från annan förhandling i arbetstvister, som sker under offentlig medverkan.

Såvitt jag kan förstå möta icke några avgörande betänkligheter mot att tillgodose nämnda behov inom medlingslagens ram. Socialstyrelsen kan redan nu förordna opartisk ordförande på begäran av båda parterna. Man skulle nu bereda möjlighet att under vissa förutsättningar erhålla förordnande för opartisk ordförande allenast på begäran av den ena parten. Samtidigt skulle upptagas föreskrifter om vitesföreläggande för part, som icke hörsammade ordförandens kallelse eller undandroge sig att bidra till utredningen genom att lämna infordrade uppgifter. Det kan ifrågasättas, huruvida dessa föreskrifter av hänsyn till formell konsekvens borde utsträckas att omfatta också förfarandet inför förlikningsman eller förlikningskommision, men detta är en bisak.

Nu föreligger emellertid ett särskilt spörsmål. Kommittén synes förutsetta, att rätten att erhålla förordnande av opartisk ordförande måste vara betingad av att arbetsfred är garanterad under förhandlingarna. Någon logiskt bindande nödvändighet därför synes icke föreligga, utan spörsmålet är väl närmast en fråga om god ordning och ton. Det synes emellertid vara väl invecklat att söka denna garanti genom en förbindelse till fredsplikt en gång för alla från de organisationer på arbetstagersidan, som framdeles kunna vilja söka förordnande av opartisk ordförande. Och det synes mig också principiellt felaktigt att låta denna ensidiga förbindelse medföra tvång till arbetsfred på den andra sidan. Sett mot bakgrunden av nu gällande ordning kan fredsypunkten möjligen anses tillräckligt beaktad, om man stadgar, att en av parterna (arbetsgivare eller arbetstagare) icke ensam kan utverka förordnande för opartisk ordförande, med mindre han för egen del ikläder sig fredsplikt under förhandlingarna inför denne, samt man tillika föreskriver, att ett sålunda utverkat förordnande förfaller, om den andra parten under förhandlingarna vidtager stridsåtgärd. I och med att denna situation inträffar, föreligga förutsättningar för ingripande av förlikningsman.

Att kommittén föreslagit en anordning, varigenom arbetstagarorganisationer skola kunna en gång för alla förbinda sig till fredsplikt, torde i viss mån bero på önskan att bereda tjänstemannaorganisationer tillfälle att deklarera, att de icke betrakta sig såsom stridsorganisationer. Enligt min mening skulle det varit tänkbart att uppbygga någon form av särskilt förlikningsinstitut på denna tanke, om fredsplikten varit ovillkorlig. Jämlikt förslaget förfaller emellertid fredsplikten, när förhandlingarna inför den opartiske ordföranden icke lett till resultat. Vid sådant förhållande synes anledning icke föreligga att i större utsträckning än ovan angivits göra skillnad mellan arbetstvister, däri tjänstemannaorganisationer äro invecklade, och andra arbetstvister.

Arbetsdomstolens ordförande har emellertid ifrågasatt, huruvida icke tiden nu skulle kunna anses mogen för att i medlingslagen fastslå allmän fredsförpliktelse, när opartisk ordförande förordnats eller förlikningsman ingripit.

**Departement-
chefen.**

Som jag redan angivit, har kommittén i sitt lagförslag upptagit dels i tredje kapitlet en allmän regel om förhandlingsrätt utan uppställande av någon påföljd vid överträdelse av densamma, dels ock i fjärde kapitlet ett särskilt förfarande för förhandlingsrättens realiserande tvångsvis i sådana fall, då något resultat icke kunnat nås på annat sätt. Förfarandet i fjärde kapitlet är emellertid tillämpligt endast under speciella förutsättningar: en anmälan till socialstyrelsen från arbetstagarsidan, förenad med fredsplikt för båda parterna under viss tid.

Denna uppläggning av kommitténs förslag är redan ur rent principiella synpunkter ägnad att väcka betänkligheter. Därigenom skulle nämligen förhandlingsrätt till formen lagfästas för samtliga arbetstagare i enskild tjänst, men reglerna om rättens realiserande bliva tillämpliga endast å ett fåtal bland dem. Kommittén har själv utgått ifrån, att den i fjärde kapitlet föreslagna anordningen företrädesvis skulle anlitas av de grupper av anställda, vilkas förhandlingsrätt icke blivit faktiskt erkänd från arbetsgivar- sidan, medan de stora arbetargrupper, som på egen hand förmått skaffa sig faktiskt erkännande av sin rätt, i regel icke skulle känna något behov av lagliga tvångsmedel till förhandlingsrättens realiserande, eftersom de ansåge sig äga ett tillräckligt medel därtill i möjligheten att anlita stridsåtgärder. Innebörden av kommitténs förslag skulle alltså, såvitt jag kan finna, bliva, att förhandlingsrätten i realiteten lagfästes endast för de områden, där den hittills icke förekommit i praktiken, under det att de områden, där i stort sett en faktiskt erkänd förhandlingsrätt nu finnes, lämnades utanför regleringen.

Som skäl för sitt förslag har kommittén i första hand anført, att reglerna i fjärde kapitlet icke lämpade sig för användning på sådana organisationer, som hävdade sin rätt genom stridsåtgärder eller hot därom, samt att det skulle stå varje förening av arbetstagare fritt att efter eget bedömande antingen ställa sig utanför de föreslagna bestämmelsernas tillämpningsområde med bibehållen möjlighet att tillgripa stridsåtgärder eller genom en anmälan till socialstyrelsen förskaffa sig de förmåner, lagen avsåge att skänka, mot det att den underkastade sig en viss förpliktelse till fred. Att fredstillstånd råder är emellertid ingen nödvändig förutsättning för användbarheten av ett sådant förhandlingsförfarande som det föreslagna. Kommitténs tankegång får väl därför antagas vara den, att samhället, för att ställa lagliga tvångsmedel för realiserande av förhandlingsrätten till arbetstagarnas förfogande, skäligen som compensation kunde betinga sig en utfästelse om arbetsfred. Denna tankegång synes — från kommitténs egna utgångspunkter — vara berättigad endast under förutsättning, att samhället garanterade lösandet av alla förekommande arbetstvister, vilket i sin tur skulle förutsätta införande av ett system med obligatorisk skiljedom. Kommittén har emellertid ansett institutet obligatorisk skiljedom falla utanför förhandlingsrätten i inskränkt mening och därför icke upptagit detsamma till behandling. Visserligen ha Daco och några andra organisationer av anställda uttalat sitt beklagande av detta kommitténs ståndpunkts- tagande, varjämte socialstyrelsen framhållit skiljedomssystemet som ett tänkbart alternativ, men något positivt förslag i ämnet föreligger icke. Frågan

om införande av obligatorisk skiljedom torde sålunda i detta sammanhang kunna lämnas å sido. Vid sådant förhållande föreligger icke heller någon särskild anledning att kombinera reglerna om förhandlingsrätten med en fredslagstiftning. Härtill kommer, att arbetsfreden icke i någon större utsträckning skyddas genom den av kommittén föreslagna fredsplikten, eftersom densamma upphör efter genomförandet av en förhandling utan tvistens lösning. Att den föreslagna fredsplikten icke äger något större värde, har framhållits såväl från arbetsgivar- och arbetstagarhåll — bland annat av svenska arbetsgivareföreningen och landsorganisationen — som från myndigheters sida, t. ex. av socialstyrelsen. Då det icke gärna kan vara något självändamål att genom uppställandet av en fredsplikt utestänga vissa arbetstagar kategorier från lagens tillämpningsområde, anser jag, att någon fredsförpliktelse icke bör upptagas som förutsättning för tillämpligheten av reglerna om förhandlingsrättens realiserande.

Eftersom det av kommittén föreslagna anmälningsinstitutet näppeligen har något berättigande annat än som grundval för fredsplikten, bör även detta institut, mot vars utformning i och för sig för övrigt riktats grava anmärkningar, bortfalla.

Jag har icke förbisett, att kommittén för att uppställa en fredsplikt som förutsättning för det nya förhandlingsförfarandets tillämplighet anfört ytterligare ett skäl, nämligen att, då strid rådde eller syntes hota, förutsättningarna vore givna för ett förlikningsförfarande enligt medlingslagen och utrymme saknades för ett därmed sidoordnat förhandlingsförfarande. Givetvis är det av vikt, att förlikningsväsendet icke rubbas genom tillkomsten av ett nytt, därmed sidoordnat institut, men jag kan icke finna, att kommittén lyckats undvika denna olägenhet.

Det i fjärde kapitlet av kommitténs förslag upptagna förhandlingsförfarandet skiljer sig från det nuvarande förlikningsförfarandet väsentligen därigenom, att förhandlingsledaren dels genom vitesbestämmelser erhållit möjlighet att förmå parterna till att träda i förhandling med varandra, dels ock ålagts att, då uppgörelse mellan parterna icke kunnat åstadkommas annorledes, själv framlägga ett på objektiv rättvisa grundat förslag till tvistens lösning med befoget att publicera förslaget som påtryckningsmedel å parterna att antaga detsamma. Vägrar endera parten att antaga förslaget, står det emellertid parterna fritt att tillgripa stridsåtgärder. Då äro förutsättningar för medlingslagens tillämpning givna; och det kan knappast undvikas, att de båda förfarandena, såsom ock i yttrandena påpekats, komma i en mindre önskvärd kollision. Jag vill i sådant hänseende endast framhålla svårigheten för en förlikningsman att komma till rätta med en tvist, till vars lösning en annan opartisk person tidigare framlagt ett förslag, som angivits vara det objektivt rättvisa.

Om alltså kommittén icke kan anses ha åstadkommit önskvärd avgränsning av det föreslagna förfarandet under opartisk ledning i förhållande till förlikningsväsendet, så bliva svårigheterna härutinnan icke mindre genom att fredsplikten borttages. Det synes mig därför icke återstå annan utväg än att

— såsom också från flera håll, bland annat av arbetsdomstolens ordförande, förordats — utesluta hela det särskilda förhandlingsförfarandet under opartisk ledning och tillgodose de intressen, som skola tillvaratagas, genom ändringar i medlingslagen.

På nu anförda skäl föreslår jag, att i en lag om förenings- och förhandlingsrätt i fråga om förhandlingsrätten blott upptagas de regler, som erfordras för fastslående av principen om rätt och skyldighet för parterna å arbetsmarknaden att träda i förhandling med varandra. I den mån ingripande från samhällets sida påkallas, bör detta läggas i förlikningsmännens händer och medlingslagen därför kompletteras med bestämmelser om förlikningsmans medverkan i tvister av förevarande slag med befogenhet för förlikningsmannen att, där så erfordras, genom vitesbestämmelser förmå parterna att träda i förhandling med varandra. Däremot kan jag icke förorda, att en förlikningsman, som för närvarande är förbjuden att åtaga sig skiljemannauppdrag, skulle åläggas framlägga ett på eget omdöme om vad rättvisa och billighet kräva grundat förslag till tvistens lösning. De skäl mot bestämmelserna i 14 § av kommitténs förslag, som anförts i ett mycket stort antal av de avgivna yttrandena, synas mig härutinnan vara avgörande.

I enlighet med de allmänna grunder, jag i det föregående angivit, ha inom socialdepartementet utarbetats förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt samt till lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister.

Förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt — vars bestämmelser som regel icke kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal utan äro av tvingande natur — innefattar dels lagfästande av föreningsrätten i egentlig mening utan upptagande av frågan om organisationstvång, dels ock fastslående av principen om rätt och skyldighet för parterna å arbetsmarknaden att träda i förhandling med varandra rörande kollektiv reglering av anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt dem emellan.

De föreslagna ändringarna i medlingslagen avse att möjliggöra ingripande från förlikningsmännens sida till förhandlingsrättens realiserande med möjlighet att genom vitesbestämmelser förmå part att fullgöra sin skyldighet att träda i förhandling.

Som jag i det följande skall närmare utveckla har jag ansett det böra ankomma på arbetsdomstolen att upptaga mål, som avse tillämpning av nyssnämnda vitesbestämmelser samt av de föreningsrättsliga bestämmelserna. I anledning härav har inom socialdepartementet jämväl upprättats förslag till lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol.

Jag övergår nu till en detaljredogörelse för de nämnda inom departementet utarbetade förslagen.

Specialmotivering.

Förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

1 kapitlet. Inledande bestämmelser.

1 §.

Enligt 1 § i *kommitténs förslag* skulle lagen äga tillämpning å förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i enskild tjänst. Lagen vore icke tillämplig beträffande arbetstagare, som anställdes av riksdagen eller av en till statsförvaltningen hörande eller under riksdagen lydande myndighet eller av kommunal myndighet i kraft av särskild författning.

Som motivering till sitt förslag har kommittén anfört följande:

Av vad förut anförts framgår, att kommittén ansett principen om förenings- och förhandlingsrätt böra fastslås som en allmän regel. Det hade i och för sig varit anledning att i detta sammanhang överväga, i vad mån den allmänna principen bort göras tillämplig även på statlig och kommunal tjänst. Emellertid skall kommitténs utredning enligt de meddelade direktiven endast avse rättslig reglering av de i enskild tjänst anställdas arbetsavtal och vad därmed äger samband. Frågan om förhandlingsordning för statens tjänstemän är för närvarande föremål för utredning av särskilda sakkunniga (sakkunniga rörande förhandlingsordning för statstjänstemän). Med hänsyn härtill har kommittén upptagit förenings- och förhandlingsrätten till behandling endast i vad rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i enskild tjänst. I statens och riksdagens tjänst anställda ävensom sådana kommunala befattningshavare, vilka tillsätts genom en offentligrättslig akt (d. v. s. i kraft av särskild författning), beröras ej av kommitténs förslag. Beträffande den närmare innebörden av denna avgränsning, vilken överensstämmer med den i kommitténs förslag till lag om arbetsavtal angivna, hänvisas till kommitténs betänkande i sistnämnda ämne (statens offentliga utredningar 1935: 18 sid. 38).

I *yttrandena* har beträffande detta stadgande anförts i huvudsak följande.

Socialstyrelsen har funnit det onödigt att bestämma lagens tillämpningsområde såväl positivt som negativt. Paragrafens senare mening torde emellertid få anses ej blott överflödig utan även ej fullt förenlig med den förra, enär densamma, utan att framträda såsom ett undantag, syntes medgiva lagens tillämpning å en del arbetstagare, som sysselsattes för statens räkning utan att vara anställda på det särskilda sätt i paragrafen angäves. Beträffande kommunernas arbetstagare vore denna divergens uppenbar. I fråga om sistnämnda arbetstagare, som syntes socialstyrelsen böra inbegripas under lagen, har styrelsen i övrigt hänvisat till vad styrelsen rörande dem anfört i sitt yttrande över kommitténs förslag till lag om arbetsavtal. I sistnämnda yttrande anförde socialstyrelsen, att beträffande anställningsförhållandena för åtskilliga grupper av arbetstagare i kommunal tjänst någon principiell skillnad icke rädde mot anställningsförhållandena för arbetstagare i enskild tjänst och att de förra i många fall vore i samma behov av rättssäkerhet som de senare. Enligt kommitténs förslag hade emellertid en uppdelning av de kommunala befattningshavarna skett i sådana, på vilka lagen skulle bli tillämplig, och

sådana, som skulle vara från densamma undantagna. Ifrågavarande uppdelning hade företagits med utgångspunkt från det i förevarande sammanhang ganska ovidkommande förhållandet, huruvida tjänsten funnes angiven i särskild författning eller icke. I praktiken syntes en sådan uppdelning komma att verka föga rationell. I allt fall syntes det påkallat, att en klarare precisering erhöles än vad som lagförslaget nu innefattade.

Landsorganisationen har beträffande denna paragraf anfört:

Den gjorda avgränsningen av tillämpningsområdet har ansetts följa av de för kommitténs utredning meddelade direktiven. Mot densamma är i och för sig icke annat att erinra än att det beträffande kommunala arbetstagare användas uttrycket »i kraft av särskild författning» är till sin räckvidd alltför obestämt och icke heller tillfredsställande bestämmes vare sig i motiven till det föreliggande förslaget eller i motiven till förslaget till lag om arbetsavtal. I dessa senare motiv framhålls beträffande arbetstagare i statens tjänst att det inom vissa särskilda områden förekommer att staten sluter rent privaträttsliga arbetsavtal, varvid i allmänhet är fråga om anskaffande av tillfällig arbetskraft för något särskilt ändamål. Enligt ordalydelsen i 1 § av det föreliggande förslaget är lagen icke tillämplig å dylika arbetstagare. Å andra sidan torde de icke bliva hänförliga under den ifrågasatta lagstiftningen om förhandlingsordning för statstjänstemän. Landsorganisationen vill framhålla angelägenheten av att tillämpningsområdena för de båda lagstiftningarna erhålla en sådan inbördes avgränsning att ifrågavarande arbetstagare komma att hänföras under endera av dem.

Daco har ansett något skäl icke föreligga, varför stora grupper av anställda, vilka visserligen vore i »offentlig tjänst» men som i fråga om anställningsvillkorens fastställande vore i samma läge som de i privat tjänst anställda och därför icke heller vanligen ansåges såsom statstjänstemän i egentlig mening, icke skulle äga samma rätt till föreningsbildande och förhandlingar som övriga anställda. *Daco* har därför föreslagit, att från lagens tillämpning endast skulle undantagas sådana arbetstagare i offentlig tjänst, för vilka arbetsvillkoren vore fastställda i lag eller författning.

Svenska landstingsförbundet har anfört i huvudsak följande:

Frågan om förhandlingsrätt för landstingens befattningshavare är för närvarande synnerligen aktuell. Redan ha femton landsting medgivit viss förhandlingsrätt för sina befattningshavare, och i ytterligare några landstingsområden pågå utredningar angående införande av dylik rätt. I de landsting, där förhandlingsförfarande sålunda förekommer, har detta reglerats på olika sätt. Två landsting hava sålunda i sina avlöningsreglementen intagit bestämmelser härom. Genom särskilda stadganden i instruktionerna för respektive lönenämnder hava fyra landsting ordnat förevarande spörsmål. Slutligen hava nio landsting antagit särskilda förhandlingsordningar.

Frågan om förhandlingsrätt för landstingens befattningshavare är, såsom av det anförda framgår, på god väg att lösas på frivillighetens väg. Det synes därför önskvärdt att tillgripa tvångsmedel för att beträffande dessa befattningshavare övriga bringa förhandlingsrätt.

Vad angår det nu föreliggande lagförslaget skall detta i likhet med det av kommittén tidigare avgivna förslaget till lag om arbetsavtal bland annat icke vara tillämpligt i fråga om kommunala befattningshavare, som tillsättas i kraft av särskild författning. — — — Oavsett svårigheten att i varje särskilt fall tolka uttrycket »tillsatt i kraft av särskild författning», måste

det anses olämpligt, att skilda förhandlingsförfaranden på grund av nyssnämnda undantag skola gälla för olika grupper av ett landstings befattningshavare. Från landstingets synpunkt är det fastmera ett önskemål att få enhetliga bestämmelser i förevarande hänseende beträffande alla dess befattningshavare.

Beaktas bör vidare, att landstingens befattningshavare i regel intaga en helt annan och bättre ställning i anställningshänseende än i enskild tjänst anställda, varför en för dessa senare avsedd speciallagstiftning icke utan vidare lämpar sig eller i allt fall ej har samma berättigande för landstingens befattningshavare. Deras ställning är snarare i mångt och mycket att jämföra med statens tjänstemäns. Då frågan om beredande av förhandlingsrätt för statliga befattningshavare för närvarande är föremål för utredning, torde det därför få anses lämpligt, att resultaten av denna utredning avvaktas, innan man söker lagstiftningsvägen ordna förhandlingsrätten för landstingens befattningshavare.

Svenska stadsförbundet har påpekat, att kommitténs förslag komme vid en tidpunkt, när de organisationsmässiga förutsättningarna för en vidare utbyggd förhandlingsrätt för städernas tjänstemän syntes ligga inom räckhåll och städerna visat ett växande intresse för frågans lösning. Med detta förslag fördes, såvitt förbundet kunde se, frågan för städernas vidkommande åter ut i det ovissa. För en del av kommunaltjänstemännen skulle den föreslagna lagstiftningen gälla, för andra icke. Lagstiftningen byggde på föreningar såsom förhandlande parter. Med den uppdelning av kommunaltjänstemännen, som nu föresloges, borde en mödosamt uppbyggd organisation av de kommunala tjänstemännen rätteligen ånyo slås sönder. Egentligen skulle nämligen med hänsyn till den nya lagstiftningen tjänstemännen organisationsmässigt uppdelas efter en så verklighetsfrämmande grund som tillsättningen »i kraft av särskild författning» och tillsättningen av kommunal myndighet i annan ordning. Den föreslagna uppdelningen har emellertid synts förbundet orimlig. Härom anför förbundet vidare:

Att bokhållaren på drätselkontoret skulle få en lagfästad rätt att påkalla förhandlingar om sina avlöningsförhållanden, men bokhållaren på ett sjukhus eller en fattigvårdsanstalt skulle förmenas samma förmån, synes vara en tanke, som föga hör hemma i praktisk kommunalförvaltning. Drager man — i saknad av klara lagbestämmelser — gränsen så, att förhandlingsrätten skulle vara förmenad en läkare eller syssloman men tillförsäkrad en bokhållare och i praktiken redan genomförd för lägre personal på en och samma fattigvårdsanstalt, blir förhållandet icke rimligare.

Förbundet har med tillfredsställelse iakttagit, att kommittén själv åtminstone ifrågasatt en förnuftigare anordning, ehuru den av de mottagna direktiven sett sig förhindrad att utarbeta förslag i den riktningen. Kommittén har uttalat, att det synes i och för sig vara anledning att i förevarande sammanhang överväga, i vad mån den allmänna förhandlingsprincipen bort göras tillämplig även på statlig och kommunal tjänst.

Förbundet uttalade sig tidigare för en gemensam lagstiftning för dessa grupper av tjänstemän redan i avseende å arbetsavtalen. Sedan styrelsen nu tagit del av kommitténs förslag till lag om förhandlingsrätt, finner förbundet, att de föreliggande utredningarna klart visat, att en lagstiftning om arbetsavtal och förhandlingsrätt för kommunaltjänstemän icke bör kombineras med lagstiftningen på området för de privatanställda. De i offentlig tjänst an-

ställda, till vilka enligt styrelsens mening de kommunalanställda äro att hänföra, oavsett om de tjänstgöra på det ena eller andra kommunala kontoret, böra få dessa förhållanden reglerade i en och samma författning.

Svenska kommunaltjänstemannaförbundet har uttalat betänkligheter mot bestämmelsen i 1 § av kommitténs förslag om undantagande av vissa kommunala befattningshavare från lagens tillämpningsområde samt anfört:

En sådan uppdelning anse vi mindre lyckad och knappast genomförbar i praktiken, den skulle dessutom leda till högst egendomliga konsekvenser. Det synes, som om områdena för kommunens egenförvaltning och självförvaltning varit indelningsgrunden för kommitterade, när man velat avskilja en del av de kommunala arbetstagarna. Emellertid förhåller det sig så, att det ofta är ganska svårt att draga denna gräns och ännu svårare mången gång att i fråga om personalen avgöra, vart vederbörande skall höra. Vår huvudanmärkning mot den formulering, som paragrafen fått, evad det rör de kommunala arbetstagarna, grundar sig emellertid på det förhållandet, att den »särskilda författningen» sällan bestämmer något om de villkor eller de rättigheter, som följa med tjänsten. Att närmare bestämma detta är uteslutande en arbetsgivarens-kommunens angelägenhet. Även om författningsvis anges, att vissa kommunala tjänster skola finnas, är därmed också allt sagt. Frågor om t. ex. uppsägning, sjuklön, semester och pension nämner författningen icke ett ord om, utan har detta blivit en angelägenhet, som kommunen själv ordnar — i bästa fall efter samråd med befattningshavarnas organisation.

När därför i praktiken kommunen och befattningshavaren stå i detta förhållande till varandra, få vi uttryckligen framhålla önskvärdheten av en ändrad formulering av § 1 i lagförslaget, och så att därav tydligt framgår, att endast en under kommunal myndighet lydande befattningshavare, som i särskild lag eller författning har sina anställningsvillkor reglerade, är från lagens giltighetsområde undantagen.

Härigenom skulle större klarhet vinnas, vilka kommunala arbetstagare lagen äger tillämpning på, och tvistigheter beträffande tolkningen av nu föreslagna bestämmelser undvikas. Det stöd, som lagen om förenings- och förhandlingsrätt avser att giva de anställda, bör också komma så många av dem som möjligt på det kommunala området till godo.

Även *Stockholms stads befattningshuvares samarbetsnämnd* har ansett, att från lagens tillämpning endast borde undantagas sådana arbetstagare i offentlig tjänst, för vilka arbetsvillkoren vore fastställda i lag eller författning.

*Departements-
chefen.*

Enligt kommitténs förslag skulle lagen om förenings- och förhandlingsrätt i första hand äga tillämpning å enskild tjänst. Kommittén har från lagens tillämpningsområde helt undantagit statens och riksdagens tjänst, under det att beträffande kommunal tjänst en uppdelning verkställts, allteftersom arbetstagare anställas i kraft av särskild författning eller ej.

I de avgivna yttrandena ha anmärkningar framställts mot kommitténs förslag såväl i form som i sak.

Vad först angår statens tjänst, är det givet, att en lag om förenings- och förhandlingsrätt, med därtill sig anslutande regler i medlingslagen om rätt för förlikningsman att ingripa i arbetstvist som medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse m. m., icke bör gälla för de statsanställda, som sakna strejkrätt, d. v. s. statens ämbets- och tjänstemän. Frågan om en förhand-

lingsordning för statstjänstemän ligger på ett helt annat plan än de privatanställdas och är, såsom kommittén påpekat, för närvarande föremål för utredning av särskilda sakkunniga. Annorlunda ställer sig saken beträffande de kategorier av arbetstagare, särskilt hos de affärsdrivande verken, som anställas genom rent privaträttsliga arbetsavtal och i stort sett äro fullt jämförliga med arbetare å den enskilda arbetsmarknaden. De torde icke bliva hänförliga under den ifrågasatta lagstiftningen om förhandlingsordning för statstjänstemän; och det vore givetvis otillfredsställande, om de icke skulle komma inom någondera lagens tillämpningsområde. För egen del kan jag icke finna något avgörande skäl, varför icke lagen om förenings- och förhandlingsrätt skulle bliva tillämplig å dem.

Vidkommande kommunernas tjänst har den av kommittén föreslagna uppdelningen i samtliga de yttranden, vari frågan berörts, betecknats som alltför oklar till sin innebörd. Flertalet har också ansett bestämmelsen otillfredsställande i sak. Daco, svenska kommunaltjänstemannaförbundet och Stockholms stads befattningshavares samarbetsnämnd ha föreslagit, att från lagens tillämpningsområde skulle undantagas icke arbetstagare, som anställas i kraft av särskild författning, utan blott sådana, för vilka arbetsvillkoren äro fastställda i lag eller författning. Svenska landstingsförbundet och svenska stadsförbundet ha ansett, att lagen icke alls borde vara tillämplig å kommunala arbetstagare, varvid framhållits, att dessa i regel intoge en helt annan och bättre ställning i anställningshänseende än i enskild tjänst anställda. Landstingsförbundet har därjämte framhållit, att landstingens befattningshavare i mångt och mycket vore att jämföra med statens tjänstemän. Enligt min mening böra de i kommunal tjänst anställda arbetstagarna i nu förevarande hänseende underkastas samma reglering som de statsanställda. Förhandlingsrätten för de kommunalanställda, som icke ha strejkrätt, bör sålunda icke regleras i förevarande sammanhang, utan bör frågan om deras förhandlingsrätt upptagas i samband med spörsmålet om förhandlingsrätt för statens tjänstemän.

På grund av vad sålunda anförts hemställer jag, att från lagens tillämpningsområde blott undantagas sådana arbetstagare i statens eller kommunernas tjänst, som äro underkastade ämbetsmannaansvar. Beträffande den närmare innebörden av denna avgränsning får jag hänvisa till reglerna i 25 kapitlet strafflagen och de särskilda ansvarighetslagarna samt vid dessas tillämpning utbildad praxis.

Under arbetstagare i statens tjänst torde innefattas jämväl arbetstagare anställda av riksdagen eller av myndighet lydande under riksdagen. Någon särskild bestämmelse om arbetstagare i riksdagens tjänst synes därför icke vara erforderlig.

2 §.

Förevarande paragraf motsvarar 3 § i *kommitténs förslag*, som lyder:

Med förening av arbetstagare förstås i denna lag en av arbetstagare, tillhörande viss eller vissa arbetstagargrupper, bestående förening, vars uppgift, enligt vad av stadgarna framgår, är att tillvarata ifrågavarande grups eller

grupperns intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren samt i vars verksamhet ingår att sluta för sina medlemmar bindande avtal i detta avseende.

Med förening av arbetsgivare förstås i lagen en motsvarande sammanslutning å arbetsgivarsidan.

Bestämmelser i denna lag, som hava avseende å förening av arbetsgivare eller arbetstagare, skola äga motsvarande tillämpning å förening eller förbund av flera sådana föreningar (huvudorganisation); och skall, då fråga är om huvudorganisation, vad i denna lag sägs om medlem i förening gälla om de anslutna föreningarna, så ock om deras medlemmar.

Som motivering till stadgandet har kommittén anfört i huvudsak följande:

Ett mera definitivt ordnande av förenings- och förhandlingsrätten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan näppeligen tänkas utan någon reglering av arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Dessa äro emellertid att hänföra till s. k. ideella föreningar, beträffande vilkas rättsliga ställning svensk lag icke innehåller några allmänna regler. Det torde icke lämpligen låta sig göra att tillgodose behovet av lagstiftning om arbetsgivarnas och arbetstagarnas föreningar, förrän de allmänna grunderna för en lagstiftning beträffande ideella föreningar blivit utredda. På en dylik utredning, vilken måste bliva av vidlyftig beskaffenhet, kan kommittén icke inlåta sig. Kommittén måste därför — i fullt medvetande om de svårigheter, som därigenom kunna uppstå vid tillämpning av bestämmelserna om förenings- och förhandlingsrätt — avstå från en närmare rättslig reglering av arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Att en lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt överhuvud är möjlig utan en dylik reglering torde framgå av att därförutan genom lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal kunnat regleras verkningarna av avtal mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare och förening av arbetstagare om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vid tillkomsten av sistnämnda lag anfördes, att en föreningslagstiftning i vårt land visserligen ur andra synpunkter vore önskvärd, men att lagstiftningen om kollektivavtal icke borde uppskjutas i avvidan på lösningen av detta vittutseende problem. Under vilka förutsättningar en sammanslutning — vare sig den uppträdde å arbetsgivar- eller arbetstagsidan — ägde rättspersonlighet, det vill i detta sammanhang säga förmåga att genom kollektivavtal förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter, finge bedömas efter de regler, som i allmänhet tillämpades rörande icke ekonomiska föreningar. Beträffande dylika associationer rådde inom rättstillämpningen ingen tvekan därom, att en förening ägde rättspersonlighet, såframt den antagit stadgar av en viss fullständighet.

Vad sålunda anförts vid tillkomsten av lagen om kollektivavtal kan i viss mån tillämpas även å en lag om förenings- och förhandlingsrätt. Emellertid är en reglering av föreningsförhållandena mera nödvändig såsom grundval för en lagstiftning av sistnämnda än en av förstnämnda slag. Lagen om kollektivavtal avser verkan av träffade uppgörelser, alltså fall, där de agerande redan å ömse sidor godtagit varandra som parter. Här åter gäller det att angiva förutsättningar för att en organisation på förhand skall kunna ställa krav på att bliva respekterad som part av en motpart, som kanske icke alls är villig därtill. För att ett sådant krav skall vara berättigat fordras givetvis, att av organisationen träffade uppgörelser skola bliva bindande, vilket innebär, att organisationen måste vara en förening med rättspersonlighet. Då man för rättspersonlighet icke torde kunna fordra mer av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation än av ideella föreningar i allmänhet, d. v. s. att föreningen konstituerat sig och antagit stadgar av en viss fullständighet samt

valt styrelse, har kommittén icke uppställt några regler om villkor för en organisations rättspersonlighet. Kommittén har nöjt sig med att å de organisationer, som avses i lagen, använda beteckningen förening för att markera, att det skall vara en sådan sammanslutning, som enligt gällande rättstillämpning beträffande ideella föreningar äger rättspersonlighet. Härutöver har kommittén emellertid uppställt vissa regler om hur en organisation skall vara beskaffad för att betraktas som en förening av arbetsgivare respektive arbetstagare. Dessa regler beröra icke rättspersonligheten utan äro blott villkor för att föreningen skall få med lagens hjälp hävda krav på att bliva respekterad som förhandlingspart.

De allmänna regler, som kommittén föreslår beträffande själva organisationerna, skola tillämpas lika beträffande föreningar av arbetsgivare och föreningar av arbetstagare. Kommittén torde kunna inskränka sig till att tala om arbetstagarnas föreningar, beträffande vilka reglerna äro av det största intresset.

För att en sammanslutning skall enligt den föreslagna lagen vara att betrakta som en förening av arbetstagare bör för det första fordras, att den består av arbetstagare, tillhörande viss eller vissa arbetstagargrupper. Med arbetstagargrupp förstår kommittén en samling arbetstagare, vilka på grund av gemensamhet i fråga om arbetsförhållanden objektivt sett framträda som en grupp. Då det står en förening fritt att organisera hur många och hur inbördes olikartade grupper som helst, erhåller bestämmelsen i detta sammanhang ingen annan innebörd än att det område, som föreningen avser att organisera, skall vara fixerat. I annat sammanhang är skillnaden mellan olika grupper av vikt, i det att vid förhandlingsproceduren vad som angår varje särskild gruppens intressen skall betraktas som en fråga för sig. Härtill återkommer kommittén vid 11 §. Att föreningen skall bestå av gruppens, respektive gruppernas, arbetstagare behöver icke utesluta, att exempelvis arbetsgivare eller arbetstagare, som tillhört men lämnat gruppen, äro ledamöter utan rösträtt, men det avgörande inflytandet på föreningsangelägenheterna måste ovillkorligen tillkomma gruppens arbetstagare själva. Att såsom en förening av arbetstagare godtaga en sammanslutning, där utomstående äga avgörande inflytande, kan icke ligga i arbetstagarnas intresse; och lika litet kan man fordra av arbetsgivaren, att han erkänner en dylik sammanslutning såsom representant för sina arbetstagare.

I kollektivavtalslagens andra paragraf har fastslagits, att kollektivavtal, som slutits av förening, är bindande för medlem i föreningen, vare sig han inträtt före eller efter avtalet. Någon i stadgarna eller annorstädes uttryckligen given fullmakt för föreningen att företräda sina medlemmar i förhållandet till arbetsgivaren erfordras alltså icke för att en av föreningen träffad uppgörelse skall vara bindande för medlemmarna. Emellertid måste det anses som rimligt, att en arbetsgivare, innan han godtager en förening såsom part å arbetstagersidan, vill se något bevis angående föreningens behörighet. Det bör därför framgå av föreningens stadgar, att dess uppgift är att tillvarataga den ifrågavarande arbetstagargruppens intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren. Stadgarna behöva väl icke upptaga en särskild paragraf, som uttryckligen angiver detta, men av stadgarnas allmänna bestämmelser, eventuellt sammanställda med föreningens namn, bör det klart framgå, att föreningen är direkt inriktad på en sådan uppgift. Detta hindrar icke, att föreningen kan hava även andra därmed förenliga uppgifter, t. ex. understöds- och klubbverksamhet. I tillvaratagande av gruppens intressen ingår att i särskilda fall företräda viss eller vissa enskilda medlemmars intressen i arbetsförhållandet, d. v. s. i förhållandet

mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa deras egenskaper. För att klargöra att förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare, som icke hänföra sig till deras nämnda egenskaper, falla helt utanför lagstiftningen har kommittén i lagtexten använt uttrycket anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren.

För att en sammanslutning skall betraktas som en förening av arbetstagare i lagens mening bör slutligen fordras, att det ingår i dess verksamhet att sluta för sina medlemmar bindande avtal i förhållande till arbetsgivaren. Någon föreskrift härom i stadgarna behöves icke; och icke heller behöver föreningen i handling hava ådagalagt sin verksamhetsinriktning. Villkoret bör i regel anses uppfyllt, så snart det icke av föreningens stadgar eller eljest framgår, att slutande av bindande avtal faller utanför föreningens verksamhet. Har föreningen icke till mål att uppnå bindande uppgörelser med arbetsgivaren, äro de möjligheter, den föreslagna lagen bjuder, inga lämpliga medel i föreningens verksamhet; och denna bör därför anses falla helt utanför lagen. Därest exempelvis en organisation med hänsyn till principen om full frihet till stridsaktioner vid varje därtill lämplig tidpunkt icke ingår tidsbundna kollektivavtal, är organisationen icke att betrakta såsom en förening av arbetstagare i lagens mening. En kretssammanslutning, som icke på egen hand kan träffa avgöranden, bör icke heller betraktas som en förening av arbetstagare utan endast som en avdelning av den överordnade förening, beslutanderätten tillkommer.

Äro flera självständiga föreningar av arbetstagare sammanslutna i en förening (huvudorganisation), bliva lagens bestämmelser tillämpliga å såväl huvudorganisationen som de primära föreningarna. I överensstämmelse med vad som skett i kollektivavtalslagen har kommittén avfattat de särskilda bestämmelserna med tanke på primärföreningarna men i ett särskilt stadgande angivit, att bestämmelserna om primärföreningar skola äga motsvarande tillämpning å huvudorganisationer, varvid vad som sägs om föreningsmedlemmar skall gälla om såväl de anslutna föreningarna som deras medlemmar.

Huruvida en förening skall betecknas såsom huvudorganisation, blir framför allt att avgöra med hänsyn till stadgarnas bestämmelser. Givetvis måste sammanslutningen hava nått en sådan fasthet, att den äger rättspersonlighet. Därjämte skola de i 3 § första stycket uppställda kraven i tillämpliga delar vara uppfyllda. Bland annat skall det alltså ingå i huvudorganisationens verksamhet att självständigt sluta bindande avtal med arbetsgivarsidan. I vad mån huvudorganisationen skall äga befogenhet att ingripa i primärföreningarnas verksamhet blir en inre angelägenhet dem emellan, som bör regleras i stadgarna.

I *yttrandena* har *handelskammaren i Malmö* funnit bristfälligheten i paragrafens behörighetskrav ligga i öppen dag. Enligt de uppställda villkoren skulle sålunda varje förening, omfattande arbetstagare av viss grupp, äga oinskränkt rätt att företräda gruppen samt för dess räkning fordra förhandling, även om föreningen på intet sätt vore representativ för gruppen ifråga. Efter handelskammarens mening föreläge här en så allvarlig lucka i lagförslaget, att den, därest detsamma skulle kunna godtagas, i någon form måste avhjälpas.

Länsstyrelsen i Malmö har ansett, att en förenings ändamål att sluta för sina medlemmar bindande avtal borde kunna direkt utläsas ur stadgarna. *Stockholms handelskammare* däremot har hemställt, att orden »samt i vars

verksamhet ingår att sluta för sina medlemmar bindande avtal i detta avseende» måtte utgå, enär lagen icke onödigtvis borde upptaga sådana föreskrifter, som tydde på önskvärdheten av kollektiva uppgörelser. *Handelskammaren i Göteborg* har jämväl funnit de citerade orden böra utgå. *Handelskammaren i Karlstad*, som är av samma mening, har anfört, att alla föreningar icke torde ha till syfte att sluta kollektivavtal samt att alla förhållanden ej heller kunde eller borde regleras i kollektiv form.

I detta sammanhang må anmärkas, ätt *svensk sjuksköterskeförening*, som enligt sina stadgar har till ändamål, bland annat, att på lämpligt sätt tillvarata och bevaka sjuksköterskekårens intressen, jämväl de ekonomiska, förklarat sig avstå från avgivande av yttrande över kommitténs förslag, då i föreningens verksamhet för närvarande ej inginge att sluta för sina medlemmar bindande avtal rörande förhållandet till arbetsgivaren.

Daco har beträffande förevarande paragraf anfört:

Daco har intet att erinra mot paragrafens ordalydelse, men med vetskap om de mångskiftande organisationsformer, som förekomma inom de anställdas föreningsväsen, och konkurrensen dessa organisationer emellan, anser sig *Daco* böra understryka, att förhandlingsrätt endast bör tillkomma verkliga arbetstagarorganisationer, inom vilka arbetsgivarinflytande icke alls gör sig gällande. Detta bör klart framhåvas i motiveringen. Det bör vara självklart att man i dessa arbetstagarföreningar icke bör kunna godtaga såsom passiva medlemmar andra arbetsgivare än sådana som sedan sitt inträde i föreningen övergått från att vara arbetstagare till att bli arbetsgivare. Med sådana arbetstagarföreningar kunna givetvis icke avses sammanslutningar, där arbetsgivare genom att ingå såsom understödande medlemmar under en eller annan form förskaffa sig ett direkt eller indirekt inflytande på sammanslutningen, ehuru denna utger sig för att vara en arbetstagarorganisation. Ej heller böra såsom arbetstagarorganisationer anses sådana som tillkommit på arbetsgivarpartens mer eller mindre dolda initiativ och därför kunna förväntas sakna både förmåga och vilja att hävda arbetstagarpartens intressen gentemot arbetsgivarparten.

I likhet med kommittén anser jag det uteslutet att i en lag av förevarande art upptaga detaljerade bestämmelser om organisationsväsendet på arbetsmarknaden. Jag kan alltså icke biträda det av handelskammaren i Malmö framtällda yrkandet på närmare reglering i detta hänseende. Man torde få nöja sig med att kräva, att de sammanslutningar, på vilka lagen skall bli tillämplig, äga en viss organisatorisk fasthet, motsvarande den, som enligt praxis kräves för ideell förenings rättssubjektivitet, ävensom att föreningens karaktär av facklig organisation direkt eller indirekt framgår av stadgarna.

För detta ändamål synes, såvitt arbetstagersidan angår, annan föreskrift icke vara erforderlig än att sammanslutningen skall vara en förening, som består av arbetstagare och enligt stadgarna har till uppgift att tillvarata arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren. I vad mån förekomsten i en arbetstagarförening av jämväl arbetsgivare såsom medlemmar skall anses ändra föreningens karaktär, torde få bedömas i varje särskilt fall.

Den av kommittén upptagna särskilda bestämmelsen, att föreningens med-

*Departements-
chefen.*

lemmar skola tillhöra viss eller vissa arbetstagargrupper, har jag ansett kunna utgå. Med densamma har kommittén icke velat utsäga annat än att det område, som föreningen avser att organisera, skall vara fixerat, men något uttryckligt stadgande därom torde näppeligen vara erforderligt.

Jag anser mig även böra biträda det av handelskamrarna i Stockholm, Göteborg och Karlstad framställda yrkandet om uteslutande av stadgandet, att i föreningens verksamhet skall ingå att sluta för sina medlemmar bindande avtal rörande förhållandet till arbetsgivaren. Nämnda stadgande kan — såsom svensk sjuksköterskeförening tydligen gjort — tolkas så, att från lagens tillämpningsområde skulle uteslutas föreningar, vilka icke ha till uppgift att sluta kollektivavtal. Någon anledning att icke tillerkänna dylika föreningar det skydd i föreningsrättsligt avseende, som lagen avser att bjuda, föreligger emellertid icke. En annan sak är, att förhandlingsrätt icke kan tillerkännas en förening i vidare mån än den enligt stadgarna kan anses vara behörig att förhandla å sina medlemmars vägnar. Till spörsmålet härom återkommer jag under 8 § av departementsförslaget.

Ur det av kommittén föreslagna stadgandet om huvudorganisation har jag uteslutit själva ordet huvudorganisation, vars rätta innebörd torde kunna föranleda till tvekan. Vidare har föreskriften att vad i lagen sägs om medlem i förening, då fråga är om huvudorganisation, skall gälla om de anslutna föreningarna så ock om deras medlemmar kunnat bortfalla, enär departementsförslaget icke upptager några särskilda bestämmelser om medlem i förening.

2 kapitlet. Om föreningsrätten.

3 §.

Enligt 4 § i *kommitténs förslag* skall i lagen med föreningsrätt förstås rätt att tillhöra eller icke tillhöra sådan förening, som i 3 § (motsvarande 2 § i departementsförslaget) sägs.

I motiveringen till stadgandet har kommittén anført:

Kommitténs förslag beträffande föreningsrätten grundar sig i huvudsak å tredjemanslagens bestämmelser i ämnet. I fråga om motiveringen kan kommittén därför i väsentliga delar inskränka sig till att hänvisa till nämnda lagförslags förarbeten och riksdagsbehandling. (Se särskilt andra lagutskottets utlåtande nr 29 till 1935 års riksdag sid. 68 med där gjorda hänvisningar.) Emellertid betingas vissa olikheter i lagreglernas utformning därav, att tredjemanslagens direkta syfte är att förbjuda vissa ekonomiska stridsåtgärder, varvid föreningsrättens lagfästade framträder som en reflexverkan av de uppställda förbuden, under det att för kommittén fastställandet av föreningsrätten i subjektiv mening, alltså rättigheten att tillhöra eller icke tillhöra en förening, framträder som det primära. I följd härav har kommittén ansett det riktigt att inleda bestämmelserna om föreningsrätten med en legaldefinition. Enligt denna innebär föreningsrätt i kommitténs lagförslag rätt att tillhöra eller icke tillhöra sådan förening, som i 3 § sägs, d. v. s. förening av arbetsgivare, respektive arbetstagare. Föreningsrätten är alltså konstruerad som en den enskildes rätt att efter eget fritt val tillhöra eller icke tillhöra en förening. Givetvis åsyftas icke att genom den valfrihet, som sålunda lämnats den enskilde, göra någon inskränkning i föreningens rätt

att själv begränsa det område, inom vilket föreningen avser att förvärva medlemmar. Skyddet för föreningsrätten sträcker sig enligt kommitténs förslag endast till de fackliga organisationerna. Rätten att tillhöra politiska eller andra dylika sammanslutningar har kommittén icke upptagit till behandling. Det har nämligen icke synts kommittén vara skäl att i detta sammanhang gå in på föreningsrätten annat än i den mån densamma är en nödvändig grundval för förhandlingsrätten. Ett mera allmänt föreningsrättsskydd skulle också förutsätta en föreningslagstiftning, varigenom från skyddet undantoges sådana föreningar, vilkas syfte och verksamhet vore stridande mot lag eller goda seder.

Reservanten herr Sölvén, som — på sätt i den allmänna motiveringen angivits — funnit frågan om organisationstvång icke böra upptagas i förevarande sammanhang, har därför ansett föreningsrätten böra definieras endast såsom »rätt att tillhöra sådan förening, som i 3 § sägs».

Samma ståndpunkt som reservanten Sölvén har i *yttrandena* intagits av *landsorganisationen*, som därjämte anfört:

Att lagstiftningen begränsats att avse den fackliga föreningsrätten — och alltså icke skyddar rätten att tillhöra politiska eller andra ideella sammanslutningar — har berott på att föreningsrätten i förslaget behandlats endast i den mån densamma utgör »en nödvändig grundval för förhandlingsrätten». Ehuruval ett allmänt föreningsrättsskydd i och för sig är en viktig rättspolitisk angelägenhet, torde det få anses riktigt att frågan därom icke upptagits till lösning i nu förevarande sammanhang.

Socialstyrelsen har härom anfört:

Bestämmelserna i förevarande andra kapitel, om föreningsrätten, motsvara, ehuru betydelsefulla, givetvis ej den mer fullständiga reglering av föreningsrätten, som styrelsen vid upprepade tillfällen påyrkat och fortfarande anser påkallad såsom grundläggande i flera avseenden för rättsregler på det socialpolitiska området. Det här använda uttrycket »föreningsrätten» synes även i viss mån missvisande och torde knappast kunna anses som lämplig beteckning å rätten att icke tillhöra förening. Med hänsyn härtill synes det kunna ifrågasättas att utbyta detsamma mot ordet »föreningsfrihet».

Som jag redan antytt i den allmänna motiveringen, har *Daco* ansett skyddet mot organisationstvång böra begränsas till inbördesförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt med anledning därav föreslagit, att paragrafen skulle erhålla i huvudsak följande innehåll:

»Med föreningsrätt förstås i denna lag rätt för arbetstagare att oavhängiga av sina arbetsgivare eller förening av arbetsgivare bilda, förvalta och representera ävensom ingå i, tillhöra eller utgå ur sådan förening av arbetstagare, som angives i 3 §. Med föreningsrätt förstås jämväl enahanda rätt för arbetsgivare gentemot sina arbetstagare, respektive förening av arbetstagare.»

I likhet med kommittén finner jag lagens bestämmelser om föreningsrätten lämpligen böra inledas med en definition av nämnda rättighet. Att — såsom socialstyrelsen ifrågasatt — utbyta ordet föreningsrätt mot föreningsfrihet torde icke vara motiverat, då föreningsrätt är en hävdvunnen beteckning, korresponderande med uttrycket förhandlingsrätt.

I den allmänna motiveringen har jag vid behandlingen av frågan, i vad

*Departements-
chefen.*

mån föreningsrätten borde lagfästas i förevarande sammanhang, uttalat den åsikten, att lagstiftningen icke bör avse frågan om organisationstvång. Med hänsyn härtill böra bestämmelserna om rätten att icke tillhöra en förening utgå ur förslaget. I öfrigt synes mig den av kommittén föreslagna bestämmelsen lämplig och tillräcklig. Man torde vad angår föreningsrätten i egentlig mening knappast vinna någon ökad klarhet genom det av Daco föreslagna mera utförliga stadgandet.

4 §.

Första och andra styckena.

Dessa stycken motsvara första och andra styckena i 5 § av *kommitté-förslaget*, som ha följande lydelse:

Föreningsrätten skall lämnas okränk.

Såsom kränkning av föreningsrätten skall anses arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan stridsåtgärd, som vidtages i syfte att förmå eller hindra någon att inträda i eller utträda ur förening eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening.

I motiveringen till stadgandet har kommittén till en början återgivit det stadgande om föreningsrätten, som i förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (tredjemanslagen) upptogs såväl i propositionen (4 §) som i utskottsutlåtandet (9 §). Enligt detta skulle i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare så ock mellan parter i andra ekonomiska förhållanden föreningsrätten å ömse sidor lämnas okränk. Stridsåtgärd finge sålunda ej vidtagas från ena partens sida, såframt därmed åsyftades att hindra någon å andra sidan att inträda i eller förmå honom att utträda ur förening eller annan sammanslutning. Stridsåtgärd finge ej heller vidtagas från ena partens sida mot någon å andra sidan i anledning av hans verksamhet för åstadkommande av sammanslutning eller kollektivavtal.

Efter återgivande av detta stadgande fortsätter kommittén:

Kommittén har — efter att i 4 § hava lämnat en definition på föreningsrätten — i 5 § givit regler till skydd mot kränkning av denna rätt, i huvudsak avfattade med ledning av ovan återgivna stadgande. Liksom där har sålunda i 5 § till en början allmänt fastslagits, att föreningsrätten skall lämnas okränk. Att kommitténs förslag i motsats till tredjemanslagen avser blott förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, icke mellan parter i andra ekonomiska förhållanden, framgår redan av 1 § och kan även utläsas av 4 §, jämförd med 3 §, varför något stadgande därom icke torde erfordras i 5 §.

Den allmänna formuleringen, att föreningsrätten skall lämnas okränk, ansluter sig till den i kollektivavtalens föreningsrättsklausuler brukliga; och ledning för stadgandets tillämpning kan alltså hämtas från praxis beträffande sådana avtalsklausuler. Till ytterligare ledning för rättstillämpningen innehåller emellertid andra stycket en exemplifiering av åtgärder, som skola anses kränka föreningsrätten.

För att kunna bygga på det material, som hopbragts i och för tredjemanslagen, har kommittén bland åtgärder, som kränka föreningsrätten, särskilt uppehållit sig vid stridsåtgärder. Eftersom kommitténs förslag går ut på skydd även för föreningsrättens negativa sida, förbud mot organisationstvång, förbjudas stridsåtgärder icke blott då de åsyfta att hindra inträde i eller förmå till utträde ur förening, utan även då de åsyfta att förmå till inträde

i eller hindra utträde ur förening. Bland förbjudna vedergällningsåtgärder har kommittén — förutom sådana, som föranledas av verksamhet för åstadkommande av förening, d. v. s. sammanslutning — omnämnt sådana, som föranledas av verksamhet för förening. Sistnämnda uttryck har kommittén ansett vara så vidsträckt, att däri bland annat ingår verksamhet för åstadkommande av kollektivavtal. Naturligen avses endast tillåten verksamhet. Har en arbetstagare låtit någon brottslig eller eljest mot lag och ordning stridande handling komma sig till last, har arbetsgivaren självfallet rätt att i disciplinär väg beivra handlingen, även om den företagits för en förening.

Beträffande innebörden av begreppet stridsåtgärd får kommittén främst hänvisa till den praxis, som utbildat sig inom arbetsdomstolen vid tillämpning av det i 4 § lagen om kollektivavtal stadgade förbudet mot stridsåtgärder. Där förbjödes i åtskilliga närmare angivna fall arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Förbudet omfattar alltså blott vissa slags stridsåtgärder. Kommittén föreslår däremot förbud mot såväl arbetsinställelse, blockad och bojkott som varje annan stridsåtgärd. Utöver de i kollektivavtalslagen åsyftade åtgärderna falla under kommitténs förslag s. k. individuella stridsåtgärder. Dit höra framför allt uppsägningar av arbetsavtal. Att en sådan uppsägning, därest den vidtages i syfte eller av anledning, som angives i andra stycket, skall anses innefatta en föreningsrättskränkning, framgår indirekt av tredje stycket. I övrigt hänvisas angående omfattningen av uttrycket stridsåtgärd till vad som anförts i samband med tredjemanslagen. (Se andra lagutskottets utlåtande nr 29 till 1935 års riksdag, sid. 37 och följande med där gjorda hänvisningar.)

Det i 5 § första stycket stadgade förbudet mot föreningsrättskränkningar avser icke blott stridsåtgärder utan även andra påtryckningsmedel, exempelvis lämnande av pekuniär ersättning. Mot ett förbud av denna omfattning i tredjemanslagen anförde lagrådet, att bestämmelsen i den del den avsåge annat än ekonomiska stridsåtgärder fölle utanför den då förevarande lagstiftningens ram. (Se proposition nr 31 till 1935 års riksdag, sid. 169 och 193.) I kommitténs förslag synes emellertid ett så vidsträckt förbud falla inom lagstiftningens naturliga ram.

Av *reservanterna* ha herrar Sjögren, Söderlund och Sölvén yttrat sig om ifrågavarande stadgande.

Herr Sjögren har känt sig oviss beträffande paragrafens räckvidd. Lagtexten gäve icke klart svar på frågan, när en kränkning av föreningsrätten föreläge, och reservanten vore ej övertygad om att förslaget gäve tillräcklig ledning för en enhetlig lagtillämpning.

Herr Söderlund har framställt krav på en mera ingående reglering av föreningsrättskränkningarna, om man över huvud skulle lagstifta i frågan. Å ena sidan måste man undvika, att individuella åtgärder av vad slag som helst kunde rubriceras som föreningsrättskränkningar, å andra sidan måste de kollektiva stridsåtgärderna i föreningsrättskränkande syfte förhindras, om det skulle vara någon mening med lagstiftningen. Med avseende å de individuella åtgärderna framstode det bland annat som nödvändigt att helt undantaga sådana av rent social eller personlig karaktär. Men vidare måste det vara fullt befogat att helt enkelt avbryta anställningsförhållandet, om en i förhållandets egen natur grundad olämplighet med avseende å föreningsstillhörighet vore för handen.

Herr Sölvén har — i anslutning till sin förut berörda åsikt angående organisationstvång — ansett, att föreningsrättsskyddet borde bestämmas endast såsom skydd mot stridsåtgärd, som vidtoges i syfte att hindra inträde i eller förmå till utträde ur förening eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening.

I *yttrandena* har *landsorganisationen* uttalat samma mening som reservanten Sölvén.

Daco har anfört i huvudsak följande:

Paragrafen tillstyrkes i huvudsak. Dock anser *Daco*, att enligt vad erfarenheten givit vid handen föreningsrättskränkningar av allvarlig innebörd kunna äga rum utan att det därför brytes emot den definition på föreningsrättskränkning, som gives i paragrafens andra stycke. Om en arbetsgivare exempelvis förbjuder en anställd att lämna meddelande om sina arbetsvillkor till annan, d. v. s. till sin organisation, så berövas härigenom hans förening möjlighet att skaffa sig den kännedom om anställningsförhållandena, som erfordras för att i enlighet med sin uppgift kunna överblicka läget och eventuellt företaga ingripanden. Därför bör exempelvis dylikt förbud anses som föreningsrättskränkning.

En föreningsrättskränkning uppstår vidare om en person vid sökande av anställning lämnas meddelande, att företaget icke tolererar deltagande i organisationsarbete eller att företaget icke anställer personer, som tillhöra yrkes- eller fackförening, eller om platssökande avfordras löfte att respektera arbetsgivarens önskan i detta avseende. Visserligen saknar dylikt villkor eller löfte laglig giltighet och kan därför av den anställde negligeras. Men de äro dock ägnade att i hög grad motverka föreningsarbetet på grund av den otrygghetskänsla, som måste uppstå hos anställda inom ett sådant företag. Ett sådant förfarande eller ett förhör avseende sådan sak innebär icke enligt lagen en föreningsrättskränkning, ty innan den platssökande ännu anställts har icke det förhållandet inträtt de båda parterna emellan, som enligt paragrafens ordalydelse förutsattes för att föreningsrättskränkning skall föreligga. Men dylika förhör eller villkor för anställningen, som här nämnts, måste dock för varje oförvillat omdöme framstå såsom uppenbar rättskränkning.

På dessa skäl hemställer *Daco* om sådan omformulering av paragrafen, att skydd jämväl beredes mot föreningsrättskränkningar av ovan angiven natur.

Svenska arbetsgivareföreningen har framhållit, att det av kommittén föreslagna förbudet omfattade icke blott de s. k. individuella ekonomiska stridsåtgärderna, såsom uppsägning av arbetsavtal, förflyttning av arbetstagare m. m., utan även varje yttring i det personliga förhållandet mellan olika individer, som kunde tänkas ha det angivna syftet, t. o. m. sådan påverkan, som utövades genom löfte om förmåner. Det förefölle föreningen synnerligen vanskligt att med skadeståndsansvar belägga alldagliga oväsentligheter av kanske mycket privat natur. Den personliga friheten trädde otillbörligt för nära genom blotta förekomsten av ett dylikt ansvar. Det sagda gällde naturligen i än högre grad den ekonomiska samvaron mellan dem, som gemensamt arbetade i ett företag.

Svenska försäkringsföreningen och *svenska livförsäkringsbolags direktörsförening* ha anfört:

Förhållandena synas oss i praktiken kunna komma att gestalta sig så, att snart sagt varje förändring, vidtagen med avseende på tjänstgöringsförhållandena för en anställd, som visat ett mera aktivt intresse för sina föreningsangelägenheter, kan komma att anses som en föreningsrättskränkning. Detta synes oss öppna oanade perspektiv av möjligheter för de anställda att knyta sig fast inom företaget trots uppenbar olämplighet för arbetet, olämpligt uppträdande o. d. Framhållas kan kanske, att inom industrin i stort sett likartade förhållanden råda, men här torde då böra påpekas, att, även om en kroppsarbetare i skydd av sitt avtal understundom skulle kunna missköta eller försumma sitt arbete och ändå hålla sig kvar, så påverkar ett dylikt handlings sätt i allmänhet avsevärt hans arbetsförtjänst, som ofta är beroende av ackords- eller andra bestämmelser, vilka ställa lönens storlek i mera direkt förhållande till arbetets effektivitet. För här närmast avsedda anställda utgår däremot som regel en fast lön, och är deras arbete av sådan art, att det ofta kan möta stora svårigheter för arbetsgivaren att direkt kunna påtala, vari en eventuell misskötsel eller kanske till och med sabotering består. Det synes oss därför uppenbart, att den rätt, som enligt alla kollektivavtal tillkommer arbetsgivaren, nämligen att fritt antaga och entlediga arbetare samt att leda och fördela arbetet, även måste uttryckligen tillförsäkras här avsedda arbetsgivare, så att icke åtgärder, som i detta avseende vidtagas med hänsyn till arbetets bästa, av de anställda kunna givas karaktären av en föreningsrättskränkning.

Svenska lantarbetsgivarnes centralförening har funnit en avsevärd begränsning av begreppet föreningsrättskränkning vara av nöden. Förbudet mot föreningsrättskränkningar vore så omfattande, att det kunde komma att utgöra ett allvarligt hinder i arbetsgivarens fria rätt att leda och fördela arbetet, när snart sagt varje hans handlande kunde tagas som intäkt för påståendet, att han utövade påtryckning på arbetarna i anledning av deras tillhörighet till fackorganisationen.

Sveriges köpmannaförbund har ansett, att en mera bestämd definition av förbjudna påtryckningsmedel måste givas.

Även *Sveriges redareförening* har funnit föreskrifterna i fråga vara alltför allmänt hållna.

Flera *länsstyrelser* ha framställt liknande anmärkningar. Länsstyrelsen i Södermanlands län har framhållit önskvärdheten av att paragrafen förtydligades, så att därav bättre framginge att som kränkning av föreningsrätten skulle anses även andra påtryckningsmedel än stridsåtgärder. Länsstyrelsen i Kronobergs län har uttalat, att i själva lagtexten borde upptagas mera utformade regler rörande kränkning av föreningsrätten. Även länsstyrelsen i Blekinge län har framställt krav på en mera ingående reglering av föreningsrättskränkningarna. Länsstyrelsen i Jämtlands län har funnit de föreslagna stadgandena icke äga den pregnans, som borde vara en nödvändig förutsättning för att lagtillämpningen på detta osäkra och ömtaliga område skulle utfalla tillfredsställande. Länsstyrelsen i Västerbottens län har ansett definitionen på kränkning av föreningsrätten vara väl svävande och böra förtydligas.

Stockholms handelskammare har framhållit, att kommittén förbjudit — förutom de kollektiva stridsåtgärderna — även alla individuella stridsåtgärder,

sålunda icke blott uppsägning av arbetsavtal. Därjämte hade man genom att förbjuda varje stridsåtgärd gått utöver de ekonomiska åtgärderna och sålunda i bestämmelsen inkluderat även rent personliga reagenser. Förbudet omfattade sålunda även den s. k. sociala bojkotten samt t. o. m. påverkan genom lockande åtgärder. Handelskammaren funne det i princip olämpligt att förbjuda och med påföljd förena vidtagande av åtgärder, som med hänsyn till bevekelsegrunderna vore så obestämbara som vissa av de nu angivna. Enligt handelskammarens förmenande borde här icke medtagas andra åtgärder än sådana, som med hänsyn till de omständigheter, under vilka de vidtoges, klart manifesterade det föreningsrättskränkande syftet. *Handelskammaren i Malmö* har understrukit, att det sätt, varpå kommittén närmare utformat föreningsrättens princip, gäve ett omedelbart intryck av att lagstiftningen här rörde sig på ett område, där mycket bruste i fråga om stadgade rättsåskådningar och genomtänkta rättsdoktriner. Jämväl *handelskammaren i Göteborg* har funnit formuleringen beträffande vad som vore att hänföra till föreningsrättskränkande handlingar vara alltför vag samt för undvikande av osäkerhet härutinnan förordat en omarbetning, varvid från föreningsrättskränkande handlingar borde avföras åtgärder av rent social och personlig karaktär. *Sveriges industriförbund* har också funnit den vidsträckta omfattning, som givits åt de föreningsrättskränkande åtgärderna, vara ägnad att ingiva betänkligheter. *Kommerskollegium* har ansett vad handelskamrarna i Stockholm och Göteborg anfört förtjäna att beaktas samt för sin del förordat en strängare begränsning av bestämmelsens räckvidd.

Arbetsdomstolens ordförande har ansett en definition på begreppet stridsåtgärd nödvändig med hänsyn till att man här uppenbarligen hänförde sig till ett vidsträcktare begrepp än det i kollektivavtalslagen använda.

Socialstyrelsen har betecknat den av kommittén angivna definitionen å kränkning av föreningsrätten som alltför vid och obestämd. Till förekommande av trakasserier med stöd av densamma skulle det möjligen vara lämpligt att begränsa ifrågavarande begrepp till åtgärder av en viss intensitet, exempelvis till sådana, som objektivt bedömda kunde anses innebära ett möjligen verksamt tvång i fråga om inträde i eller utträde ur förening eller förföljelse i fråga om verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening. Ifrågasättas kunde också, om ej ordet »stridsåtgärd» lämpligen kunde ersättas med »åtgärd».

Departements-
chefen.

Av de allmänna grunder, som jag angivit vid behandlingen av frågan, i vad mån föreningsrätten borde lagfästas i förevarande sammanhang, följer, att denna paragraf icke bör innefatta något förbud mot organisationstvång. Ur det av kommittén föreslagna stadgandet bör således uteslutas förbudet mot åtgärder i syfte att förmå någon att inträda i eller hindra någon att utträda ur förening. För att tydligare framhäva att lagen endast avser föreningsrättskränkningar i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare har därjämte i lagtexten uttryckligen angivits, att fråga endast är om åtgärder från arbetsgivar- eller arbetstagarsidan mot någon å andra sidan.

Mot kommitténs förslag har anmärkts, att det föreslagna förbudet mot föreningsrättskränkningar vore alltför vidsträckt och bestämmelserna därom icke tillräckligt detaljerade. Det har ansetts böra klarare framgå av lagtexten, att förbudet omfattade såväl stridsåtgärder som andra påtryckningsmedel. Slutligen har en definition av begreppet stridsåtgärd funnits påkallad.

För att börja med sistnämnda fråga torde det icke vara lämpligt, att i en lag, som icke direkt avser att reglera stridsåtgärder, lämna en definition på detta begrepp. Å andra sidan torde ordet knappast kunna användas utan att dess innebörd närmare bestämmes. Jag har för min del funnit det möjligt att undvika denna svårighet genom att — som socialstyrelsen ifrågasatt — utbyta ordet stridsåtgärd mot åtgärd. Härigenom skulle uttrycket stridsåtgärd helt utgå ur den föreslagna lagen om förenings- och förhandlingsrätt, vilket torde vara att betrakta som en fördel. Någon saklig ändring i förhållande till det för riksdagen framlagda förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder skulle därigenom icke ske. Jämlikt förslagets 13 § skulle nämligen skadestånd utgå, om någon överhuvud vidtagit åtgärd, som kränkte föreningsrätten. Genom omformuleringen skulle därjämte tillgodoses det i vissa yttranden uttalade önskemålet att av lagtexten måtte klarare framgå, att såväl stridsåtgärder som andra påtryckningsmedel omfattas av förbudet mot föreningsrättskränkningar. Att förbudet icke omfattar vilka åtgärder som helst utan blott sådana, som giva uttryck åt en motsättning mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressen, torde tillräckligt tydligt framgå av att åtgärderna betecknats som riktade från en parts sida mot någon å andra sidan.

Kraven på att förbudet mot föreningsrättskränkning skulle göras mindre vidsträckt och mera detaljerat har jag icke kunnat biträda. Hur detaljerade föreskrifterna än göras, kan någon fullständig uppräknings ändock aldrig lämnas. En allmän formulering torde därför vara att föredraga. Vid tillämpning av ett mera allmänt hållet stadgande kan man bygga på arbetsdomstolens hittillsvarande praxis beträffande kollektivavtalens föreningsrättsklausuler. Då, såsom redan antytts, enligt departementsförslaget alla mål om tillämpning av hithörande bestämmelser skola upptagas av arbetsdomstolen, torde det icke vara någon olägenhet att överlämna åt rättstillämpningen att bestämma den närmare innebörden av förbudet mot föreningskränkningar.

Den av kommittén föreslagna formuleringen är så till vida mera vidsträckt än motsvarande bestämmelse i lagförslaget om ekonomiska stridsåtgärder, att uttrycket verksamhet för åstadkommande av kollektivavtal har ersatts med uttrycket verksamhet för förening, varmed enligt kommitténs motiv skall förstås bland annat verksamhet för kollektivavtal. Jag anser mig kunna förorda kommitténs formulering.

Tredje stycket.

Enligt tredje stycket i 5 § av *kommitténs förslag* skall, om kränkning av föreningsrätten sker genom avtalsuppsägning eller annan rättshandling eller genom bestämmelse i föreningsstadgar eller arbetsavtal, rättshandlingen eller bestämmelsen vara ogill.

Som motivering till stadgandet har kommittén anfört:

I tredje stycket av 5 § meddelas till ytterligare skydd för föreningsrätten den regeln, att en rättshandling eller en bestämmelse, varigenom föreningsrätten kränkes, skall vara ogill. Uppsäges en arbetstagare i anledning av organisationsverksamhet, blir uppsägningen ogiltig och arbetstagaren berättigad att fortsätta i arbete. Samma regel gäller även andra rättshandlingar, d. v. s. överhuvud alla åtgärder av beskaffenhet att kunna göras ogiltiga på rättslig väg, exempelvis en förflyttning av arbetstagare till annan tjänst eller annan tjänstgöringsort. Intages i ett individuellt arbetsavtal föreskrift om att arbetstagaren icke får tillhöra en arbetstagarorganisation, blir arbetstagaren icke bunden härav, icke ens om han mottagit kontant ersättning för att hålla en sådan utfästelse. Bestämmelser i föreningsstadgar om organisationstvång eller eljest till inskränkande av föreningsfriheten bliva icke giltiga. Det torde i rättstillämpningen understundom komma att möta svårigheter att fastställa, huruvida en stadgebestämmelse är giltig eller ej. Härvid bör uppmärksammas, att den föreslagna lagen icke avser att inskrida mot nödiga ordningsföreskrifter eller att överhuvud taget ingå på föreningarnas inre angelägenheter. Endast i den mån en stadgebestämmelse genom tvång på de enskilda vid deras ståndpunktstagande till organisationsfrågan blir av betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, bör den anses ogiltig.

En motsvarighet till nu berörda stadgande om avtalsuppsägningsars ogiltighet finnes i tredjemanslagen. I propositionens 17 §, utskottsutlåtandets 23 §, stadgas nämligen, att uppsägning av arbetsavtal i strid mot lagen skall vara ogill.

Reservanten herr Sölvén har funnit stadgandet, att bestämmelse i föreningsstadgar, varigenom föreningsrätten kränktes, skulle vara ogill, till sin innebörd och räckvidd oklart. Den kränkning av föreningsrätten, som kunde innefattas i föreningsstadgar, fölle i varje fall utom komplexet av de föreningsrättskränkande åtgärder, mot vilka enligt reservantens mening förevarande lagstiftning borde bereda skydd. Däremot borde uppräkningsen i detta stycke kompletteras med »bestämmelse i kollektivavtal».

I yttrandena har *landsorganisationen* ansett uttrycket »bestämmelse i föreningsstadgar» såsom betingat av organisationstvångsförbudet böra utgå. Av landsorganisationens yrkande, att lagens föreningsrättsregler skulle göras tvingande, följde, att uppräkningsen i detta stycke borde kompletteras med »bestämmelse i kollektivavtal».

Även *Daco* har ansett, att förenämnda bestämmelse borde utgå.

Socialstyrelsen har anfört:

Stadgandet i tredje stycket om ogiltighet av rättshandlingar och bestämmelser, som kränka föreningsrätten, synes med den tolkning, kommittén givit däråt i motiveringen, kunna leda till betänklig osäkerhet i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt jämväl äventyra tredje mans rätt. Enligt nämnda tolkning skulle sålunda en arbetstagare, som blivit avskedad och kanske avflyttat från platsen, men sedermera, t. ex. genom ett påpekande från kamraters sida, kommit till den uppfattningen, att hans avskedande inneburit kränkning av föreningsrätten, kunna helt enkelt åter infinna sig på arbetsstället och fortsätta sitt arbete — oavsett om han blivit ersatt med annan arbetstagare, som måhända även fått övertaga hans bostad. Tydligtvis skulle en dylik tillämpning av ifrågavarande lagrum ofta kunna visa sig

praktiskt genomförbar. Uppfattningen hos den ena av parterna i ett arbetsförhållande, att han från den andra partens sida utsättes för föreningsrättskränkning, torde ej heller i och för sig annat än möjligen undantagsvis få anses berättiga den förra parten att avvika från de regler, som eljest gälla för honom beträffande arbetsförhållandet. Han kan givetvis protestera mot kränkningen och påyrka dess undanröjande men han kan ej anses äga att själv taga sig rätt. Tillämpningen av en annan uppfattning skulle desorganisera driftsförhållandena. I regel torde för övrigt den eventuella skadeståndsplikten kunna anses verka tillräckligt återhållande respektive kompenserande.

I likhet med kommittén anser jag, att en uppsägning av arbetsavtal, vidtagen i syfte eller av anledning, som i andra stycket sägs, bör vara ogiltig. Detsamma bör också gälla bland annat — för att välja det av kommittén anförda exemplet — en förflyttning av arbetstagare till annan tjänst eller annan ort. För att giva bestämmelsen en skarpare avgränsning än som skett i kommitténs förslag anser jag emellertid, att man bör använda formuleringen avtalsuppsägning eller annan *dylik* rättshandling.

Departements-
chefen.

Jag kan icke finna ett stadgande av denna innebörd — såsom socialstyrelsen befarat — giva stöd för den uppfattningen, att en arbetstagare, som ansåge sig kränkt i detta hänseende, skulle få taga sig själv rätt. Den fördelade arbetstagaren måste — i likhet med varje annan rättssökande — först vända sig till laga myndighet.

Även avtalsbestämmelser, som kränka föreningsrätten, böra vara ogiltiga. I enlighet med de allmänna grunder, som jag angivit vid behandlingen av frågan, huruvida lagens bestämmelser borde kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal, bör denna regel gälla även kollektivavtal.

Däremot bör i detta sammanhang icke förekomma något stadgande om ogiltighet av bestämmelser i föreningsstadgar, eftersom dylika icke avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Fjärde stycket.

I *kommitténs förslag* är icke upptaget något stadgande, motsvarande 4 § fjärde stycket i departementsförslaget. Däremot finnes en i stort sett likalydande bestämmelse i förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (4 § i propositionen, 9 § i utskottsutlåtandet).

För att motivera sin ståndpunkt har kommittén anfört i huvudsak följande:

I den vid början av förevarande paragraf återgivna bestämmelsen ur tredjemanslagen har i andra stycket medgivits vissa undantag från den i första stycket stadgade föreningsrätten. Sålunda må genom föreskrift i kollektivavtal arbetsledare eller annan i förtroendeställning betagas rätten att vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. En sådan undantagsbestämmelse erfordras icke här, eftersom enligt kommitténs förslag vilka undantag som helst från lagens regler kunna göras genom kollektivavtal. I trettonmannakommissionens förslag hade undantaget från föreningsrättsstadgandet en sådan utformning, att arbetsgivaren utan stöd av kollektivavtal ägde förmena arbetsledare och andra i förtroendeställning att tillhöra underställd personals organisation. Kommittén har övervägt att i sitt förslag upptaga

ett motsvarande undantag men funnit det icke kunna överlämnas åt arbetsgivaren att självständigt tolka och tillämpa ett så vagt uttryck som förtroendeställning. Inom kommittén har framförts tanken att i stället för arbetstagare i förtroendeställning undantaga arbetstagare, vilkas uppgift är att företräda arbetsgivaren gentemot andra hos honom anställda arbetstagare. Även ett sådant undantagsstadgande skulle emellertid kunna tänkas bli till men för de bland banktjänstemän, arbetsledare, industritjänstemän, kontorsanställda m. fl. brukliga s. k. vertikala organisationerna, omfattande inbördes över- och underordnade anställda. Kommittén har därför avstått från att medgiva några undantag från reglerna i 5 § annorledes än genom kollektivavtal. Detta har kommittén så mycket hellre ansett sig kunna göra som förslaget därigenom kommer i överensstämmelse med den av andra lagutskottet härutinnan tillstyrkta propositionen till tredjemanslagen.

I sina *reservationer* ha herrar Sjögren, Söderlund och Sölvén framhållit behovet av en särskild bestämmelse i nu förevarande hänseende.

Herr Sjögren har anfört i huvudsak följande:

Då kommitterades majoritet med tanke på den undantagsställning, som beretts kollektivavtalen, ej ansett erforderligt att i lagen göra något undantag från regeln om föreningsrättens okränkbarhet, har man enligt mitt förmenande förbisett, att för stora grupper av privatanställda avtalsformen icke är och kanske ej heller kommer att bli kollektiv — det kan nämligen med skäl ifrågasättas, om den kollektiva avtalsformen är den lämpligaste för stora grupper av privatanställda — samt att även beträffande dessa grupper — de som ej hava kollektivavtal — ett fullt legitimt behov av viss inskränkning i föreningsrätten föreligger. Och även i sådana fall, då kollektivavtal verkligen finnas men förtroendemännen ej omfattas av avtalen, har jag svårt att förstå, hur kommitterades majoritet tänkt sig att ifrågavarande problem skulle kunna lösas utan en undantagsbestämmelse i lagen. Jag utgår nämligen ifrån, att kommitterades majoritet icke tänkt sig möjligheten av att reglera förtroendemannens föreningsrättsliga ställning i ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och en förening, vari förtroendemannen ej är medlem. Under sådana förhållanden skulle en arbetsgivare, som önskade i det enskilda arbetsavtalet med förtroendemannen få in med rättslig verkan gällande bestämmelse om förbud mot medlemskap i arbetstagareförening, vara tvungen anhålla, att förtroendemannen inträdde i en av de på platsen arbetande arbetstagareföreningarna för att arbetsgivaren med denna förening skulle få tillfälle träffa kollektivavtal i avsedd riktning. Nog förefaller det bra mycket enklare och riktigare att en gång för alla lösa denna fråga genom en undantagsbestämmelse i lagen än att på detta sätt söka framtvinga mer eller mindre speciellt konstruerade kollektivavtal.

Herr Söderlund har anfört:

Vid utformningen av tredjemanslagen föreslog den s. k. trettonmannakommissionen en bestämmelse, varigenom arbetsgivaren ägde förhindra, att arbetsledare och andra i förtroendeställning anslöte sig till dem underställd personals organisation. Kommittén har icke i den nu föreslagna lagen upptagit någon motsvarande bestämmelse utan trots frågan vara ordnad med att sådan bestämmelse kan intagas i kollektivavtal. Jag kan ej finna annat, än att detta är ett misstag. För de områden, där endast individuella avtal äro gällande, består lagens förbud mot inskränkningar i föreningsrätten alldeles omodifierat. För de områden, där kollektivavtal gälla, består samma förbud, där icke i något fall en inskränkning skulle vara överenskommen mellan arbetsgivaren och vederbörande tjänstemannaorganisation. De s. k.

förmansklausuler, vilka på de flesta håll äro intagna i kollektivavtalen, gälla nämligen endast mellan kollektivavtalsparterna och torde förty icke kunna från lagens förbud undantaga de åtgärder, vilka med stöd av dylika klausuler vidtagas gentemot arbetsledarna själva. Att i förhållande till dessa eller till andra tjänstemän framtvinga kollektivavtalsbestämmelser av angivna innebörd torde vara uteslutet jämväl med kommitténs åsikt om lovligheten av stridsåtgärder i dylikt syfte, enär vid alla redan existerande företag bestämmelserna skulle få avseende å vissa bestämda personer och förty stridsåtgärder för deras genomdrivande vara förbjudna. Skall man över huvud lagstifta om föreningsrätten, så måste följaktligen frågan om arbetsledares och övriga tjänstemäns ställning i förevarande hänseende regleras.

Herr Sölvén, vilken — på sätt förut angivits — hemställt om borttagande av den av kommittén föreslagna generella föreskriften, att lagens föreningsrättsliga bestämmelser kunde sättas ur kraft genom kollektivavtal, har beträffande nu förevarande fråga anfört:

Därest bestämmelserna om föreningsrätten göras indispositiva, torde det med hänsyn till kollektivavtalspraxis bliva erforderligt att uppställa en undantagsregel beträffande arbetsledares rätt att vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Undantaget synes böra begränsas på sätt som skett i tredjemanslagspropositionen till 1935 års riksdag, nämligen så att den ifrågavarande inskränkningen må ske endast genom föreskrift i kollektivavtal. Undantaget omfattar enligt propositionen »arbetsledare eller annan i förtroendeställning». Begreppet förtroendeställning är emellertid alltför vagt och obestämbart. Särskilt med hänsyn till efter den vertikala organisationsprincipen uppbyggda föreningar vore en bestämning av undantagsregeln till att omfatta även »annan i förtroendeställning» olämplig. Möjligen kunde regeln fixeras att i allmänhet gälla den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltagar.

I *yttrandena* har *svenska arbetsgivareföreningen* funnit det uppenbarligen icke vara tillfyllest för arbetsgivaren, att han hade tillfälle till att i kollektivavtal få införd en s. k. förmansklausul, samt vidare anfört:

Dylika överenskommelser måste slutas med arbetsledarnas och tjänstemännens egna organisationer, då det näppeligen kan ha varit kommitténs mening, att de nu vanliga förmansklausulerna i kollektivavtalen med arbetarorganisationerna skulle kunna giva arbetsgivaren den erforderliga friheten gentemot hans anställda. Olämpligheten av att fordra kollektivöverenskommelse med arbetsledarnas och tjänstemännens organisationer i förevarande hänseende bör ligga i öppen dag, då man besinnar i vilken ringa utsträckning kollektiva överenskommelser kommit till stånd mellan arbetsgivarna och dessa organisationer. Man har byggt upp den nuvarande ordningen på överenskommelserna med arbetarorganisationerna. Gällande praxis skulle sålunda helt komma att kullkastas. Därtill kommer, att det med kommitténs inställning till tillatligheten att vidtaga stridsåtgärder för genomdrivande i kollektivtal av föreningsrättsinskränkande bestämmelser, då dessa rikta sig mot vissa bestämda personer, kan ifrågasättas, huruvida dylika kollektiva överenskommelser kunna av arbetsgivarna framtvingas genom vidtagande av stridsåtgärder. Förmansklausulerna komma nämligen väl i regel att omedel-

bart tillämpas å redan anställda arbetsledare och tjänstemän. Än mer anmärkningsvärt är emellertid det förhållandet, att de berättigade kraven på, att förtroendemännen icke ha något samröre med den underställda personalens organisationer, icke på det av kommittén föreslagna sättet över huvud kunna realiseras mot de oorganiserade arbetsledarna och tjänstemännen. Då enligt kommitténs åsikt — vilken vi dela — i föreningsrätten icke kan inbegripas rätt för arbetsledare och tjänstemän att i organisatoriskt hänseende samgå med de arbetstagare, över vilka de såsom arbetsgivarens ställföreträdare och förtroendemän äro satta att utöva kontroll, hade det varit naturligt, att den därav följande friheten för arbetsgivaren i valet av sina underordnade icke gjorts beroende av förekomsten av kollektivavtal utan direkt uttalats såsom ett undantag från 5 §:s bestämmelser.

Svenska försäkringsföreningen och svenska livförsäkringsbolags direktörsförening ha anfört:

Som kränkning av föreningsrätten skulle enligt förslaget anses föreskrift om att förman eller arbetstagare i förtroendeställning icke får tillhöra de underordnades sammanslutning. En dylik s. k. förmansklausul ingår ju i så gott som alla kollektivavtal, och torde ett sådant avskiljande av personer i förtroendeställning vara minst lika nödvändigt bland kontors- och affärsanställda som inom industrin. Olämpligheten av att en arbetsgivares förtroendeman, som kanske ofta å dennes vägnar får förhandla med de anställda, samtidigt får tillhöra deras organisationer och således vid förhandlingar kan komma att sitta vid deras sida vid förhandlingsbordet, torde ligga i öppen dag.

Kommittén har visserligen övervägt att i sitt förslag upptaga ett undantag från bestämmelserna om föreningsrättskränkningar, motsvarande förmansklausulen i kollektivavtalen, men avstått därifrån med den motiveringen, att den icke ansett »det kunna överlätas åt arbetsgivaren att självständigt tolka och tillämpa ett så vagt uttryck som förtroendeställning», samt att ett sådant undantagsstadgande skulle kunna bli till men för de s. k. vertikala organisationerna, omfattande inbördes över- och underordnade anställda. Det synes oss, som om dessa skäl ingalunda äro tillräckliga för att ställa sig avvisande mot ett för arbetsgivaren så utomordentligt viktigt krav. Kommittén hänvisar emellertid till utvägen att sätta hela lagstiftningen ur spelet genom att sluta kollektivavtal med personalen och däri införa en förmansklausul.

Till en början synes det ganska oklart, om man ens härigenom når det angivna syftet, ty kollektivavtalet kan väl ej från den nya lagens tillämpning undantaga andra än dem, med vilka sådant avtal slutes. Såsom herr Sjögren i sin reservation framhåller, kan detta leda till den konsekvensen, att en arbetsgivare, som önskar i de enskilda arbetsavtalen med sina förtroendemän få in en med rättslig verkan gällande bestämmelse om förbud mot medlemskap i arbetstagareförening, blir tvungen anhålla, att förtroendemannen först går in i denna senare förening för att arbetsgivaren därefter skall kunna med densamma sluta kollektivavtal, vari bland annat stadgas förbud för förtroendemännen att tillhöra sådan arbetstagareförening.

Vare sig detta är riktigt eller ej, är det emellertid att befara, att arbetsgivarna skulle anse sig tvungna att i stor omfattning taga initiativ till kollektivavtal med förmansklausul för att söka skydda sig i nu ifrågakvarande avseende.

En dylik utveckling kan enligt vårt förmenande icke vara äsyftad eller gagnelig. Såsom ovan redan framhållits, lider det intet tvivel därom, att för stora grupper av privatanställda kollektivavtalsformen är synnerligen

olämplig. Detta torde i alldeles särskild grad gälla försäkringsföretagen, där arbetets mångskiftande art, växelverkan mellan kontors- och fältorganisationer samt kraven på att individuell duglighet och kompetens få fullt göra sig gällande göra det ytterst svårt att rättvist och ändamålsenligt inränga de anställda i ett kollektivavtal.

Med hänsyn till det osäkerhetstillstånd och de svårigheter på detta för företagen så betydelsefulla område, som sålunda skulle uppkomma, synes det oss nödvändigt, att i lagen infogas en bestämmelse, som medgiver, att en förmansklausul icke får anses innebära en kränkning av föreningsrätten.

Sveriges köpmannaförbund har påyrkat, att i lagen infördes en särskild bestämmelse, varigenom arbetsgivaren ägde förhindra arbetsledare eller andra i förtroendeställning att ansluta sig till dem underställd personals organisation. Liknande yrkanden ha även framställts av *svenska lantarbetsgivarnes centralförening*, *svenska bankföreningen*, *svenska sparbanksföreningen*, *tidningarnas arbetsgivareförening* och *svenska järnvägarnas arbetsgivareförening*.

Landsorganisationen har förordat att, därest i lagen en särreglering skedde av arbetsledares föreningsrätt — och detta torde väl icke kunna undgås — denna reglering företoges i överensstämmelse med det av reservanten Sölvén framförda förslaget. I avseende å undantagsrättens omfattning anslöte detta förslag till kollektivavtalens arbetsledarklausuler. Att detsamma medgäve en väsentligt skarpare avgränsning än uttrycket »arbetsledare eller annan i förtroendeställning» vore enligt landsorganisationens åsikt uppenbart.

Daco har framhållit, att förmansklausuler vore en utomordentligt ömtålig punkt för *Daco-föreningarna* i allmänhet. Det vore nämligen svårt, för att icke säga omöjligt, att finna en sådan generell formulering av denna klausul, att den icke kunde användas som vapen mot sådant föreningsbildande (den vertikala föreningsformen), vilken förekomme och vore nödvändig bland tjänstemannagrupperna. Kunde klausulen få en sådan avfattning, att den för att få giltighet måste accepteras i kollektivavtal mellan arbetstagare och arbetsgivare samt att varje rimlig och lojal tolkning av densamma hänvisade dess tillämpning till det eller de områden, för vilka den vore avsedd, förfölle emellertid *Dacos* betänkligheter. *Daco* har föreslagit en undantagsbestämmelse av innehåll, att som kränkning av föreningsrätten icke skulle anses förbud för arbetstagare, vilken hade till huvudsaklig uppgift att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, i vilket han icke regelbundet deltog, att tillhöra viss förening av honom underställd personal, därest överenskommelse därom funnes i kollektivavtal mellan arbetsgivaren och föreningen.

Kommerskollegium har förordat en undantagsbestämmelse av sådan utformning, att arbetsgivaren utan stöd av kollektivavtal ägde förmena arbetsledare och andra i förtroendeställning att tillhöra underställd personals organisation. I samma riktning ha *Sveriges industriförbund* samt flera handelskamrar uttalat sig.

Även *länsstyrelserna* i Stockholms, Uppsala, Södermanlands, Kronobergs, Blekinge, Örebro, Västmanlands, Jämtlands och Västerbottens län ha ansett en bestämmelse i detta hänseende erforderlig.

Arbetsdomstolens ordförande har ansett, att frågan om arbetsledares ställning i föreningsrättsligt hänseende borde positivt lösas i lagen och icke bliva beroende av vad därom kunde komma att stadgas i kollektivavtal. I detta sammanhang har arbetsdomstolens ordförande anmärkt, att det vore oklart, huruvida kommittén menade, att arbetsledarnas ställning kunde med bindande verkan för organisation av arbetare regleras icke blott i kollektivavtal med nämnda organisation utan även i kollektivavtal med organisation av arbetsledare.

Socialstyrelsen har funnit påkallat att bereda möjlighet till fortsatt tillämpning av den s. k. förmansklausulen. Ett lämpligt sätt härför skulle enligt styrelsens förmenande vara att såsom en undantagsbestämmelse i förevarande paragraf förklara, att såsom kränkning av föreningsrätten icke skulle anses, i fall arbetsgivare fordrade eller i avtal intoges bestämmelse om att arbetsledare ej finge tillhöra samma förening som honom underlydande arbetstagare.

*Departements-
chefen.*

I den allmänna motiveringen har jag vid behandling av frågan, huruvida lagens bestämmelser borde kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal, uttalat, att någon allmän regel av dylik innebörd icke borde upptagas i lagen. I följd härav erfordras otvivelaktigt i förevarande paragraf en undantagsbestämmelse för arbetsledare och med dem jämställda. I likhet med vad jag tillstyrkte vid framläggande av förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder anser jag denna undantagsbestämmelse lämpligen kunna erhålla formen av tillstånd till intagande av föreskrift i kollektivavtal, att arbetsledare eller annan i förtroendeställning ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Som jag redan då framhöll, innebär bestämmelsen i praktiken, att en reglering, företagen under medverkan av vederbörande organisationer, vare sig arbetarnas eller arbetsledarnas, icke anses utgöra kränkning av föreningsrätten, även om därigenom föreskrives en viss inskränkning i möjligheten för vissa kategorier av arbetsledare eller tjänstemän att tillhöra särskilda organisationer. Har t. ex. en arbetarorganisation genom bestämmelse i kollektivavtal godtagit, att den arbetarna tillkommande föreningsrätten icke kränkes därigenom att vissa befattningshavare i förtroendeställning genom personliga utfästelser till arbetsgivaren avstå från medlemskap i fackföreningen, skall en dylik uppgörelse vara giltig. Men en reglering av frågan kan även ske genom stadgande i ett kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetsledare av motsvarande innebörd. I bägge fallen föreligga praktiskt taget garantier för att den stipulerade inskränkningen i föreningsrätten icke är alltför långtgående. Avtalsfriheten blir begränsad endast såvitt angår en reglering enbart i individuella avtal.

Vad angår de framställda anmärkningarna om att regeln icke skulle vara tillfyllestgörande för sådana anställda, beträffande vilka det i stort sett icke förekomme och knappast heller vore att förvänta att en reglering skedde genom kollektivavtal, får jag — i anslutning till vad jag anförde redan vid

framläggande av förslaget till lag angående ekonomiska stridsåtgärder — framhålla, att enligt min mening anledning saknas att hindra olika grupper av sådana anställda att tillhöra samma organisation.

I denna paragraf har slutligen, liksom i förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder, upptagits en uttrycklig föreskrift om tillåtligheten av åtgärder, som avse att åstadkomma eller grundas på förmansklausul.

5 §.

I *kommitténs förslag* upptages ett särskilt kapitel, 5 kapitlet, om skadestånd. 20—24 §§ däri lyda:

20 §.

Envar, som vidtagit stridsåtgärd eller annan åtgärd, vilken enligt 5 eller 18 § ej må äga rum, vare skyldig ersätta skada, som av förfarandet kommit.

21 §.

Där de, som äga företräda förening, varom i 3 § sägs, å föreningens vägnar behörigen besluta stridsåtgärd eller annan åtgärd, vilken enligt 5 eller 18 § ej må äga rum, vare föreningen pliktig ersätta skada, som kommer av åtgärden.

22 §.

Har medlem i förening, varom i 3 § sägs, gjort sig skyldig till sådant förfarande, som avses i 20 §, och faller åtgärden inom föreningens verksamhetsområde, vare föreningen, när den erhåller kännedom om medlemmens handlingssätt, pliktig att, där så ske kan, hindra honom från fortsättande av det olovliga förfarandet och förebygga skada av detsamma. För sådant ändamål äge föreningen mot medlem tillämpa varje påföljd, vilken enligt stadgarna kan inträda på grund av åsidosättande av förpliktelse, som åligger medlem. Föreningen må jämväl, oavsett vad stadgarna innehålla, utsluta medlem för en tid av intill ett år.

Åsidosätter föreningen vad i denna paragraf stadgas, vare föreningen skyldig ersätta därav uppkommen skada.

23 §.

Under skadestånd skall inbegripas jämväl ersättning för personligt lidande samt för intrång i den kränktes intresse av att ostört bedriva sin verksamhet.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevållandes tillgångar eller till omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

24 §.

Ålägges skadeståndsskyldighet flera, skall den fördelas mellan dem efter den större eller mindre skuld, som prövas ligga envar till last. Föres, sedan skadeståndsskyldighet ålagts någon, av den skadelidande talan mot annan, må i den mån det finnes skäligt denne förpliktas att gemensamt med den förre, en för båda och båda för en, gälda skadestånd.

Där förening är jämte medlemmar skadeståndsskyldig, må föreningen förpliktas att till den, som lidit skadan, gälda även vad av skadeståndet belöper på medlemmarna, men äge föreningen i sådant fall att av dem söka åter vad föreningen sålunda utgivit.

Som motivering till sitt förslag har kommittén anfört i huvudsak följande:

5 kapitlet innehåller bestämmelser om sanktioner dels för föreningsrättskränkningar enligt 2 kapitlet och dels för stridsåtgärder under den i 4 kapitlet angivna fredsperioden. Föreningsrättskränkningarna, vilka kunna vara antingen stridsåtgärder eller andra åtgärder, omtalas i 5 §. Fredsplikten enligt 4 kapitlet anges i 18 §.

Som sanktion stadgas icke straff utan endast skadestånd. Enligt 20 § är den, som vidtagit den otillåtna åtgärden, skyldig ersätta skada, som av förfarandet kommit.

Bestämmelserna i 5 kapitlet äro till största delen ordagrant hämtade från det vid 1935 års riksdag framlagda förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (proposition nr 31; andra lagutskottets utlåtande nr 29) eller dess förarbeten. Såsom motivering kan kommittén därför huvudsakligen inskränka sig till att hänvisa till nämnda förslag. (Se särskilt andra lagutskottets nyss angivna utlåtande sid. 109 och följande med där gjorda hänvisningar.)

Reservanten herr Sölvén har anfört, att, därest bestämmelserna om förbud mot organisationstvång, om registreringsförfarande och fredsförpliktelse icke upptoges i lagen, torde de ganska detaljerade skadeståndsbestämmelserna kunna ersättas av en allmän regel i 2 kapitlet om skadestånd på grund av föreningsrättskränkning, inbegripande även bestämmelsen i 23 § första stycket om ideellt skadestånd.

I yttrandena har *landsorganisationen* biträtt herr Sölvéns mening.

Daco har förklarat, att en föreningsrättskränkning i vår tid vore ett synnerligen allvarligt ingrepp i den fria medborgarens enskilda bestämmanderätt och i hans möjlighet att ernå ett rimligt ekonomiskt utbyte av sin arbetskraft. *Daco* har därför ansett skadestånd icke böra bli den enda påföljden i sådant fall utan straffbestämmelser vara på sin plats.

Kommerskollegium har ifrågasatt, huruvida ej skäl funnes att i likhet med vad som skett i 8 § kollektivavtalslagen begränsa enskild arbetstgares skadeståndsplikt, förslagsvis till 200 kronor.

Länsstyrelsen i Malmöhus län har framhållit, att enligt kommitténs förslag flera personer, mot vilka talan fördes samtidigt, icke kunde dömas solidariskt men att solidariskt ansvar däremot skulle kunna åläggas person, mot vilken dylik talan anställdes efteråt. Något skäl för en dylik skillnad i ansvaret syntes länsstyrelsen icke kunna åberopas.

Departements-
chefen.

I likhet med kommittén anser jag, att lagen icke bör upptaga några straffstadganden. Jag kan alltså icke biträda *Dacos* hemställan i detta hänseende.

Vad skadestandsreglerna angår, hänföra sig dessa i kommitténs förslag såväl till föreningsrätten som till den av kommittén föreslagna särskilda fredslagstiftningen. Då den sistnämnda bortfallit, torde skadestandsbestämmelserna böra överflyttas till kapitlet om föreningsrätten.

Den grundläggande regeln synes mig kunna formuleras så, att arbetsgivare, arbetstgare eller förening, som gjort sig skyldig till kränkning av föreningsrätten på sätt i 4 § sägs, skall gälda därav uppkommen skada.

De i 21 §, 22 § och 24 § andra stycket av kommitténs förslag upptagna detaljerade bestämmelserna om förenings skadeståndsskyldighet torde kunna bortfalla såsom saknande större praktisk betydelse i detta sammanhang. Övriga bestämmelser lära kunna ersättas med en hänvisning till 8 och 9 §§ kollektivavtalslagen.

Då tillämpning av lagens bestämmelser och klausuler om föreningsrätt i kollektivavtal kunna beräknas ofta förekomma sida vid sida, måste det anses som en fördel, att skadestandsreglerna bliva lika i båda fallen. Den i kollektivavtalslagen givna regeln, att vid bedömande om och i vad mån skada uppstått hänsyn skall tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse, innebär i nu förevarande sammanhang, att skadestånd kan tilldömas såväl förening för intrång i dess organisationsverksamhet som enskild för honom genom föreningsrättskränkande åtgärd tillfogad lidande. Beträffande nedsättning av och befrielse från skadeståndsskyldighet bliva reglerna desamma som i kommitténs förslag utom att — såsom kommerskollegium förordat — enskild arbetstagares skadeståndsskyldighet begränsas till 200 kronor. I fråga om skadeståndsskyldighetens fördelning mellan flera blir principen om fördelning efter skuld gällande. Det av länsstyrelsen i Malmö kritiserade specialstadgandet i kommitténs förslag beträffande successivt anhängiggörande av talan bortfaller.

6 §.

Denna paragraf motsvarar 25 § i *kommitténs förslag*, som lyder:

Var, som vill fordra skadestånd enligt denna lag, skall dels inom två månader från det han erhållit kännedom om skadan samt om den, mot vilken talan skall föras, underrätta honom om sitt anspråk, dels ock inom två år från avslutande av den åtgärd, varå ersättningsskyldigheten grundas, anhängiggöra sin talan. Försummas det, vare talan förlorad.

Som motivering till stadgandet har kommittén anført:

I 25 § föreslås en preskriptionstid av två år för anhängiggörande av talan om skadestånd. Enahanda preskriptionsbestämmelse finnes i 22 § i andra lagutskottets utlåtande nr 29, 16 § i propositionen nr 31. (Se sid. 116 i utskottsutlåtandet.)

För ett stadigvarande fredligt förhållande mellan parterna är det av stor betydelse, att inga gamla skadeståndsanspråk skola kunna rivas upp vid lägligt tillfälle och användas som påtryckningsmedel på motparten. Kommittén föreslår därför — utöver tvåårstiden för talans anhängiggörande — även en tvåmånadersfrist för skadeståndsanspråks framställande hos motparten. Liknande tidsbestämmelser finnas i flera gällande lagar ävensom i kommitténs förslag till lag om arbetsavtal §§ 39 och 40. (Se statens offentliga utredningar 1935: 18 sid. 195.)

I likhet med kommittén anser jag en preskriptionstid av två år för skadeståndstalans anhängiggörande böra föreskrivas. Den av kommittén föreslagna tvåmånadersfristen för skadeståndsanspråks framställande, vilken väsentligen torde ha tillkommit med tanke på den särskilda fredsförpliktelsen enligt 4 kapitlet i kommitténs förslag, synes kunna undvaras, när dessa regler bortfalla.

*Departements-
chefen.*

7 §.

Paragrafen saknar motsvarighet i kommitténs förslag.

Beträffande forum i mål angående arbetsförhållanden har *kommittén* framhållit, att målen hörde under arbetsdomstolen, om förhållandet vore reglerat genom kollektivavtal, men annars under de allmänna domstolarna. Kommittén har framhållit önskvärdheten av att denna dualism bringades till upphörande men icke ansett förenligt med sin uppgift att själv utarbeta förslag i ämnet. Kommittén har emellertid förklarat sig förutsätta, att en omreglering med det snaraste ägde rum, så att alla dylika tvister komme att höra under arbetsdomstolen. Vidare har kommittén förutsatt, att arbetsdomstolens sammansättning komme att ändras, så att nödig sakkunskap i ifrågakommande fall där bleve företrädd även beträffande de grupper av privatanställda, vilka för närvarande icke hade sina förhållanden ordnade genom kollektivavtal.

Vid behandlingen av föreningsrätten har kommittén understrukt, att de allmänna domstolarna icke vore särskilt lämpade att upptaga mål om kränkningar av föreningsrätten. I propositionen angående tredjemanslagen hade föreslagits inrättande av en särskild domstol för ekonomiska stridsåtgärder. Någon dylik specialdomstol vid sidan av arbetsdomstolen påkallades ej av kommitténs förslag. Arbetsdomstolen torde vara fullt lämplig att upptaga alla hithörande mål, om den — såsom kommittén redan påyrkat — kompletterades med sakkunskap beträffande de grupper av privatanställda, som hittills icke vore representerade i domstolen.

I *yttrandena* har *svenska arbetsgivareföreningen* förklarat, att olägenheter uppstode av att tvister rörande arbetsavtal följde olika forumbestämmelser allteftersom arbetsavtalet vore beroende av kollektivavtal eller ej. Föreningens erfarenhet gäve dock ej vid handen, att dessa olägenheter vore sådana, att de oundgängligen krävde en ändrad ordning. Möjligen skulle man kunna hänföra de skadeståndsmål, som följde av brott mot föreliggande lagförslags tvingande bestämmelser till arbetsdomstolen, oaktat här vore fråga icke blott om kollektiva stridsåtgärder, såsom i kollektivavtalslagen, utan även om individuella åtgärder. Ehuru föreningen ställde sig tveksam till spörsmålet, syntes det föreningen däremot vara att föredraga, att mål, som i övrigt hänförde sig till det enskilda arbetsavtalet, fortfarande bibehölles under de allmänna domstolarna.

Svenska lantarbetsgivarnes centralförening har ansett här förevarande lag näppeligen kunna träda i kraft, förrän en omläggning skett, så att alla mål om skadeståndsskyldigheten komme att handläggas av arbetsdomstolen.

Stockholms handelskammare har funnit olägenheter förbundna såväl med att anförtro arbetsdomstolen samtliga mål rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som med att tillerkänna de allmänna domstolarna behörighet i förevarande hänseende.

Länsstyrelsen i Uppsala län har ansett nödvändigt, att en utvidgning av arbetsdomstolens kompetensområde trädde i kraft samtidigt med det lagförslag, som kunde föranledas av kommitténs betänkande.

Arbetsdomstolens ordförande har hänvisat till sitt över kommitténs förslag till lag om arbetsavtal avgivna yttrande, vari han förklarat det vara sakligt mest betingat, att alla tvister om arbetsförhållanden bedömdes av arbetsdomstolen, men ansett sig icke på detta stadium kunna intaga en definitiv ståndpunkt till frågan, huruvida en sådan exklusiv behörighet för arbetsdomstolen medförde alltför stora tekniska svårigheter.

Jag kan icke finna det nödvändigt att i detta sammanhang till avgörande upptaga hela frågan om den rättsliga behandlingen av mål om individuella arbetsavtal, en fråga, varom — såsom yttrandena även utvisa — delade meningar råda. Enighet synes däremot föreligga om att mål rörande skadestånd på grund av föreningsrättskränkning böra handläggas av arbetsdomstolen. Jag föreslår därför, att mål, som avse tillämpningen av bestämmelserna i detta kapitel, skola upptagas av nämnda domstol. En sådan begränsad utvidgning av arbetsdomstolens kompetensområde lär icke nödvändiggöra några ändringar i domstolens sammansättning.

*Departements-
chefen.*

3 kapitlet. Om förhandlingsrätten.

8 §.

Denna paragraf motsvarar 6 § i *kommitténs förslag*, som lyder:

Med förhandling avses i denna lag förhandling med syfte att rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åstadkomma enighet mellan parterna samt därav föranledda avtal.

Rätt att i frågor beträffande vissa arbetstagare och deras arbetsgivare förhandla enligt denna lag (*förhandlingsrätt*) tillkommer å ena sidan arbetsgivaren eller förening av arbetsgivare, vari han är medlem, samt å andra sidan förening av arbetstagare, vari de ifrågavarande arbetstagarna äro medlemmar.

I motiveringen till stadgandet har kommittén anført:

6 § i kommitténs förslag innehåller en bestämning av förhandlingsrättens begrepp, sådant kommittén ansett detsamma böra i lag fastställas. Till en början har angivits, att förhandlingarnas föremål är förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, d. v. s. anställningsvillkor och arbetsförhållandet i övrigt. För att markera att en verklig medbestämmanderätt över löne- och arbetsvillkor för arbetstagarnas organisationer åsyftas, så att arbetsgivaren alltså icke blott har att inhämta upplysningar eller mottaga petitioner, har kommittén tillagt, att förhandlingar enligt lagen hava till syfte att åstadkomma enighet mellan parterna samt därav föranledda avtal.

Kommittén har vidare framhållit, att kommittén utgått från förhandlingsrätten, ena partens rätt att påkalla förhandling, såsom det primära och andra partens skyldighet att träda i förhandling såsom en följd därav. Att uppställa skyldighet för part att före vissa åtgärders vidtagande göra dessa till föremål för förhandling med andra parten har ansetts falla utanför kommitténs uppgift. Genom att trygga arbetstagarnas rätt att förhandla genom organisation avsåge kommittén att förläna arbetstagarna en med arbetsgivaren jämbördig ställning. Däremot avsåge kommittén icke att skaffa arbetstagarna inflytande på vederbörande företags förvaltning och allmänna utveckling. Kommittén fortsätter härefter:

I enlighet med nu angivna principer har kommittén i andra stycket av 6 § fastslagit, att förhandlingsrätt, d. v. s. rätt att förhandla enligt lagen, skall tillkomma å ena sidan arbetsgivaren eller dennes organisation samt å andra sidan arbetstagarnas organisation. Rätten förekommer endast, när en förening av arbetstagare finnes, men är då ömsesidig. Förening skall äga förhandlingsrätt endast i frågor rörande egna medlemmar. Det ifrågasättes icke, att en förening i något fall skall äga företräda andra än sina medlemmar.

För att en förening skall äga förhandlingsrätt måste den givetvis uppfylla de i 3 § angivna kvalifikationerna för att anses vara en förening av arbetsgivare, respektive arbetstagare. Den skall alltså äga rättssubjektivitet och bestå av arbetsgivare, respektive arbetstagare, tillhörande viss eller vissa grupper. Det skall av stadgarna framgå, att föreningens uppgift är att tillvarata ifrågavarande grupps eller grupperns intressen rörande arbetsförhållandet. Och det skall ingå i föreningens verksamhet att sluta för sina medlemmar bindande avtal.

Förhandlingsrätt tillkommer givetvis också en huvudorganisation under förutsättning, att den nått en sådan fasthet, att den äger rättssubjektivitet, samt i övrigt i tillämpliga delar uppfyller motsvarande krav som en enskild förening. Det naturliga är, att förhandlingar i frågor av allmän betydelse bedrivs av huvudorganisationerna, under det att de enskilda föreningarna behandla frågor av lokal eller eljest begränsad räckvidd.

Kommittén har övervägt, huruvida för en förenings förhandlingsrätt — utöver angivna villkor — borde fordras, att föreningen objektivt sett framträdde som representativ för den grupp, som den tagit till sin uppgift att organisera. Behörighetsregler i detta hänseende äro av ett naturligt och beaktansvärt intresse för den förhandlingsskyldige motparten, men deras utformande stöter på betydande svårigheter. En reglering i detta hänseende måste nämligen lätteligen dels föra alltför långt in på föreningslagstiftningens område och dels verka inskränkande på den fria utvecklingen inom områden, som i detta samband böra lämnas orubbade.

Problemet behandling torde kunna inskränkas till det egentligen praktiska fallet, nämligen att avgöra, huruvida en arbetsgivare i visst fall är skyldig att förhandla med en arbetstagarorganisation. Att som villkor härför uppställa visst medlemsantal torde redan på grund av förhållandenas mångskiftande beskaffenhet icke låta sig göra. Däremot förefaller det a priori naturligt att fordra viss procentuell anslutning till organisationen. Rimligen synes man kunna uppställa den regeln, att föreningen för att äga förhandlingsrätt måste omfatta minst hälften av arbetstagarna inom den grupp, som föreningen tagit till sin uppgift att organisera. Mot ett sådant krav kan erinras, att det icke uppfylles av vissa arbetarorganisationer på det område, där förhandlingsrätt redan tillämpas. Visserligen skulle dessa organisationer, om de uteslöts från den lagligen erkända förhandlingsrätten, icke berövas möjligheten att framdeles liksom hittills hävda sin rätt genom stridsåtgärder, men lagens inställning skulle dock säkerligen skapa tvisteämnen och på ett mindre önskligt sätt inverka på utvecklingen. Vidare är att märka, vilka betydande hinder det möter att fastställa en viss arbetstagargrupps omfattning och avgränsning gentemot andra grupper. Härutinnan råder för närvarande icke något genomfört system. Organisationerna äro uppbyggda efter skilda principer, och deras rekryteringsområden gripa ofta in i varandra. Även om femtioprocentig anslutning uppställdes som villkor för förhandlingsrätt skulle det icke kunna undvikas, att förhandlingsrätt i ett visst fall tillkomme två olika organisationer eller att det åtminstone svårligen låte sig avgöra, vilken organisation förhandlingsrätten tillkomme. Fullständig reda i dessa för-

hållanden lärer näppeligen kunna åstadkommas annorledes än genom en korporationslagstiftning, som indelade samtliga arbetstagare i grupper och anvisade varje fackorganisation en sådan grupp att organisera. På en sådan korporationslagstiftning kan kommittén av såväl formella som sakliga skäl icke inlåta sig.

Behovet av en ordnad gruppindelning bland arbetstagarna skulle göra sig mindre kännbart, om kravet på femtioprocentig anslutning hänfördes icke till gruppen utan till förhandlingsfrågan i det enskilda fallet. Regeln kunde då tänkas erhålla den utformningen, att en arbetstagarorganisation för att äga rätt att förhandla i en viss fråga måste omfatta minst hälften av de av frågan berörda arbetstagarna. Det är dock icke alltid en lätt sak att avgöra, vilka arbetstagare, som skola anses berörda av en förhandlingsfråga. Dels kan frågan ofta icke definitivt angivas på förhand, och dels går det icke att stanna vid de arbetstagare, som direkt beröras av frågan i den utformning den förhandlingsvillige parten givit densamma. Då en arbetstagarorganisation endast får förhandla i frågor rörande egna medlemmar, kommer ju föreningen alltid att omfatta samtliga de direkt berörda arbetstagarna, men även utomstående arbetstagare, som befinna sig i liknande ställning, måste givetvis räknas till de av frågan berörda. Att fastställa frågans omfattning i denna mening är visserligen enligt kommitténs åsikt icke omöjligt men kan näppeligen anföras parterna själva.

Med hänsyn till nu anförda omständigheter har kommittén avstått från att i 3 kapitlet uppställa krav på en viss anslutning såsom villkor för en förenings förhandlingsrätt överhuvud. Däremot återkommer kommittén i 4 kapitlet till liknande behörighetsregler som förutsättning för förhandlingsrättens utövande under statens medverkan. Det har synts kommittén skäligt att i princip fastslå arbetsgivarens skyldighet att förhandla med sina arbetstagares organisation, även om organisationssträvandena icke i någon högre grad krönts med framgång. Någon påföljd av underlåtenhet att respektera förhandlingsrätten föreslås icke i 3 kapitlet. Endast vid sådan under offentlig medverkan bedriven förhandling, varom stadgas i 4 kapitlet, har kommittén funnit ett tvångsmässigt realiserande av förhandlingsrätten tänkbart, men för erhållande av dylik offentlig medverkan anser kommittén böra krävas en viss anslutning till organisationen. (Se 11 § 2 och 5.) De allmänna stadgandena om förhandlingsrätt i 3 kapitlet har kommittén tänkt sig kunna erhålla betydelse företrädesvis såsom vägledande för utvecklingen. Det torde med tiden framstå allt mera naturligt för en arbetsgivare att förhandla med en viss organisation såsom representant för de arbetstagare, med vilka arbetsgivaren har intresse att träda i förbindelse. Någon allmän regel om företräde till förhandlingsrätt för det fall, att flera föreningar tagit till uppgift att organisera samma grupp, har kommittén icke ansett lönt att giva.

Reservanterna herrar Sjögren och Söderlund ha ansett orden »samt därav föranledda avtal» böra utgå ur definitionen. Herr Sjögren har ansett förhandlingen vara tillfredsställande definierad av första stycket exklusive detta tillägg. Reservanten kunde icke förstå annat än att åtgärder, som parterna företoge i syfte att rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åstadkomma enighet, borde täcka lagens behov av begreppet förhandling, oberoende av om dessa åtgärder föranledde avtal eller ej. Även herr Söderlund har funnit de citerade orden fullständigt överflödiga och därför meningslösa.

Även i flera av *yttrandena* har kommitténs definition kritiserats.

Handelskammaren i Norrköping har funnit det vara en mindre lycklig formulering, att under förhandlingsrättsbegreppet hänförts förhandling allena med arbetstagarens organisation men icke med arbetstagaren direkt. Det förefölle enligt lagtexten, som om en förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utan förmedling av någon organisation på arbetarsidan rent av vore otänkbar. Ett sådant betraktelsesätt vore nog tidstypiskt men innebure likväl en betydlig överdrift. *Svenska bankföreningen* har ansett den enskilde arbetstagarens rätt att under alla omständigheter förhandla med sin arbetsgivare vara självfallen, men det vore av vikt, att lagen icke så avfattades, att något missförstånd härutinnan skulle kunna uppstå.

Sveriges köpmannaförbund har, i likhet med reservanterna, ansett förhandlingen tillfredsställande definierad utan tillägg av orden »samt därav föranledda avtal». Förhandlingens huvudsyfte vore att åstadkomma enighet mellan parterna. Om ett avtal skulle slutas, vore en lämplighetsfråga av sekundär betydelse. Kommittén hade framhållit, att förhandlingsrättens erkännande icke i och för sig innebure införande av kollektivavtalssystem. För att understryka detta hemställde förbundet, att de citerade orden måtte utgå. Samma åsikt har uttalats av åtskilliga andra *arbetsgivarorganisationer* även som av flertalet *handelskamrar*.

Socialstyrelsen har anfört:

Orden »samt därav föranledda avtal» i första stycket synas böra utgå. Oavsett att nämnda uttryck från språklig synpunkt torde kunna giva anledning till erinran, måste detsamma anses innebära en ej blott onödig men även oriktig bestämning. Förhandling av här åsyftad natur behöver nämligen icke nödvändigtvis gå ut på åvägbringandet av ett avtal utan kan inskränka sig till uppnående av enighet i något visst avseende, t. ex. i fråga om tolkningen av viss avtalsbestämmelse eller tillrättläggande av något förhållande, som givit anledning till klagomål. Mot avfattningen av detta stycke synes även kunna anmärkas, att densamma möjligen kan ingiva den föreställningen, att förhandlingen skall ha till syfte att åstadkomma enighet rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i dess helhet.

Länsstyrelsen i Uppsala län har ifrågasatt, om icke förslaget innebure en utvidgning av förut vanlig förhandling, då detsamma torde medföra, att den allmänna förhandlingsplikten skulle gälla även beträffande arbetstagares individuella förhållanden till arbetsgivaren, oberoende av deras samband med någon på kollektivavtal grundad rätt. Det syntes ovisst, huruvida det vore lämpligt att i en sådan försökslagstiftning som den förevarande ge förhandlingsrätten en så vidsträckt innebörd.

Länsstyrelsen i Hallands län har ansett i denna paragraf för klarhetens skull böra starkare framhåvas, att ett lagfästade av förhandlingsrätten syftade till åstadkommande av ökade möjligheter att åvägbringa kollektiva uppgörelser mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande de arbetsvillkor, som skulle lända till efterrättelse.

Beträffande den av kommittén i detta sammanhang diskuterade frågan om särskilda *behörighetsregler* som villkor för rätten att förhandla har *svenska arbetsgivareföreningen* anfört:

Kommittén har funnit, att den förhandlingsskyldige har ett naturligt och beaktansvärt intresse av att såsom villkor för förhandlingsrätt kräves, »att föreningen objektivt sett framträdde som representativ för den grupp, som den tagit till sin uppgift att organisera». Formella svårigheter hava emellertid förhindrat kommittén att i 3 kapitlet intaga behörighetsregler av sådant slag. Lämpligast skulle enligt kommitténs åsikt ha varit om man kunnat föreskriva »att en arbetstagarorganisation för att äga rätt att förhandla i en viss fråga måste omfatta minst hälften av de av frågan berörda arbetstagarna». Kommittén har ej ansett sig kunna förorda en sådan regel, då ett fastställande av förhandlingsfrågans omfattning med avseende å berörda arbetare näppe-ligen kunde anförtros parterna själva. Vi finna, att arbetsgivarens rättmätiga intresse av att förhandlingstvånget begränsas åtminstone till sådana fall, där arbetstagarorganisationen är representativ i här angiven mening, framträder med sådan styrka, att det icke kan åsidosättas av endast formella anledningar. Dessutom är kommitténs argumentering i fråga om svårigheterna att tillämpa nämnda behörighetsregel enligt vårt förmenande icke bindande. Enligt lagförslaget står ju alltid arbetsgivaren inför nödvändigheten att, om fullgod representativitet föreligger och 4 kapitlets bestämmelser äro tillämpliga, på begäran från arbetstagarorganisationens sida träda i förhandling med organisationen under opartisk ordförande. Dessutom torde i flertalet fall icke föreligga några särskilda svårigheter att fastställa hela antalet av förhandlingsfrågan berörda arbetstagare i förhållande till berörda medlemmar av arbetstagarorganisationen. Vill man komma ifrån gränssfallen, skulle regeln med femtioprocentig anslutning kunna uppmjukas t. ex. genom att såsom förutsättning för förhandlingsvägran föreskrives, att det av omständigheterna är uppenbart eller det klart måste framgå, att organisationen icke är representativ. Det må dessutom erinras om, att här angivna fordran på representativitet hos den avtalskrävande delen av arbetstagarna har sin motsvarighet i den norska bojkottlagstiftningen i fråga om behörigheten att vidtaga bojkottåtgärd för genomdrivande av kollektivavtal vid visst företag.

Det berättigade uti att den förhandlingskrävande organisationen bör vara representativ för den grupp, som organisationen vill företräda, framträder än mer, då man besinnar att de kollektiva uppgörelserna, såframt ej annat framgår av deras ordalydelse, förplikta arbetsgivaren att icke tillämpa sämre villkor än de avtalade även i förhållande till utomstående arbetstagare, som sysselsätts i det arbete, kollektivavtalet avser. Det kan starkt ifrågasättas, huruvida med den i lagförslaget uttalade principen om arbetstagarorganisationens rätt till förhandling endast för sina egna medlemmar över huvud kan förenas skyldighet att förhandla rörande sådant kollektivavtal, som på nu nämnt sätt får rättskraft utöver arbetsförhållandet mellan arbetsgivarna och den avtalslutande organisationens medlemmar. Frihet för arbetsgivaren att i sådan situation vägra förhandling synes välmotiverad. Dylik frihet bör förefinnas även i de utomstående arbetstagarnas intresse. Med den i lagförslaget skyddade rätten att få stå utanför en organisation och densammas yttringar kan svårigen förenas en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla om sådant kollektivavtal med dylik organisation, som skulle komma att inverka på även de utomstående arbetstagarnas anställningsvillkor.

Svenska lantarbetsgivarnes centralförening har hemställt om begränsning av arbetsgivarens skyldighet att träda i förhandling med motparten till fall, då dennas organisation representerade flertalet av de berörda arbetarna.

Även *kommerskollegium* har funnit anmärkningsvärt, att arbetsgivarens plikt att förhandla i princip gällde gentemot vilken sammanslutning som helst, som uppfyllde de mycket vaga kraven på att vara en förening av arbetstagare.

Departements-
chefen.

I analogi med vad som skett beträffande föreningsrätten torde lagförslaget böra innehålla en bestämning av begreppet förhandlingsrätt. Någon anledning att, som kommittén föreslagit, särskilt angiva vad som förstås med förhandling synes icke föreligga.

Enligt min mening ligger det i sakens natur, att i denna lag med förhandlingsrätt icke kan förstås annat än rätten till kollektiva, organisationsmässiga förhandlingar. Jag kan icke finna att, såsom från vissa håll befarats, den omständigheten, att lagen endast reglerar rätten till kollektiva förhandlingar, skulle kunna tolkas som något förbud mot individuella förhandlingar. Dylika kunna och måste naturligtvis alltid förekomma men böra lämnas helt utanför den nu ifrågakvarande lagstiftningen.

Kommittén har angivit, att syftet med förhandlingar enligt lagen skall vara åstadkommande av enighet mellan parterna samt därav föranledda avtal. I flera yttranden har påyrkats, att orden »samt därav föranledda avtal» måtte utgå. Det måste medges, att, såsom i yttrandena framhållits, de citerade orden äro något oklara till sin innebörd och kunna föranleda den uppfattningen, att varje förhandling enligt lagen skall syfta till slutande av ett kollektivavtal. Så är givetvis icke förhållandet. Frågor kunna förekomma, som icke kunna lösas i kollektivavtalets form, t. ex. en fråga, huruvida ett avskedande innefattar föreningsrättskränkning. Även sådana frågor böra kunna göras till föremål för förhandlingar enligt lagen. Emellertid torde bakom de av kommittén använda ordalagen ligga en riktig tankegång. Vid upprepade tillfällen ha konflikter på arbetsmarknaden uppkommit av den anledningen, att arbetsgivarparten, då en kollektiv reglering av anställningsvillkoren påkallats från arbetstagersidan, förklarat sig över huvud icke vilja förhandla om en reglering i dylik form. Sådana konflikter, som icke röra saken utan formen, äro enligt min åsikt förkastliga ur det allmännas synpunkt. Det må stå parterna fritt att utan inblandning från samhällets sida komma överens respektive icke komma överens i själva sakfrågan, men de yttre formerna för förhandlingsväsendet böra fastslås i lagen och icke få bli föremål för stridigheter parterna emellan. Påkallar ena parten förhandling om kollektiv reglering av anställningsvillkoren, skall alltså andra parten vara skyldig att träda i förhandling om en sådan reglering. Däremot torde det icke låta sig göra att i lagen angiva något om formen för uppgörelser i sådana förhandlingar, som röra förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

På nu anförda skäl föreslår jag, att förhandlingsrätt enligt denna lag definieras som rätt att påkalla förhandling rörande kollektiv reglering av anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Vad därefter angår frågan om särskilda behörighetsregler som villkor för rätten att förhandla, intager jag, i likhet med kommittén, den ståndpunkten, att förhandlingsrätt skall tillkomma varje organisation, som uppfyller kvalifikationerna för att anses vara en förening av arbetsgivare, respektive arbetstagare. En förening äger givetvis förhandlingsrätt endast i den mån föreningen enligt sina stadgar är behörig att förhandla å sina medlemmars

vägnar. Tillkommer det exempelvis inom ett organisationskomplex enligt stadgarna överordnad organisation att besluta beträffande vissa frågor, ligger det i sakens natur, att blott den sistnämnda äger förhandlingsrätt i dessa frågor. Några särskilda bestämmelser med anledning härav torde emellertid icke vara erforderliga.

Det lär, såsom kommittén framhållit, icke vara lämpligt att som villkor för en förenings förhandlingsrätt uppställa regler om att föreningen skall vara representativ för den grupp, som föreningen vill företräda. Då reglerna skulle tillämpas av parterna själva, torde de näppeligen kunna föranleda till annat än onyttiga och vid diskussioner parterna emellan måhända svårlösta tvistigheter. Det kan icke heller sägas innebära någon obillighet mot arbetsgivaren, att han är skyldig att träda i förhandling med en förening, som företräder hos honom anställda arbetstagare. Bestämmelserna om förhandlingsrätten, som icke i och för sig äro förbundna med några påföljder, innefatta ju ej mer än att arbetsgivaren icke får utan saklig diskussion avvisa en framställning om förhandling av en arbetstagarorganisation. Vill sedan organisationen sätta makt bakom orden genom att vädja till förlikningsman, får denne bedöma, i vad mån vidare förhandlingar äro påkallade.

Att förhandlingsrätt för en part medför skyldighet för andra parten att träda i förhandling, framgår i kommitténs förslag, förutom av motiven, endast av reglerna om formerna för förhandlingens gång. Jag anser emellertid en bestämmelse om denna skyldighet böra knytas direkt till det grundläggande stadgandet om föreningsrätten. Det bör härvid utsägas, att skyldigheten innebär åliggande för part att, själv eller genom ombud, inställa sig vid förhandlingssammanträde samt att, där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning av fråga, varom förhandling påkallats. Skyldigheten att framlägga förslag till frågans lösning innebär icke mer än att parten skall klart angiva och motivera sin ståndpunkt i sak. Rör frågan kollektiv reglering av anställningsvillkoren, behöver parten alltså icke nödvändigt själv framlägga ett fullständigt förslag i sådant hänseende utan kan givetvis ange sin ståndpunkt genom att kritisera ett av motparten framlagt förslag.

9 §.

Denna paragraf motsvarar 7 § i *kommitténs förslag*, som lyder:

Vill part, som äger förhandlingsrätt, påkalla förhandling om viss eller vissa frågor, må han göra framställning därom hos andra parten. Om denne så begär, skall framställningen ske skriftligen med angivande av den eller de frågor, om vilka förhandling påkallas. Därest ej annat föranledes av omständigheterna, skall den, hos vilken framställningen gjorts, senast å tredje dagen därefter utsätta tid och plats för förhandling och därom underrätta den, som påkallat förhandlingen. Sammanträde för förhandlings upptagande skall hållas snarast möjligt.

Vid förhandlingen skall vardera parten angiva sin ståndpunkt till förhandlingsfrågan och skälen därför. Det åligger part att göra vad på honom ankommer för förhandlingens skyndsamma slutförande samt att efter bästa förmåga medverka till förhandlingsfrågans lösning under beaktande av parternas gemensamma intresse av samförstånd.

Om endera parten det begär, skall över förhandlingen föras protokoll, som justeras av båda parterna.

Som motivering till stadgandet har kommittén anförd:

I 7 § stadgas en förhandlingsordning vid förhandlingar mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, å ena, samt förening av arbetstagare, å andra sidan. Några påföljder av underlåtenhet att ställa sig förhandlingsordningen till efterrättelse uppställas icke. Äro parterna överens, kunna de naturligtvis förhandla på vilket sätt de själva önska. Vill ena parten förhandla men visar den andra en deciderad motvilja mot att respektera hans förhandlingsrätt, lärers något resultat icke kunna åstadkommas på annat sätt än genom offentlig medverkan. Under vilka förutsättningar sådana kan erhållas stadgas i 4 kapitlet. Såsom en inledning härtill torde det emellertid vara på sin plats att i 3 kapitlet giva några allmänna regler om ordningen för förhandlingar parterna emellan utan statens medverkan, vilket naturligtvis måste bliva det ojämförligt vanligaste fallet. En part bör i regel icke heller kunna påkalla statens medverkan vid förhandlingen, därest han icke kan visa sig hava gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling utan dylik medverkan. Ett stadgande härom har upptagits i 11 § under 1). De grunddrag för ordningen vid den förberedande förhandlingen, som äro erforderliga för att bedöma, huruvida part vid densamma iakttagit eller underlåtit sina skyldigheter, böra därför vara angivna i lagen. Reglerna härom torde icke heller i och för sig bliva betydelselösa. Ehuru några särskilda påföljder icke knutits vid deras iakttagande, får säkerligen lagens blotta tillvaro en viss verkan, åtminstone genom att så småningom påverka allmänna opinionen.

Kommittén har konstruerat förhandlingsrätten såsom en rätt för ena parten att påkalla förhandling, motsvarad av skyldighet för andra parten att träda i förhandling. Den naturliga inledningen till en förhandling enligt lagen blir därför, att ena parten påkallar förhandling genom en framställning till den andra. Att framställningen sker i skriftlig form, kan icke generellt fastställas såsom nödigt eller lämpligt. Den, hos vilken framställningen göres, synes emellertid äga ett berättigat intresse av att, om han så vill, få se svart på vitt på vad som önskas av honom. Om denne det begär, skall därför framställningen ske skriftligen med angivande av den eller de frågor, om vilka förhandling påkallas. Någon detaljerad redogörelse för förhandlingsfrågan fordras icke. Det kan räcka att angiva exempelvis, att förhandlingen skall röra den och den arbetstagargruppens löne- och arbetsvillkor. Gruppen bör alltid vara angiven, eftersom olika gruppers arbetsförhållanden icke kunna sammanföras i en och samma förhandlingsfråga. Gör en förening framställning om förhandling, bör den på anmaning visa motparten sina stadgar, så att denne kan bedöma, om de i 3 § angivna villkoren äro uppfyllda.

I regel ankommer det på den, hos vilken framställning om förhandling gjorts, att utsätta tid och plats för ett förhandlingssammanträde. Därest ej annat föranledes av omständigheterna, skall han göra detta och därom underätta den, som påkallat förhandling, senast å tredje dagen efter den, då framställningen gjordes. Med att annat föranledes av omständigheterna syftar kommittén dels på att omedelbar förhandling ibland är påkallad och dels på att en längre tidsfrist än tre dagar understundom kan behövas. Tredagarsfristen får naturligtvis icke utan motpartens samtycke överskridas annat än om och i den mån särskilda skäl därför kunna visas.

Beträffande tiden för sammanträdet hållande föreslår kommittén endast den bestämmelsen, att det skall hållas snarast möjligt. Om omedelbar förhandling är påkallad, skall sammanträdet hållas omedelbart. Annars bör det hållas så snart som möjligt efter den nyss angivna tredagarsfristens utgång. Ett dröjs-

mål på mer än några dagar därefter får icke förekomma, såvitt icke särskilda skäl därtill föreligga.

Vid förhandlingssammanträdet skola parterna komma tillstådes, själva eller genom ombud. Parterna äro även skyldiga att träda i förhandling med varandra. Detta har i lagtexten uttryckts så, att vardera parten skall angiva sin ståndpunkt till förhandlingsfrågan — d. v. s. den sakfråga, om vilken förhandling påkallats — ävensom skälen därför. Kan förhandlingen icke slutföras vid ett sammanträde, få parterna gemensamt bestämma tid och plats för nytt sammanträde. Till ytterligare vägledning för det sätt, varpå en part skall förhandla, har i lagtexten angivits, att det åligger part att göra vad på honom ankommer för förhandlingens skyndsamma slutförande samt att efter bästa förmåga medverka till förhandlingsfrågans lösning under beaktande av parternas gemensamma intresse av samförstånd. En part kan uppenbarligen icke anses lojalt fullgöra sin skyldighet att träda i förhandling, om han visserligen inställer sig vid sammanträdena men där iakttager tystnad eller i allt fall icke bidrager att föra förhandlingen framåt.

Ätminstone vid förhandlingar av större betydelse torde det höra till god ordning, att protokoll föres. Kommittén föreslår den regeln, att, om endera parten det begär, över förhandlingen skall föras protokoll, som justeras av båda parterna. Att ett protokoll finnes, blir givetvis av betydelse, när det vid påkallande av statens medverkan enligt 4 kapitlet gäller att styrka, hur vardera parten förhållit sig vid den förberedande förhandlingen enligt 3 kapitlet. Har ena parten vägrat att medverka till protokollföringen, är detta ett synnerligen starkt indicium för att förhandlingen parterna emellan genom hans förvällande icke kunnat leda till resultat.

När en förhandling parterna emellan synes hava goda utsikter att förlöpa lyckligt, bör en part icke stelt hålla på de i 7 § angivna formerna. Ådagalägger däremot motparten förhandlingsovilja, blir ett strikt iakttagande av de formella föreskrifterna av betydelse som inledning till ett förfarande enligt 4 kapitlet. I sistnämnda fall bör också protokollering påyrkas.

Några regler om vilken ordning, som skall iakttagas vid förhandlingsbordet, har kommittén funnit icke kunna givas i lagtexten. Därtill äro förhållandena alltför skiftande. Vid mindre förhandlingar mellan en arbetsgivare och en förening bland hans arbetstagare synes det vara naturligt, att arbetsgivaren fungerar som ordförande. Bliva förhandlingarna av något större omfattning, kan det framträda som önskvärt, att parterna tillkalla någon opartisk person att leda förhandlingarna.

Särskild uppmärksamhet förtjänar frågan om användande av ombud vid förhandlingar. Rörande denna fråga har kommittén icke ansett sig kunna föreslå några lagbestämmelser men vill här nedan giva vissa råd och anvisningar. Mycket ofta är det naturligt, att arbetsgivaren icke inställer sig personligen utan som sitt ombud sänder en förtroendemän inom företaget eller annan lämplig person. En förening måste ju alltid företrädas av ombud. I synnerhet för föreningar av arbetstagare kan det vara önskvärt att anlita icke ett utan flera ombud. Ombuden böra dock icke vara flera än som påkallas av behovet. Anlitande av en delegation på mer än ett fåtal personer bör endast undantagsvis ifrågakomma. Inom flera arbetstagargrupper är det regel att utse förhandlingsombud bland arbetstagarna vid det företag, förhandlingen avser. På andra områden åter undviker man att till ombud välja anställda vid det egna företaget. Efter genomförandet av den nu föreslagna lagen, vilken bland annat avser att bereda skydd mot föreningsrättskränkningar, synes det böra bli regel att till ombud företrädesvis eller uteslutande utse arbetstagare vid det eller de företag, förhandlingen rör. Förutom den otrevnad, arbetsgivaren kan känna över att förhandla med utomstående personer, kan han ofta hava ett verkligt

bärande ekonomiskt intresse av att icke behöva diskutera sitt företags inre angelägenheter med sådana personer. Vad nu är sagt bör icke hindra, att någon funktionär inom organisationen, en ombudsman, biträder vid förhandlingen. En annan fråga om förhandlingsombud är den, huruvida de för att vara behöriga ombud skola vara utrustade med en obegränsad befogenhet såväl att förhandla som att avtala. Det förmenas icke genom någon lagregel en förening att fordra, att ett förslag till uppgörelse skall underställas föreningsstämman eller omröstning bland föreningens medlemmar eller att göra avtalets slutliga antagande beroende av huvudorganisationens godkännande. För att en förhandlingsrätt i praktiken skall fungera tillfredsställande är det dock otvivelaktigt av synnerlig vikt, att de förhandlande ombuden — eventuellt med vissa på förhand angivna och begränsade undantag — äro behöriga att träffa uppgörelse.

Vad nu anförts beträffande förhandlingsombud, är visserligen, som sagt, endast att betrakta som råd och anvisningar men kan dock i viss mån erhålla laglig betydelse. Kommittén har icke föreslagit någon allmän påföljd av att part sänder olämpliga eller med otillräcklig fullmakt utrustade ombud till en förhandling. Ett dylikt förfaringsätt måste emellertid läggas parten till last, om han vill begagna sig av den möjlighet till statens medverkan, som angivits i 4 kapitlet, nämligen att hos socialstyrelsen påkalla utseende av opartisk ordförande. För att en ansökan därom skall kunna bifallas måste, som nämnt, sökanden visa sig hava gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling utan dylik ordförande. Härefter får även anses ligga krav på användande av lämpliga ombud vid förhandling.

Reservanten herr von Zeipel har ansett, att kommittén icke bort uttala sig på sätt som skett i fråga om förhandlingsombud utan lämna denna fråga öppen att i förekommande fall göras till föremål för särskild överläggning parterna emellan. Det förefölle reservanten vara rimligt och naturligt, att en arbets- tagarorganisation borde ha rätt att fritt och otvunget med endast sådana inskränkningar, som betingades av allmänna rättsregler, utse sina ombud vid förhandlingar. Av kommitténs uttalande, att en funktionär eller exempelvis en ombudsman i en förening finge biträda vid förhandlingar, kunde man också lätt få den föreställningen, att sådant biträde endast borde förekomma i undantagsfall och att det, då det förekomme, borde begränsas till en person.

I några av *yttrandena* har behovet av sådana stadganden som de i denna paragraf givna ifrågasatts. Sålunda har *kommerskollegium* ansett paragrafen kunna utgå, då en underlåtenhet att efterkomma den stipulerade förhandlingsplikten icke vore belagd med någon som helst påföljd. *Överståthållarämbetet* har ifrågasatt införande av någon bestämmelse om skadestånd som skydd för föreskrifternas iakttagande. *Landsorganisationen* har däremot anført, att det knappast vore möjligt att redan på den omedelbara förhandlingens stadium fastställa några rättsliga påföljder för förhandlingsovillig part. Härför erfordrades, att ovilligheten — antingen att över huvud upptaga förhandling eller att vid förhandling ingå i realbehandling av förhandlingsfrågan — kunde göras till föremål för bevisning, vilket åter regelmässigt förutsatte ovillighetens konstaterande av opartisk tredje man. *Socialstyrelsen* har ansett, att de i paragrafen meddelade, detaljerade bestämmelserna rörande förhandlingsproceduren kunde förefalla något överflödiga och kanske stundom ej i alla avseenden fullt

lämpliga, men att dessa bestämmelser endast vore att anse såsom välmenande råd, då deras åsidosättande ej kunde leda till annan påföljd än att opartisk förhandlingsledning sedan ej kunde erhållas.

Från åtskilliga håll har anmärkts, att den stadgade tidsfristen av 3 dagar för förhandlings utsättande vore alltför knappt tillmätt. *Kommerskollegium* har ansett fristen skäligen böra förlängas till exempelvis 7 dagar. *Stockholms handelskammare* har föreslagit 14 dagar. *Handelskammaren i Göteborg* har funnit 8 dagar vara en lämplig period, och *Sveriges industriförbund* har förordat någon ökning av 3-dagarsfristen. *Svenska arbetsgivareföreningen* har anfört, att det ej vore lämpligt att här över huvud fastställa viss bestämd tidrymd. Det torde bättre överensstämma med det praktiska livets krav, att man nöjde sig med en föreskrift om att förhandlings-sammanträde skulle utsättas och hållas utan oskäligt dröjsmål. *Svenska lant-arbetsgivarnes centralförening* har uttalat samma åsikt som svenska arbets-givareföreningen.

Beträffande frågan om förhandlingsombud ha *Daco*, *Sveriges farmaceutförbund*, *svenska brukstjänstemannaföreningen*, *Norrlands förmansförbund*, *svenska kontoristförbundet*, *riksförbundet för affärsanställda* och *svenska kommunaltjänstemannaförbundet* instämt i syftet med herr von Zeipels reservation. Svenska brukstjänstemannaföreningen har tillagt:

Även om det å ena sidan kan vara riktigt att som regel förhandlingsombud i första hand utses bland arbetstagarna vid det företag, förhandlingen rör, så är det å andra sidan oriktigt att bereda arbetsgivarparten möjlighet att efter eget gottfinnande avgöra, huruvida arbetstagarparten skall få biträdas av en funktionär, en ombudsman, inom den organisation, arbetstagarna tillhöra. Så vitt man kan utläsa av de valda ordalagen: »Vad nu är sagt bör icke hindra etc.» föreligger intet hinder för en arbetsgivare att förklara, att han icke förhandlar med arbetstagarna, så vitt de biträdas av en ombudsman. En dylik inställning ifrån arbetsgiversidan är ju icke otänkbar, särskilt i sådana fall, då arbetsgivaren tror sig kunna öva påtryckningar på de ombud, som rekryterats bland arbetstagarna själva och vilka kanske till på köpet icke blott sakna erforderlig förhandlingsvana utan även insikter rörande jämförbara förhållanden på andra håll.

Lagens syfte torde bäst betjänas därav att en förhandlingsvan föreningsfunktionär, en ombudsman, biträder vid alla de tillfällen, då den egna parten så önskar.

Det torde kunna förutsättas, att denne som regel har icke blott större förutsättningar att föra verkliga underhandlingar. Han torde dessutom bättre kunna överblicka den förhandenvarande situationen och dess möjligheter och torde också vara i stånd att se på förhandlingsspörsmålen mera objektivt än vad fallet är beträffande de av förhandlingen berörda arbetstagarna.

Under hänvisning till vad som sålunda anförts får föreningen därför föreslå, att i lagförslaget intages en bestämmelse, som direkt utsäger, att part ej kan förvägra motpart att vid förhandlingar anlita inom den egna organisationen verksam funktionär.

Svenska bankföreningen har i denna fråga anfört:

Då det inom de områden av näringslivet, där förhandlingar genom förning pläga äga rum, inträffar, att fackförening förhandlar med enskild arbets-givare angående förhållanden inom hans företag, lär det, enligt vad sty-

relsen meddelats, icke förekomma, att mot arbetsgivarens bestridande å arbetstagarsidan deltaga personer, som äro anställda hos med arbetsgivaren konkurrerande företag. Förhandlingarna föras å arbetstagarnas sida av representanter för den hos arbetsgivaren anställda personalen, biträdda i förekommande fall av funktionär hos vederbörande fackliga sammanslutning. Önskas öppenhet och förtroende i förhandlingen — vilken, om den eller de ifrågakomna personalspörsmålen skola kunna ordentligt bedömas och nöjaktigt resultat av förhandlingen skall vinnas, ofta måste föranleda dryftandet av varjehanda slags interna förhållanden inom företaget — är det av vikt, att sedvänjan att såsom ombud icke ifrågasätta representanter för personalen hos andra företag inom samma arbetsområde befastes. Kommitténs majoritet uttalar sig med bestämdhet till förmån härför. Kommittéledamoten von Zeipel har emellertid här anmält reservation. Det har ock i verkligheten inträffat, att sagda reservant i egenskap av ombudsman hos bankmannaföreningen infunnit sig hos en eller annan bank för att överlägga om speciella, banken rörande personalfrågor, åtföljd av hos andra banker anställda befattningshavare, vilkas deltagande i överläggningen begärts. Dessa erfarenhetsrön, vilka hava betydelse bland annat med hänsyn till bankverksamhetens särskilda behov av diskretion men även torde äga intresse för andra områden av näringslivet, föranleda styrelsen att yrka, att, för den händelse kommittéförslaget skall föranleda lagstiftning, i lagen infogas ett uttryckligt stadgande, att enskild arbetsgivare, som har att förhandla angående hos honom anställda personers förhållanden, skall vara berättigad att icke såsom förhandlingsombud godkänna person, vilken är anställd hos arbetsgivare, som driver enahanda slags verksamhet som den förhandlande arbetsgivaren och således är att anse såsom hans konkurrent.

Svenska försäkringsföreningen och svenska livförsäkringsbolags direktörsförening ha funnit det av behovet påkallat att i lagen uttryckligen fastslå, att en arbetsgivare icke skulle vara skyldig att förhandla med person, som icke vore berörd av den föreliggande tvisten.

Flera *handelskamrar* ha understrukt betydelsen av att arbetsgivaren icke tvingades att förhandla rörande interna angelägenheter med utomstående personer, som till äventyrs kunde vara engagerade hos konkurrentföretag.

*Departements-
chefen.*

I likhet med kommittén och socialstyrelsen anser jag föreskrifter om ordningen för förhandlingar parterna emellan utan förlikningsmans medverkan äga ett visst värde såsom råd och anvisningar. Jag är jämväl ense med kommittén därutinnan, att det icke torde vara lämpligt att stadga några direkta påföljder för föreskrifternas åsidosättande. Visar sig en part ovillig att fullgöra sina skyldigheter, får förlikningsmans medverkan påkallas. Det ankommer sedan på förlikningsmannen att bedöma, huruvida han — med hänsyn bland annat till vad som förekommit under föregående förhandling parterna emellan — bör ingripa, och i så fall, om part vidblir sin ovillighet att förhandla, påkalla vitesföreläggande för honom att fullgöra sin skyldighet härutinnan.

Kommitténs förslag upptager i detta sammanhang även materiella bestämmelser om skyldigheten att träda i förhandling. Dessa ha i departementsförslaget överflyttats till 8 §, så att i förevarande paragraf endast återstå formella stadganden om förhandlingsordningen.

Beträffande förhandlings upptagande har kommittén föreslagit, att det, därest ej annat föranledes av omständigheterna, skall ankomma på den, hos vilken framställning om förhandling gjorts, att senast å tredje dagen där- efter utsätta tid och plats för förhandling och därom underrätta den, som på- kallat förhandling, varjämte sammanträde för förhandlings upptagande skall hållas snarast möjligt. Jag anser det emellertid mera praktiskt, att förhand- lings utsättande skall bero på överenskommelse mellan parterna och icke bindas vid en bestämd tidrymd. På grund härav har bestämmelsen i departe- mentsförslaget fått det innehållet, att sammanträde för förhandling skall hållas snarast möjligt, samt att det ankommer på parterna att utan dröjsmål överenskomma om tid och plats för sammanträdet.

I övrigt torde de av kommittén föreslagna formföreskrifterna i stort sett kunna bibehållas oförändrade.

Med hänsyn till att bestämmelserna i departementsförslaget, i motsats till vad som gällde enligt kommitténs förslag, icke generellt kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal, har i denna paragraf upptagits ett stadgande, att reg- lerna om förhandlingsordningen icke skola lända till efterrättelse, i den mån annat följer av kollektivavtal mellan parterna.

Vad slutligen angår frågan om användande av ombud vid förhandlingar, anser jag i likhet med kommittén några lagbestämmelser icke kunna givas. Vid sådant förhållande finner jag det emellertid icke lämpligt att, såsom kommittén gjort, i motiveringen göra positiva uttalanden i frågan.

10 §.

Paragrafen saknar motsvarighet i kommitténs förslag. Enligt detta skulle en förhandlingsfråga, i vilken enighet icke uppnåddes vid förhandling enligt 3 kapitlet, kunna bli föremål för det i 4 kapitlet omtalade särskilda för- handlingsförfarandet under opartisk ledning. Detta förfarande har i departe- mentsförslaget ersatts med möjlighet för förlikningsman att ingripa. Reg- lerna härom ha inarbetats i medlingslagen, till vilken därför en hänvisning upptagits i förevarande paragraf.

11 §.

Denna paragraf motsvarar 8 § i *kommitténs förslag*, som lyder:

Arbetsgivare må ej vägra arbetstagare ledighet för deltagande i förhand- ling om fråga, varav arbetstagaren beröres eller där han är utsedd att vara representant för sin organisation.

Som motiv till stadgandet har kommittén anfört:

I 8 § fastslås, att en arbetstagare alltid är berättigad till ledighet för deltagande i förhandling enligt lagen vare sig han själv beröres av förhand- lingsfrågan eller eljest är utsedd till representant för sin organisation. Stadgandet äger — i likhet med övriga stadganden i 3 kapitlet — tillämp- ning även å förhandlingar enligt 4 kapitlet. Bestämmelsen avser naturligt- vis endast, att ett rimligt antal ombud skall beredas ledighet. En arbets- givare är alltså icke pliktig finna sig i att en arbetstagarförening i trakasse- ringssyfte exempelvis utsett alla arbetstagare vid företaget eller vissa för driften oundgängliga anställda till ombud vid en förhandling.

Ett spörsmål, som i detta sammanhang kan uppkomma, gäller, huruvida en arbetstagare, som deltagar i förhandling under arbetstid, på sådan grund må vidkännas löneavdrag. Någon allmän regel för spörsmålets lösning kan knappast givas. Kommittén har ej heller ansett frågan vara av den vikt, att icke dess reglering kan överlåtas åt praxis.

I flera av *yttrandena* har påkallats en begränsning av arbetsgivarens här angivna skyldighet. Sålunda har *svenska arbetsgivareföreningen* anfört:

I motiven till 8 § har gjorts visst uttalande, varmed avses att förhindra, att arbetstagare dras från sina nödvändiga arbetsuppgifter, då så icke erfordras för tillvaratagande av arbetstagarorganisationens legitima intressen vid förhandlingstillfälle. Det synes oss emellertid hava varit av behovet påkallat, att i motiven dessutom direkt förklarades, att arbetsgivaren icke behöfde tolerera, att någon hos honom anställd arbetstagare mera allmänt utnyttjades i organisationens förhandlingsverksamhet. Sådant förhållande kan naturligen förrycka arbetets rationella skötsel. Med hänsyn till föräningsrättsskyddet i 5 § kan det vara svårt för arbetsgivaren att få en dylik arbetstagare skild ifrån tjänsten. Den mera kontinuerliga förhandlingsverksamheten bör handhavas av särskilda ombudsmän. Påkallas i produktionen anlitad arbetstagaresh medverkan mera ofta i förhandlingsverksamheten även i den del densamma icke rör det egna företaget, bör arbetsgivaren ock ha full frihet att skilja sig från dylik arbetstagare.

Svenska försäkringsföreningen och *svenska livförsäkringsbolags direktörsförening* ha anfört:

En möjlig konsekvens av bestämmelsen i § 8, att arbetsgivare ej må vägra arbetstagare ledighet för deltagande i förhandlingar, är, att en i ett företags tjänst anställd person, som utses till ombudsman för en organisation bland de anställda, kan finna med sin fördel förenligt att icke lämna sin tjänst utan taga mer eller mindre täta och långvariga ledigheter därifrån för att sköta förhandlingar. Att dylikt icke inträffat inom de områden, där kollektivavtalsformen hittills kommit till tillämpning, torde väl i huvudsak bero på de där tillämpade anställnings- och avlöningsformerna. Med de fastare anställningsformer, som oftast äro förenade med kontorsanställning, innefattande månadslön och förmåner av kostnadsfri, längre ledighet såväl för semester som sjukdom samt pension m. m., ligger det nära till hands att antaga, att en del personer, vilka i större omfattning kunna bliva engagerade i föreningsangelägenheter, icke vilja helt lämna sina anställningar hos företagen. Kommittén har ej ens fattat ståndpunkt till frågan, om arbetsgivaren med hänsyn till innehållet i § 5 är berättigad indraga de konstanta löneförmånerna under tid, då vederbörande på grund av förhandlingar icke deltagar i arbetet inom företaget. Ifrågasättas kan, huruvida icke klargörande bestämmelser i dessa avseenden borde ingå i lagtexten.

Svenska lantarbetsgivarnes centralförening har anfört:

Kommittén har avstått från att uttala sig om huruvida en arbetstagare, som har ledigt från arbetet för förhandling, skall äga rätt fordra lön för den tid, han varit borta. Att så icke bör vara fallet, synes emellertid vara klart, även om stadgande härom av lagtekniska skäl ej intagits i förslaget.

Förslaget giver en arbetare rätt att vara borta från arbetet för att såsom ombud för andra arbetare deltaga i förhandlingar. Skulle en arbetare, som av sådant skäl varit borta från arbetet under avsevärt antal dagar, av denna anledning uppsägas, torde arbetarparten med framgång kunna hävda att upp-

sägningen utgjorde en kränkning av föreningsrätten. En begränsning av rätten att lämna arbetet synes föreningen vara av behovet påkallad.

Flera *handelskamrar* ha ansett, att arbetsgivaren borde garderas mot missbruk av ifrågavarande rätt.

Socialstyrelsen har anfört, att till förekommande av alltför vittgående krav på ledighet för deltagande i förhandling arbetsgivarens skyldighet att bevilja ledighet för sådant ändamål möjligen borde på något sätt begränsas, t. ex. genom infogande av orden »i mån så kan anses nödigt» eller dylikt.

Svenska brukstjänstemannaföreningen har föreslagit, att ifrågavarande paragraf kompletterades med en påföljdsbestämmelse. Då ett brott mot paragrafen ej ledde till någon som helst påföljd, kunde det ifrågasättas, huruvida icke arbetstagarnas rätt till ledighet bleve illusorisk. Utom det att oberäknade svårigheter att få en förhandling till stånd förty kunde uppkomma, låge det nära till hands att antaga att, om ledighet vägrades, stämningen mellan parterna kunde bli irriterad och föranleda till att senare förhandlingar begynte under dåliga auspicer.

Länsstyrelsen i Malmöhus län har påpekat, att någon anledning att i denna paragraf använda ordet organisation i stället för förening icke syntes föreligga.

Beträffande denna paragraf har å ena sidan av socialstyrelsen samt vissa arbetsgivarorganisationer och handelskamrar hemställts om begränsning av arbetsgivares skyldighet att bereda arbetstagare ledighet för deltagande i förhandling samt å andra sidan från arbetstagarhåll föreslagits paragrafens kompletterande med en påföljdsbestämmelse. Vid övervägande av de skäl, som å ömse sidor anförts, har jag funnit det lämpligast att bibehålla stadgandet i dess av kommittén föreslagna lydelse, d. v. s. utan annan påföljd än att arbetsgivarens vägran att ge ledighet kan falla under den allmänna bestämmelsen i 4 § om föreningsrättskränkningar, därest den sker i syfte eller av anledning, som där sägs.

I paragrafens ordalydelse ha vidtagits ett par jämkningar av huvudsakligen formell natur.

Förslaget till lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister.

De i departementsförslaget upptagna ändringarna i medlingslagen avse 3, 6 och 11 §§. Jag kommer att behandla dessa paragrafer var för sig.

3 §.

3 § i *medlingslagen* har för närvarande följande lydelse:

Har inom förlikningsmans verksamhetsområde uppkommit arbetstvist, som medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydelse, bör förlikningsmannen genom personligt besök å den plats, där tvisten utbrutit, eller på annat sätt träda i förbindelse med de tvistande, göra sig noga underrättad om, vari tvisten består, hemställa till de tvistande att i avbidan på tvistens lösning icke vidtaga, vidhålla eller utvidga arbets-

Departements-
chefen.

inställelse, kalla de tvistande att, själva eller genom utsedda ombud, å bestämmd tid och plats sammankomma till förhandling med varandra inför förlikningsmannen samt söka att under dessa förhandlingar, vilka anordnas på sätt lämpligast synes, åvägabringa tvistens lösning.

Aven om uppkommen arbetstvist icke medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydighet, skall förlikningsmannen kalla de tvistande till förhandlingar på sätt här ovan stadgats, därest begäran därom framställles av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna.

Sista stycket har tillagts genom lag den 12 juni 1931 (nr 202). *Kommittén* föreslog upphävande av detta stycke, enär förfarandet enligt 4 kapitlet i kommitténs förslag avsåg att ersätta den här stadgade ovillkorliga skyldigheten för förlikningsman att ingripa. Enligt kommitténs förslag skulle, därest de allmänna förutsättningarna för 4 kapitlets tillämplighet vore givna, socialstyrelsen på begäran av part utse opartisk ordförande (eventuellt en kommission) att leda förhandlingen. Socialstyrelsen ägde dock enligt 11 § i kommitténs förslag vägra att utse sådan ordförande:

1) därest sökanden icke gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling enligt 3 kapitlet;

2) därest sökanden är förening av arbetstagare och icke omfattar minst hälften av de av frågan berörda arbetstagarna;

3) därest sökanden är förening, som icke står öppen för alla inom den eller de grupper, vilkas intressen föreningen äsyftar att tillvarataga;

4) därest sökanden är förening, som tillhör huvudorganisation, och hinder mot åtgärden möter från huvudorganisationens sida; samt

5) därest sökanden är förening av arbetstagare och icke äger minst femtio medlemmar.

Som motivering till sitt förslag har kommittén anfört i huvudsak följande:

Utöver de allmänna förutsättningarna för 4 kapitlets tillämplighet tillkomma vissa särskilda förutsättningar för utseende av opartisk ordförande. Dessa angivas i 11 § och hava fått den formen, att socialstyrelsen må vägra att utse opartisk ordförande i de angivna fallen. Styrelsen är alltså skyldig att utse ordförande, om de angivna förutsättningarna äro uppfyllda, men kan i annat fall efter diskretionär prövning utse eller icke utse. Kommittén har valt denna utformning med hänsyn till den svårighet, det ofta måste möta att avgöra, huruvida förutsättningarna äro uppfyllda eller ej. Styrelsen bör i största möjliga utsträckning söka undvika att ingå på en diskretionär prövning. Är det uppenbart, att någon av de i 11 § angivna förutsättningarna icke föreligger, bör framställningen om opartisk ordförande regelmässigt avslås. Undantagsvis kan väl dock även under sådana förhållanden tänkas, att en framställning med hänsyn till särskilda omständigheter i det enskilda fallet förtjänar bifall.

Kommittén vill nu gå närmare in på de i 11 § under momenten 1—5 upptagna förutsättningarna för utseende av opartisk ordförande.

Moment 1. (Förberedande förhandling.) Såsom tidigare påpekats måste förhandlingar parterna emellan utan statens medverkan, alltså enligt 3 kapitlet, bliva det ojämförligt vanligaste fallet. Lagen bör innehålla någon

bestämmelse till förhindrande av att socialstyrelsen anlitas i sådana fall då frågan lika väl kunnat lösas av parterna vid förhandling på egen hand, eventuellt efter privat tillkallande av en opartisk förhandlingsledare. Kommittén har ansett detta kunna uttryckas så, att den, som hos socialstyrelsen gör ansökan om utseende av opartisk ordförande, skall hava gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling enligt 3 kapitlet. Göres ansökan av båda parterna, kan den otvivelaktigt i vissa fall utan vidare bifallas. Vanligen bör dock socialstyrelsen kunna fordra, att parterna visa sig hava gjort något försök till uppgörelse på egen hand. Ansökan av allenast ena parten kommer troligen ofta att föreligga i sådana fall, då motparten överhuvud icke velat förhandla. Sökanden får då styrka, att han på vederbörligt sätt gjort framställning om förhandling i frågan men blivit avvisad. Hava förhandlingar förekommit, skall sökanden visa, att han därunder uppträtt formellt korrekt. I att sökanden gjort vad på honom ankommer får däremot naturligtvis icke inläggas, att han skall hava gjort eftergifter i sak för att få en uppgörelse till stånd, men har sökanden intagit en alldeles orimlig och omedgörlig ståndpunkt till sakfrågan, kan ju detta likställas med ett formellt hindrande av vidare förhandling. Nu angivna villkor får i regel anses uppfyllt, om sökandena följt den i 7 § angivna förhandlingsordningen, vilken just avser att tjäna till vägledning för parter, som vilja hålla möjligheten till förhandling enligt 4 kapitlet öppen för sig. För att bevis om den förberedande förhandling en enligt 3 kapitlet skall kunna lämnas socialstyrelsen erfordras vanligen ett förhandlingsprotokoll. Har sökandens motpart vägrat att medverka till protokollföring, får detta i regel jämsställas med förhandlingsvägran.

Moment 2. (50 %-regeln.) Enligt 1931 års tillägg till medlingslagen förutsättes för förlikningsmans ovillkorliga skyldighet att ingripa, då begäran därom framställts av arbetarorganisation, att denna omfattar minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. Denna regel har kommittén ansett böra överflyttas till den föreslagna nya lagen som förutsättning för utseende av opartisk ordförande, varvid kommittén emellertid utbytt ordet tvisten mot förhandlingsfrågan. För en arbetstagarförenings rätt att få opartisk ordförande utsedd enligt den föreslagna lagen förutsättes alltså, att föreningen omfattar minst hälften av de av frågan berörda arbetstagarna. Kommittén har övervägt att uppställa samma förutsättning även för arbetsgivarföreningar men funnit, att någon sådan begränsning i deras rätt att påkalla utseende av opartisk ordförande icke är av behovet påkallad.

Tillämpningen av den nu angivna femtioprocentsregeln förutsätter fastställande av dels antalet föreningsmedlemmar och dels antalet av frågan berörda. Det synes icke hava mött några svårigheter att tillämpa regeln enligt 1931 års tillägg till medlingslagen. Då kommittén förväntar, att dess förslag skall finna större användning än 1931 års tillägg, torde emellertid några anvisningar om regelns innebörd vara på sin plats.

För fastställande av antalet föreningsmedlemmar torde det icke vara nödvändigt, att föreningen till socialstyrelsen inger en fullständig medlemsförteckning, vilken där kan hållas arbetsgivaren till handa för granskning. Om föreningen önskar slippa uppge medlemmarnas namn på sådant sätt, att de kunna komma till arbetsgivarens kännedom, bör detta låta sig göra. Föreningen kan exempelvis antingen förete medlemsförteckningen, d. v. s. den ordinarie matrikeln, för någon tjänsteman i socialstyrelsen eller också åberopa intyg av notarius publicus eller andra trovärdiga personer, att de vid granskning av förteckningen funnit föreningens uppgifter riktiga.

Finnas flera konkurrerande föreningar på samma område, kan det under-

stundom inträffa, att en och samma arbetstagare är medlem i flera av föreningarna. En sådan person bör icke inräknas i medlemsantalet för någondera föreningen.

För tillämpning av femtioprocentsregeln erfordras, att förhandlingsfrågan skall vara angiven. Detta bör i regel hava skett redan vid framställning om förhandling enligt 3 kapitlet (se vid 7 §) och vid framställningen enligt 11 § styrkas med protokoll eller andra handlingar från den förberedande förhandlingen.

Emellertid kan det icke tillkomma den, som gör framställning om förhandling att bestämma, vilka som skola anses berörda av förhandlingsfrågan. Detta måste fastställas efter objektiva grunder. Till en början är det givet, att, ehuru en förening juridiskt sett endast företräder sina egna medlemmar, även andra än dessa kunna räknas till de av frågan berörda. En förening kan göra framställning om förhandling beträffande en viss grupp arbetsförhållanden och behöver icke för arbetsgivaren omtala vilka av arbetstagarna inom gruppen, som äro medlemmar i föreningen. Det är då klart, att alla grupper arbetsstagare, ej blott föreningsmedlemmar, skola anses berörda av frågan. Å andra sidan får man icke anse frågan hava en så vid omfattning, att icke blott den grupp, för vilken förhandling påkallats, utan även andra grupper beröras därav. Hur arbetsförhållandena för en grupp ordnas, återverkar vanligen i någon mån på övriga arbetstagargrupper inom samma bransch, men detta bör ej hindra, att varje grupp organisation förhandlar för sig. Sålunda kan t. ex. en arbetsledarförening icke betagas rätten att förhandla om arbetsledarnas löne- och pensionsförhållanden därför att denna frågas lösning kan återverka på motsvarande förhållanden bland övriga tjänstemannagrupper.

Det har redan (se vid 3 och 7 §§) framhållits, att, om en förening omfattar flera arbetstagargrupper, förhandlingsfrågan icke får så angivas, att den berör arbetstagare, tillhörande skilda grupper. Varje grupp förhållande till arbetsgivaren måste betraktas som en fråga för sig; och vid femtioprocentsregelns tillämpning å denna fråga skola föreningsmedlemmar, tillhörande andra grupper, icke medräknas. Det kan alltså inträffa, att föreningen är representativ, d. v. s. har femtioprocentig anslutning, för en men icke för en annan grupp.

Vad som är att räkna som en arbetstagargrupp, får bedömas efter gängse åskådningssätt. I första hand får arbetets art anses avgörande. Bland industriarbetare torde det även kunna förekomma att efter arbetets ändamål sammanföra alla arbetarna inom en viss industri till en grupp. Tillämpning av helt olika lönesystem markerar alltid en gruppsskillnad. Anställda med månadslön kunna alltså icke räknas till samma grupp som arbetare med timpenning. Å andra sidan får gruppindelningen icke drivas för långt.

Till belysande av gruppindelningens betydelse för femtioprocentsregeln vill kommittén anföra ett exempel:

Vid visst eller vissa företag finnas följande arbetstagare, nämligen 100 handelsarbetare, 75 butiksbiträden och 50 kontorsanställda. Av dessa äro 75 handelsarbetare och 25 butiksbiträden medlemmar i organisationen A, 25 butiksbiträden och 40 kontorsanställda i organisationen B. Organisation A är representativ för handelsarbetarna, organisationen B för de kontorsanställda, men ingendera organisationen är representativ för butiksbiträdena.

Är fråga endast om visst företag, får femtioprocentsregeln anses innebära, att föreningen skall omfatta minst hälften av den grupp av arbetstagare vid företaget, som frågan gäller. Vid ett koncernföretag få i detta hänseende de olika arbetsplatserna i regel räknas som särskilda företag.

Har förhandlingsfrågan allmängiltig karaktär, får man jämföra hela antalet föreningsmedlemmar med hela antalet arbetstagare inom gruppen. Vid centrala förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer får arbetstagarorganisationen anses representativ, om den omfattar hälften av arbetstagarna vid de företag, som ingå i arbetsgivarorganisationen.

På grund av sin förut berörda diskretionära prövningsrätt kan socialstyrelsen utse opartisk ordförande, även då femtioprocentig anslutning icke föreligger. Detta bör dock icke ske i sådana fall, då flera konkurrerande föreningar finnas. Är åter föreningen praktiskt taget ensam i sitt slag och den bristande anslutningen beroende på särskilda organisationssvårigheter på ifrågavarande område, bör hinder icke föreligga att godtaga föreningen såsom representativ.

Moment 3. (Föreningens öppenhet.) Grundtanken i femtioprocentsregeln är, att en förening skall vara representativ för den grupp, som föreningen vill företräda. Skall föreningen kunna anses representativ för hela gruppen, måste den emellertid icke blott omfatta minst hälften av arbetstagarna utan även stå öppen för de återstående. Ett dylikt krav är ofrånkomligt redan på grund av den betydelse, som förhandlingarna — ehuru icke bindande för andra än föreningsmedlemmar — dock faktiskt kunna erhålla för utomstående. Arbetsdomstolen har vid upprepade tillfällen fastslagit, att en av kollektivavtal bunden arbetsgivare, även om ej avtalet innehåller uttrycklig föreskrift därom, är i förhållande till den avtalsslutande organisationen förpliktad att icke tillämpa sämre villkor än de i avtalet angivna gentemot arbetare, som stå utanför den avtalsslutande arbetarorganisationen men sysselsättas i arbete, som avses med avtalet, såvitt icke annat framgår av detta. Med hänsyn bl. a. till den betydelse ett kollektivavtal, slutet av en organisation, faktiskt erhåller för utomstående anser kommittén det böra fordras, att föreningen står öppen för alla inom den eller de grupper, vilkas intressen föreningen äsyftar att tillvarataga.

Förutsättningen innebär i första hand, att föreningens stadgar icke få innehålla något principiellt hinder mot allmän anslutning. Detta får dock icke anses innefatta krav på en undantagslös regel, att ingen kan uteslutas från föreningen. Undantag äro naturligtvis tillåtna genom ordningsföreskrifter av olika slag. Något hinder föreligger t. ex. icke att såsom påföljd för underlåtenhet att betala föreningsavgifter eller annat åsidosättande av föreningsplikt i stadgarna upptaga uteslutning på viss tid eller för alltid. Undantagen få emellertid icke förekomma i sådan omfattning, att föreningen framstår som en i själva verket sluten förening.

I den mån särskild anledning därtill förekommer, bör det även undersökas, huruvida föreningens föregående verksamhet kan anses utvisa, att mot anslutning till föreningen möta andra hinder än de i stadgarna angivna. Något generellt hinder mot allmän anslutning bör icke anses föreligga, därför att föreningen i enstaka fall utan stöd av särskilda ordningsföreskrifter uteslutit en medlem eller vägrat en utomstående inträde i föreningen. Har dylikt förekommit i så stor utsträckning, att föreningen framstår som en organisation icke av hela arbetstagargruppen utan av viss meningsriktning inom densamma, bör föreningen emellertid anses vara en sluten förening.

I motsats till femtioprocentsregeln har regeln om föreningens öppenhet funnits böra gälla såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer.

Moment 4. (Huvudorganisations godkännande.) Vid 9 § har framhållits, att en förening, tillhörande en huvudorganisation, kan vara anmäld utan att själva huvudorganisationen eller övriga primärföreningar äro det. För rätt

att få opartisk ordförande utsedd bör emellertid uppställas den förutsättningen, att hinder mot åtgärden icke möter från huvudorganisationens sida. Såsom vi 3 § påpekats är dock frågan, i vad mån en huvudorganisation skall äga befogenhet att ingripa i en primärförenings verksamhet, en inre angelägenhet dem emellan, som bör regleras i stadgarna. Om stadgarna utvisa eller socialstyrelsen eljest har sig bekant, att föreningen kan handla självständigt utan godkännande från huvudorganisationens sida, bör alltså förutsättningen utan vidare anses uppfylld. I annat fall får föreningen förete bevis från huvudorganisationen, att åtgärden godkännes eller att dylikt godkännande icke erfordras.

Moment 5. (50 medlemmar.) En så pass vidlyftig förhandlingsapparat, som den i 4 kapitlet åsyftade, kan icke anses lämplig för en separat reglering av arbetsförhållandena inom en grupp, som omfattar endast några få arbetstagare. De små arbetstagargrupperna måste sammansluta sig med andra närstående grupper, för att en tillräckligt kvalificerad förhandlingspart skall bildas. Kommitten har därför uppställt den förutsättningen, att förening av arbetstagare, som påkallar utseende av opartisk ordförande, skall äga minst 50 medlemmar. Beträffande en huvudorganisation får denna förutsättning anses innebära blott, att primärföreningarnas sammanlagda medlemsantal skall uppgå till 50.

Reservanten herr Sölvén har förklarat sig icke kunna biträda den tolkning motiven gäve av ifrågavarande bestämmelser. Det viktiga spørsmålet vilka arbetstagare som skulle anses berörda av en viss förhandlingsfråga hade icke vunnit någon klar lösning. Detsamma gällde frågan om vad som skulle förstås med en öppen förening.

I *yttrandena* har *landsorganisationen* ej funnit skäl till erinran mot de under 1) och 4) upptagna förutsättningarna. Beträffande de under 2) och 5) angivna förutsättningarna om viss absolut och relativ medlemsanslutning har *landsorganisationen* anført, att det visserligen vore önskvärt att den ifrågasatta förhandlingsinstitutionen icke anlätades för allehanda bagatelltvister, men att detta ändamål icke vunnes genom en begränsning av förhandlingsrätten efter norm av den förhandlingssökande organisationens medlemsanslutning. Det avgörande därutinnan bleve tydligen tvistefrågans sakliga beskaffenhet, men en begränsning ur denna synpunkt låte sig uppenbarligen icke fixeras i lag. Den under 3) upptagna förutsättningen om förenings öppenhet har *landsorganisationen* ansett böra helt utgå under framhållande av att den innefattade ett allmänt föreningsrätligt spørsmål, vars rättsliga behandling icke fölle inom ramen för en lagstiftning om förhandlingsrätt.

Daco har kritiserat de i kommitténs motiv förekommande uttalandena, att en arbetstagare, som vore medlem i flera konkurrerande föreningar på samma område, icke borde inräknas i medlemsantalet för någondera föreningen samt att tillämpning av helt olika lönesystem alltid markerade en gruppskillnad.

Svenska kontoristförbundet har ansett i lagtexten böra utsägas, att man vid bestämmande av de av frågan berörda arbetstagarna hade att, oberoende av förhållandena i det enskilda fallet, betrakta varje grupp arbetstagare för sig.

Vidare har förbundet föreslagit höjande av det i punkt 5) angivna gränstantalet från 50 till 200 medlemmar, enär det för organisationsväsendet som sådant icke kunde vara gagnande, om de anställda splittrades på ett mycket stort antal småföreningar.

Svenska lantarbetsgivarnes centralförening har funnit det olämpligt, att socialstyrelsen lämnades en diskretionär prövningsrätt, när det gällde begäran om utseende av opartisk ordförande.

Socialstyrelsen har anfört, att ett noggrant beaktande av de olika omständigheter, som enligt 11 § berättigade styrelsen att vägra utse opartisk ordförande, tydligtvis i åtskilliga fall skulle vara förenat med avsevärda svårigheter. Sålunda skulle styrelsen ej sällan sakna möjlighet att med någon avsevärd grad av säkerhet bedöma, om sökanden förut fullgjort vad som kunde anses ankomma på honom för frågans lösning. Huruvida den sökande föreningen omfattade minst hälften av de av frågan berörda arbetstagarna torde styrelsen likaledes i en del fall knappast kunna utröna. Säsom lämpligt vore, hade dock styrelsen icke någon egentlig skyldighet att beakta de i 1)—5) angivna förhållandena. Ifrågasättas kunde, om ej socialstyrelsen även borde vara berättigad att vägra utse opartisk ordförande i det fall, förhandlingsfrågan endast rörde en eller annan arbetstagare och icke vore av principiell innebörd. Det måste nämligen anses oskäligt, att socialstyrelsen skulle vara pliktig sätta i gång ifrågavarande ganska kostsamma procedur för behandling av vilken obetydlig tvistefråga som helst.

Enligt det år 1931 införda tillägget till 3 § medlingslagen skall förlikningsman kalla till förhandlingar, därest begäran därom framställles av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. I kommitténs förslag har detta stadgande ersatts med bestämmelser om utseende av opartisk förhandlingsledning efter ansökan hos socialstyrelsen. Kommittén har uppställt en hel rad förutsättningar för bifall till en sådan ansökan. Emellertid torde de över kommitténs förslag avgivna yttrandena giva vid handen, att de i detta hänseende föreslagna bestämmelserna — trots sin detaljerade beskaffenhet — icke giva ett klart och tillfredsställande svar på frågan, när ett opartiskt ingripande bör ske.

En styrka hos det svenska medlingsförfarandet har varit, att det i stor utsträckning överlåtit åt förlikningsmännen att efter eget bedömande avgöra, när ett ingripande skall ske. Enligt min mening bör denna princip bibehållas även i de fall, varom nu är fråga. Efter det år 1931 införda tillägget till 3 § medlingslagen föreligger emellertid det något egendomliga förhållandet, att det överlåtes åt förlikningsmannens egen prövning att avgöra, om han skall ingripa med hänsyn till att arbetsinställelse av större betydelse inträffat eller synes hota, medan förlikningsmannen vid arbetsinställelse av mindre betydelse under viss förutsättning är skyldig att ingripa. Det torde vara lämpligt att denna motsättning nu undanröjes.

Jag föreslår därför, att bestämmelserna i 3 § andra stycket medlingslagen utgå och ersättas med ett stadgande av innehåll, att förlikningsman, även

Departements-
chefen.

om arbetstvisten icke är av beskaffenhet som i första stycket sägs, bör ingripa i en arbetstvist, om framställning göres av part, som äger förhandlingsrätt enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Huruvida förlikningsmannen skall ingripa eller ej, blir en omdömesfråga, som förlikningsmannen liksom nu beträffande första styckets fall har att själv pröva.

Enligt min mening bör, om båda parterna framställa begäran om förlikningsmans medverkan, dylik medverkan i regel icke förvägras. Har åter ena parten framställt en begäran, som andra parten motsatt sig, bliva flera omständigheter att beakta. Jag har tidigare nämnt, att en förening icke kan anses äga förhandlingsrätt, i den mån föreningen enligt sina stadgar icke är behörig att förhandla å sina medlemmars vägnar, exempelvis på grund av att det tillkommer en överordnad organisation att förhandla. I sådana fall bör förlikningsmannen undandraga sig att medverka. Likaså bör ett ingripande från förlikningsmannens sida vara uteslutet, om ena parten visar, att förhandlingsfrågan enligt kollektivavtal mellan parterna skall behandlas i annan ordning. Fall kunna också tänkas, då förlikningsman vägrar sin medverkan åt en part, som visas ha uppträtt direkt olämpligt under föregående förhandling i frågan parterna emellan.

I övrigt torde den för förlikningsmannen vägledande synpunkten böra vara, om med hänsyn till tvistefrågans betydelse och övriga omständigheter i saken ett ingripande av statens förlikningsman materiellt sett är påkallat och befogat. Hittills lära förlikningsmännen i stort sett ha följt den principen, att de ingripit i sådana fall, där de trott sig kunna uträtta något. Denna princip bör även framdeles följas, varvid det förtjänar beaktas, att möjligheterna för förlikningsmännen att åvägabringa förhandling i sak torde avsevärt ökas genom de föreslagna nya vitesbestämmelserna.

Ett visst beaktande torde även de av kommittén utförligt berörda frågorna om förenings absoluta och relativa medlemsanslutning förtjäna i detta sammanhang. Däremot kan jag icke finna, att frågan, huruvida en förening är att betrakta som öppen eller sluten, har något samband med det spörsmål, som här avses.

Slutligen må anmärkas, att en förlikningsman givetvis icke får avslå en begäran om förhandling därför, att han är upptagen av andra uppgifter. I dylikt fall har förlikningsmannen, enligt de särskilda bestämmelser jag föreslår skola införas i 11 § medlingslagen, att hos socialstyrelsen göra framställning om utseende av särskild person att leda förhandlingen ifråga.

6 §.

6 § i *medlingslagen* har för närvarande följande lydelse:

De förhandlingar, som av förlikningsmannen anordnas med och mellan de tvistande, skola i främsta rummet hava till syfte att åvägabringa överenskommelse i enlighet med anbud eller förslag som under förhandlingarna kunna bliva framställda från de tvistande själva; ankommande därvid på förlikningsmannen att, om och i den mån sådant kan anses ägnat att befördra en god lösning av tvisten, hemställa om de jämkningar eller medgivanden, som för ändamålet kunna synas lämpliga.

Beträffande det av *kommittén* föreslagna förfarandet under opartisk ledning stadgas i förslagets 12 och 13 §§:

12 §.

Ledes förhandling av opartisk ordförande, åligger det parterna att sammankomma på hans kallelse. På ordförandens anmaning skall vardera parten med angivande av skäl framlägga förslag till förhandlingsfrågans lösning.

Därest det är nödvändigt för att bereda ordföranden tillförlitlig grund för förhandlingsfrågans bedömande, skall part på anmaning av ordföranden giva honom del av räkenskaper och andra handlingar samt meddela statistiska och andra uppgifter, varöver parten förfogar, ävensom hålla vederbörande arbetsplatser för ordföranden tillgängliga; parten likväl obetaget att, i den omfattning han finner nödigt, göra förbehåll, att vad ordföranden på sådant sätt erfar ej må av denne yppas.

13 §.

Försummar part att hörsamma kallelse eller anmaning enligt 12 §, må ordföranden anmäla försummelsen hos arbetsdomstolen; och åge arbetsdomstolen att genom vite tillhålla parten att fullgöra sitt åliggande.

Som motivering till stadgandet i 13 § har *kommittén* anført:

Under det att medlingslagen icke stadgar någon påföljd ens för parts förfallolösa uteblivande från förhandling, har *kommittén* ansett parternas skyldigheter vid förhandling inför opartisk ordförande böra kunna framtvingas genom särskilda sanktioner. Om part icke hörsammar ordförandens kallelse till sammanträde eller trots anmaning försummar att framlägga förslag till uppgörelse eller att lämna material för förhandlingsfrågans bedömande, skall arbetsdomstolen på anmälan av ordföranden genom vite tillhålla parten att fullgöra sina åligganden. Domstolens prövning blir icke rent formell utan får exempelvis i fall, som avses i 12 § andra stycket, anses omfatta även frågan, huruvida ordförandens anmaning varit påkallad till vinnande av tillförlitlig grund för förhandlingsfrågans prövning. Med hänsyn härtill och för att uppnå nödig snabbhet i ärendenas handläggning har *kommittén* till behörigt forum valt arbetsdomstolen. Det må även i detta sammanhang erinras om det förut berörda önskemålet, att alla mål angående arbetsförhållanden skola handläggas av arbetsdomstolen.

Eftersom förfarandet enligt 4 kapitlet är byggt på ömsesidigt förtroende och fredsvilja hos parterna, bör ett sådant tvångsmoment som ett vitesföreläggande endast i sällsynta undantagsfall införas däri. Ordföranden bör i det längsta undvika att tillgripa en begäran om vite, enär en sådan åtgärd från hans sida i viss mån markerar ett ståndspunktstagande emot ena parten och ordförandens opartiskhet därigenom kan komma att förefalla tvivelaktig. För att parterna i det stora flertalet fall skola frivilligt underkasta sig ordförandens förhandlingsledning är det emellertid nödvändigt, att ordföranden har till sitt förfogande något tvångsmedel, med vilket han i nödfall skall kunna övervinna en verkligt hårdnackad förhandlingsovilja från en parts sida. Då de påtryckningsmedel, som omnämnas i 14 §, knappast kunna tänkas få åsyftad verkan på ett så tidigt stadium av förfarandet, har något lämpligare tvångsmedel än vite icke synts stå till buds.

I *yttrandena* över *kommitténs* förslag har *socialstyrelsen* anmärkt, att det syntes något omotiverat att för vites föreläggande och utdömande behöva anlita arbetsdomstolen, då beslut i nämnda hänseende torde kunna meddelas av underrätt i orten eller av vederbörande länsstyrelse. Även *arbets-*

domstolens ordförande har ifrågasatt, om tillräcklig anledning föreläge att välja arbetsdomstolen såsom behörigt forum. Själva frågan om vitesföreläggandet måste i regel bliva av rent formell natur, och då densamma kunde gälla parter var som helst i riket, syntes det vara förenat med mindre omgång att för ändamålet anlita allmän domstol i orten.

*Departements-
chefen.*

Som jag förut antytt har jag ansett det lämpligt, att en förlikningsman utrustas med enahanda befogenheter att förelägga vite som enligt kommitténs förslag skulle tillkomma den opartiske ordföranden. Jag föreslår därför införande i 6 § medlingslagen av vitesbestämmelser, i huvudsak motsvarande de i 13 § av kommitténs förslag upptagna. Med hänsyn till den ömtåliga situation, i vilken en förlikningsman i vissa fall kan tänkas komma, föreslår jag emellertid, att förlikningsmannen icke skall äga taga ett dylikt initiativ utan att han får stöd av en hemställan från ena partens sida.

Enligt kommitténs förslag kan part genom vite tillhållas att dels inställa sig på ordförandens kallelse, dels på hans anmaning framlägga förslag till förhandlingsfrågans lösning, dels ock lämna ordföranden material till grund för förhandlingsfrågans bedömning. Sistnämnda skyldighet, vilken torde få anses betingad därav, att ordföranden kunde bliva tvungen att själv framlägga förslag till frågans lösning, har icke upptagits i departementsförslaget. Part kan enligt departementsförslaget genom vite tillhållas dels att inställa sig vid förhandlingssammanträde, dels ock att, där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning av fråga, varom förhandling påkallats. Parts skyldigheter i båda dessa hänseenden angivas i 8 § av förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt, varför i 6 § medlingslagen blott upptagits en hänvisning till nämnda lagrum. Huruvida förslag till frågans lösning från viss parts sida erfordras, ankommer på förlikningsmannen att bedöma. Det ligger i sakens natur att en förlikningsman icke kan påkalla vitesföreläggande förrän han anmodat parten att framlägga ett förslag och denne underlåtit detta.

I likhet med kommittén har jag funnit lämpligast att göra arbetsdomstolen till forum för vitesbestämmelsernas tillämpning. För tydlighetens skull har i lagtexten angivits, att det tillkommer arbetsdomstolen ej blott att förelägga utan även att utdöma vitet, samt att sådant vite tillfaller kronan och, om tillgång till dess gäldande saknas, förvandlas enligt allmän strafflag.

11 §.

11 § i medlingslagen har för närvarande följande lydelse:

Berör utbruten tvist, som påkallar förlikningsmans ingripande, även annan förlikningsmans verksamhetsområde, åligger det förlikningsmännen att, så fort ske kan, om tvistens utbrytande ävensom, så vitt möjligt, angående densammas omfattning insända underrättelse till socialstyrelsen, som förordnar en av förlikningsmännen att i tvisten medla eller, där sådant finnes påkallat, hos Konungen anhåller om dylikt förordnande för annan person.

*Departements-
chefen.*

Som jag redan förut omnämnt är det möjligt att en förlikningsman kan bli så betungad av andra tjänstegöromål, att han i vissa fall icke hinner

med att leda förhandlingar, varom i 3 § sista stycket sägs. Med hänsyn härtill synes möjlighet böra beredas att förordna annan person att leda dylika förhandlingar. Jag föreslår därför att till 11 § i medlingslagen fogas ett nytt stycke av innehåll, att vad i första stycket stadgas i tillämpliga delar skall gälla, om socialstyrelsen, efter framställning av förlikningsman, finner särskild person böra förordnas att leda förhandling, som i 3 § sista stycket sägs. I detta sammanhang må ock påpekas att, om erfarenheten skulle visa att förlikningsmännen i stor utsträckning komma att tagas i anspråk för uppdrag, varom nu är fråga, föreligger jämväl möjlighet för Konungen att enligt 1 § medlingslagen förordna särskild förlikningsman för visst verksamhetsområde.

Förordnar Konungen i förlikningsmans ställe särskild person att leda förhandling, på sätt ovan sagts, torde denne vara att betrakta som förlikningsman och således bestämmelserna om ersättning i 15 § medlingslagen bliva tillämpliga å honom. Någon ändring i sistnämnda paragraf synes därför icke behöva ske.

**Förslaget till lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928
(nr 254) om arbetsdomstol.**

Enligt 1 § *lagen om arbetsdomstol* i dess nuvarande lydelse skall för upptagande och avgörande av mål rörande kollektivavtal finnas en arbetsdomstol med säte i Stockholm.

I 11 § angives, vilka mål som äro att hänföra till mål rörande kollektivavtal.

Enligt *kommitténs förslag* skulle i sistnämnda paragraf införas ett stadgande av innehåll, att arbetsdomstolen jämväl skulle upptaga och avgöra sådana ärenden, som avsåges i 13 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Som motiv till sitt förslag har kommittén anfört:

Ärenden rörande föreläggande och utdömande av viten enligt 13 § i kommitténs förslag skola av skäl, som angivits vid nämnda §, handläggas av arbetsdomstolen. En erinran härom bör upptagas i 11 § lagen om arbetsdomstol. Visserligen kommer 11 § därigenom formellt i strid med 1 § i samma lag, enligt vilken arbetsdomstolen blott har att upptaga och avgöra mål rörande kollektivavtal, men från denna oegentlighet har kommittén trott sig kunna bortse. Kommittén utgår nämligen — såsom redan flerstädes antytts — från att lagen om arbetsdomstol snart skall omarbetas, så att alla mål rörande arbetsavtal komma att höra under arbetsdomstolen.

I sitt *yttrande* över kommitténs förslag har *arbetsdomstolens ordförande* funnit sig icke kunna tillstyrka, att den erforderliga ändringen i lagen om arbetsdomstol finge det innehåll, som kommittén föreslagit. Till utveckling av sin mening har arbetsdomstolens ordförande anfört:

I 1 § av nämnda lag stadgas, att för upptagande och avgörande av mål rörande kollektivavtal skall finnas en arbetsdomstol med säte i Stockholm. Därmed är omfånget av domstolens verksamhet angivet. I 11 § lämnas därefter närmare föreskrifter om vad som är att hänföra under mål om kollektivavtal. Då det här gäller att under arbetsdomstolen lägga vissa frågor, som icke äro hänförliga till mål om kollektivavtal, bör alltså bestäm-

melsen därom införas i 1 § och icke i 11 §. Möjligen skulle man kunna nöja sig med att i paragrafen intaga allenast en allmän erinran att arbetsdomstolen har att jämte mål om kollektivavtal behandla jämväl andra frågor enligt vad därom är särskilt stadgat. Ehuru lagtekniskt kanske ej fullt korrekt, skulle detta — förutom en mindre tung lagtext — giva den fördelen, att man framdeles skulle kunna utan ändring i lagen om arbetsdomstol tillägga domstolen också andra uppgifter.

Departements-
chefen.

Enligt departementsförslaget skall det ankomma på arbetsdomstolen att upptaga ej blott ärenden om föreläggande och utdömande av viten för part, som försummar fullgöra sin skyldighet att träda i förhandling, utan även mål, som avse tillämpning av bestämmelserna om föreningsrätten. I enlighet med vad arbetsdomstolens ordförande föreslagit har i 1 § lagen om arbetsdomstol blott införts en hänvisning till att arbetsdomstolen i vissa fall har att upptaga och avgöra mål, som ej röra kollektivavtal, enligt vad därom särskilt är stadgat. Denna hänvisning syftar på bestämmelserna i 7 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt samt 6 § andra stycket medlingslagen.

Föredraganden hemställer härefter, att lagrådets utlåtande över ifrågasvarande förslag till *lag om förenings- och förhandlingsrätt, lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbets tvister samt lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol*, av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar, måtte för det i 87 § regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas genom utdrag av protokollet.

Denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan bifaller Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten.

Ur protokollet:

Å. Nordwall.

Förslag
till
Lag
om förenings- och förhandlingsrätt.

Härigenom förordnas som följer:

1 kapitlet. Inledande bestämmelser.

1 §.

Denna lag äger tillämpning å förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock icke beträffande sådana arbetstagare i statens eller kommunernas tjänst, som äro underkastade ämbetsmannaansvar.

2 §.

Med förening av arbetstagare förstås i denna lag förening, som består av arbetstagare och enligt stadgarna har till uppgift att tillvarataga arbetstagarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren.

Med förening av arbetsgivare förstås en motsvarande sammanslutning å arbetsgiversidan.

Bestämmelser i denna lag, som hava avseende å förening av arbetsgivare eller arbetstagare, skola äga motsvarande tillämpning å förening eller förbund av flera sådana föreningar.

2 kapitlet. Om föreningsrätten.

3 §.

Med *föreningsrätt* förstås i denna lag rätt att tillhöra sådan förening, som i 2 § sägs.

4 §.

Föreningsrätten skall lämnas okränk.

Såsom föreningsrättskränkande skola anses åtgärder, som från arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtagas mot någon å andra sidan i syfte att hindra honom att inträda i eller förmå honom att utträda ur förening, så ock åtgärder, som vidtagas från ena sidan mot någon å andra sidan i anledning av hans verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, vare rättshandlingen eller bestämmelsen ogill.

Vad ovan stadgas skall icke utgöra hinder för intagande av föreskrift i kollektivavtal, att arbetsledare eller annan i förtroendeställning ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Ej heller skall stadgandet äga tillämpning å åtgärd, som avser att åstadkomma föreskrift, varom nu sagts, eller grundas på sådan föreskrift.

5 §.

Har arbetsgivare, arbetstagare eller förening gjort sig skyldig till kränkning av föreningsrätten, på sätt i 4 § sägs, gälde därav uppkommen skada.

Angående skadeståndsskyldigheten skall vad i 8 och 9 §§ lagen om kollektivavtal stadgas äga motsvarande tillämpning.

6 §.

Var, som vill fordra skadestånd enligt detta kapitel, skall anhängiggöra sin talan inom två år från avslutande av den åtgärd, varå ersättningskyldigheten grundas. Försummas det, vare talan förlorad.

7 §.

Mål, som avse tillämpning av bestämmelserna i detta kapitel, upptagas av arbetsdomstolen.

3 kapitlet. Om förhandlingsrätten.

8 §.

Med *förhandlingsrätt* förstås i denna lag rätt att påkalla förhandling rörande kollektiv reglering av anställningsvillkoren ävensom rörande förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingsrätt tillkommer å ena sidan arbetsgivaren eller förening av arbetsgivare, vari han är medlem, samt å andra sidan förening av arbetstagare, vari de ifrågavarande arbetstagarna äro medlemmar.

Förhandlingsrätt för en part medför skyldighet för andra parten att träda i förhandling. Nämda skyldighet innebär åliggande att, själv eller genom ombud, inställa sig vid förhandlingssammanträde samt att, där så erfordras, med angivande av skäl framlägga förslag till lösning av fråga, varom förhandling påkallats.

9 §.

Vill part påkalla förhandling, som avses i 8 §, göra framställning därom hos andra parten. Om denne så begär, skall framställningen ske skriftligen med angivande av den eller de frågor, om vilka förhandling påkallas. Sammanträde för förhandling skall hållas snarast möjligt; och ankommer det på parterna att utan dröjsmål överenskomma om tid och

plats för sammanträdet. Om endera parten det begär, skall över förhandlingen föras protokoll, som justeras av båda parterna.

De i denna paragraf givna stadgandena skola icke lända till efterrättelse, i den mån annat följer av kollektivavtal mellan parterna.

10 §.

Om befogenhet för part, som äger förhandlingsrätt, att påkalla förlikningsmans medverkan stadgas i lagen om medling i arbetstvister.

11 §.

Arbetsgivare må ej vägra arbetstagare ledighet för deltagande i förhandling om fråga, vari han är utsedd att vara representant för sin förening.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1937.

Förslag

till

Lag

om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920
(nr 245) om medling i arbetstvister.

Häri genom förordnas, att 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister skola erhålla följande ändrade lydelse:

3 §.

Har inom — — — tvistens lösning.

Förlikningsmannen bör, även om arbetstvisten icke är av beskaffenhet, som i första stycket sägs, kalla de tvistande till förhandlingar, på sätt där stadgas, om framställning göres av part, som äger förhandlingsrätt enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

6 §.

De förhandlingar — — — synas lämpliga.

Försummar vid förhandling, som anordnats av förlikningsman, någon av de tvistande parterna att fullgöra vad enligt 8 § andra stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt åligger honom, må förlikningsmannen på hemställan av andra parten anmäla försummelsen hos arbetsdomstolen; och äge arbetsdomstolen genom vite tillhålla parten att fullgöra sitt åliggande ävensom på anmälan av förlikningsmannen utdöma vitet. Sådant vite skall tillfalla kronan och, om tillgång till dess gäldande saknas, förvandlas enligt allmän strafflag.

11 §.

Berör utbruten — — — annan person.

Vad i första stycket stadgas skall i tillämpliga delar gälla, om socialstyrelsen, efter framställning av förlikningsman, finner särskild person böra förordnas att leda förhandling, som i 3 § sista stycket sägs.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1937.

Förslag
till
Lag
om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928
(nr 254) om arbetsdomstol.

Härigenom förordnas, att 1 § lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol skall erhålla följande ändrade lydelse:

1 §.

För upptagande — — — i Stockholm.

Om skyldighet för arbetsdomstolen att i vissa fall upptaga och avgöra mål, som ej röra kollektivavtal, är särskilt stadgat.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1937.

*Utdrag av protokollet, hållet i Kungl. Maj:ts lagråd den
9 april 1936.*

Närvarande:

justitierådet AFZELIUS,
regeringsrådet KELLBERG,
justitieråden GEIJER,
ALSÉN.

Enligt lagrådet tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten i statsrådet den 28 februari 1936, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas över upprättade förslag till *lag om förenings- och förhandlingsrätt, lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister samt lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol.*

Förslagen, som finnas bilagda detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Nils Beckman.

Förslagen föranledde följande yttranden.

Lagrådet:

I ett den 9 mars 1935 dagtecknat betänkande framlade kommittén angående privatanställda förslag till lag om arbetsavtal. Från behandling i omedelbart samband med huvudfrågan hade undantagits vissa delar av ämnet, bland annat lagbestämmelser om förenings- och förhandlingsrätt, men redan den 20 november samma år avgav kommittén särskilt betänkande med förslag i sistnämnda hänseende.

En ledande synpunkt vid utarbetandet av kommittéförslagen har varit att under en gemensam rättslig reglering av tjänsteavtalet inrymma snart sagt alla grupper av arbetstagare utan någon åtskillnad med hänsyn till det åtagna arbetets art. Härvid har stått klart, att den enhetliga karaktär, som därmed gives åt denna lagstiftning, kan väl uppnås i form, men icke i allo eller ens i väsentliga stycken upprätthållas i sak. De arbetstagare, som inbegripas under lagstiftningen, äro i verkligheten delade i två stora huvudgrupper efter den skiljelinje, som betecknas av kollektivavtalet. I den mån rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är eller blir reglerat i denna form komma de föreslagna lagarna i själva verket icke att bryta en sådan ordning eller att överhuvud ingripa på detta område, som för övrigt även genom särskild lagstiftning erhållit sin självständiga plats i rättssystemet. Inom industrien och det egentliga kroppsarbetet är denna avtalsform numera den avgjort förhärskande. För de talrika och sinsemellan

ofta olikartade grupper av arbetstagare, vilka pläga sammanfattas under beteckningen privatanställda, har däremot kollektivavtalet knappast ännu kommit till någon större användning. Med hänsyn till anställnings- och arbetsförhållandenas skiftande natur kan det — såsom den föreliggande utredningen nogsamnt bestyrker — ej heller förväntas, att inom ett så föga ensartat område kollektivavtalet framdeles skall erhålla samma betydelse som det redan äger för kroppsarbetarna och med dem närmast likställda arbetstagare. Härav följer, att förutsättningarna för att lämpligen kunna genomföra en lagstiftning av det innehåll som här föreslås måste bedömas främst ur synpunkten av dess inverkan på de privatanställdas ställning till arbetsgivarna. I detta avseende beträder lagstiftningen hittills oprövade vägar; för det område, som behärskas av kollektivavtalet, bjuder den, praktiskt sett, föga nytt.

Det nu sagda äger sin fulla tillämpning å den del av lagstiftningsproblemet, vilken avses i det lagrådets granskning underställda förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt. Enligt departementschefens uttalande har för de genom kollektivavtal reglerade arbetsförhållandena föreningsrättens formliga lagfästade betydelse endast ur principiell synpunkt och såsom nödvändig grundval för en lagstiftning om förhandlingsrätt. Men då även denna senare rätt är på kollektivavtalets väg erkänd och genomförd, erbjuder ej heller i detta avseende den föreslagna lagstiftningen väsentligen annan nyhet än vissa bestämmelser om förhandlingsordning och om maktmedel för framtvingande av förhandling. För de privatanställdas del är läget ett annat. Där saknas — i varje fall i närvarande tid — i betydande mån redan de yttre förutsättningarna för att dessa rättigheter skola kunna göras gällande på det sätt förslaget avser. Varken med fackföreningarna jämförliga organisationer eller för större enhetliga grupper likformiga lönesystem äro i motsvarande utsträckning för handen, och framför allt måste med hänsyn till arbetets och tjänstgöringens art städse finnas ett långt större utrymme för individuella avtal och uppgörelser.

Från allmän lagstiftningssynpunkt lär det näppeligen kunna bestridas, att med hänsyn till ämnets natur det skulle varit till betydande fördel, om kommitténs båda förslag kunnat upptagas till slutlig behandling samtidigt eller i annat fall med företräde för förslaget till lag om arbetsavtal. Arbetet för en lösning av denna lagstiftningsuppgift har redan hunnit långt, och anledning synes ej föreligga till antagande, att icke detta arbete kommer att vidare fullföljas. Enligt lagrådets uppfattning bör icke utan tvingande skäl en lag om förenings- och förhandlingsrätt av här åsyftad räckvidd genomföras, innan frågan om en avtalslagstiftning, som allsidigt behandlar de privatanställdas rättsställning, kunnat prövas.

Bland omstridda spörsmål inom lagstiftningen rörande föreningsrätten träder ovillkorligt i förgrunden den viktiga fråga, som korteligen betecknas såsom skydd mot organisationstvång. Det remitterade förslaget har i detta avseende intagit en ståndpunkt, som är motsatt kommitténs och som inne-

bär, att bestämmelser i detta ämne icke böra ingå i lagen. Utan att upprepa eller närmare utveckla skälen återopar lagrådet de uttalanden, som härutinnan gjordes av lagrådet vid behandling av förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (jfr Kungl. Maj:ts proposition 1935 nr 31 sid. 161 och 169). Allenast må här tilläggas, att särskilt i en lagstiftning om förhandlingsrätt — vilken bör förutsätta att en förhandlande organisation, så långt möjligt är, utgör en verklig representation för dem vilkas intressen den bevakar — det näppeligen kan anses befogat att lämna åsido frågan, huruvida någon skall kunna tvingas att tillhöra organisationen. Med denna uppfattning finner sig lagrådet icke kunna tillstyrka att, därest föreningsrätten i inskränkt mening nu upptages till behandling, frågan om skydd mot organisationstvång lämnas utanför lagstiftningen.

Ett genomförande i den nu föreslagna ordningen av en lagstiftning om föreningsrätt är ägnat att föregripa den mer omfattande frågan om en enhetlig lagstiftning angående ekonomiska stridsåtgärder. Kärnpunkten i de nu ifrågasatta reglerna om föreningsrätt ligger i det förbud de innefatta mot att med dylika stridsåtgärder kränka föreningsrätten samt i de till överträdande av detta förbud knutna påföljderna. Även om den lösning dessa frågor sålunda erhållit må förefalla enkel och ur sådan synpunkt tilltalande, blir dock intrycket ett annat vid en närmare jämförelse med de olika förslag som framlagts i syfte att genomföra en mer allmän reglering av de ekonomiska stridsåtgärderna. Dessa förslag utvisa att härvid framträda många och svårlösta spörsmål, vilka med hänsyn till deras egenartade natur och inbördes gemenskap torde böra lösas i ett sammanhang. Enligt lagrådets mening kan det därför icke vara lämpligt att, på sätt här föreslagits, ur detta sammanhang utbryta frågan om de ekonomiska stridsåtgärderna såvitt de riktas mot föreningsrätten.

Med avseende å den rättsliga regleringen av frågan om förhandlingsrätt kommer otvivelaktigt i främsta rummet det spörsmål, under vilka förutsättningar och i vilka former denna rätt må kunna tvångsvis realiseras. I detta hänseende hade kommittén i sitt förslag upptagit ingående regler om ett särskilt förhandlingsförfarande under opartisk ledning, vilken utrustats med speciella befogenheter i syfte att få till stånd uppgörelse mellan parterna. Med hänsyn till den kritik kommittéförslaget rönt i denna del — vilken kritik dock vände sig mer mot den utformning förhandlingsförfarandet fått än mot den tanke som låg till grund för detsamma — hava bestämmelserna härom icke upptagits i det remitterade förslaget. Lagen om medling i arbetstvister har i stället kompletterats med stadganden om förlikningsmans medverkan i tvister av hithörande slag och befogenhet för förlikningsmannen att, där så erfordras, genom utverkande av vitesföreläggande förmå parterna att träda i förhandling med varandra. Det synes lagrådet knappast kunna antagas, att en utbyggnad av förlikningsmannaförfarandet på sätt som föreslagits — måhända önskvärd i och för sig — tillgodoser behovet av en närmast för de anställda avpassad förhandlingsordning. De spörsmål av skilda slag som här möta sammanhånga i viss mån med den ifrågaställda lagstift-

ningen till främjande av arbetsfreden. Någon verklig lösning av frågan om förhandlingsrätt för de anställda erbjuder den nu föreslagna lagstiftningen tydligen icke.

Av synnerlig betydelse är frågan om den ordning, som skall gälla för prövning av mål rörande tillämpningen av den lagstiftning, som nu föreslås. Till den under utredningen ganska enstämmigt uttalade uppfattningen att denna prövning åtminstone i allmänhet lämpligen bör anförtros åt arbetsdomstolen vill lagrådet ansluta sig. Ett ändamålsenligt ordnande av denna angelägenhet erbjuder dock organisatoriska svårigheter. Departementschefen har ansett hinder ej möta för att arbetsdomstolen med nuvarande sammansättning handlägger jämväl mål om föreningsrätt enligt den nu föreslagna lagen, och han har icke berört samma spörsmål i avseende å den befogenhet att avgöra även vissa frågor rörande förhandlingsrätten, vilken jämlikt föreliggande förslag till ändring i lagen om medling i arbetstvister skall tillkomma arbetsdomstolen. Denna ståndpunkt, som torde överensstämma med förevarande förslags allmänna tendens att även i fråga om de privatanställda låta lagstiftningens innehåll följa de för kollektivavtal gällande reglerna, kan lagrådet icke biträda. Såväl från principiella som från praktiska utgångspunkter synes det vara uteslutet, att den representation för intressegrupper, vilken tillkommit för arbetsdomstolens handläggning av nuvarande mål om kollektivavtal, kan i allt få vara densamma vid behandling av frågor, vilka i och med att de avse de privatanställdas rättsställning uppenbarligen beröra intressen av ofta väsentligen annat slag. I detta viktiga avseende föreligger icke något förslag eller ens någon utredning, och även i denna omständighet finner lagrådet ett hinder för att till genomförande förorda de remitterade förslagen.

Av sålunda anförda skäl avstyrker lagrådet, att de remitterade förslagen läggas till grund för lagstiftning i ämnet. Anses denna lagstiftningsfråga likväl böra nu framläggas, finner lagrådet en omarbetning av förslagen vara av nöden. Med avseende å brister, som vidlåda förslagen, åberopar lagrådet vad här förut anförts och hänvisar i övrigt till efterföljande anmärkningar vid de särskilda förslagen.

Förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

1 §.

Justitierådet Afzelius, regeringsrådet Kellberg och justitierådet Geijer:

Huruvida eller i vad mån arbetare i statens eller i kommuns tjänst skola med avseende å tillämpningen av denna lag vara likställda med arbetstagare i enskild tjänst har under den förberedande behandlingen av detta lagstiftningsärende varit föremål för skilda uppfattningar. Så till vida råder dock enighet, att under alla förhållanden vissa grupper av dessa arbetstagare måste undantagas. Att avgöra hur denna gränsdragning lämpligen bör ske har visat sig vara förbundet med svårighet. Under utredningen har påvisats, att skiljelinjen icke kan, såsom i kommittéförslaget skett beträf-

fande kommunalt anställda, på ett sakligt tillfredsställande sätt angivas med en hänvisning till anställning »i kraft av särskild författning». Även den utväg, som valts i det remitterade förslaget, eller att låta lagens tillämplighet bero av reglerna för »ämbetsmannansvar», torde lämna rum för anmärkningar. Departementschefen har beträffande den närmare innebörden av denna avgränsning hänvisat till reglerna i 25 kap. strafflagen »och de särskilda ansvarighetslagarna samt vid dessas tillämpning utbildad praxis». Vad som i detta sammanhang åsyftas med de särskilda lagarna är oklart, och ej heller i övrigt lär den till stadgandet sålunda givna utläggningen erbjuda parterna den säkra ledning, som är önskvärd. I vad mån bestämmelserna i 25 kap. strafflagen äga tillämpning inom sådana arbetsområden, vilka skulle kunna betecknas såsom stats- och kommunaltjänstens utmarker, framgår i allmänhet icke omedelbart av lagen utan blir en tolkningsfråga. Med den utveckling statens och kommunernas verksamhet numera undergår kunna säkerligen alltjämt uppkomma spörsmål av detta slag, vilka icke tidigare varit föremål för domstols prövning. Då de framträda i samband med tillämpning av nu förevarande lag, ankommer deras avgörande icke på allmän domstol, och det måste betraktas såsom en oegentlighet att, på sätt som här skulle ske, möjlighet öppnas för motsatta tolkningar.

I ärendet är upplyst, att frågan om förhandlingsordning för statstjänstemän för närvarande är föremål för utredning. Från olika håll har framhållits, att en lösning av denna angelägenhet måste hava återverkan på spörsmålet om de stats- och kommunalanställdas ställning i en allmän lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt. Det må ock erinras, att kommitténs förslag innebar helt undantagande av statstjänarna och att från representativa sammanslutningar inom kommunalväsendet med styrka gjorts gällande, att kommunernas tjänstemän och arbetare borde, i allt fall i frågans närvarande skede, ställas utanför denna lagstiftning. Ej heller kan det antagas, att ett uppskov med avgörandet kan för dessa grupper av anställda medföra några praktiska olägenheter.

Med hänsyn till vad sålunda anförts tillstyrkes, att tillämpligheten av förevarande lag för närvarande begränsas till att avse enskild tjänst.

4 §.

Lagrådet:

Den bestämmelse i kommittéförslaget (5 § andra stycket), som motsvarar andra stycket i förevarande paragraf, har varit föremål för stark kritik, i det att från åtskilliga håll gjorts gällande, att de åtgärder, vilka i lagtexten betecknas såsom kränkningar av föreningsrätten, vore alltför lösligt angivna och att stadgandet därför icke erbjöde säkerhet mot en i olika hänseenden betänkligen tillämpning. Vad sålunda anmärkts har icke i något väsentligt avseende vunnit beaktande i det remitterade förslaget. Tvärtom har detta genom att utbyta kommittéförslagets hänvisning till »stridsåtgärder» av närmare angivna slag mot en så allmänt hållen bestämning som »åtgärd» gått avsevärt längre i rikt-

ning mot att i själva lagen lämna öppen den viktiga frågan om innebörden av handling, som skall anses utgöra kränkning av föreningsrätten. Till stöd för denna ståndpunkt har departementschefen åberopat, att arbetsdomstolens praxis i fråga om tillämpning av kollektivavtal borde kunna tjäna till ledning vid bedömande av tolkningsspörsmål även inom området för nu förevarande lag, och att i allt fall rätten att draga uppkommande tvister under arbetsdomstolens prövning innebure garanti emot befarade missbruk av stadgandets i vissa hänseenden tämligen obestämda avfattning. Härvid må anmärkas, att, såsom i annat sammanhang framhållits, lagen kommer att hava sin största praktiska betydelse med avseende å de privatanställda och att deras tjänsteförhållanden knappast varit i någon större utsträckning föremål för arbetsdomstolens lagtillämpning. Ej heller kunna här avsedda brister i lagtextens formulering avhjälpas endast genom arbetsdomstolens prövning av förekommande tvister, i det att jämväl domstolen är i väsentlig mån bunden av lagens regler, även där dessa tilläventyrs befinnas leda till mindre tillfredsställande resultat. Såsom en synnerligen betydande olägenhet måste ock anses, om lagen har ett så obestämt innehåll att den lämnar parterna i ovisshet om deras befogenhet eller inbjuder till framställande av påståenden och anspråk, vilka, även om de underkännas av domstolen, dock framkalla mycken och onödig strid.

Från de synpunkter, vilka nu antytts, är det enligt lagrådets uppfattning nödvändigt, att andra stycket i förevarande paragraf kommer att innehålla fastare regler än de föreslagna. I detta avseende tillåter sig lagrådet jämväl hänvisa till uttalande av lagrådet vid behandlingen av förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (jfr propositionen 1935 nr 31 sid. 166). I varje fall bör stycket avfattas på sådant sätt, att därav tydligt framgår, att de angivna åtgärderna äro förbjudna endast då de företagits väsentligen i sådant syfte att de kunna betecknas såsom kränkning av föreningsrätten. Ävenledes bör klarare komma till uttryck, att, såsom torde vara avsett, stycket utgör icke en exemplifiering utan ett fullständigt angivande av de orsaker, å vilka talan i anledning av föreningsrättens kränkning kan grundas.

Beträffande bestämmelsen i tredje stycket att avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling kan komma att anses såsom ogill må här erinras om vad lagrådet vid behandlingen av nyssnämnda lagförslag anmärkt rörande en där upptagen bestämmelse av likartat innehåll (jfr propositionen 1935 nr 31 sid. 185).

I fråga om fjärde stycket bör uppmärksammas att det knappast låter sig göra att genom ett undantagsstadgande sådant som det här föreslagna på ett tillfredsställande sätt reglera den särställning som, enligt vad allmänt erkännes, måste i förevarande hänseende beredas arbetsledare och andra med dem jämställda arbetstagare. Såsom lagrådet i yttrande över förenämnda lagförslag framhållit (jfr propositionen 1935 nr 31 sid. 171), är en undantagsbestämmelse som anknyter till kollektivavtalet icke tillfyllestgörande, därför att för stora grupper av privatanställda den kollektiva avtals-

formen icke är och knappast kan förväntas bliva använd. Ett stadgande, som direkt undantager vissa arbetstagare i den antydda ömtåliga mellanställningen från tillgodonjutandet av den lagfästa föreningsrätten i det avseende varom nu är fråga, är enligt lagrådets uppfattning påkallat.

5 §.

Justitierådet Afzelius, regeringsrådet Kellberg och justitierådet Geijer:

Den oklarhet som, enligt vad i det föregående anförts, vidlåder 4 § andra stycket i förslaget, återverkar tydligen å innehållet av förevarande paragraf. Enligt remissprotokollet skall användandet icke endast av »stridsåtgärder» utan också av »andra påtryckningsmedel» grundlägga rätt till skadestånd. Visserligen är någon erinran ej att göra emot att ett i lag meddelat förbud mot kränkning av föreningsrätten beledsagas av ett stadgande om sanktioner av motsvarande räckvidd. Men icke minst i detta sammanhang visar sig nödvändigheten av klarhet och följdriktighet i lagens bestämmelser. Belysande för förslaget är i detta avseende det av kommittén anförda exemplet på »andra påtryckningsmedel», nämligen att den anställda av arbetsgivaren mottager pekuniär ersättning. Att den anställda i sådant fall skulle kunna göra anspråk på skadestånd för kränkningen av hans föreningsrätt synes uteslutet. Om tilläventyrs meningen är att den förening, vilken den anställda förmåtts att ställa sig utanför, skall kunna fordra skadestånd, måste det anmärkas att den i 3 § meddelade definitionen av föreningsrätt ej ger vid handen att föreningens rätt kan anses kränkt i ett sådant fall som det antydda; utan uttryckligt stadgande torde föreningen icke kunna godtagas såsom målsägande (jfr propositionen 1935 nr 31 sid. 169).

I förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder hade i 13 §, på grund av anmärkning från lagrådets sida (jfr samma prop. sid. 182), upptagits ett stadgande som avsåg viss begränsning beträffande lagens tillämpning rörande ansvarighet för skada på grund av avtalsbrott. Motsvarighet härtill saknas i det föreliggande förslaget, vilket jämväl i en del andra hänseenden, i jämförelse såväl med nyssnämnda lagförslag som med kommittéförslaget, innefattar en mindre ingående reglering av hithörande förhållanden. Det måste ifrågasättas om giltiga skäl härför äro för handen.

7 §.

Justitierådet Afzelius, regeringsrådet Kellberg och justitierådet Geijer:

I fråga om detta stadgande må bringas i åtanke — utöver vad lagrådet därom anført i sitt yttrande över förslagens allmänna grunder — de erinringar som i detta utlåtande gjorts dels vid 4 § tredje stycket rörande bestämmelsen att avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling kan komma att anses såsom ogill och dels vid 5 § i fråga om begränsning beträffande lagens tillämpning rörande ansvarighet för skada på grund av avtalsbrott. Dessa båda spörsmål synas beröra även forumfrågan och utgöra exempel på de tekniska svårigheter som kunna möta ett stadgande om exklusiv behörighet för arbetsdomstolen.

8 §.

Justitierådet Afzelius, regeringsrådet Kellberg och justitierådet Geijer:

Med bestämmelserna i denna paragraf åsyftas icke att från förhandlingsrätt utesluta frågor som ej kunna lösas i kollektivavtalets form. Tvärtom angives uttryckligen, att förhandling kan påkallas, förutom rörande kollektiv reglering av anställningsvillkoren, jämväl angående förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Huruvida härigenom erforderlig begränsning givits åt stadgandets räckvidd måste ifrågasättas. Det torde icke kunna bestridas, att då rätten att påkalla förhandling utsträcker till att gälla även arbetstagarens individuella förhållanden till arbetsgivaren, oberoende av dessa förhållandens samband med någon på kollektivavtal grundad rätt, möjlighet öppnas till att låta förhandlingsrätten avse ett alltför vidsträckt område. Rent bagatellartade meningsskiljaktigheter kunna således bli föremål för tvångsförhandling enligt lagen. Och även om arbetsgivarens skyldighet att träda i förhandling i dylikt fall icke blir alltför betungande, ställer sig saken annorlunda, om — såsom ej kan anses uteslutet — den föreliggande tvistefrågan, efter det förhandling ej lett till resultat, tilläventyrs av bevekelsegrunder, vilka kanske icke kunna betraktas såsom rent sakliga, tages upp på nytt och arbetsgivaren, vilken icke synes kunna vägra att ingå i upprepade förhandlingar om en och samma sak, måste ånyo inställa sig till förhandling.

Även i ett annat avseende synas de i förevarande paragraf upptagna bestämmelserna kunna leda för vitt. Härmed åsyftas det förhållandet, att enligt förslaget arbetsgivares plikt att förhandla i princip kan utkrävas av vilken sammanslutning som helst, blott den uppfyller de allmänna, tämligen obestämda kvalifikationerna för att anses vara en förening av arbetstagare anställda i arbetsgivarens tjänst. Då alltså icke uppställts särskilda behörighetsregler för rätten att förhandla, föreligger tydligen intet hinder att krav på förhandling rörande en viss fråga framställles av en sammanslutning, vilken tilläventyrs omfattar endast en mindre del av de därav berörda arbetstagarna. Lämpligheten härav måste starkt betvivlas. Såsom i vissa yttranden framhållits, torde åtminstone sådan inskränkning i arbetsgivarens skyldighet att träda i förhandling böra stadgas, att den begränsas till fall, då den organisation som begär förhandling representerar flertalet av arbetstagarna i fråga.

Justitierådet Alsén:

Att i lag uppdraga vissa gränser för utövandet av förhandlingsrätten i syfte att icke rent bagatellartade frågor dragas under förhandling eller att sådan påkallas av en organisation, som företräder allenast ett jämförelsevis obetydligt antal av de utav frågan berörda arbetstagarna, möter betydande vanskligheter. Klart torde vara att förhandlingsrätten i dess praktiska tillämpning bör förbehållas frågor som äro av någon avsevärdare betydelse antingen ur principiell synpunkt eller med hänsyn till det antal arbetstagare

frågan gäller, likaväl som en mera ingående förhandling icke rimligen kan fordras, med mindre vederbörande organisation är något så när representativ för den grupp arbetstagare frågan avser. Att härutinnan giva fasta men på samma gång för de skiftande förhållandena lämpade regler låter sig emellertid knappast göra. Garanti för att berättigade intressen å ömse sidor beaktas synes mig närmast vara att söka däri att part erhåller möjlighet att om han så finner nödigt få förhandlingen ställd under opartisk ledning. Det torde av flera skäl vara mindre lämpligt att part vid meningsskiljaktigheter skall vara uteslutande hänvisad till att påkalla förlikningsmans ingripande. Förebild till en anordning som nu avses utgör stadgandet i 2 § sista stycket av medlingslagen att, därest arbetsgivare och arbetare åstunda att förhandling om viss överenskommelse skall äga rum under ledning av opartisk ordförande och förlikningsmans medverkan anses icke böra påkallas, socialstyrelsen må på framställning av parterna, om den finner omständigheterna därtill föranleda, utse lämplig person att leda förhandlingarna. Stadgandets tillkomst motiverades med att i viktigare arbetstvister parterna ofta önskat förhandlingarna ställda under opartisk ledning, men att därvid kunnat inträffa, att förlikningsmannen ansetts icke lämpligen böra redan i det skedet tillkallas. Jag förordar alltså, i anslutning till vad arbetsdomstolens ordförande ifrågasatt, att berörda stadgande utsträcket att gälla jämväl det fall, att allenast den ena parten gör framställning i ämnet.

Rätten att få opartisk ordförande utsedd bör för vinnande av det därmed avsedda ändamålet icke göras beroende av att organisationen representerar ett visst antal av de utav förhandlingsfrågan berörda arbetstagarerna. Däremot synes det mig att, om en dylik rätt införes, den i 3 § andra stycket av medlingslagen i berörda hänseende uppställda förutsättningen för rätten att påkalla förlikningsmans medverkan bör bibehållas och att stadgandet med det innehåll som i övrigt föreslås bör så kompletteras, att hänvändelse till förlikningsman må kunna göras jämväl i det fall, att opartisk ordförande utsetts och denne finner omständigheterna därtill föranleda.

10 §.

Justitierådet Alsén:

Iakttages vad jag förordat vid 8 §, bör hänvisningen i förevarande stadgande utsträckas att gälla jämväl rätten att få opartisk ordförande utsedd att leda förhandlingarna.

11 §.

Lagrådet:

Denna paragraf är uppenbarligen alltför kategoriskt avfattad. Särskilt som förhandling enligt förslaget kan påkallas huru ofta som helst, synes det nödvändigt att åt stadgandet gives en rimlig begränsning, exempelvis genom att låta arbetstagens rätt i förevarande hänseende gälla endast »skälig ledighet».

Förslaget till lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister.

3 §.

Justitierådet Afzelius, regeringsrådet Kellberg och justitierådet Geijer:

Vid 8 § i förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt har framhållits det otillfredsställande i att särskilda behörighetsregler för den förhandlingsrätt som skall tillkomma en organisation av arbetstagare icke blivit uppställda. Denna brist återspeglas även i förevarande paragraf därigenom att dess andra stycke — vilket för närvarande tillerkänner en dylik organisation rätt att påkalla förlikningsmannens medverkan till förhandling endast om organisationen omfattar minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna — föreslagits skola ändras därhän att sådan rätt skall tillkomma varje organisation av arbetstagare vilken äger förhandlingsrätt enligt nyssnämnda lag. Med hänsyn till den förenämnda bristen på uttryckliga behörighetsregler måste en dylik föreskrift framstå såsom tämligen oklar och svävande.

Därest anmärkningen vid omförmälda 8 § icke vinner beaktande, måste mot den föreslagna avfattningen av andra stycket i förevarande paragraf ytterligare riktas den erinran, att där icke kommit till vederbörligt uttryck den i departementschefens motivering utförligt utvecklade ståndpunkten att förlikningsmannen, då jämlikt detta stycke framställning göres hos honom, bör med hänsyn till tvistefrågans betydelse och övriga omständigheter i saken diskretionärt pröva om ett ingripande är lämpligt. Härutinnan torde en jämkning av ordalagen vara önskvärd.

Justitierådet Alsén:

Under hänvisning till vad jag anfört vid 8 § i förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt hemställes, att 2 § sista stycket i förevarande lag utsträcker att gälla jämväl det fall att blott den ena parten gör framställning i ämnet, samt att i andra stycket av förevarande paragraf såsom förutsättning för stadgandets tillämpning upptages, att vederbörande organisation skall omfatta minst hälften av de utav förhandlingsfrågan berörda arbetarna eller att enligt 2 § sista stycket utsedd ordförande finner förlikningsmans medverkan för förhandlingen påkallad av omständigheterna. Vid bifall till denna hemställan erfordras ändring av lagens rubrik och ingress.

11 §.

Lagrådet:

Vad i förevarande stadgande avses att utsäga torde komma till klarare uttryck, därest åt detsamma gives ungefär den avfattning att, där förlikningsman finner påkallat att särskild person förordnas att leda förhandling, som i 3 § andra stycket sägs, förlikningsmannen har att därom göra framställning hos socialstyrelsen som, om skäl därtill äro, hos Konungen anhåller om meddelande av dylikt förordnande.

**Förslaget till lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928
(nr 254) om arbetsdomstol.**

Lagrådet lämnade förslaget utan anmärkning.

Ur protokollet:

Ragnar Kihlgren.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför
Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten i stats-
rådet å Stockholms slott den 17 april 1936.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena SANDLER, statsråden
UNDÉN, SCHLYTER, WIGFORSS, MÖLLER, LEVINSON, VENNERSTRÖM, LEO,
ENGBERG, EKMAN, SKÖLD.

Efter gemensam beredning med chefen för justitiedepartementet anmäler
chefen för socialdepartementet, statsrådet Möller, lagrådets den 9 april 1936
avgivna utlåtande över de den 28 februari 1936 till lagrådet remitterade för-
slagen till *lag om förenings- och förhandlingsrätt, lag om ändrad lydelse av
3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister samt
lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol.*

Efter redogörelse för utlåtandets innehåll anför departementschefen:

Lagrådet har i sitt utlåtande i första hand avstyrkt att de remitterade för-
slagen läggas till grund för lagstiftning i ämnet. Härvid har lagrådet fram-
hållit att för de privatanställdas del redan de yttre förutsättningarna i bety-
dande mån saknas för att förenings- och förhandlingsrättigheterna skulle kunna
göras gällande på det sätt förslaget avser, enär med fackföreningarna jämför-
liga organisationer eller för större grupper likformiga lönesystem icke äro för
handen inom deras arbetsområden i motsvarande utsträckning som inom
arbetsområden vilka äro reglerade genom kollektivavtal; med hänsyn till
arbetets och tjänstgöringens art måste dessutom vad de privatanställda angår
städse finnas ett större utrymme för individuella uppgörelser. I detta sam-
manhang har lagrådet erinrat om det av kommittén angående privatanställda
framlagda förslaget till lag om arbetsavtal samt uttalat den uppfattningen, att
en lag om förenings- och förhandlingsrätt av här åsyftad räckvidd icke utan
tvingande skäl borde genomföras, innan frågan om en avtalslagstiftning, som
allsidigt behandlade de privatanställdas rättsställning, kunnat prövas. Vad
föreningsrätten angår, har lagrådet ansett sig icke kunna tillstyrka, att denna
nu upptoges till behandling utan samband med frågorna om skydd mot orga-
nisationstvång och om en enhetlig lagstiftning angående ekonomiska stridså-
tgärder. Vidkommande förhandlingsrätten har lagrådet funnit en utbyggnad
av förlikningsmannaförfarandet på sätt som föreslagits knappast kunna an-
tagas tillgodose behovet av en närmast för de anställda avpassad förhand-
lingsordning. Slutligen har lagrådet i fråga om ordningen för prövning av
mål rörande tillämpningen av den föreslagna lagstiftningen anfört, att den
representation för intressegrupper, vilken tillkommit för arbetsdomstolens
handläggning av nuvarande mål om kollektivavtal, icke kunde i allt få vara
densamma vid behandling av hithörande frågor.

Då lagrådet till stöd för sitt avstyrkande av lagförslagen hänvisar till att de privatanställda i betydande utsträckning sakna möjligheter att göra gällande en dem i lag tillerkänd förenings- och förhandlingsrätt, må häremot anmärkas att den praktiska betydelsen av en lagstiftning i ämnet vitsordas såväl i kommittébetänkandet som i ett stort antal avgivna yttranden. Jag hänvisar härutinnan till redogörelsen i remissprotokollet.

Vad angår lagrådets uppfattning att det ur allmän lagstiftningssynpunkt vore till fördel om lagförslaget om arbetsavtal kunde komma till slutlig behandling samtidigt med eller före de remitterade lagförslagen, framgår det icke av utlåtandet vilka praktiska olägenheter enligt lagrådets mening skulle vållas därav att förenings- och förhandlingsrätten upptages såsom fristående lagstiftningsfråga. Det kommittéförlag angående lag om arbetsavtal, som lagrådet omnämner, innehåller huvudsakligen dispositiva bestämmelser, vilka vika för individuella eller kollektiva avtal med annat innehåll än lagens regler, och förslagets enstaka bestämmelser av tvingande natur äro avsedda att vika för kollektivavtal med annat innehåll. Den ifrågasatta lagstiftningen om arbetsavtal skulle, om den genomfördes, ingalunda föranleda att behovet av lagstadgat skydd för de privatanställdas förhandlingsrätt bleve mindre kännbart, ej heller såsom regel att frågor som i en dylik lag om arbetsavtal behandlats kunde med trygghet för de anställda undandragas kollektiv förhandling. Det torde sålunda icke kunna med fog hävdas att de båda lagstiftningsfrågorna måste sammankopplas eller att företräde bör givas åt behandlingen av lagförslaget om arbetsavtal. Det förtjänar ock till jämförelse erinras om att gällande lag om kollektivavtal, som bland annat åsyftat att giva rättslig fasthet och precision åt dessa avtal och att reglera förhållandet mellan kollektiva och individuella avtal, tillkommit utan föregående eller samtidig lagstiftning om individuella arbetsavtal.

Den av lagrådet nu liksom tidigare i annat sammanhang hävdade meningen att ett lagstadgat skydd för föreningsrätten icke borde genomföras utan samtidigt skydd mot organisationstvång har jag redan i remissprotokollet tagit ställning till. Beträffande särskilt den synpunkten att en lag om förhandlingsrätt bör förutsätta att en förhandlande organisation såvitt möjligt utgör en verklig representation för dem, vilkas intressen den bevakar, synes lagrådet därmed ha velat antyda att, därest bestämmelser mot organisationstvång ej infördes, de anställdas organisationer icke skulle för arbetsgivarna framstå såsom tillräckligt representativa för sina medlemmar på den grund att anslutningen kunde befaras ej vara frivillig. Liknande farhågor ha ofta under tidigare skeden uttalats i fråga om industriarbetarnas fackorganisationer. Frånvaron av lagbestämmelser mot organisationstvång har dock ej hindrat att dessa organisationer i praktiken och i lagstiftningen erkänts såsom sina medlemmars representativa organ. Det synes icke finnas anledning att betrakta de privatanställdas organisationer med större misstro.

Lagrådet finner det icke lämpligt att utbryta frågan om de ekonomiska stridsåtgärderna, såvitt de riktas mot föreningsrätten, ur sitt sammanhang med en mer allmän reglering av sådana stridsåtgärder. Jag har för egen del

tidigare förordat införandet av bestämmelser i detta ämne i det förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder, som Kungl. Maj:t förelade föregående års riksdag. Emellertid blev nämnda lagförslag icke av riksdagen antaget. I likhet med den kommitté, som haft att utreda frågan om förhandlingsrättens lagfästande, finner jag starka skäl tala för att bestämmelser till skydd för föreningsrätten i stället upptagas i förevarande lagförslag, icke minst med hänsyn till det ovissa läge, vari lagstiftningen rörande ekonomiska stridsåtgärder befinner sig. Lagrådets anmärkning på denna punkt föranleder mig sålunda icke att frångå den ståndpunkt som intagits i det remitterade förslaget.

Vad angår den närmare utformningen av reglerna om förhandlingsrätten, måste jag anse den av kommittén förordade utvägen att inrätta ett särskilt förhandlingsförfarande under opartisk ledning vid sidan om förlikningsmannaförfarandet svårigen kunna förordas med hänsyn till de vägande invändningar, som framställts mot kommitténs förslag härutinnan. Lagrådets uppfattning att en utbyggnad av förlikningsmannaförfarandet ej vore ägnad att tillgodose behovet av en för de privatanställda avpassad förhandlingsordning har icke närmare motiverats. Vid utformandet av hithörande bestämmelser har jag under hand samrätt med erfarna förlikningsmän.

Den av lagrådet berörda frågan om ändring i arbetsdomstolens sammansättning synes i och för sig värd beaktande. Emellertid har arbetsdomstolen redan för närvarande att handlägga mål berörande intressegrupper, som icke äro representerade i arbetsdomstolen, och de nya mål, som nu skulle förläggas dit, torde åtminstone till en början knappast kunna förväntas bli särskilt talrika eller krävande till sin beskaffenhet. Det synes mig därför icke erforderligt att uppskjuta den nu föreslagna lagstiftningen i avbidan på lösningen av frågan om arbetsdomstolens sammansättning, vilken givetvis kräver en närmare utredning. Snarare torde det vara en fördel att vid en sådan utredning kunna taga hänsyn till någon tids erfarenhet rörande tillämpningen av bestämmelserna om förenings- och förhandlingsrätt.

Vidare ha lagrådet och enskilda ledamöter därav framställt vissa anmärkningar vid de särskilda förslagen.

Beträffande *förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt* ha vid 1 § tre av lagrådets ledamöter förordat, att avgörandet av frågan om lagens tillämpning å stats- och kommunalanställda uppskötas i avbidan å den pågående utredningen om förhandlingsordning för statstjänstemän. Dessa ledamöter ha därför tillstyrkt, att tillämpligheten av lagen för närvarande begränsades till att avse enskild tjänst.

Då sakliga skäl att från lagens tillämpningsområde undantaga sådana arbetstagare i statens och kommunernas tjänst, vilkas ställning är fullt jämförbar med arbetarnas å den enskilda arbetsmarknaden, icke synas föreligga, är det föga tilltalande att av enbart lagtekniska grunder, nämligen svårigheten att draga gränsen mellan dessa och övriga arbetstagare i offentlig tjänst, tillsvidare lämna arbetstagare i statens och kommunernas tjänst helt utanför lag-

stiftningen. Den i det remitterade förslaget förordade gränslinjen, som har ansetts vara tillfyllestgörande för bedömandet av en så viktig fråga som ådömande av straff för tjänstefel, torde kunna användas även i nu förevarande fall. Vad beträffar de i detta sammanhang uttalade farhågorna för att arbetsdomstolen och de allmänna domstolarna skulle komma till olika tolkningar, är väl möjligheten härav icke utesluten. Men det är svårt att inse varför olägenheterna av en bristande enhetlighet i lagtillämpningen skulle visa sig särskilt framträdande såvitt angår nu ifrågakvarande spörsmål.

Mot bestämmelserna i 4 § andra stycket i det remitterade förslaget har lagrådet anmärkt, att stycket borde innehålla fastare regler än de föreslagna. I varje fall borde stycket avfattas på sådant sätt, att därav tydligt framginge, att de angivna åtgärderna vore förbjudna endast då de företagits väsentligen i sådant syfte att de kunde betecknas såsom kränkning av föreningsrätten. Ävenledes borde klarare komma till uttryck, att, såsom torde vara avsett, stycket utgjorde icke en exemplifiering utan ett fullständigt angivande av de orsaker, å vilka talan i anledning av föreningsrättens kränkning kunde grundas.

Därest lagrådet velat uttala att lagrummet borde innefatta en fullständig uppräknings och definition av de åtgärder, som böra betraktas såsom kränkningar av föreningsrätten, torde det vara omöjligt att tillmötesgå ett sådant önskemål. Sätten att kränka föreningsrätten äro så mångskiftande, att en uppräknings alltid skulle visa sig ofullständig. Om ett stadgande till skydd mot föreningsrättskränkningar skall bliva fullt effektivt, läser det därför knappast kunna avfattas annorledes än genom angivande av åtgärdens syfte, med visst utrymme lämnat åt domstolens fria prövning. En formell jämkning i paragrafens avfattning har i förtydligande syfte vidtagits. Lagrådets hemställan att förbudet skulle omfatta endast åtgärder, som företagits *väsentligen* i föreningsrättskränkande syfte, anser jag mig icke böra biträda. Av arbetsdomstolens praxis framgår svårigheten att överhuvud styrka förekomsten av ett sådant syfte. Skulle den som ville åberopa bestämmelserna om föreningsrätt i förevarande lagstiftning åläggas att bevisa ej blott att ett dylikt syfte förelegat utan även att det haft en väsentlig betydelse, torde kunna befaras, att lagens bestämmelser på grund av bevissvårigheter skulle komma att förlora avsevärt i effektivitet.

Beträffande 4 § tredje och fjärde styckena har lagrådet hänvisat till sitt yttrande angående bestämmelser av likartat innehåll i förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (se propositionen 1935 nr 31 sid. 185 och 171).

Utöver vad jag anförde vid anmälan av lagrådets utlåtande över sistnämnda lagförslag (propositionen 1935 nr 31 sid. 198 och 193) önskar jag framhålla följande. Beträffande tredje stycket avser lagrådets anmärkning väsentligen de svårigheter, som uppstå, om en uppsägning av hyresavtal blir ogiltig på grund av att den kränker föreningsrätten. Vid förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder, vilket avsåg även andra ekonomiska förhållanden än arbetsmarknadens, hänförde sig anmärkningen framförallt till förhållandet

mellan hyresvärdar och hyresgäster. Då nu förevarande lagförslag endast avser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, torde anmärkningen sakna praktisk betydelse. Anmärkningen mot fjärde stycket avser, att i fråga om arbetsledares och med dem jämställda arbetstagares särställning en undantagsbestämmelse, som anknöte till kollektivavtalet, icke vore tillfyllestgörande, därför att för stora grupper av privatanställda den kollektiva avtalsformen icke vore och knappast kunde förväntas bliva använd. Denna synpunkt har jag redan behandlat i mitt anförande vid remissen till lagrådet.

Vid 5 § ha tre av lagrådets ledamöter — utan att göra någon hemställan — ifrågasatt, huruvida förbudet mot kränkning av föreningsrätten vore skyddat genom sanktioner för det fall, att den anställde av arbetsgivaren mottagit pekuniär ersättning.

I detta avseende hänvisar jag till vad som anfördes i denna fråga vid behandlingen av förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (propositionen 1935 nr 31 sid. 169 och 193) och vill endast tillägga, att fallet icke synes vara av sådan praktisk betydelse, att ett uttryckligt stadgande därom är av nöden.

Samma tre lagrådsledamöter ha erinrat om att i förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder på lagrådets anmärkning (jfr samma prop. sid. 182 och 197) upptagits ett stadgande att lagen icke skulle äga tillämpning såvitt anginge skadestånd på grund av brott mot annat avtal än kollektivavtal. Dessa ledamöter ha ifrågasatt, om giltiga skäl vore för handen för att motsvarighet härtill saknades i det föreliggande förslaget.

Härtill må framhållas, att ett stadgande av nyss angiven innebörd icke kan tillmätas samma betydelse i en lagstiftning om föreningsrätt som i en lagstiftning om ekonomiska stridsåtgärder. Det enda praktiska fallet av hithörande slag torde vara, att ett avskedande innefattar såväl kränkning av föreningsrätten som åsidosättande av avtalsenlig uppsägningstid. Emellertid lär en arbetsgivare, som har ett föreningsrättskränkande syfte, regelmässigt iakttaga avtalade bestämmelser om uppsägningstid o. d. I den mån så icke sker, skulle det säkerligen för arbetstagaren framstå såsom en obillig omgång, om han hade att utkräva lön för uppsägningstiden vid allmän domstol under åberopande av avtalsbrott men motsvarande skadestånd för tiden därefter vid arbetsdomstolen under åberopande av föreningsrättskränkning.

Då jag alltså icke anser mig kunna taga hänsyn vare sig till sist angivna anmärkning eller till lagrådets förut omförmälda invändning mot 4 § tredje stycket, föranleder det uttalande, som i anslutning till dessa uttalanden gjorts vid 7 § av tre lagrådsledamöter, icke något särskilt yttrande från min sida.

Vid 8 § ha tre av lagrådets ledamöter anmärkt, att med bestämmelserna i denna paragraf icke åsyftades att från förhandlingsrätt utesluta frågor som ej kunde lösas i kollektivavtalets form. Tvärtom kunde förhandling påkallas, förutom rörande kollektiv reglering av arbetsvillkoren, jämväl angående förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Huruvida härigenom erforderlig begränsning givits åt stadgandets räckvidd måste ifrågasättas.

Även rent bagatellartade meningsskiljaktigheter kunde bli föremål för tvångsförhandling. Detta kunde bli betungande för arbetsgivaren särskilt med hänsyn till att han icke syntes kunna vägra att ingå i upprepade förhandlingar om en och samma sak. Samma lagrådsledamöter ha även betvivlat lämpligheten av att särskilda behörighetsregler för rätten att förhandla icke uppställts utan krav på förhandling rörande en viss fråga kunde framställas av en sammanslutning, vilken tilläventyrs omfattade endast en mindre del av de därav berörda arbetstagarna.

Den fjärde lagrådsledamoten har däremot ansett betydande vanskligheter möta att i lag uppdraga vissa gränser för utövandet av förhandlingsrätten i syfte att icke rent bagatellartade frågor droges under förhandling eller att sådan påkallades av en organisation, som företrädde allenast ett jämförelsevis obetydligt antal av de utav frågan berörda arbetstagarna. Garanti för att berättigade intressen å ömse sidor beaktades syntes denne ledamot närmast vara att söka däri att under det skede, då förlikningsman ännu icke lämpligen ansetts böra tillkallas, vardera parten erhöle möjlighet att, om han så funne nödigt, få förhandlingen ställd under opartisk ledning. Rätten att få opartisk ordförande utsedd borde för vinnande av det därmed avsedda ändamålet icke göras beroende av att organisationen representerade ett visst antal av de utav förhandlingsfrågan berörda arbetstagarna. Däremot borde, om en dylik rätt infördes, den i 3 § andra stycket av medlingslagen i berörda hänseende uppställda förutsättningen för rätten att påkalla förlikningsmans medverkan bibehållas och stadgandet så kompletteras, att hänvändelse till förlikningsman finge göras jämväl i det fall, att opartisk ordförande utsetts och denna funne omständigheterna därtill föranleda.

I likhet med sist omförmälde lagrådsledamot anser jag, att i lagen om förnings- och förhandlingsrätt icke kunna uppdragas vissa gränser för utövandet av förhandlingsrätten i syfte att förebygga sådana — dock säkerligen sällsynt förekommande — missbruk därav, som lagrådets övriga ledamöter befarat. Vad angår förslaget om utseende av opartisk ordförande på endera partens begäran under det skede, då förlikningsman ännu icke lämpligen ansetts böra tillkallas, skulle detta troligen i praktiken medföra en onödig förlängning av förhandlingsgången. Ha parterna icke kunnat förena sig i begäran om opartisk ordförande, är det föga utsikt för att en dylik utan tillgång till tvångsmedel skall kunna åstadkomma frågans lösning, då möjligheten att tillkalla förlikningsman ännu återstår. Jag anser därför, att reglerna om förhandlingsrätten i huvudsak böra utformas efter de riktlinjer, som jag angivit vid remissen till lagrådet.

Mot 11 § har lagrådet anmärkt, att paragrafen uppenbarligen vore alltför kategoriskt avfattad. Särskilt som förhandling enligt förslaget kunde påkallas huru ofta som helst, syntes det nödvändigt att åt stadgandet giva en rimlig begränsning, exempelvis genom att låta arbetstagarens rätt i förevarande hänseende gälla endast »skälig ledighet».

Med anledning härav har paragrafen omformulerats i enlighet med lagrådets hemställan.

Beträffande *förslaget till lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister* ha lagrådets ledamöter gjort vissa uttalanden i anslutning till sina vid 8 § i förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt framställda anmärkningar.

Då jag funnit mig icke kunna beakta nämnda anmärkningar, föranleda uttalandena i denna del icke något vidare yttrande från min sida.

I andra hand ha tre av lagrådets ledamöter hemställt om jämkning av ordalagen i det föreslagna andra stycket av 3 § medlingslagen för att där skulle komma till vederbörligt uttryck den i motiveringen utförligt utvecklade ståndpunkten, att förlikningsmannen, då jämlikt detta stycke framställning gjordes hos honom, borde med hänsyn till tvistefrågans betydelse och övriga omständigheter i saken diskretionärt pröva om ett ingripande vore lämpligt.

I anslutning härtill har styckets lydelse jämkats, så att däri uttryckligen angivits, att förlikningsmannen har att ingripa först efter prövning av tvistefrågans betydelse och övriga omständigheter. Emellertid må i detta sammanhang erinras, att med stadgandet särskilt avses att fastslå en skyldighet för förlikningsman att ingripa till stöd för arbetstagarna inom sådana områden, där deras organisationer äro relativt svaga. Förlikningsmannen bör alltså icke som skäl för vägrad medverkan åberopa endast svårigheten att åstadkomma en kollektiv reglering av arbetsvillkoren.

Vidare har det föreslagna nya stycket i 11 § medlingslagen omformulerats i enlighet med hemställan av lagrådet.

Förslaget till lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol har av lagrådet lämnats utan anmärkning.

Utöver vad i det föregående angivits ha ett par jämkningar av formell innebörd vidtagits i de remitterade förslagen.

Föredraganden hemställer härefter, under framhållande av att proposition i ärendet jämlikt § 54 riksdagsordningen läser kunna avlätas utan hinder av att den för propositioners avlämnande till riksdagen i allmänhet stadgade tid gått till ända, att de i enlighet med hans anförande jämkade förslagen till *lag om förenings- och förhandlingsrätt, lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister* samt *lag om ändrad lydelse av 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol* måtte, jämlikt § 87 regeringsformen, genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Med bifall till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan, förordnar Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten, att till riksdagen skall avlätas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

Henry Rooth.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.

	Sid.
Propositionen	1
Förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt	2
Förslag till lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ medlingslagen	5
Förslag till lag om ändrad lydelse av 1 § lagen om arbetsdomstol	6
Utdrag av statsrådsprotokollet den 28 februari 1936	7
Historik	7
<i>Föreningsrätten</i>	7
<i>Förhandlingsrätten</i>	9
Kommittén angående privatanställda	12
<i>Kommitténs direktiv</i>	12
<i>Kommitténs förslag</i>	13
<i>Yttranden över kommitténs förslag</i>	15
Departementsförslaget	17
Allmän motivering	17
1. <i>Bör förenings- och förhandlingsrätten lagfästas?</i>	17
Kommittén sid. 17; Yttrandena sid. 19; Departementschefen sid. 27.	
2. <i>I vad mån bör föreningsrätten lagfästas i förevarande sammanhang?</i>	28
Kommittén sid. 28; Yttrandena sid. 28; Departementschefen sid. 30.	
3. <i>Böra lagens bestämmelser kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal?</i>	31
Kommittén sid. 31; Yttrandena sid. 33; Departementschefen sid. 35.	
4. <i>Bör ett särskilt förhandlingsförfarande under opartisk ledning upptagas i lagstiftningen?</i>	36
Kommittén sid. 36; Yttrandena sid. 45; Departementschefen sid. 64.	
Specialmotivering	67
Förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt.	
1 kap. Inledande bestämmelser	67
2 kap. Om föreningsrätten	76
3 kap. Om förhandlingsrätten	95
Förslaget till lag om ändrad lydelse av 3, 6 och 11 §§ medlingslagen	109
Förslaget till lag om ändrad lydelse av 1 § lagen om arbetsdomstol	119
Bilaga.	
<i>De till lagrådet remitterade lagförslagen</i>	121
Utdrag av lagrådsprotokollet den 9 april 1936	126
Utdrag av statsrådsprotokollet den 17 april 1936	137