

Nr 27.

Ankom till riksdagens kansli den 21 april 1931 kl. 5 e. m.

Utlåtande i anledning av väckt motion angående åvägabringande av en lagstiftning rörande personliga tjänsteavtal.

I en inom andra kammaren väckt, till lagutskott hänvisad motion, nr 189, vilken behandlats av andra lagutskottet, har herr *Järte m. fl.* hemställt, att riksdagen ville i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om igångsättande av utredning angående åvägabringande av en lagstiftning i det i motionen angivna syftet ävensom framläggande för riksdagen av de förslag i ärendet, vartill utredningen må föranleda.

I motiveringen till berörda hemställan har anförts i huvudsak följande. Det personliga tjänsteavtalet vore icke föremål för några egentliga stadganden i gällande lag, bortsett från vissa speciella bestämmelser. Detta förhållande innebure otvivelaktigt vissa olägenheter. De i enskild tjänst anställda hade icke den trygghet i fråga om arbetsvillkor, som en tidsenlig lagstiftning därom skulle kunna skänka dem, liksom å andra sidan arbetsgivarna saknade ett rättesnöre för bestämmande av de anställdas rättigheter och skyldigheter. Särskilt inom affärslivet vore detta kännbart. I fråga om personal i tjänstemannaställning, ingenjörer, bankmän, kontorister, handelsbiträden, förmän och dylika kunde man icke lämpligen använda kollektivavtal, emedan arbets- och tjänstgöringsförhållandena vore växlande och individuellt bestämda samt nämnda avtalsform icke hade den möjlighet till anpassning, som krävdes inom handelsvärlden. För nämnda grupper av anställda vore i själva verket det personliga, individuellt bestämda tjänsteavtalet nödvändigt men också tillräckligt, om det omgärdades med tillfredsställande rättsliga garantier. För närvarande vore man vid bedömande av rättsfrågor, som stode i samband med enskilda tjänstemäns anställningsförhållanden, hänvisad till allmänna rättsgrundsatser och sedvänja, särskilt som skriftliga personliga kontrakt ganska sällan torde upprättas. I allmänhet torde man icke kunna mot de svenska arbetsgivarnas sätt att behandla sina anställda rikta befogade anmärkningar, men beklagliga undantag funnes nog också. Det torde sålunda hava förekommit, att vissa principaler utan vidare avskedat personal efter långvarig tjänst, liksom det å andra sidan nog hänt, att en anställd lämnat sin principal i sticket i en besvärlig situation eller eljest handlat i strid mot god sedvänja. Dylika företeelser

framkallade irritation och särskilt hos de anställda en känsla av otrygghet. Det vore därför en viktig samhällsangelägenhet, att spørgsmålet om vad i berörda avseende kunde åtgöras toges under omprövning. — I första hand torde man böra överväga frågan om införande av en efter nutida förhållanden avpassad lagstiftning om personliga tjänsteavtal för berörda kategorier av tjänstemän och anställda, vilken anslötes till inom affärlivet rådande sedvänja. Denna lagstiftning borde givetvis vara i det väsentliga dispositiv och alltså endast syfta till att utfylla de individuella avtalen, i den mån dessa icke reglerade uppkommande rättsfrågor. Endast i vissa särskilda punkter torde man behöva uppställa tvingande lagbestämmelser, vilkas förekomst så vitt möjligt borde begränsas. Beträffande de särskilda ämnen, med vilka den ifrågasatta lagstiftningen hade att befatta sig, vore det till en början tydligt, att frågan om löernas belopp måste helt och hållet falla utanför densamma. Däremot borde spørgsmålen om anställningens upphörande ordnas. Uppsägningstid av olika längd allt efter den tid anställningen varat torde böra lagfästas och bestämmelser meddelas om avtalets upphörande i vissa fall utan uppsägningstid, exempelvis vid grövre försummelse från endera kontrahentens sida. I fall av oförvållad sjukdom torde lön i viss utsträckning böra utgå. Vidare torde bestämmelser om rätt till semester böra meddelas samt föreskrift om skyldighet för arbetsgivaren att utfärda tjänstebetyg. I övrigt borde i lagen intagas bestämmelser, som vore ägnade att giva avtalsförhållandet erforderlig fasthet och därmed stärka parternas ömsesidiga rättsställning. Vid sidan av spørgsmålet om en sådan lagstiftning fölle frågan om säkerställande av den anställdes försörjning i fall av invaliditet eller ålderdom. Ett betydande antal arbetsgivare hade redan nu i detta hänseende sörjt för sin personal genom att tillförsäkra den pension från någon enskild pensionsanstalt eller på annat betryggande sätt. Det syntes emellertid böra övervägas, huruvida och på vad sätt åtgärder från det allmännas sida kunde vidtagas för att befordra en utveckling i denna riktning.

Gällande rätt. I stort sett är det personliga tjänsteavtalet icke föremål för rättslig reglering i vårt land. Det rättsförhållande, som uppkommer mellan en arbetsgivare och hos denne anställd personal, får bedömas enligt den sedvänja, som är rådande inom ifrågavarande verksamhetgren, och efter allmänna rättsgrundsatser. I rättspraxis hava vissa normer fastslagits beträffande de allmänna skyldigheter, som åvila kontrahenterna i ett tjänsteavtal, men i viktiga avseenden lämnar praxis föga ledning.

Såvitt angår sättet för arbetarnas användande till arbete hava under senare årtionden utfärdats bestämmelser, vilka ålägga arbetsgivarna åtskilliga förpliktelser gentemot deras arbetare. Sålunda har av sociala skäl genomförts en omfattande lagstiftning rörande arbetarskydd o. d. Denna lagstiftning tager närmast sikte på arbetare, anställda i indu-

striens tjänst. Den sociala olycksfallsförsäkringslagstiftningen omfattar emellertid praktiskt taget alla anställda och skapar för dem rätt till ersättning för skada, som förorsakats i arbetet. — För att säkerställa anställdas rätt till lön bereder gällande lag i tämligen stor utsträckning de anställda förmånsrätt för lönefordringar i arbetsgivares konkurs. Sålunda föreskrives i 17 kap. 4 § handelsbalken, att med förmånsrätt före de flesta andra slags fordringar skall utgå, bland annat, betjänters och tjänstehjons lön för sista året samt annan arbetares dagspenning eller avlöning, den där ej stått inne längre än sex månader efter förfallodagen. Därvid jämställes med arbetares avlöning skadestånd, som i händelse av obehörigt avskedande eller arbetsavtals hävande må tillkomma arbetaren i stället för avlöning, som skulle utgått med förmånsrätt. Vid tolkning av dessa bestämmelser har rättspraxis såsom betjänte ansett, bland annat fast anställda fabriks- och hantverksarbetare, bokhållare och andra biträden vid bokföring hos handelsidkare, verkställande direktör och disponent, försäljningsföreståndare, föreståndare för verkstad m. fl. — Beträffande arbetsgivares rätt att skilja en hos honom anställd från hans tjänst stadgas viss inskränkning i lagen den 16 oktober 1914 om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete. Enligt denna lag får i regel värnpliktig, som är anställd i annans arbete eller tjänst, icke skiljas från anställningen i anledning därav, att han har att fullgöra i värnpliktslagen stadgad övning om högst sextio dagar eller mobiliseringsövning, som kan varda föreskriven i särskild lag. Underlåtenhet att ställa sig berörda stadgande till efterrättelse medför skadeståndsskyldighet.

För vissa speciella områden finnas mera ingående bestämmelser angående arbetsavtal. Sålunda innehåller sjömanslagen den 15 juni 1922 tämligen uttömmande regler rörande arbetsförhållandet för handelsflottans personal. Vidare lämnar lagen den 18 april 1914 om kommission, handelsagentur och handelsresande några summariska bestämmelser rörande rättigheter och skyldigheter för vissa handelsresande. Slutligen kvarstår i §§ 15—17 i kungl. förordningen den 18 juni 1864 angående utvidgad näringsfrihet vissa allmänna föreskrifter om förhållandet mellan handelsbetjänte och arbetare i fabrik, hantverk eller annan hantering, å ena, samt deras arbetsgivare, å andra sidan. Dessa bestämmelser torde emellertid sakna praktisk betydelse.

I äldre tid var förhållandet mellan arbetsgivare och hos denne anställda arbetare föremål för en tämligen ingående lagstiftning. Sålunda innehöllo de vid olika tidpunkter utfärdade skrå- och hallordningarna omfattande regler rörande arbetsgivares och arbetares rättigheter och skyldigheter. Med näringsfrihetens genomförande avskaffades emellertid denna lagstiftning. Legostadgan av 1833 reglerade arbetsavtalet för jord-

Historik.

bruket och hade betydelse även för hantverket och närstående näringsgrenar. De sista resterna av denna stadga upphävdes 1926.

Vid skilda tillfällen har frågan om genomförande av en allmän lagstiftning rörande arbetsavtal varit föremål för statsmakternas övervägande. Sälunda tillsattes redan år 1899 med anledning av en riksdagskrivelse en kommitté med uppdrag att revidera legostadgan »och i sammanhang därmed taga i övervägande frågan om införande av sådana särskilda bestämmelser, som kunde finnas erforderliga för beredande av nödigt skydd åt i behörig ordning ingångna arbetsavtal». Kommittén avgav hösten 1901 ett förslag till lag om vissa arbetsavtal, vilket lagförslag avsåg att reglera arbetsavtalet ej blott för kroppsarbetare i allmänhet utan även för arbetsförmän, handelsbetjänter och med dem jämförbara arbetstagare. Detta förslag föranledde emellertid icke någon åtgärd. År 1907 tillsattes en ny kommitté, som fick i uppdrag att utreda frågan om förbättrad lagstiftning rörande olika slag av arbetsavtal. Sedan denna kommitté upplöstes år 1909, framlade Kungl. Maj:t, med ledning av kommitténs arbeten, år 1910 för riksdagen ett komplex av lagförslag angående kollektivavtal m. m., däribland ett förslag till lag om vissa arbetsavtal, vilket lagförslag hade ungefär samma tillämpningsområde som det härovan omtalade. Lagförslaget antogs, med vissa väsentligen av det särskilda utskottet föreslagna ändringar, av första kammaren, men avslogs av den andra. Berörda komplex av lagförslag förelades med vissa förändringar påföljande år ånyo riksdagen men vann ej heller då riksdagens gillande.

Slutligen bör nämnas, att riksdagen vid flera tillfällen vid behandling av frågan om legostadgans avskaffande framfört det önskemålet, att densamma borde ersättas med en efter moderna förhållanden lämpad lagstiftning angående arbetsavtal. Sälunda hemställde senast 1920 års riksdag, att Kungl. Maj:t måtte för riksdagen framlägga förslag om avskaffande av legostadgan samt till en densamma ersättande, efter nutida förhållanden avpassad lagstiftning. Legostadgan upphävdes emellertid 1926 utan att ersättas av annan lag.

Beträffande privatanställdas pensionsrätt vill utskottet endast erinra, att inom justitiedepartementet tillkallade sakkunniga den 10 december 1927 avgivit förslag till lag om frivillig tjänstepensionering m. m. Sedan yttranden över förslaget inhämtats från vissa myndigheter och korporationer, har förslaget av de sakkunniga överarbetats. De sakkunnigas betänkande har emellertid icke föranlett någon statsmakternas åtgärd.

*Redogörelse
för främman-
de rätt.*

Till belysning av omfattningen och arten av andra länders lagstiftning rörande arbetsavtal får utskottet, enligt av socialstyrelsen lämnade uppgifter, meddela följande redogörelser för dylik lagstiftning i vissa europeiska länder. Redogörelsen avser ej lagstiftning angående sjöfolkets

arbetsavtal, som förekommer i alla sjöfartsländer, och ej heller lagstiftning, enbart inriktad på arbetarskydd.

Norge.

Någon allmän lag om arbetsavtal finnes ej, men i speciallagar förekomma en del bestämmelser rörande arbetsavtalet inom vissa yrken, såsom några spridda föreskrifter beträffande tjänstefolk, i Husmannsloven angående vissa slag av lantarbetare, i hantverkslagen angående hantverksarbetare och i berglagen angående bergverksarbetare.

Lagen om arbetarskydd i industriella verksamheter, av den 18 september 1915, innehåller, förutom egentliga arbetarskyddsbestämmelser, en del regler rörande uppgörandet av arbetsavtal, lönens utbetalning, uppsägningstid, skriftliga arbetskontrakt samt arbetsreglementen och arbetarnas medverkan vid dessa reglementens upprättande.

Danmark.

En lag av den 6 maj 1921 om rättsförhållandet mellan husbonde och medhjälpare är i främsta rummet avsedd att reglera arbetsavtalet för tjänare och dem närstående lantarbetare, som vid anställandet äro under 18 år, men gäller i brist på avtal även för äldre dylika arbetstagare. Lagen meddelar ganska utförliga bestämmelser, som i alldeles övervägande mån för de minderåriga arbetstagarna äro av obligatorisk natur.

Finland.

Lagen om arbetsavtal, av den 1 juni 1922, medförde upphävande av legostadgan och vissa bestämmelser om arbetsavtal i förordningen om näringarna av år 1879; den äger tillämpning på alla slag av arbetsavtal, i den mån icke särskild lagstiftning innehåller avvikande stadganden eller fråga är om offentliga tjänsteuppdrag. Lagen lämnar en omfattande reglering av arbetsavtalet, i 43 paragrafer, och flertalet av dess bestämmelser torde vara av obligatorisk karaktär.

En lag av den 24 oktober 1919 angående arbetsförhållandena inom handels-, kontors- och nederlagsrörelserna innehåller väsentligen bestämmelser angående arbetsavtalet för affärsbiträden, varmed förstås arbetstagare i dylika rörelser. Lagens bestämmelser äro av tvingande beskaffenhet och avse i övervägande mån förhållanden, vilka bruka regleras genom arbetarskyddslagstiftningen i egentlig bemärkelse.

Tyskland.

Bürgerliches Gesetzbuch, §§ 611—630, innehåller en ganska utförlig reglering av arbetsförhållandet i allmänhet; dess bestämmelser äro i alldeles övervägande mån av dispositiv karaktär.

Beträffande arbetstagare, högre och lägre, inom industri och hantverk samt »Gewerbe» i allmänhet meddelas bestämmelser om arbetsavtalet,

med ganska stark inriktning på arbetarskyddet i egentlig bemärkelse, i Gewerbeordnung, Titel VII.

I Handelsgesetzbuch, §§ 59—75 f, regleras arbetsförhållandet för personer, som mot betalning äro anställda inom ett handelsyrke och ha att lämna »köpmans»-tjänster.

Efter upphävandet av Gesinde-Ordnung (legostadgan) utfärdades 1919 en provisorisk författning, Landarbeitsordnung, angående lant- och skogsarbetarnas arbetsförhållande. Med anledning av nämnda upphävande ha även i vissa av särstaterna utfärdats bestämmelser rörande tjänstefolks avtalsförhållande.

Den preussiska allmänna Berggesetz hänvisar beträffande avtalsförhållandet till allmänt gällande lagbestämmelser, för såvitt ej annorlunda stadgas i nämnda lag, och meddelar därefter rätt omfattande föreskrifter i ämnet.

Efter världskriget upptogs lagstiftningen angående arbetsavtalet till revision i syfte att låta »personrättsliga» synpunkter komma bättre till sin rätt. Ett utkast till allmän arbetsavtalslag föreligger även sedan 1923, och jämväl utkast till vissa speciella dylika lagar lära vara utarbetade.

Österrike.

I Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, §§ 1151—1164, förekomma ett antal allmängiltiga, i väsentlig mån obligatoriska bestämmelser angående arbetsavtalet.

Gewerbeordnung, §§ 72—90, innehåller en del bestämmelser, i vissa avseenden obligatoriska, angående arbetsavtalet för arbetare och andra underordnade arbetstagare inom industrien och andra till »Gewerbe» hänförliga slag av verksamhet.

Lagen angående privatanställdas tjänsteavtal, av den 11 maj 1921, äger tillämpning på allehanda slag av arbetstagare inom handeln, med undantag för de lägst stående, samt på personal med kontors- eller byråarbete över huvud taget ävensom på en del andra befattningshavare, såsom i privata sjukvårds- och undervisningsanstalter. Lagen reglerar ingående och på ett för de »anställda» ganska förmånligt sätt deras arbetsförhållande. Dess bestämmelser synas i rätt stor omfattning vara av obligatorisk natur.

Ett flertal lagar reglera arbetsavtalet för mer speciella grupper av arbetstagare. Bland sådana lagar må nämnas: av den 28 juli 1902 angående järnvägsbyggnadsarbetare, den 11 februari 1920 angående journalister, den 26 februari 1920 angående hembiträden, den 14 juli 1922 angående skådespelare, den 13 december angående »husskötare» (portvakter, vice värdar m. fl.), den 26 september 1923 angående anställda i jordbruks- och skogsskötselaföretag samt den 20 december 1928 angående chaufförer i enskild tjänst.

Holland.

Lag om arbetsavtal den 13 juli 1907, som modifierar och kompletterar den civilrättsliga lagstiftningen i ämnet, meddelar även regler rörande kollektivavtalet.

Belgien.

Lag om arbetsavtal den 10 mars 1900 meddelar endast en mindre ingående reglering.

En lag den 7 augusti 1922 angående tjänsteavtal reglerar arbetsavtalet för »anställda» (employés).

Schweiz.

Genom en lag av den 30 mars 1911 har »civillagbokens» del om obligationsrätten kompletterats med ett kapitel om tjänsteavtalet. Dess bestämmelser äro allmängiltiga, ehuru i några fall olika för skilda slag av arbetstagare, samt ganska utförliga. Myndigheterna äga att utfärda normalarbetsavtal för särskilda verksamhetsområden.

Frankrike.

Code civil innehåller endast några obetydliga bestämmelser angående arbetsavtalet, men sedan 1906 lär föreligga ett regeringsförslag till lag om arbetsavtalet.

Enligt vad utskottet inhämtat, har den s. k. Daco-kommittén, vilken består av representanter för Svenska bankmannaföreningen, Svenska journalistföreningen, Svenska järnvägarnas kontorspersonalförbund, Svenska maskinbefälsförbundet, Sveriges arbetsledareförbund, Sveriges farmaceutförbund, Sveriges fartygsbefälsförening, Sveriges grafiska faktorsförbund, Sveriges radiotelegrafistförening och Sveriges verkstäders tjänstemannaförening, i en den 3 februari 1931 till chefen för socialdepartementet ingiven skrivelse hemställt om en förutsättningslös utredning såväl angående behörigheten för de organisationer, som bildats av de anställda, som ock beträffande möjligheten och lämpligheten av en lagstiftning rörande de anställdas anställningsfrågor.

Framställning till Kungl. Maj:t från Daco-kommittén.

Till stöd för berörda hemställan har kommittén anfört:

Den ekonomiska deklassering, av vilken de privatanställda tjänstemännen i stor utsträckning drabbats såsom en följd dels av penningarnas värdeförsämring under krigsåren och överskottet av arbetskraft under åren därefter och dels av deras relativa värnlöshet, beroende på försummad organisation, har kommit dessa element att i allt större utsträckning sammansluta sig i föreningar med uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen i anställningen. De försök, som sålunda bildade föreningar hittills gjort att medelst överläggning med arbetsgivarna förverkliga sina uppgifter, hava emellertid stött på överraskande svårigheter. Dessa bottna delvis i föreställningar om att anställningsvillkoren

för denna typ av arbetstagare är en sak, som uteslutande skall bestämmas av arbetsgivareparten. Den uppfattningen har emellertid mognat inom de anställdas led, att anställningsvillkoren äro en arbetsgivarens och arbetstagarens gemensamma angelägenhet, som bör avgöras under överläggningar, till vilka de anställda äga att fritt utse representanter. Endast härigenom vinnes garanti för beaktandet av de olika synpunkter, som böra inverka på anställningsvillkoren, och ernås i visst avseende den jämbördighet, som i de flesta fall utgör förutsättningen för ett fritt avtal. Nu lämna dessa förhållanden flerstädes mycket övrigt att önska såväl ur företagens och de anställdas som ur samhällets synpunkt.

Vid det motstånd, som möter tjänstemannaföreningarna, kunna dessa icke utan en för viktiga samhällsintressen måhända ödesdiger strid uppnå den av de anställda eftersträfvade rätten att medverka vid anställningsfrågornas lösning, såvida ej samhället självt utfärdar bestämmelser om denna deras behörighet.

I fråga om de anställdas individuella rättsliga förhållande till arbetsgivaren torde det numera vara allmänt erkänt, att detta är i behov av lagstadgade bestämmelser. De anställningsförhållanden, som kunna beröras av en lagstiftning, äro mångskiftande. Såsom exempel må nämnas graden av anställningstrygghet, arbetstid och ersättning för övertidsarbete, lön under sjukdom, semester, invaliditets- och ålderspensionering samt tjänstebetyg m. m. Vissa av dessa frågor hava redan tidigare varit föremål för utredningar, delvis även för speciallagstiftning. Så är exempelvis fallet i Lag om arbetstiden å svenska fartyg av den 13 juli 1926 i Sjömanslag av den 15 juni 1922 och i Lag om kommission, handelsagentur och handelsresande av den 18 april 1914. Den stora massan av anställda står dock ännu utanför varje sådan lagstiftning, en omständighet, som gör att förhållandena på denna betydelsefulla arbetsmarknad te sig ytterst olikartade och förvirrade. Vid ofta uppkommande tvister visar det sig, att vägledande principer icke äro för handen, varför ofta rena rättsfrågor avgöras på ett sätt, som icke tager vederbörlig hänsyn till de speciella förhållanden, varom det här rör sig.

Framställning till Kungl. Maj:t från Liberala föreningen i Stockholm.

Vidare har Liberala föreningen i Stockholm uti en den 6 februari 1931 till Kungl. Maj:t ingiven skrivelse anhållit, att Kungl. Maj:t måtte snarast föranstalta om en förutsättningslös och allsidig utredning av frågan om anställningsvillkoren och därmed sammanhängande spörsmål rörande förhållandet mellan arbetsgivare och anställda.

I berörda skrivelse har föreningen framhållit, att på ifrågavarande område föreläge ett verkligt behov av ett statsingripande på lagstiftningens väg samt att den ifrågasatta lagstiftningen icke borde begränsas till någon särskild grupp av anställda utan gälla alla i privat tjänst anställda personer, varigenom varje karaktär av klasslagstiftning undvekes.

Beträffande de frågor, som enligt föreningens åsikt borde tagas i övervägande vid den begärda utredningen, har i en vid skrivelsen fogad promemoria anförts bland annat följande. Bland de privatanställda rådde missnöje med arbetsvillkoren i flera avseenden. Dessa personalgrupper hade särskilt inriktat sina strävanden på att vinna ökad trygghet i fråga om uppsägningstid, lön under sjukdom, semester, arbetstid och övertids-

ersättning, pensionsförhållanden, arbetslokalernas beskaffenhet samt för-
enings- och förhandlingsrätten. Beträffande uppsägningstiden kunde det
med fog göras gällande, att för närvarande härskade fullkomligt god-
tycke. Icke så sällan torde det förekomma, att den anställda uppsades
utan att få åtnjuta någon som helst uppsägningstid, vilket särskilt efter
flerårig anställning tedde sig som en otillbörlig brutalitet. Ett av de
största osäkerhetsmomenten för den anställda vore den risk han löpte
vid arbetshinder på grund av sjukdom. I många fall hade sjukdom med-
fört omedelbart avskedande. Bland de anställda fästes stor vikt vid öns-
skemålet om en civilrättslig reglering av rätten till semester, även om,
särskilt för de kontorsanställda, en tämligen fast praxis vore utbildad.
Beträffande frågan om arbetstid och övertidsersättning hade i synnerhet
bankpersonalen ansett sig äga grund för framställande av krav. Det
vore nämligen ett utmärkande drag för särskilt denna grupps ävensom
för försäkringspersonalens arbetstid, att den företedde betydande varia-
tioner under årets lopp, så att övertidsarbete tidvis förekomme i rätt
väsentlig utsträckning. Utförande av dylikt extraarbete ansåges allmänt
ingå i vederbörandes ordinarie åligganden och någon särskild ersättning
därför förekomme i regel ej annat än möjligen i form av fri middag e. d.
Även för andra grupper av anställda vore arbetstidsfrågan av omedelbart
intresse. De missförhållanden, som föreläge på detta område, påkallade
i första hand vederbörande arbetsgivares allvarliga bemödanden att ge-
nomföra en förbättring men även samhällets intresse för reglering av
förhållandena, eventuellt genom utbyggande av gällande lag om arbets-
tidens begränsning. I fråga om pensionsförhållandena saknades lagbe-
stämmelser, som tryggade den pensionsrätt som tillförsäkrats anställda.
Pensionsfrågans lösning ankomme helt på de frivilliga åtgärder, vilka
kunde vidtagas av arbetsgivare och anställda, på grund varav blott en
skäligen ringa del av de anställda torde hava utsikt till pension. Det
vore emellertid tveksamt, om man i nuvarande läge genom lagbestäm-
melser om arbetsgivares skyldighet att sörja för de anställdas pensio-
nering kunde lösa frågan. I vart fall borde de anställdas pensionsrätt
bliva ekonomiskt tryggad och pensionsrätten följa den anställda vid om-
byte av plats. Anledning hade i flera fall förelegat till missnöje med
arbetslokalerna, t. ex. i fråga om ventilation, uppvärmning, belysning
o. d. Det angelägnaste och mest närliggande behovet i detta hänseende
vore en förstärkning av socialstyrelsens arbetskrafter för inspektion av
arbetslokaler, varjämte lagen om arbetarskydd borde i vissa avseenden
förtydligas. Vad slutligen anginge förenings- och förhandlingsrätten
hade allmänna opinionen som rent axiomatisk fastslagit rätten för kropps-
arbetare att genom sammanslutningar tillvarataga sina intressen och
fackföreningsrörelsen ansåges som en stabiliserande faktor på arbets-
marknaden. För kontors- och affärsanställda hade däremot från arbets-
givarehåll denna rätt vid flera tillfällen direkt bestritts eller passivt mot-

verkats. Bortsett från frågan om kollektivavtalets lämplighet eller olämplighet för kontorsanställda o. d. borde förenings- och förhandlingsrättens okränkbarhet fastslås, då de flesta frågor, som berörde tjänstemännens förhållande till arbetsgivaren, bäst löstes genom en fri och utan fördomar fördiskussion mellan representanter för båda parterna. Huruvida denna rätt kunde genom lagstiftning fixeras och regleras syntes emellertid tvivelaktigt.

Socialstyrelsen.

Över den nu föreliggande motionen har utskottet, i den ordning § 46 riksdagsordningen föreskriver, begärt yttrande av socialstyrelsen. I anledning därav har socialstyrelsen, som ungefär samtidigt av Kungl. Maj:t anbefallts att skyndsamt inkomma med yttrande i anledning av förenämnda, av Daco-kommittén och Liberala föreningen i Stockholm gjorda framställningar, i skrivelse till utskottet till besvarande av remissen åberopat vad styrelsen i sitt till Kungl. Maj:t avgivna yttrande anför.

I berörda yttrande har styrelsen efter redogörelse för gällande lagstiftning och främmande rätt anför:

Socialstyrelsen har städse, när den haft anledning yttra sig i ämnet, uttalat sig till förmån för lagstiftning rörande arbetsavtalet. Ett mer utförligt uttalande i frågan fann sig styrelsen ha anledning göra i samband med sitt den 21 oktober 1925 avgivna tillstyrkande av legostadgans upphävande. Styrelsen yttrade härvid bland annat följande:

»Då alltså stadgans fortsatta giltighet icke synes vara betingad av några mera betydande praktiska intressen, men väl ägnad att alstra och vidmakthålla en felaktig uppfattning rörande en modern avtalslagstiftnings ändamål och innebörd, vill det synas socialstyrelsen, som om legostadgan lämpligen kunde omedelbart avskaffas.

Om så sker och statsmakterna därmed undanröja även skenet av att vilja vidhålla en otidsenlig och för stora folklager stötande lag, lära bättre utgångspunkter givas för en önskvärd, mera lidelsefri behandling av frågan om en för de aktuella förhållandena anpassad avtalslagstiftning och det icke blott för jordbruket utan måhända för näringslivet i allmänhet.

Det bör med avseende härå erinras, att fackorganisationerna och kollektivavtalen hava sin största betydelse däruti, att de fixera normer och innebära ett skydd för respektive arbetsgivare och arbetare vid deras individuella avtalsuppgörelser med varandra. Ehuru de sålunda i viss mån ersätta avtalslagstiftningen, kan behovet av en sådan, väl avvägd och efter både arbetsgivarnas och arbetarnas intressen anpassad lagstiftning ej därigenom helt överflödiggöras ens för dem, som tillhöra respektive organisationer. Ty onekligen innebär avsaknaden av densamma en ökad risk i avtalsförhållandet, särskilt för den rättrådige och lojale gentemot en mindre nogräknad motpart. Uppmärksammas bör också, att risken givetvis är större för arbetarparten, som under normala förhållanden i regel måste, där han ej stödes av sin organisation, anses hava en svagare ställning än arbetsgivaren såväl vid avtals träffande som ock i fråga om hävdande av sin rätt i avseende å arbetsvillkoren. Vad detta betyder i realiteten belyses i någon mån därav, att av vårt lands till cirka 1.2 miljoner uppgående arbetstagare inom jordbruk, industri, handel

och samfärdsel samt husligt arbete hittills endast ungefär en tredjedel kunnat fackligt organiseras.»

Vad styrelsen sålunda anført i sitt yttrande rörande legostadgans upphävande torde i allt väsentligt fortfarande äga giltighet. En lagstadgad reglering av arbetsavtalet måste ju alltid vara ägnad att bereda ökad klarhet och fasthet åt avtalsförhållandet, något som med hänsyn till det lättvindiga sätt, varpå nämnda avtal ofta ingås, icke må underskattas. Vidare kan en dylik reglering, såsom av styrelsen i dess nyss återgivna uttalande beröres, vara ägnad att förebygga ett otillbörligt utnyttjande i vissa avseenden av den svagare ställning, vari den ena parten, vanligen arbetstagaren, av en eller annan anledning kan befinna sig. Den ifrågasattlagstiftningen kan sålunda, såsom den utländska lagstiftningen i ämnet visar, i viss mån tjäna som en social skyddslagstiftning, vilken i viktiga avseenden kompletterar arbetarskyddslagstiftningen i egentlig bemärkelse.

Såsom jämväl berörts i styrelsens yttrande rörande legostadgan, står behovet av lagstiftning angående arbetsavtalet tydligen i nära beroende av förekomsten av kollektivavtal. På verksamhetsområden, där de mer väsentliga arbetsvillkoren allmänt regleras genom kollektivavtal, har en lagstiftning av förevarande slag givetvis mindre uppgifter att fylla, än där parterna ha att träffa avtal om dylika villkor på egen hand. Till säkerställande av vissa minimifordringar, som med hänsyn till samhällets intressen anses böra upprätthållas, kan dock även i det förra fallet en avtalslagstiftning vara motiverad och önskvärd.

Anmärkas må här, att arbetsvillkorens reglering genom kollektivavtal efter tiden för styrelsens merberörda yttrande i betydande mån ökats, så att de arbetstagare i vårt land, som numera äro inbegripna under dylik reglering, sannolikt torde kunna uppskattas till framåt hälften av landets samtliga arbetstagare.

Av de tre föreliggande framställningarna avse, såsom förut påpekats, tvenne endast eller i främsta rummet de »anställdas» arbetsavtal, under det den återstående syftar till en reglering av arbetsavtalet i allmänhet. Av vad här ovan anförts rörande förhållandet mellan behovet av avtalslagstiftning och förekomsten av kollektivavtal torde framgå, att de anställda, som i övervägande mån sakna stödet av facklig organisation och kollektivavtal, måste anses vara i särskilt behov av dylik lagstiftning.

För att giva en viss föreställning om det eventuella tillämpningsområdet för den ifrågasatta lagstiftningen och förekomsten av kollektivavtal meddelas härnedan några ungefärliga uppgifter, väsentligen grundade på folkräkningen år 1920 men korrigerade med hänsyn till sannolikt inträdda förändringar, rörande de huvudsakliga grupper av arbetstagare, som en mer allmängiltig lagstiftning om arbetsavtal skulle kunna komma att omfatta.

	»Anställd»		»Arbetare»	
		därav med koll. avt.		därav med koll. avt.
Jorbruk med binäringar (inkl. skogsskötsel)	9,000	—	250,000	5 %
Industri och hantverk (inkl. belysnings- och vattenverk m. m.)	60,000	—	775,000	60 %
Handel (inkl. bank- och försäkringsföretag, hotell och restauranger)	125,000	5 %	65,000	15 %
Samfärdsl (d. v. s. ensk. järnvägar, stuveriföretag, åkerirörelse o. d.)	10,000	20 %	60,000	50 %
Husligt arbete	—	—	180,000	—
Summa	204,000	—	1,330,000	—

Beträffande sättet för anordnande av ifrågavarande lagstiftning må framhållas, att en tillfredsställande gemensam reglering av arbetsavtalet för kroppsarbetare och anställda knappast torde låta sig genomföra. Nämda två arbetstagargruppers villkor och intressen äro nämligen, såsom förut berörts, i mycket alltför olikartade. Ej heller synes det med hänsyn till de anställdas betydligt längre gående krav vara lämpligt att göra de båda arbetstagarkategoriernas avtal till föremål för skilda bestämmelser i en gemensam lag. Möjligen skulle det vara ändamålsenligt att meddela några mer allmängiltiga bestämmelser rörande arbetsavtalet i en allmän, grundläggande lag om arbetsavtal och upptaga de därutöver för olika verksamhetsområden erforderliga bestämmelserna i kompletterande specialförfattningar.

Föremål för ifrågavarande reglering kunna givetvis flera eller färre av arbetsavtalets olika moment vara. Ju flera dylika moment medtagas, d. v. s. ju fullständigare lagen göres, desto mer begränsat måste emellertid i regel dess tillämpningsområde bliva.

I såväl Daco-kommitténs som Liberala föreningens i Stockholm framställning beröres bland annat frågan om arbetstagarernas pensionering. Nämda förening tvekar emellertid, om man f. n. kan lösa frågan genom lagbestämmelser om skyldighet för arbetsgivarna att sörja för pensionering av sina arbetstagare. Socialstyrelsen, som erkänner frågans stora betydelse, delar denna tvekan. Behovet eller önskvärdheten av pension och förmågan eller beredvilligheten att för dess ävågbringande göra uppoffringar torde ställa sig ganska olika inom skilda kretsar, jämväl bland arbetstagarerna. Härtill kommer, att den allmänna folkpensioneringen, som nu är föremål för revision, ytterligare komplicerar frågan. Sjöfolkets pensionering, som man för en 10 à 12 år sedan tänkte sig skola genomföras genom statsmakternas försorg, har, oaktat mycket därpå nedlagt arbete, ej heller ännu kommit till stånd. Den utländska lagstiftningen angående arbetsavtalet berör också endast undantagsvis och i något särskilt avseende pensioneringsfrågan.

I nyssnämnda två framställningar beröras jämväl frågorna om förerings- och förhandlingsrätt, vilka frågor vid upprepade tillfällen varit föremål för statsmakternas uppmärksamhet.

Den förra av dessa två frågor har varit upptagen till behandling av internationella arbetskonferensen, som dock icke lyckats få till stånd någon

konvention eller rekommendation rörande densamma. Frågan, som av internationella arbetsbyrån underkastats en mycket omfattande undersökning, står för övrigt kvar på konferensens arbetsprogram.

Beträffande frågan om förhandlingsrätt anser sig styrelsen kunna hänvisa till vad av styrelsen anförts i yttranden dels den 14 april 1921 till riksdagens första kammars andra tillfälliga utskott och till andra kammarens fjärde tillfälliga utskott med anledning av tvenne i huvudsak likalydande motioner, nr 162, väckt av herrar Julin och Lindskog i första kammaren, och nr 242, väckt av herrar Starbäck och Block i andra kammaren, och dels denna dag till riksdagens andra lagutskott beträffande en av herr Sigfrid Hansson i första kammaren väckt motion nr 51.

Enligt styrelsens mening måste frågan om arbetsavtalet anses som den primära bland de spörsmål, som beröras i de remitterade framställningarna. Denna fråga synes även med hänsyn till förhandenvarande förhållanden ej blott vara av stor praktisk betydelse för talrika grupper av arbetstagare utan även erbjuda relativt goda utsikter till en tillfredsställande lösning. I vilken omfattning densamma i avseende å olika arbetstagargrupper och å arbetsavtalets innehåll bör giva upphov åt lagstadgad reglering, torde först efter verkställd, närmare utredning låta sig med någon säkerhet bedöma. Den eller dem, åt vilka utredningen komme att anförtras, borde sålunda lämnas tämligen fria händer i här åsyftade hänseende.

Övriga i förevarande sammanhang jämväl berörda frågor äro otvivelaktigt väl värda statsmakternas uppmärksamhet, men synas de ej stå i sådant samband med frågan om arbetsavtalet, att de nödvändigtvis måste upptagas till behandling i sammanhang med denna — i den mån ett dylikt tillvägagående kunde visa sig påkallat, skulle det emellertid med härovan antydda frihet i avseende å utredningsuppdragets omfattning kunna tillämpas. Vad särskilt angår frågan om föreningsrätten, berör den viktiga samhällsintressen, och kan det möjligen förväntas, att densamma i samband med andra nu aktuella frågor kan komma att göras till föremål för förnyad utredning.

Socialstyrelsen får sålunda förorda, att Kungl. Maj:t måtte med anledning av Daco-kommitténs och Liberala föreningens i Stockholm till styrelsen remitterade framställningar låta föranstalta om en allsidig utredning av frågan om lagstadgad reglering av arbetsavtalet och om avgivande eventuellt av förslag till dylik reglering.

Till utskottet har inkommit *dels* en skrivelse från Svenska lautbruks-tjänstemannaföreningens centralstyrelse, vari hemställts, att utskottet, därest förevarande motion vunne utskottets gillande, jämväl ville föreslå, att utredningen måtte omfatta jämförliga tjänsteavtal vid lantbruket, *dels ock* en skrift från Daco-kommittén, vari kommittén uttalat, att den ifrågasatta utredningen icke borde begränsas till de frågor, motionen omnämner, utan även omfatta de anställdas föreningsrätt och därmed sammanhängande frågor.

Framställningar till utskottet.

Såsom den ovan lämnade redogörelsen giver vid handen, har frågan om föranstaltande av en utredning angående anställningsvillkoren och därmed sammanhängande spörsmål rörande förhållandet mellan arbets-

Utskottet.

givare och anställda bragts under Kungl. Maj:ts prövning genom framställningar i ämnet från den s. k. Daco-kommittén och liberala föreningen i Stockholm. Sedan infordrat yttrande i ärendet numera inkommit till Kungl. Maj:t, är detsamma föremål för Kungl. Maj:ts prövning. Då det torde kunna förväntas, att frågan om utredning rörande en lagstadgad reglering av arbetsavtalet och vad därmed sammanhör i sin helhet blir föremål för ett allsidigt övervägande från Kungl. Maj:ts sida, synes utskottet icke lämpligt, att, såsom i motionen yrkas, riksdagen hemställer hos Kungl. Maj:t om utredning i visst begränsat hänseende.

Utskottet får fördenskull hemställa,

att förevarande motion icke måtte till någon riksdagens åtgärd föranleda.

Stockholm den 17 april 1931.

På andra lagutskottets vägnar:

K. G. WESTMAN.

Vid ärendets behandling hava närvarit:

från första kammaren: herrar *Westman, von Sydow, Sigfrid Hansson, Österström, von Geijer,* Nordborg,* Petrén** och *Norman*;

från andra kammaren: herrar *Magnusson i Kalmar, Magnusson i Skövde,* Johanson i Stockholm,* Petersson i Lerbäcksbyn, Olovson i Västerås, Gardell i Gans,* Ljung** och *Osberg.**

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservation

av herrar *von Geijer*, *Magnusson* i Skövde, *Petersson* i Lerbäcksbyn och *Ljung*, vilka anförde:

De av utskottet framförda skälen för hemställan om avslag böra, enligt vår mening, icke utgöra hinder för riksdagen att göra ett principiellt uttalande i motionens syfte. Frågorna om förenings- och förhandlingsrätten stå icke i så nära samband med den legala regleringen av de anställdas tjänsteavtal, att denna måste upptagas till behandling i sammanhang med de nämnda frågorna. Då vi därjämte anse, att starkt behov föreligger för de tjänsteställda av lagstiftning angående deras avtalsförhållanden, få vi hemställa,

att riksdagen ville, med bifall till ifrågavarande motion, hos Kungl. Maj:t anhålla om igångsättande av utredning i motionens syfte ävensom framläggande för riksdagen av de förslag i ärendet, vartill utredningen må föranleda.