

Nr 66.

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring i lagen den 22 juni 1928 (nr 302) om vissa av landsting eller kommun drivna sjukhus; given Stockholms slott den 26 januari 1934.

Under åberopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över social-ärenden vill Kungl. Maj:t härmed föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till lag om ändring i lagen den 22 juni 1928 (nr 302) om vissa av landsting eller kommun drivna sjukhus.

GUSTAF.

Gustav Möller

Förslag

till

L a g

**om ändring i lagen den 22 juni 1928 (nr 302) om vissa av landsting
eller kommun drivna sjukhus.**

Härigenom förordnas, att i lagen den 22 juni 1928 om vissa av landsting eller kommun drivna sjukhus skall införas en ny paragraf, betecknad 8 a §, av följande lydelse:

8 a §.

Landsting äger att genom förvaltningsutskottet eller i den ordning eljest finnes lämpligt samt med iakttagande av bestämmelserna i denna lag och av Konungen med stöd av 20 § i lagen eller eljest meddelade föreskrifter enhetligt reglera avlönings- och arbetsvillkoren för personal vid sjukhus, för vilkas driftkostnad landstinget i sista hand helt ansvarar.

Har sådan reglering skett, vare sig genom avlönings- och tjänstgöringsreglementen eller genom avtal med personalen eller på annat sätt, skola de givna bestämmelserna lända till efterrättelse för vederbörande direktioner och befattningshavare.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1934.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför
Hans Maj:ts Konungen i statsrådet å Stockholms slott
den 26 januari 1934.*

Närvarande:

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

Efter gemensam beredning med chefen för kommunikationsdepartementet
anför chefen för socialdepartementet, statsrådet Möller:

Sjukhus- och anstaltspersonal.

Framställningar i ämnet m. m.

I en den 8 december 1932 till socialdepartementet inkommen skrivelse hava
3,298 medlemmar av *svenska sjukhuspersonalförbundet*, anställda vid lasarett,
sjukstugor, sanatorier och tuberkulossjukstugor, vara sjukhuslagen och sjukhus-
stadgan äro tillämpliga, vid kommunala anstalter för sinnessjuka och sinnes-
slöa, vid enskilda tuberkulossjukvårdsanstalter, vara den förutnämnda kun-
görelsen den 22 juni 1928 är tillämplig, samt vid epidemisjukhus och vård-
anstalter för kroniskt eller obotligt sjuka, anhållit, att sådana förändringar i
gällande lagar på området måtte vidtagas, att åt ifrågavarande personal till-
erkändes rätt att med arbetsgivaren genom för viss tid gällande kollektiva avtal
överenskomma om grunderna för personalens anställning, såsom avlöning, arbets-
tid, semesterrätt och dylikt. I skrivelsen hava framhållits vissa olägenheter,
som för sjukhuspersonalen vore förhanden genom bestämmelserna i gällande
sjukhuslagstiftning och vilka skulle undanröjas, om personalen erhöle förut-
nämnda rätt att träffa kollektivavtal.

Vidare har *svenska kommunalarbetareförbundet* i skrivelse den 16 januari
1933 bland annat anhållit, att sådana åtgärder måtte vidtagas, som lämpligen
kunde finnas påkallade för undanröjande av de i nuvarande lagstiftning före-
fintliga hindren för slutande av kollektivavtal för landets anstalts- och sjuk-
huspersonal.

Frågan om möjligheten att ingå kollektivavtal för sjukhuspersonal har
varit föremål för *regeringsrättens prövning*.

Den 6 september 1930 bemyndigade *Västernorrlands läns landsting* sitt för-
valtningsutskott att utöva landstingets befogenhet med avseende å förhand-
lingars förande och slutande av avtal med personalens vid landstingets sjuk-
vårdsinrättningar organisationer, i den utsträckning förhållandena påkallade.
Sedan nämnda beslut dragits under *regeringsrättens prövning*, upphävde *rege-*

ringsrätten den 14 april 1931 klandrade beslutet, enär landstinget icke ägt befogenhet att bemyndiga förvaltningsutskottet att med bindande verkan sluta avtal angående personalens vid landstingets sjukvårdsinrättningar anställningsvillkor (se regeringsrättens årsbok ref. 26/1931).

Den 3 september 1930 uppdrog *Stockholms läns landsting* åt sitt förvaltningsutskott att förhandla med länets sjukvårdspersonals förening om ingående av kollektivavtal mellan landstinget och de personalgrupper, som tillhörde nämnda förening, samt att till 1931 års landsting inkomma med förslag till dylikt avtal.

Sedan förvaltningsutskottet i anledning av det sålunda erhållna uppdraget genom utsedda ombud förhandlat med ombud för ifrågavarande personalgruppers huvudorganisation, svenska kommunalarbetsareförbundet, hade ombuden enats om förslag till kollektivavtal mellan landstinget, arbetsgivare, och nämnda förbund, förening av arbetare, om villkor, som skulle lända till efter rättelse för anställning av ekonomipersonal och viss lägre sjukvårdspersonal vid länets inrättningar, och om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivaren och arbetarna. Förslaget ifråga innehöll en fullständig reglering av personalens arbetsförhållanden och upptog bland annat bestämmelser om antagande och entledigande av befattningshavare, om befattningshavares skyldigheter, om semester och tjänstledighet samt om arbetstid och avlöning.

Den 10 september 1931 beslöt landstinget dels godkänna förslaget till kollektivavtal, dels bemyndiga förvaltningsutskottet att ingå kollektivavtal enligt förslaget, med rätt för förvaltningsutskottet att efter överenskommelse med arbetarparten i avtalet införa tilläggsbestämmelse av innehåll, att avtalet icke skulle verka rubbning i de bestämmelser, som i allmän lag eller författning funnes givna i ämne, som i avtalet behandlades, ävensom att i övrigt vidtaga de ändringar av mindre betydelse, som kunde befinnas lämpliga.

Över landstingets beslut anfördes besvär av åtskilliga personer med yrkande, att beslutet måtte undanröjas. I besvären framhöll klagandena bland annat, att den anförda tilläggsbestämmelsen av innehåll, att avtalet icke skulle verka rubbning i de bestämmelser, som i allmän lag och författning funnes givna i ämne, som i avtalet avhandlades, icke kunde verka därhän, att ett i sig olagligt avtal därigenom gjordes lagligt. Därjämte vore att märka, att nämnda bemyndigande likasom och bemyndigandet till förvaltningsutskottet att även i övrigt vidtaga de ändringar av mindre betydelse, som kunde finnas lämpliga, innebure, att landstinget överläte till förvaltningsutskottet att i avsedda delar utöva landstingets befogenhet och beslutanderätt angående ifrågavarande personals anställningsvillkor, vilket lagligen icke kunde ske.

Vid föredragning av ärendet den 1 mars 1932 (se regeringsrättens årsbok ref. 14/1932) prövade *regeringsrätten*, enär i det upprättade förslaget till kollektivavtal intagits bestämmelser rörande förhållanden, beträffande vilka beslutanderätten icke tillkomme landstinget eller förvaltningsutskottet, och landstinget således genom avtalets godkännande, oavsett det därvid gjorda förbehållet, överskridit sin befogenhet, lagligt upphäva landstingets överklagade beslut.

Utredning om den kollektiva avtalsformens användning beträffande ifrågavarande personal m. m.

Städernas sjukhus.

Sedan Kungl. Maj:t den 31 oktober 1930 fastställt viss ändring i instruktionen för *Stockholms stads* löneavtalsnämnd så att nämnden bland annat erhållit som åliggande att, där vederbörande förvaltningsmyndighet så beslutade, å stadens vägnar handlägga och avgöra ärenden rörande arbets- och lönevillkor för sjuksköterskebiträden, arbets-, köks-, tvätt- och städerskepersonal vid stadens sjukhus och fattigvårdsinrättningar samt övriga liknande anstalter, dock ej i fråga om personal, upptagen på stadens lönestat, eller i fråga om ämne, varom stadsfullmäktige förbehållit sig att besluta, upptog löneavtalsnämnden förhandlingar med *Stockholms kommunalarbetares samorganisation* angående bestämmelser, avsedda att tillämpas för arbets-, köks-, tvätt- och städerskepersonal vid stadens sjukhus. Vid förhandlingarna överlämnades från staden till samorganisationens representanter ett förslag till allmänna bestämmelser och specialbestämmelser angående arbets- och löneförhållanden för personalen ifråga, varvid samtidigt meddelades, att man komme att anmoda stadsjuristen att undersöka, huruvida förslaget i något avseende vore stridande mot gällande lagar och förordningar. Stadsjuristen, docenten Halvar G. Sundberg, avlät en promemoria angående förslaget, vari han bland annat anförde, att följande däri ingående bestämmelser icke lagligen kunde intagas i ett kollektivavtal, nämligen

i förslaget till *allmänna bestämmelser*: arbetares antagande; arbetsledning och, i vad det anginge fall där arbetare ansåge sig orättvist behandlad, rättigheten att hos högste arbetschefen påkalla undersökning för vinnande av rättelse, i den mån denna rättighet avsåge andra förhållanden än de ekonomiska; arbetares allmänna åligganden; uppsägningstid; arbetares avskedande; arbetstid och vissa ledigheter; övertidsarbete i den mån bestämmelserna ej avsåge ersättning för sådant arbete; tvister i vad bestämmelserna härom stadgade förbud mot strejk, lockout, blockad eller bojkott under avtalets giltighetstid;

i förslaget till *specialbestämmelser*: arbetstid och innebörden av samma uttryck; tjänstgöringens förläggning samt raster; ledighet.

Av de bestämmelser, som sålunda enligt stadsjuristens mening icke lagligen kunde intagas i ett avtal, ansåg stadsjuristen så gott som samtliga kunna intagas i ett av sjukhusmyndigheten ensidigt utfärdat reglemente eller dylikt. Slutligen vore enligt stadsjuristens förmenande uttrycket arbetare vilseledande på ifrågavarande personal, som enligt 25 kap. strafflagen vore att anse såsom tjänstemän.

Med anledning av stadsjuristens promemoria fastställde hälsovårdsnämnden den 24 februari 1931 ett reglemente för ifrågavarande personal, vari till huvudsaklig del ingingo de förut angivna bestämmelserna, vilka icke ansetts kunna intagas i ett kollektivavtal. Ur allmänna och specialbestämmelser uteslötos de bestämmelser, vilka inflöto i reglementet.

Överenskommelse träffades därefter den 2 mars 1931 mellan löneavtalsnämnden och arbetarparten om förslag till kollektivavtal, innefattande allmänna och specialbestämmelser. Sedan stadsfullmäktige beviljat erforderligt tilläggsanslag för genomförande av avtalet, trädde detsamma i kraft med tillämpning från och med den 1 januari 1931.

Det förutnämnda av hälsovårdsnämnden ensidigt utfärdade *reglementet*, vilket också kan av hälsovårdsnämnden ensidigt ändras, innefattar föreskrifter angående

anställande, avskedande, arbetstidens längd och förläggning, raster, semesters förläggning, ledigheter samt de klagoinstanser, som finnas för befattningshavare, vilken förmenar sig hava grundad anledning till klagomål.

I *avtalets allmänna bestämmelser* finnas föreskrifter angående föreningsrätt och påkallande av undersökning för vinnande av rättelse, om befattningshavare icke anser sig hava erhållit i avtalet avsedda förmåner; längden av den arbetstid befattningshavare utan övertidsersättning är skyldig tjänstgöra; innebörden av och ersättning för övertidsarbete; fordringar för erhållande av i specialbestämmelserna angiven avlöning; nedsättning eller förhöjning av densamma i vissa fall; villkoren för erhållande av semester och längden av densamma; ersättning vid olycksfall i arbete för kommunens räkning; ersättning vid sjukdom eller olycksfall utom arbetet; förfarandet vid tvister rörande tolkning eller tillämpning av avtalet samt slutligen vad i de till avtalet anslutande specialbestämmelserna må bliva föremål för behandling.

I *de till avtalet anslutande specialbestämmelserna* finnas föreskrifter angående

avlöningsens storlek i respektive avlöningsgrupper; befattningshavarnas placering i avlöningsgrupper; villkoren och tidpunkten för erhållande av ålders-tillägg; den arbetstid befattningshavarna äro skyldiga fullgöra för erhållande av angiven ersättning; ersättning för utfört övertidsarbete; omfattningen av och ersättningen för av staden tillhandahållna naturaförmåner ävensom befattningshavares skyldighet att utnyttja desamma; omfattningen av rätten till fria tjänstekläder.

Såsom framgår av stadsjuristens utredning hava bestämmelser om arbetstidens längd ej ansetts kunna intagas i kollektivavtalet. Men därigenom att i avtalets specialbestämmelser intagits föreskrifter *dels* om längden av den arbetstid, som befattningshavarna äro skyldiga att tjänstgöra för erhållande av i avtalet angiven ersättning, *dels ock* om ersättning för arbete utöver denna tid har reellt sett genom kollektivavtalet ett avgörande inflytande kunnat vinnas å arbetstidens längd. I detta sammanhang må dock nämnas, att genomförandet av detta kollektivavtal icke föranledde någon minskning av den för respektive befattningshavare fastställda, sedan år 1928 gällande arbetstiden.

Stockholms kommunalarbetares samorganisation hemställde sedermera i skrivelse till styrelsen för Stockholms stads sjukhus den 26 mars 1931 om upptagande av förhandlingar för slutande av kollektivavtal även för *sköterskebiträden och med dem jämställda* vid stadens sjukhus. Även för denna personal tillstyrkte sjukhusstyrelsen träffande av avtal och hälsovårdsnämnden anhöll

hos löneavtalsnämnden om förhandlingars upptagande i detta syfte med personalorganisationen. När förhandlingarna slutförts, hade överenskommelse träffats om ett avtal för ifrågavarande personal, vilket var i huvudsaklig överensstämmelse med det för ekonomipersonalen gällande avtalet. Avtalet, som trädde i kraft den 1 januari 1932, omfattar baderske- och sköterskebiträden. Med anledning av avtalet vidtogos vissa kompletteringar i det förut omnämnda av hälsovårdsnämnden den 24 februari 1931 utfärdade reglementet så att det samma blev gällande även för sistnämnda personal.

För sköterskebiträden företogs till följd av avtalet en viss mindre sänkning av den sedan år 1928 gällande arbetstiden; för baderskebiträden skedde däremot ej någon reduktion.

Båda avtalen voro gällande till och med den 31 december 1932, men giltighetstiden för desamma har förlängts.

Enligt avtalens allmänna bestämmelser skola tvister rörande tolkning eller tillämpning av avtalen behandlas på sätt i särskilda förhandlingsregler mellan svenska städernas förhandlingsorganisation å ena sidan samt svenska kommunalarbetareförbundet å andra sidan är stadgat. I dessa förhandlingsregler föreskrives, att tvist, som under förhandlingsreglernas giltighetstid uppkommer mellan kommun, som anslutit sig till svenska städernas förhandlingsorganisation, och svenska kommunalarbetareförbundet eller dess avdelningar rörande till förbundet anslutna arbetare, i vad det gäller tolkning eller tillämpning av bestående avtal, under inga förhållanden får föranleda strejk, lockout, blockad eller bojkott av vad slag det vara må utan skall behandlas på sätt i förhandlingsreglerna stadgas.

Om vid uppkommen tvist överenskommelse vid förhandlingar icke kan nås vare sig mellan högste arbetschefen och svenska kommunalarbetareförbundets avdelning på platsen eller vederbörande kommunala myndighet och kommunalarbetareförbundet skall, därest endera parten önskar fullfölja ärendet, anmälan göras till lokal skiljenämnd. Likaså kan vardera parten överklaga sådan skiljenämnds utslag hos den för behandling och avgörande av hithörande frågor utsedda riksnämnden.

I övrigt finnas för sjukhus drivna av städer, som ej deltaga i landsting, kollektivavtal — utom för *lasarettet i Hälsingborg*, beträffande vilket gälla samma bestämmelser som för Malmöhus läns landstings sjukvårdsinrättningar, till vilka bestämmelser jag återkommer i redogörelsen för landstingssjukhusen — för *Malmö stads sjukhus* samt *Jonas Selggrens sanatorium i Gävle*. Dessa kollektivavtal reglera personalens samtliga arbetsförhållanden. Beträffande kollektivavtalet för Malmö stads sjukhus, det s. k. sjukhusavtalet, må nämnas, att detsamma även omfattar arbets- och försörjningsinrättningen i staden samt stadens uppfostringshem vid Håkanstorp. Avtalet utgör en del av det allmänna kommunalarbetareavtalet i Malmö, vars förhandlingsregler sålunda äga tillämpning, och avtalets allmänna bestämmelser utgöras från och med år 1932 av de sedan år 1930 gällande allmänna bestämmelserna i kommunala kollektivavtal.

Landstingssjukhusen.

Vad angår landstingssjukhusen finnas kollektivavtal vid Lunds, Hälsingborgs, Landskrona, Trälleborgs, Ystads och Hörby lasarett samt Orupssanatoriet i *Malmöhus län*, vid *Värmlands läns landstings sjukvårdsinrättningar*, vid *epidemisjukhuset i Kiruna* samt vid *Stockholms läns landstings sjukvårdsanstalter*. Kollektivavtalet vid *Malmöhus läns landstings sjukhus*, som ursprungligen avsåg allenast Lunds lasarett, daterar sig från år 1922. Det nu gällande avtalet har oförändrat förlängts år från år sedan 1926. I *Värmlands län* infördes kollektivavtal vid Karlstads lasarett år 1926 och vid Arvika sanatorium år 1928. Från och med år 1932 omfattar avtalet, förutom nu nämnda anstalter, jämväl lasaretten i Filipstad, Torsby och Årjäng, sjukvårdsinrättningarna i Säffle och Kristinehamn samt Ullebergs sinnesslöanstalt. Kollektivavtalet i *Stockholms län* trädde i kraft den 1 januari 1933. Mellan de sålunda förefintliga avtalen föreligger den skillnaden, att, medan avtalen i *Malmöhus* och *Värmlands län* reglera personalens samtliga arbetsförhållanden, tager kollektivavtalet i *Stockholms län* liksom det i *Stockholms stad* sikte uteslutande på de rent ekonomiska förhållandena. I såväl *Malmöhus* som *Värmlands län* finnas förutom kollektivavtal särskilda förhandlingsordningar, som närmare reglera formerna för avtals ingående m. m. För *Malmöhus läns landstingsområde* gällande förhandlingsordning och kollektivavtal äga jämväl tillämpning å personalen vid lasarettet i Hälsingborg, vilket är gemensamt för staden och länet. Förhandlingsordningarna för *Malmöhus* och *Värmlands län* förete väsentliga likheter och äro i åtskilliga delar likalydande.

Förhandlingsordningen i Malmöhus län, som är ingången mellan *Malmöhus läns landstings lönenämnd* och *Hälsingborgs stads arbets- och löneavtalsnämnd* å ena sidan samt *Malmöhus länsavdelning* av svenska sjukhuspersonalförbundet å andra sidan, innehåller i huvudsak följande bestämmelser.

I frågor rörande anställning och avlöning ävensom rörande andra angelägenheter, som enligt överenskommelse mellan vederbörande organisationer äro avsedda att regleras genom kollektivavtal, sker underhandling mellan *Malmöhus läns landstings lönenämnd* och *Hälsingborgs stads arbets- och löneavtalsnämnd* samt befullmäktigade ombud för svenska sjukhuspersonalförbundet, respektive *Malmöhus länsavdelning* av detsamma eller för annan därmed jämställd organisation. Underhandlingarna leda av en inom den sammansatta lönenämnden utsedd ordförande. Leda de förda underhandlingarna till enighet mellan lönenämnden och personalombuden, föres det sålunda uppgjorda förslaget till kollektivavtal fram till landstinget för avgörande. Uppnås åter vid förhandlingarna ingen enighet, skall icke blott lönenämndens utan även personalombudens förslag bringas till landstingets kännedom, varvid samtidigt även förslag skall bifogas om de åtgärder, som kunna befinnas lämpliga för den ytterligare prövningen av tvistefrågorna i och för vinnande av enighet. Då, efter landstingets fattade beslut, kollektivavtal ingås mellan lönenämnden, å landstingets vägnar, och *Malmöhusavdelningen* av svenska sjukhuspersonalförbundet, må dylikt kollektivavtal icke mot endera partens vilja fastställas för längre giltighetstid än ett år, och skall uppsägningstiden så bestämmas, att, därest uppsäg-

ning av avtalet sker, god tid finnes att företaga underhandlingar om förnyande av avtalet före landstingets nästa ordinarie sammanträde.

Twist, som *under förhandlingsordningens giltighetstid* kan uppkomma mellan lönenämnden eller de enskilda sjukhusdirektionerna å ena och svenska sjukhuspersonalförbundet, dess Malmöhusavdelning eller dennas medlemmar å andra sidan, får, *evad det gäller tolkning eller tillämpning av bestående avtal eller upprättande av nytt avtal*, icke föranleda strejk, lockout, blockad eller bojkott.

Twist, som *under ett avtals giltighetstid* gäller tolkningen eller tillämpningen av avtalet, hänskjutes snarast möjligt eller senast inom 2 veckor för samråd till sammansatta lönenämnden och personalombuden. Vinnes vid detta samråd enighet, är tvisten härigenom avgjord. Vinnes åter icke enighet, hänskjutes tvistefrågan omedelbart till centrala skiljenämnden¹⁾, vars beslut i frågan skall vara för parterna avgörande.

Uppsäges icke avtal av någondera parten, anses detsamma utan ändring förnyat för ett år. Sker uppsägning, skall denna för att vara giltig åtföljas av förslag till nytt avtal.

Sammansatta lönenämnden ansvarar för att vederbörande sjukhusdirektioner och dem underlydande arbetsbefäl ställa sig de i avtalet ingående bestämmelserna och de vid twist om dessa bestämmelser fattade besluten till efterrättelse. Likaså äger svenska sjukhuspersonalförbundet enahanda ansvarighet beträffande dess Malmöhusavdelning och dennas medlemmar.

Kostnader, som föranledas av ärendes behandling enligt förhandlingsordningen och äro att anse såsom gemensamma, gäldas med hälften av vardera parten. Övriga kostnader gäldas av den part, genom vars åtgöranden kostnaden föranletts.

Förhandlingsordningen gäller för ett kalenderår och därefter år för år, för så vitt den icke uppsäges. Uppsägning skall vara verkställd den 1 föregående april.

Kollektivavtalet innehåller *dels* allmänna bestämmelser *dels* specialbestämmelser *dels* ock bestämmelser om avtalets giltighetstid.

De allmänna bestämmelserna innehålla föreskrifter om avtalsform (antagning), arbetets ledning, föreningsrätt, uppsägning av de personliga arbetsavtalen, arbetstid, övertidersättning, fritid, ersättning vid sjukdom, befordran, bostad, avlöning och semester.

Specialbestämmelserna äro olika för de olika sjukhus, som omfattas av kollektivavtalet, och innehålla föreskrifter om arbetstidens fördelning, fritid, avlöning, arbetskläder samt vilka som äro undantagna från avtalet.

Bestämmelserna om avtalets giltighetstid innehålla, att avtalet äger giltighet från den 1 november 1926 till den 1 november 1927 och att uppsägning av avtalet skall vara verkställd sex månader före avtalstidens utgång, eljest är avtalet förlängt med ett år i sänder. Uppsägning skall ske skriftligen hos lönenämnden och skall för att vara giltig åtföljas av förslag till nytt avtal.

I detta sammanhang må omnämnas, att enligt kollektivavtalets föreskrifter om uppsägning av de personliga arbetsavtalen gäller för städerskor samt köks-

¹⁾ Numera upptagas dylika frågor av arbetsdomstolen.

och tvättpersonalen utom sömmerskor en ömsesidig uppsägningstid av en månad före den avtalade tjänstetidens slut, den 1 maj eller den 1 november, för B-sköterskor och baderskor av tre månader och för all övrig personal av en månad. Sker ej uppsägning å fastställd tid anses avtalet förnyat: beträffande städerskor samt köks- och tvättpersonal utom sömmerskor för ytterligare sex månader, beträffande B-sköterskor och baderskor för ytterligare tre månader och för övrig personal tillsvidare månad efter månad. Någon massuppsägning får enligt kollektivavtalet icke å någondera sidan ske. Därest giltig anledning kan anföras, är dock personalen berättigad till kortare uppsägningstid än som i kollektivavtalet stadgats, varom överenskommelse må träffas i varje särskilt fall.

Förutom förhandlingsordning och kollektivavtal finnes inom länet av landstinget antaget *anställnings- och avlöningsreglemente*.

Då förhandlingsordningen ifråga godkändes av 1926 års landsting, vilket samtidigt uppdrog åt förvaltningsutskottet att handhava den uppgift, som föreslagits för den tilltänkta lönenämnden, uttalades i det utskottsutlåtande, som låg till grund för landstingets nämnda beslut, bland annat följande angående sjukhusdirektionens legala befogenheter:

Utskottet ville i första hand framhålla, att den tilltänkta organisationen icke finge otjänligt ingripa i direktionernas rätt att handhava och avgöra de ärenden, som fölle inom varje direktions förvaltningsområde. Den tilltänkta lönenämnden borde hava befattning med frågor angående anställning, avlöning, avsked m. m. endast vid de tillfällen, då förslag förelåge om avslutande av kollektivavtal, och hithörande frågor sålunda toges under principiell debatt. Däremot bleve det alltjämt helt och hållet direktionernas sak att, på grundvalen av slutet kollektivavtal och i övrigt gällande bestämmelser i det av landstinget antagna anställnings- och avlöningsreglementet, avgöra ärenden angående den vid sjukvårdsinrättningarna anställda personalen. Vidare ville utskottet framhålla, att då förhandling fördes inför lönenämnden angående kollektivavtal, vederbörande direktions medbestämmanderätt borde tillgodoses därigenom att direktionen ständigt representerades av utsedda delegerade och att, då dylik förhandling gällde mera än en sjukvårdsinrättning, förhandlingen samtidigt berörde de olika inrättningarna och sålunda delegerade för dessa närvore.

I *Värmlands län* hava kollektivavtalen tillkommit efter förhandlingar mellan landstingets lönenämnd, vederbörande läkare och delegerade från anstaltens direktioner, å ena sidan, samt ombud för sjukhuspersonalförbundet, å andra sidan. Avtalen hava sedermera godkänts av förvaltningsutskottet men i allmänhet undertecknats av vederbörande anstalts direktion.

I två län, *Södermanlands* och *Örebro*, där vederbörande landsting ansett, att ingående av kollektivavtal med sjukhuspersonalen icke vore förenligt med gällande sjukhuslagstiftning, har man i båda länen på likartat sätt, utan kollektivavtalets form, sökt att i sakligt hänseende tillmötesgå personalorganisationernas önskemål med avseende å förhandlingsrätt, antagning, avsked, föreningsrätt och arbetstid m. m.

Sålunda har Södermanlands läns landstings förvaltningsutskotts sjukvårdsavdelning fastställt vissa bestämmelser, som skola tillämpas vid behandlingen av frågor rörande avlönings- och andra förmåner till den vid landstingets sjuk-

vårdsinrättningar anställda personalen. Av dessa bestämmelser framgår, att svenska sjukhuspersonalförbundets avdelning inom länet äger att hos sjukvårdsavdelningen *dels* göra framställningar rörande avlönings- och andra förmåner till den vid sjukvårdsinrättningarna anställda personalen, *dels* anhålla om prövning av beslut, vilket fattats av sjukhusdirektion eller styrelse rörande personalens tjänsteförhållanden, om förbundet icke är tillfreds med beslutet, *dels* närvara vid sådant ärendes behandling inom sjukvårdsavdelningen genom ombud, som äga deltaga i överläggningen och framlägga förslag. Sjukvårdsavdelningen har därjämte åtagit sig att i god tid lämna förbundet meddelande, när fråga av förut nämnd beskaffenhet skall av sjukvårdsavdelningen behandlas. Vidare skall av förbundet eller dess ombud gjort förslag rörande personalens avlönings- och andra förmåner, som icke vinner sjukvårdsavdelningens gillande, ändock av sjukvårdsavdelningen föreläggas landstinget, om förbundet eller dess ombud göra skriftlig framställning därom. Kostnaden för personalombuds närvaro vid sammanträde för behandlingen av förut omnämnda ärenden gäldas av landstinget i de fall, då förbundet anmodats av sjukvårdsavdelningen att sända ombud.

Beträffande rätten att hos sjukvårdsavdelningen anhålla om prövning av beslut, vilket fattats av sjukhusdirektion, må nämnas, att direktionerna gått med på att, om personalförbundet så önskar, låta anstå med sitt slutliga ståndpunktstagande i frågor rörande personalens tjänsteförhållanden, till dess personalförbundet hunnit underställa frågan förvaltningsutskottets prövning och dess yttrande avgivits. Genom denna anordning avses att icke göra något intrång i direktionens beslutanderätt jämlikt sjukhusstadgan men avvaktar direktionen, när så av personalförbundet begäres, förvaltningsutskottets deklaration i saken, innan direktionen fattar definitivt beslut.

Såsom ett led i systemet hava därjämte samtliga direktioner vid Södermanlands läns landstings sjukvårdsinrättningar på sjukvårdsavdelningens förslag fastställt vissa gemensamma bestämmelser rörande personalens tjänsteförhållanden m. m., innehållande föreskrifter om antagning, entledigande, arbetets ledning, föreningsrätt, uppsägning, befordran, arbetstid, övertidersättning, arbetets fördelning och fritid. I de fall, då sjukhuslagstiftningen innehåller bestämmelser i nu nämnda hänseenden, upptaga de av direktionerna fastställda föreskrifterna endast en hänvisning till sjukhuslagstiftningens bestämmelser.

Rätt för personalen till förhandling med landstinget (förvaltningsutskottet) i anställnings- och lönefrågor förefinnes även i Kopparbergs och Gävleborgs län och regleras närmare genom särskilda förhandlingsordningar. Därjämte innehålla de av dessa landsting fastställda avlöningsreglementena bestämmelser om anställning, entledigande, semester, avlöning, arbetstid m. m. Dyliga av landstingen antagna reglementen finnas jämväl i de flesta övriga län. Även i några av dessa län (Östergötlands, Älvsborgs, Göteborgs och Bohus m. fl.) har personalen viss förhandlingsrätt, i det att i instruktionerna för respektive lönenämnder inryckts bestämmelser om att befattningshavarna eller deras organisationer äga rätt att genom ombud närvara vid lönenämndens sammanträden, då där behandlas ärenden, som beröra befattningshavarna i allmänhet eller någon viss grupp, och därvid deltaga i överläggningarna men ej i besluten.

För *de examinerade sköterskorna* förekomma inga kollektivavtal eller förhandlingsordningar, och önskemål om införande av sådana synas icke hava framförts från denna grupp av befattningshavare.

Vissa vårdanstalter.

Utom vid sjukvårdsanstalterna förefinnas, enligt de till socialstyrelsen insända kollektivavtalen, dylika avtal för följande vårdanstalter, Ystads stads ålderdomshem, Gävle stads fattigvårdsanstalter, Ångsgårdens fattigvårdsanstalt, Kristianstads vårdanstalter, Eskilstuna stads ålderdomshem, Kristinehamns stads fattigvårdspersonal, Karlstads stads fattigvårdsanstalt samt Kiruna barnhem och ålderdomshem.

I ärendet avgivna yttranden.

Över sjukhuspersonalförbundets och kommunalarbetareförbundets framställningar hava efter remiss yttranden avgivits av socialstyrelsen, medicinalstyrelsen, efter hörande av styrelsen för svenska lasarettsläkarföreningen och styrelsen för svenska sanatorieläkarföreningen, styrelsen för svenska landstingsförbundet, styrelsen för svenska stadsförbundet, svenska städernas förhandlingsorganisation, stadsfullmäktige i Stockholm, Göteborg, Norrköping, Hälsingborg och Gävle samt förvaltningsutskottet i Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Kronobergs, Kalmar, Gotlands, Blekinge, Malmöhus, Hallands, Göteborgs och Bohus, Älvsborgs, Skaraborgs, Värmlands, Örebro, Västmanlands, Kopparbergs, Gävleborgs, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län.

Stadsfullmäktige i Malmö samt förvaltningsutskottet i Stockholms, Jönköpings, Kristianstads och Västernorrlands län hava förklarat sig icke komma att avgiva yttrande i ärendet.

Yttranden av förvaltningsutskott och stadsfullmäktige.

Av *de landsting och städer, som ingått fullständiga kollektivavtal med sjukhuspersonalen*, hava följande synpunkter framförts.

Malmöhus läns landstings förvaltningsutskott har framhållit, att det förfarande med förhandlingsordning, kollektivavtal samt anställnings- och avlöningsreglemente, som vunnit tillämpning inom landstingsområdet, hade visat sig medföra fördelar främst därutinnan, att det skapat enhetlighet på ett område, där sådan vore av största betydelse. Tillämpningen hade skett utan några slitningar vare sig i förhållandet mellan direktionerna och förvaltningsutskottet eller i förhållandet mellan sjukhuspersonalen och de myndigheter, som representerade arbetsgivaresidan. Endast i ett fall hade uppkommen tvistefråga dragits under arbetsdomstolens prövning; och hade tidigare centrala skiljenämnden i ett fall haft att handlägga dylik fråga. Enligt utskottets mening läte sig sjukvårdens speciella krav väl förena med en sådan reglering av sjukhuspersonalens arbets- och löneförhållanden, som genomförts inom landstingsområdet, och ville utskottet därför förorda, att en utredning komme till stånd i det syfte, som angäves i framställningarna.

Stadsfullmäktige i Hälsingborg, vars arbets- och löneavtalsnämnd erhållit stadsfullmäktiges uppdrag att å fullmäktiges vägnar avgiva yttrande i ärendet,

hava framhållit, att under den tid, som förflutit efter kollektivavtalets ingående (år 1926), hade det visat sig, att avtalet verkat gott, och hade nämnden ej annat än goda erfarenheter från denna tid. Slitningar mellan arbetsbefäl och de anställda behövde ej förekomma, enär varje tolkning av avtalet skedde av den gemensamma lönenämnden. På grund av de erfarenheter, som sålunda gjorts, ansåge nämnden det vara en lämplig form att genom kollektivavtal handlägga ärenden rörande personalens anställnings- och lönevillkor. Nämnden tillstyrkte därför bifall till framställningarna.

Värmlands läns landstings förvaltningsutskott har anfört, att det alltid framstått för utskottet som en given fördel, att så vitt möjligt likformiga arbets- och löneförhållanden vore rådande vid landstingets olika anstalter. De skiljaktigheter, som i någon mån förefunnes de olika anstalterna emellan, borde under medverkan av representanter för de lokala förvaltningarna prövas och jämkas av en myndighet, som hade överblick över förhållandena inom hela landstingsområdet. I annat fall löpte man risken, att dessa olikheter bestämdes av mer eller mindre personligt färgade uppfattningar och motiv. I detta senare fall gäves lätt anledning till klagomål och slitningar mellan arbetstagare och arbetsgivare och de olika anstalterna emellan. Den erfarenhet, som utskottet hade av kollektivavtalets verkningar under de rätt många år det varit gällande inom landstingsområdet, vore, att under denna tid ordning och reda rått i förhållandet mellan personalen och de överordnade myndigheterna och att klagomål och slitningar dem emellan varit så gott som okända. Utskottet ville i detta sammanhang framhålla, att i den förhandlingsordning, som under nämnda tid gällt mellan de avtalsslutande parterna, vore, liksom i förhandlingsordningen för Malmöhus län, intagen en bestämmelse därom, att tvist mellan parterna, *evad det gällde tolkning eller tillämpning av gällande avtal eller upprättande av nytt avtal*, icke finge föranleda strejk, lockout, blockad eller bojkott.

Med den allmänna inställning till kollektivavtalet, som landstinget och dess förvaltningsutskott intagit, vore det naturligt, att utskottet ej hade något att erinra mot sådana ändringar i sjukhuslagstiftningen, som kunde anses erforderliga för att åvägabringa full klarhet beträffande rätten att mellan sjukhusberedningen och personalen sluta kollektivavtal och överenskomma om förhandlingsordning.

Mot utskottets yttrande har *avvikande mening* uttalats av en dess ledamot, som ansett, att kollektivavtal endast borde få träffas rörande personalens ekonomiska förhållanden.

Stadsfullmäktige i Gävle hava erinrat om att fullmäktige den 27 april 1925, med anledning av en då föreliggande framställning, förklarar sig icke hava något i princip att erinra mot kollektivavtal för personalen vid fattigvårdens anstalter och Jonas Selggrens sanatorium, för vilka anstalter kollektivavtal fortfarande gällde. Dylikt avtal hade däremot icke kommit till stånd beträffande personalen vid stadens barnbördshus. Enligt stadsfullmäktiges mening kunde tvekan råda, huruvida den kollektiva avtalsformen lämpligen borde ifrågakomma för personalen vid *alla* sjukhus. I detta avseende erinrades om att beläggningen vore synnerligen ojämn på vissa sjukhus, såsom epidemisjukhus och

barnbördshus; på en del andra sjukhus vore antalet vårdplatser mycket ringa, exempelvis på kroniska vårdanstalter. Enligt fullmäktiges uppfattning borde därför en utredning i ämnet komma till stånd. Vid en dylik utredning borde särskild uppmärksamhet ägnas förhållandena vid sjukhus som de nyss nämnda, enär personalens arbetsförhållanden helt naturligt måste röna en stark inverkan dels av beläggningsfrekvensen å ett sjukhus dels ock av dess storleksordning.

Utöver de förut angivna förvaltningsutskotten och stadsfullmäktige hava följande yttrat sig i tillstyrkande riktning eller förordat utredning i det syfte, som med framställningarna avsåges.

Kopparbergs läns landstings förvaltningsutskott har förklarat sig icke hava något att erinra mot de föreslagna lagstiftningsåtgärderna.

En *minoritet* inom förvaltningsutskottet har ansett det lämpligt, att på sätt inom länet skett anstalts- och sjukhuspersonalen bereddes möjlighet att genom sina organisationer förhandla med sina arbetsgivare om avlöningsvillkor och arbetsförhållanden, för vilken anordning möjlighet torde föreligga redan med gällande lagstiftning. Vad förslagen att genom lagändringar underlätta möjligheterna för slutande av kollektivavtal anginge, syntes skäl för en viss tvekan föreligga. Särskilt borde beaktas nödvändigheten av att icke landstingets rätt att besluta över sina utgifter kringskures genom avtal, som skulle träffas av anstaltsdirektioner eller delegerade. För den händelse kollektivavtalsformen skulle komma i tillämpning för den i landstingens tjänst anställda personalen, borde rätten att godkänna eller förkasta avtal alltid förbehållas landstinget.

Västmanlands läns landstings förvaltningsutskott har ansett, att rätten för befattningshavarna till förhandlingsordning och slutande av kollektivavtal borde icke minst ur principiell utan även ur praktisk synpunkt uttryckligen erkännas. Utskottet har därför till alla delar förordat i framställningarna begärda lagstiftningsåtgärder.

En *minoritet* inom förvaltningsutskottet har ansett de föreslagna lagändringarna onödiga och att de i vissa fall kunde bliva till skada för disciplinen inom sjukvårdsanstalterna.

Stadsfullmäktige i Norrköping hava ej velat motsätta sig bifall till framställningarna, men endast under förutsättning att den nya lagstiftningen hölles inom sådana gränser och till sitt innehåll bleve sådan, att full garanti skapades för en ändamålsenlig och god sjuk- och anstaltsvård.

Östergötlands läns landstings förvaltningsutskott har framhållit, att det enligt utskottets mening funnes visst fog för de gjorda framställningarna. Med nuvarande lagstiftning på området kunde nämligen konflikter uppkomma mellan den anslagsbeviljande huvudmannen och vederbörande direktioner, liksom ock ojämnheter kunde uppstå i lönehänseende mellan i övrigt likartade befattningar genom olikartade beslut av olika men kanske å samma ort befintliga direktioner. För att förhindra detta hade landstinget år 1931 beslutat att inom landstingsområdet tillämpa ungefär samma förfaringsätt som praktiserades i Malmöhus län, fastän man icke gått in för kollektivavtal. Det vore givetvis fördelaktigt, därest gällande författningar medgäve en smidig anpassning till utvecklingen och beredde den beslutande och anslagsgivande myndigheten,

landstinget, största rörelsefrihet beträffande den personal, som funnes hos myndigheten eller dess underlydande organ anställd, såvitt detta kunde ske utan större olägenheter, eller att åtminstone full vetorätt vore förbehållen landstingen i hithörande ärenden. Någon ändring av gällande landstingslag i syfte att bereda förvaltningsutskotten större möjlighet att på förvaltningsområdet ingripa som beslutande myndighet syntes förvaltningsutskottet icke böra ske, utan torde den utvidgade befogenheten gentemot de särskilda direktionerna och styrelserna, som i framställningarna avsåges, böra begränsas till landstingen själva. På grund av det anförda ansåge sig förvaltningsutskottet böra tillstyrka en utredning rörande erforderlig omarbetning av nuvarande författningar beträffande anstalts- och sjukhusvården i riket, eventuellt förslag till nya sådana, så att däri medgäves vederbörande huvudmän att efter direktioners och styrelserns hörande i varje särskilt fall fatta beslut rörande vid sjukvårdsinrättningar och andra anstalter anställd personals anställnings- och löneförhållanden i den del beslutanderätten nu kunde anses tillkomma direktioner eller styrelser. Häri torde böra innefattas, om så av huvudmannen ansåges lämpligt, träffande av kollektivavtal med personalen eller vissa grupper av densamma.

Södermanlands läns landstings förvaltningsutskott har framhållit, att de främsta besvärligheterna för ett landsting att tillämpa kollektivavtalsprincipen mötte, då det gällde att utöva landstingets beslutanderätt i dylika frågor. Landstinget fastställde nämligen avlöningen för personalen, och torde avlöningen numera inom samtliga landsting vara reglerad genom av landstingen antagna avlöningsreglementen. Att landstingen skulle helt avstå från denna dem tillkommande rätt och delegera densamma förbehållslöst till ett underordnat organ, exempelvis förvaltningsutskottet eller en lönenämnd, torde hava sina vanskligheter. En sådan ordning vore förvaltningsutskottet därför icke benäget att utan vidare förorda. Återstode då att, såsom nu skedde inom Södermanlands län, inskränka det underordnade organets uppgift till att förhandla med personalorganisationerna och förbereda samt framlägga förslag till landstinget, under det att landstinget självt utövade beslutanderätten för arbetsgivarepartens vidkommande. En sådan ordning vore ju fullt tänkbar även vid ingående av kollektivavtal, men man finge icke förbise de praktiska olägenheter som därmed följde. Landstinget med sina i regel endast en gång om året förekommande sammanträden torde knappast kunna anses som väl skickat att fullgöra en arbetsgivareparts uppgifter i den ordning och av den karaktär, som ett tillämpande av kollektivavtalsprincipen krävde. Ett årslångt uppskov med avslutande av avtal vid förkastande av eller jämkning i ett framlagt förslag skulle förvisso medföra betydande olägenheter. Anmärkas kunde, att samma olägenheter redan rådde vid behandling av liknande frågor, i vilka landstinget nu utövade beslutanderätt. Härvid borde dock märkas, att förhållandena måste bliva väsentligt annorlunda, om, såsom vid behandling av ett förslag till antagande av kollektivavtal, det hela kunde falla samman, därest icke fortsatta förhandlingar snarast komme till stånd och dess resultat kunde för den beslutande myndigheten framläggas. Dessutom ville utskottet påpeka, att det vid tillämpning av kollektivavtalsprincipen vore av betydelse, att samtlig personal,

som av avtalet berördes, vore fackligt organiserad och detta helst i *en* organisation, vilket åtminstone ännu icke vore förhållandet med landstingsinstitutionernas personal. Att överlåta åt varje sjukhusdirektion att som fristående institution avsluta kollektivavtal, däri innefattande jämväl lönefrågor, torde icke kunna ifrågakomma bland annat av det skälet, att likformighet borde i görligaste grad råda inom sjukvårdens område såväl som vid övriga ett landstingsinstitutioner, där ofta motsvarighet funnes till viss befattning inom sjukvården.

Vad utskottet emellertid ur personalens egen synpunkt funne viktigare än möjligheten att ingå kollektivavtal vore, att personalen genom bestämmelser i sjukhusstadgan *tillförsäkrades* förhandlingsrätt rörande såväl lönefrågor som andra frågor av intresse för densamma, samt att förvaltningsutskottet erhöle tillbörligt inflytande vid ordnandet av mellanhavanden mellan anstaltsledningen och personalen. Landstinget hade för sin del redan berett personalen sådan rätt. Vidare vore det en brist i sjukhusstadgan att det i vissa fall vore omöjligt för personalen att vinna rättelse i överordnads beslut. En dylik allmän besvär-rätt borde fastslås i sjukhusstadgan. Om personalen funne sig hava anledning till klagan över någon styresmannens åtgärd, borde den sålunda förslagsvis äga rätt att klaga hos direktionen och, om den icke åtnöjdes med dennas beslut, underställa ärendet sjukhusberedningens eventuellt högre myndighets prövning. Antingen kollektivavtal komme till stånd eller ej, borde sådan besvär-rätt införas rörande intressetvister.

Utskottet vore icke principiell motståndare till kollektivavtal för ifrågavarande personal, men torde vad utskottet anfört giva vid handen, att frågan om sådant avtal vore ett spörsmål av mera invecklad och vansklig natur än vad det vid första påseende kunde förefalla. Utskottet ville därför tillstyrka, att en utredning i ärendet företoges, men samtidigt framhålla dels vikten av att sjukvårdens krav på anpassning rörande respektive tjänsters fullgörande tillgodosåges och tryggades, dels det önskvärda i att det noggrant omprövades, huruvida icke personalens intressen kunde tillfredsställande tillgodoses på andra vägar än genom ingående av kollektivavtal.

Stadsfullmäktige i Göteborg hava i sitt yttrande framhållit, att från stadens sida intet vore att erinra mot att en allsidig och förutsättningslös utredning verkställdes beträffande i framställningarna avsedda spörsmål. Utredningen borde jämväl omfatta frågan om de former, under vilka eventuella tvister mellan kommunen och de anställda, med hänsyn till vikten av verksamhetens kontinuerliga gång, lämpligen borde lösas.

Vissa stadsfullmäktige och förvaltningsutskott hava *icke intagit bestämd ståndpunkt till framställningarna* eller avstyrkt desamma men *föreslagit vidtagandet av åtgärder i framställningarnas syfte*.

Stadsfullmäktige i Stockholm hava som eget utlåtande hänvisat till i ärendet avgivna yttranden av stadsjuristen och av direktionen för stadens sjukhus.¹⁾

Sjukhusdirektionens yttrande innehåller en redogörelse för de anordningar, som vidtagits med avseende å kollektivavtal vid stadens sjukhus samt upplys-

¹⁾ Stadsjuristens yttrande är tryckt i stadskollegiets utlåtanden och memorial för år 1933, nr 88, sid. 424—425.

ning om att under den tid kollektivavtal varit gällande vid sjukhusen vid uppkomna meningsskiljaktigheter mellan parterna överenskommelse kunnat träffas utan att frågorna behövt hänskjutas till skiljenämnd.

Uppsala läns landstings förvaltningsutskott har framhållit, att länets sjukvårdsuppgift till huvudsaklig del mot ersättning enligt kontrakt ombesörjdes av universitetets sjukhus, akademiska sjukhuset i Uppsala, under det att landstinget endast dreve ett antal smärre sjukvårds- och andra anstalter, för vilka kollektivavtal knappast kunde ifrågakomma. Då landstinget således i ringa utsträckning berördes av frågan om kollektivavtal för sjukhuspersonalen, har förvaltningsutskottet inskränkt sig att framhålla vissa synpunkter, huvudsakligen framhävande de svårigheter, som vore förenade med en lagstiftning av åsyftat slag.

Skaraborgs läns landstings förvaltningsutskott har avstyrkt framställningarna i vad desamma avsåge införande av kollektivavtal. Förvaltningsutskottet har emellertid — om nu gällande lagstiftning icke kunde anses medgiva landstingen, dess förvaltningsutskott eller sjukhusberedning att direkt och utan medverkan av direktionerna förhandla med sjukvårdsinrättningarnas befattningshavare eller genom antagande av gemensamt lönereglemente enhetligt reglera deras anställnings- och semesterförhållanden m. m., något som måste anses önskvärt för att en likformig behandling av sjukvårdspersonalens anställningsfrågor m. m. inom ett landstingsområde skulle kunna genomföras — förordat sådan ändring i gällande sjukhuslagstiftning, att berörda befogenheter tillerkändes landstingen.

Inom förvaltningsutskottet hava fyra dess ledamöter *reserverat sig* beträffande utskottets uttalande i fråga om kollektivavtal.

Förvaltningsutskotten i Kronobergs, Kalmar, Gotlands, Blekinge, Hallands, Göteborgs och Bohus, Älvsborgs, Örebro, Gävleborgs, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län hava *avstyrkt* framställningarna.

Flertalet av de avstyrkande förvaltningsutskotten hava framhållit, att något behov av arbetsförhållandenas reglering genom kollektivavtal ej yppat sig. En del hava därvid hänvisat till inom länet gällande avlöningsreglementen och förhandlingsordningar m. m., för vilka i det föregående lämnats en kortfattad redogörelse och vilka på ett tillfredsställande sätt ansetts reglera förevarande spörsmål. — Omkring hälften av de avstyrkande förvaltningsutskotten hava hävdad, att kollektivavtalet ej vore lämpligt med hänsyn till sjukvårdsarbetets art. Kalmar läns norra landstings förvaltningsutskott har i detta sammanhang påpekat, att erfarenheten av kollektivavtalen från Stockholm bestyrkt detta. — Norrbottens läns landstings förvaltningsutskott slutligen har befarat ökade utgifter för landstingen.

Inom de avstyrkande förvaltningsutskotten i Kalmar läns norra samt i Gotlands, Blekinge, Hallands, Göteborgs och Bohus, Älvsborgs och Jämtlands län hava *skiljaktiga meningar* uttalats till förmån för bifall till de gjorda framställningarna.

Yttranden av enskilda sammanslutningar.

Av de enskilda sammanslutningarna, till vilkas yttranden jag nu övergår, har *landstingsförbundet* hemställt om lagändring i huvudsaklig överensstämmelse med vad i sjukhuspersonalförbundets och kommunalarbetareförbundets framställningar föreslagits; och har landstingsförbundet till stöd härför anfört i huvudsak följande.

Med nuvarande lagbestämmelser vore det svårt för att icke säga omöjligt att åt ett landsting och dess förvaltningsutskott inrymma något inflytande vid gestaltandet av sjukhuspersonalens anställningsvillkor, utom i vad ansågs rent ekonomiska förhållanden. Ett dylikt inflytande måste emellertid anses i högsta grad önskvärt, för att en rationell och likformig behandling inom ett landstingsområde av sjukhuspersonalens anställningsfrågor skulle kunna genomföras.

Vad speciellt anginge den av personalförbunden närmast påtalade frågan om kollektivavtal för sjukhuspersonal, finge till en början framhållas, att frågan gällde, om det kunde anses tillfyllest att i förevarande fall äga möjlighet att genom kollektivavtal regleras allenast de ekonomiska förhållandena, eller om förutsättningar borde skapas för att, såsom vanligen vore fallet, jämväl övriga anställningsfrågor skulle kunna regleras kollektivavtalsvägen. Vid bedömandet av detta spörsmål influerades vederbörande vanligen av den mening de hyste om lämpligheten av förhandlingsförfarande och kollektivavtal för sjukvårdspersonal. Att meningarna härom vore mycket delade framginge redan av det skiftande sätt, på vilket landstingen sökt lösa hithörande frågor. På en del håll ansåges sålunda såväl kollektivavtal som förhandlingsrätt för sjukhuspersonal obehövligen eller rent av direkt skadliga. På andra håll hade man visserligen ställt sig avvisande mot kollektivavtal men infört eller ställt sig förstående till förhandlingsförfarande eller andra system, varigenom personalen bereddes visst inflytande vid gestaltandet av sina anställningsvillkor. På en del håll slutligen ansåges, att kollektivavtal för sjukhuspersonal vore lämpliga, och man ville därvid helst giva avtalen den omfattning, dylika avtal hade på andra områden. Styrelsen ansågs sig sakna anledning att göra något uttalande, huruvida i fråga om sjukhusarbetet den kollektiva avtalsformen vore den lämpliga. För sjukhuspersonalen torde väl dylik avtalsform ej utgöra något självändamål utan endast vara ett medel för vinnande av ökat inflytande och större säkerhet i anställningshänseende. Av exempel från Södermanlands och Örebro län, där det s. k. Södermanlandssystemet tillämpades, samt från vissa andra län, såsom Kopparbergs och Gävleborgs, där ett utvecklade förhandlingsförfarande vore genomfört, torde med tydlighet framgå, att sjukhuspersonalen utan kollektivavtal i stort sett kunde nå enahanda fördelar, som genom ett fullständigt kollektivavtal skulle hava tillförsäkrats densamma. Å andra sidan hade ju faktiskt vissa landsting gått in för en kollektiv avtalsform utan att sedan, så vitt styrelsen hade sig bekant, hysa någon önskan att frånga detta system.

När nu såväl systemet med förhandlingsförfarande och därpå byggande fylligare lönereglementen som systemet med fullständigt kollektivavtal för närvarande ansåges innebära brott mot eller kringgående av gällande lagbestämmelser, torde en lagändring få anses tillräddig. Att genom lagändring möjliggöra förhandlingsorganisation och ett därpå byggande fylligt lönereglemente men allt fortfarande låta hindren för slutande av fullständigt kollektivavtal kvarstå, torde väl få anses otillbörligt redan med hänsyn till den kommunala självstyrelsen och landstingens rätt att ordna hithörande fråga, såsom de funne lämpligt. Den ifrågasatta lagändringen borde sålunda enligt styrelsens mening avse att möjliggöra såväl den ena som den andra av dessa båda linjer.

Styrelsen förutsatte, att vid den ändring av sjukhusstadgan, som i angivet

syfte borde företagas, överläkarnas och direktionens befogenheter enligt 39, 41 och 42 §§ i stadgan i den omfattning, det låte sig göra, lämnades oförändrade. Dessa organ borde alltså fortfarande äga rätt att anställa och entlediga personal men borde därvid vara underkastade de reglerande bestämmelser, som landstinget kunde finna lämpligt föreskriva.

Mot styrelsens utlåtande har *skiljaktig mening* uttalats av tre dess ledamöter, vilka — under framhållande av att de ansåge den kollektiva avtalsformen för sjukhuspersonal, såsom oförenlig med sjukhusarbetets särskilda art och natur, direkt olämplig, men att de önskade bereda möjlighet för landstingen att införa förhandlingsordning och enhetliga lönereglementen — hemställt om sådan ändring i gällande sjukhuslagstiftning, att landsting gäves möjlighet att genom fastställande av lönereglemente och förhandlingsordning enhetligt förhandla och besluta i fråga om sjukhuspersonalens anställningsvillkor, med bibehållande i möjligaste mån särskilt av överläkarnas nuvarande befogenheter.

Stadsförbundet har förklarat sig icke hava något att erinra mot en förutsettningslös utredning i ärendet. Till utveckling av denna sin mening har förbundet anfört bland annat.

Även efter ett eventuellt bifall till de gjorda framställningarna skulle det alltjämt stå kommunerna fritt att som hittills överväga kollektivavtalets lämplighet med avseende å den ena eller andra gruppen av anställda. Under sådana förhållanden hade styrelsen ansett sig sakna anledning att i detta sammanhang taga ställning till nämnda lämplighetsfråga, i vilken meningarna i städerna för övrigt torde vara växlande.

Ett avlägsnande ur gällande lagstiftning av där befintliga hinder för slutande av kollektivavtal syntes ur rent kommunala synpunkter så till vida visserligen önskvärt, som kommunerna därigenom skulle få full frihet vid avtalsfrågornas bedömande. Men det finge å andra sidan icke förbises, att sjukhuspersonalen hade ett arbete, som gjorde, att anställningsförhållandena måste regleras med strängt hänsynstagande till detsamma. Personalens uppgifter reglerades ytterst av allmän lagstiftning. Statsmakterna hade visserligen åt kommunerna överlämnat ombesörjandet av sjukvården. Men denna angelägenhet skulle handhas i enlighet med i lagstiftningen meddelade bestämmelser. Det torde därför få anses ankomma på statsmakterna att avgöra, om de ansåge det möjligt att åt kommunerna lämna full frihet för avtalsuppgörelser med personalen eller om i det allmännas intresse vissa undantag därvid måste föreskrivas. Mot en förutsettningslös utredning av den frågan hade styrelsen intet att erinra. Först i samband med en prövning av denna utrednings resultat torde det för städerna bliva möjligt att taga slutlig ställning till själva avtalsspörsmålet. Beträffande utredningen ville styrelsen, utan att närmare ingå på dess uppgifter, peka på ett förhållande, som syntes värt särskild uppmärksamhet. I frågor av rent ekonomisk innebörd förekomme för anstaltspersonalen redan på några håll kollektiva avtal. I utredningen torde särskild vikt böra läggas vid frågan om avtalets utsträckning utöver denna gräns. De uppgifter, som åvilade sjukhuspersonalen, vore uppenbarligen av den ömtåliga beskaffenhet, att lösningen av tvister såväl under avtalstiden som vid bestämmandet av villkoren i nya avtal, måste ske under former, som med tillbörlig hänsyn till såväl det allmännas som de anställdas välfärd och intressen utgjorde säkerhet för verksamhetens kontinuerliga gång.

Svenska städernas förhandlingsorganisation har ansett sig böra avstå från att yttra sig i ärendet, när ifrågavarande personalgrupper hittills icke ansetts hänförliga till organisationens verksamhetsområde.

Styrelsen för *svenska lasarettsläkarföreningen* och styrelsen för *svenska sanatorieläkarföreningen*, från vilka yttranden inhämtats av medicinalstyrelsen, hava avstyrkt framställningarna, styrelsen för lasarettsläkarföreningen åtminstone vad sjukvårdspersonalen anginge.

Yttranden av centrala myndigheter.

Av de centrala myndigheter, som yttrat sig, har *socialstyrelsen* föreslagit utredning i ämnet och till stöd härför anfört i huvudsak följande.

Även om det tidigare motståndet mot kollektivavtal för personal i allmän tjänst numera i stor utsträckning övervunnits, rådde dock ännu på många håll den uppfattningen, att det från samhällets synpunkt vore mindre önskvärt, att den i dess tjänst anställda personalens anställningsförhållanden reglerades genom dylika avtal, vilka medförde ökad risk för arbetskonflikter. De samhälleliga institutionerna vore också föga lämpade att uppträda som parter i dylika konflikter, då de i regel icke kunde låta sin verksamhet ligga nere i avbidan på uppgörelse och ännu mindre kunde förklara lockout. Emot behovet av kollektivavtal för ifrågavarande personalgrupper talade för övrigt, att deras anställningsförhållanden i allmänhet fastställdes av korporationer, vari arbetarsidans intressen vore företrädda, och efter något slag av förhandlingar mellan vederbörande verks ledning och arbetstagarna. Slutligen skulle införandet av kollektivavtal sannolikt medföra ett visst tvång till anslutning till de fackliga organisationerna och möjligen även ett visst företräde till anställning för organisationernas medlemmar.

Å andra sidan vore det begripligt, att personalen vid sjukvårds- och andra vårdanstalter, särskilt de lägst avlönade grupperna, i många fall kunde anse sig hava skäl att söka få till stånd förbättring av sina villkor och liksom näringslivets arbetstagare i kollektivavtalet såge det naturliga och lämpliga medlet därför. Bland annat arbetstiden för åtskilliga befattningshavare vid berörda anstalter torde giva anledning till krav på förändringar. Framhållas finge även, att de här förut med hänsyn till samhällets intressen framförda betänkligheterna mot kollektivavtal otvivelaktigt kunde, såsom åtskilliga avtal gäve exempel på, väsentligen undanröjas genom lämplig begränsning och avfattning av avtalen.

I betraktande av vad sålunda anförts, ansåge sig styrelsen kunna föreslå, att ifrågavarande reform gjordes till föremål för utredning, avseende såväl dess önskvärdhet som sättet för dess genomförande.

Medicinalstyrelsen, som framhållit att styrelsen givetvis hade att bedöma i framställningarna berörda frågor närmast ur sjukvårdens synpunkt, har icke ansett sig kunna tillstyrka författningsändringar, medförande vidgad rätt för sjukhuspersonalen att med sina arbetsgivare träffa kollektivavtal. Däremot har styrelsen ifrågasatt utredning *dels* angående lämpligheten av att föreskrifter meddelades, i vilken ordning och rörande vilka förhållanden förhandlingar borde få föras mellan organ för vederbörande landsting, å ena, samt ifrågavarande anstalters personal, å andra sidan, *dels* om vidtagande av sådan ändring utav bestämmelserna i 9 § i sjukhuslagen, att möjlighet bereddес sjukvårdsanstalternas kontors- och ekonomipersonal att överklaga av direktion i laga ordning meddelat beslut angående personalens arbetsförhållanden eller angående entledigande av befattningshavare, tillhörande nämnda personal. Vidare har styrelsen framhållit önskvärdheten av en sådan komplettering utav 6 § i sjukhuslagen, att rättelse måtte genom medicinalstyrelsen kunna åvägbringas för

den händelse personalen vid sjukhus skulle befinnas icke vara så talrik eller icke hava sin tjänstgöring så ordnad att nödig vila och ledighet kunde beredas densamma.

Till närmare utveckling av sin mening har styrelsen anfört bland annat.

Styrelsen kunde för sin del icke finna att tillnärmelsevis samma skäl kunde åberopas för kollektivavtal till tryggande av personalens ställning vid ifrågasvarande anstalter som å den enskilda löne marknaden. Härtill ville styrelsen erinra, att personalens arbetsförhållanden på anstalter av ifrågasvarande slag vore i hög grad växlande, något som enligt styrelsens mening utgjorde ett skäl för att kollektivavtalet icke kunde anses såsom en lämplig form för reglering av alla de frågor, som kunde beröra dessa förhållanden. På lasaretten kunde sålunda arbetsförhållandena avsevärt växla såväl i mån av anstaltens beläggning som olika anstaltsavdelningar emellan. På sjukstugor med deras ringa antal sjuksängar vore arbetsförhållandena väsentligt olika mot vad fallet vore på de större anstalterna. Med hänsyn till den stabilitet, som förefunnos i fråga om anstaltspersonalens anställning, syntes det ligga närmast till hands att personalens avlöningsförhållanden, såsom fallet vore i fråga om statens befattningshavare, reglerades genom fastställande av avlöningsreglementen, som gällde tills vidare, och att därvid genom rörliga avlöningstillägg, anpassade efter den allmänna levnadskostnadsindex, åvägabringades trygghet för att oskäligen rubbningar icke skedde i personalens lönestandard. Samma mål kunde givetvis vinnas även genom kollektivavtal. Mot kollektivavtal kunde dock göras den allvarliga invändningen, att i de fall, då sådant avtal ingåtts på viss tid och vid avtalstidens utgång enighet icke kunnat uppnås om avtalets förlängning eller träffande av nytt avtal, skulle kunna uppstå en situation, som ur sjukvårdens synpunkt icke kunde godtagas, nämligen arbetsinställelse från personalens sida. Detta hade också beaktats i samtliga i kollektiv form hittills träffade avtal mellan landsting och sjukhuspersonal. Det syntes styrelsen för övrigt att under nuvarande förhållanden en situation av nyss angiven art knappast skulle kunna inträffa. Befattningshavarna vid ifrågasvarande sjukvårdsanstalter måste nämligen för närvarande betraktas såsom tjänstemän. Att de utövade sin tjänst under tjänstemannaansvar torde framgå av bestämmelserna i 25 kap. 22 § strafflagen, vilket också bestyrktes av utslag av högsta domstolen.¹⁾ Då kollektivavtal för ifrågasvarande personal för närvarande endast kunde avse personalens avlönings- och andra ekonomiska förhållanden, men däremot icke anställningsförhållanden i övrigt, borde befattningshavarna även i de fall, då giltighetstiden för ett kollektivavtal utgått utan att nytt avtal träffats, fortfarande anses bibehålla vid sin tjänstemannaställning och sitt tjänstemannaansvar, till dess de av vederbörande anstaltsledningar erhållit entledigande från sina befattningar vid anstalterna. Intill dess så skett måste befattningshavarna således anses skyldiga att fullgöra det arbete, som i tjänsten ålades dem.

Om emellertid med framställningarna avsåges, att den möjlighet att upprätta kollektivavtal angående personalens avlönings- och andra ekonomiska förhållanden, som redan nu finge anses förefinnas, skulle utvidgas, så att personalens samtliga mellanhavanden med såväl landstingen som anstaltsledningarna skulle kunna regleras medelst dylika avtal och att i anslutning därtill fråga om arbetsinställelse vid sjukvårdsanstalterna måtte kunna ingå såsom ett led i personalens förhandlingar, ansåge styrelsen ytterligare ett skäl och ett avgörande sådant tala för bibehållande av de nu gällande bestämmelser, vilka utgjorde hinder för giltigheten av sådana kollektivavtal. Styrelsen måste motsätta sig en sådan ordning, som medgäve, att personalen, samtidigt som den

¹⁾ Jfr Nytt juridiskt arkiv 1931: 377.

vore i åtnjutande av den trygghet, vilken dess ställning såsom tjänstemän i det allmänna tjänst innebure, berättigades att mot det allmänna tillämpa kampmedel, vilka på den enskilda arbetsmarknaden tagits i användning för att motverka den otrygghet för arbetarna, som kunde förefinnas på denna marknad. Om emellertid rätt till arbetsinställelse icke borde stå personalen till buds i samband med förhandlingar om kollektivavtal, funne styrelsen, att ett från personalens synpunkt mycket viktigt skäl för kollektivavtal bortföle.

Styrelsens här förut angivna principiella ståndpunkt finge emellertid icke uppfattas så som om styrelsen för sin del skulle hava något att erinra mot att personalen bereddes tillfälle att förhandla med vederbörande landsting och anstaltsledningarna angående ekonomiska frågor, såsom avlöningsförmåner, semesterar, pensioner, arbetstid m. m., varigenom densamma säkerligen skulle erhålla stora möjligheter att få inflytande på dessa frågor slutliga avgörande. I den mån framställningarna avsåge, att anstaltspersonalen måtte beredas tillfälle till dylika förhandlingar, ansåge styrelsen således desamma vara väl värda beaktande. Sådan förhandlingsrätt för personalen, som förut berörts, borde kunna komma till tillämpning även i de fall, då personalens avlöningsförhållanden, såsom för närvarande i allmänhet vore förhållandet, reglerades genom av landstingen fastställda avlöningsreglementen.

Bland de frågor, som kunde göras till föremål för dylika förhandlingar, intoge frågan om personalens arbetstid en framträdande plats. Styrelsen hade i början av sitt yttrande uttalat den uppfattningen, att enhetliga bestämmelser angående arbetstiden för sjukvårdsanstalternas befattningshavare med dessas vitt skilda uppgifter icke vore lämpliga, och styrelsen ansåge fortfarande mest ändamålsenligt, att arbetstiden vid dessa ordnades på sätt, som för varje särskild anstalt eller särskild grupp av dylika anstalter befundes bäst ägnat att tillgodose såväl sjukvårdens intressen som förutnämnda i sjukhuslagen intagna föreskrift, att personalen skulle vara så talrik och hava sin tjänstgöring så ordnad, att nödig vila och ledighet kunde beredas densamma. I avseende å nu nämnda föreskrift ville styrelsen emellertid framhålla, att, i händelse landsting skulle brista i fråga om efterlevnaden av densamma, några föreskrifter om huru rättelse härutinnan skulle åvägbringas icke funnes meddelade. Då spörsmål nu föreläge, vilka intimt sammanhänge med nyss angivna bestämmelse, ville styrelsen uttala önskvärdheten av att vad styrelsen här framhållit måtte bliva föremål för Kungl. Maj:ts omprövning.

Styrelsen funne vidare skäl tala för att ekonomipersonalen bereddes möjlighet att i likhet med sjukvårdspersonalen kunna få direktionens beslut angående arbetsförhållanden och entledigande ej blott formellt utan även sakligt prövade av annan myndighet. Det syntes styrelsen dock icke vara lämpligt, att denna prövning överlämnades till medicinalstyrelsen, då dylika frågor torde falla utanför styrelsens egentliga arbetsuppgifter. Styrelsen ansåge det i stället böra övervägas, huruvida icke bestämmelser om särskild instansordning rörande ekonomipersonalens och eventuellt även kontorspersonalens arbetsförhållanden borde meddelas. Hos vilken myndighet klagan i så fall skulle ske, kunde vara föremål för tvekan och syntes böra göras till föremål för närmare utredning. Skäl talade dock för att landstingets förvaltningsutskott vore ett för ändamålet lämpligt organ.

Brandpersonal.

Framställning i ämnet m. m.

I sin förenämnda skrivelse den 16 januari 1933 har svenska kommunalarbetsareförbundet jämväl anhållit, att sådana åtgärder måtte vidtagas, som lämpligen kunde finnas påkallade för undanröjande av de i nuvarande lagstiftning förefintliga hindren för slutande av kollektivavtal för brandpersonal.

Frågan om möjligheten att träffa kollektivavtal för brandpersonal har i ett fall underställts *regeringsrättens prövning*. Jag skall här lämna en kortfattad redogörelse för vad som i detta hänseende förekommit.

Vid *stadsfullmäktiges i Uppsala* sammanträde den 15 april 1919 förelåg till behandling upprättat förslag till kollektivavtal med manskapet vid stadens brandkår. Förutom rena avlöningsbestämmelser innehöll förslaget föreskrifter om antagning och avsked, befordran till brandförman och vice brandförman, befordringsgrunder, uppsägning och lydnadsplikt, om rätt för brandchef i vissa fall att avskeda personal utan iakttagande av föreskriven uppsägningstid och att meddela varning, om arbetstiden och dess indelning, om semester, föreningsrätt, förbud mot strejk, lockout, bojkott eller blockad, förbud mot tillhörande av organisation i vissa fall samt om biläggande av meningsskiljaktigheter mellan parterna.

Stadsfullmäktige beslöt vid sammanträdet bland annat att *dels* uppdraga åt stadens lönenämnd att å stadens vägnar med den av brandmän vid stadens brandkår bildade avdelningen av svenska kommunalarbetareförbundet träffa kollektivt avtal av den lydelse, förslaget utvisade, *dels* förklara, att gällande reglemente för brandkåren skulle upphöra att gälla i de delar, detsamma vore stridande mot avtalets bestämmelser.

Över beslutet anfördes besvär hos länsstyrelsen i Uppsala län. I besvären anfördes huvudsakligen följande.

Förevarande kollektivavtal utgjorde liksom varje annat sådant avtal ett genom avtal upprättat reglemente, vilket i detta fall avsåge Uppsala brandkårs *dels* avlöning *dels* tjänstgöring. Såvitt reglementet avsåge avlöningen torde detsamma utan lagligt hinder kunna bestämmas genom avtal. I den mån åter tjänstgöringen på detta sätt reglerades, komme regleringen i strid med brandordning och brandstadga. I gällande brandstadga (den 8 maj 1874) stadgades nämligen i 4 § att om, utöver brandordningen, ytterligare reglementen för brandstyrkan och dess befäl ansåges behövligen, ägde stadsfullmäktige utfärda sådana. I detta stadgande låge uppenbarligen att reglementena vore ensidiga beslutsakter av stadsfullmäktige, som med avseende å dem skulle äga friare händer än ifråga om brandordningen, där länsstyrelsens medverkan erfordrades. Det bleve fullständigt stridande mot detta syfte, om reglementets ändrande gjordes beroende av annan, som i förevarande fall till och med icke vore ansvarig myndighet. Vidare borde beaktas, att stadsfullmäktige icke vore lagligen berättigade att genom ingående av kollektivavtal binda efterkommande stadsfullmäktiges handlingsfrihet beträffande reglementenas och brandordningens innehåll. Det vore sålunda klart, att ett reglemente genom avtal, vilket endast kunde ändras efter samtycke av andra avtalsparten, vore uteslutet.

I skarp belysning framträdde följderna av ett eventuellt på avtal grundat reglementes antagande, om man beaktade brandstadgans förbud i 4 § att genom reglementen stadga viten eller annan påföljd för underlåtenhet att fullgöra reglements föreskrifter, vilka påföljder lagligen skulle, när de ansåges erforderliga, införas i brandordningen. Att det antagna kollektivavtalet stadgade påföljder för vissa fall av underlåtenhet eller åsidosättande av avtalets reglementsbestämmelser (t. ex. avskedande utan uppsägning) vore tydligt, de bleve således således konventionalstraff eller därmed jämförliga och som sådana gällande. Icke desto mindre krävde brandstadgan, att de först genom införande i brandordningen skulle bliva gällande och därmed upphöra att vara konventional-

straff, varvid tillika borde märkas, att vid underställningen länsstyrelsen ej finge anses skyldig och knappast ens berättigad att i allo godtaga dem.

Ett hinder för slutande av kollektivavtal läge också däri, att detsamma bleve grund för brandmännens förpliktelser, vilka därigenom förvandlades från tjänsteplikter på grund av organställning till kontraktsskyldigheter i anledning av eget samtycke, varav följde, att deras rätta tolkning och innebörd icke bleve en myndighetens ensak att pröva, utan något varom också förhandlingar och avtal borde äga rum. Sälunda bleve stadsfullmäktige genom kollektivavtalet förpliktade att på visst sätt reglera brandväsendet och att giva brandordning och brandreglementen ett visst innehåll. Vad innehållet i det beslutade kollektivavtalet anginge, måste särskilt framhållas, att föreskrifterna om befodringsgrunder, lydnadsplikt, påföljd av lydnadsvägran, tjänstgöringstid, brandförmän och vice brandförmän genom avtalet framträdde såsom grundade i medgivanden från brandmännens sida, oaktat de icke hade eller kunde hava sin verkliga grund däri, utan blott i tjänsteförhållandet självt, oberoende av varje avtal. Meningsskiljaktigheter angående nämnda föreskrifters tolkning och tillämpning skulle enligt avtalet till och med bliva föremål för ett förliknings- och skiljemannaförfarande, varigenom alltså fastsloges, att trots allt avtalet skulle betraktas som deras grund. Rättsförhållandet mellan kommunen och den i dess tjänst anställda brandpersonalen vore emellertid av offentlig-rättslig natur och 4 § i brandstadgan förutsatte, att detta reglerades genom reglementet. Även om man vore av den meningen, att anställning av brandmanskap skedde i privaträttslig ordning, skedde densamma dock under de allmänna förutsättningar för tjänsten, som den offentliga rätten då innehölle eller sedermera komme att innehålla. Kommunen ägde ock full frihet att ensidigt ändra reglementet med omedelbart förbindande kraft för den anställde, oavsett vad anställningshandlingen i detta stycke bestämde. Anställningshandlingen återgäve allenast vad vid anställningen gällde men under den allmänna förutsättning, att reglementet ensamt skulle vara avgörande.

Enär stadsfullmäktiges beslut i de delar kollektivavtalet avsåge annat än rena avlöningsbestämmelser stode i uppenbar strid mot gällande brandstadga och brandordning, samt stadsfullmäktige förty därigenom liksom ock därigenom att över huvud ett reglemente rörande tjänstgöringen av ett samhälleligt maktutövningsorgan, sådant som brandkår eller poliskår, efter allmänt gällande rättsprinciper icke lagligen kunde till sitt innehåll bestämmas genom avtal, överskridit sin befogenhet, yrkades att beslutet måtte upphävas.

Genom utslag den 30 september 1919 undanröjde länsstyrelsen stadsfullmäktiges beslut. Länsstyrelsens utslag var av följande innehåll:

Som enligt § 4 i gällande (1874 års) brandstadga för rikets städer, om bestämmelser för brandstyrkan och dess befäl ansåges vara av nöden utöver vad i brandstadgan eller i fastställd brandordning innehölles, sådana bestämmelser skulle meddelas i särskilt reglemente, som av stadsfullmäktige eller, där de ej funnes, allmänna rådstugan utfärdades, samt utövningen av den rätt, som sålunda tillkomme stadens beslutande myndighet, icke kunde för längre eller kortare tid bindas genom avtal,

alltså och då förevarande s. k. kollektivavtal, som förutsatte viss organisation av brandstyrkan och vid vars antagande uttryckligen förklarats, att »nu gällande reglemente för brandkåren skulle upphöra att gälla i de delar, detsamma vore stridande mot avtalets bestämmelser», avsåge ämnen, vilka efter sin beskaffenhet och förut tillämpad uppfattning tillhörde området för sådant reglemente, som förut sagts,

funne länsstyrelsen stadsfullmäktiges klandrade beslut, för så vitt därigenom godkänts avtal i sådana ämnen, överskrida deras befogenhet, som beslutet fattat,

och prövade förty med anledning av besvären lagligt samma beslut, vilket uppenbarligen fattats endast under förutsättning att det skulle bliva i sin helhet gällande, att undanröja.

Vid föredragning av ärendet den 4 maj 1920 fann *regeringsrätten* ej skäl att göra ändring i länsstyrelsens utslag. (Se *regeringsrättens* årsbok 1920 ref. nr 35.)

Utredning om den kollektiva avtalsformens användning beträffande ifrågavarande personal m. m.

Av städer med yrkesbrandkår hava följande slutit mer eller mindre fullständiga *kollektivavtal* med brandpersonalen, nämligen Lund, Västerås, Gävle, Hudiksvall och Mariestad (kombinerad yrkes- och borgarbrandkår). Därjämte finnas kollektivavtal för borgarbrandkårerna i Visby och Nässjö.¹⁾

Avtalet för brandkåren i *Lund*, vilket rubriceras som anställnings-, avlönings- och tjänsteavtal för den ordinarie personalen vid Lunds stads brandkår, är dagtecknat den 13 maj 1927. I avtalet upptagna föreskrifter förklaras skola gälla utöver vad som stadgas i brandstadgan för rikets städer och brandordningen för staden Lund samt av brandstyrelsen utfärdade instruktioner. Avtalet innehåller bestämmelser om uppsägningstid, befordran, föreningsrätt, arbetsledning, avlöningsförmåner och vad därmed äger samband, fritid, att tjänstgöring eller arbete, som ej tål uppskov, skall utföras oberoende av eljest bestämd ordinarie arbetstid samt bestämmelser om semester, pension och om biläggande av tvister under avtalets giltighetstid. Vidare innehåller avtalet förbud mot lockout, strejk eller blockad, vare sig öppen eller maskerad, samt stadgar förlust av anställning och pension för den som bryter däremot. Slutligen föreskrives i avtalet, *att* detsamma skall gälla tillsvidare från och med den 1 juli 1927 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid, samt *att* om stadsfullmäktige för stadens befattningshavare, inklusive brandkårspersonalen, skulle antingen meddela föreskrifter rörande allmänna anställnings-, avlönings- och tjänsteförhållanden eller i författningsenlig ordning besluta ändring i stadens brandordning av innehåll, som avveke från vad i avtalet stadgats, skulle sagda beslut, oberoende av bestämmelserna i avtalet, lända till efterrättelse.

Beträffande sistnämnda bestämmelser, vilka redan funnos i det år 1921 träffade avtalet, anförde lönenämnden, när 1921 års avtal underställdes stadsfullmäktige, att genom desamma torde det hinder, som förelegat för *regeringsrätten* att fastställa stadsfullmäktiges i Uppsala beslut om kollektivavtal för brandpersonalen, vara undanröjt.

Det torde här böra omnämnas, att den ordinarie brandkårspersonalen i Lund, samtidigt som vissa av dess arbetsförhållanden regleras genom kollektivavtal, är uppförd å den av stadsfullmäktige fastställda ordinarie lönestaten för stadens befattningshavare. Däremot tillämpas icke å brandmännen det för stadens övriga ordinarie befattningshavare gällande allmänna tjänstereglementet.

¹⁾ Avtal har jämväl ingåtts beträffande borgarbrandkåren i Boden. Då detta avtal enligt uppgift endast omfattar en brandman, nämligen brandkårens ende befattningshavare med s. k. heltidsanställning, har vid utredningen hänsyn icke tagits till detsamma.

För brandmän och brandförmän vid brandkåren i *Västerås* jämte vissa andra stadens å ordinarie lönestat upptagna tjänstemän, som äro anslutna till svenska kommunalarbetareförbundet, tillämpas förutom till den ordinarie lönestaten fogade »allmänna villkor och bestämmelser» ett mellan vederbörande avdelningar inom svenska kommunalarbetareförbundet och stadens lönenämnd ingånget den 4 maj 1931 dagtecknat kollektivt avtal, benämnt arbets- och löneavtal. Rörande löne- och anställningsvillkor, som regleras genom förenämnda lönestat och genom tjänstereglemente, hänvisas i kollektivavtalet till dessa av stadsfullmäktige fastställda bestämmelser, vilka såsom bilagor fogats vid avtalet. För övrigt innehåller avtalet vissa kompletterande föreskrifter om antagande och entledigande, om befattningshavares åligganden, om uppsägningstid, om arbetstid och övertidsarbete, om föreningsrätt samt om biläggande av tvister under avtalets giltighetstid. Avtalet, således även lönestaten och tjänstereglementet, gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid; och skola förhandlingar om nytt avtal upptagas senast en månad före utgången av det bestående avtalet.

I *Gävle* hava sedan åtskilliga år tillbaka funnits särskilda »löne- och tjänsteavtal» för brandpersonalen, varigenom personalens anställning, arbete, fritid och löneförmåner m. m. reglerats. Det sista »avtalet» gäller från och med den 1 juli 1931. »Avtalen» hava kommit till stånd genom underhandlingar mellan avlöningsnämnden och personalen men äro icke undertecknade vare sig från stadens eller personalens sida och kräva för sin giltighet fastställelse av stadsfullmäktige. I »avtalen» intagna bestämmelser, utom dem som röra avlöningsförmåner och uppsägningstid, hava upptagits i ett tillägg till reglementet för Gävle stads brandstyrka. Anledningen till det sålunda praktiserade förfarandet torde vara en strävan att undvika kollision med föreskrifterna i brandstadgan att närmare bestämmelser om brandstyrkans åligganden och vad därmed äger samband skola meddelas i brandordningen eller reglemente.

Beträffande personalen vid den fasta brandkåren i *Hudiksvall* hava sedan år 1919 gällt kollektiva avtal, benämnda tjänste- och lönebestämmelser vid Hudiksvalls stads brandkår, vilka reglerat brandmännens såväl löne- som tjänstgöringsvillkor. Löneförmånerna hava upptagits i en vid avtalen fogad »avlöningslista». När avtal första gången ingicks (år 1919), underställdes det samma stadsfullmäktige för slutligt antagande. Nu gällande den 6 oktober 1925 dagtecknade avtal med brandmännen är å stadens vägnar ingånget av drätselkammaren i egenskap av brandstyrelse och gäller från och med 1 oktober 1925—1 oktober 1926 och därefter »år för år med tre månaders ömsesidig uppsägningstid».

I *Mariestad* hava stadsfullmäktige den 20 maj 1930 godkänt ett kollektivt avtal, s. k. tjänsteavtal, för stadens fasta brandkår (kombinerad yrkes- och borgarbrandkår) avseende såväl löne- som tjänstgöringsvillkor. Angående avtalet fördes förhandlingar med representanter för svenska kommunalarbetareförbundet samt stadens brandstyrelse och drätselkammaren. Avtalet gäller under viss tid (ett kalenderår från och med den 1 januari till och med den 31 december). Giltighetstiden förlänges emellertid automatiskt år från år, därest

icke skriftlig uppsägning med angivande av önskade ändringar sker senast 3 månader före avtalstidens slut.

Kollektivavtalet för borgarbrandkåren i *Nässjö*, benämnt arbets- och löneavtal, reglerar brandmännens såväl tjänstgörings- som lönevillkor. Avtalet för borgarbrandkåren i *Visby*, dagtecknat den 21 december 1932 och benämnt löneavtal, innehåller däremot allenast föreskrifter om de ekonomiska förhållandena och hänvisar i övrigt till de tjänstgöringsbestämmelser för brandkåren som stadens drätselkammare i egenskap av brandstyrelse den 7 november 1932 utfärdat. Avtalet för borgarbrandkåren i *Visby* är således avfattat efter samma principer som vissa i det föregående omnämnda kollektivavtal för sjukhuspersonalen.

I en del städer med yrkesbrandkår har man, utan kollektivavtalets form, sökt tillmötesgå personalens önskingar på annat sätt, därvid de meddelade bestämmelserna reellt sett stå kollektivavtalet mycket nära.

Brandmännens i *Umeå* löne- och arbetsförhållanden hava sedan år 1923 reglerats genom ett reglemente för Umeå stads brandkår. Beträffande frågan om kollektivavtal för brandpersonalen anförde stadens förhandlingsdelegerade, sedan överenskommelse i juli 1923 träffats med personalen angående reglementets bestämmelser, att brandpersonalens inbegripande i kollektivavtal — tillsammans med viss annan personal — icke ansetts lämpligt och i visst avseende ej syntts vara lagligt. I stället hade upprättats ett förslag till reglemente för brandkåren, innefattande bland annat bestämmelser om löneförmåner, arbetstid m. m. Bestämmelserna i reglementet, nuvarande reglemente har tillämpats från den 1 januari 1931, gälla under viss tid (ett kalenderår från och med den 1 januari till och med den 31 december). Giltighetstiden förlänges emellertid automatiskt år från år, därest uppsägning ej sker före den 1 oktober under löpande år. Som förut omnämnts grunda sig reglementets bestämmelser på överenskommelser, som träffats mellan stadsfullmäktige och brandmännens organisation, varom förhandlingar föras mellan utsedda delegerade från båda parterna. För stadens del hava stadsfullmäktige förbehållit sig rätten att slutligt pröva förhandlingsdelegationens överenskommelser och beslut eller med andra ord att »antaga» reglementet, innan detsamma träder i kraft. Enligt stadsfullmäktiges beslut den 15 september 1933 hava stadsfullmäktige överlåtit åt drätselkammaren att handhava frågan om uppsägning av reglementet. Liknande former för överenskommelser rörande brandmännens löne- och tjänstgöringsvillkor hava praktiserats jämväl i andra städer. Såsom exempel härpå må nämnas utav brandstyrelsen i *Eskilstuna* fastställda tjänstebestämmelser för ordinarie personal vid stadens brandkår. Dessa, som enligt uppgift utformats efter underhandlingar mellan brandstyrelsens och brandmännens delegerade, innehålla bland annat föreskrifter om hur meningsskiljaktigheter mellan »parterna» skola biläggas samt att »om ändring av bestämmelserna eller del därav önskas av någondera parten, skall detta ske med tre månaders uppsägning och åtföljas av nytt förslag». Enahanda principer synas hava kommit till tillämpning i *Söderhamn*, beträffande de av lönenämnden där, efter förhandlingar med representanter för brandmännen, fastställda avlönings- och andra förmåner.

Jämväl andra former för beredande av medinflytande åt brandpersonalen vid bestämmandet av dess avlönings- och arbetsförhållanden hava praktiserats. Sålunda hava stadsfullmäktige i *Skövde* — sedan stadens kommitterade vid förhandlingar år 1930 med brandmännen förklarat sig sakna anledning diskutera kollektivavtalsförslag för dessa, enär staden emot gällande brandstadga och brandordning ändock icke kunde för brandmännens vidkommande träffa sådant avtal — efter förhandlingar mellan delegerade för drätselkammaren och brandstyrelsen samt brandmännens organisation, fastställt lönestat för brandmännen i staden. Lönestaten innehåller, förutom löneförmåner, bestämmelser om uppsägningstid, föreningsrätt, befordran, arbetstid, semester m. m. samt att om brandman vill göra framställning om ändring av fastställda löneförmåner, skall sådan framställning vara inlämnad senast den 30 september för att kunna upptagas till behandling vid fastställande av nästkommande års lönestat. — Liknande medinflytande vid fastställande av för brandmännen gällande avlönings- och tjänstebestämmelser torde förekomma i *åtskilliga andra städer*.

I ärendet avgivna yttranden.

Över kommunalarbetareförbundets framställning hava efter remiss yttranden avgivits av länsstyrelserna, efter hörande av stadsfullmäktige i städer med yrkesbrandkår (36 st.), socialstyrelsen, styrelsen för svenska stadsförbundet, svenska brandskyddsföreningen, svenska brandkårernas riksförbund samt svenska städernas förhandlingsorganisation.

Yttranden av stadsfullmäktige.

Av de städer med yrkesbrandkår, som träffat mer eller mindre fullständiga kollektivavtal med brandpersonalen (Lund, Västerås, Gävle, Hudiksvall och Mariestad), hava *stadsfullmäktige i Västerås och Hudiksvall* tillstyrkt framställningen.

Stadsfullmäktige i Lund hava — efter erinran om att det för stadens yrkesbrandkår träffade avtalet bland annat innehöle den bestämmelsen, att av stadsfullmäktige för stadens befattningshavare meddelade föreskrifter rörande allmänna anställnings-, avlönings- och tjänsteförhållanden samt ändringar i stadens brandordning skulle lända till efterrättelse, oavsett vad i avtalet överenskommit — framhållit, att stor försiktighet borde iakttagas vid en lagändring, åsyftande en utvidgning av nu förefintliga avtalsmöjligheter. Det kunde sålunda med fog ifrågasättas, huruvida icke det allmännas intresse krävde, att samhällets myndigheter bibehölles vid ett starkare inflytande beträffande brandkårspersonalens anställnings- och tjänsteförhållanden än som måhända skulle gå att genomföra vid träffande av ett oinskränkt kollektivavtal. Under alla förhållanden måste eventuella ändringar i lagstiftningen ske med den allra största försiktighet. Skulle förtydligande behöva göras, som uttryckligen tillade samhället rättighet att sluta avtal i den omfattning, som exempelvis skett i Lund, torde däremot intet vara att erinra.

Stadsfullmäktige i Gävle hava förklarat sig ej hava något att erinra mot att en utredning komme till stånd om befogenhet för brandpersonalen att med sin arbetsgivare träffa kollektivavtal om grunderna för arbetsanställningen.

Stadsfullmäktige i Mariestad hava avstyrkt framställningen. I detta sammanhang må emellertid framhållas, att beredningsutskottet, vars yttrande stadsfullmäktige inhämtat, framhållit, att då kollektivavtalen i allmänhet ej reglerade andra förhållanden än som inrymdes i tjänsteavtalet med brandpersonalen i Mariestad och nämnda tjänsteavtal icke veterligen medfört olägenheter, hade beredningsutskottet intet att erinra mot framställningen. Brandstyrelsen, som avstyrkt framställningen, har uttalat sig i enahanda riktning som beredningsutskottet beträffande förhållandena i Mariestad.

Av de städer, där de tillämpade bestämmelserna stå kollektivavtalet nära (Umeå, Eskilstuna och Söderhamn), hava *stadsfullmäktige i Eskilstuna* tillstyrkt framställningen.

Stadsfullmäktige i Söderhamn hava tillstyrkt utredning i ämnet.

Stadsfullmäktige i Umeå hava avstyrkt framställningen.

Förutom stadsfullmäktige i Västerås, Hudiksvall, Eskilstuna och Lund, vilkas yttranden omförmäls i det föregående, hava följande stadsfullmäktige uttalat sig i *tillstyrkande riktning*, nämligen *stadsfullmäktige i Södertälje, Norrköping, Ystad, Halmstad, Uddevalla och Landskrona*.

Tillstyrkandet är i regel försett med visst förbehåll. Sålunda tillstyrka stadsfullmäktige i:

Södertälje under förutsättning att brandskyddets säkerhet och effektivitet ej äventyrades;

Norrköping under förutsättning att vid kollektivavtalets utformning brandskyddets intressen under alla eventualiteter absolut säkerställdes;

Ystad under förutsättning att ändringen icke komme att medföra någon ökning av personalens antal;

Halmstad under förutsättning att kollektivavtalen bleve av sådan beskaffenhet, att de motsvarade samhällets ovillkorliga krav på upprätthållande av brandväsendets effektivitet under alla omständigheter.

Stadsfullmäktige i Landskrona hava tillstyrkt sådan ändring i gällande lagstiftning, att brandpersonalens ekonomiska förhållanden måtte kunna regleras genom kollektivavtal men icke uttalat sig beträffande framställningen i övrigt.

Därjämte hava, *förutom stadsfullmäktige i Gävle och Söderhamn*, vilkas yttranden omförmäls i det föregående, följande stadsfullmäktige tillstyrkt eller förklarat sig ej hava något att erinra mot att *utredning* verkställdes i ärendet, nämligen *stadsfullmäktige i Stockholm, Göteborg, Uppsala och Karlstad*.

Stadsfullmäktige i Stockholm hava hänvisat *dels* till det förut omförmälda av stadsjuristen avgivna utlåtandet, vilket jämväl torde äga tillämpning å brandpersonalen, *dels ock* till ett av gatunämnden avgivet yttrande, däri nämnden, såvitt nu är ifråga, framhållit, att frågan om kollektivavtal för brandmännen komplicerades av de särskilda allmänna intressen, som anknöte sig till brandtjänsten och som givetvis varken kunde eller borde genom åtgärder i avtalsväg trädas för nära. I viss omfattning, nämligen i avseende å de ekonomiska förhållandena, syntes för övrigt brandstadgan redan nu icke lägga hinder i vägen för träffande av kollektivavtal. Det kunde givetvis vara av värde för

kommunerna att med full frihet själva få bestämma formerna för anställning av här ifrågavarande personalgrupper. För det fall att nyss berörda offentliga intressen icke trädde för nära, kunde icke ur brandkårens synpunkt någon erinran göras emot en förutsättningslös utredning om utsträckning av kollektivavtalets tillämpning till här ifrågavarande område.

Stadsfullmäktige i Göteborg hava framhållit, att den föreslagna utredningen jämväl borde omfatta spørsmålet om de former, under vilka eventuella tvister mellan kommunen och de anställda, med hänsyn till vikten av verksamhetens kontinuerliga gång, lämpligen borde lösas.

Drätselkammaren i *Uppsala*, som erhållit stadsfullmäktiges uppdrag att avge yttrande i ärendet, har framhållit angelägenheten av att utredningens resultat framlades för städerna, vilka först därefter syntes kunna taga ställning till själva lagstiftningsfrågan.

Stadsfullmäktige i Falun hava icke tagit bestämd ståndpunkt till förslaget utan allenast förklarat, att då någon framställning i förevarande avseende icke gjorts av personalen vid stadens brandkår och denna icke vore ansluten till kommunalarbetsareförbundet, funne fullmäktige sig icke föranlätna till vidare yttrande i ärendet.

Förutom *stadsfullmäktige i Mariestad och Umeå*, vilkas yttranden omförmåts i det föregående, hava följande stadsfullmäktige uttalat sig i *avstyrkande riktning* nämligen *stadsfullmäktige i Linköping, Jönköping, Växjö, Västervik, Kalmar, Karlskrona, Kristianstad, Eslöv, Borås, Skövde, Örebro, Sundsvall, Härnösand, Östersund och Luleå*.

Såsom *skäl för avstyrkande* har i allmänhet framhållits, att det med hänsyn till arbetets art icke vore lämpligt — framför allt icke ur disciplinsynpunkt och då möjligheten av arbetsinställelse ej kunde godtagas — att brandpersonalens arbetsförhållanden reglerades genom kollektivavtal. Även den omständigheten att större delen av tjänstgöringen icke vore effektiv arbetstid utan endast beredskapstjänst eller passiv tjänstgöring gjorde arbetsförhållandenas reglering genom kollektivavtal mindre lämpligt. Vidare föreläge ej behov av kollektivavtal, enär arbets- och löneförhållandena blivit tillfredsställande ordnade genom avlönings- och tjänstgöringsreglementen, varigenom personalens löne- och anställningsvillkor reglerats på enahanda sätt som för övriga kommunala tjänstemän, vilket vore det mest ändamålsenliga. Tjänstemannaställningen syntes ock vara ägnad att befordra en starkare känsla av ansvar för den samhällsviktiga uppgiften än om anställningen reglerades genom kollektivavtal. Att samtidigt som personalen anställdes enligt kollektivavtalsprincipen behålla tjänstemannaställningen med ty åtföljande rätt till pension m. m. syntes icke möjligt. Vidare hava som skäl för avstyrkande framhållits *dels* att gällande lagstiftning ej syntes lägga hinder i vägen för en reglering av personalens ekonomiska förhållanden genom kollektivavtal *dels ock* att det vore fara värt, att rätten att sluta kollektivavtal skulle medföra betungande konsekvenser för städerna i ekonomiskt avseende.

Av stadsfullmäktige i övriga städer med yrkesbrandkår hava *stadsfullmäktige i Malmö och Hälsingborg* ej inkommit med yttranden i ärendet.

Slutligen må här omnämnas att — jämte det inom en del stadsfullmäktige uttalats olika meningar i frågan — hava inom följande stadsfullmäktige framställt *reservationer* mot fullmäktiges beslut, nämligen i Västerås för avslag samt i Mariestad och Växjö för bifall till kommunalarbetareförbundets framställning.

Yttranden av Länsstyrelserna.

Av länsstyrelserna har *länsstyrelsen i Kopparbergs län* ansett några avgörande skäl mot att brandpersonalen, liksom övriga kommunalanställda, finge sina arbetsförhållanden reglerade genom kollektivavtal icke föreligga.

Länsstyrelsen i Gotlands län har — under framhållande av att något lagligt hinder mot slutande av kollektivavtal rörande personalens rent ekonomiska förhållanden ej syntes förefinnas — icke ansett det uteslutet att avtalsfrågorna i sin helhet skulle kunna utan större olägenhet ordnas på det sätt, varom kommunalarbetareförbundet framställt önskemål. Länsstyrelsen har emellertid uttalat tvivelsmål, huruvida personalen verkligen skulle komma att finna det vara fördelaktigt, att avtalsfrågorna sålunda bleve helt privaträttsliga. Personalens ställning bleve därvid densamma som hos en enskild arbetsgivare och de fördelar, som även för personalen onekligen följde med det nu gällande systemet, skulle bortfalla.

Länsstyrelserna i Malmöhus, Värmlands, Gävleborgs och Västernorrlands län hava förordat eller ej haft något att erinra mot att en utredning i ärendet verkställdes. Länsstyrelsen i Malmöhus län har emellertid framhållit vissa skäl, som talade mot ändringar i gällande lagstiftning, samt uttalat det önskemålet att en utredning i ärendet jämväl borde omfatta frågan om samhällsfarliga strejker, såvitt anginge förevarande område.

Länsstyrelsen i Stockholms län har med hänsyn till arten av brandpersonalens arbete ifrågasatt lämpligheten av att på detta område införa kollektivavtal. Möjlighet borde alltid finnas för brandbefälet att inom skäliga gränser meddela bestämmelser angående underlydande brandmäns tjänstgöring. Denna möjlighet syntes icke vara förenlig med att tjänstgöringen reglerades genom kollektivavtal.

Länsstyrelsen i Östergötlands län har ansett tjänsteförhållandena vid yrkesbrandkårerna icke vara sådana, att personalens avlöningsförhållanden och vad därmed stode i samband lämpligen kunde regleras genom ett *för hela riket gällande* kollektivavtal.

Länsstyrelsen i Uppsala län har i sitt yttrande förbigått nu förevarande spörsmål.

Överståthållarämbetet och de övriga länsstyrelserna avstyrka ändrad lagstiftning.

I de avstyrkande yttrandena hava i regel åberopats de egenartade förhållandena vid brandkårerna. Länsstyrelserna i Kalmar och Skaraborgs län framhålla särskilt, att möjligheten av arbetsinställelse icke kunde godtagas.

Yttranden av centrala myndigheter och enskilda sammanslutningar.

Socialstyrelsen och svenska stadsförbundet hava förordat utredning i ämnet

och till stöd därför anført enahanda synpunkter som beträffande sjukhus- och anstaltspersonalen. Svenska stadsförbundet har därjämte påpekat, att vid utredningen beträffande brandpersonalen borde särskilt uppmärksammas, *att* nämnda personal i vissa samhällen erhållit tjänstemannaställning i andra icke samt *att* i personalens arbetstid inginge åtskillig tid, som knappast kunde hänföras till arbetstid i egentlig mening utan endast vore att betrakta som »tjänstgöring i beredskap».

Svenska städernas förhandlingsorganisation har, liksom beträffande sjukhus- och anstaltspersonalen, ansett sig böra avstå från att yttra sig i ärendet, enär ifrågavarande personalgrupp hittills icke ansetts hänförlig till organisationens verksamhetsområde.

Svenska brandskyddsföreningen och *svenska brandkårernas riksförbund* hava avstyrkt framställningen, enär ett bifall till densamma skulle onödigtvis fördyra brandväsendet och införa vissa osäkerhetsmoment i detsamma. Till utredning härom hava föreningen och förbundet anført i huvudsak följande.

Genom brandordningarnas bestämmelser erhöles brandmännen tjänstemannaställning och vore såsom tjänstemän med kontrakterad uppsägningstid, ordnade pensionsförhållanden, semestertid, avlöning under sjukdom med flera förmåner befriade från det osäkerhetstillstånd och de stridigheter, som ofta följde med avtalsuppsägningar. Dylik uppsägning skulle också för samhället kunna få riskabla konsekvenser, och måste samhällets intressen på brandskyddets område gå före den enskildes. Åtminstone varje stadssamhälle hade för närvarande sitt brandväsende ordnat i enlighet med brandstadgans föreskrifter och lokala förhållanden samt hade med hänsyn härtill sökt så fördelaktigt som möjligt för såväl samhällets brandförsvar som för brandkårens personal ordna personalens tjänstgöring och arbetstider. En brandkårs organisation vore ett invecklat maskineri, i vilket det minsta ingripande av utomstående skulle förorsaka oreda till hinder för tjänstens behöriga skötande.

Ett kollektivavtal med brandstyrkan beträffande rena avlöningsbestämmelser torde varje samhälle äga rätt ingå. Då det däremot gällde att för längre eller kortare tid genom avtal med personalen binda sig beträffande förhållanden, som antingen kunde inverka på brandstyrkans storlek eller organisation eller ock innebure bestämmelser beträffande personalens åligganden, rättigheter, tjänstgöringstid eller fritid, antagande eller avskedande, bestraffningar m. m., så stode detta i uppenbar strid mot brandstadgans 5 och 8 §§, i vilka stadgades att dylika bestämmelser skulle meddelas i brandordning eller reglemente.

Inom varje stad eller annat samhälle, där yrkes- eller kombinerad yrkes- och borgarbrandkår eller annan brandstyrka funnes upprättad, hade brandstyrkans numerär och sammansättning efter ingående utredningar uträknats och beslutats samt införts i brandordningen, som av länsstyrelsen fastställdes. Avlönings- och beklädnadsstater m. fl. omkostnader för brandväsendet hade vidare av stadsfullmäktige år efter år beviljats, brandstation hade byggts till den storlek och kostnad den såsom nödvändig ansedda brandstyrkan betingat o. s. v. Det ekonomiska läget hade varit stabilt i förhållande till stadens budget, och det i och för sig dyrbara brandväsendets kostnader hade kunnat någorlunda överblickas — tack vare de reglerande bestämmelser som förefunnits. Skulle emellertid dessa reglerande bestämmelser utbrytas ur brandstadga, brandordning och reglemente och i stället införas i ett efter vissa perioder uppsägbart kollektivavtal, skulle troligen snart svårigheter uppstå i nyssnämnt hänseende.

Såsom framgår av de i ärendet avgivna yttrandena hava vissa landsting och städer samt enskilda sammanslutningar och centrala myndigheter föreslagit ytterligare utredning i ärendet. I en del av de nämnda yttrandena hava framhållits vissa särskilda spörsmål, som utredningen borde omfatta. Sålunda har påpekats, att utredningen borde avse frågan om de former, under vilka eventuella tvister mellan kommunerna och de anställda, med hänsyn till vikten av verksamhetens kontinuerliga gång, lämpligen borde lösas samt att vid utredningen särskild vikt borde läggas vid frågan om kollektivavtalens utsträckning till andra områden än de rent ekonomiska. Vidare har framhållits, att vid utredningen borde beaktas, att vissa med hänsyn till risken för arbetskonflikter ur samhällets synpunkter framförda betänkligheter mot kollektivavtal för ifrågavarande personal otvivelaktigt kunde, såsom åtskilliga avtal gäve exempel på, väsentligen undanröjas genom lämplig begränsning och avfattning av avtalen.

Vad det första spörsmålet beträffar må framhållas, att jämlikt Kungl. Maj:ts bemyndigande den 12 juli 1927 särskilda sakkunniga tillkallats för utredning angående anordningar ägnade att förekomma arbetsinställelser i tvister, vari staten eller kommun vore part, samt att nämnda uppdrag genom beslut den 17 december 1932, i anledning av framställning från de sakkunniga, återkallats. Enligt de i statsrådsprotokollet för den 12 juli 1927 givna direktiven för de sakkunnigas arbete skulle främst undersökas möjligheten att för statens och kommunernas verksamhet få till stånd kollektivavtal, innehållande bland annat bestämmelser om avgörandet av uppkomna tvister och om förbud mot arbetsinställelser eller andra stridsåtgärder under avtalstiden. Även framhölls däri önskvärdheten av att i avtalen intoges ur arbetsfredens synpunkt bebyggande bestämmelser rörande reglerandet av parternas förhållande, därest vid avtalstidens utgång parterna icke kunnat enas om nytt avtal. Utredningen skulle sålunda i första hand syfta till åvägabringande av överenskommelser mellan vederbörande parter i berörda hänseenden. Även andra åtgärder för arbetsfredens tryggnad på ifrågavarande område borde emellertid komma under övervägande.

I sin nyssnämnda, den 12 december 1932 dagtecknade hemställan hava de sakkunniga (herrar Elmquist, Molin och Ekblom) — under hänvisning till en efter framställning från de sakkunniga inom socialstyrelsen verkställd utredning, utgiven år 1931 i Sveriges officiella statistik, serien socialstatistik, under titeln »Anställnings- och avlöningsförhållandena för lägre personal i allmän tjänst» — framhållit, att av undersökningen ifråga framginge, att den kollektiva avtalsformen numera fått en mycket vidsträckt tillämpning vid verk och arbeten, där staten eller kommun vore arbetsgivare. De träffade kollektivavtalen inrymde i regel preciserade föreskrifter om uppkommande rättstvisters behandling och slutliga avgörande utan tillgripande av stridsmedel. Där så icke vore fallet, vore parterna hänvisade att, på sätt i lagen om kollektivavtal och lagen om arbetsdomstol vore stadgat, på rättslig väg slita tvister om avtalens tolkning och tillämpning. I vissa avtal hade parterna åtagit sig längre gående fredsförpliktelser än som jämlikt lagen om kollektivavtal ålåge dem, i det att de för-

bundit sig att under inga förhållanden vidtaga stridsåtgärder under avtalstiden. I de kommunala kollektivavtalen förekomme särskilda bestämmelser om förfarandet vid avtals upphörande, vilka, då man vid förhandling icke kunde enas om nytt avtals innehåll, ginge ut på anlitande av skiljedomsförfarande, varför dock erfordrades båda parternas medgivande.

Av vad de sakkunniga sålunda anfört hava de sakkunniga ansett framgå, att avtalsförhållandena vid statens och kommunernas företag utvecklats i den riktning, som det de sakkunniga givna utredningsuppdraget väsentligen åsyftade, vilken utveckling enligt de sakkunnigas mening icke torde kunna fränkännas betydelse med hänsyn till arbetsfreden. Att det sålunda nådda utvecklingsstadiet skulle vara att betrakta som tillfredsställande, ville man visserligen icke påstå, men de sakkunniga hava ansett det synnerligen tvivelaktigt, om det för närvarande vore möjligt att via kollektivavtalen ernå längre gående garantier i förevarande hänseende. De sakkunniga hava i detta sammanhang framhållit, att de i olika egenskaper haft tillfälle att på nära håll följa utvecklingen av hithörande spörsmål och att den därvid vunna erfarenheten bestämt givit vid handen, att man icke kunde påräkna frivillig medverkan från parternas sida till anordningar, som i nämnvärd mån skulle erbjuda ökad effektivitet. Med hänsyn härtill och då en fortsatt utredning efter de linjer, vilka främst och väsentligen skulle vara vägledande för de sakkunniga, icke syntes ägnad att medföra ytterligare positiva resultat, hemställde de sakkunniga om befrielse från det dem givna uppdraget.

I detta sammanhang må ock framhållas, att enligt vad den i det föregående framlagda utredningen giver vid handen, de fullständiga kollektivavtal, som hittills träffats på sjukhusväsendets område, med därtill sig anslutande förhandlingsordningar, erbjuda längre gående garantier för arbetsfreden än de kommunala kollektivavtalen i allmänhet. Någon ytterligare utredning i denna punkt torde sålunda ej vara påkallad.

Av den i ärendet förebragta utredningen framgår, att det enligt gällande lagstiftning föreligger vissa hinder för en enhetlig reglering av sjukhuspersonalens arbets- och lönevillkor inom ett landstingsområde eller en kommun. Enligt ett av regeringsrätten givet utslag kan sålunda ett landsting ej delegera beslutanderätten i fråga om träffande av kollektivavtal till något sitt organ. Erfarenheten har ådagalagt behovet av en ändring härutinnan i syfte att möjlighet beredes landsting att åt underordnat organ — förvaltningsutskott, nämnd eller styrelse — uppdraga att träffa avtal med personalen eller att annorledes fastställa enhetliga löne- och arbetsvillkor för ett flertal av landstinget drivna sjukhus. För ett landsting med dess i allmänhet endast en gång om året återkommande sammanträden måste svårigheter tydligen uppstå att själv t. ex. träffa det slutgiltiga avtalet med personalen. Genomföres en delegationsrätt, synas några begränsningar i densamma ej behöva föreskrivas, utan rätten torde få utövas i den utsträckning så finnes lämpligt och på de villkor, landstinget äger bestämma.

Även i ett annat avseende har gällande lagstiftning ansetts lägga hinder i

vägen för kollektivavtal med sjukhuspersonal vid sjukhus, som äro underkastade sjukhuslagens bestämmelser. Enär sjukhuslagen och sjukhusstadgan i viss utsträckning direkt reglera frågor om personalens antagande och entledigande samt dess arbetsvillkor, har det ansetts, att sjukhusdirektionens eller vederbörande förvaltningsorgans handlingsfrihet i dessa avseenden icke kunde bindas genom föreskrifter i kollektivavtal. Enligt denna ståndpunkt, som vunnit visst stöd i ett utslag av regeringsrätten, skulle därför endast personalens rent ekonomiska förmåner kunna göras till föremål för bestämmelser i kollektivavtal.

I fråga om önskvärdheten av att undanröja de rättsliga hindren för kollektivavtal med sjukhuspersonalen rörande andra förhållanden än rent ekonomiska hava olika meningar uttalats i yttrandena. Sålunda hava de landsting och städer, som redan ingått fullständiga kollektivavtal, ansett avtalens verkningar förmånliga och önskat bibehålla desamma. Jämväl åtskilliga andra landsting och städer hava ställt sig välvilliga till de i ärendet gjorda framställningarna och tillstyrkt deras förverkligande genom lagstiftning eller förordat utredning i det syfte, som med framställningarna avsetts. Andra landsting och städer hava icke intagit bestämd ståndpunkt till framställningarna eller avstyrkt desamma. Av de centrala myndigheter och enskilda sammanslutningar, som yttrat sig, hava samtliga, utom medicinalstyrelsen samt styrelsen för svenska lasarettsläkarföreningen och styrelsen för svenska sanatorieläkarföreningen, tillstyrkt framställningarna eller förordat utredning i ämnet.

De skäl, som huvudsakligen anförts mot användningen av kollektivavtal inom sjukhusväsendet hava varit, att behov av arbetsförhållandenas reglering genom kollektivavtal ej yppat sig, att dylik reglering ej vore lämplig med hänsyn till sjukvårdsarbetets art och de olika förhållanden, som rådde såväl olika anstalter som olika anstaltsavdelningar emellan, att möjligheten av arbetsinställelse från personalens sida vid avtalstidens slut ur sjukvårdens synpunkt ej kunde godtagas, att en dylik möjlighet med nuvarande lagstiftning ej föreläge, då en befattningshavare vid utgången av giltighetstiden för ett kollektivavtal, som rörde personalens ekonomiska men ej dess anställningsförhållanden, måste anses bibehållen vid sin tjänstemannaställning och sitt tjänstemannaansvar tills han av vederbörande anstaltsledning erhållit entledigande från sin befattning samt att vid ett bifall till framställningarna ökade utgifter vore att befara för sjukhusens huvudmän.

Innan jag närmare ingår på dessa skäl, vill jag understryka, att det icke är fråga om att genom lagstiftning ålägga landstingen och kommunerna att anlita kollektivavtalsformen. Även om den ifrågasatta lagstiftningen genomföres, skulle det sålunda allttjämt ligga i landstingens och kommunernas eget skön att ingå sådana avtal.

Beträffande invändningen att kollektivavtal ej skulle vara förenliga med sjukvårdsarbetets art och de olikartade förhållanden, som råda inom sjukvården, må framhållas, att t. ex. Malmö stads sjukhus, Malmöhus läns sjukvårdsinrättningar i Lund samt Hälsingborgs lasarett, som anses tillhöra de mest välordnade i landet, redan använda kollektivavtalets form för reglering

av sjukvårdspersonalens arbetsförhållanden. Härav och av den omständigheten att de landsting och städer, som hava fullständiga kollektivavtal, önska bibehålla denna avtalsform, torde framgå, att kollektivavtalet mycket väl låter sig förena med sjukvårdsarbetets särart.

Vad härefter angår frågan om arbetsinställelse torde det icke råda det nödvändiga sammanhang mellan avtalsformen och risken för arbetsinställelser, som i vissa yttranden antagits. Det förhållandet att ett kollektivavtal reglerar personalens arbetsvillkor för den fastställda avtalstiden innebär icke med nödvändighet, att de anställda bliva lösta från alla förpliktelser vid kollektivavtalets utgång. Därest befattningshavare innehar tjänstemannaställning, är han oavsett befintligheten av kollektivavtal underkastad tjänstemannaansvar. För övrigt må hänvisas till förhandlingsordningen och kollektivavtalet i Malmöhus län, för vilka jag redogjort i det föregående. Med den särskilda förhandlingsordningen, för vilken gäller annan giltighets- och uppsägningstid än för det egentliga kollektivavtalet och under vars giltighetstid råder förbud mot stridsåtgärder, ävensom med kollektivavtalets olika uppsägnings- och flyttningstider för olika befattningshavare samt med avtalets förbud mot massuppsägning hava särskilda garantier mot arbetsinställelser vunnits.

Vidare hava farhågor uttalats för ökade utgifter för landstingen och kommunerna vid ett bifall till framställningarna, enär sjukhuspersonalen skulle genom kollektivavtalsformens användande få större möjligheter att tillgodose sina ekonomiska intressen. I anledning härav må endast påpekas, att kollektivavtal rörande personalens ekonomiska förhållanden kunna ingås redan med gällande lagstiftning.

I det föregående har jag upptagit till behandling de skäl, som anförts mot en utsträckning av kollektivavtalets användning inom sjukhus- och anstaltsväsendet. I yttrandena hava emellertid också framhållits åtskilliga skäl, som tala för en dylik utsträckning. Sålunda hava påpekats de fördelar, som stode att vinna genom kollektivavtalet, därigenom att det möjliggjorde likformiga arbets- och löneförhållanden på ifrågavarande område, där enhetlighet i dessa hänseenden ansetts vara av största betydelse. Från svenska landstingsförbundets sida har i detta sammanhang betonats svårigheten, för att icke säga omöjligheten, att med nuvarande lagbestämmelser åt ett landsting och dess förvaltningsutskott inrymma något inflytande vid gestaltandet av sjukhuspersonalens anställningsvillkor utom i vad avsåge rent ekonomiska förhållanden; och har förbundet ansett, att ett dylikt inflytande vore i högsta grad önskvärt för att en rationell och likformig behandling inom ett landstingsområde av sjukhuspersonalens anställningsfrågor skulle kunna genomföras. Ett ytterligare skäl att tillmötesgå framställningarna utgör den omständigheten, att vissa landsting och städer sedan åtskillig tid tillämpat kollektivavtalsprincipen för reglering av icke blott personalens avlöning utan även dess övriga arbetsförhållanden. För dessa och för den i deras tjänst anställda personalen måste det av naturliga skäl te sig synnerligen omotiverat att frångå ett system, som sedan länge med fördel tillämpats.

Då jag förordar en lagstiftning, som bereder möjlighet för enhetlig regle-

ring av personalens anställningsvillkor genom avtal eller i annan form, är för mig ytterligare den viktiga synpunkten bestämmande, att sjukhuspersonalen rimligen bör erhålla tillfälle att deltaga i förhandlingar om arbetsvilkorens utformande och därvid bevaka sina legitima intressen. Ehuru denna personal med hänsyn till arten av dess arbetsuppgifter icke kan få använda de påtryckningsmedel i form av arbetsinställelse och dylikt, som begagnas inom det industriella arbetsområdet i syfte att påverka innehållet i ett blivande kollektivavtal, är det ett allmänt intresse att personalens synpunkter under de förberedande förhandlingarna komma att framföras och ingående dryftas mellan representanter för parterna.

Det må i detta sammanhang anmärkas, att valet av den kollektiva avtalsformen medför, att tvister angående tolkningen och tillämpningen av de i kollektivavtalet införda bestämmelserna kunna hänskjutas till arbetsdomstolen.

Då det gäller att undanröja de rättsliga hinder, som föreligga i lagstiftningen mot enhetligt reglerande av sjukhuspersonalens löne- och arbetsvillkor, genom kollektivavtal eller annorledes, synes den enklaste utvägen vara att genom ett stadgande i sjukhuslagen medgiva landsting de ökade befogenheter, som påkallas. Landsting bör såsom huvudman för sjukhusen i fråga tillerkännas rätt att, om det så önskar, genomföra en enhetlig reglering av arbets- och avlöningsvillkor vid samtliga eller ett flertal landstingssjukhus inom länet ävensom medgivas befogenhet att delegera sin bestämmanderätt till förvaltningsutskottet eller annat sitt organ. Ett stadgande i detta syfte torde lämpligen kunna införas såsom ny paragraf 8 a i sjukhuslagen, vilken lag redan för närvarande tillägger landstinget, dess förvaltningsutskott eller annat organ särskilda uppgifter beträffande de i lagen behandlade sjukhusen. Någon ändring i landstingslagen synes icke erforderlig.

Genom införande i en ny paragraf 8 a av ett tillägg av detta innehåll undanröjes även varje tvivel rörande kommuns rätt att företaga motsvarande reglering av sjukhuspersonalens arbets- och lönevillkor i kollektivavtalets form genom något sitt organ. Vad som gäller beträffande landstingssjukhus i förevarande avseende blir nämligen, enligt 4 § sjukhuslagen, tillämpligt även för sjukhus, som drivas av kommun eller sammanslutning, vari landsting eller kommun deltagar.

Därest sjukhuslagen så ändras som jag här ovan föreslagit, bliva de nya bestämmelserna på grund av hänvisningar i andra författningar till sjukhuslagen tillämpliga även å vissa andra anstalter för sjukvård, nämligen statsunderstödda enskilda tuberkulossjukvårdsanstalter, varom stadgas i kungörelsen den 22 juni 1928 (nr 304), och kommunala sinnessjukhus, varom finnas föreskrifter i stadgan den 19 september 1929 (nr 328) angående sinnessjukvården i riket.

Vad beträffar personal vid epidemisjukhus gäller enligt epidemilagen den 19 juni 1919 (nr 443) att en särskild epideminämnd (resp. hälsovårdsnämnd i stad som utgör eget epidemidistrikt) handhaver förvaltningen av epidemisjukhus. Instruktion för epideminämnd fastställes av landstinget. Medicinalstyrelsen har överinseende över den anställda sjukvårdspersonalens arbetsförhållanden. Något hinder torde ej förefinnas för landsting att genom direktiv till

epideminämnderna eller i annan form genomföra enhetliga bestämmelser angående personalens avlönings- och arbetsvillkor, eventuellt i kollektivavtalets form, vid sjukhus inom epidemidistriktet. Medicinalstyrelsens rätt till överinseende över personalens arbetsförhållanden bör vid en sådan reglering bevaras. Något tillägg till epidemilagen torde sålunda ej erfordras.

Icke heller synes gällande lagstiftning lägga hinder i vägen för kollektivavtal, avseende personal vid fattigvårdsanstalter eller vid sådana offentliga anstalter, som åsyftas i lagen om samhällets barnavård och i alkoholistlagen.

Vad beträffar *brandpersonal*, framgår av den föregående redogörelsen, att regeringsrätten i ett fall funnit hinder möta för stadsfullmäktige att reglera denna personals anställningsvillkor i kollektivavtalets form. Sedermera ha emellertid åtskilliga städer efter förhandlingar med personalen träffat uppgörelser i dessa frågor. Sådana uppgörelser ha antingen erhållit kollektivavtalets form eller ock fastställts såsom av stadsfullmäktige eller något deras organ utfärdade bestämmelser. Vid träffande av kollektivavtal synes nyssnämnda utslag av regeringsrätten ha beaktats på det sätt, att i avtalet gjorts förbehåll om giltigheten av de föreskrifter, vilka stadsfullmäktige utfärdat eller komme att utfärda såsom brandordning och brandreglemente.

Något lagligt hinder lär icke finnas för stadsfullmäktige att på sätt sålunda flerstädes redan skett efter förhandlingar med personalen enhetligt reglera dess anställningsvillkor, eventuellt även i kollektivavtalets form.

I övrigt torde jag senare få upptaga till prövning frågan om eventuellt erforderliga ändringar eller tillägg i administrativa författningar, avseende här berörda spörsmål.

Departementschefen uppläser härefter inom socialdepartementet upprättat förslag till lag om ändring i lagen den 22 juni 1928 (nr 302) om vissa av landsting eller kommun drivna sjukhus samt hemställen, att förslaget måtte genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställen lämnar Hans Maj:t Konungen bifall samt förordnar, att proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar skall avlätas till riksdagen.

Ur protokollet:
Anders Tottie.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.

	Sid.
Propositionen	1
Förslag till lag om ändring i lagen den 22 juni 1928 (nr 302) om vissa av landsting eller kommun drivna sjukhus.....	2
Utdrag av statsrådsprotokollet den 26 januari 1934	3
<i>Sjukhus- och anstaltspersonal</i>	3
Framställningar i ämnet m. m.	3
Utredning om den kollektiva avtalsformens användning beträffande ifrågavarande personal m. m.	5
Städernas sjukhus s. 5. — Landstingssjukhusen s. 8. — Vissa vård- anstalter s. 12.	
I ärendet avgivna yttranden	12
Yttranden av förvaltningsutskott och stadsfullmäktige s. 12. — Yttranden av enskilda sammanslutningar s. 18. — Yttranden av centrala myndig- heter s. 20.	
<i>Brandpersonal</i>	22
Framställning i ämnet m. m.	22
Utredning om den kollektiva avtalsformens användning beträffande ifrågavarande personal m. m.	25
I ärendet avgivna yttranden	28
Yttranden av stadsfullmäktige s. 28. — Yttranden av länsstyrelserna s. 31. — Yttranden av centrala myndigheter och enskilda sammanslut- ningar s. 31.	
<i>Departementschefen</i>	33