

Nr 827.

Av herr **Jacobsson m. fl.**, i anledning av *Kungl. Maj:ts proposition nr 240, med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt m. m.*

Den snabba utvecklingen på en mångfald av samhällslivets skiftande områden har skapat intressegemenskaper av annan art och större omfattning än tidigare. Ingen lär vilja påstå, att denna utveckling kommer att hejdas. Det ligger också i sakens natur, att i samma mån som dessa intressegemenskaper taga formen av fasta organisationer, uppstå motsättningar till andra organiserade gemenskaper, ty av en dylik organisation vunnit förmån, låt vara rättvis, blir ju ofta tagen från andra samhällsmedborgare. För tillvaratagande av sina gemensamma intressen bilda dessa sistnämnda i sin tur en intresseorganisation, och utvecklingen går vidare över hela samhället. Grupp reser sig mot grupp, klass mot klass, och frånvaron av offentlig-rättslig reglering av organisationsinstitutet låter kampmentaliteten få allt större insteg hos människorna på bekostnad av nationalitetskänslan. De många häftiga striderna på arbetsmarknaden, särskilt under tidigare decennier, ha skapat ett misstroende mellan olika samhällsgrupper, som utgör ett dåligt underlag för en god samhällsutveckling. Ju längre organisationssträvandena tillåtas söka sig fram på vilka självvalda vägar som helst, desto svårare blir det också att finna lugna vägar för ett återställande av det förtroende de olika samhällsskikten emellan, som dock slutligen måste tvinga sig fram. Det vore enligt vår uppfattning särdeles olyckligt, om statsmakterna slog in på den negativa väg, som för allenast till en mångfald förbud mot efter hand uppdykande samhällsskadliga åtgärder från stridande organisationers sida. Utvecklingen pekar i stället och med kraft på behovet av positiva insatser, ty ju förr dessa uppväxande nya former för samhällslivet av statsmakterna omhändertagas, ansas, ordnas och ledas in på den samlade samhällsnyttans vägar, desto bättre för samhället och alla dess medlemmar.

Ett alldeles utmärkt tillfälle i sådan riktning erbjuder sig nu för statsmakterna, då en mycket stor grupp av samhällsmedborgare hålla på att organisera sig. Vi syfta på de s. k. privatanställda i inskränkt bemärkelse. Det är med hänsyn till dessa principer vi tagit del av Kungl. Maj:ts proposition nr 240 till årets riksdag med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt m. m., vilket förslag vi dock se oss förhindrade att tillstyrka i dess nuvarande utformning.

I motionen II: 14 angående lag om arbetsavtal för privatanställda hava vi tidigare i år betonat vikten av att de anställda genom lagstiftning tillförsäkras förenings- och förhandlingsrätt. Enligt av oss anförda synpunkter beträffande lag om arbetsavtal måste en sådan lagstiftnings tvingande bestämmelser få karaktären av minimibestämmelser. Det är emellertid därvid i hög grad angeläget, att de anställda genom förenings- och förhandlingsrätt givas möjlighet att på ett auktoriserat sätt med sina arbetsgivare överlägga om på dessa minimibestämmelser grundade anspråk. Därtill kommer, att sedvänja skulle gälla före lagens rent dispositiva bestämmelser, vilket ju ävenledes måste förutsätta, att de anställda genom sina organisationer beredas möjlighet att medverka vid fixerandet av sedvänja. Slutligen gällde kollektivavtal före lagens dispositiva och tvingande bestämmelser, och en dylik regel förutsätter icke endast att de anställda tillförsäkras förenings- och förhandlingsrätt, utan även att de garanteras denna rätt i en utsträckning, som tryggar mot uppkomsten av överenskommelser, vilka till sin karaktär kunna anses som skenavtal.

En jämförelse mellan löneförhållanden utveckling för de anställda och för kroppsarbetarna, vilka senare genom sina organisationer tillkämpat sig ett medinflytande vid bland annat lönens fastställande, belyser dessutom klart nödvändigheten av, att de anställda genom en i lag erkänd förhandlingsrätt beredas en viss jämställdhet med arbetsgivarna för att kunna utöva ett verkligt medinflytande på exempelvis lönevillkoren. Om reallönen för samtliga anställda år 1913 sattes = 100, får man för 1934 indextalet 114. Motsvarande siffra för kroppsarbetare är 144. Reallönen har således sedan 1913 ökats med 14 respektive 44 procent. Penninglönen har under motsvarande tid stegrats med 75 respektive 121 procent, ty för anställd har den genomsnittliga årsinkomsten stigit från 2,024 kronor till 3,533 kronor och för kroppsarbetare från 1,100 kronor till 2,433 kronor. Det måste anses odiskutabelt, att de anställdas löner icke ökats i önskvärd grad jämfört med löneökningen för andra inkomsttagargrupper. En jämförelse år för år mellan de anställdas och kroppsarbetarnas löner visar ävenledes, att av depressionsperioden betingade lönereduceringar drabba de anställda avsevärt hårdare såväl beträffande absolut storlek som den tid, varunder lönereducering utgår. Smidighet i lönesystem är visserligen nödvändig för anpassning till konjunkturväxlingarna, men en sådan smidighet bör gälla såväl sänkning som höjning av inkomsterna och måste gälla för *alla*.

De anställdas organisationer hava icke på samma sätt som kroppsarbetarnas kunnat eller velat tillkämpa sig ett erkännande av förenings- och förhandlingsrätt. Med hänsyn till sin mer eller mindre utpräglade förtroendeställning ha de anställda icke velat eller ansett sig kunna tillgripa direkta stridsåtgärder. Denna fredsvilja är för samhället en oskattbar tillgång, som det gäller att bevara och ytterligare utveckla. Tillförsäkras icke de anställda förhandlingsrätt genom lagstiftning, föreligger det emellertid en viss fara

för att även de komma att se sig nödsakade att tillgripa stridsåtgärder — till stor skada för såväl landet som de stridande parterna.

Enligt av socialstyrelsen i samråd med kommittén angående privatanställda verkställd undersökning av förenings- och förhandlingsrättens utbredning synes föreningsrätten vara tämligen allmänt erkänd. Enligt av arbetsgivare lämnade uppgifter förekommer förbud mot anslutning till yrkesorganisation endast för 4,8 procent av de anställda. Enligt de anställdas egna uppgifter utgör siffran 6,7 procent. Värdet av undersökningen minskas dock av att såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas svar för över 35 procent av de arbetstagare, som undersökningen omfattar, antingen äro mycket obestämda eller fullständigt saknas. Med föreningsrätt följer långt ifrån alltid förhandlingsrätt. Sådan är enligt arbetsgivarnas uppgifter medgiven för 62 procent av de anställda — men enligt arbetstagarnas uppgifter endast för 38 procent. Arbetsgivarnas uppgifter äro ofullständiga eller saknas för 55 procent av antalet berörda anställda. Icke mindre än 70 procent av de anställda ha lämnat ofullständiga uppgifter eller inga uppgifter alls. Naturligtvis minska dessa brister i undersökningsmaterialet avsevärt utredningens betydelse. Man får emellertid en mycket god bild av den osäkerhet, varunder de privatanställda arbeta, när man gör en jämförelse mellan arbetsgivarnas och de anställdas uppgifter om antalet fall, där »frågan ej varit aktuell». Enligt arbetsgivarna skulle förhandlingsrätten icke vara aktuell för 30 procent av de anställda, men enligt de anställda själva skulle så vara förhållandet för endast 4,6 procent. Förklaringen till denna differens synes ligga i det förhållandet, att de anställda väl känna behovet av erkänd förenings- och förhandlingsrätt, men på grund av sin osäkra ställning icke finna det lämpligt att bringa frågan på tal inför arbetsgivarna.

Av ovanstående framgår klart behovet av att de anställda genom lagstiftning beredas förenings- och förhandlingsrätt. Kroppsarbetarna hava genom sina yrkesorganisationer tillkämpat sig sådan rätt, men i vissa fall förekommer dock fortfarande motstånd mot arbetarnas förhandlingsrätt, vilket gör det önskvärt att utsträcka en lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt till att omfatta icke endast de anställdas utan även arbetarnas organisationer. Vi instämma dessutom till fullo med kommittén angående privatanställda, när den gör gällande, att det saknas anledning att lämna de grupper av kroppsarbetare, vilka på egen hand förmått hävda sin rätt och för vilka lagen alltså vore av mindre betydelse, utanför en lagstiftning i ämnet. Deras rätt skulle i sådant fall lätt få ett sken av olaglighet eller åtminstone av att äga sämre kvalitet än den i lagen erkända. Kommittén föreslår därför en lag om förenings- och förhandlingsrätt med principiell tillämplighet på all enskild tjänst. Beträffande i offentlig tjänst anställda böra enligt vår uppfattning även dessa tillförsäkras lagens stöd, såvitt icke deras anställningsförhållanden bestämmas i lag eller förordning. För anställda med på sådant sätt reglerade villkor böra förenings- och förhand-

lingsrättsfrågorna vila i avvaktan på sakkunnigas utredning rörande förhandlingsordning för statstjänstemän.

Enligt kommittéförslagets § 2 skall lagen kunna sättas ur kraft genom bestämmelser i kollektivavtal. Kommittén har enligt betänkandet »fattat som sin uppgift endast att skapa ett rättvist utgångsläge för uppgörelsen mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter angående deras inbördes förhållanden. Däremot har kommittén ansett det icke i samband härmed böra ifrågakomma att lagbinda parternas handlingsrätt sedan detta utgångsläge utnyttjats för träffande av kollektivavtal». I denna avtalsform tror sig tydligen kommittén ha funnit tillräckliga garantier för en tryggad jämställdhet mellan parterna. Mot ett sådant resonemang kunna göras många invändningar. Först och främst gäller det icke endast att skapa ett för båda parter rättvist utgångsläge utan även att främja och trygga det stora samhällsintresse, som en fredlig utveckling på arbetsmarknaden innebär. Vidare utgör kollektivavtalet ingen garanti mot otillbörligt utnyttjande av dispositionsrätten. Den starkare parten kan vid kollektivavtalets ingående lätt utnyttja sin ställning till att framtvunga inskränkningar, som fullständigt förtaga värdet av lagstiftningen. Handelskammaren i Göteborg anmärker med rätta, att hela föreningsrätten genom berörda disposiviteten i lagen skulle bli en ren illusion, då utan tvivel varje part, som funne med sin fördel förenligt att inskränka föreningsrätten, sökte genomdriva sina krav härutinnan i kollektivavtal. Mot en dylik principiell uppbyggnad av lagen ansåge sig kammaren böra göra en bestämd gensaga (prop. sid. 35). Naturligtvis kan det i vissa fall vara önskvärt, ja nödvändigt, med inskränkningar i lagstiftningens generella rättsregler. Dessa inskränkningar böra emellertid direkt angivas. Kommitténs generella stadgande, att lagen skall kunna sättas ur kraft genom kollektivavtal, har icke upptagits i propositionen, vilket vi på grund av vad här anförts finna riktigt. Likaledes äro i propositionens § 2 företagna ändringar av kommittéförslagets § 3 mycket befogade. I samband med § 8 i propositionen bör dock handelskammarens i Malmö kritik mot bristfälligheterna i behörighetskravet upptagas till behandling. Att densamma icke är helt obefogad framgår icke minst av att Daco i sitt yttrande anser sig böra understryka, »att förhandlingsrätt endast bör tillkomma verkliga arbetstagarorganisationer, inom vilka arbetsgivarinflytande icke alls gör sig gällande. Detta bör klart framhåvas i motiveringen. Det bör vara självklart, att man i dessa arbetstagarföreningar icke bör kunna godtaga såsom passiva medlemmar andra arbetsgivare än sådana, som sedan sitt inträde i föreningen övergått från att vara arbetstagare till att bli arbetsgivare. Med sådana arbetstagarföreningar kunna givetvis icke avses sammanslutningar, där arbetsgivare genom att ingå såsom understödjande medlemmar under en eller annan form förskaffa sig ett direkt eller indirekt inflytande på sammanslutningen, ehuru denna utger sig för att vara en arbetstagarorganisation. Ej heller böra såsom arbetstagarorganisationer anses sådana, som tillkommit

på arbetsgivarpartens mer eller mindre dolda initiativ och därför kunna förväntas sakna både förmåga och vilja att hävda arbetstagarpartens intressen gentemot arbetsgivarparten».

Propositionen lämnar icke något skydd mot organisationstvång. I propositionen anföres i den allmänna motiveringen (sid. 31), »att en reglering av frågan om organisationstvång knappast kan anses systematiskt höra hemma i en lag rörande förenings- och förhandlingsrätt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Organisationstvång hänför sig nämligen, såsom i ärendet jämväl framhållits, icke till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare utan till förhållandet mellan arbetstagare inbördes, respektive arbetsgivare inbördes».

Vi kunna emellertid icke tillstyrka, att skyddet mot organisationstvång för närvarande utelämnas i lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Vår avsikt är ingalunda att skydda arbetstagarna eller arbetsgivarna från de personliga uppoffringarna, som följer med anslutning till en organisation. Den oorganiserade kommer ju utan egen medverkan direkt eller indirekt i åtnjutande av de förmåner, som hans yrkeskamrater med måhända mycket stora uppoffringar lyckats skaffa sig genom sin organisation. Detta kan icke vara rättvist. Vi se dessutom i väl utvecklade organisationer den bästa vägen till närmare förståelse och intimare samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare till gagn såväl för samhället som för parterna själva. Med ett intimare samarbete blir det möjligt att behandla de ekonomiska och fackliga frågorna utan ovidkommande partipolitiska synpunkter, vilka för närvarande försvåra uppnåendet av en samförståndslösning, med vilken de förhandlande parterna kunna finna sig tillfreds. Slutligen skapas genom ett väl utbildat organisationsväsende bättre möjligheter för arbetsmarknadens smidiga anpassning till de ständiga konjunkturväxlingarna, vilket måste resultera i, att depressionerna mildras och snabbare övervinnas samt att högkonjunkturernas grövsta överdrift kunna förhindras eller i varje fall begränsas. När vi kräva skydd mot organisationstvång, är detta betingat av rent praktiska skäl och enbart med hänsyn till det *nuvarande* läget. Så länge arbetarnas yrkesorganisationer icke äro enbart fackliga organisationer, utan i sitt handlande giva uttryck åt i sak ovidkommande politiska uppfattningar, och så länge de anställdas föreningar icke ha större utbredning och fastare organisation än för närvarande samt inga garantier finnas för att de anställdas organisationer även i framtiden förbli politiskt neutrala, måste det enligt vår uppfattning stå envar fritt att när som helst ingå i eller utträda ur fackorganisation med endast iakttagande av vad organisationens stadgar härom rimligen kan bestämma. I sitt yttrande över propositionen anför lagrådet bland annat följande (prop. sid. 128): »Allenast må här tilläggas, att särskilt i en lagstiftning om förhandlingsrätt — vilken bör förutsätta att en förhandlande organisation, så långt möjligt är, utgör en verklig representation för dem, vilkas intressen den bevakar — det näppe-

ligen kan anses befogat att lämna åsido frågan, huruvida någon skall kunna tvingas att tillhöra organisationen. Med denna uppfattning finner sig lagrådet icke kunna tillstyrka att, därest föreningsrätten i inskränkt mening nu upptages till behandling, frågan om skydd mot organisationstvång lämnas utanför lagstiftningen.» Vi instämma häri. Definitionen av begreppet föreningsrätt i § 3 i propositionen bör ändras, så att med föreningsrätt förstås rätt att tillhöra eller icke tillhöra sådan förening, som i § 2 sägs, dock att i vederbörande föreningsstadgar intagna rimliga bestämmelser om in- eller utträde skola lända till efterrättelse. Propositionsförslagets § 4 bör i avslutning härtill erhålla den ändringen, att med kränkning av föreningsrätten förstås icke endast från arbetsgivar- eller arbetstagsidan vidtagen åtgärd mot någon å andra sidan utan även från arbetsgivar- eller arbetstagsidan vidtagen åtgärd mot någon tillhörande samma kategori.

Dessutom är det nödvändigt att närmare än vad som skett i § 4 angiva, vad som skall förstås med kränkning av föreningsrätten. Definitionen lämnar i sin nuvarande utformning parterna i ovisshet om deras befogenhet eller inbjuder till framställande av påståenden och anspråk, vilka, även om de underkännas, måste framkalla mycken och onödig strid. Vi instämma med Daco när den beträffande definitionen på föreningsrättskränkning framhåller följande. »Om en arbetsgivare exempelvis förbjuder en anställd att lämna meddelande om sina arbetsvillkor till annan, d. v. s. till sin organisation, så berövas härigenom hans förening möjlighet att skaffa sig den kännedom om anställningsförhållandena, som erfordras för att den i enlighet med sin uppgift skall kunna överblicka läget och eventuellt företaga ingripanden. Därför bör exempelvis dylikt förbud anses som föreningsrättskränkning.

En föreningsrättskränkning uppstår vidare, om en person vid sökande av anställning lämnas meddelande, att företaget icke tolererar deltagande i organisationsarbete eller att företaget icke anställer personer, som tillhöra yrkes- eller fackförening, eller om platssökande avfordras löfte att respektera arbetsgivarens önskan i detta avseende. Visserligen saknar dylikt villkor eller löfte laglig giltighet och kan därför av den anställda negligeras. Men de äro dock ägnade att i hög grad motverka föreningsarbetet på grund av den otrygghetskänsla, som måste uppstå hos anställda inom ett sådant företag.»

Vi måste även anmärka mot, att förmansklausulen i andra stycket i samma § 4 göres beroende av förekomsten av kollektivavtal. Kollektivavtalet är för mycket stora grupper av privatanställda en olämplig avtalsform på grund av mycket varierande arbetsvillkor. Förmansklausulen måste därför direkt undantaga vissa arbetstagare från åtnjutande av den lagfästa föreningsrätten i det avseende, varom här är fråga. Samma krav har framförts bland annat av lagrådet, arbetsdomstolens ordförande, socialstyrelsen samt de flesta arbetsgivarorganisationer, som yttrat sig i denna fråga. Det är emellertid då av största vikt att klausulen får sådan utformning, att den

icke kan missbrukas och användas mot de anställdas med nödvändighet vertikala föreningsbildningar.

Alldenstund vi se oss nödsakade att kräva skydd mot organisationstvång samt att vidhålla i kommittéförslaget kapitel 4 utformade bestämmelser om förhandlingsrättens utövande i visst fall bör §§ 5—7 i propositionsförslaget utgå och ersättas med kommittéförslagets 5 kap., som handlar om skadestånd.

Enligt propositionen § 8 är arbetsgivaren skyldig att förhandla med strängt taget vilken organisation som helst, blott den uppfyller i § 2 angivna mycket obestämda kvalifikationer för att anses vara en förening av arbetstagare. Vissa behörighetskrav böra dock enligt vår mening rimligen krävas av arbetstagarnas organisationer, om de skola tillerkännas förhandlingsrätt. Detta ligger i såväl arbetstagarnas som arbetsgivarnas intresse. Det bör för arbetstagarna vara en vital fråga, att de icke kunna bindas vid överenskommelser, ingångna av organisationer, som på grund av sin organisatoriska svaghet icke kunna väl hävda arbetstagarnas berättigade intressen. Arbetsgivarparten har å andra sidan rätt att kräva, att han icke i onödan besvärar sig med långrandiga och måhända kostsamma förhandlingar. Man måste av organisationen kräva, att den är representativ.

Propositionen § 9 giver parterna möjlighet att genom kollektivavtal upphäva i denna § givna stadganden om att den part, som vill påkalla förhandlingar, har att göra framställning därom hos andra parten och, om så begäres, skriftligen angiva den eller de frågor, om vilka förhandlingar påkallats. Sammanträde för förhandling skall hållas snarast möjligt och ankommer det på parterna att utan dröjsmål överenskomma om tid och plats för sammanträdet. Dessa bestämmelser äro så allmänna, att vi anse, att de icke böra ha en i förhållande till kollektivavtal dispositiv karaktär.

Kommittén angående privatanställda har i sitt förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt i ett särskilt kapitel fastställt vissa regler för förhandlingsrättens utövande i visst fall. De avse att skapa gynnsamma förutsättningar för förhandlingsfrågornas fredliga lösning genom medverkan av en opartisk och objektiv bedömare av sakläget och möjlighet för honom eller en eller flera andra personer att med båda parter medgivande definitivt avgöra förhandlingsfrågor. Parterna åläggas även i övrigt en viss begränsning i rätten att vidtaga stridsåtgärder.

Detta kapitel har i propositionen ersatts av § 10 med befogenhet för part, som äger förhandlingsrätt, att påkalla förlikningsmans medverkan enligt i lagen om medling i arbetstvister givna regler. Genom att icke upptaga kommittéförslagets kapitel om förhandlingsrättens utövande i visst fall har propositionen mist en stor del av sin betydelse för de anställdas organisationer och för en fredlig utveckling på arbetsmarknaden. Vi kunna därför icke godtaga i propositionen gjord ändring och rekommendera av kommittén föreslagna bestämmelser, mot vilka vi dock se oss nödsakade att göra vissa erinringar.

Enligt kommittéförslaget är ordförandens möjlighet att definitivt avgöra en förhandlingsfråga beroende av båda parternas villighet att ställa sig ett sådant avgörande till efterrättelse. Ombudsmannen i svenska bankföreningen V. v. Zeipel har såsom ledamot av kommittén reserverat sig mot den sistnämnda inskränkningen: »Såsom av den lagförslaget åtföljande historiken framgår, knäsatte de svenska statsmakterna genom den år 1931 vidtagna ändringen i lagen om medling i arbetstvister rätten till förhandlingar mellan arbetstagare och deras arbetsgivare genom av de förra bildade organisationer. Härmed togs det första principiella steget i den fråga, som genom det föreliggande förslaget till lagstiftning skulle finna sin lösning. Tjänstemannaorganisationerna, som togo initiativ till den utredning, vars resultat nu föreligger, åsyftade med detsamma att giva 1931 års mera platoniska bestämmelse ett realinnehåll och att genom medverkan av lagstiftningen ernå principiell och praktisk likställighet med arbetsgivareparten vid bestämmandet av arbetsvillkoren. Detta mål uppnås icke med det föreliggande lagförslaget. Detta lämnar alltså stora möjligheter för en ovillig arbetsgivare respektive arbetsgivareförening att avböja berättigade och välmotiverade förbättringar i anställningsvillkoren. Den eftersträfvade likställigheten kan enligt mitt förmenande endast nås, om rätt gives arbetstagarorganisationer, vilka genom anmälan till vederbörande myndighet förklarat sig beredda att underkasta sig därav följande konsekvenser, att sedan förhandlingar ägt rum och utredning skett, påkalla och erhålla skiljedom i föreliggande tvist. Undertecknad beklagar, att majoriteten av de sakkunniga icke ansett sig böra eller på grund av tidsbegränsning kunna ingå på en prövning av denna fråga, och hemställer om lagförslagets komplettering i berörda avseende.» Daco är i sitt yttrande av samma mening: »Som framhölls redan i Dacos yttrande över Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal var Daco initiativtagare till den nu föreliggande utredningen. Till grund för detta initiativ låg den tanken att statsmakterna genom en kodifiering av den rätt i fråga om föreningsbildande och förhandlingar, som under de senaste årtiondena utbildat sig inom samhället, skulle förhjälpa de arbetstagare, för vilka denna rätt ännu icke vore i rimlig utsträckning förverkligad, att ernå en på medborgerlig jämlikhet grundad medbestämmanderätt beträffande sina arbetsvillkor. Det föreliggande lagförslaget förverkligar icke denna tanke i full utsträckning. Arbetstagarens jämställdhet med arbetsgivaren är även efter en sådan lagstiftnings genomförande en eventualitet, beroende av den förres förmåga att genom samverkan med andra i samma läge tillkämpa sig densamma. Såsom förhållandena utvecklats inom mycket betydande områden på de anställdas arbetsmarknad torde denna möjlighet vara chimärisk. Ur denna synpunkt är det att beklaga att kommittén icke tagit steget fullt ut och föreslagit bestämmelser angående ett skiljedomsinstitut, till vilket sådana grupper av arbetstagare, som ovan avsetts, i vidrigt fall kunde hänskjuta avgörandet av förekommande tvistefrågor.» Svenska kontoristförbundet påpekar, att »de sakkun-

niga säga sig med sitt förslag åsyfta att uppnå 'en viss jämställdhet i parternas rådighet vid uppgörelse om löne- och arbetsvillkor'. För kroppsarbetarnas vidkommande har emellertid förhandlingsrätten medfört en dylik jämställdhet och blivit till ett viktigt instrument för genomförandet av en sanering ifråga om löne- och övriga anställningsförhållanden endast tack vare de strejk- och blockadhot, som fortlöpande komplettera förhandlingsrätten. Det är med hänsyn härtill uppenbart, att den av kommittén rekommenderade lagstiftningen icke skulle åstadkomma en full jämställdhet mellan parterna ifråga om de grupper, vilka icke vilja tillgripa stridsåtgärder. Ur denna synpunkt finna vi det beklagligt, att de sakkunniga icke ansett sig kunna ingå på en prövning av frågan om genomförandet av obligatorisk skiljedom för vissa grupper arbetstagare.» Även Svenska bruks-tjänstemannaföreningen och Riksförbundet för affärsanställda äro i sina yttranden eniga med herr v. Zeipel och ha önskat ett obligatoriskt skiljemannaförfarande. Vi förstå till fullo de synpunkter, som här anförts, och kunna med hänsyn till såväl parternas intressen som samhällsgagnet av en fredlig utveckling på arbetsmarknaden icke annat än tillstyrka det förslag, som så samstämmigt rests. Då emellertid en lösning av förenings- och förhandlingsrätten är önskvärd redan vid innevarande riksdag och en komplettering med föreskrifter om obligatoriskt skiljemannaförfarande för närvarande icke torde vara möjlig utan äventyrande av frågans snabba avgörande, anse vi oss vid detta tillfälle icke böra resa förslag därom. I ett obligatoriskt skiljemannaförfarande se vi emellertid en helt naturlig konsekvens av den utvecklingslinje, som vi inledningsvis skisserat.

Initiativet till tillämpningen av bestämmelserna i kapitel 4 har helt lagts på arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivarna ha ingen möjlighet att utverka, att bestämmelserna skola träda i kraft. Denna ensidighet till arbetstagarpartens favör måste väcka vissa betänkligheter, men kravet på paritet mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna synes för närvarande icke vara möjligt att helt tillfredsställa. Socialstyrelsen framhåller, att betydelsen av en sådan anmärkning minskas, när man besinnar den föreslagna lagens karaktär av en skyddslag för de anställda. Det synes oss emellertid icke mer än rimligt, att, enligt socialstyrelsens förslag, i §§ 9 och 10 införas bestämmelser om skyldighet för den anmälade föreningen att meddela beträffande vilka arbetsgivare och arbetsgivareorganisationer förhandlingsordningens tillämpning påkallas. Socialstyrelsen bör efter sådan anmälan vara skyldig underrätta de uppgivna arbetsgivarna och arbetsgivarorganisationerna.

Beträffande § 11 i kommittéförslaget få vi instämma i Dacos erinran mot kommitténs motivering till denna §. Daco framhåller att kommittén angående privatanställda i motiveringen yttrar bland annat: »Finnas flera konkurrerande föreningar på samma område, kan det understundom inträffa, att en och samma arbetstagare är medlem i flera av föreningarna. En sådan person bör icke inräknas i medlemsantalet för någondera föreningen.» Daco tillägger: »Denna tolkning kan indirekt leda till föreningsrättskränkningar.

Om t. ex. en arbetsgivare påtvingar sin personal en föreningsform, vilket mycket väl kan tänkas, så skulle denna omständighet göra det omöjligt för den verkliga yrkesorganisationen, vilken personalen anser sig samtidigt böra tillhöra, att begära opartisk ordförande. Måhända kan tolkningen rent av medföra att ifrågavarande organisation över huvud taget icke erhåller förhandlingsrätt».

Enligt § 12 äger part att göra förbehållet, att vad ordförande erfar genom att taga del av räkenskaper och andra handlingar samt statistiska och andra uppgifter får ej av honom yppas. Detta stadgande medför att motparten berövas möjlighet att i största möjliga utsträckning få bemöta, verifiera eller vederlägga av andra parten framlagda argument. I vissa fall kan det naturligtvis vara nödvändigt att hemlighålla någon för förhandlingarna viktig faktor, men det bör tillkomma ordföranden att bedöma, om så är nödvändigt.

Ordförandens rättighet enligt § 14 att »förordna, att vad vid förhandlingen förekommit jämte ordförandens förslag må offentliggöras» bör begränsas till att endast gälla ordförandens eget förslag. Den allmänna opinionen saknar möjlighet att bedöma de ofta mycket invecklade förhållanden, som äro av utslagsgivande betydelse. Tidningsorgan inom olika politiska läger komma att i större utsträckning än hittills taga ställning för var sin part. Resultatet blir en allt starkare politisering av arbetstvisterna, vilket icke kan anses vara en önskvärd utveckling.

En olägenhet vid genomförandet av förhandlingarna enligt 4 kapitlet kan uppstå därigenom att arbetstagarna äro organiserade i flera skilda organisationer. Detta är som bekant ofta fallet bland exempelvis vissa grupper av affärsanställda. Det föreligger då en viss risk för att vissa av dessa organisationer föredraga att göra sina anspråk gällande på annat sätt än kapitel 4 anvisar, under det att andra följa samma kapitels bestämmelser. Likaledes kan det inträffa att den ena organisationen befinner sig i öppen konflikt med arbetsgivaren samtidigt som andra organisationer underhandla. Då detta skulle skapa en olycklig motsättning mellan olika arbetstagargrupper och försvåra en fredlig uppgörelse bör i § 18 göras det tillägget, att om förening anmäld enligt § 9 sökt förhandling enligt i lagen fastställda normer samt uppfyller fordringarna enligt § 11 mom. 2—5, äger ingen annan förening inom samma fack och arbetsplats att tillgripa stridsåtgärder före den tidpunkt, sådan rätt tillkommer enligt § 9 anmäld förening.

Med stöd av vad sålunda anförts få vi hemställa,

att riksdagen måtte besluta sådan ändring av Kungl. Maj:ts ifrågavarande proposition, att våra här angivna synpunkter förverkligas samt att vederbörande utskott måtte verkställa därför erforderlig förändring av lagtexten.

Stockholm den 9 maj 1936.

C. Gösta Jacobsson.

Alf Meyerhöffer.

John Gustafsson
i Välsnäs.