

## Nr 428.

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

Kungl. Maj:ts proposition nr 240 med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt m. m. synes oss icke böra utan ändringar godkännas av riksdagen.

Vid prövning av den viktiga lagstiftningsfrågan på arbetsrättens område, som här föreligger och vars upptagande till behandling i och för sig är att hälsa med största tillfredsställelse, bör man enligt vår mening framför allt beakta följande synpunkt. Den föreslagna lagen omfattar utan undantag alla grupper av anställda i enskild tjänst, och den underkastar dem en enhetlig och likformig behandling. Denna likställighet är emellertid endast formell eller om man så vill skenbar. Till sina praktiska verkningar kommer lagen att hava en mycket olika innebörd för olika grupper av arbetstagare. För det kanske största antalet, nämligen för det stora flertalet organiserade kroppsarbetare, vilkas anställningsvillkor numera äro reglerade genom kollektivavtal, innebär lagen väsentligen endast en kodifikation av vad som redan gäller enligt kollektivavtalen och knappast längre är föremål för någon menings-skiljaktighet mellan parterna vid avtalsförhandlingar. En fixering av de sålunda utbildade grundsatserna är visserligen mycket önskvärd i enkelhetens och överskådlighetens intresse, men praktiskt sett bjuder den, såsom av lagrådet framhållits, föga nytt; lagens antagande kommer därför på detta område icke att erhålla stor saklig betydelse. Så mycket betydelsefullare kommer det att vara för övriga områden på arbetsmarknaden, som för närvarande icke äro reglerade av kollektivavtal och där en verklig förhandlingsrätt för arbetstagarnas organisationer ingalunda blivit i praktiken erkänd. Det är härvid fråga om vissa grupper av kroppsarbetare, som av olika skäl ej blivit fullständigt organiserade, om anställda i husligt arbete och i synnerhet om s. k. privatanställda i inskränkt mening, tjänstemän o. dyl. För dessa grupper, som för närvarande i allmänhet ej hava kollektivavtal och för vilka denna avtalstyp åtminstone i stor utsträckning ej lär vara lämplig, kommer förhandlingsrättens lagfästade att innebära ett betydelsefullt framsteg, förutsatt att lagen verkligen på ett tillfredsställande sätt tillgodoser deras berättigade önskemål. På grund av den nu berörda olikheten mellan olika grupper av anställda kan man i själva verket säga, att lagens värde främst beror på det sätt, varpå den tillgodoser de privatanställda och med dem i förevarande hänseende likställda; ty endast i fråga om dem har den en verkligt ingripande betydelse.

En granskning av lagförslaget ger nu klart vid handen, att man vid dess

slutliga utformning icke tillräckligt har beaktat dess nu framhållna egenskap att närmast äga betydelse för de för närvarande icke kollektivavtalsreglerade områdena av arbetsmarknaden. Fastmera synes man närmast hava åsyftat att giva lagen ett sådant innehåll, att den skulle vara ägnad att bidra till kollektivavtalsformens utbredande även över områden, där den icke hittills har slagit igenom. Vi kunna icke anse, att detta är riktigt. Det må vara sant, att den organisationsmässiga förhandlingen i viss mån har en inneboende tendens att resultera i kollektivavtal eller liknande kollektiva uppgörelser; för denna konsekvens av förhandlingsrätten bör man naturligtvis icke väja tillbaka. Men att därutöver i lagstiftningsväg särskilt understödja en utveckling mot allt flera kollektivavtal synes oss ingalunda vara påkallat. Vid sina överväganden huruvida kollektivavtalet är den lämpligaste avtalsformen böra parterna, å ömse sidor, vara fullt fritt ställda.

Vissa av de ändringar, som vi nedan vilja föreslå, åsyfta att beskära den alltför dominerande ställning, som kollektivavtalet enligt vår mening skulle komma att erhålla vid genomförande av regeringsförslaget. Även i andra hänseenden synes oss emellertid detta icke taga tillräcklig hänsyn till de från de vanliga fackföreningarna avvikande förhållanden, som utmärka de privatanställdas organisationer, så beträffande organisationstvång, i fråga om s. k. förmansklausuler och ej minst i vad angår spörsmålet om behörig domstol.

Från de utgångspunkter, som ovan angivits, måste vi livligt beklaga, att regeringen ej i förevarande sammanhang funnit skäl att framlägga förslag till lagstiftning om, åtminstone, de privatanställdas arbetsavtal. Den kommitté, vars arbete ligger till grund för propositionen, framlade i första hand förslag till lag om arbetsavtal och först därefter förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt. Denna ordning synes oss också hava varit den naturligaste för lagstiftningsarbetets gång i fråga om de privatanställda. En avtalslag kan naturligen ej fullständigt reglera anställningsvillkoren och därigenom göra förhandlingar överflödiga, men den skulle, i synnerhet genom lagfästade av regler om de ämnen, som pläga behandlas i kollektivavtalens s. k. allmänna bestämmelser (rörande avtals giltighetstid, uppsägningstid, beräkningsrätt för lön, dess förfallotid, sjukavlöning, semester o. s. v.) kunna i hög grad minska behovet av formliga förhandlingar och, i förekommande fall, omfattningen av sådana förhandlingar. Detta skulle betytt en stor vinst, ej blott ur bekvämlighetssynpunkt. Det måste nämligen befaras, att förhandlingsrättens genomförande utan en föregående eller samtidig avtalslagstiftning kommer att till en början medföra så att säga en överbelastning av förhandlingsinstitutet och icke minst av förlikningsmännens åligganden. Ty det lär komma att anses nödigt att genom avtal skapa bestämmelser i nyssberörda ämnen särskilt för varje arbetsplats eller organisation, ehuru de i och för sig torde vara väl ägnade för mera enhetlig reglering genom lagstiftning. Särskilt i fråga om mindre förhandlingsvana parter måste ordnandet av dessa spörsmål komma att medföra mycken omgång och åtskillig onödig friktion. Och man torde drivas till att i större eller mindre utsträckning betjäna sig av kollektivavtal för att i fråga om dessa spörsmål uppnå åtminstone en viss grad av enhetlighet. Detta torde

komma att medföra en sakligt opåkallad övergång till kollektivavtal även i fråga om andra spörsmål. Bifall till det yrkande om en avtalslagstiftning i huvudsaklig överensstämmelse med kommittéförslaget, som av representanter för vår meningsriktning framställdes tidigare under riksdagen, synes oss därför vara mycket angeläget ej minst av hänsyn till den nu föreliggande lagstiftningsfrågan, även om vi erkänna att också en fristående lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt, riktigt avvägd, skulle innebära ett betydelsefullt framsteg.

Vad härefter angår den föreslagna lagens innehåll framträder *föreningsrätten* däri närmast såsom en betingelse för den i övrigt föreslagna förhandlingsrätten, vilken senare väl får antagas vara propositionens huvudbeståndsdel. Att ett sådant samband består mellan förenings- och förhandlingsrätt är också påtagligt. De anställdas förhandlingsrätt kan ej bli effektiv, och ej heller från arbetsgivarens synpunkt giva tillfredsställande resultat, om ej den förhandlande arbetarorganisationen har den stadga och den representativa karaktär, som är möjlig endast under en effektivt skyddad frihet för de enskilda arbetstagarna i fråga om anslutning till den ena eller andra föreningen. På grund av det ifrågavarande sambandet med förhandlingsrätten har propositionen kommit att beröra frågan om föreningsrätt endast för arbetsgivare och arbetstagare. Även om det måste beklagas, att en mera omfattande föreningsrättslagstiftning ej ännu blivit genomförd, finna vi övervägande skäl tala för att ej i förevarande sammanhang behandla andra föreningar än sådana föreningar av arbetstagare och arbetsgivare, som avses i lagförslagets 2 §. Men med erkännande härav måste vi anse att det skydd, som enligt förslaget skall tillkomma föreningsrätten, är alltför snävt tillmätt.

Sålunda förbjödes, i 4 § första stycket, endast sådan kränkning av föreningsrätten, som från arbetsgivar- eller arbetstagarsidan göres mot någon å andra sidan. Man har härmed velat tydligt utmärka, att lagen endast skall avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (jfr 1 §; se motiveringens s. 30 f. 82). Mot en sådan begränsning måste enligt vår mening framställas tungt vägande invändningar. Till en början den, att därigenom skulle skapas förutsättningar för att i vidsträckt grad kringgå förbudet, som därmed kunde bli ineffektivt även inom det område, för vilket det avsetts skola gälla. Ingen påföljd skulle inträda för den, som gjorde sig skyldig till en åtgärd med syfte att kränka föreningsrätt, så snart han ej själv tillhörde arbetsgivar- eller arbetstagarsidan. En arbetsgivare kunde föranleda en hyresvärd till uppsägning av en arbetstagare, vissa producentgrupper kunde i arbetstagarens intresse avstänga en arbetsgivare från leveranser, fristående agitatorer eller pressorgan kunde inskrida med blockaduppmaningar e. dyl. Möjligen skulle arbetsgivare eller arbetstagare, som tagit initiativet till dylika »sympatiaktioner», själva drabbas av påföljd enligt 5 §, men denna föreskrift måste i sådana fall, på grund av bevisningssvårigheter, oftast komma att stanna på papperet. — Vidare är det svårt att inse, varför en föreningsrättskränkning skall vara tillåten, när den utgår från någon, som tillhör samma sida, arbetsgivare eller arbetstagare, som den, mot vilken åtgärden riktas. Propositionen torde utgå från att dylika föreningsrättskränkningar böra för-

bjudas i annat sammanhang. Men tills detta kunnat genomföras, varom man f. n. ingenting vet, bör enligt vår mening av det ovan berörda sambandet mellan frihet vid föreningarnas rekrytering och den förhandlingsrätt, som nu skall för dem lagfästas såsom ett oeftergivligt krav, följa, att även föreningsrättskränkningar från »samma sida» nu förbjudas. Särskilt inom de i detta sammanhang viktiga områden på arbetsmarknaden, vilka organisationsförhållanden ej äro fullt utbildade och där en konkurrens om inflytandet förekommer mellan olika organisationer, är det oundgängligt att organisationsarbetet kommer att bedrivas utan intrång på den enskildes frihet.

Denna synpunkt för ännu längre. Propositionen beaktar endast den s. k. positiva föreningsrätten. Den förbjuder däremot icke åtgärder för att förmå en person att inträda i en förening eller för att mot hans vilja kvarhålla honom däri (organisationstvång, kränkning av s. k. negativ föreningsrätt). Vi måste i likhet med lagrådet hålla före, att en lagstiftning om förhandlingsrätt bör förutsätta att en förhandlande organisation, så långt möjligt är, utgör en verklig representation för dem, vilkas intressen den bevakar. Man får bland annat ej släppa ur sikte, att alltför överdrivna krav från en förhandlande organisations sida kunna leda till öppen strid, med de ödesdigra verkningar en sådan kan innebära för organisationens medlemmar. Ett sådant resultat måste för dessa framstå såsom ytterligt obilligt i den mån de endast under trycket av repressalierhot eller eljest på grund av tvångsåtgärder nödgas tillhöra organisationen. En betingelse för att genom lagstiftning fastslå organisationernas förhandlingsrätt, t. o. m. utan krav på att de skola omfatta någon viss kvot av de av förhandlingsfrågan berörda personerna, måste vara att organisationerna verkligen kunna antagas vara ett korrekt uttryck för åtminstone deras medlemmars mening. Och detta uppnås ej utan skydd mot organisationstvång. — För att ej nu upptaga frågan härom anföras i propositionen (s. 28 f.) bland annat systematiska skäl. Dessa äga naturligen ett visst fog; det låter säga sig, att organisationstvånget borde upptagas i ett annat sammanhang, närmast i samband med frågan om tredje mans rätt till neutralitet i ekonomiska tvister. Vid behandling av sistnämnda fråga har emellertid från flera håll gjorts gällande, att organisationstvånget ej borde upptagas i det sammanhanget. De föregivna svårigheterna att finna en systematiskt riktig plats för reglering av organisationstvånget torde därför måhända sammanhånga med en obenägenhet att över huvud inskrida däremot. I sakligt hänseende åberopas i propositionen, att för detta problem ej anvisats någon allmän giltig lösning och att en partiell reglering ej kan förordas, bland annat därför att en sådan för vissa samhällsgrupper skulle kunna framstå såsom riktad allenast mot dem. Vi kunna ej medgiva, att dessa skäl i nuvarande läge hava någon avgörande vikt. De skäl, som kunna tala för att åtminstone vissa arter av organisationstvång möjligen böra tillåtas, hänföra sig väsentligen till ekonomiska konkurrensvinster och dylika förhållanden, däremot icke till striderna på arbetsmarknaden och till de enbart på denna arbetande organisationerna. På detta område bör organisationstvång utan varje undantag förbjudas. Detta kan lämpligen ske just i samband med den förevarande lagstiftningen, som

endast avser arbetsförhållanden. Att en sådan reglering av vissa grupper kan uppfattas såsom riktad särskilt mot dem torde numer ej förtjäna större avseende, eftersom just dessa grupper — jämte vissa andra — energiskt motsatt sig ett mer omfattande inskridande till skydd för den negativa föreningsrätten.

Vid det närmare bestämmandet av de åtgärder, vilka skola förbjudas såsom föreningsrättskränkningar, torde det ej vara riktigt att fordra, att åtgärderna städse skola rikta sig mot just den person, i vars föreningsrätt man vill göra intrång. Ett tvång mot en annan person, fysisk eller juridisk, kan ofta vara lättare att genomföra och lika effektivt; även sådant tvång bör därför förbjudas. — En reglering av föreningsrättskyddet på det sätt, som nu utvecklats, bör föranleda vissa ändringar av redaktionell natur i 1 och 5 §§.

Enighet råder därom, att föreningsrätten för *arbetsledare* och andra i jämförlig ställning bör kunna underkastas en viss inskränkning av innebörd, att dessa icke skola äga rätt att tillhöra den underlydande personalens intresseorganisationer. Olika meningar hava emellertid framträtt både om det närmare innehållet av denna begränsning och om formen för dess genomförande. I sistnämnda hänseende hava både kommittéförslaget (som ej närmare tog ställning till den förstnämnda frågan) och propositionen fordrat, att begränsningen skulle komma till stånd genom bestämmelse i kollektivavtal, s. k. för-mansklausul. Häremot måste inläggas en bestämd gensaga. Det är mycket vanligt, och torde länge komma att så förbliva, att för ifrågavarande personal anställningsvillkoren ej äro reglerade genom kollektivavtal. I sådant fall måste spørsmålet om dessa personers föreningsrätt antingen bliva olöst, med verkan att den skulle vara oinskränkt även med hänsyn till vilka föreningar de äga tillhöra, eller också få sin lösning genom kollektivavtal, som utan deras medverkan slutes mellan arbetsgivaren och den underlydande personalens organisationer. Intetdera kan anses tillfredsställande, och den sistnämnda metoden måste anses vara helt oförlig. Frågan bör uppenbarligen erhålla sin lösning genom rättshandlingar, som direkt hänföra sig till de anställda, för vilka inskränkningen skall gälla. Härvid ifrågakomma i främsta rummet de avtal, genom vilka dessas avlönings- och arbetsvillkor i övrigt äro reglerade. De farhågor för ett otillbörligt tryck på personalen, som kunna grundas på arbetsgivarens ofta överlägsna position vid ingående av personliga avtal, förebyggas tillräckligen genom att i själva lagen på ett tydligt sätt angiva vilket innehåll, som må givas åt begränsningen i föreningsrätten. Under dessa förutsättningar böra även, då frågan ej lösts i avtal, ensidiga föreskrifter från arbetsgivarens sida kunna godtagas; de innebära ju ej annat än en tillämpning av lagens egen bestämmelse. Overskrides denna gräns bliva föreskrifterna ogiltiga och frågan härom ligger under domstolens prövning.

I fråga om begränsningens innehåll torde propositionens formulering (5 § andra stycket, första punkten) böra underkastas någon jämkning. Den torde dels icke vara tillräckligt tydlig, dels medgiver den alltför omfattande begränsningar av föreningsrätten. En i dessa avseenden lyckligare formulering har anvisats av en reservant inom kommittén (s. 162) och närmare utformats av Daco (prop. s. 89). I anslutning härtill vilja vi föreslå, att endast sådana

föreskrifter i detta ämne skola bliva giltiga, som innebära att arbetstagare, vilka ha till huvudsaklig uppgift att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, i vilket han icke regelbundet deltagit, ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom sålunda underställd personals intressen gent emot arbetsgivaren.

Beträffande *förhandlingsrätten* hava vi ej kunnat undgå att finna, att de i 8 § föreslagna bestämmelserna i vissa hänseenden äro skäligen obestämda. Vid ett första försök till något så när ingående lagstiftning i ämnet torde en sådan obestämdhet emellertid vara i viss mån oundviklig och vi äro icke beredda att nu påyrka ännu mer detaljerade bestämmelser. Lagens obestämdhet i fråga om parternas skyldigheter gör emellertid frågan om organisationen av den domstol, som skall handhava bestämmelsernas upprätthållande genom att förelägga och utdöma viten (se det föreslagna tillägget till 6 § medlingslagen) synnerligen maktpåliggande. I denna del kunna vi icke anse, att det framlagda förslaget uppfyller berättigade krav på garantier för en opartisk prövning.

Vad emellertid först angår det omedelbara innehållet av 8 §, belyses det samma närmare av departementschefen å sid. 100 i propositionen. Här motiveras bland annat lagtextens uttalande att förhandling må påkallas angående »kollektiv reglering» av anställningsvillkoren. Departementschefen uttalar å ena sidan, att förhållandet givetvis icke är det, att varje förhandling enligt lagen skall syfta till slutande av ett kollektivavtal, å andra sidan att då ena parten påkallar förhandling om kollektiv reglering av anställningsvillkoren, andra parten skall vara skyldig att träda i förhandling om en sådan reglering. Resultatet härav synes vara det, att det beror av den initiativtagande parten huruvida förhandlingen skall avse frågan om uppgörande av kollektivavtal. Häremot synes ej vara något att erinra, såvitt innebörden är den, att själva frågan om lämpligheten eller olämpligheten av kollektivavtal skall få upptagas vid förhandlingsbordet. Däremot synes det icke vara rimligt att en part, som av någon anledning — mer eller mindre befogad — bestämt motsätter sig att sluta kollektivavtal och därom lämnat motiverad förklaring, ytterligare skulle nödgas framlägga enligt hans egen mening ändamålslösa förslag rörande innehållet av ett teoretiskt tänkbart kollektivavtal. Detta vore att sätta formen före saken, vilket enligt departementschefens åsikt måste anses förkastligt (det är att märka, att olikheten mellan kollektivavtal och andra arbetsavtal medför ingripande rättsverkningar, i synnerhet enligt 1928 års lagstiftning). Däremot bör naturligen även den nyss berörda parten, därest sådant från motsidan påfordras, vara pliktig att uppgiva och motivera de avlönings- och i övrigt anställningsvillkor för den av förhandlingen berörda personalen, till vilka han för sin del är beredd att samtycka. Mera vidsträckta skyldigheter synas icke vara förenliga med departementschefens högst befogade uttalanden, att det må stå parterna fritt att komma överens respektive icke komma överens i själva sakfrågan. Omvänt bör det, då ett en gång slutet kollektivavtal blivit behörigen uppsagt eller eljest står inför sitt upphörande, ej vara en part betaget att påkalla förhandling om slutande av nya

avtal utan anlitan­de av den kollektiva avtalsformen. Dessa och liknande spörsmål torde oftast i allt fall vid förhand­lingar under en erfaren förlikningsmans ledning påkalla föga uppmärksamhet. Med hänsyn till den föreslagna vitespåföljden är det emellertid angeläget, att lagtexten icke giver anledning till missuppfattning. Då enligt vår mening de olika uppgörelseformerna måste från lagens ståndpunkt anses likvärdiga, vilja vi föreslå, att i förevarande bestämmelse ordet »kollektiv» uteslutes och att alltså såsom föremål för förhandlingen i första hand angives endast »reglering av anställningsvillkor». Härigenom vinnes även, att lagtexten icke kan utnyttjas till förmån för en obehörig suggestion angående något slags rättsligt företräde för den kollektiva avtalsformen.

Frågan om *behörig domstol* sammanhänger, såsom ovan antytts, nära med förhandlingsrättens närmare utformning. Utan tvivel tala starka skäl för att undantaga dessa frågor från de allmänna domstolarnas behörighet och hänskjuta dem till arbetsdomstolen. Enligt 7 § skall denna även vara behörig att pröva mål angående skadestånd på grund av föreningsrättskränkningar; jämväl härför torde i princip finnas goda skäl. Betänkligheter göra sig däremot med mycken styrka gällande i fråga om domstolens sammansättning. Kommittén förutsatte, att arbetsdomstolens sammansättning komme att ändras, så att nödig sakkunskap i ifrågavarande fall där bleve företrädd även beträffande de grupper av privatanställda, som hittills icke vore representerade i domstolen. Departementschefen har däremot funnit att den föreslagna begränsade utvidgningen av arbetsdomstolens kompetensområde icke torde nödvändiggöra några ändringar i domstolens sammansättning. Denna ståndpunkt måste vi i likhet med lagrådet finna högst otillfredsställande, i allt fall såvitt angår de privatanställda i egentlig mening. De två arbetstagarrepresentanterna i domstolen, jämte deras suppleanter, utses enligt den nuvarande ordningen efter förslag av landsorganisationen. De arbetare, som utgöra den stora huvudmassan inom denna mäktiga kamporganisation, hava ådagalagt en utpräglad förkärlek för helt andra förhandlingsmetoder och uppgörelseformer än dem, som de privatanställda i allmänhet helst önska använda, och de tillhöra jämväl i stor utsträckning ur social synpunkt andra samhällsskikt än dessa. Det är redan på dessa grunder väl mycket begärt, att de privatanställda skulle med något större förtroende — i fråga om vare sig allmän inställning eller mera speciell sakkunskap — se sig underkastade landsorganisationens representanter såsom domare i de anställdas kanske viktigaste angelägenheter. Härtill kommer, att vissa av de föreningar, som skulle hava att i föreningsrättsangelägenheter söka arbetsdomstolens skydd, stå i ett visst motsats- eller konkurrensförhållande till föreningar, vilka äro anslutna till landsorganisationen. I all synnerhet om föreningsrättskyddet erhåller en allsidigare utformning i enlighet med vårt förslag — men även under motsatt förutsättning — skulle det icke kunna undvikas, att landsorganisationens representanter i vissa fall skulle framstå såsom allt annat än ägnade att inom domstolen objektivt företräda de privatanställda.

En slutgiltig lösning av de nu antydda svårigheterna lär icke kunna vinnas på någon annan väg än genom en sådan omorganisation av arbetsdomstolen,

att bland dess lekmanamedlemmar skola finnas även sådana, som representera de privatanställda och andra utanför landsorganisationen stående, större grupper av arbetstagare, och motsvarande grupper av arbetsgivare. Allt efter de särskilda målens beskaffenhet böra då till tjänstgöring i domstolen inträda sådana medlemmar, som i varje fall bäst uppfylla kraven på sakkunskap och på representation för de grupper, om vilkas intressen är fråga i målet. En sådan lösning kräver emellertid en närmare utredning, som i detta ärende alldeles saknas, såväl angående de nya medlemmarnas antal och sättet för deras utseende (eventuellt genom Kungl. Maj:ts förordnande utan föregående förslag) som också angående avgränsningen av de mål, i vilka de skola tjänstgöra. Vi kunna därför icke nu framlägga närmare förslag till den antydda, enligt vår mening riktiga lösningen. Såvitt möjligt bör man dock nu finna en ordning, som skulle tillåta att den nya lagstiftningen genomföres utan att vara behäftad med de ovan anförda betydande olägenheterna i fråga om domstolens sammansättning. Härvid bör beaktas att, om ej även en avtalslagstiftning nu kommer till stånd och jämväl därav härflytande mål bliva — från början eller i sista instans — förlagda till arbetsdomstolen, de nya kategorierna av mål, i vilka domstolens nuvarande sammansättning är olämplig, väl icke komma att bliva alltför talrika. Det kan därför vara försvarligt att såsom ett provisorium välja en utväg, vilken ej är fullt tillfredsställande, blott uppenbara olägenheter förebyggas. Vi tro oss ha funnit en sådan utväg genom att tills vidare låta de nya grupperna av mål, nämligen angående föreningsrättskränkningar, som ej äro brott mot kollektivavtal och angående vitesförelägganden vid åsidosättande av den lagstadgade förhandlingsplikten, avgöras av arbetsdomstolens tre »opartiska» ledamöter utan medverkan av sådana ledamöter, som hava karaktären av partirepresentanter. Vi förbise icke, att erinringar kunna göras mot denna utväg, bland annat den att, i den mån kollektivavtal kommer till stånd för privatanställda, tvister därom skulle komma att behandlas av arbetsdomstolen i dess vanliga sammansättning. Under någon tid torde emellertid dylika avtal icke komma till stånd i större antal, och under en sådan övergångstid bör undanröjas det hinder, som frågans outhärdade skick nu utgör för en helt tillfredsställande ordning. Vi yrka att riksdagen måtte begära skyndsamt utredning i sådant syfte och framläggande av förslag till ändring i arbetsdomstolens sammansättning.

Propositionen innehåller icke någon egentlig motsvarighet till de i *kommittéförslaget* 4 kap. upptagna reglerna »om förhandlingsrättens utövande i visst fall». Dessa regler hade till syfte att i möjligaste mån undvika öppna konflikter på anställningsområden, där sådana hittills icke förekommit och där de anställdas organisationer hava en stark vilja till fred. Det särskilda förfarandet innebar *förhandling inför en särskilt förordnad opartisk ordförande* med skyldighet för denne att, under vissa förutsättningar, söka åstadkomma en sådan lösning av tvisten, som enligt hans mening vore objektivt riktig; på det område, där förfarandet skulle komma till användning, skulle gälla en viss *fredsplikt*. Vi måste i likhet med departementschefen konstatera, att mot detta förfarande från auktoritativt håll riktats en så starkt



motiverad kritik, att förslaget i denna del ej nu bör läggas till grund för lagstiftning. Detta läge måste emellertid djupt beklagas. Det är ingalunda önskvärt, att utvecklingen ledes in i den riktning att strejk och lockout bliva vanliga metoder vid uppgörelser om arbetsvillkor även för de privatanställda och med dem jämförliga grupper av arbetstagare. Ej heller vore det lyckligt att dessa, där de ej vilja eller icke med utsikt till framgång kunna tillgripa strejkvapnet, skulle nödgas åtnöja sig med sämre arbetsvillkor än som skäligen böra tillkomma dem.

En tjänstemannarepresentant inom kommittén har ansett lösningen ligga i lagstadganden om på visst sätt obligatorisk skiljedom vid intressetvister inom ifrågavarande del av arbetsmarknaden. Tydligt är att samhället bör kunna genom föreskrift om skiljedom inskrida till förhindrande av förödande arbetskonflikter av stora mått. Därom är emellertid nu ej närmast fråga. Vi finna det ur flera synpunkter betänkligt att införliva den obligatoriska skiljedomen såsom ett led i det regelmässiga medlingsförfarandet vid så att säga normala avtalsförhandlingar, och äro icke nu beredda att skänka vår avslutning till denna tanke, trots de uppenbara fördelar, som därmed i vissa hänseenden vore att vinna. Därför synes man emellertid icke böra avstå från att, på annat sätt än kommittéförslaget, söka finna en väg till att arbetsvillkorens reglering för de privatanställda och med dem jämförliga arbetstagare icke måtte bliva beroende enbart av styrkeförhållandena utan ske under verkligt auktoritativt samhällelig medverkan för genomförande av skäliga arbetsvillkor.

Väl måste det antagas, att den lagstadgade rätten till förhandling, eventuellt under ledning av förlikningsman, i och för sig kommer att innebära ett stort och betydelsefullt steg i denna riktning, men det är förklarligt att de grupper av anställda, som hittills ej kunnat på egen hand uppnå förhandlingsrätt, hysa farhågor för att på denna väg ej så mycket skall kunna uppnås. För att i möjligaste mån lugna dessa farhågor och för att undvika att man under intrycket därav skrider till förhastade strider, få vi föreslå, att riksdagen anhåller om fortsatt utredning om ett lagstadgat förfarande, varigenom under effektiv fredsplikt anställningsvillkoren för privatanställda m. fl. må kunna erhålla en även ur samhällets synpunkt tillfredsställande reglering. Med stöd av en dylik utredning kan den nu förevarande lagstiftningen, därest den ej visar sig tillfredsställande, utbyggas till större effektivitet.

På grund av vad ovan anförts få vi hemställa,

I. att i Kungl. Maj:ts förslag i proposition nr 240 måtte vidtagas nedan angivna ändringar och tillägg:

### Förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

#### 1 §.

Denna lag äger tillämpning å förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dock icke beträffande sådana arbetstagare i statens eller kommuner-

nas tjänst, som äro underkastade ämbetsmannansvar. Lagen äger jämväl tillämpning å vissa föreningar av däri avsedda arbetsgivare eller arbetstagare.

## 3 §.

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

## 4 §.

Föreningsrätten skall av envar lämnas okränk. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om mot någon vidtages åtgärd i syfte att förmå eller hindra honom eller annan att inträda i eller utträda ur förening, eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening. Sker kränkningen av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan dylik rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal eller i föreningsstadgar, vare rätts handlingen eller bestämmelsen ogill.

Vad i första stycket stadgas skall icke utgöra hinder mot föreskrift att arbetstagare, vilken har till huvudsaklig uppgift att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, i vilket han icke regelbundet deltagit, ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagandet av honom sålunda underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Ej heller skall stadgandet äga tillämpning å åtgärd, som grundas å föreskrift, varom nu sagts eller avser att åstadkomma avtal om sådan föreskrift.

## 5 §.

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

Angående skadeståndsskyldigheten — — — motsvarande tillämpning.

## 8 §.

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

Förhandlingsrätt för — — — förhandling påkallats.

**Förslag till ändrad lydelse av 1 och 10 §§ lagen den 22 juni 1928  
(nr 254) om arbetsdomstol.**

## 10 §.

Arbetsdomstolen vare i mål rörande kollektivavtal domför med ordförande och fyra ledamöter. Av ledamöter, som avses i 4 §, skola lika många närvara för vardera sidan. Besiktning å arbetsplats eller annan dylik förrättning må kunna verkställas av ordföranden jämte två ledamöter, en för arbetsgivarsidan och en för arbetaresidan.

I mål, som ej röra kollektivavtal, vare domstolen domför med ordföranden och två ledamöter. Ej må ledamot, som avses i 4 §, deltaga i handläggning av sådant mål.

Ledamot, som avses — — — (nuvarande lydelse) — — — tjänstgöra i domstolen.

II. att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t begära skyndsamt utredning och förslag angående ändring av arbetsdomstolens sammansättning vid handläggning av mål rörande privatanställda och andra utanför landsorganisationen stående arbetstagare;

III. att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t begära utredning angående en särskild med fredsplikt förenad förhandlingsordning angående anställningsvillkor för privatanställda och med dem jämförliga arbetstagare.

Stockholm den 8 maj 1936.

*Felix Hamrin.*

*Elof B. Andersson.*

*B. v. Stockenström.*

*J. Bergman.*

*D. Hansén.*

---