

Nr 156.

Av herr **Senander m. fl.**, om upphävande av lagen om kollektivavtal.

Vi har upprepade gånger och senast vid 1938 års riksdag yrkat på upphävande av lagen om kollektivavtal, lagen om arbetsdomstol och lagen om varsel i arbetskonflikter. Därvid har vi betecknat dessa lagar såsom anti-demokratiska klasslagar vilka i huvudsak syftar till att kringskära arbetarnas fackliga organisationers rörelsefrihet och ensidigt riktar sig mot den ena parten, arbetarparten, i kampen mellan kapital och arbete. Vi har anfört som motiv för ovannämnda lagars upphävande exempel, som visar att dessa lagar var för sig i vissa fall tvingar arbetarnas organisationer att avstå från effektiva kampåtgärder mot arbetsgivaren eller också att bryta lagen med därpå följande konsekvenser för att kunna tillvarata arbetarnas ekonomiska intressen. Vi har också hänvisat till uttalanden av fackföreningar och ledande fackföreningsmän vilka kräver nämnda lagars avskaffande. Riksdagen har tyvärr inte tagit någon hänsyn till de sålunda från arbetarhåll framförda motiveringarna utan avslagit våra tidigare yrkanden i frågan. Men för arbetarna har upphävandet av de tre ovannämnda lagarna en ständig aktualitet vilket bevisas bl. a. av de många motioner med kravet om dessa klasslagars upphävande, som väckts till de olika fackförbundskongresserna under föregående år. Därtill kommer att tvenne fackförbundskongresser, nämligen Svenska murareförbundets tjugoförsta kongress i Göteborg den 6—8 november 1937 samt Svenska byggnadsträarbetarförbundets femte kongress den 12—18 augusti 1938, har beslutat vidtaga åtgärder och intressera arbetarpartiernas riksdagsgrupper för upphävande av lagarna om kollektivavtal, arbetsdomstol och varsel i arbetskonflikter. Skrivelsen från Svenska murareförbundet och Svenska byggnadsträarbetarförbundet till arbetarpartiernas riksdagsgrupper, vilken här bifogas som bilaga, ger en uttömmande motivering för behovet av dessa lagars avlägsnande ur den svenska lagstiftningen. Därutöver anser vi att en fri, av lagstiftningen obunden fackföreningsrörelse i ett demokratiskt samhälle utgör ett starkt försvar för demokratin.

Med hänvisning till det ovan anförda hemställer vi,

att riksdagen måtte besluta upphäva den av 1928 års riksdag beslutade lagen om kollektivavtal.

Stockholm i januari 1939.

K. E. Senander.

J. H. Brädefors.

Axel Nordström.

H. Hagberg.

*Bilaga I.**Till kommunistiska partiets riksdagsledamöter.*

Vid Svenska murareförbundets tjugoförsta kongress i Göteborg den 6—8 november 1937 beslöt kongressen giva förbundsstyrelsen i uppdrag att i skrivelse till arbetarepartiernas riksdagsgrupper kräva åtgärder för upphävande av lagarna om kollektivavtal, arbetsdomstol och varsel vid arbetskonflikt. Vid Svenska byggnadsträarbetareförbundets femte kongress den 12—18 augusti 1938 har beslutats att förbundet tager initiativ till samt deltagar i åtgärder i syfte att få lagarna om kollektivavtal, arbetsdomstol och varsel vid arbetskonflikter upphävida.

I anledning härav få undertecknade förbundsstyrelser härmed till Eder framföra nämnda beslut.

Till vidare utveckling och motivering av våra nämnda yrkanden vilja vi anföra och åberopa följande:

Arbetarpartens rättsställning grundas företrädesvis på organisation ej på lagstiftning.

Vid olika tidpunkter har lagstiftningskrav framförts avseende förbud mot stridsåtgärder på arbetsmarknadens område. Kraven på sådan förbudslagstiftning har nästan enbart utgått från arbetsgivaresidan. Detta äger sin förklaring därutinnan att arbetarnas framryckning till en bättre ställning på arbetsmarknaden grundats icke därpå, att lagstiftningen förlänat arbetarna en förbättrad ställning i rättsligt hänseende utan allenast på den faktiska maktställning arbetarna uppnått genom sina organisationer. De faktiska åtgärder, som utgjorde underlaget för arbetarnas stärkta position, har varit ianspråktagande av sådana medborgerliga handlingsfriheter, som ansetts oförytterliga, nämligen solidarisk vägran att ställa sin arbetskraft till förfogande. Arbetsgivarnas motsvarande stridsåtgärder ha framförallt avsett utnyttjandet av de rättsligt skyddade undantagsförmåner, som enligt lagen anses tillkomma ägare av egendom, nämligen bl. a. avskedande av arbetare individuellt eller i större omfattning.

Det faktiska läge beträffande produktionsresultatets fördelning mellan arbetsgivare och arbetare och arbetarnas behandling i övrigt på arbetsplatsen, som vid varje tidpunkt rätt, har till förutsättning haft att arbetaresidan utan hinder av speciallagstiftning fått begagna sådana medborgerliga friheter, som de förstått att på sammanhållningens väg forma till maktmedel mot arbetsgivarna.

Arbetsfredens främjande bör ej åberopas för rättslig försämring av arbetarepartens läge.

Det ligger i sakens natur att tilltalande skäl städse kunna åberopas till stöd för förbud mot användande av maktmedel eller med ett annat ord förbud mot stridsåtgärder. Sådana förbud förmenas främja arbetsfreden. Förbud mot utdelande av blockadlappar motiverades på sin tid därmed, att blockadlapparnas utdelning framkallade oordning på allmän plats. Förbud mot stridsåtgärder före varsels givande har motiverats med att varje förliknings-

möjlighet borde tillvaratagas. Förbud mot stridsåtgärder i frågor, som andra sidan ansåge avtalsreglerade, har motiverats därmed att rätten, icke makten borde avgöra förhållandet mellan parterna. På samma sätt skulle förbud mot sympatilockout kunna motiveras med lockoutens stora skadeverkningar; förbud mot användande av strejkbrytare, med denna stridsforms moraliskt mindervärdiga beskaffenhet, vilket skäl jämväl är tillämpligt på användande av s. k. svarta listor etc.

Det skäl, som föranlett lagstiftaren att icke omedelbart falla till föga för dessa vackra skäl, har som bekant varit att lagstiftaren icke velat ingripa på sådant sätt med förbud mot stridsåtgärder, att därigenom maktläget på arbetsmarknaden i märklig mån förskötes åt det ena eller det andra hållet.

*Förbud mot användande av maktmedel bör kompenseras med
arbetsrättslagstiftning.*

Krav från arbetsgivaresidan på förbud mot stridsåtgärder, som enbart eller väsentligen varit ett vapen på arbetaresidan, har följaktligen från arbetaresidan mötts med den invändningen att om arbetarna berövades sina rent faktiska maktmedel krävde rättvisan att denna faktiska maktförlust kompenseras genom ett motsvarande tillskott i rättsligt hänseende. I annat fall förelåge ett ensidigt ingripande till förmån för arbetsgivarna, som dock redan vore den genom sin privilegierade ställning starkare parten. I 1928 års riksdagsdebatt om kollektivavtalslagen framhöll Gustav Möller att ett motsvarande lagförslag år 1911 från liberalt håll mötts av den gensagan, att förbud mot vissa stridsåtgärder icke borde inträda förrän bl. a. föreningsrätten vore lagligen garanterad. Motsvarande frågeställning återkom vid behandlingen av tredjemanslagstiftningen. Jämväl då framhölls att förbudslagstiftningen borde föregås av en sådan utbyggnad av arbetsrätten att därigenom parternas faktiska jämviktsläge icke förskötes.

Vid antagandet av kollektivavtalslagen och lagen om arbetsdomstol underströks från borgerligt håll, att lagarna icke hade till syfte att åstadkomma en försämring av arbetarnas levnadsstandard eller av deras trygghet i anställningen. Fråga skulle enbart vara därom, att vid rent rättsliga tvisters slittande stridsåtgärder bleve förbjudna. Dåvarande socialministern Jakob Petersson framhöll sålunda: »Det hela går således helt enkelt ut på att giva samhällets och lagens stöd åt den faktiska rättsordning, som på detta område redan uppstått, och som är i behov av en sådan sanktion.»

Från arbetarehåll vidhölls likväl att lagarnas införande skulle medföra en avsevärd försämring av arbetarnas ställning. Tillämpningen av avtalen i enlighet med en formaltolkning av dess text skulle i flera fall åstadkomma ett helt annat läge än det, som då faktiskt och enligt sedvanerätt rådde mellan arbetsgivare och arbetare. Detta sammanhängde bl. a. med följande omständigheter:

Var går gränsen för rättstvister?

Såsom Landssekreterariatet i sitt yttrande år 1927 framhöll, är den formella utformningen av kollektivavtalen i många fall rätt så otillfredsställande. Detta hade föranletts därav att en faktiskt olöst intressetvist vunnit sin lösning därigenom att båda parterna i en föreliggande formulering funnit sin mening uttryckt. Man hade låtit bestämmelsen förbli vid sin oklara formulering i förlitande på att *förhandlingar* i varje särskilt fall skulle komma

att reda ut uppkommande tolkningstvister. Detta gällde i alldeles särskilt hög grad beträffande bestämmelsen om arbetsgivarens dagliga rådighet över arbetarna, d. v. s. hans rätt att antaga och avskeda arbetare samt att leda och fördela arbetet. I detta avseende kvarstod i de flesta avtalen en genom den faktiska utvecklingen i stor utsträckning åsidosatt bestämmelse, den s. k. § 23. Huruvida dessa farhågor besannats skall här nedan vidare utvecklas.

Processuell undantagslagstiftning förändrar maktläget.

Från arbetarhåll framhölls vidare i 1928 års riksdagsdebatt, att arbetsgivarna inte voro så särskilt rädda för en bestämmelse, att en organisation efter särskilda undersökningar skulle fatta beslut om en arbetsnedläggelse på grund av vad de betraktade som ett orättvist avskedande. Vad arbetsgivarna ville gardera sig mot vore endast de omedelbara arbetsnedläggelserna i samband med ett avskedande. Den förra rätten att efter en prövning, där arbetare funnit ett avskedande orättvist, vidtaga strejk hade arbetarna före kollektivavtalslagens tillkomst.

Slutligen var före Arbetsdomstolens tillkomst möjligheten till påföljd genom domstol icke praktiskt påräknelig. Domstolsprövning av förment avtalsbrott i samband med storstrejken pågick i ett fall från augusti 1909 till i mars 1915 innan lagakraftäggande dom erhöles.

Beträffande beskaffenheten av det faktiska rättsläge arbetareparten förstätt att skaffa sig före kollektivavtalslagens tillkomst återopades i riksdagsdebatten vittnesbörd av disponenten Göransson i Sandviken, vilken i en broschyr »Samförstånd mellan företagare och arbetare» bl. a. framhållit, att en företagare, som ville avskeda en arbetare under förhållanden, som kunde leda till strejk, måste väl betänka sig innan han utsätter sig för en dylik risk. Blev däremot, heter det hos Göransson, strejkrisken borteliminerad genom lagstiftning och ersatt med sådana mera beräkningsbara faktorer som skadestånd och åläggande att återtaga den avskedade arbetaren, kan företagaren göra ett enkelt överslag av chanserna och våga sig på försöket även om det skulle föreligga viss risk att misslyckas.

Sedvanerätt eller bokstavstolkning.

Före kollektivavtalslagens tillkomst kunde § 23, såsom av det förut nämnda framgår, i stor omfattning anses ha mistat sin ursprungligen avsedda betydelse och därmed i denna del rättsligen upphört att gälla. Östen Undén har i sitt arbete »Kollektivavtalet» framhållit att ett kollektivavtal mera vore att jämställa med en lagstiftning än med ett avtal i civilrättslig mening. Då sålunda en viss bestämmelse i kollektivavtalet, i detta fall § 23, av utvecklingen satts ur kraft, är detta således en företeelse av samma rättsenliga art som då på sin tid genom rättssedvänja t. ex. lagstiftningen om hittegods, strafflagens 17 kap. 1 §, m. fl. lagrum i realiteten upphört att vara gällande rätt. Arbetsgivarnas krav på inrättande av speciella snabbt verkande statliga tvångsmedel till stöd för § 23 kan sålunda icke grundas å dessförinnan gällande rätt.

Rätten är en samhällelig avvägning.

En medborgares rätt sträcker sig nämligen icke längre än samhället ställer sina maktmedel till medborgarens förfogande. Även om ägaren enligt lagens

bokstav berättigas råda över sin egendom, sträcker sig dock hans rätt icke längre än att i den mån egendomen är i annans besittning ägaren efter lagakraftägande dom äger få genom exekutiv myndighet egendomen till sig utlämnad. En parts i avtal uttryckta önskemål utgöra således icke gällande rätt i vidare mån än exekutiva myndigheter stå till förfogande för önskemålen realiserande. Värde av en avtalad befogenhet stegras sålunda utomordentligt i den mån samhället ställer extraordinära särskilt snabbt verkande tvångsmedel till den berättigade partens förfogande.

Behovet av understöd i nu angiven eller annan form åt en samhällsgrupp tillkommer det den politiska representationen att avgöra efter enbart sociala synpunkter. Ingen samhällsgrupp kan därvid åberopa sig på någon över folkrepresentationens vilja stående »rätt» eller privilegium som framgent bör oförändrat bibehållas.

Skadeståndsreglernas utformning medföra omkastning i påtryckningseffekten.

Från arbetarehåll framhölls jämväl att kollektivavtalslagens skadeståndsbestämmelser utgjorde en mot arbetsgivaren synnerligen ineffektiv och mot arbetaresidan synnerligen obilligt verkande påföljd. Ett sådant påtryckningsmedel som en strejk kunde hava för arbetsgivaren kännbara verkningar, därvid vardera sidan fick bära en skada stående i proportion till vederbörandes ekonomiska ställning. Kollektivavtalslagen kastade emellertid fullständigt om förhållandet så att arbetarna i form av ådömt skadestånd finge betala arbetsgivarens i penningar räknade betydligt större skada, under det att arbetsgivaren slapp ifrån med att gälda arbetarnas i penningar räknade, helt ringa skada. I realiteten riktar sig således lagens sanktion skadeståndet endast åt den ena sidan, arbetaresidan, men detta med en förkrossande tyngd.

Utfästelser.

Arbetarnas bekymmer beträffande följderna av en formaltolkning av § 23 bemöttes i riksdagsdebatten av statsrådet Pettersson på följande sätt: »I händelse den beryktade § 23 i arbetsgivarens hand kunde vara farlig, föreställer jag mig att det är klokt av arbetarna, där så icke redan skett, att i avtalen söka få in ett ordentligt korrektiv mot missbruk av bestämmelsen.» Arbetarnas farhågor för att en domstolsprövning av trakasserier från arbetsgivaresidan skulle komma alltför sent, bemöttes av statsrådet Pettersson därmed, att enda olägenheten vore, att saken kunde uppehållas under en eller kanske ett par veckor. Slutligen framhölls från arbetaresidan att kollektivavtalslagen vore så oklart formulerad att riksdagen därigenom till de borgerliga juristerna i Arbetsdomstolen överlämnat en väsentlig del av sin lagstiftningsmakt på ett synnerligen ömtåligt område.

Från borgerligt håll vidhölls emellertid att lagen icke skulle få de av arbetaresidan befarade verkningarna, utan att fråga endast vore om en prövning av rättstvister. Andra lagutskottets dåvarande ordförande, Westman, anförde sålunda: »Jag säger nu till slut, att därest mot all förmodan det skulle visa sig, att det här lagförslaget, sedan det blivit antaget, skulle medföra några olyckliga verkningar, är jag för min del beredd att utan någon som helst förutfattad mening taga under omprövning alla de befogade sakliga framställningar, som kunna göras, och överväga de ändringsförslag.

som kunna visas vara påkallade. Jag vågar säga, att jag nästan har rätt att fordra, att man på socialdemokratiskt håll uppfattar ett sådant uttalande från min sida inte såsom en tom gest, utan såsom en utfästelse, som kommer att infrias.»

Den förfördelade får klaga hos Arbetsdomstolen.

De farhågor, som sålunda från arbetarhåll uttalades, ha i stor omfattning besannats. Arbetsdomstolens sekreterare Lode Wistrand framhåller i sitt arbete »Kollektivavtalslagen», att under de första åren av sin tillvaro hade Arbetsdomstolen till prövning ganska många fall av stridsåtgärder från arbetaresidan, men sedan ha dessa, som han säger, blivit mer och mer sällsynta och numera brukar det gå månader utan att domstolen får ett enda mål om olovliga stridsåtgärder. De utomordentligt höga skadestånd, som Arbetsdomstolen ådömt arbetarna i sådana fall, har berövat arbetarna möjligheten att begagna de maktmedel, som tidigare stodo dem till buds.

Då Arbetsdomstolen blivit den enda utvägen för arbetarna att söka rättelse mot missbruk av arbetsgivarnas nämnda befogenhet, har utvecklingen blivit den, att under det att arbetarna under Arbetsdomstolens första år instämde allenast dubbelt så många mål som arbetsgivarna, instämde arbetarna under år 1936 åtta gånger så många mål som arbetsgivarna. Samtidigt visar frekvensen vid Arbetsdomstolen under de sista åren en sjunkande tendens jämväl i vad det gäller antalet av arbetarna instämnda mål, vilket torde vara att tillskriva insikten på arbetarhåll om de för arbetarna otillfredsställande resultaten av Arbetsdomstolens verksamhet.

Genomsnittsrättvisa.

Lagen har verkat olika för olika arbetaregrupper. Den största försämringen i det faktiska läget föreligger för de arbetare, som varit starkast organiserade. Dessa arbetare ha haft minst behov av det stöd, som kollektivavtalet utgör. Vissa grupper, t. ex. typograferna, ha menat att de ha kunnat klara sig lika bra utan avtal. Arbetsgivaren har det oaktat fått taga rimliga hänsyn i det dagliga handhavandet av arbetsledningen. De svagt organiserade arbetaregrupperna däremot, såsom t. ex. lantarbetarna, vilka på grund av arbetets natur icke annat än vid särskilt brydsamma tillfällen kunnat göra strejkvapnet effektivt, anse sig ha haft betydande stöd i avtalet och, efter vad deras organisations representanter uppgiva, haft gagn av att använda Arbetsdomstolen såsom exekutor.

Arbetsdomstolen såsom medverkande i intressetoister.

De fall, då arbetsgivarnas omedelbara dispositioner under avtalstiden ha varit av betydelse, hänföra sig i huvudsak till två fall, dels ackordsprissättning av icke ackordsprissatta arbeten och dels tillämpning av § 23.

Eftersom arbetarnas inkomst vid ackordsarbete är väsentligt större än vid arbete mot allenast timlön är arbetarnas lönestandard i hög grad beroende på omfattningen av till buds stående ackordsarbete i förhållande till timlönsarbete. Alla slag av arbeten kunna icke i avtalen förutses och ackordsprissättas. Genom rationaliseringar och införande av nya eller eljest förändrade arbetsförfaranden har arbetsgivaren möjlighet att väsentligt utvidga om-

fattningen av de arbeten, som sålunda icke äro i avtalet ackordsprissatta. Sådana arbeten äro arbetarna enligt flertalet avtal skyldiga att utföra mot allenast timlön intill dess att eventuell överenskommelse om ackordsprissättning träffas. Det har visat sig att Arbetsdomstolen kunnat av arbetsgivarna begagnas såsom ett utslagsgivande vapen vid avgörande av intressetvisten om ackordsprissättningen. Metoden åskådliggöres i Arbetsdomstolens dom 1934 nr 182.

Ackordsprissättning.

Ett murarlag arbetade med ett icke ackordsprissatt arbete allenast mot timlön, under det förhandlingar om ackordsprissättning av arbetet pågick. Under påstående att den av arbetarna mot timlönsbetalningen utförda arbetskvantiteten icke tillfredsställde arbetsgivaren, avskedade denne samtliga arbetare och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förplikta arbetarna utgiva skadestånd. Arbetsdomstolen förklarade att arbetarna voro skyldiga att mot timlön utföra arbete av »visst skäligt mått», som arbetarna påstodos hava underskridit, och utdömde därför skadestånd av de enskilda arbetarna, vilket skadestånd i ett fall översteg den av vederbörande arbetare intjänta arbetslönen.

Syftet med ackordslönesystemet är uppenbarligen att genom utsikten till ökad förtjänst sporra arbetaren till ökad prestation. I praktiken är det därför icke ovanligt att timförtjänsten vid ackordsarbete är väsentligt större än den för tidarbete fastställda timlönen.

Arbetsdomstolens dom innebär att Arbetsdomstolen åtagit sig att föreskriva parterna »visst skäligt mått» på arbetstakten vid timlönsarbete, eller, vilket är samma sak, viss arbetskvantitet per timpenning. Eftersom ackordsprissättning just består uti att ange relationstal mellan arbetskvantitet och betalning har Arbetsdomstolen i själva verket tillmötesgått arbetsgivaren med ackordsprissättning. En dom av detta slag, som formellt ger sig ut för att vara ett avgörande av en rättstvist, måste arbetarna betrakta såsom ett mot sig riktat vapen i intressetvisten om ackordsprissättning.

Åtgärden att avskeda arbetarna då de icke höllo så hög arbetstakt, som arbetsgivaren fann önskvärd, måste uppfattas såsom en varning till i de avskedades ställe intagna arbetare att pressa upp arbetstakten vid risk att mista sin arbetsanställning. I det nämnda fallet åberopade arbetarna, att avskedandet var en stridsåtgärd i syfte att framtvinga hög arbetskvantitet per timpenning, d. v. s. ett lågt ackord, men då arbetsgivaren ansågs ha »rätt» att fritt avskeda arbetare, ogillades arbetarnas invändning.

Arbetsgivarnas möjlighet att med stöd av § 23 pressa ackorden ökas i hög grad då ackordsprissättning under avtalsperioden föregås av individuella tidsstudier. Arbetare, som icke redan vid timlönsarbete tillämpa en uppdriven ackordspristakt, riskera avsked och denna stridsform kan av arbetarna icke förhindras på grund av den tolkning Arbetsdomstolen givit § 23. Till följd av de kollektivavtalsbundna fackföreningarnas sålunda förhandenvarande oförmåga att skydda sina medlemmar mot trakasserier undermineras även själva organisationerna.

Verkställighetsåtgärder och rättspåföljder.

Enligt allmänna rättsregler är en part förpliktad uppfylla sina åtaganden enligt avtal allenast i den mån motparten fullgör sina. Part, som finner att motparten underlåter att fullgöra sina förpliktelser, är sålunda berättigad att

vidtagna motåtgärder, som i och för sig äro avtalsstridiga, givetvis under det förbehållet att om motparten sedermera skulle befinnas icke ha brutit mot avtalet, den part, som vidtagit motåtgärder, anses hava handlat avtalsstridigt och får svara för följderna därav.

Denna fördelning av parternas ömsesidiga förpliktelser har kollektivavtalslagen helt omkastat, nämligen på så sätt att om arbetsgivaren bryter mot avtalet och arbetaresidan i anledning härav vidtager en motåtgärd, drabbas arbetareparten likväl av skadeståndspåföljd enligt kollektivavtalslagens § 4 punkt 1.

Hur långt arbetsgivarens handlingsmarginal respektive arbetaresidans bundenhet sträcker sig framgår bl. a. av Arbetsdomstolens dom nr 128 1937. enligt vilken blockad för utfående av ogulden arbetslön vore lovligt »endast under förutsättning att arbetsgivarens anmärkning mot ackordsräkning blivit framställd mot bättre vetande och alltså någon verklig tvist icke kan anses föreligga» eller med andra ord att arbetsgivaren bevisligen »framställt sina anmärkningar allenast för att uppehålla saken och utan tro på desammas sakliga berättigande». Olikställigheten markeras således därav att man med vartannat icke jämfällt, å ena sidan arbetsgivarepartens verkställighetsåtgärder, och å andra sidan arbetarepartens däremot svarande motåtgärder.

De före kollektivavtalslagens tillkomst gällande processuella bestämmelserna överensstämde med de materiella i det att därest arbetsgivaren vid domstol yrkade påföljd mot arbetareparten på grund av avtalsbrott, skulle i samma mål, och ofta nog med bevisbördan lagd på arbetsgivaren, prövas huruvida arbetsgivaren å sin sida behörigen fullgjort avtalet och huruvida sålunda underlåtenhet härvidlag gjort stridsåtgärden på arbetaresidan berättigad. Enligt kollektivavtalslagen kunde det visserligen låta sig tänkas att arbetaresidan, ehuru dock först efter särskild genstämning, finge i ett sammanhang inför Arbetsdomstolen prövad förhandenvaron av avtalsbrott på arbetsgivaresidan, men medför bifall till sådan talan icke att arbetaresidans stridsåtgärder äro berättigade.

I detta sammanhang må erinras om följande av Arbetsdomstolen under nr 85 år 1932 handlagda tvist:

Vid ett skolhusbygge i Hälsingborg vägrade arbetsgivaren att utbetala ett av arbetarna yrkat ackordsöverskott på 1 200 kronor och under hänvisning till arbetsgivarens bryska uppträdande vid tillfället i fråga nedlade arbetarna följande dag arbetet. Riksskiljenämnden fann arbetsnedläggelsen avtalsstridig, enär kollektivavtalet ålade parterna att före arbetsinställelse förhandla om tvistefrågan. Då arbetarna icke återgingo till arbetet sattes de av arbetsgivareföreningen på s. k. svart lista och inständes de och deras fackförening till Arbetsdomstolen med yrkande om skadestånd på grund av arbetsnedläggelsen. Skadestånd utdömdes med 15 000 kronor, 500 kronor på varje arbetare och 10 000 kronor på avdelningen. Sedan Arbetsdomstolen meddelat denna dom förklarade Riksskiljenämnden, dit arbetarnas fordran å ackordsöverskottet redan före meddelandet av Arbetsdomstolens dom hänskjutits, att arbetarnas krav var berättigat, varför arbetarna tilldömdes det av dem ursprungligen fordrade ackordsöverskottet. I målet hade från arbetaresidan även gjorts gällande att arbetsgivaren var kitslig och svår att få pengar av.

Ett ej ringa antal fall finnes, i vilka arbetarna blivit rättsstridigt eller utmanande behandlade och därigenom låtit sig provocera till arbetsnedläggelse. Enligt 4 § första punkten kollektivavtalslagen spelar det emellertid

för arbetsnedläggelsens lovlighet icke någon roll huruvida den åtgärd på arbetsgivaresidan, som föranlett arbetsnedläggelsen, var påtagligen orättmätig eller ej. I denna konstruktion åskådliggöres tydligast parternas olikställighet inför lagen. Därest arbetarna skulle finna en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd avtalsstridig eller eljest stridande mot lag och goda seder, äger arbetsgivaren det oaktat vidtaga åtgärden utan att detta föregripande av tvistens rättsliga bedömning i och för sig medför någon påföljd för arbetsgivaren. Skulle däremot arbetarna genom arbetsnedläggelse eller på annat sätt sätta sig till motvärn mot åtgärdens vidtagande, ådömas de skadestånd och detta oberoende av huruvida arbetarna ha rätten på sin sida. Allenast arbetarna äro således här berövade rätten till omedelbar verkställighetsåtgärd. Endast de äro i detta hänseende satta under Arbetsdomstolens förmynderskap.

Denna arbetarepartens ensidiga bundenhet kan utnyttjas till utmanande åtgärder, vilka under spända förhållanden kunna få svårartade verkningar. Enär skadeståndet för själva avtalsbrottet brukar utdömas med väsentligt större belopp till arbetsgivaren än till arbetaresidan kan utmaningen företagas utan ekonomisk risk.

För likställighet skulle fordras antingen att arbetaresidan ägde möta den obehöriga verkställighetsåtgärden, t. ex. ett avskedande, med arbetsinställelse eller ock därest arbetaresidan anses böra vara förhindrad vidtaga sådan motåtgärd intill dess skiljenämnd eller Arbetsdomstol slitit tvistefrågan, att arbetsgivaresidan bleve på motsvarande sätt bunden så att förfogandeåtgärden, t. ex. avskedande, icke finge verkställas förrän dess avtalsenlighet respektive rättmätighet blivit avgjord i prövningsinstansen. Därest lönebelopp skulle vara tvistigt skulle arbetsgivaren vara skyldig att omedelbart deponera det tvistiga beloppet i taka händer.

Rätten att häva avtalet på grund av avtalsbrott.

En tredskande arbetsgivare är omgiven med ett utomordentligt effektivt skydd. Först skall i särskilt mål vid Arbetsdomstolen klarläggas att arbetsgivaren brutit mot avtalet. Därefter skall någon tid förflyta under vilken det skall konstateras att rättelse det oaktat ej sker. Sedan skall arbetsgivaren ånyo instämmas till Arbetsdomstolen och då skall prövas huruvida fackföreningen »så länge rättelse ej skett» skall vara befriad från viss förpliktelse i avtalet, vilket i detta sammanhang icke kan avse annat än den s. k. fredsförpliktelsen. I sekreterare Wistrands ovannämnda kommentar till kollektivavtalslagen heter det: »Men händer det inte eljest ibland att man själv får häva ett avtal, om motparten missköter sig?

— Jo visst, ett köpeavtal eller ett hyresavtal kan under vissa bestämda förutsättningar få hävas av den ena parten. Men den principen har man inte velat tillämpa på kollektivavtalets område — arbetsfreden är för viktig, förstår du.

— Nå, förekommer det ofta att arbetsdomstolen häver ett kollektivavtal?

— Praktiskt taget aldrig. Det har yrkats — från arbetaresidan — i några få fall men bifallits bara ett par gånger, och då låg saken så till att båda parterna ville bli fria från avtalet.»

Även därest ett sådant hävande av avtal genom domstolens medverkan skulle ske torde för detta ändamål åtgå en tid av åtminstone ett halvt år. Skulle avtalsbrottet då gälla en byggmästare eller annan, som endast till-

fälligtvis bedriver arbete, torde det vara uppenbart att möjligheten till sanktion är utesluten. Skulle skadestånd utdömas mot en byggmästare kan denne taga detta lika lugnt som i vad det gäller betalning till oprioriterade byggnadsborgerärer.

Utvidgad skadeståndsförpliktelse för organisationerna.

Även beträffande organisationens skadeståndsskyldighet för enskilda medlemmars åtgöranden har kollektivavtalslagen ställt organisationerna i en undantagsställning i förhållande till eljest gällande skadeståndsrätt.

På detta område är den rättsliga situationen väsentligen beroende på frågan om bevisbördans fördelning. Före kollektivavtalslagens tillkomst förelåg icke någon omedelbar bundenhet för föreningen för vad medlemmarna åtgjort. Därest således vissa fackföreningsmedlemmar avfolkat en arbetsplats eller där vidtagit strejk kunde fackföreningen icke göras ansvarig härför med mindre det blev bevisat att fackföreningen föranlett eller understött strejken. Kollektivavtalslagen har omkastat bevisbördan genom en sådan teknisk anordning som att pålägga fackföreningen en positiv förpliktelse att söka hindra sina medlemmar att vidtaga stridsåtgärd eller att om sådan redan vidtagits söka förmå dem att häva den. För att fackföreningen således, för den händelse några dess medlemmar vidtaga en arbetsnedläggelse, skall gå fri från skadeståndsskyldighet, måste fackföreningen positivt bevisa att fackföreningen sökt hindra medlemmarna från arbetsnedläggelsen eller sökt förmå dem att återgå i arbetet.

Vems maktmedel har förbjudits?

Urvalet av de stridsåtgärder, som genom kollektivavtalslagens 4 § blivit förbjudna, har gjorts så att de förbjudna åtgärderna företrädesvis drabba arbetarparten under det att sådana stridsåtgärder, som ha det största värdet för arbetsgivarsidan, nämligen sympatiåtgärder, företrädesvis sympatilock-out, förblivit tillåtna även under avtalsperioden. Då frågan om arbetsfreden ivrigast framförts från håll, som representerar arbetsgivarsidan, kunde det förväntas att uppoffringar i maktställning till gagn för freden skulle i första hand erbjudas från arbetsgivaresidan. Skulle frågan ställas på så sätt tro vi att arbetsgivarnas intresse för »arbetsfreden» skulle svalna.

Samhällelig rättsutveckling hejdad av juridisk formbundenhet.

Kollektivavtalslagen hänvisar till allmänna samhälleliga företeelser om vars innebörd och avgränsning de mest olika uppfattningar råda. I följd därav har åt Arbetsdomstolens jurister uppdragits en vittgående lagstiftande befogenhet. I vårt land har sedan tjänstehjonsstadgan avskaffades lagstiftning på arbetsavtalets område saknats och rättsfallen från de *allmänna* domstolarna äro på detta område endast helt få.

Genom organisationernas ökade maktställning hade på arbetsrättens område fram till 1928 skett en utveckling, som undan för undan så ökat i stadga, att normerna alltmera övergått från faktiska till rättsliga.

I sina utredningar av den 28 februari 1937 till belysande av arbetsfredsfrågor ha tillkallade sakkunniga sålunda framhållit, att på ifrågavarande område utbildat sig en viss sedvanerätt, omnämnd såsom »denna nya faktiska rättsordning på arbetsmarknaden» och såsom »den rättsordning, som

ehuru icke lagfäst, numera faktiskt existerar på arbetsmarknaden i vårt land». (Statens Offentliga Utredningar 1927: 4, sid. 27 och 29). I propositionen angående lag om kollektivavtal anförde departementschefen att tiden nu vore inne att i lagstiftningen upptaga de »rättsregler», som på detta område utvecklats.

Landsorganisationens representantskap framhöll emellertid i sitt yttrande den 3 maj 1928 att ifrågasvarande lagar »vore ägnade att äventyra kollektivavtalets och arbetsrättens naturliga och sunda utveckling». Denna socialt betonade och i fredliga former skeende rättsutveckling har avbrutits och ersatts med den uppfattning, som präglar Arbetsdomstolens jurister. I landssekreterariatets utlåtande den 8 mars 1927 påpekades att domstolens mentalitet på grund av dess medlemmars uppfostran och andra förhållanden nog kommer att mera sammanfalla med arbetsgivarnas än med arbetarnas betraktelsesätt. Juridikens och därmed även juristernas begreppsbildning är väsentligen hämtad från handelsrättens och köpenskapens rikt utmejslade rättsområde. Där är framförallt hemmahörande den uppfattningen, att då avtalsbundna parter i visst avseende icke träffat någon uttrycklig överenskommelse, juristens uppgift likväl är att utfinna vad de måste anses ha avsett att avtala. Denna avtalsstolkning, med hjälp av analogier och i brist därpå genom juridisk nybildning, har därmed införts på arbetsrättens ömtåliga område.

Gränsen mellan rättstvister och intressetvister.

I Landssekreterariatets yttrande av den 8 mars 1927 över förslag till kollektivavtal och arbetsdomstol erinrades om följande: Svenska arbetsgivareföreningen »gjorde redan år 1907 gällande att kollektivavtalen ofta tillkomma på sadant sätt att det vid en senare tidpunkt ställer sig mycket svårt och rent av onöjligt att avgöra huruvida en uppkommen tvist om ett avtals innebörd är en tolkningstvist eller en vid förhandlingarna om avtalets upprättande icke avgjord eller senare tillkommen *intressetvist*. Arbetsgivareföreningen önskade därför att det först måtte förhandlas mellan parterna och deras respektive huvudorganisationer om uppkommen tvist och att det skulle bli beroende av parternas åsämjande vid dessa förhandlingar om tvistefrågan skulle hänskjutas till skiljedom för den händelse överenskommelse ej kunde träffas om tvistens biläggande. Därest överenskommelse i någon form ej kunde åstadkommas finge det bero på parternas åtgöranden, om tvistefrågan finge förfalla eller föranleda öppen konflikt». Härav framgår således att en tvist icke finge betraktas såsom rättstvist annat än på grund av parternas åsämjande.

Arbetsdomstolens jurister synas såsom ovan nämnts hysa den uppfattningen, att, då avtalsbundna parter i visst avseende icke träffat någon uttrycklig överenskommelse, det likväl vore juristens uppgift att utfinna vad de måste anses ha avsett att avtala. Med utgångspunkt från denna uppfattning har Arbetsdomstolen ansett sig kunna upptaga till prövning tvister, som parterna tidigare otvivelaktigt betraktat såsom olösta intressetviser. Gränsen för Arbetsdomstolens möjlighet att utsträcka sin verksamhet till avgörande av sådana olösta intressetvister, vilka som bekant falla utanför domstolens kompetens, är synnerligen flytande.

Arbetsdomstolen har sålunda hävdad att de diktatoriska befogenheter den s. k. § 23 enligt sin bokstavsl lydelse giver arbetsgivaren tillkommer denne även då arbetareparten icke åtagit sig sådan förpliktelse. Den faktiska rättsutveckling, som på ifrågasvarande område ägt rum intill kollektivavtals-

lagens tillkomst, hade skapat en ganska stadig rättspraxis, låt vara olika för olika arbetsområden. Arbetsdomstolen har emellertid här hävdad en ovillkorlig och ensartad rätt för arbetsgivaren, vilken i allt fall för de starkare organiserade facken lett till en väsentlig försämring i rättsligt hänseende.

Arbetsdomstolens tolkning av s. k. § 23.

I korthet innebär denna Arbetsdomstolens uppfattning följande: Arbetsgivaren äger fritt antaga och avskeda arbetare. Arbetaresidan äger således icke rätt att efterforska anledningen till ett avskedande och arbetsgivaren äger således hemlighålla skälet för avskedandet liksom ock uppgiva annat än det verkliga skälet. Inskränkning i rätten att fritt avskeda arbetare kan vara stadgad i avtal t. ex. genom turordning och uppsägningstid varjämte avskedande icke får ske på grund, som strider mot »lag eller goda seder». Sistnämnda begrepp har Arbetsdomstolen dock fattat så snävt att detsamma tydligen allenast avser förbud för arbetsgivaren att begagna avskedshotet till anstiftande av brott.

Beträffande verkan av avtalsbestämmelser, som beskära arbetsgivarens rätt att fritt avskeda arbetare, har Arbetsdomstolen anfört (1933: 82): »Därest arbetsgivaren enligt dylik bestämmelse är förbjuden att avskeda arbetare på särskild grund eller endast äger rätt verkställa avskedandet på vissa grunder, måste också den verkliga anledningen till uppsägningen få göras till föremål för rättslig undersökning. Om sannolik anledning finnes till antagande att arbetsgivaren verkställt ett avskedande på en grund, som han icke äger åberopa, måste nämligen — för att icke avtalsbestämmelserna skola bliva utan betydelse — arbetsgivaren vara pliktig uppgiva sitt skäl för avskedandet. och domstolen äger pröva, dels att det uppgivna skälet är sådant som må åberopas och dels att vad som anförts såsom skäl icke endast är en undanflykt».

Arbetsdomstolen har ansett en uppdelning av bevisbördan skälig på sådant sätt att »Arbetstagarparten har att visa sannolika skäl för att en kränkning av föreningsrätten föreligger och att, om sådana skäl framlagts, arbetsgivareparten har att styrka, att för avskedandet förelegat skälig orsak oberoende av föreningsrättsfrågan» (1937: 57). Denna skäliga orsak måste vara av den beskaffenheten att domstolen måste antaga att uppsägningen skulle hava kommit till stånd även om den avskedade icke haft någon befattning med sådan angelägenhet, vid vars handhavande han skyddades av föreningsrätten.

Sedvanerätten enligt arbetarerepresentanterna.

Arbetarerepresentanterna i Arbetsdomstolen (herrar Forslund och Söder) ha i ett skiljaktigt votum i domen 1932 nr 100 angivit den på området gällande sedvanerätt, som enligt deras uppfattning och i motsats till Arbetsdomstolens praxis borde var att tillämpa, i det de anförde: »Inom skilda avtalsområden gäller nog i praktiken såsom huvudregel för arbetsavtalet, att en arbetare icke entledigas såvida behov av hans arbetskraft förefinnes och han är för arbetet lämplig. I enstaka fall, där man icke iakttagit nämnda huvudregel, förekommer rätt vanligt, att arbetarna genom sin organisation påtala ett sådant förfarande, varefter arbetsanställningen ordnas oftast till båda parternas belåtenhet. En dylik utveckling av arbetsavtalets tillämpning är enligt vår mening i det praktiska arbetet av större rättsverkande betydelse

än avtalets formella avfattning. Denna utveckling, som för de båda parterna inom arbetsavtalets område blivit av så stor betydelse, har av domstolsmajoriteten icke beaktats — — — —. Av den förebragta utredningen framgår, att ingenting förekommit, som givit stöd för att Jacobsson varit olämplig för sin anställning eller att han varit obehövlig för rörelsen. Under sådana förhållanden och med hänsyn till arbetsavtalets praktiska tillämpning anse vi, att domstolen bort enligt avdelningens yrkande pröva, huruvida Jacobsson brutit mot i avtalet införda ordningsföreskrifter eller icke.»

Det är otvivelaktigt att arbetsdomstolens praxis på området i realiteten innebär utövandet av en vittgående lagstiftningsbefogenhet liksom ock att denna dess lagstiftning icke längre torde motsvara uppfattningen hos de för lagstiftningen ansvariga instanserna.

Det må i detta sammanhang kunna erinras därom att De anställdas centralorganisation i samband med framkommet förslag till lag om arbetsavtal framhållit olägenheten av att på ett för tidigt stadium genom lagstiftning klavbinda den utveckling av arbetsrätten, som de anställdas organisationer genom sin verksamhet åstadkommo. Man menar sålunda att den juridiska tolkningens oföränderliga matematiska »rättvisa» vore sämre än den rättsordning, som undan för undan tager gestalt i förhållandet mellan ett demokratiskt samhälles jämlika medborgare.

Invändningarna rikta sig icke mot Arbetsdomstolen såsom ren tolkningsinstans.

De nu gjorda uttalandena om de faktiska verkningarna på arbetsrättens område, som inträtt genom tillkomsten av lagarna om kollektivavtal och om arbetsdomstol, utesluta ingalunda ett erkännande av att Arbetsdomstolen på ett lofvärt sätt kunnat handhava slitandet av sådana rena tolkningstvister, som tidigare enligt parternas åsämjande föllo under olika skiljemannaorganens prövning. De före Arbetsdomstolens tillkomst arbetande skiljemannaorganen behöva enligt vår uppfattning ingalunda stå efter Arbetsdomstolen i vad det gällt den nämnda tekniska skickligheten vid tolkningsavgörandena.

I detta sammanhang kan erinras därom att enligt det för byggnadsindustrin gällande kollektivavtalet tvist, som hänför sig till ackordsprislista, icke må dragas under Arbetsdomstolens prövning utan skall avgöras av permanent riksskiljenämnd. Under de senast förflutna fem åren har vid Riksskiljenämnden avgjorts närmare 650 tvister. Nämnden har tillvunnit sig parternas förtroende och kan utan olägenhet få sig anförtrord prövning även av själva avtalet. Arbetsdomstolens eventuella förtjänster såsom tolkningsinstans kunna således icke motivera Arbetsdomstolens bibehållande såsom ensidig tvångsinstitution. De skadliga verkningarna av dess nuvarande kompetens och verkningssätt äro därvidlag alltför uppenbara. Ett avskaffande av lagarna om kollektivavtal och om arbetsdomstol skulle återknyta till den i allt väsentligt fredliga utveckling på arbetsrättens område, som före dessa lagars tillkomst ägde rum.

Vi äro emellertid tillfullo medvetna om att ett enbart avskaffande av de nämnda lagarna icke skulle giva en definitiv lösning av problemet, utan att en positiv reglering framförallt av området för nuvarande § 23 är erforderlig. På detta område försiggår för närvarande en faktisk utveckling till ett större avtalsmässigt medinflytande för arbetarna i det bestämmelser på sina håll tillkommit som begränsa räckvidden av den s. k. § 23. De förhopp-

ningar, som kunna finnas om en utveckling i riktning av bättre samförstånd mellan arbetsmarknadens parter, och detta även i fråga om antagande eller avskedande av arbetare, ha större utsikter att förverkligas om Arbetsdomstolen icke bibehålles.

Landsorganisationens kongress.

Frågan om upphävande av lagarna om kollektivavtal och arbetsdomstol har vid ett flertal tillfällen varit föremål för de fackliga sammanslutningarnas uppmärksamhet. Särskilt vilja vi erinra därom att Landsorganisationen i Sverige vid sin elfte ordinarie kongress i Stockholm den 27 september—4 oktober 1936 på förslag av Landsorganisationens dåvarande ordförande Albert Forslund beslutat antaga följande resolution: »Utskottet vill understryka den mening, som angivits i Landssekreterariatets utlåtande, att verkliga rättstvister icke tillhöra det slag av tvister, för vilkas lösning stridsåtgärder äro att rekommendera.

Förutsättningen för all lagstiftning har ju av ålder varit den, att parterna i rättshänseende varit jämställda. Denna jämställdhet existerar icke för närvarande å kollektivavtalets område, vilket medfört, att lagens tillämpning i vissa avseenden ensidigt kommit att rikta sig mot arbetarna. Utskottet ser i arbetareklassens framryckning i samhället en möjlighet för revidering av nu gällande lagar på arbetsrättens område. Med ytterligare understrykande av de synpunkter, som anförts i Landssekreterariatets utlåtande angående lagstiftningen på arbetsrättens område samt med utgångspunkt från av kongressen i övrigt fattade beslut avseende strävan att på alla områden medverka till en likartad rättsställning vill utskottet föreslå kongressen uttala sig för vidtagande av sådana åtgärder i nu gällande lagstiftning,

att arbetarnas rättsställning på sådant sätt stärkes, att de erhålla den jämställighet, som utgör grunden för all lagstiftning.»

Vi ha kommit till den uppfattningen att det såsom politiskt argument framförda skälet för de ifrågavarande lagarnas antagande, nämligen tryggande av arbetsfreden, visat sig icke vara det verkliga. Kollektivavtalslagens tillämpning har inneburit en reaktion gentemot den för arbetstagarna allt gynnsammare sedvanerätten, som utvecklats i demokratisk ordning under det fria kraftspelet mellan organisationerna på arbetsmarknaden och under inflytande av ökad samhällslig uppskattning av arbetstagarnas människovärde.

Kollektivavtalslagen har sålunda i vissa avseenden försämrat arbetarnas rättsläge i jämförelse med dessförinnan rådande sedvanerätt. Därmed har olikställigheten mellan parterna på arbetsmarknaden ökats och därmed har en väsentlig och till sinnelaget gående förutsättning för arbetsfreden — nämligen jämlikheten minskats. Vi anse dessa och här i övrigt åberopade olägenheter av Arbetsdomstolens nuvarande befogenheter så väsentliga att lagarna om kollektivavtal och om arbetsdomstol omedelbart böra upphävas och anse vi sålunda detta vårt yrkande ägnat att leda till verklig och djupgående arbetsfred.

Yrkande.

På grund av vad sålunda anförts föreslå undertecknade att Ni måtte i riksdagen taga initiativ till och medverka till att lagen om kollektivavtal och om arbetsdomstol av den 22 juni 1928 avskaffas.

Därest Ni av olika skäl skulle finna en sådan åtgärd icke böra komma till stånd, hemställa vi i allt fall att sådan begränsning i Arbetsdomstolens kom-

petens måtte ske, att den genom kollektivavtalslagens tillkomst avbrutna sedvanerättsutvecklingen på området åter måtte kunna ostört fortgå. I sådant hänseende föreslå vi:

att Arbetsdomstolen måtte frångå rätten att utdöma skadestånd,

att avtalsbrott från ena partens sida må av andra parten på eget ansvar mötas med avtalets hävande i vad det gäller motparten samt med stridsåtgärder,

att därest skadeståndsskyldighet bibehålles såsom sanktionsmedel, denna måtte beräknas för arbetsgivaren efter dennes dagsinkomst och för arbetaren efter dennes dagsinkomst,

att avskedande av arbetare icke må företagas med mindre arbetsgivaren visat att behov av arbetarens arbetskraft saknas eller denne är för arbetet olämplig,

att bestämmelser i kollektivavtal därom, att arbetsgivaren äger att ensam antaga och avskeda arbetare samt ensam leda och fördela arbetet skola sakna rättslig giltighet,

att därest vederbörlig organisation å arbetaresidan gör gällande att av arbetsgivare tilltänkt eller verkställt avskedande eller permitterande av arbetare är tvistigt, åtgärden icke må verkställas samt skedd verkställighet skall återgå, till dess befogenhet i laga ordning prövats,

att därest av arbetare yrkat lönebelopp är tvistigt, beloppet skall av arbetsgivaren nedsättas i taka händer till dess tvisten i laga ordning prövats.

Varsellagens tillkomst.

Förbudet mot vidtagande av stridsåtgärder med mindre motpart och förlikningsman sju dagar dessförinnan erhållit varsel framfördes vid 1935 års riksdag från borgerligt håll såsom en i lagen om ekonomiska stridsåtgärder (tredjemanslagen) ingående paragraf. Från socialdemokratiskt håll hade yrkats, att varselbestämmelser icke skulle stå i tredjemanslagen utan på sin nuvarande plats i lagen om medling i arbetstvister. Då tredjemanslagen på grund av högerpartiets inställning till frågan helt och hållet förföll, gjorde de borgerliga partierna en helomvändning och yrkade bifall till det socialdemokratiska yrkandet. På detta oväntade sätt kom varselföreskrifterna in i lagstiftningen och lösrycktes sålunda från sitt sammanhang med den övriga tredjemanslagstiftningen.

Varsellagen medför olikställighet.

Det har därefter visat sig att varselbestämmelserna varit i lika hög grad obehörliga som tredjemanslagstiftningen, vilken dock åren 1934 och 1935 kunnat framföras såsom en fråga av central betydelse. De farhågor, som vid varsellagens framförande uttalades därom, att den skulle bidra till att skärpa olikställigheten mellan parterna på arbetsmarknaden, ha blivit bekräftade av erfarenheten. Skyldigheten för arbetsgivaren att på förhand underrätta arbetarna om arbetsinställelse medför icke någon fördel för arbetarparten i den förestående kraftmätningen; dit kan icke räknas möjligheten till extra sparsamhet under varselveckan. För arbetsgivaren medför däremot motsidans varselskyldighet stora möjligheter att undandraga sig åtskilligt av den ekonomiska påkänning stridsåtgärden enligt sin natur avser. Varslandet leder därmed endast till en förlängning av konflikten. I vissa fack, hyggnads-

och transportarbetarefacken, och särskilt vid sympatiåtgärder i dessa fack, kan varsel tiden vara tillfyllest för att det ifrågakommande arbetet skall bli färdigt före varsel tidens utgång. Fall ha inträffat då arbetsgivaren inför utsikten till arbetsinställelse betydligt utökat arbetsstyrkan i syfte att under varsel tiden hinna få mesta möjliga arbete utfört och kunna göra arbetsinställelsen verkningslös eller mindre verkningsfull. I den situation, då avtal utlöper, markeras olikställigheten mellan parterna därutinnan, att arbetsgivaren utan föregående varsel kan nedsätta arbetslönerna under det att arbetarnas motsvarande verkställighetsåtgärd till åstadkommande av förändring i förut gällande avtalsläge, arbetsinställelse, måste varslas.

Beslut om varsel frammanar konflikt.

Riksförbundet landsbygdens folk uttryckte i yttrande över trettonmannakommissionens förslag farhågor för att varslat »skulle komma att i onödan tillspetsa situationen och försvåra en fredlig uppgörelse, enär då troligen många förhandlingar finge lov att föras under uttalat hot om massåtgärd». Erfarenheten har bekräftat denna farhåga. Särskilt har detta gjort sig märkbart då vid avtals- och lönerörelser av större omfattning förhandlingar pågå intill avtalstidens sista dagar och då parterna vilja utnyttja alla möjligheter att på fredlig väg nå en uppgörelse. Om därvid, såsom ofta är fallet, endera parten anser en stridsåtgärd ofrånkomlig omedelbart efter avtalstidens slut, såvitt uppgörelse då ej uppnåtts, tvingas denna part att en vecka dessförinnan och under förhandlingarnas mest kritiska skede meddela denna sin avsikt till motparten. Den irriterade stämning, som härav framkallas, har givetvis en motsatt verkan mot det fredsfrämjande syfte, som med lagen avsetts.

Härtill kommer att frågan om arbetsinställelse kommer att tagas upp till behandling i vederbörande fackföreningar på ett långt tidigare stadium än som före varsellagens tillkomst var fallet. Tidigare skedde detta som regel icke förrän det prövats alla försök till fredlig lösning, vilka under den tid, som kunde tillmätas härför, voro möjliga. Vid behandlingen av frågan om stridsåtgärder visste man i de beslutande institutionerna vad det gällde att välja emellan, å ena sidan de förslag som från motsidan eller eventuellt från förlikningsman förelågo, och å andra sidan arbetets inställande. Efter varsellagens tillkomst kommer frågan om arbetsinställelse att upptagas och behandlas innan det ens för parternas förhandlingsombud finnes någon möjlighet att bedöma huruvida utsikt till fredlig lösning finnes eller ej eller vilka de slutliga förslagen från motsidan kunde bli. Anser man i fackföreningen att förhandlingarna skola vara avslutade och uppgörelse träffad inom viss tidpunkt, såvitt arbetet skall fortsättas, måste det beräknas att varsel skall vara lämnad en vecka dessförinnan och beslut skall vara fattat i fackföreningen så långt förut att förbundsstyrelsens godkännande kan vara inhämtat. Varsellagen tvingar således föreningsmedlemmarna att genom sitt beslut tillgripa en måhända icke eljest behöflig stridsåtgärd. Det har givits fall av konflikter, då man fått ett starkt intryck av att det varit stor utsikt till att konflikten kunnat undvikas om icke bestämmelsen om sju dagars varsel varit.

I detta sammanhang kan det jämväl påpekas, att den föreningsmässiga omständighet och relativa offentlighet, med vilken frågan om arbetsinställelse på arbetaresidan i regel måste behandlas, innebär att varselbestämmel-

sen jämväl ur denna synpunkt medför större olägenhet för arbetaresidan än för arbetsgivaresidan. Strejkvapnets effektivitet har genom de förevarande bestämmelserna i hög grad förminskats och detta framstår såsom en väsentlig verkan av lagen samtidigt som det vid lagens tillkomst föregivna skälet, främjande av arbetsfreden, visat sig illusoriskt. Alldeles naket framträder detta förhållande i de fall, då före konfliktens utbrott parterna under förlikningsmannens medverkan uttömt alla förhandlingsvägens möjligheter till fred. Vid ett sådant fall, då strid befunnits oundviklig, arbetsgivaren likväl skall erhålla en veckas frist till att skydda sig emot strejkens verkningar, blir detta enbart en taktisk fördel, som samhället satt i den redan förut i allmänhet starkare partens hand. Denna situation föreligger i allmänhet då det gäller avtalsrörelser av större omfattning. Icke heller vid sympatiåtgärder i en redan föreliggande konflikt kan varselplikten motiveras med arbetsfredens främjande. Före huvudkonfliktens utbrott måste förlikningsmannen ha blivit varskodd och då således hans ingripande för att hindra huvudkonfliktens utbrott icke lett till resultat, blir jämväl i detta fall varselskyldigheten på arbetaresidan enbart en taktisk förmån för arbetsgivaren.

Varsellagen är oklar.

Varsellagen får vidare anses vara i flera avseenden oklar till sin innebörd. Sålunda torde det bland annat vara en öppen fråga huruvida varsel skall behöva förnyas därest på grund av uppskov arbetsinställelse icke kommer till stånd å dag, till vilken varsel givits. Följden av denna oklarhet i lagbestämmelsen blir, att till sin natur brådskande och ofta återkommande fackföreningsangelägenheter, berörande förhållanden där på grund av avstånd och andra omständigheter utförliga informationer icke alltid stå att vinna, skola fullgöras under straffrisk, då något formellt misstag skulle bli begånget.

Yrkande.

På grund av vad sålunda anförts, föreslå undertecknade därjämte att Ni måtte taga initiativ till och medverka till avskaffande av § 3 a i lag den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister. Därest detta yrkande icke kan bifallas, hemställa vi i allt fall att sådan ändring i varselbestämmelserna måtte vidtagas, att undantag från varselplikten göres, då vid vederbörliga förhandlingar under förlikningsmans medverkan uppgörelse icke ernåtts, ävensom vid sympatistrejk, samt att nuvarande oklarheter i lagen undanröjas.

Stockholm den 7 januari 1939.

För Sv. murareförbundet:

W. Björkman.

För Sv. byggnadsträarbetareförbundet:

Nils Linde.

