



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

Ex. A. S. D. U.
STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1935:59
SOCIALDEPARTEMENTET



BETÄNKANDE MED FÖRSLAG
TILL
LAG OM FÖRENINGSS- OCH
FÖRHANDLINGSRÄTT

*avgivet av inom socialdepartementet
tillkallade sakkunniga*

(Kommittén angående privatanställda)

S T O C K H O L M

1 9 3 5

Statens offentliga utredningar 1935

Kronologisk förteckning

1. Betänkande med förslag angående åtgärder för spannmålsodlingens stödande. Marcus. 134 s. **Jo.**
2. Betänkande med förslag rörande lån och årliga bidrag av statsmedel för främjande av bostadsförsörjning för mindre bemedlade barnrika familjer jämte därtill hörande utredningar. Beckman. 86*, 265 s. **S.**
3. Kortfattad framställning av organisationsakkunnigas betänkande med utredning och förslag rörande den samhälleliga hjälpverksamhetens organisation m. m. Beckman. 23 s. **S.**
4. Promemoria angående tillsynen över fastighetsregistreringen och fastighetsbildningen. Marcus. 70 s. **Ju.**
5. Förslag till ändrade bestämmelser rörande allmänna handlingars offentlighet. Norstedt. 79 s. **Ju.**
6. Arbetslöshetsutredningens betänkande. 2. Åtgärder mot arbetslöshet. Norstedt. x, 338, 32* s. **S.**
7. Teknisk-ekonomiska utredningar rörande vägväsendet. Del 2. Broar. Hægström. 150 s. **K.**
8. Betänkande med förslag angående åtgärder mot statsfientlig verksamhet. Idun. 406 s. **Ju.**
9. Betänkande med förslag till omorganisation av den högre skogsuniversitetet. Perus. 163 s. **Jo.**
10. Utredning och förslag angående rundradion i Sverige. Norstedt. 202 s. 13 kartor. **K.**
11. Betänkande med utredning och förslag angående inrättande av en statsvetenskaplig examen. Marcus. 80 s. **E.**
12. Betänkande med förslag till förordning angående allmän automobiltrafik. Hægström. 227 s. **K.**
13. Yttranden över preliminärt förslag till lagstiftning om avbrytande av havandeskap. Marcus. (4), 131, 68 s. **Ju.**
14. Lagberedningens förslag till lag om skuldebrev m. m. Norstedt. vi, 211 s. **Ju.**
15. Betänkande med förslag till lagstiftning om avbrytande av havandeskap. Marcus. 192 s. **Ju.**
16. Konjunkturuppsvingets förlopp och orsaker 1932—1934. Hægström. 106 s. **Fi.**
17. Yttrande och förslag rörande formulär för tjänstgöringsbetyg som av länsstyrelserna utfärdas. Beckman. 16 s. **S.**
18. Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal. Idun. 220 s. **S.**
19. Kungl. medicinalstyrelsens utlåtande och förslag angående förebyggande modra- och barnavård. Hægström. 100 s. **S.**
20. Grunder för kollektiv och individuell pensionsförsäkring. Beckman. (2), 24 s. **H.**
21. Utredning angående införande av ett dagordningsinstitut m. m. Av H. Tingsten. Norstedt. 98 s. **Ju.**
22. Utredning och förslag rörande frågan om avgift för hemlån av böcker från bibliotek. Hægström. 59 s. **E.**
23. Betänkande med förslag till motorfordonsförordning och vägtrafikstadga m. m. Idun. 202 s. **K.**
24. Betänkande med förslag till ändrad organisation av den statliga verksamheten för bekämpande av olovlig införsel av spritdrycker m. m. Marcus. 193 s. **Fi.**
25. Förslag till nya avläsningsbestämmelser för icke-ordinarie befattningshavare inom den allmänna civilförvaltningen. Marcus. 42 s. **Fi.**
26. Betänkande med förslag rörande det svenska naturskyddets organisation och statliga förvaltning. Av R. Sernander. Uppsala, Almqvist & Wiksell. 200 s. **E.**
27. Betänkande med förslag till ändring i vissa delar av upphandlingsförordningen. Marcus. 55 s. **Fi.**
28. Utredning med förslag om egnahemskonsulenter hos hushållningssällskapen. Lindström. 88 s. **Jo.**
29. Betänkande angående hushållsförsöksverksamhetens organisation. Marcus. 75 s. **Jo.**
30. Berättelse över statens spannmålsnämndens verksamhet m. m. under år 1934. Marcus. 62 s. **Jo.**
31. Betänkande med förslag till lag om domkapitel m. m. Hægström. 151 s. **E.**
32. Jordbrukskreditutredningen. Betänkande med förslag till förordning om jordbrukets kreditkassor m. m. Marcus. 132 s. **Jo.**
33. Kungl. medicinalstyrelsens utlåtande och förslag angående statsunderstödd dispensärverksamhet. Marcus. 54 s. **S.**
34. Betänkande med vissa synpunkter och förslag i fråga om den primära fastighetskrediten. Marcus. 92 s. **Jo.**
35. Betänkande och förslag rörande verksamheten vid skyddshemmen m. m. Förra delen. Skyddshemmens organisation m. m. Norstedt. 93 s. **S.**
36. Betänkande angående råvaruförsörjning, produktion och arbetarantal m. m. vid skogsindustrierna. Idun. 276 s. **S.**
37. 1934 års nämnd för städningsutredning. Förslag rörande allmänna grunder för ordnandet av städnings- och rengöringsarbetet inom vissa statliga ämbetslokaler i Stockholm samt beräkning av ersättning för nämnda arbete. Marcus. 39 s. **Fi.**
38. Betänkande med förslag till ordnande av Sveriges försvarsväsende. Del 1. Inledande avdelning m. m. Beckman. vii, 301 s. **Fö.**
39. Betänkande med förslag till ordnande av Sveriges försvarsväsende. Del 2. Arméorganisationen. Beckman. vii, 651 s. **Fö.**
40. Betänkande med förslag till ordnande av Sveriges försvarsväsende. Del 3. Marinorganisationen. Beckman. iv, 203 s. **Fö.**
41. Betänkande med förslag till ordnande av Sveriges försvarsväsende. Del 4. Flygvapnets organisation. Beckman. iv, 229 s. **Fö.**
42. Betänkande med förslag till ordnande av Sveriges försvarsväsende. Del 5. Värnplikten m. m. Bilagor. Beckman. iv, 262 s. **Fö.**
43. Betänkande med förslag till ordnande av Sveriges försvarsväsende. Del 6. Särskilda yttranden. Beckman. (3), 426 s. **Fö.**
44. Betänkande med utredning och förslag angående folk- och småskoleseminariernas organisation m. m. Marcus. 405 s. **E.**
45. Utredning och förslag rörande läroböcker vid allmänna läroverk och folkskolor m. fl. undervisningsanstalter. Marcus. 162 s. 1 karta. **E.**
46. Betänkande angående folktandvård. Idun. 195 s. **S.**
47. Sociala jordutredningens betänkande med förslag till lag om ändring i vissa delar av lagen den 18 juni 1925 angående förbud i vissa fall för bolag, förening och stiftelse att förvärva fast egendom. Marcus. 113 s. **Jo.**
48. Betänkande med förslag till lag om arbetstiden i jordbruk och trädgårdsskötsel (lantarbetstidslag) m. m. Idun. 140 s. **S.**
49. Betänkande med förslag rörande ändringar i vissa delar av hälsovårdsstadgan samt anordnande av förbättrad bostadsinspektion i städer och stadsliknande samhällen m. m. jämte därtill hörande utredningar. Beckman. 109*, 132 s. **S.**
50. Promemoria angående avveckling av bestående fideikommiss. Marcus. iv, 60 s. **Ju.**
51. Den ekonomiska och sociala utvecklingen under år 1934. Av H. Butler. Beckman. 46 s. **S.**
52. Betänkande med undersökningar och förslag i anledning av tillströmningen till de intellektuella yrkena. Lund, Ohlsson. xij, 415 s. **E.**
53. Betänkande angående behörighet att utföra elektriskt installationsarbete m. m. Hægström. 188 s. **H.**
54. Bostadsproduktionsakkunnigas betänkande med förslag till lag om sparföreningar m. m. Beckman. 218 s. **S.**
55. Betänkande med förslag till mejeristadga samt vissa andra åtgärder till mejerihanterings befrämjande. Marcus. 88 s. **Jo.**
56. Promemoria angående ändrade bestämmelser rörande verkställighet och förvaltning av bötesstraff. Marcus. 86 s. **Ju.**
57. Promemoria angående omorganisation av landsfiskals- och stadsfiskalsbefattningarna. Norstedt. 65 s. **Ju.**
58. Betänkande och förslag angående obligatorisk sju-årig folkskola. Hægström. 134 s. **E.**
59. Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhållingsrätt. Idun. 168 s. **S.**

Anm. Om särskild tryckort ej anges, är tryckorten Stockholm. Bokstäverna med fetstil utgöra begynnelsebokstäverna till det departement, under vilket utredningen avgivits, t. ex. **E.** = eklesiastikdepartementet, **Jo.** = jordbruksdepartementet. Enligt kungörelsen den 3 febr. 1922 ang. statens offentliga utredningars yttre anordning (nr 98) utgivas utredningarna i omslag med enbetyg färg för varje departement.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1935:59
SOCIALDEPARTEMENTET



BETÄNKANDE MED FÖRSLAG

TILL

LAG OM FÖRENINGSG- OCH FÖRHANDLINGSRÄTT

*avgivet av inom socialdepartementet
tillkallade sakkunniga*

(Kommittén angående privatanställda)

Iduns tryckeri aktieföretag
Esselte ab. Stockholm 1935

520126



STATENS OBTJÄNINGS-
BOKFÖRÄGARE

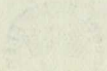


BEHÅLLNINGSDOKUMENT

LAG OM FÖRENINGSS-
FÖRHANDLINGSBÄTT

Utgivet af Kungliga Biblioteket i Stockholm
År 1874

(Samlad utgåva af de i riksdagen antagna)



Till Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. socialdepartementet.

Den 19 juni 1931 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för socialdepartementet att tillkalla högst åtta personer att inom socialdepartementet biträda med verkställande av utredning och utarbetande av förslag rörande frågan om rättslig reglering av de i enskild tjänst anställdas arbetsavtal och vad därmed ägde samband ävensom att utse en av utredningsmännen att vara ordförande och förordna sekreterare.

Med stöd av nämnda bemyndigande tillkallade departementschefen den 4 juli 1931 rektorn vid Handelshögskolan i Stockholm, professorn Martin Fehr, ombudsmannen i Sveriges arbetsledareförbund Ernst Ahlberg, redaktören Sigfrid Hansson, byråchefen i socialstyrelsen Otto Järte, sekreteraren i svenska kontoristföreningarnas förbund Edith Lindblom, vice verkställande direktören i försäkringsaktiebolaget Skandia Iwar Sjögren, ordföranden i svenska arbetsgivareföreningen, vice häradshövdingen Hjalmar von Sydow och ombudsmannen i svenska bankmannaföreningen V. von Zeipel, varjämte departementschefen uppdrog åt Fehr att såsom ordförande leda utredningsmännens arbete. Sedan von Sydow avlidit, tillkallades den 6 april 1932 såsom utredningsman i hans ställe verkställande direktören i svenska arbetsgivareföreningen Gustaf Söderlund. Den 14 juni 1935 erhöll Hansson begärt entledigande från sitt uppdrag och tillkallades i hans ställe advokaten A. Sölvén. Såsom sekreterare fungerade från den 14 november 1931 till den 13 juni 1935 assessorn vid Svea Hovrätt H. F. Knagenhielm Karlsson. Från sistnämnda dag har assessorn vid samma hovrätt Nils Beckman varit sekreterare.

Utredningsmännen, som antagit benämningen kommittén angående privatanställda, erhöilo direktiv i departementschefens yttrande till statsrådsprotokollet den 19 juni 1931.

Sedan kommittén den 9 mars 1935 avgivit betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (statens offentliga utredningar 1935: 18), hade kommittén enligt det föreliggande arbetsprogrammet att framlägga förslag dels rörande de privatanställdas rätt till pension, dels ock rörande arbetstid och övertidsersättning samt förenings- och förhandlingsrätt för de personalgrupper, som uppdraget avser.

Emellertid befriade Kungl. Maj:t genom beslut den 23 maj 1935 kommittén från utredningen rörande frågan om tryggad rätt till pension för de i enskild tjänst anställda. Samtidigt föreskrev Kungl. Maj:t, att utredningsuppdraget i övrigt skulle vara slutfört senast den 30 november 1935.

På grund av den knappa tid, som sålunda utmätts för slutförande av uppdraget, har kommittén icke funnit möjlighet att utarbeta något förslag rörande arbetstid och övertidsersättning, vilket kommittén härigenom får anmäla.

Till fullgörande av sitt uppdrag i övrigt har kommittén utarbetat ett förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt. Av detta förslag föranledas vissa ändringar i lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister samt i lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol. Kommittén har därför jämväl utarbetat särskilda lagförslag, innefattande sådana ändringar.

Vid utredningen rörande förenings- och förhandlingsrätten har kommittén jämlikt Kungl. Maj:ts bemyndigande den 26 juli 1935 såsom sakkunnig anlitat t. f. sekreteraren hos socialstyrelsen C. C. Schmidt.

Kommittén får härmed överlämna

- 1) förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt,
- 2) förslag till lag om ändrad lydelse av lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister samt
- 3) förslag till lag om ändrad lydelse av 11 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol

ävensom motiv till kommitténs förslag, varjämte särskilda yttranden av vissa av de sakkunniga bifogas.

Härigenom anser sig kommittén hava slutfört sitt uppdrag.

Stockholm den 20 november 1935.

MARTIN FEHR.

ERNST AHLBERG.

OTTO JÄRTE.

EDITH LINDBLOM.

IWAR SJÖGREN.

GUSTAF SÖDERLUND.

ARNOLD SÖLVÉN.

V. VON ZEIPEL.

| Nils Beckman.

L a g f ö r s l a g .

Förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

Härigenom förordnas som följer:

1 kapitlet. Inledande bestämmelser.

1 §.

Denna lag äger tillämpning å förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i enskild tjänst. Lagen är icke tillämplig beträffande arbetstagare, som anställas av riksdagen eller av en till statsförvaltningen hörande eller under riksdagen lydande myndighet eller av kommunal myndighet i kraft av särskild författning.

2 §.

De i denna lag givna stadganden skola icke lända till efterrättelse, i den mån annat följer av sådant kollektivavtal, som avses i lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal.

3 §.

Med förening av arbetstagare förstås i denna lag en av arbetstagare, tillhörande viss eller vissa arbetstagargrupper, bestående förening, vars uppgift, enligt vad av stadgarna framgår, är att tillvarataga ifrågavarande grupps eller gruppers intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren samt i vars verksamhet ingår att sluta för sina medlemmar bindande avtal i detta avseende.

Med förening av arbetsgivare förstås i lagen en motsvarande sammanslutning å arbetsgivarsidan.

Bestämmelser i denna lag, som hava avseende å förening av arbetsgivare eller arbetstagare, skola äga motsvarande tillämpning å förening eller förbund av flera sådana föreningar (huvudorganisation); och skall, då fråga är om huvudorganisation, vad i denna lag sägs om medlem i förening gälla om de anslutna föreningarna, så ock om deras medlemmar.

2 kapitlet. Om föreningsrätten.

4 §.

Med *föreningsrätt* förstås i denna lag rätt att tillhöra eller icke tillhöra sådan förening, som i 3 § sägs.

5 §.

Föreningsrätten skall lämnas okränk.

Såsom kränkning av föreningsrätten skall anses arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan stridsåtgärd, som vidtages i syfte att förmå eller hindra någon att inträda i eller utträda ur förening eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan rättshandling eller genom bestämmelse i föreningsstadgar eller arbetsavtal, vare rättshandlingen eller bestämmelsen ogill.

För skada, som åstadkommes genom kränkning av föreningsrätten, skall ersättning gäldas enligt bestämmelserna i 5 kapitlet.

3 kapitlet. Om förhandlingsrätten.

6 §.

Med förhandling avses i denna lag förhandling med syfte att rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åstadkomma enighet mellan parterna samt därav föranledda avtal.

Rätt att i frågor beträffande vissa arbetstagare och deras arbetsgivare förhandla enligt denna lag (*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.

7 §.

Vill part, som äger förhandlingsrätt, påkalla förhandling om viss eller vissa frågor, må han göra framställning därom hos andra parten. Om denne så begär, skall framställningen ske skriftligen med angivande av den eller de frågor, om vilka förhandling påkallas. Därest ej annat föranledes av omständigheterna, skall den, hos vilken framställningen gjorts, senast å tredje dagen därefter utsätta tid och plats för förhandling och därom underrätta den, som påkallat förhandlingen. Sammanträde för förhandlings upptagande skall hållas snarast möjligt.

Vid förhandlingen skall vardera parten angiva sin ståndpunkt till förhandlingsfrågan och skälen därför. Det åligger part att göra vad på honom ankommer för förhandlingens skyndsamma slutförande samt att efter bästa förmåga medverka till förhandlingsfrågans lösning under beaktande av parternas gemensamma intresse av samförstånd.

Om endera parten det begär, skall över förhandlingen föras protokoll, som justeras av båda parterna.

8 §.

Arbetsgivare må ej vägra arbetstagare ledighet för deltagande i förhandling om fråga, varav arbetstagaren beröres eller där han är utsedd att vara representant för sin organisation.

4 kapitlet. Om förhandlingsrättens utövande i visst fall.

9 §.

Vill förening av arbetstagare, att bestämmelserna i detta kapitel skola äga tillämpning å föreningen, må den göra anmälan därom hos socialstyrelsen. Dylik anmälan skall göras av föreningens styrelse och innefatta förklaring, att föreningen underkastar sig i 18 § angiven fredsförpliktelse.

Vid anmälan skola fogas:

- 1) föreningens stadgar;
- 2) uppgift å de personer, som hava säte i föreningens styrelse eller som eljest äga företräda föreningen, ävensom å deras adresser; samt
- 3) bestyrkt avskrift av protokoll vid sammanträde med föreningens medlemmar, utvisande, att stadgarna blivit antagna, ävensom av dylikt protokoll eller annan handling, varav framgår, att styrelse blivit utsedd.

Sker ändring i föreningens stadgar eller i förhållande, som under 2) sägs, vare föreningen pliktig att omedelbart göra anmälan härom hos socialstyrelsen.

10 §.

För förening, som gjort anmälan enligt 9 §, skola bestämmelserna i detta kapitel äga tillämpning från och med ingången av fjärde kalendermånaden efter den, då anmälan gjordes, och intill dess ett år förflutit efter det föreningen hos socialstyrelsen förklarat sig återtaga sin anmälan; dock att förklaring om återtagande icke får ske förrän två år efter anmälan.

Äro bestämmelserna i detta kapitel tillämpliga å förening av arbetstagare och har dessas arbetsgivare erhållit kännedom därom, skola samma bestämmelser gälla för arbetsgivarparten i förhållande till föreningen och dess medlemmar.

11 §.

Kan enighet i viss förhandlingsfråga icke uppnås vid förhandling enligt 3 kapitlet, skall socialstyrelsen på begäran av part, som angives i 10 §, utse opartisk ordförande att leda förhandlingen.

Styrelsen må dock vägra att utse sådan ordförande:

- 1) därest sökanden icke gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling enligt 3 kapitlet;
- 2) därest sökanden är förening av arbetstagare och icke omfattar minst hälften av de av frågan berörda arbetstagarna;
- 3) därest sökanden är förening, som icke står öppen för alla inom den eller de grupper, vilkas intressen föreningen åsyftar att tillvarataga;
- 4) därest sökanden är förening, som tillhör huvudorganisation, och hinder mot åtgärden möter från huvudorganisationens sida; samt
- 5) därest sökanden är förening av arbetstagare och icke äger minst femtio medlemmar.

Över socialstyrelsens beslut i fråga, som avses i denna §, må klagan ej föras.

12 §.

Ledes förhandling av opartisk ordförande, åligger det parterna att sammankomma på hans kallelse. På ordförandens anmaning skall vardera parten med angivande av skäl framlägga förslag till förhandlingsfrågans lösning.

Därest det är nödvändigt för att bereda ordföranden tillförlitlig grund för förhandlingsfrågans bedömande, skall part på anmaning av ordföranden giva honom del av räkenskaper och andra handlingar samt meddela statistiska och andra uppgifter, varöver parten förfogar, ävensom hålla vederbörande arbetsplatser för ordföranden tillgängliga; parten likväl obetaget att, i den omfattning han finner nödigt, göra förbehåll, att vad ordföranden på sådant sätt erfar ej må av denne yppas.

13 §.

Försummar part att hörsamma kallelse eller anmaning enligt 12 §, må ordföranden anmäla försummelsen hos arbetsdomstolen; och äge arbetsdomstolen att genom vite tillhålla parten att fullgöra sitt åliggande.

14 §.

Kunna parternas vid förhandling inför opartisk ordförande avgivna förslag icke sammanjämkas, må ordföranden uppmana parterna att lämna ordföranden själv eller en eller flera andra personer uppdrag att avgöra förhandlingsfrågan med utfästelse, att parterna skola ställa sig avgörandet till efterrättelse.

I händelse ordförandens uppmaning i sistnämnda syfte icke efterkommes av parterna, skall ordföranden, därest han icke finner frågan vara av beskaffenhet att höra under arbetsdomstolen, på begäran av endera parten avgiva förslag till förhandlingsfrågans lösning. Därvid skall ordföranden tillika förelägga parterna att senast å viss dag avgiva svar på förslaget. Vägrar någondera parten att antaga ordförandens förslag, äge ordföranden förordna, att vad vid förhandlingen förekommit jämte ordförandens förslag må offentliggöras. Dock må offentliggörandet icke omfatta yrkeshemlighet eller sådant, som ordföranden enligt 12 § icke får yppa.

15 §.

Sedan av socialstyrelsen utsedd opartisk ordförande slutfört sitt uppdrag, skall han inom en månad därefter insända berättelse över förhandlingen till styrelsen.

16 §.

Finner socialstyrelsen fråga, för vars behandling utseende av opartisk ordförande påkallas, vara av synnerlig vikt eller särskilt invecklad beskaf-

fenhet, må styrelsen istället för en ordförande utse en kommission av tre personer; och skall i sådant fall vad här ovan stadgas om opartisk ordförande gälla kommissionen.

17 §.

Angående ersättning till opartisk ordförande och ledamot av sådan kommission, som i 16 § sägs, gälle vad Konungen därom stadgar.

18 §.

Under tid och förutsättningar, som angivas i 10 §, må arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan stridsåtgärd icke vidtagas från någondera sidan. Denna fredsförpliktelse skall dock, så vitt viss förhandlingsfråga rör, upphöra att gälla, om enligt 14 § andra stycket avgivet förslag till frågans lösning icke blivit antaget av båda parterna inom den av ordföranden för besvarande av förslaget fastställda tiden samt endera parten inom en månad därefter underrättat såväl andra parten som socialstyrelsen, att han vill anlita stridsåtgärder.

19 §.

Hos socialstyrelsen skall föras register för inskrivning av de uppgifter, vilka enligt 9, 10 och 18 §§ lämnas styrelsen. I registret skola jämväl införas styrelsens beslut i frågor, som avses i detta kapitel.

Hava vid anmälan icke iakttagits de föreskrifter, som finnas för varje särskilt fall meddelade, eller prövas förenings stadgar eller beslut, som anmäles, icke hava tillkommit i föreskriven ordning eller ej stå i överensstämmelse med föreskrifterna i denna lag eller eljest strida mot lag eller författning eller vara till sin avfattning i något viktigare hänseende otydliga eller vilseledande, skall styrelsen vägra att mottaga anmälan. Om beslut, varigenom anmälans mottagande vägras, skall skriftlig underrättelse ofördröjligen överlämnas eller med allmänna posten försändas till någon, vilken äger företräda den anmälande.

5 kapitlet. Om skadestånd.

20 §.

Envar, som vidtagit stridsåtgärd eller annan åtgärd, vilken enligt 5 eller 18 § ej må äga rum, vare skyldig ersätta skada, som av förfarandet kommit.

21 §.

Där de, som äga företräda förening, varom i 3 § sägs, å föreningens vägnar behörigen besluta stridsåtgärd eller annan åtgärd, vilken enligt 5 eller 18 § ej må äga rum, vare föreningen pliktig ersätta skada, som kommer av åtgärden.

22 §.

Har medlem i förening, varom i 3 § sägs, gjort sig skyldig till sådant förfarande, som avses i 20 §, och faller åtgärden inom föreningens verksamhetsområde, vare föreningen, när den erhåller kännedom om medlemmens handlingssätt, pliktig att, där så ske kan, hindra honom från fortsättande av det olovliga förfarandet och förebygga skada av detsamma. För sådant ändamål äge föreningen mot medlem tillämpa varje påföljd, vilken enligt stadgarna kan inträda på grund av åsidosättande av förpliktelse, som åligger medlem. Föreningen må jämväl, oavsett vad stadgarna innehålla, utesluta medlem för en tid av intill ett år.

Åsidosätter föreningen vad i denna paragraf stadgas, vare föreningen skyldig ersätta därav uppkommen skada.

23 §.

Under skadestånd skall inbegripas jämväl ersättning för personligt lidande samt för intrång i den kränktes intresse av att ostört bedriva sin verksamhet.

Om det med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevållandes tillgångar eller till omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

24 §.

Älägges skadeståndsskyldighet flera, skall den fördelas mellan dem efter den större eller mindre skuld, som provas ligga envar till last. Föres, sedan skadeståndsskyldighet ålagts någon, av den skadelidande talan mot annan, må i den mån det finnes skäligt denne förpliktas att gemensamt med den förre, en för båda och båda för en, gälda skadestånd.

Där förening är jämte medlemmar skadeståndsskyldig, må föreningen förpliktas att till den, som lidit skadan, gälda även vad av skadeståndet belöper på medlemmarna, men äge föreningen i sådant fall att av dem söka åter vad föreningen sålunda utgivit.

25 §.

Var, som vill fordra skadestånd enligt denna lag, skall dels inom två månader från det han erhållit kännedom om skadan samt om den, mot vilken talan skall föras, underrätta honom om sitt anspråk, dels ock inom två år från avslutande av den åtgärd, varå ersättningsskyldigheten grundas, anhängiggöra sin talan. Försummas det, vare talan förlorad.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 193 .

Förslag till lag om ändrad lydelse av lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister.

Härigenom förordnas, att 2 § sista stycket och 3 § sista stycket lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister, sist angivna lagrum sådant det lyder enligt lag den 12 juni 1931 (nr 202), skola upphöra att gälla samt att 15 § förstnämnda lag skall erhålla följande förändrade lydelse:

15 §.

Angående ersättning till förlikningsman och ledamot av förlikningskommission gälle vad Konungen därom stadgar.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 193 .

Förslag till lag om ändrad lydelse av 11 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol.

Härigenom förordnas, att 11 § lagen den 22 juni 1928 om arbetsdomstol skall erhålla följande förändrade lydelse:

11 §.

Till mål — — — nämnda lag.

Arbetsdomstolen skall jämväl upptaga och avgöra sådana ärenden, som avses i 13 § lagen den (nr) om förenings- och förhandlingsrätt.

Tvist — — — kollektivavtal.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 193 .

M o t i v.

Inledning.

Enligt den nuvarande rättsordningen äga arbetsgivare och arbetstagare såsom två rättsligt jämställda parter full frihet att förhandla och avtala med varandra. Emellertid måste arbetstagaren, ehuru rättsligt jämställd med arbetsgivaren, av lätt insedda ekonomiska skäl vid det individuella arbetsavtalet regelmässigt framträda såsom den svagare parten. En avsevärt starkare ställning intager arbetstagarparten, då arbetstagarna uppträda samlade i en organisation. Stora arbetstagargrupper, framför allt bland industriarbetarna, hava på egen hand, i regel genom användande av stridsåtgärder (strejk, blockad m. m.) eller hot därom, förmått skaffa sig faktiskt erkännande av sin rätt såväl att sammansluta sig till föreningar för tillvaratagande av sina intressen i förhållande till arbetsgivaren (föreningsrätt) som ock att genom dessa föreningar förhandla med arbetsgivarparten om löne- och arbetsvillkoren (förhandlingsrätt). Önskemål om lagfästade av förenings- och förhandlingsrätten hava företrädesvis framkommit från vissa utanför de egentliga kroppsarbetarna stående grupper av privatanställda, vilkas rätt i dessa hänseenden ännu icke blivit faktiskt erkänd från arbetsgivarsidan.

I det anförande till statsrådsprotokollet över socialärenden för den 19 juni 1931, vari dåvarande chefen för socialdepartementet, statsrådet Larsson, lämnade direktiv för kommitténs arbete, omnämndes en till departementet inkommen framställning från den s. k. dacokommittén, bestående av representanter för vissa sammanslutningar av anställda å kontor och banker, maskinbefäl, arbetsledare, verkstadstjänstemän m. fl. Dacokommittén anförde, att vissa föreningar av privatanställda vid försök att medelst överläggning med arbetsgivarna förverkliga sina uppgifter att tillvarata medlemmarnas intressen i anställningen stött på överraskande svårigheter. Icke utan en för viktiga samhällsintressen måhända ödesdiger strid syntes tjänstemannaföreningarna kunna uppnå den av de anställda eftersträfvade rätten att medverka vid anställningsfrågornas lösning, såvida ej samhället självt utfärdade bestämmelser om denna deras behörighet.

I departementschefens anförande omnämndes jämväl en till departementet inkommen skrivelse från liberala föreningen i Stockholm med utredning och utkast till lag om anställningsvillkor. Detta lagutkast inne-

höll icke någon bestämmelse om förenings- eller förhandlingsrätt. I motiveringen till utkastet anfördes, att allmänna opinionen som rent axiomatisk fastslagit rätten för kroppsarbetare att genom sammanslutningar tillvarata sina intressen och att fackföreningsrörelsen ansåges som en stabiliserande faktor på arbetsmarknaden. I fråga om kontors- och affärsanställda hade däremot å arbetsgivarhåll denna rätt icke alltid erkänts. Bortsett från frågan om kollektivavtalets lämplighet eller olämplighet för kontorsanställda och dylika — kollektivavtalet betraktades i allmänhet övervägande som ett löneavtal och, då alla lönefrågor vid föreningens utredning principiellt utelämnats, hade anledning saknats att behandla kollektivavtalsfrågan — borde förenings- och förhandlingsrättens okränkbarhet fastslås. De flesta frågor, som berörde tjänstemännens förhållande till arbetsgivaren, löstes nämligen bäst genom en fri och utan fördomar fördiskussion mellan representanter för båda parterna. Huruvida denna rätt kunde genom lagstiftning fixeras och regleras, syntes emellertid, enligt vad i motiveringen till lagutkastet vidare uttalades, tvivelaktigt.

För egen del anförde departementschefen härom:

»Huruvida förenings- och förhandlingsrätten bör lagfästas, synes mig kunna vara föremål för olika meningar. Svårigheter skola säkerligen möta att på ett tillfredsställande sätt i lag närmare bestämma innebörden av nämnda rättigheter. Ovisst är väl också, om ett uttryckligt stadgande om förenings- och förhandlingsrätt i och för sig skulle vara av någon större betydelse till främjande av samarbetet mellan de anställda och deras principaler. Den tvekan jag härutinnan hyser synes mig likväl icke böra hindra, att frågan härom vid utredningen blir föremål för närmare övervägande.»

Kommittén har fattat som sin uppgift att till förutsättningslöst bedömande upptaga frågan, huruvida förenings- och förhandlingsrätten bör lagfästas, samt att i samband därmed närmare bestämma innebörden av dessa rättigheter. Härvid har kommittén ansett sig böra taga särskild hänsyn till att de grupper av privatanställda, vilkas rätt i dessa hänseenden ännu icke blivit faktiskt erkänd från arbetsgivarsidan, äga ett starkt intresse av att med lagstiftningens hjälp erhålla samma rätt, som de stora arbetarorganisationerna på egen hand förskaffat sig. Kommittén har likväl ansett sig icke vara hänvisad att föreslå en lagstiftning för allenast vissa grupper av arbetstagare utan funnit sig oförhindrad att låta sitt förslag avse all enskild tjänst.

Till grund för sitt bedömande av den angivna frågan har kommittén lagt en utredning rörande dels lagstiftningen på området i vissa främmande länder, dels ock frågans utveckling och nuvarande läge i Sverige. Kommittén vill till en början lämna en redogörelse för denna utredning.

Avdelning 1. Förenings- och förhandlingsrättsfrågan i vissa främmande länder.

Kommittén har i denna avdelning sammanställt en del tillgängliga uppgifter till belysning av förenings- och förhandlingsrättsfrågan i vissa främmande länder. Såsom allmän vägledning har därvid begagnats den av internationella arbetsbyrån utgivna publikationen angående föreningsfriheten (Freedom of Association, 1927—1930). På grundval av nämnda publikation må här inledningsvis lämnas följande allmänna orientering i ämnet.

Rätten till sammanslutning i fackliga organisationer kan antingen vara uttryckligen fastslagen i grundlag eller annan lag eller också framgå av praxis eller såsom en logisk följd av lagstiftning angående fackliga organisationer. I Sverige liksom i Norge m. fl. länder kan föreningsrätten anses utgöra en integrerande del av den allmänna frihet, som folket äger sedan urminnes tider. I många länder är föreningsrätten fastslagen i grundlag, t. ex. i Belgien, Danmark, Holland och Polen.

I en del stater, t. ex. Tjeckoslovakien och Tyskland under Weimarrepublikens tid, har den fackliga föreningsrätten, varom här närmast är fråga, särskilt tryggats i grundlag. Genom speciallagstiftning rörande fackliga föreningar har direkt eller indirekt föreningsrätten tryggats i bland annat Australien, Frankrike och Storbritannien.

Föreningsrätten är vanligen garanterad för alla icke lagstridiga ändamål. I länder med särskilt reglerad facklig föreningsrätt äro de ändamål, för vilka fackliga sammanslutningar äro tillåtna, mera noggrant bestämda. Den jugoslaviska grundlagen fastslår sålunda rätten för arbetare »att organisera sig för åstadkommande av förbättring i arbetsvillkoren» och den tyska grundlagen talar om föreningsrätt »för värjande och befordrande av arbetsvillkor och näringsbetingelser».

Den fackliga föreningsrätten är stundom fastslagen generellt för alla. I Jugoslavien är den begränsad till att gälla arbetare och i Sovjetryssland allenast arbetare och bönder. Den tyska grundlagen tryggar uttryckligen föreningsrätten för tjänstemän i allmän tjänst.

Lagstiftningarna i Italien och Sovjetryssland, enligt vilka de erkända fackliga organisationerna äro de legala representanterna såväl för alla organiserade som för oorganiserade på området, utesluta utan vidare åtgärder, som innebära angrepp på föreningsrätten. I Tyskland under Weimarrepublikens tid och i Tjeckoslovakien är en allmän bestämmelse till skydd för föreningsrätten intagen i själva grundlagen. Men medan i den tyska grundlagen alla åtgärder och överenskommelser, som gå ut på att begränsa denna rätt, förklaras vara rättsstridiga, så uppställer den tjeckoslovakiska blott ett förbud utan att bestämma påföljd för överträdelsen.

I vissa länder stadgas kriminellt ansvar för den, som genom tvång förhindrar fritt utövande av föreningsrätten. Så exempelvis är enligt den belgiska lagen den 24 maj 1921 hot med förlust av anställning jämställt med straffrättsligt tvång och hot. Kriminellt ansvar stadgas nämligen för den, som uppsåtligen i avsikt att kränka föreningsrätten uppställer såsom villkor för ingående, verkställande eller fortsättande av arbets- eller tjänsteavtal, att motparten icke tillhör förening.

Enligt de i den australiska förbundsstaten, Västaustralien och Queensland gällande lagarna är den arbetsgivare underkastad kriminellt ansvar, som avskedar en arbetstagare eller försämrar hans anställningsvillkor av den anledningen, att han är medlem av eller tjänsteman i fackförening, som erhållit eller sökt registrering. Likaså den arbetstagare, som inställer arbetet av den anledningen, att arbetsgivaren är tjänsteman i eller medlem av en arbetsgivarförening. Härvid åligger det svaranden att visa, att han icke företagit avskedandet resp. inställt arbetet av sådan orsak.

Genom de tjeckoslovakiska samt de tidigare tillämpade österrikiska och tyska lagarna om driftsråd kan avskedande överklagas hos arbetsdomstol eller liknande institution, och denna kan förpliktiga arbetsgivaren att återtaga arbetare eller att utge skadestånd.

I Frankrike har i ett flertal rättsfall den borgerliga lagen givits den tolkningen, att ett avskedande, företaget på grund av att arbetstagaren tillhör fackförening eller mot arbetsgivarens vilja deltagit i bildandet av sådan, utgör en otillåten handling eller ett missbruk av uppsägningsrätten och därför medför skadeståndsskyldighet.

De belgiska och tjeckoslovakiska lagarna innefatta underförstått förbud mot att såsom villkor för ingående av arbetsavtal påfordra, att arbetstagaren icke är medlem av förening eller av viss förening. Sådant förbud är uttryckligen lagfäst i Grekland och i Tyskland. I Frankrike har förbindelse att icke inträda i förening av domstolarna förklarats vara rättsgiltig.

I flera länder är emellertid föreningsrätten icke kringgärdad med dylika speciella skyddsbestämmelser, t. ex. Amerikas förenta stater, Holland, Canada, Schweiz och Storbritannien. I förstnämnda land har sålunda vid upprepade tillfällen såväl förbundslagar som delstatslagar, vilka genomfört ett visst privaträttsligt skydd för arbetstagarnas föreningsrätt, av högsta domstolen förklarats stå i strid med grundlagen, enär de ansetts inkräkta på den personliga friheten och äganderätten.

I de länder, bl. a. Belgien, där föreningsrätten är särskilt skyddad, omfattar detta skydd oftast även rätten att icke ansluta sig till förening.

Vidare förekomma exempel på lagstadgade förbud för vissa yrkeskategorier att sammansluta sig i eller ansluta sig till fackliga organisationer, exempelvis för statstjänstemän, för tjänstemän vid försvarsväsendet och vid polisen.

En ganska rik lagstiftning förekommer på många håll rörande förenings-

väsendet såsom sådant. Man har sålunda exempel på stadganden, enligt vilka föreningarnas stadgar måste ingivas till offentlig myndighet (Belgien och Frankrike) eller anmälan om föreningen göras hos sådan myndighet (Tjeckoslovakien och Österrike) eller om obligatorisk registrering (Australien, Litauen, Spanien) eller om fakultativ registrering (Estland, Lettland, Belgien, Finland, Holland). Sådan registrering medför i allmänhet vissa rättsverkningar, framför allt uppkomsten av rättskapacitet.

Medan sålunda en ganska rik lagstiftning kommit till stånd i olika länder till skydd för föreningsrätten och till reglering av föreningsväsendet, synes däremot i regel någon särskild lagstiftningsåtgärd i syfte att trygga de fackliga organisationernas förhandlingsrätt knappast hava företagits. Beträffande organisationernas förhandlingsrätt gäller i allmänhet, att densamma får anses hava blivit i rättspraxis erkänd i och med att de tillerkänts rättskapacitet och befogenhet att sluta avtal. Ett offentligt erkännande av deras förhandlingsrätt föreligger jämväl i de lagar och förordningar, enligt vilka offentliga organ inrättats för medling mellan de fackliga organisationerna eller för slitande av tvister dem emellan genom skiljedom.

För närmare belysning av hithörande förhållanden hänvisas här till efterföljande redogörelser för vissa särskilda länder.

England.

Engelska förordningar berörande föreningsrätt innehålla intet, vare sig beträffande individer eller sammanslutningar, som har med begreppen »rättighet» eller »frihet» att skaffa. Av ålder har dock föreningsrätten såsom sådan ansetts erkänd, och vid de tillfällen, då inskränkningar i densamma ansetts påkallade, har särskild författning härom utfärdats. Sedan gamla tider existerade förordningar angående lönerna inom industri och jordbruk. Detta system med auktoritativt bestämda löner var någorlunda effektivt fram till mitten av 1700-talet. Under denna period förbjödos genom särskilda lagar sådana sammanslutningar, som våldförde sig på dessa löneförordningar. Härtill kom, att med stöd av lagen om konspiration fackorganisationer kunde bliva och i vissa fall också blevo upplösta såsom olagliga, då de dömdes vara sammanslutningar med ett lagstridigt syfte. Ytterligare gällde, att en sammanslutning, som kunde anses öva hämmande inflytande på näringslivet (operate in restraint of trade), var att betrakta såsom olaglig.

Under intrycket av den franska revolutionens näringsfrihetsidé och arbetaroroligheter i England utfärdades 1799—1817 en serie författningar, vilka syftade till att undertrycka intressesammanslutningar (Combination Acts 1799—1800, Unlawful Societies Act 1799 och Seditious Meetings Act 1817). Härigenom stipulerades, bland annat, förbud för sammanslutningar mellan arbetare eller mellan arbetsgivare i fackligt syfte.

Denna lagstiftning upphävdes emellertid 1824 och 1825. Det fastslogs nu, att arbetare icke skulle kunna dömas enligt de i de speciella förordningarna innefattade rättsreglerna för deltagandet i en sammanslutning med syfte att erhålla en fördel eller att fixera lönenivån eller att förändra arbetstiden eller att minska arbetskvantiteten eller att påverka en annan person att lämna sin anställning före utgången av den tid, för vilken han anställdes, eller att lämna eller återvända till arbetet, innan arbetet avslutats, eller — om han icke anställdes — att vägra att taga arbete eller anställning, eller i syfte att reglera arbetsförhållandena i övrigt. Emellertid bedömde domstolarna fackorganisationernas verksamhet alltjämt med utgångspunkt från den allmänna lagens rättsregler. Sålunda ansågs användandet av våld och hot i fackorganisationernas verksamhet olagligt, och en förening, som övertalade arbetarna att lämna arbetet i syfte att tvinga arbetsgivaren att betala vissa löner, ansågs, även om våld eller hot icke användes, »obstruera» arbetsgivaren i dennes verksamhet och därigenom göra sig skyldig till olaglig handling. På så sätt kunde även efter 1825 års lagstiftning strejker för fullt lagliga syften förklaras vara otillåtna. Vidare gällde alltjämt, att en verksamhet, som kunde anses öva hämmande inflytande på näringslivet, kunde förklaras vara olaglig, och domstolarna gävo denna doktrin en ganska långtgående räckvidd.

Genom Trade Union Act 1871 förklarades emellertid, att en fackorganisationens syfte icke skall endast av den orsaken, att detsamma kan anses ägnat öva hämmande inflytande på näringslivet, betraktas såsom ett olagligt syfte, så att medlemmar av sådan fackorganisation kunna dömas skyldiga till brottsligt förfarande för konspiration eller eljest. Redan tidigare hade genom Molestation of Workmen Act 1859 fastslagits, att en fackorganisation kunde genom fredlig påverkan övertala arbetare att lämna sitt arbete utan att göra sig skyldig till att »obstruera» arbetsgivaren i hans verksamhet. Alltjämt betraktades dock av domstolarna ett mot en arbetsgivare framställt hot om strejk såsom olaglig handling, även om strejken såsom sådan var tillåten. Genom Conspiracy and Protection of Property Act 1875 stadgades, att strejker i samband med en facklig tvist mellan arbetsgivare och arbetare icke voro olagliga, under förutsättning, bland annat, att de ej inneburo ett angrepp mot staten. I lagen stadgades straff för arbetare vid gas- och vattenverk att bryta anställningskontrakten, om det sannolika resultatet härav skulle bli, att befolkningen skulle berövas, helt eller i större utsträckning, tillgång till gas eller vatten. Genom en särskild lag 1919 har sistnämnda stadgande erhållit tillämpning jämväl på arbetare vid elektricitetsverk. Lagen av år 1875 stadgade vidare straff för brytandet av anställningskontrakt, om den sannolika följden härav skulle innebära fara för människors liv, allvarlig kroppslig skada eller utsättandet av värdefull egendom för förstörelse eller allvarlig skada. Genom Trade Disputes and Trade Unions Act av år 1927 stipulerades härtil, att av statliga och kommunala myndig-

heter anställda personer, vilka bröte sina anställningskontrakt, skulle kunna ådömas böter eller fängelse, om den sannolika följden av kontraktsbrottet lände till skada, fara eller allvarlig olägenhet för det allmänna.

Genom 1875 års lag hade de vanliga strejkerna fritagits från kriminellt ansvar enligt den allmänna lagen. Emellertid kunde alltjämt vid de allmänna domstolarna skadestånd yrkas på grund av konspiration eller motverkande av näringslivet. Genom Trade Disputes Act 1906 fritogs fackorganisationerna från praktiskt taget allt kriminellt och civilrättsligt ansvar på grund av sin verksamhet. De äro alltså fritagna från ansvar beträffande skadegörelse å sak eller person i samband med arbetskonflikter. Denna lag är alltjämt i full kraft, ehuru år 1927 vissa slag av strejker och lockouter förbjödus och under kriget en speciell lagstiftning av provisorisk karaktär gällde.

Enligt den förut nämnda Trade Union Act 1871 med Amendment Act 1876 gällde, att personer under 16 år icke fingo vara medlemmar av fackorganisation, med mindre organisationens stadgar särskilt bestämde detta, och att ingen medlem under 21 år kunde vara ledamot av fackorganisationens styrelse eller vara förtroendemän eller kassaförvaltare i organisationen. Detta utgjorde de enda lagstadgade begränsningarna i föreningsfriheten. År 1919 antogs emellertid efter en serie av polisstrejker Police Act, varigenom en särskild polisfederation inrättades, och samtidigt föreskrevs, att denna federation och dess avdelningar skulle vara fullständigt oavhängiga av varje organisation eller person utanför polistjänsten. Lagen föreskrev förbud för polismän att tillhöra annan facklig organisation. Överträdelse av lagen straffas med avsked och förlust av rätten till pension.

Genom ovannämnda Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 gjordes vidare motsvarande inskränkning i de civila statstjänstemännens föreningsrätt. Sådana tjänstemän få nämligen enligt lagen icke representera eller vara medlemmar av annan organisation för tillvaratagande av intressen beträffande anställnings- och lönevillkor än sådan, som omfattar enbart av eller under staten anställda personer.

Enligt en annan bestämmelse i 1927 års lag förbjödus lokala eller offentliga myndigheter att uppställa medlemskap eller icke-medlemskap av en fackorganisation såsom ett villkor för anställning eller att eljest vidtaga åtgärder mot de anställda på grund av deras medlemskap eller icke-medlemskap av fackorganisation.

Såsom framgår av det ovan anförda åtnjoto fackorganisationerna under tiden efter 1906 en i stort sett obegränsad rörelsefrihet. Sedan 1920 har emellertid en tendens framträtt att gentemot fackorganisationerna hävda det allmänna intresset. Genom Emergency Powers Act 1920 erhöi regeringen praktiskt taget obegränsad befogenhet i de fall, då en stridsåtgärd är av sådan natur eller så omfattande, att den kan beräknas, genom ingripande i fråga om förseende med och distribution av föda, vatten, bränsle eller

lyse eller i fråga om samfärdseln, beröva allmänheten eller någon väsentlig del av densamma livsnödvändigheter. Regeringen får dock icke ens i ett sådant fall uppställa straff för deltagandet i en dylik strejk eller för fredlig påverkan å annan person att deltaga däri. År 1927 togs ytterligare ett steg för hävdandet av det allmännas intresse i arbetskonflikter. I ovan nämnda Trade Disputes and Trade Unions Act förbjödos nämligen generalstrejker och generallockouter. Lagen definierar såsom olaglig varje strejk, som har ett annat syfte än att inverka på en arbetstvist inom det yrkesområde, inom vilket de strejkande äro anställda. Olaglig är vidare en strejk, som är ägnad eller beräknad att påverka regeringen antingen direkt eller genom att utsätta allmänheten för nödläge. I motsvarande ordalag definieras de olagliga lockouterna. Lagen innefattar vidare en del bestämmelser om vanliga strejker och lockouter och förbjuder begagnandet av hot (intimidation) i arbetskonflikter. Såsom hot anses varje uppträdande, som giver en person skälig anledning att antaga en orättmätig påverkan (injury). Såsom orättmätig påverkan betraktas påverkan på en person i avseende å hans affärsverksamhet, sysselsättning, anställning eller andra inkomstkällor och annat påtalbart orättmätigt förfarande.

Ej heller enligt 1927 års lag är det straffbart för en arbetare att deltaga i en olaglig strejk. Att observera är för övrigt, att den ursprungliga konflikten av samhällsfarlig karaktär, exempelvis vid elektricitetsverk, icke kommer under lagens förbud, såvida den har ett rent fackligt syfte att få till stånd bättre arbetsvillkor för de strejkande. Endast i fråga om sekundära arbetsinställelser, s. k. sympatiåtgärder, eller då ett icke fackligt syfte ligger till grund, blir lagen tillämplig.

Slutligen må anmärkas, att enligt Trade Union Act av år 1913 det står facklig sammanslutning fritt att, därest dess medlemmar så önska, använda sina tillgångar för främjande av politiska syften. Den enskilda medlemmen har dock laglig rätt att bli undantagen från uttaxering för dylikt ändamål, där han så önskar, vilket ock i praktiken låter sig göra, då avsättningar för politiska ändamål enligt 1927 års lag skola ske till särskilda fonder.

Det i England starkt utvecklade ehuru mycket splittrade fackföreningsväsendet har sedan länge tillförsäkrat arbetarna ett avsevärt medinflytande på de allmänna arbetsvilkorens gestaltning. Genom organisationernas förtroendemän (Shop-Stewards) hava arbetarna vidare haft möjlighet att göra gällande synpunkter och önskemål i fråga om de lokala arbetsförhållandena. Samtidigt med att England är det fria förlikningsväsendets hemland har emellertid den allmänna liberala åskådningen verkat därhän, att formerna för det direkta frivilliga samarbetet mellan arbetsgivare och anställda på det hela taget lämpats efter omständigheterna. I detta sammanhang bör framhållas, att sedan lång tid tillbaka existerat en ganska omfattande enskild verksamhet genom sammanslutningar med syfte att få

till stånd bättre förståelse och ökad samverkan mellan arbetsgivare och arbetare.

Vissa försök till en mera organiserad samverkan i riktning mot s. k. ekonomisk demokrati hava ock gjorts. Så gjordes, under ledning och samverkan från regeringens sida, vid tiden omkring världskrigets avslutning och även därefter ansatser att genomföra det s. k. Whitley-systemet (benämnt efter den s. k. Whitley-kommittén), vilket i sin fullständiga utformning omfattade centrala industriråd, distrikts- (eller sektions-)råd och fabrikskommittéer. Någon stor betydelse fingo dessa försök aldrig, om än till en början utvecklingen syntes relativt gynnsam. Större framgång fick ej heller den s. k. Mond-rörelsen, vilken 1927 uppstod under intrycket av den stora kolkonflikten vid nämnda tid.

Statsingripanden eller reglerande förordningar beträffande förhandlingar mellan arbetsgivare och anställda hava tidigare icke åtnjutit någon större popularitet i England. Såsom typiskt härvidlag torde få betraktas ett av den år 1894 tillsatta stora arbetarkommissionen gjort uttalande, att det ej föreläge någon anledning att skapa officiella organ, som skulle tävla med de existerande privata och till äventyrs hindra dessas utbredning. Officiella medlingsinstitutioner skulle ej kunna vinna samma popularitet som de frivilliga och ej heller besitta samma förmåga till anpassning efter lokala och speciella förhållanden. Däremot hade kommissionen intet emot att tillägga Board of Trade viss initiativrätt med avseende å biläggandet av arbetskonflikter.

Denna uppfattning kom jämväl till uttryck i den första engelska lagen på området, nämligen Conciliation Act 1896. Enligt denna lag kunde sålunda Board of Trade, bland annat, på begäran av endera parten utse en förlikningsman att medla i tvist ävensom, ehuru endast med båda parternas samtycke, förordna en skiljedomare att avgöra tvist.

De extraordinära förhållanden, som skapades genom kriget, visade emellertid snart, att 1896 års medlingslag var otillräcklig för att garantera den arbetsro, som då var nödvändig. Genom olika speciallagar blev därför medlings- och skiljedomsväsendet utbyggt, så att möjlighet till sist stod öppen att använda obligatorisk skiljedom för praktiskt taget hela industrien.

Vid vapenstilleståndet år 1918 blevo de stränga krigstidsbestämmelserna avlösta genom en provisorisk lag av den 21 november nämnda år (Temporary Wages Regulations Act). Denna lag, vars syfte var att förmedla övergången till fredsförhållandena, innehöll bland annat bestämmelser om stabilisering av arbetslönen under lagens giltighetstid samt om upprättandet av en provisorisk skiljedomstol, som med bindande verkan skulle avgöra tvistefrågor i anledning av lagens tillämpning. Lagen upphörde att gälla den 20 november 1919, från vilken tid den obligatoriska skiljedomen kan anses i realiteten helt vara borta ur den engelska lagstiftningen.

Erfarenheterna från krigstidens användning av skiljedomsinstitutionen

jämte utvecklingen i de engelska dotterländerna hava emellertid satt vissa spår efter sig i den nya engelska lag i ämnet, som sedan följde. Regeringen beslöt nämligen att skapa permanenta anordningar för avgörande av arbetstvister, dock utan obligatorisk skiljedoms karaktär och utan krigstidens strejk- och lockoutförbud, vilket aldrig varit populärt. Fackföreningarna hade nämligen alltid med stor majoritet uttalat sig mot ett obligatoriskt skiljedomsväsende, och även den för undersökning av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare tillsatta Whitleykommissionen (Whitley commission) delade denna ståndpunkt. Kommissionen anbefalldes i stället inrättandet av opartiska institutioner, vilka, därest parterna icke själva kunde lösa tvisten, borde undersöka saken och avgiva ett utlåtande, som dock i allt fall endast skulle äga moralisk auktoritet. Något förbud mot arbetsinställelse vare sig under tiden för undersökningsförfarandet eller eljest ansågs icke böra ifrågakomma.

Detta ställningstagande från arbetsgivarnas och arbetarnas sida har jämväl kommit till uttryck i den nya lagen, Industrial Courts Act 1919, som efterföljde 1918 års provisoriska lag och ännu är gällande. Den innebär i huvudsak inrättandet dels av en permanent skiljedomstol (Industrial Court), som av parterna kan anlitas för slitande av tvister, dels av särskilda undersökningskommissioner (Courts of Inquiry) för verkställande av undersökning vid vissa större arbetskonflikter, speciellt sådana av allmänfarlig karaktär.

Den permanenta domstolen sammansättes av opartiska ledamöter samt av representanter för arbetsgivare och arbetare, samtliga utsedda av arbetsministern (Minister of Labour). Minst en av ledamöterna skall vara kvinna. Anmälan om arbetstvist, vare sig denna lett till öppen konflikt eller ej, kan av endera parten göras hos arbetsministern, som, därest han så finner lämpligt och bägge parterna lämna sitt samtycke, kan hänskjuta tvisten antingen till den permanenta domstolen, till särskild skiljeman eller till en skiljenämnd, sammansatt av lika antal arbetsgivar- och arbetarrepresentanter under en opartisk ordförande. Finnas inom någon näringsgren redan bestående anordningar för förhandling och skiljedom, böra dessa i första hand anlitas, innan det i lagen föreskrivna skiljedomsförfarandet tillgripes.

En undersökningskommission kan bestå av en eller flera av arbetsministern utsedda personer. Ministern äger till en sådan kommission överlämna utredningen angående en redan utbruten eller hotande arbetskonflikts uppkomst, orsaker och övriga därmed sammanhängande omständigheter, oavsett om tvisten blivit honom av parterna underställd eller icke. Kommissionen har befogenhet att infordra alla handlingar, som äga betydelse för tvistens bedömande, att inhämta upplysningar från personer, som antagas äga kännedom om tvisten, samt att inkalla sådana personer för kommissionen och avfordra dem vittnesmål under edlig förpliktelse. För vägran att efterkomma dylik kallelse och för lämnande av falska eller vilseledande

uppgifter hade i det av regeringen framlagda lagförslaget stipulerats ganska stränga straffbestämmelser, vilka emellertid vid parlamentsbehandlingen utelämnades. Redogörelser från kommissionen skola föreläggas parlamentet, och för övrigt kan arbetsministern, på sätt han finner lämpligt, låta offentliggöra av kommissionen inhämtade upplysningar eller fattade beslut, med iakttagande dock av tillbörlig diskretion i fråga om yrkeshemligheter eller rent privata förhållanden.

I jämförelse med den närmast föregående provisoriska lagstiftningen innebär 1919 års lag en väsentlig förändring med avseende å skiljedomsutslagens bindande verkan för arbetsgivarna. Enligt 1918 års lag kunde sålunda skiljedom påyrkas av endera parten, och arbetsgivarna voro vid äventyr av straff förpliktade att ställa sig utslaget till efterrättelse, medan intet hindrade arbetarna från att framställa krav på högre löner och etablera strejk för deras genomdrivande även i de fall, då skiljedomstolen vägrat att fastställa den begärda lönen såsom lagligt bindande. Det stod till och med arbetarna fritt att utebliva från skiljedomstolens förhandlingar. Enligt nu gällande lag däremot skall skiljedomsförfarandet tillämpas endast på därom framställt yrkande från bägge parter. Arbetsgivarna kunna följaktligen icke, såsom enligt den provisoriska lagen, tvingas att acceptera skiljedom i fråga om framställt krav å löneförhöjning. Dock skola de garanterade eller av domstolen fastställda lönesatserna fortfarande vara lagligen bindande för dem såsom minima. Uppenbart är emellertid, att skiljedomsförfarandet i och med att det helt och hållet gjorts beroende av parternas fria vilja, förlorat det väsentliga av sin betydelse.

I detta sammanhang må anföras, att genom kollagen (Coal Mines Act) av år 1930 tillskapats en särskild riksförlikningsnämnd för arbetstvister inom kolgruveindustrien, vilken som bekant utgör en öm punkt inom det engelska näringslivet. Förlikningsnämnden skall bestå av 17 medlemmar, vilka utses av Board of Trade efter samråd med The Mining Association och The Mines Federation beträffande vardera 6 av nämndens ledamöter, The Federation of British Industries och The Association of British Chambers of Commerce beträffande en ledamot samt The General Council of The Trade Union Congress, The Co-operative Union och The National Confederation of Employers' Organisations beträffande vardera en ledamot. Ordföranden får icke vara ledamot av någon av förut nämnda organisationer. Varje avtal mellan kolgruveägare och arbetare beträffande löner och andra arbetsförhållanden kan sändas till förlikningsnämnden, som skall registrera dylika avtal. Därest en lönetvist uppstår inom industrien och densamma icke kunnat regleras enligt den vanliga förlikningsproceduren inom vederbörande distrikt, äga såväl arbetsgivarna som arbetarna att hänskjuta tvisten till den nationella förlikningsnämnden. Nämnden skall därefter verkställa undersökning rörande tvistefrågorna samt däröver avgiva yttrande till parterna.

I England promulgerades den 28 juni i år en lag av viss begränsad räck-

vidd, som i förevarande sammanhang äger intresse. Lagen avser att ge lagligt gällande kraft åt lönesatser, varom överenskommelse träffats mellan representativa arbetsgivar- och arbetarorganisationer inom bomullsväveri-industrien. En efter lagen representativ arbetsgivarorganisation skall omfatta företag, som tillsammans behärska majoriteten av vävstolarna inom industrien (oberäknat de företag, där inga vävstolar varit i gång under senast förflutna 12 månader); en representativ arbetarorganisation skall omfatta majoriteten av arbetarna av olika kategorier inom industrien. Lagen stadgar, att organisationer av arbetstagare och arbetsgivare inom ifrågavarande industri må kunna gemensamt hos arbetsministern hemställa om sanktion av de lönesatser, varom organisationerna träffat avtal. Det skall tillses, att en sådan hemställan blir bekantgjord för allmänheten, och en tid har fastställts, inom vilken invändningar mot avtalet få göras hos ministern. Vid mottagandet av en dylik hemställan om sanktion av lönesatser tillsätter arbetsministern en nämnd, som undersöker, huruvida de båda organisationerna kunna anses representativa för arbetsgivarna och för den grupp eller de grupper av arbetare, som i avtalet beröras. Denna nämnd skall bestå av en ordförande och två andra medlemmar, utnämnda av arbetsministern; bland dessa får ingen hava förbindelse med industrien i fråga. De organisationer, som gjort hänvändelse till ministern, hava rätt att i nämnden utse sex bisittare. Nämnden skall undersöka även lämpligheten av att löneavtalet legaliseras samt yttra sig häröver hos ministern; en legalisering skall icke i nämndens utlåtande anbefallas, om icke förordet kan bliva enhälligt. Tillstyrker nämnden enhälligt en legalisering, äger en sådan rum, och arbetsministern förordnar om de lönesatser och med dessa sammanhörande bestämmelser, som härigenom komma att bli gällande. Ministerns förordning skall även, om så erfordras, göra klart, vilka arbetsgivare och arbetarkategorier som skola avses. Avtalsvillkoren få emellertid icke genom någon förordning av detta slag ändras. Lagen stipulerar, att de lönesatser m. m., som sålunda auktoritativt bestämts, skola innehållas i varje arbetsavtal, som träffas inom industrien, och att varje arbetsgivare, som betalar mindre än dessa lönesatser, skall ådömas bötesstraff. Arbetsgivarna bliva skyldiga att vid behov föra fortlöpande anteckningar för att därigenom kunna styrka, att förordningen efterlevs.

Lagen, som tillkom på arbetsministerns förslag och efter en hemställan från arbetsgivar- och arbetarorganisationerna inom bomullsindustrien, har motiverats under hänvisning till det förhållandet, att lönesatser, understigande dem, som i kollektivavtal fixerats, i stor utsträckning tillämpats inom denna industri, vilket medfört en för de avtalsbundna företagen skadlig konkurrens.

Använd litteratur:

Utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister, av byråchefen Nils Bergsten (bilaga till Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan, statens offentliga utredningar 1927: 4).

W. Milne-Bailey: Trade unions and the state, 1934.

Tyskland.

1. Förhållandena under Weimar-republiken.

Betydande svårigheter möta, när det gäller att få ett begrepp om den ekonomiska demokratiens praktiska räckvidd i Tyskland under tiden från världskrigets avslutning intill det nationalsocialistiska genombrottet. Under hela denna tid saknades de stabila förhållanden i skilda hänseenden, som medverka till en klar praxis. Än mer — utvecklingen mot en i realiteten tillämpad ekonomisk demokrati, som inleddes redan under det sista krigsåret och ytterligt starkt markerades under åren närmast efter sammanbrottet 1919, träffades särskilt från tiden omkring 1923 av starka bakslag, varigenom vissa lagar och förordningar de facto sattes ur funktion. Under tiden strax före Hitlerregimens början kommo härtill s. k. nödförordningar, vilka i stor utsträckning suspenderade gällande lag. Med hänsyn härtill torde anledning saknas att mer i detalj ingå på den splittrade och svåröverskådliga lagstiftning, delvis härrörande från tiden före, delvis från tiden efter världskriget, vilken i en eller annan form konstituerar rätt för arbetare och annan personal att delta i utformning och tillämpning av bestämmelser rörande anställningsförhållanden m. m., utan synes tillräckligt att blott skissera ledmotiven i den hithörande lagstiftningen.

Den principiella ramen för den ekonomiska demokratin har upplinjerats i riksförfattningens av den 11 augusti 1919 (Weimarförfattningen) artikel 165, vars första stycke lyder: »Arbetare och tjänstemän äga att med lika rätt och tillsammans med företagen delta i regleringen av löne- och arbetsvillkoren ävensom uti utvecklandet av de produktiva krafterna inom hela näringslivet. Organisationerna å ömse sidor äro att anse såsom lagligen erkända och mellan dem träffade överenskommelser såsom bindande.» I artikel 159 hade dessförinnan deklarerats, att föreningsrätt är garanterad för alla och envar och att varje mått och steg att inskränka denna frihet är illegalt.

Den anställda personalens möjligheter att direkt inverka på anställnings- och lönevillkor gavs dels genom driftsråden, vilka hade att övervaka de interna förhållandena inom vederbörande företag (driftsenhet), dels genom fackorganisationerna, vilkas största betydelse låg på de kollektiva arbetsvillkorens område.

Driftsråden voro i lag föreskrivna institutioner inom såväl enskild som kommunal och statlig drift och innefattade såväl arbetare som tjänstemän. Hela denna anordning med vederbörliga överinstanser fick emellertid i realiteten en kort livslängd, om den än först den 1 maj 1934 formellt upphävdes. Redan 1923 synes driftsrådsinstitutionen de facto hava satts ur spelet, icke minst därigenom, att fackförbunden i många fall med oblidla ögon sågo på den oberäkneliga maktfaktor vid sidan av dem själva, som

de ej sällan mycket radikala driftsråden utgjorde. Driftsrådens befogenheter synas i tythet hava överflyttats på fackförbunden.

Beträffande fackföreningar och fackförbund upprätthölls, som nämnts, principen om okränkthet för föreningsrätt. Föreningarna och förbunden som sådana voro fria sammanslutningar, erkända i men ej framtvungade genom lag. De kunde medverka till avslutande av kollektivavtal med bindande kraft men hade ingen laglig skyldighet att medverka till att dylika avtal upprättades. Något krav på, att kollektivbestämmelser principiellt skulle tillämpas, innehöll ej heller lagstiftningen, om än den offentliga förlikningsinstitutionen avsåg att direkt medverka till tillkomsten av kollektivavtal.

Beträffande förlikningsförfarande i arbetstvister må nämnas, att förlikningsmyndigheterna utgjordes av dels förlikningsnämnder, dels särskilda förlikningsmän. De hade endast subsidiär kompetens gentemot de avtalsmässiga skiljenämnderna, vilkas behörighet gick före och uteslöt de offentliga förlikningsmyndigheterna.

Förlikningsnämnder upprättades av vederbörande staters högsta förvaltningsmyndigheter, i samförstånd med riksarbetsministern, för ekonomiskt sammanhörande områden. Nämnderna bestodo av en eller flera opartiska ordförande och av bisittare. Ordförandena utsågos av den högsta förvaltningsmyndigheten efter hörande av vederbörande arbetsgivar- och arbetarorganisationer. Bisittarna, som skulle representera resp. arbetsgivare och arbetstagare (lika många av båda kategorierna), kallades av den högsta förvaltningsmyndigheten efter organisationernas förslag.

För större ekonomiska områden utsågos av riksarbetsministern efter hörande av vederbörande staters högsta förvaltningsmyndigheter särskilda *förlikningsmän*. Sådana kunde även utses för speciella fall. Förlikningsmännen övertogo medlingsuppgiften i de fall, där konflikten var av särskild betydelse för näringslivet.

Förlikningsnämnderna och förlikningsmännen ägde att inskrida, dels när de anmodades härom av endera parten, dels å ämbetets vägnar, i senare fallet dock endast när det allmännas intresse så krävde. Parterna voro skyldiga att inställa sig, personligen eller genom ombud. För frånvaro utan giltigt förfall kunde ådömas böter (Ordnungsgeldstrafe). Infann sig icke part trots kallelse i laga ordning, kunde tvisten ändock upptagas till behandling.

Lyckades det icke för vederbörande förlikningsnämnd eller förlikningsman att få en uppgörelse till stånd, gick saken till en *förlikningskammare* (Schlichtungskammer), som bestod av ordföranden i förlikningsnämnden med två arbetsgivar- och två arbetarrepresentanter som bisittare, resp. förlikningsmannen med arbetsgivar- och arbetarrepresentanter till lika antal som bisittare.

Lyckades det icke heller här uppnå enighet, framlade förlikningskammaren ett förslag till överenskommelse. Antogs detta förslag, gällde det som en skriftlig frivillig överenskommelse. Antogs det icke, kunde det förklaras

bindande för parterna, om däri föreslagna bestämmelser vid en rättvis avvägning av båda parternas intressen motsvarade billighetens krav och deras genomförande var påkallat av ekonomiska och sociala skäl. En sådan förklaring (Verbindlichkeitserklärung) ersatte antagandet av skiljedomen.

Stadgandet om Verbindlichkeitserklärung, vilket innefattades i art. 1, § 6 av förordningen om förlikningsväsendet (Verordnung über das Schlichtungswesen) den 30 oktober 1923 och som i själva verket i Tyskland införde *den obligatoriska skiljedomen* som sista resurs, mötte en bestämd opposition från arbetsgivarsidan och även, ehuru mindre stark, från arbetarsidan. Med hänsyn härtill hade man också vid förhandlingar mellan de båda huvudorganisationerna (Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände resp. Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund) sökt överenskomma om gemensam aktion för åstadkommande av möjliga inskränkningar i skiljedomstvånget. En preliminär överenskommelse — nära överensstämmande med ett i riksnäringsrådet (Reichswirtschaftsrat) förut uppgjort kompromissförslag — kom härvid också till stånd, gående ut på följande.

Ingripandet av offentliga förlikningsorgan skulle icke vara helt uteslutet men inskränkt till fall, då avtalsmässiga skiljenämnder icke funnes eller icke trätt i verksamhet samt åtminstone den ena parten önskade ett offentligt inskridande. Mot båda parternas vilja skulle ett statsingripande vara möjligt endast inom »*livsviktiga*» företag. En officiell Verbindlichkeitserklärung skulle blott kunna komma i fråga som ultima ratio, och en så makt-påliggande åtgärd skulle icke överlämnas åt en enskild person såsom i nu gällande förordning. För ett sådant avgörande skulle krävas beslut med kvalificerad majoritet av en paritetiskt sammansatt kommission (lika många arbetsgivare och arbetare) under ledning av en opartisk ordförande. Majoriteten vid omröstningen om Verbindlichkeitserklärung skulle ävenledes — åtminstone enligt Reichswirtschaftsrats mening — bestå av lika antal arbetsgivare och arbetare samt utgöra minst två tredjedelar av kommissionens samtliga medlemmar.

Den tyska förordningen om kollektivavtal m. m. av den 23 december 1918 innefattade bestämmelser om *allmängiltighetsförklaring* (Allgemeinverbindlicherklärung) av kollektivavtal på vissa betingelser, och dessa bestämmelser upptogos, i det väsentliga oförändrade, i den nya förordning om kollektivavtal, som utfärdades den 1 mars 1928. Bestämmelserna i fråga inneburo, att riksarbetsministern kunde förklara sådant kollektivavtal, som fått en »*överbäggande betydelse*» (überwiegende Bedeutung) för arbetsvillkorens gestaltning inom det område och för den yrkesgrupp, som i avtalet avsågs, för allmänt förbindande. I sådant fall ägde det inom sitt giltighetsområde tillämpning på sådana arbetsavtal, som på grund av arbetets art reglerades genom kollektivavtalet, även om arbetsgivarna eller arbetstagarna eller båda icke medverkat i kollektivavtalsuppgörelsen. En förklaring av denna art från riksarbetsministern utfärdades blott på grund av särskild ansökan. Ansökan

kunde göras av endera parten i ett kollektivavtal ävensom av organisationer av arbetsgivare eller arbetare, vilkas medlemmar kunde komma att beröras av riksarbetsministerns förklaring.

Bestämmelserna om allmängiltighetsförklaring av kollektivavtal hade väsentligen haft till syfte att förhindra, att oorganiserade arbetsgivare och arbetare med sämre arbetsvillkor skulle kunna underbjuda avtalsslutande organisationers medlemmar och därigenom hämma organisations- och kollektivavtalsväsendets utveckling.

2. Förhållandena under den nationalsocialistiska regimen.

Lagen den 20 januari 1934 om den nationella arbetsordningen (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit) utgör tills vidare en slutpunkt för den genomgripande omvandling av de arbetsrättsliga förhållandena, som inleddes under den nationalsocialistiska regimen. Redan 1 § av nämnda lag betonar starkt den revolutionerande omkastning i uppfattningen om utgångspunkten för en rättslig reglering av arbetsförhållandena, som det nationalsocialistiska genombrottet i Tyskland medfört. Här heter det, att »i företaget (Betrieb) arbeta företagaren i egenskap av ledare (Führer) och arbetar- samt annan personal (die Angestellten und Arbeiter) i egenskap av medarbetare (Gefolgschaft) gemensamt på främjande av företagets syften och till folkets och statens allmänna nytta». Därmed är utsagt, att en rättslig reglering av arbetsförhållandena icke längre bygger på förhandenvaron av två parter med motsatta gruppintressen, arbetsgivare och arbetstagare, vilkas ställning och skyldigheter till varandra och till samhällsintresset i olika hänseenden behöva preciseras, utan på en förutsatt intressegemenskap mellan enskilda individer och ett individuellt företag samt ett individuellt företag och samhällsintresset. Arbetslagstiftningens mål blir sålunda icke att utjämna kollektiva intressemotsättningar, utan att reglera individuella skyldigheter och rättigheter inom ramen av en kollektivt organiserad gemenskap.

I och med detta är klart, att förutsättningar saknas för en i rättslig mening kollektiv aktion och att därmed i sin tur grundvalen för en förhandlingsrätt i egentlig mening undanryckts. För att emellertid bedöma, huruvida ett substitut för en dylik förhandlingsrätt existerar, måste man något närmare ingå på de organisatoriska principer, som innehållas i lagen den 20 januari 1934.

I alla angelägenheter, som angå ett företag, äger ledaren (= den enskilde företagsledaren eller beträffande juridisk person dennes laglige representant) befogenhet att ensam besluta. I företag med minst tjugo anställda skall emellertid för bevarande av kontakten mellan ledaren och medarbetarna, vilken förutsattes alltid vara för handen, i regel ett förtroenderåd bildas, bestående av ledaren och ett visst antal förtroendemän, vilkas antal är beroende av personalens storlek men i intet fall överstiger tio. Förtroendemännen, vilka måste tillhöra arbetsfronten och hava vid varje tillfälle visat sig

obetingat omfatta den nationalsocialistiska statsidén, utses för ett år åt gången av medarbetarna enligt en lista, uppgjord av företagsledaren samt ledaren för den nationalsocialistiska driftscellsorganisationen vid företaget. För det fall, att enighet mellan dessa ej ernås vid listans uppgörande eller medarbetarna ej godkänna den uppgjorda listan, utses förtroendemännen av vederbörande arbetskurator (Treuhand der Arbeit). Förtroenderådet sammankallas, dels då företagsledaren så anser nödigt, dels ock då minst hälften av förtroendemännen yrka därpå.

Beträffande förtroenderådets befogenheter utsäger § 6 dels att rådet är pliktigt att söka generellt fördjupa det ömsesidiga förtroendeförhållandet inom företaget, dels att det har till uppgift att vara rådgivande i fråga om alla anstalter, som vidtagas för förbättrade arbetsprestationer, utformande och genomförande av regler för de allmänna arbetsförhållandena, speciellt i vad angår företagsordningen (Betriebsordnung), m. m. En direkt positiv befogenhet av största betydelse tillägges emellertid rådet i § 16, som föreskriver, att förtroenderådets majoritet kan begära intervention av arbetskuratorn, för den händelse företagsledaren, i vad rör de allmänna arbetsvillkoren, träffat beslut, vilka ej anses stå i överensstämmelse med god ekonomisk eller social ordning.

De ovannämnda arbetskuratorerna äro statstjänstemän, vilka lyda direkt under riksarbetsministern och äro bundna av de riktlinjer, som riksregeringen uppdrager för deras verksamhet. Genom dessa kuratorer skall regeringen kunna påverka löne- och arbetsförhållandena inom riket, i den mån så påfordras till arbetsfredens upprätthållande och de anställdas skydd.

Arbetskuratorerna skola i vissa fall, såsom beträffande frågor av allmän eller principiell natur och vid utfärdande av lönetarifföreskrifter (Tarifordnung), biträdas av särskilt utsedda sakkunniga.

Lagens 26—34 §§ reglera arbets- och lönevillkoren. Upplösningen av fackföreningarna och arbetsgivareförbunden omöjliggör kollektiva förhandlingar om dessa villkor. I stället för vid dylika förhandlingar träffade överenskommelser skola beträffande företag med minst tjugo anställda företagsledarna utfärda en skriftlig företagsordning. Denna skall innehålla ordningsföreskrifter för arbetet och angiva arbetstidens längd, grunderna för ackordsättning samt de omständigheter, vilka kunna föranleda omedelbar uppsägning etc. I företagsordningen kunna även inryckas föreskrifter angående tidlön i form av kollektivt gällande minimilönesatser, under förutsättning av att individuella löneöverenskommelser icke träffats mellan företagsledaren och de anställda.

Såsom framgår av ovanstående, vill det synas, som om ett effektivt substitut för förhandlingsrätt näppeligen förefinnes i Tyskland, särskilt om man tar i betraktande, att de institutioner, som eventuellt skulle kunna fungera som talesmän för de anställda, representera enbart anhängare av en viss politisk åskådning.

I sammanhang med ovanstående må nämnas, att arbetsdomstolarna fortfarande bestå, ehuru med starkt partibetonad sammansättning och med i viss utsträckning ändrade befogenheter. Vid sidan av desamma hava upprättats s. k. hedersdomstolar, vilka skola handhava den sociala hedersrättskipningen, som skall utgöra korrelat till »trohetsförhållandet» vid företagen, vilket bl. a. innebär, att varje företagsledare och anställd är ansvarig för samvetsgrant utförande av de plikter, som den »sociala hedern» ålägger honom (t. ex. att ej illvilligt utnyttja de anställdas arbetskraft, att fullgöra rimliga arbetsprestationer, att ej röja yrkeshemligheter, att ej uppvigla de anställda etc.).

Använd litteratur:

- Dr Hanns Hastler: Grundriss des deutschen Arbeitsrechts 1934.
 Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Utg. med inledn. o. förklaringar av Dr Rolf Dietz 1934.
 Hoeniger: Arbeitsrecht 1931.
 Hueck & Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts 1930.
 Utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister, av byråchefen Nils Bergsten (bilaga till Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan, statens offentliga utredningar 1927: 4).

Norge.

I motsats till en del andra europeiska länder har i Norge icke i lagen funnits något hinder för *föreningsrättens* utveckling, även om någon positiv lagbestämmelse till skydd för densamma icke funnits förrän under de senare åren. Föreningsrätten har indirekt ett konstitutionellt stöd i grundlagens 99 §, som blott förbjuder »offentliga församlingar, som störa allmän ordning och säkerhet». Vidare har man givit organisationerna lagens sanktion både som ömse- sidiga understödsinstitutioner och som kamporganisationer, nämligen genom lagen den 12 juni 1906, som ger offentligt stöd åt fackföreningarnas semesterkassor, samt genom lagen den 6 augusti 1915 (gällande lag 5 maj 1927) om arbetstvister. Sistnämnda lag förutsätter i det inledande kapitlet befintligheten av såväl fackföreningar som arbetsgivarföreningar. Med fackförening förstås enligt lagen »en sammanslutning av arbetare eller arbetarorganisationer, då sammanslutningen har till ändamål att tillvarataga arbetarnas intressen gentemot arbetsgivarna»; med arbetsgivarförening förstås »sammanslutning av arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar i syfte att tillvarataga arbetsgivarnas intressen gentemot arbetarna». Lagen definierar även vad som är att förstå med kollektivavtal, »ett avtal mellan en fackförening och en arbetsgivare eller arbetsgivarförening om arbets- och lönevillkor eller andra arbetsförhållanden». Något tvång att vara medlem i dessa organisationer för att komma i åtnjutande av de förmåner, lagen i olika hänseenden bjuder,

föreligger icke. Lagstiftningen ger den oorganiserade samma befogenheter som den organiserade i såväl rätts- som intressetvister.

Frågan om en särskild lagstiftning till skydd för föreningsrätten har i Norge redan tidigt varit på tal. Regeringen avgav sålunda 1902—1903 ett lagförslag, som åsyftade att trygga den fackliga föreningsrätten och skapa arbetsfred genom medling. Fackföreningar, som anmälde sig till ett offentligt register, skulle åtnjuta lagens skydd men i gengäld vara förhindrade att vidtaga strejk, innan medling företagits. År 1906 utarbetades i handelsdepartementet ett nytt lagförslag om den fackliga föreningsfriheten och medling. Ej heller detta förslag ledde till lagstiftning. I stället upptogs frågan till förnyad utredning genom en departemental kommitté, den s. k. voldgiftskommittén, vilken hade till uppgift att utreda frågan om obligatorisk skiljedom i arbetstvister. Denna kommitté avgav, förutom ett förslag år 1909 om en arbetstvistslag, också ett förslag år 1912 om skydd för föreningsfriheten och arbetets frihet.

Sistnämnda förslag upptog en så lydande bestämmelse: »Med böter straffes arbeidsgiver, som hindrer en arbeider

1. fra at oprette eller delta i opprettelsen av fagforening eller at intræde i eller vedbli som medlem av en saadan;
2. fra utenfor arbeidstiden at delta i fagforeningsmøter eller handle i fagforeningsanliggender efter fri overbevisning forsaavidt saadant søkes opnaad
 - a) ved at opstille undlatelse av nogen ovennævnt handling som betingelse for at avslutte arbeidsavtale;
 - b) ved at opstille undlatelse av nogen ovennævnt handling som betingelse for at indgaa paa bedre løns- eller arbeidsvilkaar;
 - c) ved at opsi eller avskedige arbeidere eller true dermed;
 - d) ved at uttale, at der er givet eller vil tilbydes arbeidere som ikke er medlem av fagforening bedre lønsvilkaar end der under like vilkaar vil gives medlemmer av fagforeninger.

Som arbeidsgiver betragtes ogsaa enhver som handler paa en saadans vegne.»

Ej heller detta förslag ledde till lagstiftning. I reservation till kommitténs förslag hade bl. a. framhållits, att något särskilt skydd av föreningsrätten ej längre vore behövt med hänsyn till den utveckling i detta avseende, som ägt rum, och fackföreningarnas möjligheter att effektivt själva skydda sig mot intrång i denna rättighet.

Sedermåra synes frågan om särskild lagstiftning till skydd för föreningsrätten icke hava varit aktuell i Norge. Enligt arbetstvistlagen, som närmare behandlas i det följande, kan dock ett brott mot den i kollektivavtalen vanliga bestämmelsen om respekterande av föreningsrätten påtalas inför arbetsrätten. Nämnas må också, att den s. k. bojkottlagen den 6 juli 1933 innefattar vissa bestämmelser av betydelse i förevarande sammanhang. Genom

denna lag, som införde i arbetstvistlagen bestämmelser jämväl om bojkottvapnets användning, stadgas, att bojkott är olaglig bl. a. när den utan samtycke av den särskilda bojkottdomstolen företages med anledning av att den, mot vilken åtgärden riktas, har deltagit i eller understött någon av parterna i en avslutad arbetstvist under lockout, arbetsnedläggelse eller bojkott, eller emedan han eller personer, som han sysselsätter eller står i ekonomisk förbindelse med, äro eller icke äro medlemmar av en fackförening eller arbetsgivarförening. Bojkott är likaledes olaglig, om den företages för att tvinga en arbetsgivare eller arbetare att gå in i eller ut ur en arbetsgivarförening eller en fackförening eller att ingå eller medverka till ingåendet av ett kollektivavtal, för den händelse ingen eller endast en minoritet av arbetarna i vederbörande företag krävt detta. Ävenså är bojkott olaglig, som i syfte att stödja ena parten i en arbetstvist riktas mot en tredje man, som står utanför tvisten och icke har vidtagit åtgärder för att i anledning av tvisten stödja någondera parten.

Dessa bestämmelser till skydd för föreningsfriheten voro endast delvis nya. Redan år 1927 hade i strafflagens 222 § införts ett stadgande om böter å 25—25 000 kronor eller fängelse i intill ett år för den, som genom bojkott söker att tvinga en arbetare eller arbetsgivare att ingå i sammanslutning av arbetare eller arbetsgivare eller som uppmanar eller medverkar till någon sådan handling. Denna bestämmelse upphävdes år 1935.

Slutligen må i detta sammanhang nämnas, att Norsk Arbeidsgiverforening och Arbeidernes faglige Landsorganisation våren 1935 träffat ett huvudavtal, enligt vilket föreningsrätten ömsesidigt erkännes. Huvudavtalet stadgar vidare, att i alla avtal, som träffas mellan de båda organisationerna, skola intas bestämmelser om tillitsmän, huru de skola väljas, om deras uppgifter samt att de icke få uppsägas med kortare uppsägningstid än 4 veckor och icke utan särskild orsak. Huvudavtalet innefattar icke någon förmansklau-sul, d. v. s. förbehåll för arbetsgivaren att påfordra, att förmän icke ansluta sig till arbetarnas organisation. Allmän praxis är emellertid, att bestämmelse om dylikt förbehåll förekommer i kollektivavtalen.

Vad härefter beträffar *förhandlingsrätten* framgår läget i sådant avseende av den norska lagstiftningen om medling och skiljedom i arbetstvister. Lagen om arbetstvister den 5 maj 1927 — ändrad den 6 juli 1933, den 26 juni 1934 och den 29 mars 1935 — innefattar bestämmelser om arbetsrätten och om förlikningsinstitutionen.

Arbetsrätten består av ordförande och sex bisittare. Av bisittarna utses två på förslag av fackföreningar och två på förslag av arbetsgivarorganisationer. Arbetsrätten är enda forum för avgörande av rättstvister, varmed enligt lagen förstås tvister, som avse kollektivavtals giltighet, tolkning eller bestånd ävensom tvister i anledning av krav, som grunda sig på kollektivavtal. Det står dock parterna fritt att, därest de därom enas, låta dylik tvist avgöras

genom skiljedom. Arbetsrätten äger icke upptaga en tvist till behandling, med mindre förhandlingar förts mellan parterna rörande densamma.

För intressetvister föreskriver den norska lagen en ordning, som närmast kan betecknas som obligatorisk medling. För sådant ändamål är riket indelat i medlingskretsar med var sin kretsmedlingsman. (Den ursprungliga lagen om arbetstvister omnämnde även särskilt medlingsråd, bestående av kretsmedlingsmannen och två andra medlemmar, utsedda enligt förslag av arbetsgivar- och arbetarorganisationerna, men då denna institution icke kom till användning, upphävdes den genom lag den 19 juni 1931.) De fasta kretsmedlingsmännen utses av Konungen för en tid av tre år. I spetsen för dem står en riksmedlingsman, som har att utöva tillsyn över deras verksamhet och att själv omedelbart behandla sådana ärenden, som beröra hela riket eller som eljest till honom hänskjutas eller av honom övertagas. Kretsmedlingsman äger även handlägga konflikter utom egen krets, därest han därom av parterna anmodas.

Vid varje avtalsuppsägning — varmed enligt den fastställda terminologien förstås det fall, att arbetare uppsagt sina platser eller arbetsgivare uppsagt sina arbetare — skall anmälan göras till riks- eller kretsmedlingsmannen, vilken sistnämnde sänder anmälan vidare till riksmedlingsmannen. Sådan anmälan skall innefatta uppgifter om antalet berörda arbetare, om tidpunkten för avtalets utlöpande och om förhandlingar mellan parterna hava påbörjats m. m. Strejk eller lockout må icke träda i kraft, förrän avtalet utlöpt och i allt fall ej förrän minst fyra dagar förflutit efter det berörda anmälan kommit vederbörande medlingsman till handa. Anser medlingsmannen, att arbetsinställelsen på grund av de därav berörda företagets art eller omfattning kommer att skada det allmännas intresse, är han pliktig att — inom två dagar efter ovannämnda anmälan — förbjuda arbetsinställelsen, intill dess medlingsproceduren avslutats. Har medlingsman fastställt förbud mot arbetsinställelse, åligger det honom att omedelbart utfärda kallelse till medlingssammanträde. Sedan tio dagar förflutit efter det att medlingsmannen utfärdat förbud mot arbetsinställelse, kan part kräva, att medlingen skall slutföras. I sådant fall är medlingsmannen skyldig att fyra dagar därefter förklara medlingen avslutad, varefter parterna hava befogenhet att tillgripa stridsåtgärd.

Förhandlingarna föras inför medlingsmannen. Som representant för part må praktiserande advokat ej anlitas, utan att medlingsmannen därtill givit sitt samtycke. Träffad överenskommelse skall avfattas i form av kollektivavtal, som av parterna underskrives. Har i en arbetstvist förlikning icke kunnat åvägabringas, kan medlingsmannen kungöra en berättelse över saken på sätt han finner ändamålsenligt.

Genom lagändringen den 6 juli 1933 infördes i arbetstvistlagen bestämmelser om bojkottvapnets användning. För dithörande ärendens behandling finnes en särskild domstol, domstolen för bojkottsaker, som består av

ordförande, vice ordförande och tre bisittare. Enligt ifrågavarande bestämmelser är bruket av bojkottvapnet förbjudet i vissa fall, bl. a. i fråga om tvister rörande ett gällande avtals tolkning och rörande i ett gällande kollektivavtal ej reglerade arbetsvillkor. Bojkott förbjudes överhuvud taget mot arbetsgivare, som sysselsätter högst 10 arbetare, och likaså är bojkott, som företages av förening utan dess huvudorganisationens skriftliga samtycke, rättsstridig. I en del fall kräves bojkottdomstolens samtycke för bojkottåtgärd. Så är förhållandet i fråga om bojkott mot enskild person samt bojkott i sådana fall, då den bojkottförklarande organisationen är i minoritet på den ifrågavarande arbetsplatsen.

Lagen föreskriver, att medling skall hava försökts, innan ett ärende bringas inför bojkottdomstolen. Med stämningen skall följa intyg om att förhandling ägt rum i tvisten.

Arbetsvistlagen innefattar straffbestämmelser, upptagande böter från 5 till 25 000 kronor eller fängelse i högst 3 månader.

Genom lagändringen den 26 juni 1934 infördes i arbetsvistlagen även utförliga regler om förfaringssättet vid omröstning över medlingsförslag, de s. k. omröstningsreglerna. Dessa bestämmelser uteslöts emellertid åter genom lagändringen den 29 mars 1935, sedan förut omnämnda huvudavtal våren 1935 träffats mellan Norsk Arbeidsgiverforening och Arbeidernes faglige Landsorganisation. Detta huvudavtal innefattar — förutom här ovan omnämnda bestämmelser om föreningsrätt samt om tillitsmän — även utförliga omröstningsregler, bestämmelser om kollektivavtals giltighet i fråga om nyorganiserade arbetsgivare resp. arbetare, stadganden om arbetsbetyg för den enskilde arbetaren, om kollektiva uppsägelser samt om rättigheten för parterna att vidtaga sympatistrek resp. sympatilockout.

I förevarande sammanhang må framhållas, att huvudavtalet förutsätter, att arbetsgivaren skall konferera med arbetarnas tillitsman eller, vid större företag, tillitsmännen i vissa frågor, nämligen vid utfärdande av arbetsreglementen eller ändringar av sådana, vid ändrade arbetsförhållanden på grund av omläggningar av driften samt då driftsinskränkningar medföra minskning av arbetsstyrkan.

En särskild paragraf i huvudavtalet handlar om »förhandlingsrätt och förhandlingsplikt». Den stadgar, att där kollektivavtal gäller, arbetsinställelse eller annan stridsåtgärd icke må äga rum. Varje tvist mellan ett företag och dess arbetare skall man först söka bilägga genom förhandling mellan företaget och tillitsmannen eller tillitsmännen. Uppnås icke därvid enighet, kunna, om kollektivavtalets parter, eventuellt bägge huvudorganisationerna, därom äro ense, fortsatta förhandlingar upptagas på stället efter tillkallande av en befullmäktigad representant från vardera huvudorganisationen. Uppnås ej heller därvid enighet eller komma sådana fortsatta förhandlingar icke till stånd eller gäller det en tvist mellan organisationerna, är vardera parten

pliktig att hänskjuta tvisten till fortsatt förhandling mellan vederbörande förbund eller de båda huvudorganisationerna eller de underorganisationer, som dessa därtill bemyndiga. Förhandlingssammanträde skall hållas senast 8 dagar efter det skriftlig begäran härom framställts från den ena parten.

Twist, som angår huvudavtalet, kan av endera parten bringas inför arbetsrätten.

I Norge har under några år (1916—1923, med undantag för år 1921, samt 1929) tillämpats obligatorisk skiljedom i intressetvister. Det var under trycket av redan genomkämpade och alltjämt hotande arbetsinställelser av vital innebörd, som en lag härom antogs den 9 juli 1916 (lov om tvungen voldgift). Då det obligatoriska skiljedomsförfarandet således i Norge prövats under långa perioder, lämnas här nedan en kort redogörelse för de viktigaste bestämmelserna i förenämnda lag.

Lagen förbehöll åt Konungen att till skiljedom hänskjuta sådana arbetstvister, varigenom viktigare samhällsintressen utsattes för fara. Därest Konungen bestämde, att en dylik twist skulle avgöras genom skiljedom, ägde han även utfärda förbud mot arbetsinställelse i anledning av tvisten. Intill dess skiljedom avkunnats, skulle vid twistens utbrott gällande arbets- och lönevillkor fortfarande tillämpas, för så vitt parterna ej annorlunda överenskommit. — Skiljedomstol skulle upprättas för varje särskilt fall — det var alltså icke fråga om någon fast skiljedomstol — och bestå av ordförande och fyra andra medlemmar, av vilka vardera av arbetsgivarnas och arbetarnas huvudorganisationer utsågo en och Konungen de övriga jämte ordföranden. — Ett av skiljedomstolen avkunnat utslag hade i alla hänseenden samma rättsverkningar som ett kollektivavtal. Utslaget fick icke, med mindre båda parterna gävo sitt bifall, tilläggas längre giltighetstid än tre år.

Jämsides med den allmänna lagstiftningen om arbetstvister finnes en speciallagstiftning för A/S Vinmonopolet och utminuteringsställena (»Samlagen»). Lagen, som är provisorisk, har förlängts tills vidare.

Den allmänna arbetstvistslagens bestämmelser om slitande av kollektiva rätts- och intressetvister äro tillämpliga jämväl i förhållandena mellan fackförening och A/S Vinmonopolet eller ett utminuteringsställe, dock med vissa betydande undantag. Har medling försökts men förlikning ej uppnåtts, kan envar av parterna kräva, att tvisten avgöres genom skiljedom. För detta ändamål har upprättats en skiljedomstol (voldgiftsrett). Domstolen består av ordförande, vice ordförande och tre bisittare med två ställföreträdare för vice ordföranden och två för envar av bisittarna. Ordföranden, vice ordföranden och en av bisittarna jämte deras ställföreträdare utses av Högsta domstolens justitiarius. De övriga bisittarna jämte ställföreträdarna utses jämväl av Högsta domstolens justitiarius, den ene bland tre personer, som A/S Vinmonopolet och utminuteringsställenas landsförbunds styrelse (»Samlagenes landsförbunds styre») uppsatt på förslag, och den andre inom ett förslag, som arbetare och tjänstemän (funksjonærene) uppsatt. De regler, som

gälla vid skiljedomstolens behandling av tvister, äro desamma som för arbetsrätten med vissa avvikelser. Varje skiljedom skall fastställas att gälla för viss tid, dock högst 2 år. Skiljedomen får ej överklagas och har samma verkningar som ett kollektivavtal.

Slutligen må nämnas, att i Norge gäller en provisorisk lag av den 20 juli 1920 om arbetarutskott i industriella företag. Lagen torde i stort sett kunna sägas äga tillämpning å sådana enskilda och offentliga företag inom industri, hantverk, byggnadsverksamhet och samfärdsel, som använda betald arbetskraft och i regel året runt sysselsätta minst 50 arbetare. Konungen äger att utsträcka lagens tillämpning jämväl till andra verksamhetsgrenar än de nyss nämnda. Från lagens tillämpning äro undantagna sådana arbetsförhållanden, vari tjänstemannautskott tillsättas enligt lagen om offentliga tjänstemän.

I företag, varå lagen äger tillämpning, skall upprättas ett arbetarutskott, så snart en fjärdedel av företagets vuxna arbetare påkallar det. Utskotten, som kunna hava 2—10 ledamöter, tillsättas för ett kalenderår åt gången genom val av företagets vuxna arbetare. Valförrättningen ledes av en särskild valstyrelse, bestående av arbetsgivaren eller en representant för honom jämte två ledamöter av det fungerande utskottet eller i brist på sådant av två tillitsmän för arbetarna.

Arbetarutskotten hava att dryfta och uttala sig om

- 1) större förändringar i driften, berörande arbetsförhållandena;
- 2) frågor om allmänna lönebestämmelser, fasta ackordstariffer, arbetstid, övertidsarbete, arbetsordning vid inskränkt drift, semester och andra arbetsvillkor, för så vitt ej enighet är uppnådd genom direkta förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetarna;
- 3) arbetsreglementen eller förändringar däri;
- 4) frågor om upprättande eller ledningen av välfärdsinrättningar för arbetarna, såsom sjuk- och begravningskassor, understöds- och sparkassor, arbetarbostäder o. d.

Innan arbetsgivaren fattar beslut i angelägenhet, som nu är nämnd, skall han samråda med utskottet. Har han icke varit i tillfälle därtill, skall han snarast möjligt meddela utskottet sitt beslut och motiven därför.

Utskottet är berättigat och, på begäran av någon i saken intresserad, förpliktat att upptaga till förhandling och söka bilägga tvister rörande arbetsförhållanden eller arbetarnas avskedande eller uppsägning.

Det åligger utskottet att, när så påfordras av offentlig myndighet, yttra sig om arbetsförhållandena vid företaget.

Utskottet äger att påkalla muntlig förhandling med arbetsgivaren rörande frågor, varmed det har att taga befattning. Utskottets ledamöter få ej avskedas eller uppsägas annat än på sakliga skäl. Arbetsgivaren åligger att tillhandahålla lokal för utskottets sammanträden. Han får ej, då sammanträde efter hans bestämmande hålles under allmän arbetstid, göra avdrag å arbets-

lönen för tid, varunder arbetare är frånvarande från arbetet för att delta i sammanträdet.

En undersökning år 1924 visade, att dittills arbetarutskott förefunnits vid 180 företag, men att institutionen i många fall — antagligen över hälften — ej hållits vid liv. För närvarande torde arbetarutskott knappast förekomma inom den privata industrien, där arbetarna i regel äro organiserade och av olika anledningar föredraga att begagna sig av den i kollektivavtalen reglerade tillitsmansinstitutionen framför den ganska tungrodda arbetarutskotts-institutionen. För den privata industrien torde därför ifrågavarande lag numera kunna anses vara ganska betydelselös. Beträffande vissa statliga och kommunala arbetsföretag, vid vilka arbetarna ofta ej äro i större utsträckning anslutna till de stora fackförbunden, hava emellertid fortfarande förekommit val av arbetarutskott, exempelvis vid statliga järnvägsbyggen och Oslo kommuns arbeten.

Använd litteratur:

Utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister, av byråchefen Nils Bergsten (bilaga till Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan, statens offentliga utredningar 1927: 4).

Sigurd Østrem: De kollektive arbeidskampe efter norsk ret, 1925.

Paal Berg: Lovene av 5/5 1927 om Arbeidstvister og tvungen Voldgift, 1928.

Paal Berg: Arbeidsret, 1930.

Kjerschow: Straffeloven med kommentar, 1930.

Paal Berg: Arbeidstvisteloven, 1934.

Amerikas förenta stater.

I Amerikas förenta stater har fackföreningsrörelsen endast långsamt utvecklats och intager alltså en relativt svag position. Denna svaghet medförde, att kollektivavtal voro ganska sällsynta intill de senaste åren. Arbetsgivarna voro obenägna att erkänna fackföreningarna såsom förhandlingsparter, och i stor utsträckning förekommo individuella överenskommelser med arbetarna, de populärt kallade »yellow dog»-kontrakten, varigenom arbetarna förbundo sig att ej tillhöra någon fackförening med undantag av de av vederbörande industriföretag kontrollerade företagssammanslutningarna (Company unions).

Under tiden före den våldsamma ekonomiska kris, som inleddes genom börspaniken hösten 1929, rådde ett på den rena frivillighetens princip byggt förlikningsväsende. Det existerade i allmänhet varken obligatorisk medling eller obligatorisk skiljedom. Dock kunde förlikningsmyndigheten ingripa på begäran av allenast endera parten eller å ämbetets vägnar; undersökningar rörande konfliktorsakerna, ofta även över parternas skuld och ansvar etc., kunde verkställas och undersökningsresultaten jämte medlingsförslagen offentliggöras för utövande av ett moraliskt tryck på parterna. För att trygga

ingripande av de statliga förlikningsorganen var i många fall skyldighet stadgad för de lokala myndigheterna att lämna meddelande om utbrutna eller hotande arbetskonflikter. I några stater gällde sådan skyldighet även för fackföreningarnas förtroendemän.

Förliknings- och skiljedomsförfarandet förutsatte i regel en förhandsöverenskommelse mellan parterna att underkasta sig denna procedur (agreement to arbitrate). På dylik överenskommelse ställde lagen understundom vissa fordringar, däribland att parterna under den fastslagna korta tiden för proceduren icke vidtogo någon ändring i arbetsförhållandena och icke heller tillgrepo strejk eller lockout. Skiljedomsbeslut, som tillkommit efter framställning av båda parterna, voro enligt åtskilliga staters lagstiftning rättsligt förbindande och verkställbara. I Missouri blev skiljedom bindande även i det fall, att part, som ej på förhand lämnat sitt samtycke, underlätit att ingiva protest mot domen inom fem dagar efter dess avkunnande.

Vid såväl undersöknings- som skiljedomsförfarandet ägde i regel vederbörande medlingsinstitutioner att använda sig av alla vid de civila domstolarna sedvanliga rättsmedel, såsom att på ed höra vittnen, infordra handlingar o. s. v. Anmärkningsvärt är, att i en del stater dylik domstolsbefogenhet även tillagts motsvarande frivilliga organ.

Om medlingen misslyckades och parterna ej heller kunde enas om skiljedom, ålåg det ofta medlingsinstitutionen att publicera en redogörelse för konflikten och det framlagda medlingsförslaget, stundom även att uttryckligen angiva den av parterna, som hade den huvudsakliga skulden. I vissa fall kunde parterna åläggas att avgiva edfäst förklaring rörande konfliktens orsaker och sin vägran att ingå på skiljedom (Maryland, New Hampshire, Washington).

De ständiga förliknings- och skiljedomsorganen bestodo i flertalet fall av tre personer, vilka utnämndes av guvernören och av vilka en skulle vara arbetsgivare och en arbetare samt den tredje en opartisk person, som föreslogs av de båda förstnämnda. Den bestämmelsen förekom även, att utnämmandet av arbetsgivar- och arbetarrepresentanterna skulle ske enligt förslag av resp. organisationer ävensom att av de tre skiljedomarna icke mer än två fingo tillhöra samma politiska parti.

Även om, såsom ovan framhållits, det amerikanska förliknings- och skiljedomsväsendet i övervägande grad byggde på frivillighetens grund, yppade sig dock beträffande såväl unionen i dess helhet som de enskilda staterna strävanden, vilka även delvis vunno gehör, för genomförandet av en strängare lagstiftning på området. I en del stater kunde uppenbarligen den kanadensiska lagstiftningen med dess obligatoriska medlings- och undersökningsförfarande ej heller undgå att göra ett visst intryck.

Sålunda stadgades för Iowa, att under den tid förliknings- och undersökningsförfarandet pågick (högst 10 dagar eller därutöver, om guvernören förlängda fristen) ingen av parterna fick deltaga i strejk eller lockout. Några

särskilda straffbestämmelser för överträdelse härutinnan synas emellertid icke hava förekommit.

I Colorados lag den 12 april 1915 om förliknings- och skiljenämnd föreskrevs däremot, bland annat, att strejk eller lockout var förbjuden före eller under en enligt lagen företagen undersökning, förhandling eller skiljedomsprocedur. Arbetsgivare, som överträdde detta förbud, straffades med böter från 100 till 1 000 dollars för varje dag eller del av dag, som lockouten varade; motsvarande böter för arbetare utgjorde 10 till 50 dollars. Den som uppmanade till eller understödde strejk eller lockout straffades med böter från 50 till 1 000 dollars eller med fängelse i sex månader eller med båda. Andra kränkningar av lagen eller underlåtenhet att ställa sig skiljedom till åttlydnad straffades med minst 100 dollars böter för varje särskilt fall. Lagen föreskrev 30 dagars varsel, innan strejk eller lockout igångsattes, och denna bestämmelse, »mot vilken våldsam kritik riktades, hade otaliga gånger räddat situationen» (Second Report of the Industrial Commission of Colorado 1917—1918).

Slutligen må i förevarande sammanhang omnämnas, att i Oklahoma stadgades mötestvång för vederbörande parter, när fråga var om arbetsinställelser av allmänfarlig karaktär. Infunno sig icke parterna på kallelse av vederbörande förliknings- och skiljedomsorgan, kunde de ådömas straff enligt lagbestämmelserna om sidovördnad mot domstol.

I alla koncessioner, som utfärdades för gruvdrift eller företag av offentlig karaktär, skulle intagas bestämmelse om obligatorisk skiljedom.

Ännu längre i fråga om tvingande bestämmelser gick man i staten Kansas genom lagen om industridomstolen (The Kansas Industrial Court Act) av år 1920.

För den nordamerikanska unionen i dess helhet funnos inga andra allmänna bestämmelser rörande medling och skiljedom i arbetstvister än det kortfattade stadgande i lagen den 4 mars 1913 om inrättande av ett arbetsdepartement, enligt vilket stadgande arbetsministern (Secretary of Labor) hade myndighet att fungera som medlare och att utse förlikningsmän (commissioners of conciliation), så snart enligt hans mening den industriella fredens intresse så krävde.

Överhuvud taget synes man tidigare i Amerika hava varit motståndare till mera tvingande bestämmelser i fråga om medling och skiljedom i arbetstvister, åtminstone för industrien i dess helhet. Beträffande s. k. samhällsviktiga arbeten (public utilities), särskilt järnvägsdriften, torde man, under trycket av svåra, hela samhällsmaskineriet hotande strejker, hava blivit mera benägen att vidtaga speciella åtgärder. Såsom ett utslag av denna stämning och dess resonans även hos vederbörande parter är måhända att betrakta den av kongressen år 1926 antagna lagen om reglering av arbetstvister vid järnvägarna i Förenta staterna (Railway Labor Act 1926).

Lagen betecknade i viss mån en ny typ av lagstiftning, därigenom att den-

samma från början utgjordes av en mellan vederbörande parter uppgjord kollektiv överenskommelse, varå de sökte och erhöilo rättslig sanktion genom dess antagande av kongressen såsom lag. Detta innebar en strävan att lösa ett problem, som vållat en av de svåraste stötestenarna på de kollektiva avtalens väg. Även om i Amerika parterna i det stora flertalet fall visade sig lojalt följa en träffad överenskommelse, så hade dock förekomsten av tolkningstvister och tillfälliga avtalsbrott bevisat önskvärdheten av att åt avtalen förvärva rättslig giltighet och verkställbarhet, något som den nya lagen i förevarande fall ombesörjde.

Den nya situation beträffande arbetarpartens medverkan till lösandet av konflikter, som uppstod under den stora krisen på näringslivets område år 1929, kan anses bygga på 7 § i lagen om industriell återuppbyggnad (National Industrial Recovery Act) av den 16 juni 1933. I sagda paragraf stadgas, att varje kod, överenskommelse eller licens skall innehålla bestämmelse om:

1) att arbetstagarna skola hava rätt att organisera sig och att förhandla kollektivt genom av dem själva utsedda representanter samt vara fria från inblandning, hinder eller tvång från arbetsgivarnas eller deras ombuds sida vid val av representanter ävensom i organisationsarbetet och i fråga om annat gemensamt uppträdande för förhandling på kollektiv väg eller annan ömsesidig hjälp- eller skyddsverksamhet;

2) att såsom villkor för anställning icke må krävas av arbetstagare eller arbetssökande, att vederbörande ansluter sig till fackförening, bildad av arbetsgivare (Company union), eller avstår från att ansluta sig till, deltaga i upprättandet av eller understödja en arbetarorganisation efter eget val.

Med sin knapphändig lydelse lämnade dessa föreskrifter öppen frågan om den rättsställning, som tillkommer den eller de organisationer, genom vilka arbetarna skulle göra sin kollektiva förhandlingsrätt gällande. Hur skulle exempelvis förfaras, då konkurrerande organisationer uppträdde på arbetarsidan eller då vid sidan av de »fria» fackföreningarna funnes en av arbetsgivarsidan bildad facklig organisation bland arbetarna vid visst företag? Likaså lämnades frågan öppen om den ansvarsställning, som intages av en bland arbetarna bildad organisation, och i vad mån denna därför skall, enligt i landet gällande rättsuppfattning, kunna betraktas såsom förhandlingsmässig part.

Under senare delen av 1933 och förra delen av 1934 uppstodo svåra konflikter, den svåraste inom automobilindustrien, till vilka bakgrunden egentligen synes hava varit tolkningen av NRA:s ovanberörda § 7 beträffande kollektivförhandlingar. Detta föranledde presidenten att den 25 mars 1934, sedan han genom personligt ingripande lyckats få uppgörelse till stånd inom automobilindustrien, utsända en deklaration, vari utsades, att arbetarna ägde rätt att organisera sig i en enda eller i flera sammanslutningar inom en industri, att deras sammanslutningar kunde fritt utse ombud, som arbetsgivarna hade att mottaga till kollektivförhandlingar, och att ingen åtskill-

nad finge göras i behandlingen av de arbetsanställda på grund av det sätt, varpå de utnyttjade sin föreningsrätt. I uppgörelsen ingick, att om olika arbetarsammanslutningar funnes, skulle de vid förhandlingar representeras i förhållande till medlemsantalet.

Inför den hotfulla konstellation, som uppkommit på arbetsmarknaden genom motsättningen mellan »company unions» och arbetarnas egna fackliga organisationer, nödgades regeringen till allt längre gående ingripanden. Såsom instrument härför betjänade den sig av en den 5 augusti 1933 upprättad centralnämnd för arbetarfrågor (National Labor Board) med ursprunglig uppgift att pröva, sammanjämka och avgöra meningsskiljaktigheter och tvister angående tolkningen av den s. k. provisoriska överenskommelsen (blanket code). Någon bindande verkan tillkom dock icke nämndens beslut. Nämnden, som intog en självständig ställning inom NRA-organisationen, kom sedermera att beklädas med allt vidsträcktare befogenheter för ingripande i arbetstvister samt utbyggdes med ett nät av distriktsnämnder (Regional Labor Boards), ävensom med lokalnämnder.

Genom förordning den 19 december 1933 tillerkändes centralnämnden motsvarande befogenheter med avseende å fastställda industrikoder som med avseende å provisoriska överenskommelser, varjämte den i allmänhet beklädades med uppgiften att bilägga konflikter på arbetsmarknaden. Närmare bestämt angåvos nämndens uppgifter i förordningen sålunda:

a) att genom medling, förlikning eller skiljedom bilägga alla tvister mellan arbetsgivare och arbetare, som äro ägnade att motverka syftet med återuppbyggnadslagen, dock så att nämnden kan vägra taga befattning med tvist, i fråga om vilken procedur enligt överenskommelse, industrikod eller unionslag icke åberopats;

b) att upprätta lokala och distriktsnämnder med paritetisk representation för arbetsgivare och arbetare samt att till dessa överlåta sådana befogenheter och sådan territoriell jurisdiktion, som nämnden må bestämma;

c) att ändra beslut av lokala och distriktsnämnder, då det allmännas intresse så kräver.

För tryggnad av arbetarpartens rätt att jämlikt återuppbyggnadslagen upprätta egna organisationer och genom efter fritt val utsedda representanter förhandla med arbetsgivaren på kollektiv grund har nämnden i ett antal fall, där så ansetts påkallat, anordnat val i orterna under nämndens egen tillsyn. Arbetarna hava därvid genom hemlig omröstning fått avgöra, vilken organisation de önskat ansluta sig till, resp. vilka representanter de önskat utse för förhandlingars förande.

Valen hava mött svårigheter i åtskilliga fall, av vilka de mest bekanta äro de vid Weirton Steel Company i Weirton (West Virginia) och E. G. Budd Manufacturing Company (motorfabrik) i Philadelphia (Pennsylvania). I Weirton-fallet hade bolaget, i trots av en med centralnämnden den 16 okto-

ber 1933 träffad överenskommelse, skridit till upprättande av en »company union» genom val under bolagets kontroll samt vägrat träffa sådana anstalter (bland annat genom lönelisters utlämnande), som erfordrades för att val under nämndens tillsyn skulle kunna anställas. I Budd-fallet hade bolaget likaledes upprättat »company union» samt vägrat erkänna som förhandlande part en bland arbetarna bildad filial av American Federation of Labor. Sedan av denna anledning strejk utbrutit, ingrep vederbörande distriktsnämnd resp. centralnämnden och sökte få uppgörelse till stånd, innefattande bl. a. val under nämndens tillsyn, vilket bolaget motsatt sig.

Svårigheter av detta slag föranledde utfärdandet av en förordning den 1 februari 1934, enligt vilken bestämmes följande:

1. Då centralnämnden finner, att ett avsevärt antal av de anställda eller av viss grupp anställda i företag eller avdelning därav, som är underställt kod eller överenskommelse, anmodat nämnden anställa val för utseende av representanter för kollektiv förhandling, skall nämnden träffa anstalter för valet och under uteslutande egen kontroll övervaka detsamma enligt regler, som nämnden bestämmer. Därefter skall nämnden skyndsamt offentliggöra namnen å de med enkel majoritet valda representanterna, vilka därigenom utsetts att företräda samtliga till deltagande i valet berättigade.

2. Då nämnden genom anställd undersökning eller på grund av val finner, att majoriteten av de hos en arbetsgivare anställda eller av viss grupp anställda utsett representanter med iakttagande av föreskrifterna i § 7 av återuppbyggnadslagen och delgivit arbetsgivaren namnen å representanterna, samt nämnden sedermera på grund av klagomål eller av eget initiativ konstaterar, att arbetsgivaren vägrat erkänna eller förhandla med de utsedda eller eljest vägrar ställa sig föreskrifterna i sagda § 7 till efterrättelse, skall nämnden skyndsamt delgiva detta till chefen för NRA.

Såsom ytterligare bevis på de svårigheter, som mötte beträffande arbetsgivarnas erkännande av arbetarnas förenings- och förhandlingsrätt, må omnämnas, att presidenten i april 1934 fann sig föranlåten utfärda en förordning, vilken gav National Labor Board befogenhet att anlita justitiedepartementets ingripande, därest en arbetsgivare vägrade acceptera grundsatsen om arbetarnas rätt till kollektivförhandlingar genom fritt valda ombud. Vidare utfärdades i lag om reglering av arbetskonflikter vid järnvägar (Railroad Labor Act) av den 21 juni 1934 bl. a. föreskrifter om, att ifrågasvarande företag icke finge lämna finansiellt understöd till arbetarsammanslutningar och icke finge vidtaga åtgärder, ägnade att försvåra anslutning till en arbetarsammanslutning.

En allmän lagstiftning om fackföreningsrätten var sålunda alltjämt påkallad. Försök att tillskapa en sådan gjordes under år 1934 genom den av senator Wagner framlagda billen till reglering av arbetskonflikter, men densamma hann icke bli föremål för behandling i alla instanser. En pro-

visorisk lösning av svårigheterna åstadkoms emellertid i sista stund, i det att representanternas hus och senaten antogo en s. k. »joint resolution», vilken innebar, att presidenten bemyndigades tillsätta särskilda nämnder för biläggande av alla meningsskiljaktigheter rörande tolkningen av de omstridda bestämmelserna om rätten till kollektiva förhandlingar enligt NRA:s § 7.

Med stöd av bestämmelserna i den av kongressen antagna resolutionen angående federalt ingripande i arbetskonflikter tillsatte presidenten genom en förordning av den 29 juni 1934 en ny myndighet, National Labor Relations Board, som erhöll generellt uppdrag att handlägga arbetstvister, särskilt med hänsyn till frågan om kollektivförhandlingar. Denna nämnd ersatte National Labor Board, som avvecklades.

Nämnden består av tre genom presidenten utsedda medlemmar. Den skall äga rätt att verkställa utredning rörande alla svårigheter i samband med tillämpningen av arbetarnas föreningsrätt, föranstalta om val av arbetarrepresentanter och pröva klagomål angående obehörigt ingripande mot de anställda. Den äger utfärda förelägganden och fastställa viten enligt bestämmelserna i den av kongressen antagna resolutionen. Vidare skall den fungera som skiljenämnd i de fall, då parterna frivilligt hänskjuta tvist till dess avgörande. För handläggningen av arbetstvister inom särskilda industrigrenar kunna på förslag av National Labor Relations Board speciella nämnder tillsättas, i likhet med vad redan tidigare skett, exempelvis för bomullsindustrien, textilindustrien, automobilindustrien, oljeindustrien och kolgruvorna.

National Labor Relations Board avkunnade i september 1934 ett beslut, vilket i förevarande sammanhang icke synes böra lämnas obeaktat. Såsom tidigare nämnts knäsatte presidenten principen om att olika arbetarsammanslutningar inom ett och samma företag skulle vid förhandlingar representeras med hänsyn till medlemsantalet. Nämnden deklarerade emellertid i ovan nämnda beslut uttryckligen, att majoritetsregeln skulle vara normerande. Innebörden härav blev, att den arbetarsammanslutning, som förfogade över det största antalet medlemmar, tillerkändes en exklusiv rätt att representera samtliga arbetare inom företaget. Troligt synes vara, att nämnden genom sitt beslut icke åsyftat att desavuera presidenten utan blott konstaterat, att tiden nu i motsats till tidigare vore mogen för införande av majoritetsprincipen, som i allmänhet komme att gynna de »fria» fackföreningarna.

Det ovan nämnda lagförslaget om reglering av arbetstvister (den s. k. »Wagner-bill») hade vid 1934 års session blivit föremål för starka meningskiljaktigheter och undergick revision i kompromissyfte. Det framlades emellertid åter år 1935 utan ändringar vad de stora dragen beträffade, antogs av såväl senaten som representanternas hus och underskrevs i juli av presidenten.

Wagner-billen, som i motsats till NRA-systemet såvitt bekant icke blivit ogiltigförklarad av högsta domstolen, innehåller bestämmelser, vilka direkt eller indirekt kunna anses utsäga bl. a. följande:

a) National Labor Relations Board fortsätter att fungera med samma sammansättning som förut men med utsträckta befogenheter, bl. a. rätt att ingripa i alla arbetskonflikter samt att genomdriva sina avgöranden med anlitande av federala domstolar. Genom lagen har nämnden blivit en permanent institution.

b) Den fria föreningsrätten för anställda fastslås.

c) Arbetsgivarna få ej ställa sig avvisande mot förhandlingar. Vid förhandlingar med arbetsgivarna skola arbetarnas representanter vara utsedda enligt majoritetsprincipen. Vid underhandlingarna får ej förekomma någon påtryckning på arbetarna från arbetsgivarnas sida.

d) National Labor Relations Board äger befogenhet utfärda förhandlingsordningar.

e) Företagsfackföreningar äro förbjudna.¹

f) Trakasserier mot arbetare få ej förekomma på grund av deras medlemskap i arbetarorganisationer.

g) Lagen berör ej strejkrätten.

h) Staten och delstaterna som arbetsgivare falla ej under lagen, ej heller järnvägarna, vilkas förhållanden regleras av Railway Labor Act.

i) Jordbruksarbetare och personer i huslig tjänst falla icke under lagen.

Använd litteratur:

Utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister, av byråchefen Nils Bergsten (bilaga till Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan, statens offentliga utredningar 1927: 4).

Danmark.

En uttrycklig bestämmelse om *föreningsrätten* intogs i den danska grundlagen av år 1849, enligt vilken befolkningen tillerkändes rätt att bilda föreningar. I nu gällande grundlag av den 5 juni 1915 lyder motsvarande stadgande (§ 85) sålunda: »Medborgarna hava rätt att utan på förhand erhållet tillstånd bilda föreningar i varje lagligt syfte. Ingen förening kan upplösas genom ett regeringspåbud. Dock kan en förening för tillfället förbjudas, men då skall omedelbart talan anhängiggöras mot den för att få densamma upplöst.»

Fackföreningarnas rättskapacitet har i Danmark aldrig dragits i tvivelsmål. Under 1880-talet blevo de flesta hantverksfacken i Köpenhamn organiserade, och under de följande tio åren bildades landsförbund inom fler-

¹ Jmf. bl. a. »It shall be an unfair labor practice for an employer to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it» (Artikel 8). »The several District Courts of the United States are hereby invested with jurisdiction to prevent and restrain any unfair labor practice» etc. (Artikel 11).

talet större fack. År 1898 sammanslöt sig fackförbund i De samvirkende Fagforbund, och samma år bildades Dansk Arbejdsgiverforening. Mellan arbetsgivar- och arbetarorganisationerna hade redan ganska tidigt utbildat sig en rättsordning, byggd på ömsesidigt erkännande av varandras organisationer, på förhandlingsrätten samt på kollektivavtalsväsendet. Denna rättsordning utformades år 1899 i det mellan ovan nämnda huvudorganisationer träffade s. k. Septemberforliget, som närmare behandlas i det följande. Huvudorganisationerna utarbetade vidare den 17 augusti 1908 »normalregler för behandling av facklig strid», vilka de anslutna organisationerna uppmanades införa i sina kollektivavtal.

Den danska arbetsfredslagstiftningen bygger i väsentlig mån på den sålunda mellan huvudorganisationerna på frivillighetens väg tillskapade rättsordningen. Genom lagen om Den faste Voldgiftsret den 12 april 1910, förnyad den 4 oktober 1919 och ändrad den 2 maj 1934, stadgas, att ovan nämnda normalregler för behandling av facklig strid skola anses tillämpliga, såvida icke i ett mellan två verksamheter eller organisationer ingånget kollektivavtal innefattats andra betryggande regler för avgörandet av tvister av facklig karaktär. Då dessa normalregler bygga på förhandling i intresse-tvister och förhandling samt skiljedomsförfarande i rättstvister, har följaktligen Den faste Voldgiftsret att avdöma sådana rättsfrågor, som ej kunnat lösas i enlighet med gällande förhandlingsordning. Väsentligen är det alltså frågor om brott mot de vanliga kollektivavtalen, mot överenskommelser om behandling av facklig strid eller mot Septemberforliget, som ankomma på Voldgiftsrettens prövning.

Den rättsordning, som sålunda gäller mellan de organiserade parterna, bygger självfallet på erkännandet av föreningsrätten. Septemberforliget stadgar emellertid, att fast avlönade förmän eller arbetsledare skola, så länge de innehava dylik anställning, hava full frihet att icke vara medlemmar av arbetarorganisationer. Med fast avlönade förmän och arbetsledare förstås sådana, som i förhållandet gentemot arbetarna äro arbetsgivarnas förtroendemän, icke deltaga i ackord och icke äro intresserade i ackordsöverskott.

Septemberforliget stadgar vidare, att arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet samt att använda den efter deras bedömande vid varje tidpunkt lämpliga arbetskraften skall erkännas, eventuellt stödjas, av arbetarnas huvudorganisation. Den närmare innebörden av detta stadgande har klarlagts genom vissa av Voldgiftsretten meddelade utslag. I utslag nr 58 år 1911 uttalar rätten, att Septemberforliget tillerkänner arbetsgivarna rätt att använda också oorganiserade arbetare. Intet hinder föreligger dock, att genom överenskommelser ingångna mellan huvudorganisationerna eller med dessas uttryckliga eller stillatigande godkännande bestämmelser träffas, som i ett eller flera fack i större eller mindre mån begränsa arbetsgivarnas rätt att använda oorganiserade arbetare. Rätten stannade vid det resultatet, att medan det väl må stå varje enskild arbetare fritt, om han vill arbeta till-

sammans med en oorganiserad arbetare eller ej, så är en arbetsinställelse med syfte att framtvinga en sådan oorganiserad arbetares avskedande eller anslutning till organisationen olaglig. Genom ett annat utslag, nr 71 år 1912, har Voldgiftsretten förklarat, att ett avskedande med motivering, att arbetarna äro organiserade, är oförenligt med arbetsgivarens ställning som medlem av Arbejdsgiverforeningen och såsom sådan berättigad och förpliktigad jämlikt Septemberforliget, vars förutsättning just är erkännandet av organisationsrätten på ömse sidor. I utslaget uttalas vidare: Ty en sak är, att det av arbetarna icke må övas tvång på arbetsgivarens val av arbetskraft, i det han har rätt att anse sig som ovidkommande och att icke bliva inblandad i arbetarnas inbördes stridigheter och organisationspolitik; ett helt annat spörsmål är, om arbetsgivaren utanför konfliktstillfälle genom positiva, aggressiva steg har lov att inblanda sig i arbetarnas organisationsförhållanden och därtill utöva tvång på arbetarnas val, om de vilja organisera sig eller ej. I andra utslag, nr 412 år 1920 och nr 443 år 1921, har Voldgiftsretten såsom olagligt förklarat ett sådant förfarande, då arbetsgivaren betalat sina anställda ett särskilt penningbelopp, endast i den mån de icke voro medlemmar av arbetarorganisationen.

Ett särskilt spörsmål, som vid olika tillfällen varit föremål för Voldgiftsrettens prövning, är skyddet mot avskedande av arbetarnas Tillidsmän, d. v. s. talesmän gentemot arbetsgivaren. Det danska Tillidsmandssystemet, som först utbildade sig inom järnindustrien och sedermera spritt sig till större företag inom andra fack, grundar sig på att alla frågor rörande arbetsvillkoren vid det särskilda företaget, som uppkomma mellan arbetsgivaren och arbetarna, skola göras till föremål för behandling mellan arbetsgivaren eller dennes representant samt den av arbetarna valde tillitsmannen vid företaget, vilken senare sålunda har bland annat att framföra sina kamraters krav och klagomål till arbetsledningen. I många kollektivavtal innefattas regler om val av tillitsman, om arbetsgivarens godkännande av den valde samt om hans verksamhet. I ett utslag, nr 90 år 1913, har Voldgiftsretten uttalat, att enligt dansk rättsuppfattning ingen kunde på grund av ett personligt arbetsavtal tilltvinga sig att kvarstå i eller att erhålla en anställning emot arbetsgivarens vilja och att den, som oberättigat avskedades, blott finge ett skadeståndsanspråk. Förhållandet i fråga om avskedande av en tillitsman visade dock den egendomligheten i motsats till vanliga privata kontraktsförhållanden, att det vid sidan av den privata individuella krav på att hållas skadeslös i anledning av ett olagligt avskedande förefunnes ett kollektivt intresse av betydande vikt, i det att det för arbetarna och deras organisation måste vara av den största vikt, att det icke för arbetaren vore förenat med någon risk för avsked att åtaga sig ställningen som sina kamraters talesman, och att det i händelse av övergrepp i sådant hänseende på tillitsmansinstitutionen gäves upprättelse ej endast åt den enskilde arbetaren för den individuella förlusten utan åt organisationen för det skedda avtals-

brottet. I alla händelser fann Voldgiftsretten, att i det förevarande fallet denna upprättelse icke borde gå ut på att framtvinga återanställning av den avskedade utan på en bot för det avtalsstridiga förhållandet.

Vad här ovan sagts om föreningsrätten och om dess utformning i rättspraxis gäller det område av arbetsmarknaden, som täckes av Septemberförslaget, av normalregler för behandling av facklig strid och av kollektivavtalen överhuvud, och som faller under Den faste Voldgiftsrets kompetensområde. Beträffande de andra områdena äro de allmänna domstolarna kompetenta, och de för dessa gällande rättsreglerna äro de allmänna civilrättsliga. Även från dessa områden finnes en rättspraxis, som är av betydelse för belysningen av frågan om föreningsrätten.

Genom olika domstolsutslag har förklarats vara olagligt, att en arbetarorganisation vid konflikttillfälle offentliggjort eller hotat offentliggöra namnen på de arbetsvilliga. Även en offentliggjord uppmaning till arbetsnedläggelse har ansetts rättsstridig, då den riktat sig icke till medlemmar av den ifrågavarande fackföreningen utan till personer, som stått utanför den samma.

Genom lag om förvärvs- och arbetsfrihet den 27 mars 1929 har stadgats, att kollektiva avtal, som på oberättigat sätt begränsa den enskildes fria tillgång till förvärv eller arbete, icke kan tilläggas rättsverkningar vid domstolarna. Lagens § 3 stadgar: Varje slag av ekonomisk eller personlig förföljelse — däribland bojkott — som åsyftar att på oberättigat sätt begränsa den enskildes fria tillgång till förvärv eller arbete eller hans (hennes) rätt att vara medlem av eller att stå utanför en organisation, är olaglig och medför förutom ersättning för den skada, nämnda förföljelse har tillfogat vederbörande, böter å intill 100 000 kronor eller enkelt fängelse. Brott här emot är föremål för såväl allmänt som enskilt åtal. De i lagen om Den faste Voldgiftsret avsedda kollektivavtalen beröras icke av ifrågavarande lag.

En del domar, som fällts enligt nämnda lag, torde vara av intresse för belysning av frågan om föreningsrätten. Enligt Viborg Købstads Retsdom den 30 januari 1930 hade en fackförenings styrelse åtalats för förföljelse av en oorganiserad arbetare, vilken anställts vid ett tegelbruk men avskedats, sedan fackföreningen låtit förstå, att de organiserade arbetarna skulle lämna arbetet, om ej den oorganiserade arbetaren avskedades. I ärendet upplystes, att vid tegelbruket sedan länge endast organiserade arbetare brukat sysselsättas samt att fackföreningen icke ville hindra den oorganiserade arbetaren i hans yrkesutövning utan blott gjort hans kvarstående i arbetet betingat av att han ordnade sitt förhållande till fackföreningen. Åtalet ogillades. I ett annat utslag, Herning Købstads Retsdom den 16 juli 1930, har ordföranden i en fackförening ådömts böter och skadestånd på grund av framställt krav om att en arbetare skulle ansluta sig till fackföreningen, då eljest de övriga arbetarna vid företaget skulle nedlägga arbetet. Ett annat mål (Vestre Landsretsdom den 25 mars 1931) avsåg en lokomotivförare, som

avskedats av sin arbetsgivare på grund av framställning från vederbörande fackförening. Lokomotivföraren väckte åtal mot fackföreningen under yrkande *dels* att bli upptagen som medlem av fackföreningen, *dels* att erhålla skadestånd med 90 kronor i veckan till dess han vunnit sådant medlemskap. Domstolen förpliktade fackföreningen att bevilja käranden medlemskap och utdömde ett skadestånd av 500 kronor.

I allmänhet hava de danska domstolarna hävdad, att en fackförening icke kan neka facklärd, kvalificerad arbetare medlemskap, om fackföreningen har ömsesidig överenskommelse med arbetsgivarna om att dessa uteslutande må sysselsätta fackföreningens medlemmar eller när det framgår av fackföreningens stadgar, att den har till syfte att samla alla fackets utövare och att hindra oorganiserade att få arbete.

Vad ovan anförts i fråga om föreningsrätten har i viss mån varit ägnat belysa jämväl frågan om *förhandlingsrätten*. Redan tidigt vidtog ett ordnat samarbete mellan arbetsgivar- och arbetarorganisationerna vid lösningen av uppkomna tvistefrågor och detta många gånger utan att det fanns några skriftliga avtal härutinnan. Såsom framgår av det ovan anförda utbildades emellertid genom Septemberförliket och normalregler för behandling av facklig strid en fast rättsordning mellan parterna med avseende på förhandlings- och kollektivavtalsväsendet. Denna rättsordning vann statsmakternas erkännande och sanktion genom lagen om Den faste Voldgiftsret. Staten har även genom lagen om medling i arbetstvister erkänt organisations- och förhandlingsväsendet.

I det följande lämnas en närmare redogörelse för dessa frågor.

Lagen den 12 april 1910, vilken i gällande form är daterad den 4 oktober 1919 med ändring den 2 maj 1934, om Den faste Voldgiftsret har avseende på arbetsgivare och arbetare samt organisationer av arbetsgivare eller arbetare inom industri, hantverk, handels- och kontorsverksamhet, lantbruk, trädgårdsskötsel samt jord- eller transportarbete.

Organisationerna uppträda inför skiljedomstolen som kärke eller svarande antingen på egna eller sina medlemmars vägnar; enskilda arbetsgivare blott, när de icke äro organiserade. På arbetarsidan är det alltid arbetarorganisationerna, som inställa sig vid domstolen, antingen på egna vägnar eller på sina medlemmars. Däremot kan den enskilde arbetaren icke själv uppträda inför domstolen varken som kärke eller svarande. Om han är oorganiserad, har han följaktligen ingen möjlighet att få sin sak prövad av domstolen. Även om rättskränkningen begås mot eller av en organisations enskilda medlemmar, äger organisationen tala och svara för medlemmarna. Därest organisationen är medlem av annan mera omfattande förening, skall denna tala och svara.

Det kunde sålunda synas vara av stor vikt att i lagen äga en närmare definition på begreppet »organisation». En sådan har emellertid med avsikt

undvikits, och man har föredragit att utsträcka domstolens myndighetsområde även till ett flertal (»flerheder») av arbetsgivare eller arbetare, som visserligen icke äro i vanlig mening organiserade men som dock gemensamt ingått ett arbetsavtal med motstående part. Detta har fått följande uttryck i lagen:

»Med en organisation förstås i denna lag antingen ett flertal (»flerhed») av arbetsgivare, som genom en gemensamt förbindande, med ett flertal (»flerhed») av arbetare ingången överenskommelse förpliktigt sig till att mot fullgörandet av vissa prestanda från arbetarnas sida tillförsäkra dem vissa arbetsvillkor eller ett flertal arbetare, som genom en sådan, med arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare ingången överenskommelse mot fullgörandet av vissa skyldigheter tillförsäkrat sig vissa arbetsvillkor.»

I överensstämmelse med institutionens hela mening hava emellertid arbetstvister mellan ett fåtal i verkligheten »oorganiserade» arbetare utesluts från domstolens verksamhetsområde genom att möjlighet givits att avvisa ärenden, där vederbörande organisation är så ringa i omfattning och betydelse, att nyttan av domstolsbehandlingen icke står i rimlig proportion till kostnaden härför.

Den ständiga skiljedomstolen skall, som nämnts, befatta sig med behandling av rättstvister, uppkomna mellan ovannämnda parter, när saken rör sig om brott mot överenskommelser, ingångna mellan vederbörande arbetarorganisation å ena sidan och vederbörande arbetsgivarorganisation eller enskilda arbetsgivare å den andra. De viktigaste av sådana överenskommelser äro 1) kollektivavtal, 2) överenskommelser om behandling av facklig tvist samt 3) den s. k. septemberöverenskommelsen (Septemberfördraget).

Av dessa äro givetvis kollektivavtalen de viktigaste. Emellertid har man i de flesta fall träffat överenskommelser om särskild behandling av fackliga rättstvister och upprättat särskilda skiljedomstolar (»faglige Voldgiftsretter») för avgörande av dylika tvister, alltså just avtalstvister. Sådana komma därför till behandling inför den ständiga skiljedomstolen endast i de fall, då inga särskilda bestämmelser finnas för avgörandet av facklig tvist eller då dessa bestämmelser av en eller annan orsak icke fungerat (»sviget») eller då parterna uttryckligen enats om att anlita den ständiga skiljedomstolen i stället för den »fackliga». De vanligast förekommande bestämmelserna för behandling av facklig tvist förutsätta skiljedom i alla rättstvister och föreskriva, att medling först skall anlitas enligt närmare angivna regler. Brott mot dessa bestämmelser — t. ex. arbetsinställelse utan att först begära medling, vägran att inlåta sig på medling, anlitan av maktmedel, då avgörande genom skiljedom är föreskrivet, förhindrande av eller obstruktion mot den fackliga skiljedomstolens arbete, underlåtenhet att rätta sig efter den fackliga skiljedomstolens beslut o. s. v. — falla samtliga under den ständiga skiljedomstolens myndighet.

Genom användandet av fackliga skiljedomstolar inom resp. näringsgrenar

avlastas den ständiga skiljedomstolen från den stora massan av fackliga rättstvister, vilka eljest — såsom varande frågor om avtalsbrott — skulle falla under dess domvärjo.

Den tredje huvudgruppen av ärenden, som faller under den ständiga skiljedomstolens handläggning, berör Septemberforliget. Detta är en överenskommelse, som i september 1899 träffades mellan Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening å ena sidan samt De samvirkende Fagforbund å den andra och som senare vunnit anslutning från flera andra organisationer. Den bildar avslutningen på en långvarig arbetsinställelse, den s. k. storlockouten, och då den är bindande för den övervägande delen av landets såväl arbetsgivare som arbetare och man icke genom att utträda ur huvudorganisationen kan undandraga sig dess föreskrifter, vilka i väsentlig grad hava till syfte betryggande av arbetsfreden, är den ett slags grundlag på den danska arbetsmarknaden.

Förlikningens huvudbestämmelser gå ut på att tillförsäkra båda parterna *dels* 14 dagars varsel, innan påtänkt arbetsinställelse träder i kraft, *dels* minst tre månaders varsel, innan ett uppsägande av en facklig överenskommelse träder i kraft. Båda parterna tillerkännas principiell rätt till att igångsätta arbetsinställelse, och nödvändigt förbehåll för arbetsgivarens ensamrättande över själva driftsledningen göres.

Lagen om Den faste Voldgiftsret har i särskild grad haft för ögonen av dömandet av Septemberforliget berörande ärenden. Den ständiga skiljedomstolen (Den faste Voldgiftsret) skall bestå av sex ordinarie ledamöter och 16 suppleanter ävensom en ordförande samt två eller tre vice ordförande. Dansk Arbejdsgiverforening och De samvirkende Fagforbund välja var sin hälft av bisittare och suppleanter, så länge dessa organisationer kunna anses i övervägande grad representera de organiserade arbetsgivarna och arbetarna inom lantbruk och skogsbruk, industri, hantverk, transport- och jordarbete. Därest centralorganisationerna skulle upphöra att äga nämnda betydelse såsom representanter för resp. parter, skall inrikesministern föranstalta om ändring i lagen. Val av ledamöter förrättas för två år i sänder, även vad beträffar ordförande och vice ordförande, vilka utses genom de av parterna valda bisittarna.

Då de två väljande huvudorganisationerna i det övervägande antalet av domstolens ärenden just stå mot varandra, antingen som direkt processande parter eller i annat fall som processande representanter för egna underorganisationer, är det på sätt och vis de inför rätten uppträdande parterna, som själva valt sina domare, ja till och med huvudsakligen ur sin egen krets.

Genom flera bestämmelser har man i lagen sökt betrygga och utveckla det bestående frivilliga skiljedomsväsendet. Detta har skett icke blott av hänsyn till domstolens arbetsbörda, utan jämväl av det skälet, att man betraktat detta frivilliga domstolväsende såsom en grundval för den offentliga

domstolen. Denna är icke att betrakta som en högre instans i förhållande till skiljenämnderna; tvärtom nödgas den att lägga dessa nämnders utslag till grund för sina beslut och kan endast undantagsvis avkunna dom i deras ställe.

Påpekas bör, att den ständiga skiljedomstolens utslag äro exegibla.

Samtidigt med lagen om inrättandet av den ständiga skiljedomstolen antogs även en lag om medling i intressekonflikter den 12 april 1910 (Lov om Mægling i Arbejdsstridigheder), vilken i nu gällande form är daterad den 18 januari 1934.

Innan en redogörelse lämnas för de i detta sammanhang viktigaste bestämmelserna i nämnda lag må först erinras om vissa punkter i Septemberförslaget. En av dessa punkter är, att ingen arbetsinställelse (strejk eller lockout) må beslutas eller godkännas av någon av parterna, med mindre den är bifallen med minst $\frac{3}{4}$ av de avgivna rösterna av en enligt vederbörande organisations stadgar därtill kompetent församling. En annan punkt innehåller, *dels* att motparten minst 14 dagar före igångsättandet av arbetsinställelse skall skriftligen underrättas om att man ämnar förelägga vederbörande församling förslag om arbetsinställelse, *dels* att minst sju dagar i förväg meddelande skall lämnas motparten om att vederbörande församling beslutat arbetsinställelse ävensom vilken omfattning denna kommer att få. Slutligen stadgar en tredje punkt, att för överenskommelser mellan parterna angående prislistor och övriga arbetsförhållanden skall gälla en uppsägningstid av minst tre månader.

Enligt lagen om medling i arbetstvister utnämnas förlikningsmännen, tre till antalet, av inrikesministern efter förslag av den ständiga skiljedomstolen för tre år i sänder. Medling i en konflikt skall i allmänhet ske endast genom en av förlikningsmännen, men när konflikten är av vittgående samhällelig betydelse, kunna förlikningsmännen besluta, att medlingen skall företagas av dem alla tre gemensamt.

Rörande själva medlingen stadgar lagen, att när arbetsinställelse är att befara eller redan inträtt och vederbörande förlikningsman prövar konfliktens verkningar och omfattning vara av »större samhällelig betydelse», kan han — när direkta förhandlingar förts mellan parterna och av dem förklarats avslutade utan resultat — av eget initiativ eller på framställning av en av parterna inkalla dem till förhandling. Här liksom i Sverige äro parterna pliktiga att efterkomma kallelsen, utan att dock någon påföljd stadgats för uraktlåtenhet härutinnan. Förlikningsmannen äger att, när han så finner ändamålsenligt, framlägga medlingsförslag, vilket ej utan hans samtycke kan offentliggöras, så länge icke båda parternas svar på medlingsförslaget föreligga. Det tillkommer förlikningsmannen rätt att avfordra parterna upplysningar om de faktiska förhållandena med avseende å löner, arbetstid o. dyl., och han kan jämväl, därest dessa upplysningar synas honom osäkra eller ofullständiga, begära vittnesförhör inför den ständiga skiljedomstolen.

Beträffande omröstningen över ett medlingsförslag innehåller lagen en bestämmelse, som går ut på att medlingsförslaget endast kan föreläggas parterna till omröstning i förlikningsmannens avfattning och att endast ja- eller nej-röster få avgivas. Omröstningen skall ske hemligt och skriftligt. När omröstningen är klar, skall vederbörande organisation omedelbart lämna förlikningsmannen meddelande om resultatet och om hela antalet röstberättigade medlemmar. I lagen föreskrives även, att organisation skall sörja för att alla röstberättigade medlemmar före omröstningen få tillfälle taga del av medlingsförslaget i dess helhet. Lagen innefattar detaljerade bestämmelser om den majoritet, som skall anses erforderlig för förkastande av ett medlingsförslag, när mindre än 75 procent av de röstberättigade medlemmarna deltaga i omröstningen. Förlikningsmannen kan vidare kräva, att i en konflikt, berörande flera fack, medlingsförslagen för resp. fack skola betraktas såsom en enhet och att följaktligen för medlingsförslagens antagande eller förkastande det sammanlagda omröstningsresultatet för samtliga fack skall vara utslagsgivande.

Såväl på arbetsgivar- som på arbetarhåll har man i Danmark rest bestämt motstånd mot tanken på obligatorisk skiljedom i intressetvister. Frågan härom var särskilt aktuell under 1925 års storkonflikt. Efter konfliktens avslutning upplystes, att regeringen haft under övervägande att framlägga förslag till en provisorisk lag om konfliktens lösning och avgörande av de nya kollektivavtalens innehåll. Under de särskilda omständigheter med omfattande arbetslöshet och utfärdad lockoutvarsel, som förelågo på nyåret 1933, antogs lagen den 31 januari 1933 om prolongation av kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare samt om förbud mot arbetsinställelser. Lagen, som omedelbart trädde i kraft, gällde till den 1 februari 1934. Vid andels- och privatslakterierna utbröt på våren 1934 strejk, och med hänsyn till denna konflikts betydelse ur allmän synpunkt utfärdades en speciell provisorisk lag om obligatorisk skiljedom i slakterikonflikten.

I Danmark har jämväl frågan om förhandlingsrätt för tjänstemannakategorierna inom den privata industrien varit föremål för vissa överväganden mellan parterna. Inom järnindustrien hade tidigt ett samarbete kommit till stånd mellan arbetsledarnas och arbetsgivarnas organisationer utan att till grund härför förelåg någon skriftlig överenskommelse. Mellan arbetsgivareföreningen och arbetsledarnas organisation antogs år 1918 regler för behandling av facklig strid. Vidare träffades den 26 mars 1920 en överenskommelse, innefattande bestämmelse, bland annat, om inrättande av en lönenämnd. Denna överenskommelse ersattes den 27 oktober 1922 av en ny överenskommelse, som skulle gälla endast för de medlemmar av arbetsgivareföreningen, som uttryckligen biträdde densamma. Slutligen har år 1932 en ny överenskommelse träffats, vilken gäller för samtliga medlemmar av de avtalsslutande organisationerna. Den är i huvudsak av enahanda innehåll som förutvarande överenskommelse och innefattar bestämmelser

om 3 månaders uppsägningsvarsel, om arbetsledares skyldigheter under tillåtna och otillåtna strejker och lockouter samt om regler för behandling av uppkomna stridsfrågor.

Använd litteratur:

Utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister, av byråchefen Nils Bergsten (bilaga till Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan, statens offentliga utredningar 1927: 4).

F. Zeuthen: Danmarks sociale Lovgivning, 1923.

Jens Warming: Danmarks Erhvervs- og Samfundsliv, 1930.

Knud V. Jensen: Arbejdsretten i Danmark, 1935.

Julius Madsen: Arbejdsgivere og Funktionærer (Arbejdsgiveren nr 15, 1935).

Avdelning 2. Förenings- och förhandlingsrättsfrågan i Sverige.

Historik.

Inledning. När statsmakternas uppmärksamhet först började riktas på de problem, som rörde arbetsfredens bevarande och förhållandet mellan organiserade parter på arbetsmarknaden, hade redan fackföreningsrörelsen nått en ganska betydande utveckling. Inom viktiga områden hade också fackföreningarna så till vida erkänts, som de faktiskt uppträdde såsom förhandlande parter gentemot de enskilda arbetsgivarna och med dessa träffade kollektiva avtalsuppgörelser. Ett förhandlingsväsende hade härvid utbildat sig, som efter tillkomsten av riksomfattande organisationer bland såväl arbetare som arbetsgivare än ytterligare utvecklades.

Den ovan antydda utvecklingen av fackföreningsrörelsen försiggick icke utan ett bestämt motstånd från arbetsgivarhåll, vilket gav anledning till bittra föreningsrättsstrider. Innan organisationsväsendet stabiliserats och tillräcklig förhandlingsvana förvärvats, ledde också de direkta ekonomiska avtalsuppgörelserna till talrika öppna konflikter. I enlighet med den under 1800-talet förhärskande synen på samhällsföreteelserna ansågos parterna på arbetsmarknaden böra äga full frihet att ordna sitt inbördes förhållande i enlighet med de rättsregler, som gällde i fråga om avtal i allmänhet. Om staten sålunda principiellt betraktade sig såsom utomstående part i detta förhållande, kunde likväl arbetskonflikterna med hänsyn till deras konsekvenser för stat och kommun icke i längden undgå att påkalla uppmärksamhet ur allmän synpunkt.

Alltsedan slutet av 1880-talet förekommo också talrika initiativ i riksdagen, åsyftande att påkalla statsmakternas åtgärder för att förebygga arbetskonflikter eller bilägga desamma genom anordnande av förlikning eller skiljedom mellan parterna. Något klart fixerat begrepp »förhandlingsrätt» synes vid denna tid knappast hava varit för handen. Den allmänna synen på

förhandlingsväsendet och förhandlingsrätten framgår emellertid i viss mån av vad som förekom i samband med behandling av vissa frågor rörande skiljedom och förlikning i arbetstvister samt föreningsrätten och liknande.

Då år 1887 motion väckts i riksdagen om utredning och förslag till inrättande av lagstadgade skiljedomstolar mellan arbetare och arbetsgivare, avslogs motionen i enlighet med vederbörande utskotts hemställan. I sitt utlåtande anförde utskottet i huvudsak följande: Rättsordningen i vårt land främjade frivillig överenskommelse mellan arbetare och arbetsgivare. Erfarenheten hade icke visat behov av att statsmakterna genom lagstiftning ingrepe i frågan, vilken bleve i många hänseenden onödigt invecklad, om man lämnade frivillighetens grund. På grund av bristande material hade utskottet icke varit i tillfälle att underkasta frågan någon från faktiska omständigheter utgående prövning med hänsyn till svenska förhållanden. Vid en lagstiftning i ämnet vore man hänvisad till stridiga teorier och en i väsentliga punkter omtvistad utländsk erfarenhet. Om i det allsidiga och livligt kända behovet av ro och fred jordmånen blivit bearbetad och förberedd, skulle det allmänna erkännandet av detta institut komma av sig själv.¹

En liknande inställning i fråga om statsmakternas inblandning i förhållandet mellan arbetare och arbetsgivare markerade statsminister Boström i det svar, som han den 8 mars 1899 avgav på H. J. Brantings med anledning av de norrländska sågverksägarnas aktion mot fackföreningsrörelsen gjorda interpellation, huruvida regeringen hade för avsikt att taga något initiativ för att värna svenska medborgares nu hotade föreningsrätt mot övergrepp. Vad den aktuella striden beträffade, ansåg statsministern densamma i själva verket utgöra en strid om makten mellan föreningar av arbetsgivare och föreningar av arbetare. Arbetsgivaren ville hava i sin hand att själv bestämma, under vilka villkor han ville i sitt arbete använda en arbetare; och denna arbetsgivarens rätt vore lika obestridlig som arbetarens att själv bestämma, hos vem och på vilka villkor han ville arbeta.

Ej heller vid 1902 års (A. K. nr 127 av David Bergström) och 1904 års riksdagar (A. K. nr 137 av L. G. Broomé m. fl.) väckta motioner om utredning och förslag angående lagstiftning till tryggnad av föreningsrätten ledde till positiv åtgärd. Motionärerna åsyftade en lagstiftning, som tryggade varje medborgares rätt att, utan hinder från någons sida, bilda, ingå i eller tillhöra föreningar, vilken rätt icke borde kunna »bortkontraheras». I sitt utlåtande nr 40 år 1904 anslöt sig lagutskottet visserligen till meningen, att enligt svensk rättsuppfattning föreningsrätten betraktades såsom en allmän medborgerlig rättighet, grundad på de allmänna bestämmelserna i § 16 regeringsformen, men ansåg, att man ej härav hade tillräckliga skäl

¹ Jmf. Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan (statens offentliga utredningar 1927: 4) sid. 11. En redogörelse för förslag till åtgärder för tryggnad av föreningsrätten, behandlade vid riksdagen åren 1899—1911, har lämnats av professor Ragnar Bergendal i hans utredning angående tredje mans rätt till neutralitet i arbetskonflikter (statens offentliga utredningar 1933: 36) sid. 44—56.

att förmena rättsgiltighet åt ett frivilligt ingånget avtal, enligt vilket den ena parten förpliktat sig att ej tillhöra förening.

Det motstånd, som från vissa håll restes mot det organisationsmässiga förhandlingsväsendet, kom till uttryck även i den offentliga diskussionen i riksdagen. I en motion vid 1899 års riksdag (A. K. nr 52 av Sam. Söderberg) om beredande av skydd åt arbetsavtal framhölls sålunda, att arbetarorganisationerna framkallat många obehagligheter för arbetsgivarna, då de icke själva fingo underhandla med sina arbetare, utan ofta med för dem okända personer. I en annan, år 1903 väckt motion (A. K. nr 153 av O. N. Olsson i Heden) anfördes bland annat följande: Som bekant ingrepe vid uppkomna arbetstvister utom den speciella tvisten stående personer, till mycken skada för en god överenskommelse mellan de verkligen intresserade parterna. Så kallade »ledare» eller »förtroendemän», till och med från långt från en tvist avlägsna orter och tillhörande helt andra fack eller yrken, inställde sig på ort och ställe för en uppkommen intressetvist mellan arbetsgivaren och arbetarna samt ehuru i saknad av praktisk insikt om det yrke, tvisten kunde avse, och kännedom om de lokala förhållandena på den ort, där den uppkommit, likväl ingrepe i rörelsen på ett sätt, som under sådana förhållanden endast störde en lugn och saklig underhandling samt god förståelse mellan de verkliga parterna, till ömsesidig skada och förargelse. Från sådana utgångspunkter ansåg motionären, att det borde övervägas, huruvida statens förlikningsman enligt en lag om medling i arbetstvister borde taga befattning med biläggandet av intressetvist mellan arbetsgivare och arbetare i det fall, att utom tvisten stående, därav icke direkt intresserade tillåtit att blanda sig i saken.

Det förtjänar vidare nämnas, att frågan om en lag, som bestämde arbetsgivar- och arbetarorganisationer som juridiska personer samt sättet för förhandlingars förande och tvisters avgörande mellan arbetarorganisation och arbetsgivare, framfördes i en motion vid 1904 års riksdag (A. K. nr 11 av E. Räf), vilken motion återupprepades vid påföljande års riksdag (A. K. nr 127). Motionären åsyftade att få det sätt, varpå alla allvarigare förhandlingar mellan arbetare och arbetsgivare skulle föras, lagligen bestämt. För en sådan lagstiftning skulle emellertid först fordras, att föreningarna bleve erkända och lagligen bestämda, varefter man skulle hava en fast grundval för de legislativa bestämmelserna om förhandling. De närmare anvisningar, som i motionen lämnades rörande innehållet i en sådan lagstiftning, äga emellertid föga intresse i förevarande sammanhang, då den föreslagna anordningen väsentligt skilde sig från det i praktiken utbildade förhandlings-systemet och ej heller erhöill någon betydelse för frågans fortsatta behandling.

Av det ovan anförda framgår, att frågan om föreningsrätten tidigt var föremål för överväganden. Förhandlingsrätten såsom ett klart fixerat be-

grepp var däremot på detta tidiga stadium icke föremål för någon nämnvärd uppmärksamhet, ehuru själva sakfrågan skymtade bakom och vid sidan om andra betydelsefulla problem rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, vilka voro föremål för förslag och initiativ.

1906 års medlingslag. Med anledning av riksdagsskrivelse år 1899 uppdrog Kungl. Maj:t den 19 maj nämnda år åt en kommitté att avgiva utlåtande och förslag till bestämmelser i fråga om inrättande av förliknings- och skiljenämnder i tvister mellan arbetsgivare och arbetare. Kommittén avgav i februari 1901 betänkande och förslag till förordning angående medling i arbetstvister. En viktig principiell fråga, till vilken kommittén hade att taga ställning, var den, huruvida parterna i en arbetstvist borde tvingas att åvägabringa ett förliknings- eller skiljeförfarande. Denna fråga besvarade kommittén nekande.

När Kungl. Maj:t på grundval av kommittébetänkandet inför 1903 års riksdag i prop. nr 17 framlade förslag till lag om medling i arbetstvister, vidhölls frivillighetens princip. Genom inrättandet av statens förlikningsmän ville man tillhandahålla särskilda opartiska medlingsorgan, som parterna frivilligt kunde anlita. Emellertid förutsågs eventualiteten av att förlikningsmans kallelse till sammanträde ej alltid skulle efterkommas. I sådana fall skulle de tvistande genom offentlig kungörelse kallas till sammankomst på sätt, som efter förlikningsmannens beprövande ansågs lämpligt, såsom genom anslag i den ort, där tvisten ägde rum, eller genom kungörelsens införande i tidning eller uppläsning i kyrka. Särskild underrättelse om kallelsen skulle dessutom av förlikningsmannen skriftligen tillställas någon av de i tvisten delaktiga arbetsgivarna samt någon av de berörda arbetarna. Om ändock endera parten utebleve, hade förlikningsmannen att offentliggöra detta genom tillkännagivande, som skulle kungöras på ovan angivet sätt.

På grund av kamrarnas skiljaktiga beslut blev lagförslaget icke av riksdagen godkänt. En väsentlig anledning härtill var ovannämnda regler om påföljd för underlåtenhet att efterkomma förlikningsmans kallelse, mot vilka regler i riksdagen bestämda gensagor inlades.

Kungl. Maj:t tillkallade emellertid särskilda kommitterade för lagförslagets överarbetning. I fråga om ovan berörda regler om påföljd för underlåtenhet att efterkomma förlikningsmans kallelse förklarade sig kommitterade ej kunna undgå att finna, att de i viss mån skulle strida mot den princip om parternas rätt att ej utsättas för något som helst tvång, varpå ett lagförslag ansågs böra bygga. I en sådan fullkomlig frivillighet för parterna vid förlikningsinstitutionens anlitan sågo kommitterade en av betingelserna för att den offentliga medling, som deras lagförslag avsåg att införa, för närvarande skulle kunna fylla sin uppgift.

På grundval av de kommitterades förslag framlade Kungl. Maj:t i prop. nr 84 till 1906 års riksdag nytt förslag i ämnet. I propositionen framhävdes

än ytterligare, att förlikningsinstitutionens anlitande vore för arbetsgivare och arbetare en fullt frivillig sak. Sedan riksdagen antagit förslaget med en mindre ändring, utfärdades den 31 december 1906 lagen om medling i arbetstvister.

I överensstämmelse med de principer, som följdes under lagens förarbeten, innefattade lagen icke några bestämmelser om skyldigheter och rättigheter för parterna utan var sakligt sett endast att anse såsom en instruktion för det genom lagen nytillskapade statliga organ, förlikningsinstitutionen, som ställdes till parternas förfogande, där de önskade anlita detsamma. I lagens 3 § föreskrevs sålunda, att om inom förlikningsmannadistriktet uppkommit arbetstvist av den beskaffenhet, att den medfört eller syntes hota medföra arbetsinställelse av större betydelse, så borde förlikningsmannen genom personligt besök å den plats, där tvisten utbrutit, eller på annat sätt träda i förbindelse med de tvistande, göra sig noga underrättad om, vari tvisten bestode, hemställa till de tvistande att i avbidan på tvistens lösning icke vidtaga, vidhålla eller utvidga arbetsinställelse, inbjuda dem att, själva eller genom utsedda ombud, å bestämd tid och plats sammankomma till förhandling med varandra inför förlikningsmannen samt söka att under dessa förhandlingar, vilka anordnades på sätt lämpligast syntes, åvägabringa tvistens lösning.

I här förevarande sammanhang har denna lagstiftning betydelse därutinnan, att det förhandlingsväsende, som utvecklats sig mellan parterna på arbetsmarknaden, genom lagen kunde anses hava vunnit statsmakternas godkännande och sanktion. Av betydelse var härvid särskilt, att i ovannämnda stadgande i 3 § uttryckligen förutsattes, att de tvistande kunde företrädas genom utsedda ombud.

1920 års medlingslag. Under de följande åren framkommo olika förslag, avseende att stärka och positivt främja förlikningsverksamheten, vilka förtjänat uppmärksammas i förevarande sammanhang.

Vid gemensam överläggning på hösten 1909 gjordes av statens förlikningsmän ett uttalande, vari framhölls såsom synnerligen önskvärt, att mellan huvudorganisationerna på arbetsmarknaden kunde åstadkommas en förhandlingsordning, innefattande bland annat stadganden dels om obligatorisk skiljedom i s. k. rättstvister, dels om förbud mot anlitande i andra arbetstvister av strejk, lockout, bojkott eller blockad, innan från en opartisk sakkunnig institution i tvisten avgivits yttrande till parternas beprövande.

Till 1910 års riksdag framlade Kungl. Maj:t flera lagförslag i syfte att främja arbetsfreden, vilket lagkomplex avsåg en närmare reglering av rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetare i olika avseenden. Sålunda framlades förslag till lag om kollektivavtal, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister samt lag om vissa arbetsavtal jämte åtskilliga därmed sammanhängande mindre lagändringsförslag. I förstnämnda lagförslag innefattades

föreskrifter om förhandling under opartisk ledning, innan enligt lagen tillåten arbetsinställelse skulle få inträda. I fråga om medlingsförfarandet uttalade justitieministern i propositionen (nr 96), att förlikningsinstitutionen, sådan den verkat jämlikt 1906 års lag, kunde anses hava i det hela fungerat på ett tillfredsställande sätt och motsvarat förväntningarna. Innan ytterligare erfarenheter vunnits, vore tiden icke inne att söka genomföra ändrade bestämmelser om sättet för arbetsgivares och arbetares sammanförande till förhandling och överenskommelse. Det föreslogs därför endast en rent formell ändring i 1906 års lag.

I en motion (A. K. nr 277 av Axel Schotte) framfördes emellertid förslag om betydelsefulla ändringar i och tillägg till gällande medlingslag. Sålunda borde enligt motionären stadgas, att båda parterna skulle vara tvungna att hörsamma en från förlikningsmannen av eget initiativ eller på föranledande av en av parterna utgången kallelse om inställelse till förhandling inför förlikningsmannen. Uttryckligen borde också åläggas förlikningsman att — kanske dock först i de fall, att arbetsinställelse inträtt — avgiva medlingsförslag, grundat på utredning av konflikten och vad som syntes rätt och skäligt. Vidare föreslogs inrättandet av en särskild förlikningskommission såsom andra instans samt tillsättandet av särskilda skiljedomare för avgörandet av sådana arbetstvister, som parterna hänvisade till dem.

I det av särskilda utskottet nr 2 avgivna utlåtandet (nr 6) över lagförslagen tillstyrktes herr Schottes förslag om åläggande för parterna att efterkomma förlikningsmans kallelse samt om inrättande av en särskild förlikningskommission. Det framhölls härvid, att även om förlikningsmännens kallelserätt lämnades utan begränsning i lagen, förlikningsmännen säkerligen skulle söka att iakttaga all möjlig försiktighet och noggrant undvika att besvära parterna med kallelser till sammanträden, som icke kunde antagas medföra något gagn. Redan omsorgen om deras egen auktoritet måste göra det för dem angeläget att icke vidtaga förfelade åtgärder. Herr Schottes förslag om offentliggörande av medlingsförslag hade av utskottet såtillvida upptagits, som enligt utskottets förslag medlingsförslag, som av förlikningskommissionen framlades, finge genom dess försorg offentliggöras, därest kommissionen enhälligt ansåge sådan åtgärd vara ägnad att bidraga till tvistens lösning.

Samtliga lagförslag föllo i riksdagen.

År 1911 framlade Kungl. Maj:t ånyo (prop. nr 43) för riksdagen förslag till lag om kollektivavtal, lag om särskild arbetsdomstol och lag om vissa arbetsavtal samt dessutom förslag till lag om vissa arbetstvister jämte några i sammanhang därmed stående förslag till lagändringar. Den föreslagna lagen om vissa arbetstvister var avsedd att ersätta 1906 års medlingslag. Från herr Schottes vid 1910 års riksdag väckta motion hade upptagits tanken på att tillerkänna förlikningsmännen större myndighet gentemot de tvistande. Förlikningsmännen skulle sålunda erhålla befogenhet att *kalla* parterna till för-

handlingar, i stället för att *inbjuda* dem härtill, och lagen skulle ålägga parterna såsom en skyldighet att ställa sig dylik kallelse till efterrättelse. Om ej arbetsinställelse vore för handen och om de tvistande, sedan förhandling ägt rum, å båda sidor för förlikningsmannen tillkännagivit, att de ansågo fortsatt förhandling ej vara till gagn, skulle kallelse å de tvistande ej vidare få utfärdas; dock skulle förlikningsmannen äga inbjuda de tvistande till nya förhandlingar, om ändrade förhållanden därtill föranledde. Såsom en instans över förlikningsmännen skulle inrättas en permanent förlikningskommission för särskilt omfattande tvister. Part, som erhållit kännedom om förlikningsmans kallelse till förhandling, skulle vara förbjuden att tillgripa arbetsinställelse eller liknande åtgärd, till dess förhandlingarna slutförts, högst 30 dagar. Slutligen skulle part, som ville tillgripa arbetsinställelse, vara skyldig därom underrätta motsidan minst sju dagar förut.

I anledning av de olika lagförslagen väcktes ett stort antal motioner, som dock icke äro av direkt intresse i förevarande sammanhang. Nämnas må dock, att herrar Blomberg och Steffen (F. K. nr 92) och herr Lindqvist m. fl. (A. K. nr 313) yrkade avslag å förslaget till lag om kollektivavtal under framhållande av det oegentliga i att genom lagar reglera produkterna av föreningsverksamheten utan att frågan om föreningsrätten vore rättsligt ordnad. Herrar Åkerman (A. K. nr 308) och Karlsson i Fjäl (A. K. nr 306) hemställde, att därest deras avslagsyrkande icke vunne bifall, till skydd för föreningsrätten måtte i lagen införas viss bestämmelse. Beträffande denna fråga uttalades i särskilda utskottets utlåtande (nr 1), att det icke torde kunna påstås, att frågan om arbetares rätt att tillhöra viss organisation i senare tid givit anledning till tvister i någon högre grad. Man torde till och med kunna göra gällande, att föreningsrätten, varmed utskottet då närmast förstode rätten att tillhöra förening, som hade till syfte att på ett lagligt och ej mot god sed stridande sätt tillvarataga fackliga och yrkesintressen, numera vore så allmänt erkänd och dess berättigande så rotat i det allmänna medvetandet, att några mera allvarliga angrepp på densamma icke vore att befara. Bland annat med hänsyn härtill avstyrktes motionerna.

De ovan särskilt angivna tilläggen i förslaget till lag om vissa arbetstvister avstyrktes i stort sett av utskottet, med undantag av åläggandet för part att efterkomma förlikningsmans kallelse. I sistnämnda hänseende anförde utskottet, att erfarenheten i många fall visat, vilken stor betydelse redan ett sammanförande av de tvistande ägde för uppklarande av missförstånd och åstadkommande av en försonligare sinnesstämning. I ett tvång, som ej ginge längre än till att nödga de tvistande till ett sammanträffande under fredliga former, syntes ej ligga något obehörigt. Det kunde antagas, att ej sällan parts vägran att inställa sig till förhandling haft sin upprinnelse i den uppfattningen, att han genom att frivilligt taga ett sådant steg skulle visa sig hava en känsla av underlägsenhet i striden. Genom det före-

slagna påbudet skulle sådana farhågor undanröjas. Effektiviteten av påbudet vore visserligen icke säkerställd genom stadgande av någon påföljd. Det syntes emellertid, som om härvidlag den allmänna meningens tryck skulle vara tillräckligt för att framtvinga uppfyllandet av en skyldighet, som väl endast undantagsvis kunde vara förenad med någon verklig olägenhet för parten men däremot i allmänhet sammanföll med hans eget välförstådda intresse.

Vid de olika lagförslagens behandling i kamrarna biföll första kammaren förslagen med av utskottet däri gjorda ändringar, medan andra kammaren avslag desamma. Frågan i dess helhet föll således även vid 1911 års riksdag.

Sedan Kungl. Maj:t därefter den 18 juni 1915 uppdragit åt socialstyrelsen att verkställa undersökning, huruvida och i vad mån åtgärder, särskilt på lagstiftningens väg, kunde åstadkommas i syfte att på verksamt sätt befrämja arbetsfreden, avgav socialstyrelsen den 13 juli 1916 utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred. I detta förslag var huvudvikten lagd på stärkandet av medlingsförfarandet och rättsligt avgörande i s. k. rättstvister.

Då avgivna yttranden över socialstyrelsens förslag gåvo vid handen, att djupt gående meningsskiljaktigheter beträffande detsamma förelågo bland de närmast intresserade parterna, fann Kungl. Maj:t socialstyrelsens förslag icke böra föranleda något förslag till riksdagen.

De delar av förslaget, som innefattade bestämmelser om förlikningsinstitutionen och om åtgärder till stärkande av det frivilliga skiljedomsförfarandet, lades emellertid sedermera till grund för proposition (nr 155) till 1920 års riksdag angående dels ny lag om medling i arbetstvister, dels lagar om central skiljenämnd och om särskilda skiljedomare i arbetstvister. Inom andra lagutskottet (utlåtande nr 27) anfördes reservation mot utskottets tillstyrkande av bl. a. herr G. H. von Koch, som under åberopande av norsk och kanadensisk erfarenhet yrkade införandet i lagen av bestämmelser bl. a. om att i varje konflikt en obligatorisk medling skulle äga rum. Lagförslagen blevo antagna av riksdagen i huvudsaklig överensstämmelse med propositionen. Den nya medlingslagen trädde i kraft den 1 juli 1920.

Beträffande denna lags närmare innehåll och räckvidd må i förevarande sammanhang framhållas, att lagen i stort sett anslöt sig till förutvarande, i 1906 års lag angivna bestämmelser och att i densamma alltså vidmakthölls principen, att anlitandet av den statliga förlikningsinstitutionen vore för parterna en fullt frivillig sak. Enda avsteget härifrån var, att parterna ålades skyldighet att efterkomma förlikningsmannens kallelse.

Frågan om förhandlingsordning för statens verk. Såsom ovan framhållits torde man kunna anse, att förhandlingsrätten på den allmänna arbetsmarknaden erhållit, genom medlingslagarna, statens sanktion. Vid till-

komsten av 1906 års lag hade man synbarligen icke haft uppe till närmare övervägande frågan om lagens tillämpningsområde, och någon avgränsning av detsamma kom icke till uttryck i lagtexten eller dess motivering. Lagen gällde alltså generellt tvister mellan arbetsgivare och arbetare.

I propositionen till 1920 års riksdag med förslag till ny medlingslag anförde föredragande departementschefen, att det vore uppenbart, att lagen icke gällde statsarbetare, som hade tjänstemannaställning och rörande vilkas förhållanden i tjänsten särskilda bestämmelser i instruktioner o. s. v. vore meddelade. Den särskilt vid de affärsdrivande verken talrika personal, som icke innehade tjänstemannaställning utan antingen mer eller mindre tillfällig anställning såsom extra eller eljest vore likställd med arbetare inom enskilda företag, utgjorde däremot kategorier, beträffande vilka medlingslagen tidigare ansetts tillämplig och förlikningsmannaingripande i förekommande fall ägt rum. I överensstämmelse härmed utgick departementschefen från, att den nya lagen icke borde vara omedelbart tillämplig beträffande de statsanställda, som innehade tjänstemannaställning, men att något hinder icke borde föreligga för förlikningsman att på anmodan av vederbörande affärsdrivande verks styrelse, i sammanhang med medling i tvist med i statens tjänst anställda personer med arbetares ställning, taga befattning med därmed sammanhängande förhandling rörande arbetsvillkoren för personalgrupper, som rätteligen vore att anse såsom tjänstemän.

Frågan om förhandlingsordning för statens verk hade emellertid redan därförinnan bragts under statsmakternas övervägande genom särskilda motioner, den första vid 1911 års riksdag, och hade socialstyrelsen, på uppdrag, den 16 december 1920 avgivit betänkande med förslag till lag angående förhandling mellan staten och dess tjänstemän. Numera har genom Kungl. Maj:ts beslut den 10 maj 1935 åt särskilda sakkunniga uppdragits att utreda, huruvida och i vad mån en förhandlingsordning för statens tjänstemän bör tillskapas.

Vid nu angivna förhållande torde anledning saknas att här närmare ingå på behandlingen av frågan om förhandlingsordning för statstjänstemän i Sverige.

Vidtagna och vissa ifrågasatta tillägg till 1920 års medlingslag samt andra förslag, berörande förhandlingsrättsfrågan. Även för andra grupper av arbetstagare än statstjänstemännen var den genom medlingslagen i viss mån av staten erkända förhandlingsrätten av föga praktisk betydelse. Detta gällde särskilt olika tjänstemannagrupper på den enskilda arbetsmarknaden. I två i stort sett likalydande motioner vid 1921 års riksdag (F. K. nr 162 av Teodor Julin och Fr. Lindskog samt A. K. nr 242 av Karl Starbäck och F. Block) riktades uppmärksamheten på hithörande förhållanden. Det framhölls såsom uppenbart, att i fall, där förhandlingsrätten förnekades, detta måste från arbetstagarens sida synas i hög grad krän-

kande för den personliga rättskänslan samt att följderna av vägrad förhandlingsrätt kunde bli så ödesdigra för såväl de tvistandes eget arbetsförhållande som av deras verksamhet avhängiga allmänna och enskilda intressen. En sådan uppfattning hade också på sista tiden gjort sig mycket starkt gällande bland befattningshavarna vid flertalet av landets privatbanker. Deras hänvändelse genom sin organisation om förhandling hade emellertid avisats av bankstyrelserna under sådan motivering, som oförtydligt ådagalade ett underkännande i sak av tjänstemännens föreningsrätt, en rätt som borde tillkomma alla samhällets medborgare. Förhandlingsrätten hade genom avtal uttryckligen erkänts för viss personal vid enskilda järnvägar samt vid våra apotek. Bland försäkringsföretagens personal finnes en allmän önskan om förhandlingsrätt. På den i motionen anförda motiveringen hemställdes om utredning och förslag i syfte att tillförsäkra fast anställda befattningshavare vid av Kungl. Maj:t koncessionerade och oktrojerade företag förhandlingsrätt genom befattningshavarnas fackliga sammanlutningar.

Första kammarens andra tillfälliga utskott (utlåtande nr 20) och andra kammarens fjärde tillfälliga utskott (utlåtande nr 10) avstyrkte resp. motioner. Sistnämnda utskott ansåg, att den väg, som hittills beträffs, nämligen att genom frivillig överenskommelse få till stånd en förhandlingsordning mellan de olika parterna, syntes åstadkomma större ömsesidig respekt än om man genom lagstiftning sökte tvinga den ena parten att tillmötesgå den andras framställningar. Om dylik frivillig överenskommelse icke kunde åvägbringas, stode ju den möjligheten öppen att begära förlikningsmans ingripande. Intet hinder torde nämligen föreligga för förlikningsinstitutionen att jämväl taga befattning med tvister mellan de ifrågavarande arbetsgivarna och deras arbetstagare. Det erinrades vidare om att part lagligen vore skyldig att på förlikningsmans kallelse infinna sig till förhandling. Första kammarens utskott förmenade vidare, att frågan under alla omständigheter borde anstå, till dess att arbetet med utformandet av en förhandlingsordning för staten och dess tjänstemän vore slutfört.

Motionerna avslögs i båda kamrarna.

Såväl vid 1921 års riksdag som vid följande riksdagar har frågan om arbetsfredens främjande varit mycket aktuell och föranlett åtskilliga initiativ till ytterligare åtgärder från statsmakternas sida. Bland sådana initiativ förtjänar i förevarande sammanhang att uppmärksammas i två motioner vid 1924 års riksdag (F. K. nr 104 av Mauritz Hellberg, Ernst Lyberg och Axel Rune samt A. K. nr 284 av Jacob Pettersson m. fl.) framförda förslag, avseende att genom komplettering av gällande lagstiftning om medling — men under fasthållande av de huvudgrunder, på vilka denna vore uppbyggd — få fram mera effektiva åtgärder till förebyggande av arbetskonflikter. Det erinrades i motionerna, att i 1920 års medlingslag infördes föreskrift, att tvistande parter vore skyldiga att efterkomma förlikningsmans kallelse till

medlingssammanträde. Det torde också numera jämförelsevis sällan inträffa, att part vägrade hörsamma sådan kallelse. Emellertid hade det hänt, att part väl infunnit sig på kallelse av medlingsmyndigheten men vägrat att inför denna upptaga förhandlingar med motparten och att igångsatt medlingsförsök av sådan orsak omöjliggjordes. Till förhindrande härav ansågs gällande lagbestämmelse lämpligen böra kompletteras med föreskrift, att tvistande part hade skyldighet att inför förlikningsman träda i förhandling angående tvistefrågan med motparten. Med hänsyn till att åberopade fall ytterst sällan förekommit, syntes införandet härav i stort sett icke innebära någon ändring i nuvarande förhållanden. Ej heller syntes genom ett sådant stadgande något obilligt anspråk ställas på parterna.

Vidare framhölls, att i vissa fall tvekan hade uppstått, huruvida medlingslagen vore tillämplig inom arbetsområden, där kollektiva avtal icke förefunnnes. Ett förtydligande för undvikande av missförstånd i denna del syntes sålunda böra göras.

Beträffande allmänfarliga och därmed jämförliga arbetsinställelser tänkte sig motionärerna möjligheten av tillskapandet av ett särskilt organ, som på ett sakligt och oväldigt sätt kunde undersöka tvistefrågan och efter skäligen grunder pröva de stridandes meningar. Detta organ skulle icke innebära en överbyggnad på förlikningsinstitutionen och alltså ej hava till uppgift att fullfölja ett strandat medlingsförsök. Den skulle närmast hava karaktären av ett slags opinionsnämnd, som framlade sitt utlåtande i en stridsfråga till allmänhetens bedömande. Den allmänna opinionen vore obestriddligt en viktig faktor, som kunde utöva starkt inflytande på parterna i en arbetskonflikt, och borde få komma till sin rätt, då allmänna intressen stode på spel. En dylik nämnd, som borde vara gemensam för hela riket, måste erhålla en sådan sammansättning, att allmänheten och de stridande parterna finge förtroende till dess uttalanden. Dess ledamöter borde utses av Kungl. Maj:t bland opartiska och högt ansedda personer. Då nämnden avsåges att träda i funktion endast vid utomordentliga tillfällen, vore det måhända lämpligast, att socialstyrelsen bemyndigades att besluta om anlitande av nämnden. Hade uppgörelse genom förhandlingar icke kunnat vinnas i en tvist och allmänfarlig öppen konflikt hotade, skulle socialstyrelsen äga besluta, att tvistefrågan förelades nämnden, som hade att, därest den där- om kunde enas, avgiva utlåtande skyndsammast möjligt och senast inom sju dagar. Nämnden borde av parterna och, därest förlikningsman medlat, av denne kunna infordra alla de handlingar, som funnes tillgängliga och vore erforderliga för tvistens bedömande, ävensom äga befogenhet att muntligen höra parterna.

I andra lagutskottets utlåtande nr 22 behandlades bl. a. de i ifrågavarande motioner framförda förslagen. Utskottet ställde sig tveksamt mot att på detta lagstiftningsområde införa nya lagbud utan att stadga någon påföljd för överträdelse. Att enbart lita till parternas goda vilja i detta avseende syn-

tes vara alltför optimistiskt. Beträffande opinionsnämnden instämde utskottet i socialstyrelsens i yttrande över motionerna uttalade mening, att en dylik permanent nämnd med all sannolikhet skulle verka ofördelaktigt i avseende å förlikningsmannainstitutionen. Emellertid syntes förslagen böra närmare prövas och beaktas i samband med det påbörjade men avbrutna utredningsarbete angående arbetsfredsfrågan, vilket utskottet hemställde skola återupptagas.

Till utskottsutlåtandet hade fogats två reservationer. Den ena, vilken avgivits av herrar Linder, Sigfrid Hansson och ytterligare sex ledamöter, utmynnade i yrkande, att motionerna icke måtte till någon riksdagens åtgärd föranleda. Beträffande det föreslagna stadgandet om skyldighet för parterna att inför förlikningsmannen träda i förhandling med varandra delade reservanterna den av socialstyrelsen uttalade uppfattningen, att en sådan komplettering av lagen dels icke skulle förändra lagens nuvarande innehåll och dels näppeligen få någon praktisk betydelse, eftersom resultatet av ett formellt uppfyllande av lagens bud om sådan förhandlingsskyldighet måste bli negativt i de fall, där viljan till saklig förhandling saknades. Även förslaget om förtydligande av medlingslagen med hänsyn till dess giltighet på arbetsområden, där kollektivavtal icke vore upprättade, avstyrktes. Det förhölle sig nämligen obestriddigen så, som socialstyrelsen påpekat, att gällande lagtext icke innehölle någon bestämmelse, som kunde anses tyda på, att lagens tillämplighet skulle vara begränsad till sådana fall, där arbetsförhållandet vore reglerat genom kollektivavtal. I fråga om opinionsnämnden anslöto sig reservanterna till uppfattningen, att nämnden sannolikt skulle komma att verka ofördelaktigt i avseende på förlikningsmannainstitutionen. Under förväntan på ett eventuellt ingripande av nämnden skulle nämligen parterna i åtskilliga fall antagligen underlåta att ingå på allvarliga förhandlingar inför förlikningsmannen. Ett av nämnden avgivet utlåtande, som icke godtoges av båda parterna, skulle väl även medföra ett ganska besvärligt utgångsläge för fortsatta förlikningsförsök.

I den andra reservationen, vilken avgivits av herrar von Koch och Karlsson i Gasabäck, uttalades, att man visserligen delade uppfattningen, att några av de i motionen förordade åtgärderna kunde synas obehövliga. Så syntes vara fallet med förslaget om förhandlingsskyldighet för parterna samt förtydligandet i medlingslagen, att den gällde även arbetsområden, där kollektivavtal icke vore upprättade. Men då det i praxis förekommit, att part sökt undandra sig förlikningsförfarande med hänvisning till lagens innehåll i berörda avseenden, torde det icke vara ur vägen att här förtydliga lagstiftningen. Förslaget om en opinionsnämnd ansågs värt allt beaktande. Visserligen kunde ifrågasättas, om benämningen »opinionsnämnd» gäve ett riktigt uttryck för vad närmast avsåges; och även syntes socialstyrelsen hava rätt i sin förmodan, att en för visst tillfälle utsedd nämnd — vid vars utseende hänsyn tagits till den föreliggande tvisten — vore att före-

draga framför en permanent nämnd. Men i allt fall syntes en saklig och opartisk undersökning kunna utöva en fördelaktig inverkan i fråga om sådana konflikter, som vore synnerligen invecklade och där allmänheten stode tvekan- de. Givetvis måste noga övervägas, under vilka förhållanden det föreslagna organet borde ingripa. Om saken ordnades på ett rationellt sätt, behövde ingen fara uppstå för att förlikningsmannainstitutionen härav skulle skadas.

Beträffande innehållet i socialstyrelsens ovanberörda till utskottet av- givna yttrande den 10 mars 1924 över motionerna förtjäna här, utöver vad som av det ovan anförda framgår, återgivas vissa synpunkter i frågan om en opinionsnämnd. Man syntes enligt socialstyrelsens mening hava anled- ning ifrågasätta, om fullt tillräckligt material skulle komma att stå till näm- ndens förfogande för att därpå skulle kunna grundas en fullt objektiv ut- redning. Nämnden skulle väl icke meddelas domstols befogenhet att höra vittnen på ed. Det officiella upplysningsmaterialet syntes ej heller, förutom uppgifterna om levnadskostnaderna, erbjuda tillräcklig ledning — en någor- lunda omfattande och snabbt bearbetad lönestatistik skulle härför tydligt- vis vara av stort gagn. Otvivelaktigt skulle det bliva förenat med svårig- heter att finna personer, som ej blott ägde den vidsträckta insikt och erfa- renhet, som erfordrades för bedömandet av arbetstvister inom vitt skilda verksamhetsområden utan även hade tillräcklig auktoritet och förtroende. En för det speciella fallet tillsatt nämnd vore därför att föredraga framför en permanent nämnd, vilken givetvis ej skulle undgå klander ifrån dem, vil- kas intressen nämndens utlåtanden ginge emot och därför snart nog skulle bliva så att säga förbrukad. Erfarenheten hade givit vid handen, att par- terna i arbetstvister, i regel stödda av vardera sidans press, vanligen ej fäste alltför stort avseende vid de opartiska meningsyttringar, som kunde komma till synes, eller vid allmänhetens omdöme — även om detta skulle vara ganska enhälligt. En annan iakttagelse vore, att vid de framgångsrika för- likningarna ej blott rättssynpunkten utan även åtskilliga andra synpunkter plägade komma i beaktande.

Första kammaren godkände utskottets hemställan, men i andra kam- maren segrade det i herr Linders m. fl. reservation gjorda yrkandet. De ifrågavarande motionerna föranledde således icke någon åtgärd från riks- dagens sida.

Emellertid hade i annat sammanhang till särskild utredning upptagits frå- gor om vidtagandet av åtgärder till arbetsfredens bevarande m. m. Genom beslut den 29 januari 1926 tillkallade Kungl. Maj:t därefter den s. k. ar- betsfredsdelegationen, som fick till uppgift att fortsätta det sålunda redan tidigare påbörjade utredningsarbetet. Syftet var därvid enligt de för utred- ningsarbetet meddelade direktiven närmast att få utrönt, i vad mån fri- villig medverkan för åtgärder till arbetsfredens befrämjande kunde vinnas från de parter, mellan vilka arbetskonflikterna direkt utkämpades. Under- sökningen borde avse frågan om obligatorisk skiljedom i rättstvister även-

som frågan, huruvida lagens stadga borde givas åt den faktiska rättsordning, som under tidernas lopp vuxit upp genom arbetarnas och arbetsgivarnas förenings-, förhandlings- och avtalsväsende. Nära sammanhängande härmed vore frågan om förenings- och förhandlingsrättens lagfästande. Jämväl denna fråga syntes vid den ifrågasatta undersökningen böra upptagas till behandling, därvid hänsyn borde tagas även till sådana löntagargrupper, vilkas kollektiva förhandlingsrätt ännu icke vunnit hävd.

Delegationen kom emellertid icke att fullfölja sitt arbete. I särskild ordning fortsattes dock arbetet i vad det avsåg skiljedom i rättstvister, vilket resulterade i tillkomsten år 1928 av gällande lagstiftning om kollektivavtal och om arbetsdomstol. Vidare tillsattes genom beslut den 12 juli 1927 tre sakkunniga för utredning angående anordningar, ägnade att förekomma arbetsinställelser i tvister, vari staten eller kommun vore part. I direktiven för denna utredning anfördes, att man i första hand syntes böra eftersträva slutande av kollektivavtal för vederbörande områden. I fråga om sättet för biläggande av tvister under avtalstiden borde stadgas, att förhandling skulle äga rum mellan parterna samt att, därest enighet icke kunde på detta sätt vinnas, tvisten borde hänskjutas till en på lämpligt sätt anordnad skiljenämnd. Önskvärt vore även, att avtalen innefattade bestämmelser om förfarandet, därest vid avtalstidens utgång enighet icke kunde vinnas om nytt avtal. Om avtal av antytt innehåll allmänt komme till användning inom statens och kommunernas verksamhetsområden, skulle tydligen arbetsfreden i hög grad betryggas. Till förmån för arbetarna skulle genom en sådan anordning allmänt erkännande givas åt rätten att ingå kollektivavtal och att träda i förhandling med arbetsgivaren.

Sedan 1927 års arbetsfredssakkunniga anmält, att avtalsförhållandena vid statens och kommunernas företag utvecklats i den riktning, som direktiven åsyftat, återkallades genom beslut den 17 december 1932 de sakkunnigas uppdrag.

Vid 1926 års riksdag väcktes två likalydande motioner (F. K. nr 192 av herrar C. G. Ekman och Ernst Lyberg samt A. K. nr 283 av herr Eliel Löfgren m. fl.) om åvägabringande av lagstiftning rörande obligatorisk skiljedom och därmed förenat förbud mot arbetsinställelse i vissa arbetstvister m. m. I dessa motioner framhöllo motionärerna till sist, att de förutsatte, att Kungl. Maj:t ägnade sin uppmärksamhet åt behovet av åtgärder för åvägabringandet av en inom skilda områden av arbetsanställning gällande, fast förhandlingsordning, varigenom möjlighet gäves vederbörande parter att framföra sina synpunkter på anställningsvillkoren och stöd sålunda bereddes strävandena för en bestående arbetsfred.

Med hänsyn till det redan i början av nämnda år återupptagna utredningsarbetet rörande åtgärder till arbetsfredens befrämjande genom den särskilda arbetsfredsdelegationen föranledde motionerna icke någon annan åtgärd från

riksdagens sida, än att riksdagen anhöll om förslag i ämnet så snart ske kunde med hänsyn till den erforderliga utredningen.

I motion vid 1931 års riksdag (F. K. nr 51 av herr Sigfrid Hansson) föreslogs ett tillägg till 3 § medlingslagen av innehåll, att, om arbetstvist uppkommit inom verksamhetsområdet, förlikningsman skulle på anmodan av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna, kalla de tvistande till förhandlingar, även om tvisten icke medfört eller syntes hota att medföra arbetsinställelse av större betydelse. Såsom motivering till förslaget anförde motionären i huvudsak följande. Medlingslagen medgäve, att förlikningsmannen sammankallade parterna till förhandling, då arbetstvist uppkommit, som medfört eller syntes hota att medföra arbetsinställelse *av större betydelse*. I andra fall hade förlikningsmannen icke någon skyldighet att sammankalla parterna, utan endast, enligt 2 §, en viss skyldighet att på anmodan av parterna gå dem tillhanda för åvägabringande av överenskommelser. Hans biträde härutinnan hade emellertid förutsatts skola vara av huvudsakligen formell natur. I enlighet härmed hade också bestämmelserna tolkats i praktiken. Förlikningsman hade nämligen i dylika fall vägrat sammankalla parterna under förklaring, att arbetsinställelse icke hotade. Uppenbart vore, att ett sammanförande av parterna på ett tidigt stadium mången gång vore av stor betydelse för arbetsfredens bevarande. Framställningar t. ex. från arbetsanställda till arbetsgivaren om ändringar i arbetsvillkoren föranledde i många fall, då de icke gjordes vid förhandlingsbordet, icke något yttrande från dennes sida. De arbetsanställda finge på så sätt aldrig del av de skäl, som motiverade arbetsgivarens ståndpunkt, och kunde ej bemöta dem. Mången konflikt skulle säkerligen aldrig hava uppkommit, om parterna fått förvarandra vid förhandlingsbordet och under förlikningsmannens medverkan framföra sina synpunkter i frågan. Först sedan en arbetstvist nått det stadium, att arbetsinställelse inträtt eller omedelbart förestode, komme förhandling till stånd. Att förlikningsmannen icke ex officio skulle ingripa i andra fall än dem 1920 års lag uppställde, syntes självklart. För hans ingripande i andra fall borde erfordras framställning från någon av parterna.

I en den 18 mars 1931 dagtecknad skrivelse till andra lagutskottet hade dacokommittén uttalat sin anslutning till motionärens förslag.

I sitt utlåtande (nr 26) över motionen anförde andra lagutskottet, att det otvivelaktigt vore av stor vikt för bevarande av arbetsfreden, att parterna sammanfördes till förhandlingar redan på ett tidigt stadium. Ett stadgande av föreslagen innebörd torde emellertid icke vara av större betydelse för arbetsfreden. Utskottet fann, att något praktiskt resultat knappast torde kunna uppnås vid en av förlikningsman anordnad sammankomst, där ena parten enbart på grund av laglig förpliktelse inställt sig men icke vore benägen att inleda förhandlingar med motparten. Förhandlingssammanträdet skulle under sådana omständigheter lätt kunna nedsjunka till en rent for-

mell procedur utan gagn för någondera parten. Tilltron till förlikningsmannens opartiskhet kunde äventyras, därest han bleve skyldig att på begäran av endast den ena parten kalla de tvistande till förhandlingar, och ett åläggande för förlikningsmannen att sammanföra parterna till underhandlingar, som redan från början vore dömda att bliva utan resultat, skulle kunna minska den auktoritet, som medlingsinstitutionen borde åtnjuta. På grund härav avstyrkte utskottet motionen.

Mot utskottets beslut anförde motionären samt ytterligare sex ledamöter reservation under framhållande särskilt av följande. Syftet med medlingslagen hade ursprungligen varit att gagna arbetsfreden huvudsakligen genom att medelst förhandlings- och förlikningsförfarande förmå i arbetstvist invecklade parter att icke vidtaga, vidhålla eller utvidga arbetsinställelse. Numera tillmättes emellertid även andra synpunkter på arbetsfredsproblemet stor betydelse, särskilt bemödandena att undanröja onödiga irritationsmoment i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En av de främsta förutsättningarna för att dessa bemödanden skulle lyckas vore, att parterna lärde sig att betrakta varandra som likvärdiga. Det måste ligga i samhällets intresse att bidra därtill, bland annat genom att främja själva förhandlingsväsendet. Och då oviljan att medelst förhandlingar ordna förhållandet mellan parter i en arbetstvist ofta bottnade i endera partens oförmåga att förstå motparten eller en överdriven misstänksamhet mot densamma, borde det beredas möjlighet till ett opartiskt ingripande i syfte att underlätta för sådana parter att närma sig varandra, även om icke fara för arbetsinställelse av större betydelse förefunnes. Inga torde vara bättre skickade att fullgöra ett så grannliga uppdrag än förlikningsmännen.

I första kammaren godkändes reservationen med 48 röster mot 45. Andra kammaren fattade enahanda beslut utan votering. I enlighet härmed utfärdades den 12 juni 1931 lag om ändrad lydelse av 3 § lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister. Ifrågavarande tillägg avser, att även om uppkommen arbetstvist icke medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydelse, förlikningsmannen skall kalla de tvistande till förhandlingar, därest begäran därom framställes av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna.

Genom denna lagändring hade i medlingslagen, som ju ursprungligen var baserad på principen, att anlita av den statliga förlikningsinstitutionen vore för parterna en fullt frivillig sak, och år 1920 kompletterats med den enda tvångsbestämmelsen, att parterna vore lagligen pliktiga att efterkomma förlikningsmannens kallelse, gjorts ett ytterligare avsteg från frivillighetens princip.

Ännu ett avsteg från denna princip togs genom lagen den 28 juni 1935, enligt vilken till medlingslagen fogats en ny bestämmelse, § 3 a, innebärande skyldighet för part att senast sju dagar före arbetsinställes vidtagande lämna motsidan ävensom förlikningsman underrättelse om den avsedda

åtgärden jämte redogörelse för anledningen till åtgärden. Förseelse mot bestämmelsen straffas med böter.

Vid 1934 års riksdag väcktes ett flertal motioner angående lagstiftning till arbetsfredens bevarande m. m. Med anledning av dessa motioner hemställde andra lagutskottet i sitt utlåtande (nr 51), att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om en allsidig och förutsättningslös utredning rörande de åtgärder på föreningsrättens och arbetsrättens områden, som kunde vidtagas i syfte att rättsligen utbilda arbetsgivarnas och arbetarnas fackliga föreningsväsen och att främja arbetsfreden, samt att utan tidsutdräkt för riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

I anledning av riksdagens i enlighet med utskottets hemställan fattade beslut har Kungl. Maj:t uppdragit åt särskilda sakkunniga att verkställa utredning av ifrågavarande ämne.

I proposition till 1935 års riksdag (nr 31) framlade Kungl. Maj:t förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder. I detta lagförslag hade till skydd för föreningsrätten intagits en bestämmelse (4 §) innefattande bland annat förbud mot stridsåtgärder, varmed åsyftades att hindra någon att inträda i eller förmå någon att utträda ur förening eller annan sammanlutning.¹ I andra lagutskottets utlåtande (nr 29) tillstyrktes ifrågavarande bestämmelse i oförändrat skick. I två reservationer, den ena av herrar Österström och Sam Larsson och den andra av herr Frändén m. fl. yrkades bl. a., att lagligt skydd skulle etableras även mot tvång i syfte att förmå någon att inträda eller kvarstå i förening. I riksdagen föll emellertid hela förslaget.

Slutligen må i förevarande sammanhang omnämnas, att frågan om förhandlingsrätt för viss personal vid landets sjukhus och vårdanstalter samt vid brandkårer var föremål för statsmakternas övervägande år 1934. Redan år 1928 hade i en inom riksdagen väckt motion (A. K. nr 449 av herr Hage) i samband med sjukhuslagens behandling yrkats bl. a., att i nämnda lag skulle intagas en bestämmelse av innehåll, att representant för befattningshavarna finge i den utsträckning och på det sätt, som landsting eller kommun beslöte, närvara vid direktionens sammanträden och delta i förhandlingarna (men ej i besluten), då frågor behandlades, vilka rörde avlöning och anställningsvillkor, samt i övrigt spörsmål, som berörde personalen. Andra lagutskottet avstyrkte motionen i sitt utlåtande (nr 35). Ett inom utskottet framfört förslag om beredande av förhandlingsrätt åt ekonomipersonalen vid ifrågavarande anstalter hade utskottet ej heller ansett böra föranleda något uttalande, då detta spörsmål ansågs bliva föremål för utredning av de ovan å sid. 65 omnämnda den 12 juli 1927 tillsatta sakkunniga, som hade att utreda frågan om anordningar, ägnade att förekomma arbetsinställelser, vari staten eller kommun vore part. Riks-

¹ Bestämmelsens fullständiga lydelse är återgiven här nedan å sid. 117.

dagen fattade beslut i enlighet med utskottets hemställan, varför någon bestämmelse om förhandlingsrätt för sjukhuspersonal eller om materiell besvärsrätt för kontors- och ekonomipersonal icke kom att inflyta i sjukhuslagen.

Emellertid gjorde 1932 och 1933 svenska sjukhuspersonalförbundet och svenska kommunalarbetsareförbundet var för sig framställningar om vidtagande av sådana åtgärder, som lämpligen kunde finnas påkallade för undanröjande av i gällande lagstiftning förefintliga hinder för slutande av kollektivavtal för landets anstalts- och sjukhuspersonal. Anledningen härtill var närmast, att regeringsrätten, efter besvär, den 1 mars 1932 (se regeringsrättens årsbok ref. 14/1932) upphävt ett i visst fall av landsting fattat beslut om ingående av kollektivavtal för här avsedd personal; landstinget ansågs därigenom hava överskridit sin befogenhet. Genom beslut den 4 maj 1920 (se regeringsrättens årsbok ref. 35/1920) hade stadfästes en länsstyrelses beslut att i visst fall undanröja av stadsfullmäktige fattat beslut om ingående av kollektivavtal för brandpersonal.

I proposition (nr 66) till 1934 års riksdag föreslogs nu viss ändring i lagen den 22 juni 1928 om vissa av landsting eller kommun drivna sjukhus, vilken ändring avsåg att undanröja hindren för träffande av kollektivavtal för sjukhuspersonal. Med stöd av verkställd närmare utredning ansåg föredragande departementschefen, att gällande lagstiftning icke lade hinder i vägen för kollektivavtal, avseende personal vid fattigvårdsanstalter eller vid sådana offentliga anstalter, som åsyftades i lagen om samhällets barnavård och i alkoholistlagen. Beträffande brandpersonal syntes något lagligt hinder icke finnas för stadsfullmäktige att efter förhandlingar med personalen enhetligt reglera dess anställningsvillkor, eventuellt även i kollektivavtalets form, när i avtalet gjordes förbehåll om giltigheten av de föreskrifter, vilka stadsfullmäktige utfärdat eller komme att utfärda, såsom brandordning och brandreglemente.

Såsom allmän motivering till det i propositionen framförda förslaget uttalade departementschefen bl. a., att då han förordade en lagstiftning, som beredde möjlighet för enhetlig reglering av personalens anställningsvillkor genom avtal eller i annan form, vore för honom ytterligare den viktiga synpunkten bestämmande, att personalen rimligen borde erhålla tillfälle att deltaga i förhandlingar om arbetsvillkorens utformande och därvid bevaka sina legitima intressen. Ehuru denna personal med hänsyn till arten av sina arbetsuppgifter icke kunde få använda de påtryckningsmedel i form av arbetsinställelse och dylikt, som begagnades inom det industriella arbetsområdet i syfte att påverka innehållet i ett blivande kollektivavtal, vore det ett allmänt intresse, att personalens synpunkter under de förberedande förhandlingarna komme att framföras och ingående dryftas mellan representanter för parterna.

I andra lagutskottets utlåtande (nr 13) framhölls bland annat, att enligt

gällande rätt kollektivavtal kunde träffas endast i fråga om personalens ekonomiska förhållanden. Lämpligheten av att genom lagändring skapa möjlighet att ingå kollektivavtal, som omfattade sjukhuspersonalens arbetsvillkor överhuvud taget, ansågs kunna starkt ifrågasättas av skäl, som i utlåtandet närmare belystes. Utskottet ansåg emellertid vissa skäl tala för att till utredning upptaga frågan, huruvida berörda personal borde tillerkännas rätt att delta i förhandlingar rörande utformandet av personalens arbetsvillkor.

Kungl. Maj:ts förslag i proposition nr 66 blev icke av riksdagen godkänt.

Frågan om förhandling genom driftsnämnder. Innan förevarande historik rörande behandlingen av förenings- och förhandlingsrättsfrågan i Sverige avslutas, torde böra uppmärksammas, att även andra former för förhandling mellan parterna på arbetsmarknaden varit föremål för överväganden än de, som avse förhandling genom parternas fackliga organisationer. I Sverige riktades uppmärksamheten under världskriget på den form av industriell demokrati, som man i vissa länder sökt trygga genom s. k. driftsråd och driftsrådslagar. Genom Kungl. Maj:ts beslut den 22 juni 1920 tillstattes en kommitté att verkställa utredning angående den industriella demokratiens problem, vilken utredning enligt direktiven skulle avse åvägbringande av en nygestaltning av förhållandet inom industrien och jämförliga företag mellan produktionsmedlens ägare, produktionens tekniska ledare och de i produktionen i olika ställningar medverkande, varigenom åt dessa sistnämnda grupper skulle beredas ett tryggt inflytande på vederbörande företags förvaltning och allmänna utveckling och därigenom främjas en nu ofta saknad solidaritet hos industriens arbetare med den produktion, som deras arbete skapade.

Kommittén avgav den 31 mars 1923 betänkande med förslag till lag om driftsnämnder. Lagförslaget föreskrev inrättandet av driftsnämnder vid företag, som sysselsatte minst 25 arbetare, därest minst hälften av dessa arbetare fattade beslut därom. För beslutets giltighet fordrades bifall av minst tre fjärdedelar av de i omröstningen deltagande; samtliga röstande skulle tillhöra fackförening eller verkstadsklubb och beslutet fattas av denna organisation såsom sådan. Arbetsgivarens samtycke erfordrades icke. Sedan beslut fattats om inrättandet av driftsnämnd, skulle dock överläggning äga rum mellan arbetsgivaren och fackorganisationen angående nämndens storlek. Arbetarrepresentanterna, som alla valdes endast av och bland de organiserade arbetarna inom företaget, skulle vara minst tre, högst nio. Nämnden skulle även innehålla av arbetsgivaren utsedda representanter, dock högst tre. Med arbetare förstods i lagförslaget person, som utförde arbete i företagets tjänst, dock icke verkmästare, förman eller annan överordnad.

Nämnden skulle bl. a. verka för ett gott förhållande mellan arbetarna och arbetsledningen. Den ägde upptaga till behandling alla frågor rörande arbetarnas personliga ställning till företaget samt däröver avgiva yttranden

och förslag men fick icke blanda sig i frågor, som hörde till fackorganisationens verksamhet. Nämnden ägde rätt att erhålla vissa upplysningar om företagets drift, bland annat erforderligt material för beräkning av driftskostnaderna, samt angående produktionstekniken.

Lagförslaget innefattade bestämmelser om utseende inom driftsnämnden av ordförande, vice ordförande och sekreterare, protokollsföring, omröstningsregler, sammanträdestider (ordinarie sammanträde en gång i månaden) och kallelse till sammanträde. Sammanträde skulle i regel hållas utom ordinarie arbetstid, såvida icke arbetsgivaren annorledes bestämde eller tekniska skäl så nödvändiggjorde. Nämndsledamot skulle åtnjuta skäligt årsarvode, högst 100 kronor, ävensom ersättning för mistad arbetsförtjänst, då sammanträde hölls under arbetstid. Arbetsgivaren skulle ställa lokal till förfogande för nämndens sammanträden ävensom bestrida arvoden och ersättningar. Lagförslaget innefattade vidare vissa bestämmelser till skydd för att av arbetarorganisation vald nämndsledamot skildes från sin anställning vid företaget.

I den allmänna motiveringen till förslaget förklarades, att detsamma icke utgjorde något försök att på lagstiftningens väg skaffa arbetarna medbestämmanderätt över industrien eller tryggt inflytande på vederbörande företags förvaltning och allmänna utveckling. Det vore i stort sett ingenting annat än en förhandlingsordning mellan arbetsgivare och fackföreningar rörande en rad för båda parterna betydelsefulla problem, som dessa tidigare i regel undvikit att diskutera, jämte bestämmelser om tillhandahållande av vissa fakta och upplysningar för att ge åt förhandlingarna nödigt underlag.

Kommitténs förslag ledde icke till någon positiv åtgärd från Kungl. Maj:ts sida. Nämnas må, att i motioner vid 1924 års riksdag (F. K. nr 106 av herr Wigforss m. fl. och A. K. nr 194 av herr Edv. Johanson m. fl.) föreslogs skrivelse till Kungl. Maj:t med anhållan om utarbetande av lagstiftning om driftsnämnder.

I enlighet med andra lagutskottets hemställan (utlåtande nr 42) för-
anledde motionerna icke någon riksdagens åtgärd.

Arbetsfredskonferensen 1928. Slutligen må i förevarande sammanhang omnämnas, att på inbjudan av dåvarande chefen för socialdepartementet hölls den 30 november och 1 december 1928 i Stockholm en konferens mellan företrädare för arbetsgivar- och arbetarsynpunkter med flera personer för överläggningar angående förefintliga möjligheter att på frivillighetens grund åvägabringa bättre samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden och inom de särskilda företagen. Av en sedermera tillsatt delegation avgavs den 27 september 1929 en sammanfattande rapport rörande konferensens resultat och de åtgärder i anledning därav, som syntes böra vidtagas.

Såväl vid konferensen som i rapporten underströks kraftigt betydelsen av

förhandlingsväsendet och kollektivavtalssystemet. Det syntes emellertid uppenbart, att förefintliga anledningar till tvister borde lättare kunna förbyggas, om parterna i det dagliga arbetet sökte uppnå bättre kontakt och mera förtroendefullt samarbete ute på arbetsplatserna. Beträffande organisationen för detta lokala samarbete erinrades om att en mångfald olika former framkommit och prövats på olika håll. Delegationen ville icke förorda någon bestämd organisationsform, utan borde denna anpassas efter de skilda förhållandena inom varje särskilt företag. Följande allmänna synpunkter på organisationsfrågan anfördes emellertid.

Samarbete borde så ordnas, att alla grupperna av de vid företaget anställda omfattades därav och så att en personlig kontakt i största möjliga omfattning komme till stånd mellan den högsta ledningen, arbetsbefälet och arbetarna. Att arbetsbefälet erhöles ingående kännedom om vad som för arbetsfreden företoges eller planerades vore önskvärt även ur synpunkten att stimulera dess intresse för och medverkan i detta arbete. Då det naturliga organet för arbetarnas kollektiva uppträdande vore fackföreningen, i vissa fall verkstadsklubbar och liknande sammanslutningar, borde frågor, hörande till de områden, som vore föremål för vederbörandes verksamhet, ordnas i samråd med och under medverkan av fackförenings- och klubbstyrelser.

Delegationen betonade, att med det organiserade samarbetet ute på arbetsplatserna icke avsåges något ingripande i avtalsfrågor eller förhållanden, som vore reglerade i gällande avtal.

Förhandlingsrättens närmare innebörd.

Såsom framgår av den ovan lämnade redogörelsen, hava frågor, avseende tryggande av förhandlingsrätten, i olika sammanhang bragts under de svenska statsmakternas övervägande. I allmänhet har frågan därvid framförts i ett större och vidare sammanhang. När frågan om lagstiftning till skydd för förhandlingsrätten rests såsom ett problem för sig, har densamma i regel begränsats till att avse viss arbetstagargrupp, nämligen statstjänstemän, vissa grupper av kontorsanställda och sjukhuspersonal.

Den ovan lämnade redogörelsen torde även vara ägnad giva viss belysning åt den innebörd, som man vid olika tidpunkter velat inlägga i begreppet förhandlingsrätt, i den mån ett sådant begrepp kan anses överhuvud hava varit klart preciserat. En närmare analys av hithörande förhållanden torde emellertid vara erforderlig för den efterföljande framställningen.

Till en början lär man kunna konstatera, att yrkandena om lagligt skyddad förhandlingsrätt icke avsett en rätt till förhandling för den enskilde individen eller för arbetstagarna såsom en mera obestämd kollektivitet. Förhandlingsrättsfrågan omfattar nämligen icke tillskapandet av några sär-

skilda organ för förhandlingsrättens utövande utan avser allenast tryggheten av arbetstagarnas rätt att förhandla med arbetsgivaren genom deras fackliga organisation.¹

Vid sådant förhållande innesluter förhandlingsrättsfrågan i sig spörsmålet om tryggad föreningsrätt. Att föreningsrätten är erkänd utgör nämligen en självklar förutsättning för en på så sätt fattad förhandlingsrätt.

Såsom framgår av den ovan lämnade redogörelsen har frågan om lagstadgad föreningsrätt vid olika tillfällen varit å bane men icke lett till lagstiftning. Man lär emellertid icke kunna förstå de ej närmare preciserade yrkanden i sådant avseende, som förekommit, på annat sätt än att man velat få till stånd lagligt skydd för varje arbetstagares rätt att ansluta sig till och utan repressalier tillhöra organisation, avsedd att tillvarata intressena för den yrkesgrupp, arbetstagaren tillhör. Det har nämligen i praktiken knappast förports några nämnvärda invändningar mot de i kollektivavtalen vanligen förekommande s. k. förmansklausulerna, enligt vilka det icke skall anses såsom brott mot föreningsrätten, att arbetsgivaren kräver, att förmän och annan arbetsledande personal icke må tillhöra arbetarnas fackliga organisation. Däremot synes föreningsrättskravet innefatta en rätt för dessa förmän och arbetsledare att ansluta sig till sina särskilda fackorganisationer.

Efter bokstaven skulle förhandlingsrätten innebära en rätt för arbetstagarna att genom deras vederbörliga fackorganisation förhandla med arbetsgivaren i frågor, som direkt beröra arbetstagarna, särskilt alltså deras löne- och arbetsvillkor. Med sådan förhandling kan icke förstås allenast en allmän petitionsrätt eller en rätt att genom organisationen göra framställningar. Förhandling förutsätter, att frågorna ventileras och att skäl givas och tagas.

I förhandlingsrättens begrepp lär få anses ligga ett krav på att förhandlingen skall *kunna* leda till ett resultat, nämligen enighet mellan parterna. Det kräves alltså, att arbetsgivaren de facto erkänner fackorganisationen såsom behörig företrädare för arbetstagarna.

Huruvida i förhandlingsrättens begrepp skall anses ytterligare ingå, att förhandlingarna skola kunna resultera i träffandet mellan arbetsgivaren och fackorganisationen av formliga överenskommelser, vanligen i kollektivavtals form, torde vara föremål för delade meningar. Här möter man i själva verket en annan företeelse, som brukar betecknas såsom »vägran att ingå kollektivavtal». Naturligen kan en sådan vägran ofta nog grunda sig på ett förnekande av arbetstagarnas förhandlingsrätt. Så behöver emellertid ej alltid vara fallet, då ju vägran att ingå kollektivavtal kan hänföra sig ute-

¹ De överväganden, som förekommit i samband med frågan om industriell demokrati samt 1928 års arbetsfredskonferens och som ju siktat till speciella former för samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, hava väsentligen rört spörsmål, fallande vid sidan om den här förevarande förhandlingsrättsfrågan.

slutande till meningsskiljaktighet rörande denna avtalsforms praktiska ändamålsenlighet för den ifrågavarande verksamheten eller andra speciella omständigheter. Såsom framgår av vad ovan anförts å sid. 69—70 synes också riksdagens andra lagutskott i frågan rörande kollektivavtal för sjukhuspersonal hava gjort en viss distinktion mellan förhandlingsrätten och rätten att ingå kollektivavtal.

En förhandlingsrätt, sådan som den här ovan preciserats, har såsom framgår av den historiska redogörelsen icke lagfästs i Sverige. Såsom förut framhållits, hava emellertid statsmakterna genom medlingslagen ställt till parternas på arbetsmarknaden förfogande den statliga förlikningsinstitutionen och därigenom i viss mån sanktionerat förhandlingsväsendet. Betydelsen ur allmän synpunkt av att förhandlingsväsendet ytterligare utvecklades och stärktes har i olika sammanhang kraftigt understrukits. På vissa områden av direkt statlig företagsamhet har staten vad beträffar arbetarpersonal genom vederbörande myndighet själv uppträtt såsom förhandlande part. I några fall har det förekommit, att Kungl. Maj:t genom särskilt beslut stadfäst förhandlingsförfarandet. Sålunda förklarades enligt kungl. brev den 25 september 1920, beträffande armén, och den 24 februari 1922, beträffande marinen, vederbörande myndigheter vara skyldiga »att tillse, det de vid lantförsvaret resp. marinen anställda arbetare, som äro organiserade, skola beredas tillfälle att i arbetarna berörande frågor genom sin organisation framföra sina önskemål och genom ombud för organisationen förhandla med vederbörande myndighet rörande dylika framställningar».

Nuvarande förhållanden med avseende å föreningsrätt och förhandlingsrätt å den svenska arbetsmarknaden.

Kommittén övergår nu till en redogörelse för i vilken utsträckning förhandlingsrätten, sådan som den i det föregående preciserats och alltså i sig inkluderande föreningsrätten, faktiskt är erkänd på den svenska arbetsmarknaden.

Kollektivavtalsstatistiken. En fullt objektiv mätare beträffande den utsträckning, vari förhandlingsrätten i vidsträckt bemärkelse faktiskt kommit i tillämpning, erbjuder den officiella kollektivavtalsstatistiken. Den omständigheten, att kollektivavtal kommit till stånd, innebär ju, att förhandlingar förts mellan parterna. Å andra sidan lärers frånvaron av kollektivavtal inom ett arbetsområde icke få tolkas så, att därinom förhandlingsrätten skulle förvägras arbetstagarna. Förhandlingsrätten kan nämligen vara erkänd och faktiskt utövas inom ett område utan att förhandlingarna resultera i upprättandet av egentliga kollektivavtal, eller också kan förhållandet vara det, att frågan om förhandlingsrätt icke varit aktuell.

Vid årsskiftet 1934/1935 voro enligt till socialstyrelsen inkomna uppgifter i Sverige gällande 6 288 verkliga kollektivavtal, omfattande tillhopa 25 864 arbetsgivare och 674 700 arbetare. Avtalens fördelning på olika näringsgrupper framgår av efterföljande tablå.

Kollektivavtal den 31 december 1934.

	Antal avtal	Därav berörda arbets- arbe- givare tare	
Malmbrytning och metallindustri	308	1 172	98 369
Jord- och stenindustri	270	579	26 586
Trävaruindustri och skogshantering	752	1 234	84 290
Pappers- och grafisk industri	145	544	45 934
Livsmedelsindustri	794	2 843	39 818
Textil- och beklädnadsindustri	180	944	61 731
Läder-, hår- och gummivaruindustri	211	2 128	23 085
Kemisk-teknisk industri	109	115	10 033
Byggnadsverksamhet	978	5 309	79 613
Allmänna verk och arbeten m. m.	326	206	43 922
Handel och varulager	1 098	1 818	18 652
Land- och sjötransport	725	3 820	57 398
Jordbruk och fiske	108	1 722	60 052
Annan yrkesrörelse	284	3 430	25 217
Summa år 1934	6 288	25 864	674 700
» » 1933	5 635	22 782	596 563
» » 1932	5 806	24 630	636 138
» » 1931	5 288	23 819	618 034
» » 1930	4 422	20 185	580 931
I genomsnitt 1921/1925	2 056	11 938	383 482

Såsom framgår av tabellen hava kollektivavtalen nått en mycket stor utbredning särskilt inom den egentliga industriens, hantverkets och transportväsendets områden. I själva verket utgör kollektivavtalet här den normala och redan hävdvunna formen för regleringen av löne- och arbetsvillkoren för arbetare. Påpekas må också, att de stora avtalen ofta i praktiken vinna tillämpning inom långt större områden än dem, för vilka de upprättats, i det att desamma faktiskt bliva normgivande även för arbetsgivare, som icke äro anslutna till den avtalsslutande arbetsgivarorganisationen.

Inom handel och varulager har kollektivavtalet under de senaste åren vunnit en mycket snabb utbredning. Vad enbart gruppen kontors- och butikspersonal beträffar gällde vid årsskiftet 1934/1935 622 kollektivavtal, omfattande tillhopa 785 arbetsgivare och 11 440 anställda. Dessa avtal avsågo till betydande del kooperativa affärsföretag men även andra företag. Nämnas må, att järnhandlareorganisationens garantiförening träffat avtal med svenska handelsarbetareförbundet rörande hos järnhandelsfirmor anställd

personal. Avtal föreligga vidare för ett antal s. k. enhetsprisaktiebolag, för sjukkassor, mejeriföreningar m. m. Något avtal för här ifrågavarande personal, anställd vid till svenska arbetsgivareföreningen anslutet företag, torde emellertid icke förefinnas vid nämnda tidpunkt.

Vad i övrigt beträffar sådan personal, som icke direkt kan jämföras med arbetarpersonal, finnas endast spridda exempel på att deras löne- och arbetsvillkor reglerats genom verkliga kollektivavtal. Nämnas må, att för kontorspersonalen vid de enskilda järnvägarna gäller kollektivavtal, upprättat mellan svenska järnvägarnas arbetsgivareförening och kontorspersonalförbundet. Likaså gäller för vid landets apotek anställda farmaceuter ett avtal mellan Sveriges apotekareförbund och Sveriges farmaceutförbund. Sex avtal, omfattande tillhopa 2 194 anställda, hava upprättats för personal, anställd inom försäkringsverksamhet; de avtalsslutande parterna äro vederbörande försäkringsbolag å ena sidan samt å den andra antingen försäkringsfunktionärernas förbund, svenska livförsäkringsinspektörernas riksförbund eller svenska handelsarbetareförbundet. För musiker finnes ett kollektivavtal, omfattande 27 anställda, vilket träffats mellan Aktiebolaget Radiotjänst och svenska musikerförbundet. För vissa befälsgrupper inom sjöfarten regleras ävenledes anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

Förlikningsmännens berättelser. Om man med kollektivavtalsstatistikens hjälp kan ernå en uppfattning om den utsträckning på olika arbetsområden, vari förhandlingar förekomma mellan parterna, resulterande i kollektivavtal, så lämnar denna statistik dock icke någon ledning för bedömandet av den i förevarande sammanhang långt viktigare frågan, i vilken utsträckning och på vilka områden förekommit vägran att sluta kollektivavtal, att förhandla med motparten, att efterkomma förlikningsmans kallelse eller rent av ett förmenande av arbetstagarnas föreningsrätt. I syfte att ernå hållpunkter för dessa frågors bedömande har kommittén genomgått förlikningsmännens berättelser¹ för åren 1931—1933 för att utröna, i vad mån vid förlikningsmännens verksamhet fall av ovan berörd art förekommit.

Tillämpningen av 1931 års tilläggsbestämmelse i medlingslagen. Till en början har undersökts, i vilken utsträckning den år 1931 i medlingslagen infogade bestämmelsen kommit till användning, enligt vilken förlikningsmannen är pliktig, även om uppkommen arbetstvist icke medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydelse, att kalla de tvistande till förhandlingar, därest begäran därom framställes av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. Det har visat sig, att arbetstagarnas organisationer endast i ett mycket begränsat antal fall begagnat sig av denna i medlingslagen öppnade möjlighet

¹ Förlikningsmännens berättelser rörande de särskilda arbetstvister, med vilka de tagit befattning, ingå i den av socialstyrelsen årligen utgivna publikationen »Arbetsinställelser och kollektivavtal samt förlikningsmännens verksamhet».

att genom förlikningsmannen få till stånd förhandling med motparten. Sedan bestämmelsens tillkomst synes densamma nämligen hava åberopats endast i omkring tre fall.

Ett av dessa fall (Förlikningsmännens berättelser 1931 II nr 22) rörde tvist om upprättande av kollektivavtal för arbetare å två kronoparker. Sedan vissa av arbetarna anslutit sig till svenska lantarbetareförbundet, begärde organisationen hos revirförvaltningarna förhandling om kollektivavtal, vilken framställning icke för det dåvarande ansågs kunna tillmötesgå. Beträffande den ena kronoparken gjordes för övrigt den invändningen, att endast ett ringa antal av de arbetare, som brukade sysselsättas, tillhörde organisationen. Arbetarorganisationen påkallade ingripande av förlikningsmannen, vilken höll upprepade konferenser än med överjägmästaren eller revirförvaltaren och än med organisationens representant. Det framgick härvid, att på grund av ett i visst fall av domänstyrelsen nyligen lämnat direktiv de berörda revirförvaltningarna ansågo sig förhindrade att då ingå kollektivavtal. Gentemot invändningen, att bakom kravet på avtal för arbetarna å den ena kronoparken endast stode ett fåtal av dessa, åberopade arbetarorganisationen en till förlikningsmannen överlämnad skrift, vari 17 namngivna organiserade arbetare vid parken anhöllo om förlikningsmannens inskridande för åstadkommande av förhandling om avtal. Enligt denna handling skulle mer än hälften av arbetarna på platsen i fråga göra den ursprungliga framställningen om avtal till sin. Då av de till förlikningsmannen lämnade upplysningarna syntes framgå, att frågan om reglering av ifrågavarande arbetares löne- och arbetsvillkor genom ett kollektivavtal för det dåvarande vore undandragen revirförvaltningarnas avgörande, fann sig förlikningsmannen efter avslutad undersökning förhindrad att vidtaga ytterligare åtgärd i ärendet.

Ett annat fall (1932 II nr 23) avsåg ett företag i en mellansvensk stad. Sedan flertalet tjänstemän anslutit sig till svenska industri-tjänstemannaförbundet, hade denna organisation genom sin ombudsman i skrivelse till förlikningsmannen anhållit om dennes medverkan för att få till stånd förhandlingar i anledning av vissa händelser vid företaget. Förbundet ville vinna rättelse i sådana fall, där tjänstemännens löner reducerats mer än som skett med arbetarnas löner, där avskedande skett utan vederlag för pension och där avskedade tjänstemän icke fått åtnjuta mer än en månads uppsägningstid. På förlikningsmannens kallelse ägde sammanträde rum, varvid bolagets ombud tillbakavisade kravet på engångsvederlag för pension. Beträffande övriga krav kunde bolagets ställning till desamma icke för dagen bestämt angivas, men skulle besked därom lämnas snarast möjligt. Sedermera meddelade bolaget förlikningsmannen, att tjänstemännens genom organisationen framförda krav icke på någon punkt kunde tillmötesgå. Tvisten medförde icke någon stridsåtgärd.

Det tredje fallet inträffade år 1935. I skrivelse till förlikningsmannen

hemställde svenska bankmannaföreningen, att denne måtte kalla styrelsen för ett bankföretag till förhandling rörande årets lönestat. I skrivelsen åberopades, att inledda förhandlingar med banken rörande en överenskommelse angående lönestaten avbrutits genom ett av banken ensidigt fattat beslut i frågan. Det omnämndes, att föreningen representerade 91 procent av de anställda vid banken. På förlikningsmannens kallelse ägde förlikningsammans träden rum, men kunde därvid enighet icke ernås. Från föreningens sida gjordes gällande, att förhandlingarnas syfte måste vara träffande av avtal men att föreningens syn på kollektiverade löner för övrigt i det stora hela sammanfölla med bankledningens. Vad föreningen önskade uppnå vore emellertid ett avtal angående lönestaten, och detta avtal borde kunna ernås genom en av god vilja präglad diskussion angående de olika lönerna, utmynnande i ett gemensamt förslag att föreläggas de av uppgörelsen berörda tvenne parterna för slutgiltigt fastställande. Såvida enighet beträffande dylikt förslag kunde komma till stånd och fastställelse sedan ägde rum, skulle härav följa, att ett avtal i lönefrågan blivit upprättat mellan banken och föreningen. Föreningen kunde icke göra avkall på den princip i fråga om förenings- och förhandlingsrätten, som låge till grund för detta ställningstagande. Bankens delegerade meddelade å sin sida till en början, att de enligt bankstyrelsens beslut icke ägde befogenhet att träffa uppgörelse eller ingå i förhandling med föreningen om personalens löner utan endast hade i uppdrag att sammankomma med föreningens representanter för att taga del av de önskemål, som föreningen därutinnan hade att framställa. Sedermera förklarade bankstyrelsen — under framhållande att den ansåge, att tjänstemännens löner borde avpassas efter resp. tjänstemans skicklighet och övriga individuella egenskaper, vilka jämväl påverkade arbetsuppgifternas fördelning — att styrelsen, som icke ville företaga ändringar i den för 1935 redan fastställda lönestaten, vore beredd att framdeles beträffande personalens löner för år 1936 förhandla med representanter för personalen och dess organisation, men förbehölle sig dock att fatta beslut och fastställa personalens löner.

Vägran att efterkomma förlikningsmans kallelse. Såsom förut påpekats, stadgar gällande medlingslag skyldighet för part att efterkomma förlikningsmans kallelse till sammanträde, men någon påföljd för underlåtenhet härutinnan stipuleras icke. Såsom framgår av förlikningsmännens berättelser hava emellertid parterna allmänt ansett sig böra hörsamma en förlikningsmans kallelse till sammanträde, även om de i vissa fall varit obenägna, åtminstone till en början, att därvid ingå i saklig förhandling med motparten. Påpekas må, att det ligger i medlingsarbetets natur, att parterna ej böra sammanföras, med mindre någon utsikt föreligger för tvistens lösning eller i allt fall för åvägabringande av en nyttig utredning av tvistefrågans innebörd. Det är därför naturligt, att förlikningsmännen, innan formell kallelse utfärdas till parterna, ofta söka göra sig underrättade om parternas syn-

punkter. Om förlikningsmännen på grund av på så sätt erhållna upplysningar anse sig sakna möjlighet till framgångsrik medlingsaktion, pläga de ställa sig avvaktande och icke onödigtvis kalla parterna till sammanträde.

Under de tre år, som här undersökts på basis av förlikningsmännens berättelser, har det emellertid i cirka 5 fall inträffat, att part vägrat efterkomma förlikningsmans kallelse.

I ett fall (1931 IV nr 13) hade år 1930 konflikt utbrutit vid en vägentreprenörs arbeten, i vilka sysselsattes syndikalistiskt organiserade arbetare. Förhandlingar upptogs inför förlikningsmannen och ledde till förslag till uppgörelse, som väl arbetarna men icke arbetsgivaren accepterade. Sedan konflikten pågått i närmare ett år, kallade förlikningsmannen efter påstötning från arbetarhåll till ett nytt sammanträde. Arbetsgivaren infann sig icke ens till sammanträdet, och då förlikningsmannen uppsökte honom i hans hem, befanns snart, att ingenting var att göra.

I ett annat fall (1931 V nr 16) hade en vägstyrelse vägrat ingå i förhandling om avtal med arbetarnas organisation, svenska väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet, som därför lämnat arbetarna tillstånd att nedlägga arbetet. Förlikningsmannen tillskrev då vägstyrelsen, som först underlät lämna svar och sedermera, sedan olämpligheten härav klargjorts för densamma, avböjde att ingå i förhandling. Därpå utbröt strejk. Sedermera lät förlikningsmannen meddela vägstyrelsen, att han bestämt påfordrade hållande av förhandlingssammanträde, och utsatte, sedan vägstyrelsen nu förklarat sig villig ingå i förhandling, sådant sammanträde. Vid detta löstes konflikten, och kollektivavtal upprättades mellan parterna.

I ytterligare ett fall, avseende vägarbete (1931 VI nr 13), hade vägstyrelsen vägrat förhandla om avtal med avdelning av svenska väg- och vattenbyggnadsförbundet, som därför förklarat arbetet i blockad. Såsom motiv till sin vägran att förhandla angav vägstyrelsen, att den redan hade ingått avtal med jordbruksfolkets riksförbund och icke ansåge sig böra ingå i avtalsförhandling med ännu en organisation. Förlikningsmannen utfärdade kallelse till förlikningssammanträde men mottog ett par dagar därefter meddelande från vägstyrelsen av innebörd, att den icke komme att deltaga i förlikningssammanträde rörande konflikten.

Hos en skorstensfejarmästare hade vederbörande fackförening yrkat upprättande av kollektivavtal. Då arbetsgivaren vägrade detta under åberopande av att han i sin rörelse sysselsatte endast en lärning, blockerades arbetsplatsen och lärningen nedlade arbetet. Arbetsgivaren fortsatte sin rörelse utan biträde och avböjde förlikningsmannens erbjudande om medling. Sedan konflikten pågått något över ett år, ägde förhandling rum inför förlikningsmannen och avtal träffades (1933 I nr 19).

I en sydsvensk stad hade svenska kommunalarbetareförbundets nybildade avdelning på platsen gjort framställning om kollektivavtal för de arbetare,

som sysselsattes vid stadens renhållningsverk, gatuarbeten och övriga drätselkammaren underställda företag. Drätselkammaren beslöt avslå denna framställning med motivering, att sedan renhållningen överlåtits på entreprenörer det icke vidare i nämnvärd utsträckning förekomme några arbeten för stadens räkning, där fast anställd arbetskraft vore erforderlig. Strejk utbröt härefter, varpå förlikningsmannen omedelbart erbjöd parterna sin medling. Av de härå ingångna svaren framgick, att arbetarorganisationen var villig inlåta sig på förhandling men att drätselkammaren — under hänvisning till sitt föregående beslut — avböjde anbudet. Konflikten fortsatte därför och sträckte sig över en följd av år. Under dess gång höll förlikningsmannen emellertid vid olika tillfällen än enskilda och än gemensamma överläggningar med representanter för parterna (1931 II nr 11).

De ovan anförda fallen torde giva vid handen, att det ofta kan vara vanskligt avgöra, huruvida en part verkligen vägrat att efterkomma förlikningsmans kallelse eller endast avstyrkt utfärdandet av sådan kallelse såsom varande meningslös. Formellt har sådan vägran förekommit i endast de tre förstnämnda fallen. Sakligt sett lär en inställning från ena partens sida, som närmast är att betrakta såsom vägran att förhandla med motparten inför förlikningsmannen, hava förefunnits i ytterligare ett antal fall utöver de ovan särskilt nämnda. Det framgår nämligen, att i flera fall svårigheter mött för förlikningsmännen att få till stånd verkliga förhandlingar.

Ovillighet att förhandla. Sådan ovillighet att förhandla med motparten har i något 10-tal fall förekommit, ehuru vederbörande sedermera, när statens förlikningsman ingripit i tvisten, lojalt efterkommit dennes kallelse.

Vissa av dessa fall av förhandlingsovillighet äro att hänföra till att ena parten anser sig icke hava blivit korrekt behandlad av motparten. Vid ett sågverk i Småland hade förhandlingar förts med anledning av arbetarorganisationens begäran om kollektivavtal, men hade konflikt utbrutit, sedan förhandlingarna strandat. Då förlikningsmannen ingrep, vägrade arbetsgivaren till en början att förhandla på grund av vissa påtalade övergrepp, som under konflikten skulle hava ägt rum mot personer, som icke respekterat blockaden (1932 II nr 7). Vid en vägkonflikt hade förlikningsmannen uppmanat arbetarnas huvudorganisation att ej låta planerad strejk gå i verkställighet, förrän förlikningssammanträde, till vilket kallelse utfärdades, ägt rum. Då huvudorganisationen ej lyckats nå förbindelse med avdelningen, gingo arbetarna i strejk tre dagar före det utsatta sammanträdet. På grund härav vägrade vägstyrelsen att inlåta sig i förhandling (1932 IV nr 13).

Ett annat motiv för förhandlingsvägran hänför sig till att arbetarna äro bundna av personliga avtal. I en vägkonflikt hade ett antal arbetare i vägunderhållet, vilka hade personliga kontrakt, vidtagit sympatistrejk, med anledning varav vägstyrelsen vägrade varje förhandling, innan dessa arbetare återupptagit arbetet (1931 II nr 18). I ett annat fall hade de tre vid en gård anställda lantarbetarna organiserats och framställning gjorts om kollektiv-

avtal. Under hänvisning till att arbetarna voro bundna av personliga kontrakt, vägrade arbetsgivaren till en början att förhandla (1931 II nr 21).

Flertalet fall av förhandlingsvägran hänför sig emellertid till arbetsgivarpartens ovillighet att träffa kollektivavtal. Att här på basis av förlikningsmännens berättelser urskilja de fall, där visserligen förhandlingsvillighet visats och förhandlingar — om ej omedelbart så dock under tvistens fortgång — faktiskt kommit till stånd men träffande av kollektivavtal vägrats, ställer sig ganska vanskligt. I sådant hänseende hänvisas till efterföljande framställning.

Vägran att sluta kollektivavtal. Ur de tre årens förlikningsmannaberättelser har antecknats åtminstone ett 50-tal fall, där arbetsgivaren vägrat att träffa kollektivavtal. Beträffande olika yrkesområden, där sådan vägran förekommit, och de motiv, som anförts härutinnan, må följande framhållas.

Hos åtskilliga arbetsgivare, bl. a. de till svenska arbetsgivarföreningen anslutna, förefinnes en principiell obenägenhet att ingå kollektivavtal med syndikalistisk arbetarorganisation på grund av den *syndikalistiska arbetarrörelsens* inställning till frågan om bindande avtal överhuvud. Såsom exempel på fall av hithörande art må nämnas en vid en till Sveriges verkstadsförening ansluten filfabrik utbruten konflikt, som fortgick under cirka tre år. Förlikningsmannen lyckades slutligen åvägabringa särskild lokal förhandling mellan arbetsgivaren och arbetarna på platsen och kunde därvid få till stånd en överenskommelse, som ej hade kollektivavtalets form (1931 II nr 3).

Principiellt hävdas också av de till svenska arbetsgivarföreningen anslutna företagen, att kollektivavtalsformen icke lämpar sig för reglering av löne- och arbetsvillkoren för *butikspersonal*. Denna inställning från arbetsgivarhåll, vilken på sin tid ledde till den uppseendeväckande Beckerkonflikten i Stockholm, har under de här ifrågavarande tre åren föranlett tvister, som påkallat förlikningsmans ingripande, nämligen vid vissa skobutiker i en västkuststad (1931 IV nr 33) och ett större bolags handelsbutiker i Norrland (1931 VI nr 24). I båda fallen bilades konflikten på enahanda sätt som Beckerkonflikten: avtal träffades om arbetets återupptagande samt om återintagning i arbete av de strejkande, och arbetsgivaren meddelade till förlikningsmannen sin avsikt att från dagen för arbetets återupptagande tillämpa vissa löne- och arbetsbestämmelser. Dessa bestämmelser skulle bifogas de personliga avtal, varmed personalen skulle bindas.

Även utanför svenska arbetsgivarföreningen stående arbetsgivare hava i en del fall vägrat ingå kollektivavtal under hänvisning till att denna avtalsform ej lämpade sig för det ifrågavarande yrket, för vilket *särskilda kvalifikationer* krävdes. Alltsedan år 1926 har sålunda ett dykar- och bärgningsföretag vägrat ingå kollektivavtal för sin personal. Som skäl härför har åberopats, att företagets verksamhet, i vad den ankomme på sjöfolk och eldare, vore av den särskilda beskaffenhet och krävde sådana kvalifikationer

hos personalen, att ledningen måste stå alldeles fri i fråga om antagande och entledigande av densamma och att företaget måste avvisa tanken på kollektivavtal, då en sådan frihet icke vore möjlig att åstadkomma, därest arbetsförhållandena ombord skulle regleras genom kollektivavtal (1931 I nr 18).

En allmän obenägenhet å arbetsgivarhåll att träffa avtal, omfattande ej bara arbetarpersonal utan även personal i sådan ställning, som enligt arbetsgivarens mening utgör *förtroendeställning*, är otvivelaktigt för handen. Av hithörande anledningar har vägran att ingå kollektivavtal föranlett tvister, som påkallat förlikningsmans ingripande, vid en mjölkcentralförening med hänsyn till att förestånderskor för mjölkbutik betraktades såsom företagets förtroendemän (1931 III nr 30 och 1932 III nr 4) samt vid vissa handelsfirmor med hänsyn till speditörsförmännens ställning (1931 IV nr 7).

Rörande kollektivavtalets lämplighet för reglering av arbetsvillkoren vid *skogsavverkningar* yppas fortfarande på sina håll betänkligheter bland företagare. Vid en konflikt år 1933 (1933 VI nr 7) yrkade skogs- och flottningssamarbetsförbundet upprättandet av en kollektiv uppgörelse om avverkningsvillkoren. Arbetsgivarparten ställde sig här till avvisande och ville icke frångå dittillsvarande praxis att bortsätta vinteravverkningarna genom personliga kontrakt med körarna. I en annan skogskonflikt, berörande Dalarna och Gästrikland, yrkade arbetarparten likaledes upprättande av kollektivavtal. Arbetsgivarens representanter voro principiellt obenägna att kollektivt överenskomma om lönevillkoren. Vid de långvariga förhandlingarna, som slutligen resulterade i avtal, förelågo betydande praktiska hinder för åvägbringande av enighet om avtalet. Härom antecknar förlikningsmannen bl. a., att till svårigheterna att finna av bägge parterna godtagbara priser för de skilda slagen av sommar- och vinterarbeten, för vilka, vad angick huggningen, skilda betalningssystem gällde inom olika förvaltningar, kom arbetarpartens fasthållande vid kravet på förhandling om grunderna för vinterns körarackord, vilket krav bolaget bestämt motsatte sig (1933 VI nr 8).

Ytterligare ett arbetsområde, inom vilket kollektivavtalssystemet först under de sista åren utvecklat sig och alltjämt röner motstånd på vissa håll, utgör *vägarbetet*. I ett fall (1932 VII nr 18) motiverade en vägstyrelse sin vägran att sluta avtal med att den, med hänsyn till de former, under vilka vägarbetena bedreves, och även i betraktande av att sannolikt endast en ringa del av arbetarna vore organiserade, ansåge det föga ändamålsenligt att ordna arbetsförhållandena genom kollektivavtal. I ett annat fall (1932 VII nr 13) hänvisade vägstyrelsen till att vägarbetena för året till väsentlig del bortsatts på ackord. I åter andra fall torde en mera principiell obenägenhet mot kollektivavtalsformen göra sig gällande (1931 III nr 7—8, 1932 III nr 2, VII nr 7).

I vissa fall, avseende vägarbeten, har vägran att träffa avtal med arbetarorganisation motiverats därmed, att man redan träffat avtal med jordbruks-

folkets riksförbund (1931 VI nr 13, 20 och 21 samt 1932 VI nr 2) eller att möjlighet att sluta avtal icke syntes föreligga, enär de sysselsatta arbetarna vore uppdelade på fyra konkurrerande organisationer, nämligen väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet, lokala samorganisationen, arbetets frihet och riksförbundet för landsbygdens folk (1931 I nr 13).

På vägarbetets och liknande områden möter man i några fall den anledningen för vägran att ingå kollektivavtal, att det ifrågavarande arbetet igångsatts för att bereda arbete åt *arbetslösa*. I ett fall hade en kommun med vägstyrelsen träffat avtal, varigenom kommunen förskotterade kostnaden för en vägbyggnad, mot det att arbetet därå uteslutande förbehölles kommunen tillhörande arbetslösa personer. Vederbörande entreprenör, som gentemot vägstyrelsen förbundit sig att anställa arbetskraft i enlighet härmed, blockerades, sedan han vägrat ingå avtal med den avdelning av svenska väg- och vattenbyggnadsarbetareförbundet, till vilken större delen av de anställda arbetarna anslutit sig (1932 II nr 15; jfr vidare 1933 I nr 6 samt II nr 15, 24 och 25). I ett annat fall hade en sydsvensk stad igångsatt vissa gatuarbeten i syfte bl. a. att i någon mån lindra arbetslösheten. Med anledning av nedsättning av timlönen vid arbetet begärde arbetarna, som strax förut organiserats, upprättande av kollektivavtal. Drätselkammaren vägrade emellertid förhandla härom. Sedan förhandlingar ägt rum inför förlikningsmannen, framlade denne medlingsförslag, som staden dock icke godkände (1932 II nr 22).

Inom *jordbrukets område* har kollektivavtalet i åtskilliga landsdelar hittills icke erhållit något större insteg, och det hävdvunna *systemet med personliga kontrakt* har av flera lantarbetsgivare åberopats såsom hinder för dem att ingå kollektivavtal. Vid en egendom, där arbetarna organiserats och med hänsyn till arbetsgivarpartens vägran att förhandla om kollektivavtal nedlagt arbetet, voro samtliga nio fast anställda statare bundna genom skriftliga kontrakt. Att frånga dessa kontrakt och inlåta sig på en förhandling angående ett kollektivavtal, som innebure helt nya villkor, skulle enligt egendomsägarens uppfattning betyda ett underkännande av värdet i alla personliga avtal med arbetarna, och till en sådan utveckling varken kunde eller ville arbetsgivaren medverka. Godsförvaltningen vidhöll därför vid sammanträde inför förlikningsmannen oeftergivligt sin vägran att sluta något kollektivavtal med arbetarorganisationen. Från dennas sida anmärktes häremot, att den omständigheten att en del av arbetarna voro bundna genom personliga kontrakt icke i och för sig borde utgöra något oöverkomligt hinder att få till stånd ett kollektivavtal. Under skördetiden begagnade man sig för övrigt i stor utsträckning av extra arbetskraft, vars arbetsvillkor borde kunna i avtal regleras. Med hänsyn till parternas ståndpunkter befanns en realbehandling av något avtalsförslag meningslös (1933 II nr 14). Liknande synpunkter hava av lantarbetsgivare åberopats i fråga om muntligen träffade personliga avtal (1933 II nr 17; jfr vidare 1933 II nr 13 och IV nr 26).

Beträffande de angivna motiven å arbetsgivarhåll för vägran att ingå kollektivavtal förefinnes i övrigt en ganska rik variation. Innehavaren av ett stadsbudskontor avvisade sålunda begäran om avtal i fråga om stadsbuden, enär för dessa gällde det för stadsbudskontoret fastställda reglementet (1932 VI nr 30). En hotellägare vägrade kollektivavtal, enär han stode i begrepp att inom den närmaste framtiden söka uthyra rörelsen (1933 III nr 17); åkeriägare ansågo, att individuella avtal bäst lämpade sig för facket (1933 I nr 13) o. s. v.

Det är givetvis vanskligt att söka bedöma, i vad mån de anförda motiven för vägran att ingå kollektivavtal kunna vara sakligt grundade. Ofta nog torde därjämte vid ställningstagandet göra sig gällande en avoghet mot kollektivavtalssystemet såsom sådant, grundat på uppfattningen, att detsamma särskilt för oorganiserade småföretagare i allmänhet leder till inskränkning i arbetsgivarens rörelsefrihet och höjning av lönerna. Vägran att ingå kollektivavtal har utom i ovan angivna fall föranlett tvister, som påkallat förlikningsmans ingripande, inom bageriyrket (1932 III nr 7), frisörfacket (1933 III nr 7), vid handelsbolag (1931 II nr 17), vid kyrkogårdsarbete (1932 II nr 12) och vid städers arbeten (1931 II nr 12 och VI nr 6).

De här berörda tvisterna hava fått olika utgång. Såsom framgår av det anförda hava de i regel gjorts till föremål för förhandling, som i flertalet fall lett till att kollektivavtal kommit till stånd. I andra fall har tvisten lösts genom träffande av överenskommelse i annan form än kollektivavtalets. Sådana fall saknas ej heller, där kravet på kollektivavtal ej kunnat genomföras utan fått helt uppgivas.

Vägrad föreningsrätt. De vanligast förekommande fallen, där angrepp å föreningsrätten anses föreligga, hänföra sig till att arbetsgivare avskedar arbetare på grund av dennes ställning såsom funktionär i fackföreningen eller eljest på grund av hans livaktighet i den fackliga kampen. Det har å arbetarsidan ansetts, att sådana omständigheter förelegat i vissa av de tvister, varmed förlikningsmännen haft att taga befattning under treårsperioden 1931—1933 (exempelvis 1932 II nr 21 angående en möbelfabrik, 1931 III nr 11 angående en käppfabrik och 1931 IV nr 32 angående ett konditori).

Mera uppenbart är angreppet mot föreningsrätten i sådana fall, då arbetsgivaren avskedar hela arbetarstyrkan, så snart denna fackligt organiserat sig och framställning om kollektivavtal gjorts. Sådana fall hava förekommit vid ett vägarbete (1931 IV nr 25) och vid ett garage (1932 III nr 15).

I några fall har arbetsgivaren därvid klart markerat sin ovillighet att hava att göra med personalens organisation. Vid ett damskrädderi i en sydsvensk ort funnos sex arbeterskor anställda, som utförde arbetet på ackord med betalning för förfärdigat plagg dock utan direkt fastställda pris. Sedan arbeterskorna ingått i svenska beklädnadsarbetareförbundet och kollektivavtal begärts, vägrade arbetsgivaren förhandla om avtal, då han ansåg personalen blott hava mera tillfällig, säsongbetonad anställning och arbetet minskats

på grund av de dåliga tiderna. Då firman dessutom ej önskade organiserad personal, uppsades arbeterskorna. Till följd härav blockerades firman. På förlikningsmannens kallelse kom medlingssammanträde till stånd, men förhandlingarna avbrötos, då arbetsgivaren bestämt förklarade, att han icke ville sluta något avtal med fackföreningen eller återtaga de uppsagda arbeterskorna (1932 III nr 18).

Av i viss mån föreningsrättsstrids natur äro sådana ovan redan vidrörda fall, då arbetsgivaren är ovillig att träda i förbindelse med syndikalistisk arbetarorganisation. Vid en vägkonflikt, där arbetarna voro organiserade i den lokala samorganisationen, befanns vägstyrelsen till en början ovillig att förhandla med den syndikalistiska organisationen. Vid det sammanträde, som förlikningsmannen slutligen åvägabragte mellan parterna, ernåddes visserligen förutsättningar för en återgång i arbete, men vägstyrelsen vägrade alltjämt att erkänna organisationen som avtalsslutande part (1931 IV nr 31).

Också sådana tvister, då arbetsgivaren motsätter sig, att personal i förmansställning tillhör den avtalsslutande arbetarorganisationen, kunna anses i viss mån beröra föreningsrätten. En arbetstvist vid en valsquvarn rörde sig sålunda bland annat om frågan, huruvida kvarnmästaren skulle omfattas av avtalet eller ej (1931 III nr 26).

I förevarande sammanhang må också beröras en arbetstvist, där arbetarparten vägrade erkänna arbetsgivarnas organisation såsom avtalsslutande part. På skånska landsbygden hade de i resp. byggnadsarbetareförbund organiserade arbetarna hos vissa byggmästare gått i strejk, sedan uppgörelse om kollektivavtal icke kunnat vinnas. Då förlikningsmannen efter någon tid gjorde ett nytt försök att ena parterna, meddelade arbetsgivarna, att de jämte en del andra byggmästare sammanslutit sig i en organisation med namnet skånska landsbygdens byggmästareförening, bestående enligt uppgift av omkring 40 medlemmar, och yrkades, att denna förening skulle betraktas såsom part å arbetsgiversidan vid förhandlingarna. Arbetarnas delegerade ansågo, att förhandlingarna borde föras och ett eventuellt avtal slutas direkt med de särskilda arbetsgivarna och ej med föreningen. Då man även i sakfrågorna intog vitt skiljaktiga ståndpunkter, kunde uppgörelse ej ernås (1931 III nr 4).

Socialstyrelsens undersökning om förenings- och förhandlingsrätt för andra privatanställda än kroppsarbetare. Det ligger i sakens natur, att en på basis av förlikningsmännens berättelser verkställd undersökning rörande förenings- och förhandlingsrätten och den utsträckning, vari denna rätt i praktiken erkänts eller förnekats, icke kan anses signifikativ för hela arbetsmarknaden. Visserligen begränsas icke förlikningsmännens verksamhet till att avse vissa kategorier av arbetstagare, men i praktiken tagas deras tjänster i anspråk väsentligen endast vad beträffar tvister, som avse kropps-

arbetare och med dem jämställda. För att ernå kunskap om huru förhållandena gestalta sig i ovanberörda avseenden för övriga kategorier av privatanställda, får man därför begagna sig av andra uppgiftskällor.

Jämlikt Kungl. Maj:ts beslut den 22 april 1932 har socialstyrelsen på hemställan av och i samråd med kommittén verkställt undersökning rörande anställningsförhållandena för i enskild tjänst anställda med undantag för kroppsarbetare och därmed jämställda. I samband därmed hava undersökts även förhållandena med avseende å förenings- och förhandlingsrätten för privatanställda, och resultaten av undersökningen i sådant avseende hava överlämnats till kommittén i form av en detaljerad promemoria i ämnet.

Beträffande omfattningen av den sålunda verkställda undersökningen, vilken i huvudsak avser förhållandena år 1932, hänvisas här till den redogörelse härför, som lämnats i det av kommittén avgivna betänkandet med förslag till lag om arbetsavtal (statens offentliga utredningar 1935: 18) sid. 32—35. Här må endast framhållas, att undersökningen baserar sig på en enquête bland arbetsgivare och anställda, och att i undersökningen ingå från arbetsgivare genom deras organisationer förmedlade uppgifter beträffande 942 företag med 24 846 anställda samt från personalhåll avgivna 5 135 individualuppgifter. Efter organisationsförhållanden fördelar sig sistnämnda antal på följande sätt:

Tillhörande föreningar anslutna till Landsorganisationen.	273
De anställdas centralorganisation (Daco)	1 904
Svenska kontoristföreningarnas förbund	629
Riksförbundet för affärsanställda	398
Annan yrkesförening	764
Icke fackligt organiserade	1 167

Tillhopa 5 135

I enquêten efterfrågades vad angick *föreningsrätten*, 1) huruvida hinder möter för personalen att ansluta sig till sådana yrkesorganisationer, som hava till uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen i anställningsfrågor, 2) huruvida eventuellt dylikt hinder endast gäller vissa organisationer och i så fall vilka, 3) huruvida sådant hinder endast avser vissa grupper av anställda och i så fall vilka. Sistnämnda fråga upptogs endast å de till arbetsgivare riktade formulären.

I tabell 1 hava redovisats de från arbetsgivarna inkomna uppgifterna i förevarande avseenden och i tabell 2 personalens uppgifter. I anknytning till dessa tabeller återgivas här vissa utdrag ur socialstyrelsens promemoria.

Såsom framgår av tabellerna 1 och 2 har inskränkning i organisationsrätten, väl närmast avseende anslutning till svenska handelsarbetareförbundet, uppgivits förekomma beträffande viss butikspersonal (enligt arbetsgivarnas och personalens uppgifter resp. 2·8 och 4·3 %) och lagerpersonal (resp. 2·6 och 5·9 %) samt vissa grupper av kontorspersonal (resp. 8·3 och 2·3 %). Vida högre äro talen för verk-

mästare och förmän (resp. 27.0 och 15.2 %) samt för lägre teknisk personal (43.2 % enligt arbetsgivarnas uppgifter). Dessa siffror torde dock vara alltför låga med hänsyn därtill, att inom flertalet arbetsområden kollektivavtalen förutsätta, att arbetsledare o. d. ej skola tillhöra arbetarnas organisation.

Såsom framgår av tab. 1 och 2, har för drygt $\frac{1}{3}$ av den redovisade personalen lämnats antingen inga svar å frågan (6.4 % av personalen enligt arbetsgivarnas uppgifter och 34.2 % enligt personalens) eller också endast obestämda svar (29.4 resp. 2.3 %). Dessa sistnämnda innebära merendels, att frågan icke varit aktuell eller eljest icke gjorts till föremål för ställningstagande. Sådana uttalanden möta relativt ofta i arbetsgivarnas svar, men mera sällan på uppgifter från personalen, som oftare konstaterar, att man saknar närmare kännedom om frågans läge.

I följande tablå sammanställs det uppgivna procentuella antalet fall, där hinder i allmänhet möter för anslutning till organisation med uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen i anställningsfrågor:

Procentuellt antal enligt	Organisationshinder har uppgivits		Uppgift obestämd eller saknas
	förekomma	ej förekomma	
arbetsgivarnas uppgift:			
företag.....	5.9	79.3	14.8
anställda.....	3.1	61.1	35.8
personalens uppgift:			
anställda.....	4.3	59.2	36.5

Lämnas gruppen av obestämda och uteblivna svar å sido och beräknas procenttalen å de båda återstående, befinnes föreningshinder i här avsedd bemärkelse förefinnas enligt 4.8 % av arbetsgivarnas och 6.7 % av personalens uppgifter. Uppgifterna häntyda sålunda på att för det övervägande flertalet privatanställda (60—95 %) hinder i allmänhet icke möter för anslutning till yrkesorganisation med här avsett syfte. Tilläggas må, att av de 56 företag, som lämnat uppgift om förefintligheten av dylikt hinder, 10 eller över $\frac{1}{6}$ meddelat, att sådant hinder endast föreläge för en viss del av personalen.

Undersöker man på grundval av tab. 1 och 2 förekomsten av hinder för anslutning till personalorganisation inom olika näringsgrupper, befinnes, att 25 av de 56 företag, där dylikt hinder förekommer, utgöras av privata detaljaffärer. Dessa 25 företag motsvara 7.4 % av samtliga inom denna bransch redovisade. Av de i privata detaljaffärer anställda skulle enligt arbetsgivarnas uppgifter 7.3 % och enligt personalens 6.1 % beröras av dylikt hinder. Motsvarande relativtal äro enligt arbetsgivarnas uppgifter något högre beträffande hotell- och restaurangföretag (9.7 %, vid $\frac{2}{3}$ av företagen dock endast för viss personal), advokat- och ingenjörshyråer (8.0 %) samt skogsbruk (7.6 %), ävensom enligt personalens uppgifter inom landtransport (35.0 %) — där dock det insamlade materialet torde vara föga representativt, i det att inga uppgifter erhållits från järnvägskontorister o. d. — samt jordbruk (6.8 %). Även arbetsgivareuppgifterna uppvisa ett relativt högt relationstal för lantbrukstjänstemän, om man ser på yrkesgruppen lantbruksinspektorer, befallningsmän o. d. (17.2 %). Enligt båda uppgiftsserierna skulle organisationsförbud ingenstädes förekomma vid kooperativa företag, vid apotek eller inom nöjesindustrien, enligt arbetsgivarnas uppgifter ej heller vid bank- och försäkringsföretag m. fl. I fråga om bankerna må anmärkas, att arbetsgivarnas uppgifter endast avse sparbanker. Från Svenska bankföreningen har emellertid meddelats, att det ej heller vid affärsbanker förefinnas något hinder mot, att personalen ansluter sig till yrkesorganisation.

Tab. I. Hinder för privatanställda att ansluta sig till organisationsställningsfrågor (enligt

Grupper	Antal före- tag	Antal an- ställda	Hinder i allmänhet för anslutning till yrkesorga- nisation: Proc. antal anst., för vilka					Hinder för anslutning till arbetarnas fackförening- ar: anst., för vilka dy- likt hinder uppgivits föreligga	
			uppgivits att dylikt hinder		uppgivits, att frågan ej varit aktuell	intet svar lämnats	antal	%	
			före- finnes	ej före- finnes					
I. Ortsgrupper.									
Stockholm.....	188	8 159	3.2	72.7	16.5	7.6	72	0.9	
Göteborg, Malmö.....	95	4 614	2.2	60.7	28.2	8.9	145	3.1	
Städer m. 10 000—100 000 inv. .	405	6 188	3.0	62.4	31.9	2.7	328	5.3	
Mindre städer, köp. o. mun.-samh.	136	3 302	2.8	50.4	42.0	4.8	1 099	33.3	
Landsbygden.....	118	2 583	5.2	35.5	50.3	9.0	738	28.6	
II. Näringsgrupper.									
Jordbruk.....	19	83	2.4	97.6	—	—	5	6.0	
Skogsbruk.....	13	331	7.6	40.5	32.0	19.9	8	2.4	
Industri, gruvdrift, byggn.-verks.	199	10 986	3.2	30.7	57.9	8.2	2 169	19.7	
Grosshandel, agenturverks.	72	2 547	4.4	76.7	0.4	18.5	18	0.7	
Detaljhandel: privata affärer....	338	1 923	7.3	88.2	2.4	2.1	41	4.4	
» koop. ».....	27	1 090	—	96.7	—	3.3	—	—	
» systembolag.....	11	821	6.0	94.0	—	—	65	7.9	
» apotek.....	27	249	—	100.0	—	—	—	—	
Banker (sparbanker).....	16	230	—	100.0	—	—	—	—	
Försäkringsföretag.....	44	2 897	—	80.3	18.8	0.9	—	—	
Hotell- o. rest.-rörelse.....	10	113	9.7	90.3	—	—	—	—	
Samfärdsl: landtransport.....	6	46	6.5	73.9	—	19.6	—	—	
» sjötransport, stuveri	28	1 446	1.3	85.3	12.7	0.7	75	5.2	
Fria yrken: tidn., bokförlag o. d.	34	1 312	1.1	93.0	4.8	1.7	—	—	
» » adv., ark., ing.-by- råer o. d.	53	327	8.0	88.1	2.1	1.8	—	—	
» » läkar- o. tandl.-klini- ker o. d.	22	118	4.2	95.8	—	—	1	0.8	
» » biografer, tivolidföre- tag.....	10	246	—	100.0	—	—	—	—	
Övriga företag.....	13	81	—	91.4	—	8.6	—	—	
III. Storleksgrupper.									
Företag m. mindre än 5 anställda	191	495	9.3	83.4	2.6	4.7	22	4.4	
» » 5—9 »	155	1 083	8.1	80.6	4.2	7.1	52	4.8	
» » 10 o. fl. »	596	23 268	2.4	60.0	31.2	6.4	2 308	9.9	

			Hinder i allmänhet för anslutning till yrkesorga- nisation: Proc. antal anst..	Hinder för anslutning till arbetarnas
--	--	--	--	---

Tab. II. Hinder för privatanställda att ansluta sig till organisationsställningsfrågor (enligt

Grupper	Antal anställda	Hinder i allmänhet för anslutning till yrkesorganisation: Proc. antal anställda, vilka					Hinder för anslutning till arbetarnas fackföreningar: anst., för vilka dylikt hinder förefinnes	
		uppgivit att dylikt hinder		uppgivit att frågan ej varit aktuell	uppgivit sig sakna kännedom om frågans läge	icke besvarat frågan		
		förefinnes	ej förefinnes					
							antal	%
I. Ortsgrupper.								
Stockholm.....	1 578	5·2	54·5	2·3	8·0	30·0	53	3·4
Göteborg, Malmö.....	669	2·2	52·6	0·6	4·9	39·7	19	2·8
Städer m. 10 000—100 000 inv. .	1 043	4·3	65·5	1·1	5·1	24·0	42	4·0
Mindre städer, köp. o. mun.-samh.	802	2·6	59·7	4·2	4·4	29·1	63	7·9
Landsbygden.....	1 043	5·4	63·8	3·1	7·7	20·0	53	5·1
II. Näringsgrupper.								
Jordbruk.....	117	6·8	76·1	4·3	4·3	8·5	4	3·4
Skogsbruk.....	148	4·7	52·0	4·1	5·4	33·8	14	9·5
Industri, gruvdrift, byggn.-verks.	2 345	3·9	52·8	2·7	7·6	33·0	142	6·1
Grosshandel, agenturverks.	288	3·8	66·3	2·4	11·5	16·0	13	4·5
Detaljhandel: privata affärer....	786	6·1	30·0	1·4	4·3	58·2	28	3·6
» koop. »	79	—	77·2	—	—	22·8	1	1·3
» systembolag.....	57	1·8	91·2	—	3·5	3·5	2	3·5
» apotek.....	30	—	96·7	—	3·3	—	—	—
Banker.....	491	0·4	96·5	—	1·4	1·7	2	0·4
Försäkringsföretag.....	213	5·6	64·8	5·6	18·4	5·6	1	0·5
Hotell- o. rest.-rörelse.....	25	.	.	—	.	.	6	24·0
Samfärdsl: landtransport.....	60	35·0	45·0	3·3	1·7	15·0	8	13·3
» sjötransport, stuveri.	55	1·8	80·0	1·8	3·6	12·8	6	10·9
Fria yrken: tidn., bokförlag o. d.	110	1·8	87·3	0·9	3·6	6·4	—	—
» » adv., ark., ing.-byråer o. d.	163	1·2	84·0	3·0	2·5	9·3	2	1·2
» » läkar- o. tandl.-kliniker o. d.	15	.	.	.	—	.	—	—
» » biografer, tivolföretag.....	3	—	.	—	—	.	—	—
Övriga företag.....	150	2·7	82·0	2·0	4·0	9·3	1	0·7
III. Storleksgrupper.								
Mindre företag.....	1 532	3·9	64·5	1·8	6·1	23·7	52	3·4
Större » (m. 10 o. fl. anst.)	3 603	4·4	56·9	2·5	6·5	29·7	178	4·9
IV. Yrkesgrupper.								
a) Män.....	4 078	4·8	61·9	2·2	6·2	24·9	208	5·1
Företagsledare.....	127	7·9	61·4	4·7	6·3	19·7	5	3·9
Kontorspersonal.....	1 260	4·1	66·4	2·5	6·3	20·7	29	2·3
därav betecknad som								
personal i ledande ställn.	217	3·7	80·2	2·8	6·9	6·4	11	5·1
» m. kval. arbete....	669	3·9	72·0	2·1	6·0	16·0	8	1·2
» » annat »	374	4·8	44·9	3·2	6·7	40·4	10	2·7

Tab. III. Förhandlingsrätt för privatanställdas

G r u p p e	Antal företag	Därav företag, vilka				Antal anställda	Därav (i %) anställda för vilka				
		uppgivit att			icke besvarat frågan		uppgivits att			fråga icke besvarats	
		för- handl- rätt med- gives	för- handl- rätt ej med- gives	frågan ej varit aktuell			för- handl- rätt med- gives	för- handl- rätt ej med- gives	frågan ej varit aktuell		
I. Ortsgrupper.											
Stockholm.....	188	37	40	20	91	8 159	30·0	19·0	17·7	33·	
Göteborg, Malmö.....	95	29	15	15	36	4 614	33·7	10·1	25·1	31·	
Städer m. 10 000—100 000 inv...	405	242	57	33	73	6 188	34·6	16·0	34·8	14·	
Mindre städer, köp. o. mun.samh.	136	47	25	13	51	3 302	17·5	19·9	44·4	18·	
Landsbygden.....	118	17	33	30	38	2 583	4·4	21·4	56·4	17·	
II. Näringsgrupper.											
Jordbruk.....	19	5	5	3	6	83	20·5	30·1	19·3	30·	
Skogsbruk.....	13	—	3	5	5	331	—	24·8	34·4	40·	
Industri, gruvdrift, byggn.-verks.	199	16	43	64	76	10 986	7·2	15·6	59·9	17·	
Grosshandel, agenturverks.	72	25	17	6	24	2 547	50·9	20·4	3·4	25·	
Detaljhandel: privata affärer....	338	227	39	8	64	1 923	57·0	12·4	4·6	26·	
» koop. » 	27	21	—	—	6	1 090	87·5	—	—	12·	
» systembolag.....	11	9	2	—	—	821	91·5	7·2	—	1·	
» apotek.....	27	20	—	—	7	249	75·1	—	—	24·	
Banker (sparbanker).....	16	1	5	4	6	230	2·6	32·6	30·0	34·	
Försäkringsföretag.....	44	2	10	6	26	2 897	5·8	24·1	13·3	56·	
Hotell- o. rest.-rörelse.....	10	6	4	—	—	113	86·7	13·3	—	—	
Samfärdsel: landtransport.....	6	—	2	1	3	46	—	17·4	6·5	76·	
» sjötransport, stuveri.	28	13	7	5	3	1 446	69·8	12·7	14·2	3·	
Fria yrken: tidn., bokförlag o. d.	34	8	9	4	13	1 312	16·5	30·8	9·1	43·	
» » adv., ark., ing.-by- råer o. d.	53	5	16	2	30	327	4·9	25·1	1·5	68·	
» » läkar- o. tandl.-klini- ker o. d.	22	5	7	1	9	118	10·2	70·3	3·4	16·	
» » biografer, tivoli-före- tag.....	10	7	—	—	3	246	91·9	—	—	8·	
Övriga företag.....	13	2	1	2	8	81	7·4	16·0	5·0	71·	
III. Storleksgrupper.											
Företag m. mindre än 5 anställda	191	47	44	9	91	495	26·7	23·9	4·6	44·	
» » 5—9 anställda 	155	43	38	14	60	1 083	26·9	22·4	9·6	41·	
» » 10 o. fl. anställda...	596	282	88	88	138	23 268	27·5	16·6	32·5	23·4	
Tillhopa { antal	942	372	170	111	289	24 846	27·6	16·9	30·9	24·	
{ %	100·0	39·5	18·0	11·8	30·7	100·0	27·6	16·9	30·9	24·	

organisationer (enligt arbetsgivarnas uppgifter).

Grupper	Antal företag	Därav företag, vilka				Antal an- ställda	Därav (i %) anställda för vilka			
		uppgivit att			icke besva- rat frågan		uppgivits att			frågan icke besva- rats
		för- handl- rätt med- gives	för- handl- rätt ej med- gives	frågan ej varit aktuell			för- handl- rätt med- gives	för- handl- rätt ej med- gives	frågan ej varit aktuell	
V. Yrkesgrupper.										
Företagsledare.....	—	—	—	—	—	564	18·6	21·5	27·3	32·6
Kontorspersonal.....	—	—	—	—	—	9 168	18·6	19·0	32·6	29·8
därav betecknad som										
personal i ledande ställn....	—	—	—	—	—	563	12·4	30·0	21·9	35·7
» m. kval. arbete....	—	—	—	—	—	1 052	15·6	20·8	37·6	26·0
» » annat »	—	—	—	—	—	3 132	13·5	24·9	32·4	29·2
Butikspersonal.....	—	—	—	—	—	2 685	69·7	10·9	3·0	16·4
därav betecknad som										
personal m. kval. arbete....	—	—	—	—	—	603	89·4	9·8	0·8	—
» » annat »	—	—	—	—	—	1 734	60·3	12·0	3·9	23·8
Lager- o. exp.-personal.....	—	—	—	—	—	2 001	40·1	17·2	20·8	21·9
därav betecknad som										
personal m. kval. arbete....	—	—	—	—	—	121	27·3	26·4	28·1	18·2
» » annat »	—	—	—	—	—	351	36·5	13·4	29·0	21·1
Teknisk personal.....	—	—	—	—	—	2 820	11·3	10·9	60·6	17·2
därav betecknad som										
ingenjörer, arkitekter o. d...	—	—	—	—	—	1 009	8·8	17·5	48·9	24·8
annan teknisk pers.	—	—	—	—	—	502	21·3	11·6	54·6	12·5
Arbetsbefäl: verkm., förmän o. d.	—	—	—	—	—	2 812	9·1	20·5	49·8	20·6
» lantbruksinsp., be- falln.-män.....	—	—	—	—	—	64	7·8	43·7	21·9	26·6
» jägm., skogv.	—	—	—	—	—	237	—	22·8	34·6	42·6
Handelsres., förs.-insp., -agenter .	—	—	—	—	—	228	7·9	28·1	33·8	30·2
Vaktm., springp., telefonister....	—	—	—	—	—	2 120	27·9	16·2	28·2	27·7
Övrig personal.....	—	—	—	—	—	2 147	54·2	16·1	7·5	22·2
Tillhopa { antal						24 846	36 851	44 195	7 685	6 115
% }						100·0	27·6	16·9	30·9	24·6

¹ Därav 40 företag, som besvarat frågan med viss reservation.

² Därav 8 företag, som besvarat frågan med viss reservation samt 56 företag, där även organisationsrätt uppgivits ej förefinnes.

³ Därav 988 anställda vid företag, som besvarat frågan med viss reservation.

⁴ Därav 389 anställda vid företag, som besvarat frågan med viss reservation, samt 769 anställda, vilka även uppgivits sakna organisationsrätt.

Tab. IV. Förhandlingsrätt för privatanställdas

G r u p p e r	Antal an- ställda	Därav (i %) sådana, som				
		uppgivit, att				icke besva- rat frågan
		för- handl. rätt med- gives	för- handl. rätt ej med- gives	frågan ej varit aktuell	känne- dom om frågans läge saknas	
I. Ortsgrupper.						
Stockholm.....	1 578	7.5	19.8	3.5	9.7	59.5
Göteborg, Malmö.....	669	10.6	16.9	2.5	8.8	61.2
Städer m. 10 000—100 000 inv.	1 043	15.9	17.0	3.5	9.6	54.0
Mindre städer, köp. o. mun.-samh.	802	14.2	19.8	6.5	16.3	43.2
Landsbygden.....	1 043	11.8	18.0	7.0	10.5	52.7
II. Näringsgrupper.						
Jordbruk.....	117	11.1	23.9	6.8	9.4	48.8
Skogsbruk.....	148	7.4	15.5	5.4	6.1	65.6
Industri, gruvdrift, byggn.-verks.	2 345	8.8	13.4	5.6	11.2	61.0
Grosshandel, agenturverks.	288	9.4	16.7	4.2	13.9	55.8
Detaljhandel: privata affärer.....	786	8.7	11.3	1.5	4.6	73.9
» koop. » 	79	63.3	1.2	1.3	—	34.2
» systembolag.....	57	36.8	10.5	—	10.5	42.2
» apotek.....	30	63.3	—	6.7	10.0	20.0
Banker.....	491	6.5	64.4	2.9	8.1	18.1
Försäkringsföretag.....	213	10.8	18.3	5.2	13.1	52.6
Hotell- o. rest.-rörelse.....	25	.	.	—	.	.
Samfärdse: landtransport.....	60	3.3	43.3	5.0	3.3	45.1
» sjötransport, stuveri.....	55	21.8	14.5	5.5	18.2	40.0
Fria yrken: tidn., bokförlag o. d.	110	40.0	6.4	6.4	8.2	39.0
» » adv., ark., ing.-byråer o. d.	163	9.8	14.1	8.6	9.8	57.7
» » läkar- o. tandl.-kliniker o. d.	15	.	.	—	.	.
» » biografer, tivoli-företag.....	3	.	—	—	—	.
Övriga företag.....	150	26.6	5.3	4.7	5.3	54.1
III. Storleksgrupper.						
Mindre företag.....	1 532	17.7	12.2	5.0	9.7	55.4
Större » (m. 10 o. fl. anst.).....	3 603	8.9	21.1	4.4	9.5	56.1
IV. Yrkesgrupper.						
a) Män.....	4 078	12.2	20.3	5.0	10.1	52.4
Företagsledare.....	127	6.3	20.5	7.1	6.3	59.8
Kontorspersonal.....	1 260	6.3	32.3	5.5	9.8	46.1
därav betecknad som						
personal i ledande ställn.	217	8.3	30.9	11.5	11.5	37.8
m. kval. arbete.....	669	6.1	41.4	4.6	10.5	37.4
» annat » 	374	5.6	16.8	3.5	7.8	66.3
Butikspersonal.....	399	19.3	12.8	1.7	4.8	61.4
därav betecknad som						
personal m. kval. arbete.....	101	26.7	14.9	4.0	5.9	48.5
» » annat » 	298	16.8	12.1	1.0	4.3	65.8

organisationer (enligt personalens uppgifter).

G r u p p e r	Antal an- ställda	Därav (i %) sådana, som				
		uppgivit att				icke besva- rat frågan
		för- handl- rätt med- gives	för- handl- rätt ej med- gives	frågan ej varit aktuell	känne- dom om frågans läge saknas	
Lager- o. exp.-personal.....	135	12.6	17.0	5.2	8.1	57.1
därav betecknad som						
personal m. kval. arbete.....	100	12.0	19.0	6.0	7.0	56.0
» » annat »	35	14.3	11.4	2.9	11.4	60.0
Teknisk personal.....	943	5.0	11.6	4.3	11.0	68.1
därav betecknad som						
ingenjörer, arkitekter o. d.	519	2.7	12.9	4.8	15.6	64.0
annan teknisk personal.....	424	7.8	9.9	3.8	5.4	73.1
Arbetsbefäl: verk., förmän o. d.....	742	21.8	18.1	6.1	13.7	40.3
» lantbruksinsp., befalln.-män	106	12.3	21.7	6.6	8.5	50.9
» jägm., skogv. o. d.	148	7.4	13.5	6.1	7.4	65.6
Handelsresande, förs.-insp., -agenter.....	74	33.8	23.0	4.0	16.2	23.0
Vaktmästare, springpojkar o. d.	9	—	11.1	—	—	88.9
Övrig personal.....	135	42.2	11.9	5.9	8.1	31.9
<i>b) Kvinnor.....</i>	1 057	9.1	11.5	2.7	7.4	69.3
Kontorspersonal.....	567	7.6	17.3	3.3	10.4	61.4
därav betecknad som						
personal m. kval. arbete.....	237	8.4	23.2	5.5	9.3	53.6
» » annat »	330	7.0	13.0	1.8	11.2	67.0
Butikspersonal.....	375	5.3	5.3	1.3	3.8	84.3
därav betecknad som						
personal m. kval. arbete.....	63	11.1	9.5	1.6	4.8	73.0
» » annat »	312	4.2	4.5	1.3	3.5	86.5
Lager- o. exp.-personal.....	7	14.3	—	—	—	85.7
Teknisk o. arbetsled. personal	30	20.0	—	6.7	3.3	70.0
Vaktmästare, springflickor, telefonister.....	5	—	—	—	—	100.0
Övrig personal.....	73	35.6	5.5	4.1	5.5	49.3
V. Organisationsgrupper.						
Tillhöra föreningar anslutna till						
Landsorganisationen.....	273	38.1	2.2	0.4	0.7	58.6
De anställdas centralorg.....	1 904	11.5	25.3	4.1	8.3	50.8
Sv. kontoristfören:s förb.	629	7.2	17.3	7.3	14.6	53.6
Riksförb. för affärsanst.	398	6.3	14.8	1.5	5.5	71.9
Annan yrkesfören.	764	22.3	15.6	6.8	11.5	43.8
Icke fackligt organiserade.....	1 167	2.6	15.0	4.3	10.9	67.2
Tillhopa { antal	5 135	15.93	2 949	234	489	2 870
%	100.0	11.5	18.5	4.6	9.5	55.9

¹ Därav 96 anställda, som besvarat frågan med reservation för bristande kännedom om frågans läge.

² Därav 184 anställda, som besvarat frågan med reservation för bristande kännedom, samt 219 personer, vilka uppgivit sig även sakna organisationsrätt.

Bland de 139 företag, som lämnat frågan obesvarad eller avgivit obestämt svar, finnas 110, som ha minst 10 anställda, däribland 84 industriföretag sysselsättande $\frac{2}{3}$ av personalen vid samtliga å arbetsgivareformulären representerade företag inom denna bransch. Vid skogsbruket är drygt hälften av personalen anställd vid företag, vilkas ledare icke lämnat bestämt svar å denna fråga.

Vid socialstyrelsens enquête ägnades uppmärksamhet jämväl åt frågan om personalens *förhandlingsrätt*. I sådant avseende upptogs å formulären en fråga, huruvida vederbörande arbetsgivare tillåte yrkesorganisation att förhandla om anställningsvillkoren. Den sålunda verkställda undersökningen redovisas närmare i tabellerna 3 och 4, upptagande innehållet av arbetsgivarnas och personalens svar på detta spörsmål. I efterföljande tablå sammanfattas resultaten av de erhållna uppgifterna i vad angår det relativa antalet fall, där förhandlingsrätt uppgivits förekomma, resp. icke förekomma:

Procentuellt antal enligt	Förhandlingsrätt uppges vara		Uppgift obestämd eller saknas
	medgiven	icke medgiven	
arbetsgivarnas uppgift: företag	39.5	18.0	42.5
anställda	27.6	16.9	55.5
personalens uppgift: anställda	11.5	18.5	70.0

I socialstyrelsens promemoria anföres i detta avseende följande.

Lämnar man åsido gruppen av obestämda (och uteblivna) svar och beräknar procenttalen endast å de båda återstående, befinnes enligt föreliggande uppgifter förhandlingsrätt vara medgiven i 62—69 % av samtliga fall enligt principalernas uppgifter, men i 38 % enligt personalens uppgifter. Från arbetsgivarens sida ha emellertid direkt jakande eller nekande svar erhållits endast från något mer än hälften av företagen (57.5 %), sysselsättande mindre än hälften (44.5 %) av den redovisade personalen, medan för 11.8 % av företagen med 30.9 % av personalen förklarats, att frågan icke varit aktuell, samt för 30.7 % av företagen med 24.6 % av de anställda intet svar å denna fråga överhuvud lämnats. Av de anställda, som själva insänt uppgift, har $\frac{1}{3}$ (30.0 %) lämnat bestämt svar, medan 4.6 % förklarats, att frågan icke varit aktuell, och ej mindre än $\frac{2}{3}$ (65.4 %) lämnat frågan helt obesvarad eller förklarat sig sakna kännedom om arbetsgivarens inställning till densamma.

Ser man på de särskilda grupsiffrorna, befinnes, att de större företagen i jämförelse med de mindre i ett relativt ringa antal fall uppgivit, att sådan rätt icke varit medgiven; ett betydande antal större företagare ha emellertid förklarat, att frågan ännu icke varit aktuell. Enligt personalens uppgifter synes förhandlingsrätt vara något vanligare vid mindre företag.

Ser man på de särskilda företagsgrupperna, skulle såväl enligt arbetsgivarnas som personalens uppgifter organisationsmässig förhandlingsrätt vara i stor utsträckning medgiven vid kooperativa företag, vid apotek och vid nöjesföretag, ävensom enligt personalens upplysningar vid tidningar, bokförlag o. d. Enligt uppgifter från företagarna lär emellertid inom sistnämnda bransch organisationsmässig förhandlingsrätt i relativt stor utsträckning icke medgivas, och detta skulle även gälla i fråga om läkar- och tandläkarkliniker, tandtekniska laboratorier samt, om ock i mindre grad, i fråga om advokat-, ingenjör- och arkitektbyråer. Enligt båda uppgiftsserierna skulle vidare förhandlingsrätt ofta ej medgivas personalorganisationer inom jordbruk och skogsbruk samt vid grosshandelskontor och banker. I fråga om affärsbankernas grupp må nämnas, att från Svenska bankföreningens sida upp-

lysts, att »styrelsen veterligt, bankerna intaga den hållning, att bank icke träder i förhandling angående sin personals anställningsvillkor med personer, som icke tillhöra bankens personal». Även inom industrien synes enligt båda parternas uppgifter organisationsmässig förhandlingsrätt endast sällan förekomma. Arbetsgivarna inom denna näringsgren ha emellertid, liksom i fråga om organisationsrätten, i stor utsträckning meddelat, att frågan icke varit aktuell. Så är även fallet i fråga om skogsbruket. Påpekas må slutligen, att den enligt personalens uppgifter höga siffran för frånvaro av förhandlingsrätt inom gruppen landtransport icke bygger på tillräckligt representativa uppgifter.

Av de olika yrkesgrupperna uppges särskilt butikspersonal åtnjuta organisationsmässig förhandlingsrätt i större utsträckning. Enligt arbetsgivarnas uppgifter skulle så även vara förhållandet med lagerpersonal samt vaktmästare o. d., medan enligt personalens uppgifter höga siffror i stället uppges för verkmästare och förmän samt försäkringsagenter o. d. — Av de olika organisationsgrupperna uppvisa givetvis de till L. O. anslutna föreningarna det relativt största antalet personer, vilka förklarat sig äga förhandlingsrätt, medan den icke fackligt organiserade personalen uppvisar den lägsta siffran i detta avseende.

I samband med enquêten anhöll socialstyrelsen att få till sig översända exemplar av kollektivavtal, normalkontrakt, reglementen och andra handlingar, som kunde tjäna till belysning av anställningsförhållandena. På basis av det i enlighet härmed inkomna materialet har socialstyrelsen beträffande sålunda *gällande bestämmelser angående förenings- och förhandlingsrätt* i promemorian anfört följande:

I tillgängliga tjänstgöringsreglementen, normalkontrakt o. d. finnas i regel inga bestämmelser rörande organisations- och förhandlingsrätt. Nämnas må dock, att i vissa förmanskontrakt finnes inryckt ett stadgande, enligt vilket den anställda förbinder sig »att icke tillhöra eller understödja någon arbetarnas fackorganisation».

Däremot förekomma dylika bestämmelser i åtskilliga kollektivavtal. I anslutning till vad som tidigare anförts må nämnas, att förbud för förmän o. d. att ansluta sig till arbetarnas fackorganisationer pläga innehållas i de s. k. förmansklausuler, som i stor utsträckning ingå i arbetarnas kollektivavtal och merendels ha följande lydelse: »Såsom kränkning av föreningsrätten må icke betraktas arbetsgivares fordran, att förmän och verkmästare icke få tillhöra arbetarnas fackorganisationer.» Denna formulering ger sålunda den enskilde arbetsgivaren frihet att bestämma, om förmän o. d. tjänstemän skola få ansluta sig till arbetarorganisation eller icke.

Liknande bestämmelser förekomma beträffande en del andra personalgrupper. I kollektivavtalen för viss systembolagspersonal har sålunda förmansklausulen förtydligats genom följande protokollsuttalande: »med innehavare av förmans- eller förtroendeplatser och med dem jämställda skola enligt avtalet förstås utminuteringsföreståndare, extra utminuteringsföreståndare . . . samt lagermästare». I ett protokollsuttalande tillhörande avtalet för kontorspersonalen vid de enskilda järnvägarna stadgas, att chefstjänstemän, chefsassistenter, ingenjörer, kontrollörer, förrådsförvaltare, byrå- och förvaltningspersonal o. d. icke få tillhöra kontorspersonalsförbundet, samt att detsamma icke får föra talan eller påyrka förhandlingars upptagande beträffande sådan personal.

De här anförda bestämmelserna stipulera emellertid allenast hinder för anslutning till viss organisation och några skriftliga organisationsförbud av större räckvidd torde knappast förekomma. I flertalet kollektivavtal förefinnas bestämmelser, avsedda att skydda föreningsrätten. Sålunda återfinnes i ett flertal avtal inom

grosshandeln, den privata detaljhandeln, nöjesindustrien m. fl. branscher följande stadgande, återgivande den från talrika industriarbetareavtal välbekanta s. k. »decemberkompromissen» av år 1906: »Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt. Anse anställda, att avskedande ägt rum under former, som kunna innebära angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagits, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av eventuell rättelse.» I sådant samband plägar dessutom inryckas den bekanta grundsatsen från § 23 i svenska arbetsgivareföreningens stadgar, att arbetsgivaren äger »att fritt antaga och avskeda arbetare, oavsett om vederbörande är organiserad eller ej».

I bjärt motsats härtill stå sådana bestämmelser, som åsyfta åstadkommandet av ett mer eller mindre fullständigt organisationstvång. I kollektivavtal för kooperativa företag heter det sålunda ofta: »All personal, som detta avtal omfattar, skall vara medlemmar av Svenska handelsarbetareförbundet», stundom emellertid med tillägget: »men ikläder sig icke föreningens styrelse att tillse detta, utan åligger det personalen». I det sedan år 1920 gällande avtalet för farmaceutisk personal återfinnes följande bestämmelse: »Apoteksföreståndare är förpliktad att icke i sin tjänst antaga eller sysselsätta annan farmaceut än den, som är medlem av farmaceutförbundet. Därest farmaceut, som tjänstgör vid apoteksinrättning, utträder eller uteslutes ur farmaceutförbundet, är vederbörande apoteksinnehavare skyldig att omedelbart uppsäga honom till avflyttning. Farmaceut är skyldig att icke taga anställning eller tjänstgöra hos annan apoteksföreståndare än den, som är medlem av apotekareförbundet och föreningen apotekarkårens ålderstilläggs-kassa. Om apoteksföreståndare utträder eller uteslutes ur förbundet eller föreningen apotekarkårens ålderstilläggs-kassa, är farmaceut, som innehar anställning hos honom, skyldig att omedelbart uppsäga anställningen.» Liknande bestämmelser, åsyftande ett dubbelsidigt organisationstvång, förefinnes även för frisörer och urmakare.

I det vid socialstyrelsens enquête insamlade primärmaterialet liksom i de i sådant sammanhang från vissa företagar- och personalorganisationer inkomna utlåtandena återfinnas ett flertal uttalanden och anmärkningar rörande frågorna om förenings- och förhandlingsrätt, vilka äro ägnade att giva en mera nyanserad bild av rådande uppfattningar på förevarande område än som kan utläsas ur de statistiska tabellernas kolumner. Beträffande sådana *uttalanden från arbetsgivar- och personalhåll om förenings- och förhandlingsrätt* anföres i socialstyrelsens promemoria följande.

Ett skogsbolag skriver: »Förhandlingar angående anställningsvillkor med någon utomstående organisation ha aldrig förekommit och torde ej komma på tal, enär utgående löner äro helt beroende av vederbörandes kvalifikationer.» — Ett kalkindustriföretag meddelar: »Anledning har saknats att taga standpunkt till frågan, men vi hålla före, att anställningen och därmed också lönen för var och en på plats, där självständigt arbete åtminstone i någon utsträckning förekommer, är så fullständigt beroende på individuella anlag, egenskaper och färdigheter, att varje lönefråga måste vägas för sig och icke bliva nerdragen eller oförtjänt upphöjd genom den generalisering, kollektiviseringen utgör.» En chef för ett större industriföretag skriver: »Under nuvarande förhållanden föreligger en klar gränsskillnad mellan arbetaren, vars förhållanden regleras kollektivt, samt tjänstemannen och förmannen, vilkas förhållanden ännu så länge regleras individuellt med hänsyn till berörda synpunkter. Lika litet som det måste vara i de anställdas eget intresse, lika litet är det i arbetsgivarnas intresse att dessa frågor skola behandlas på ett schablonmässigt sätt. Det må till exempel i första ögonblicket för en privatanställd synas tilltalande, att varje arbete utöver det för honom direkt i avtalet stipulerade

skall ersättas enligt viss taxa, men om han å andra sidan betänker, att detta samtidigt förtager honom möjligheten att just genom dylik frivillig verksamhet visa sitt intresse för sitt företag och därmed förvärva meriter till förbättring av sin ställning, kan det nog ifrågasättas, vilketdera systemet som är det riktiga. Den tendens till en schablonisering av även dessa förhållanden, som här gör sig gällande, söker helt säkert sitt ursprung i en strävan hos den mindre kvalificerade att ernå samma förmåner som den mera kvalificerade och därmed genomföra en nivellering även inom tjänstemannagraderna.»

Från en engrosaffär skrives: »Det kan inte hjälpas, att det blivit liksom en mur mellan anställda och arbetsgivare, sedan avtal slutits. Envar håller på sitt, och arbetsglädjen i dess bästa bemärkelse är borta. Sporren till framåtanda dör bort. Begreppen dålig, bättre, bäst förvirras, man är 'organiserad'.» — Detaljhandelsföretag: »Våra biträden räknas som förtroendemän och intaga så ansvarsfulla platser, att de t. ex. icke böra riskera sin framtid genom inblandning med lagerarbetare och drängar.» — Ett försäkringsföretag besvarar frågorna om organisations- och förhandlingsrätt på följande sätt: »Frågan har hittills ej varit aktuell. Ur både företagets och de anställdas synpunkt synes en dylik utveckling ingalunda gägnelig.» — Några rederibolag besvara frågan om kontorspersonalens organisationsrätt sålunda: »Så väl sörjt för personalen, att anledning till anslutning saknas.» — En innehavare av en arkitektbyrå vill gå med på kollektiva förhandlingsformer, under förutsättning att vid eventuell lönebestämning hänsyn tages till de anställdas inom denna yrkesgrupp stora olikhet i fråga om arbetsprestation.

Järnhandlareorganisationens garantiförening har i frågan lämnat följande uttalande: »Vår organisation har alltifrån början ställt sig på den ståndpunkten, att vi godkänna de anställdas förenings- och förhandlingsrätt. Med föreningsrätt mena vi då personalens rätt att ansluta sig till den förening, den själv önskar, och även efter eget val utträda ur densamma. Då vi hava oss bekant, att svenska handelsarbetareförbundet gör anspråk på att förutom lager- och utkörarepersonal även vilja organisera kontors- och butikspersonal, vilja vi fästa uppmärksamheten på följande bestämmelser i grundstadgarna för svenska handelsarbetareförbundets avdelningar § 2 (inträde och medlemskap) mom. 11, vari föreskrives följande: 'Medlem, som arbetar inom förbundets verksamhetsområde, beviljas icke utträde, förrän han övergår till annan sysselsättning.' I en lag om arbetsavtal bör absolut finnas en bestämmelse, som förklarar, att ett förbud mot utträde ur en förening, på sätt nyss angivits, saknar rättslig giltighet. — — — — —

Att personalen bör tillerkännas förhandlingsrätt anse vi självfallet, och kunna vi upplysningsvis nämna, att vår förening alltifrån sin tillkomst haft förhandlingar med representanter för de existerande järnhandelsbiträdesföreningarna och även i samband med dem uppgjort vissa ekonomiska normer, som tillämpas av järnhandlarna på flera platser. Därest förenings- och förhandlingsrätten lagfästes, anse vi emellertid nödvändigt, att en bestämmelse infördes, som förbjuder sådana stridsåtgärder (strejk, blockad, bojkott etc.), som tillämpas av fackföreningarna. En affärsinnehavare har ju icke någonting att sätta emot sådana åtgärder, då lockout av lättförståeliga skäl näppeligen kan ifrågakomma inom affärslivet. För vår del ansluta vi oss till tanken, att ett statligt skiljedomsinstitut måtte inrättas samt att obligatorisk skiljedom föreskrives.»

I enstaka fall har även från *personalhåll* uttalats vissa betänkligheter beträffande de kollektiva förhandlingsformernas lämplighet för privatanställda. Att dylika synpunkter ej enbart framföras av högre tjänstemän, visar följande uttalande av en maskinmästare: »För min del tror jag det är förmånligast för alla, som ej direkt höra till den kroppsarbetande klassen, att vara befriade från avtal. Med avtal kommer de arbetslösas antal att ökas avsevärt. De anställdas löner bero ju mycket

på arbetsgivarnas och företagens ekonomiska bärkraft. En privat arbetsgivare kan ju icke som staten eller staden anropa allmänheten om hjälp. Härav inses ju självklart att upprätta avtal, som passar för alla, är nästan omöjligt.»

Övervägande synas emellertid de anställda — i den mån man överhuvud tagit ställning till frågan — ha sympatier för utvidgad organisations- och förhandlingsrätt, låt vara att man endast i enstaka fall — såsom t. ex. svenska skogsmästareförbundet — uttalat några önskemål härutinnan, utan i hufvudsak inskränkt sig till att meddela faktiska upplysningar rörande nu rådande förhållanden på förevarande område. Vissa sådana uttalanden återges i det följande.

Svenska lantbrukstjänstemannaföreningen skriver: »Svenska lantbrukstjänstemannaföreningen har icke på sitt program upptagit att direkt tillvarataga medlemmarnas intressen i anställningsfrågor och något fullt nöjaktigt svar å frågan, om från arbetsgivarnas sida något hinder möter för lantbrukstjänstemännen i gemen att tillhöra sammanslutning, som befattar sig med dylika frågor, kan därför icke lämnas. Centralstyrelsen vill dock knappast tro, att från arbetsgivarnas sida något verkligt hinder däremot — utom i rena undantagsfall — föreligger, även om flertalet av dem helst se, att deras tjänstemän ej tillhöra dylik organisation.» — Svenska skogsvaktareförbundet uttalar bl. a.: »Det kan . . . till en början framhållas, att från arbetsgivarnas sida veterligt icke rests några hinder för skogsvaktare att tillhöra svenska skogsvaktareförbundet, vilket förbund bland annat har till uppgift att tillvarataga medlemmarnas intressen i anställningsfrågor. Förbundet har emellertid icke haft tillfälle att mera ingripande göra sig gällande i varje enskild förbundsmedlems anställningsförhållanden. Det har fast mer varit så, att förbundet fått inskränka sig att påtala mot förbundsmedlemmar begångna orättvisor. Något samarbete mellan arbetsgivare och anställda i avlöningsfrågor har icke kunnat åvägabringas.» — En enskild skogsförvaltare skriver om frågan angående hinder för anslutning till organisation: »Troligen, en sådan sak vågar jag ej föra på tal.»

Svenska industritjänstemannaförbundet meddelar: »Endast i ett fall är det oss . . . bekant, att arbetsgivare uttalat bestämt förbud för sina tjänstemän att tillhöra yrkesorganisation. I samtliga övriga, dock relativt få fall, där vi blivit underrättade om att arbetsgivaren ställt sig mindre välvillig mot tjänstemännens anslutning till någon organisation, har denna arbetsgivarens hållning dock aldrig, av lättförståeliga skäl, givits sådan form, att man definitivt kunnat fastställa, att hinder möter.» I fråga om förhandlingsrätten framhåller förbundet, att det »torde vara omöjligt för tjänstemännen att besvara denna fråga, för så vitt de icke gjort ett definitivt försök att få förhandla med arbetsgivaren i anställningsfrågor. Sådana försök hava åtminstone för industriens tjänstemän och i varje fall de till vår organisation anslutna medlemmarna gjorts endast i ett par fall och då beträffande pensionsfrågan samt vid kollektiva reduceringar av tjänstemännens löner. Även i dessa fall anse vi oss icke kunna fastslå, att förhandlingsrätt erkänts, och äro vi övertygade om, att i varje fall arbetsgivaren anser sig äga rätt att med hänsyn till frågans art avgöra, om förhandling kan medgivas eller icke. Enligt vår kännedom förekommer icke något fall, där vare sig förenings- eller förhandlingsrätt generellt och formellt medgivits.»

Svenska teaterförbundet har lämnat följande upplysningar: »Större delen av skådespelarna tillhör svenska teaterförbundet, och det är meningen att söka genomföra tvångsanslutning till dess i år inrättade sociala sektion, avsedd att bliva skådespelarnas fackorganisation. Intet hinder har hittills från arbetsgivare rests mot att tillhöra existerande facksammanslutningar. Ingen förhandlingsvägran från arbetsgivares sida förspordes under den tid (1918—1926) svenska skådespelareföreningen utgjorde skådespelarnas fackliga organisation.»

Sammanfattande synpunkter. Med utgångspunkt från den uppfattning rörande innebörden av begreppen föreningsrätt och förhandlingsrätt, varåt kommittén tidigare här ovan givit uttryck, torde man måhända kunna göra gällande, att det av kommitténs undersökningar beträffande nu i Sverige rådande förhållanden i förevarande avseenden framgått, att föreningsrätten i praktiken i stort sett är erkänd mellan parterna på arbetsmarknaden. Där så icke är förhållandet, hava som regel speciella omständigheter varit för handen eller har det rört sig om tämligen isolerade fall av ganska ringa räckvidd.

Vad åter beträffar förhandlingsrätten lär man kunna konstatera, att förhållandena gestalta sig olika på skilda områden av arbetsmarknaden och mellan olika typer av organisationer. För den egentliga arbetarpersonalens vidkommande inom industri, hantverk och transportväsende m. fl. områden är förhandlingsrätten sålunda sedan länge erkänd. Inom jordbrukets, skogsbrukets och vägarbetets områden är den visserligen på många håll icke bestridd, men motstånd från arbetsgivarhåll — mest dock mot införandet av kollektivavtalssystem — förekommer ej sällan.

För andra anställda än kroppsarbetare och därmed jämställda har i ganska ringa utsträckning och endast inom speciella yrkesområden en faktisk förhandlingsrätt i praktiken erkänts. Detta förhållande kan till dels förklaras därav, att organisationsväsendet för dessa kategorier av anställda är betydligt yngre och hittills mindre omfattande samt har en i viss mån annan inriktning än arbetarnas.

Medan arbetarnas organisationer utgöra kamporganisationer, som förutse direkta stridsåtgärder såsom regelrätta medel vid hävdandet av medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivarna, hava tjänstemannakategoriernas organisationer i regel icke velat anlita dylika medel i sin verksamhet. Deras taktiska uppträdande i förhållandet till arbetsgivarparten blir därför i allmänhet ett annat än arbetarorganisationernas. Där de ej ernått ställningen såsom avtalslutande part, har deras verksamhet väsentligen gått ut på att till tjänst för medlemmarna utarbeta normalkontrakt för anställning, att biträda medlemmarna med upplysningar om löneläget och praxis med avseende å andra arbetsvillkor etc., att i individuella fall påtala orimliga anställningsvillkor och omotiverade avskedanden, att tillhandahålla rättshjäp o. s. v. I andra fall hava tariffer uppgjorts till ledning för medlemmarna, när de skola taga anställning.

Även för dylika tjänstemannaorganisationers vidkommande kan dock förhandlingsrättstanken anses hava avancerat; om också reglering av löne- och arbetsvillkoren för medlemmarna i form av kollektivavtal icke ernåtts, har dock på vissa håll organisationen erkänts såsom förhandlingsberättigad motpart till arbetsgivarorganisationen i frågor rörande medlemmarnas arbetsvillkor. Sålunda har en överenskommelse den 31 januari 1935 träffats mellan Sveriges verkstadsförening och Sveriges arbetsledareförbund, som i själva verket bl. a. innebär en förhandlingsordning.

Det förutsättes i överenskommelsens § 2, att arbetsgivare och arbetsledare skola i görligaste mån förebygga uppkomsten av tvist; skulle tvist likväl uppstå, må densamma icke föranleda organisationsmässiga åtgärder av kollektiv natur. I § 3 stadgas, att om arbetsgivare avser att genomföra ändring i anställnings- eller arbetsvillkor, varav samtliga vid företaget anställda arbetsledare eller viss grupp av dem beröras eller som eljest är av för arbetsledarna kollektiv natur, skola arbetsledarna eller av dem utsedda vid företaget anställda representanter beredas tillfälle till överläggning med ledningen, innan ändringen genomföres. Vid förhandling mellan arbetsgivare och arbetare, som direkt eller indirekt gäller arbetsledarna eller viss arbetsledare, skola arbetsledarna vara representerade. I § 4 föreskrives vidare, att om tvist mellan arbetsgivare och arbetsledare föreligger och densamma icke kan lösas genom överläggning direkt mellan dem eller deras representanter, så skall frågan på enderas begäran hänskjutas till förhandling mellan verkstadsföreningen och arbetsledareförbundet. Kan tvisten härigenom icke biläggas, skall frågan överlämnas till ett av dessa organisationer tillsatt förtroenderåd. Rådets beslut är bindande, där tvisten icke gäller en förmån av ekonomisk natur, i vilket fall beslutet är bindande, endast om vederbörande överlämnat frågan till rådets avgörande. Förhandling må ej påkallas för träffande av uppgörelse, varigenom individuell avvägning av arbetsledarnas löneförmåner skulle försvåras, eller i syfte att åstadkomma gemensam utlöpning av anställningsavtalen för samtliga arbetsledare eller grupp av arbetsledare. Enligt § 10 skola tvister om tolkning och tillämpning av överenskommelsen avgöras av förtroenderådet och få således ej underställas arbetsdomstolen.

I överenskommelsen framhålles, att arbetsledaren är arbetsgivarens representant på arbetsplatsen och därför måste lojalt eftersträva att tillvarataga arbetsgivarens intressen. Förutsättningen är jämväl, att arbetsledaren tillförsäkrats en tryggad tjänstemannaställning och åtnjuter arbetsgivarens förtroende och stöd. Förhållandet mellan parterna måste sålunda grundas på ömsesidigt ansvar och förtroende. Detta förtroendeförhållande bör icke rubbas genom organisationsmässiga åtgärder utan dessa inriktas på ett stärkande av tilliten parterna emellan. En för organisationerna naturlig uppgift är i enlighet härmed att under former, som tillgodose anspråket på ett opartiskt bedömande, medverka till biläggandet av tvister, som kunna uppkomma mellan arbetsgivare och arbetsledare. Med arbetsledare förstås den, som erhållit stadigvarande anställning med uppgift att leda, fördela eller kontrollera arbete, som utföres av honom underställd arbetarpersonal. Organisationerna äro eniga i den angivna principiella uppfattningen om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetsledare.

Vad nu anförts torde visa, att tanken på en fastare grund för ett förhandlingsförfarande arbetat sig fram på olika håll för tjänstemannakategoriernas vidkommande och att därvid i viss mån andra vägar inslagits än de, som beträffas av de egentliga arbetarorganisationerna.

Avdelning 3. Kommitténs förslag.

Skäl för förenings- och förhandlingsrättens lagfästande.

På grundval av den utredning, för vilken redogörelse lämnats i avdelning 1 och avdelning 2, har kommittén till övervägande upptagit frågan om lagfästande av förenings- och förhandlingsrätten ävensom i samband därmed om den närmare innebörden av dessa rättigheter.

Vad föreningsrätten angår, har denna såtillvida av ålder varit erkänd i Sverige, att det icke mött några lagliga hinder för enskilda att sammansluta sig i föreningar för tillvaratagande av gemensamma intressen. Ett stöd härför har man ansett sig finna i 16 § regeringsformen. Utan att ingå på ett avgörande, i vad mån föreningsrätten verkligen åtnjuter ett sådant stöd i grundlagen, måste kommittén i allt fall fastslå, att bestämmelserna i nämnda paragraf icke innefatta något lagfästande av föreningsrätten såsom en oförytterlig medborgerlig rättighet, vilken ingen skulle kunna avhända sig. För att göra avtal, varigenom en arbetstagare i förhållande till arbetsgivaren avhänder sig denna rätt, ogiltiga erfordras alltså särskild lagstiftning. Låter man ett lagstadgande i detta hänseende innefatta förbud mot att hindra inträde i eller förmå till utträde ur förening ävensom mot repressalier i anledning av anslutning till eller verksamhet för förening, kan föreningsrätten i inskränkt mening därigenom anses lagfäst. Föreningsrätten har emellertid även en negativ sida, rätt för den, som icke vill tillhöra förening, att stå utanför densamma. Det måste därför avgöras dels om föreningsrätten överhuvud bör lagfästas och dels om man härvid även skall gå in på den negativa sidan, d. v. s. frågan om organisationstvång.

Vidkommande förhandlingsrätten finnes i gällande svensk rätt intet hinder för att arbetstagare genom organisation förhandla med sin arbetsgivare. Visserligen lära enstaka arbetsgivare hysa den uppfattningen, att en arbetstagare icke äger anlita ombud vid förhandlingar och avtal med arbetsgivaren samt att en förening av arbetstagare därför icke kan företräda sina medlemmar gentemot arbetsgivaren. Denna uppfattning måste emellertid betecknas såsom felaktig, enär arbetsavtalet är ett rent ekonomiskt avtal — låt vara att det har viss betydelse för det personliga förhållandet mellan parterna — och det därför ligger i arbetsavtalets natur, att part vid ingående eller ändring av dylikt avtal kan företrädas av ombud. Däremot finnes för närvarande ingen laglig förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren. Han kan vägra att ingå i förhandlingar med arbetstagarnas organisation och förklara sig endast förhandla med de enskilda arbetstagarna.

Därest ett lagfästande av förhandlingsrätten anses böra ske, måste den därför innefatta skyldighet för arbetsgivaren att träda i förhandling med arbetstagarnas organisation.

Såsom skäl för erkännande av en förhandlingsrätt med nu angiven innebörd kan framför allt åberopas, att arbetstagarna endast på detta sätt kunna utöva ett verkligt medinflytande på löne- och arbetsförhållandena. En viss jämställdhet i parternas rådighet vid uppgörelser om löne- och arbetsvillkor uppnås, när förhandlingarna å arbetstagarsidan föras organisationsmässigt.

Den här ovan återgivna utredningen rörande de nuvarande förhållandena med avseende å föreningsrätt och förhandlingsrätt å den svenska arbetsmarknaden utvisar, att kroppsarbetarnas organisationer redan i stort sett på egen hand tillförsäkrat sig en faktiskt erkänd förhandlingsrätt. Däremot har, såsom av utredningen framgår, någon dylik rätt i regel icke blivit i praktiken erkänd för övriga grupper av arbetstagare: affärs- och kontorsanställda, arbetsledare och andra tjänstemannakategorier. Denna skillnad sammanhänger otvivelaktigt med att arbetarnas organisationer äro kamporganisationer, beredda att hävda sin rätt genom strejk och andra direkta stridsåtgärder, under det att de anställdas organisationer icke inriktats på stridsåtgärder. Då det efter en öppen konflikt mellan arbetsgivare och tjänstemän eller med dem jämställda arbetstagare, vilka ju alltid i större eller mindre grad intaga en förtröendeställning, skulle bliva mycket svårt att återställa vare sig det normala förtröendeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller allmänhetens tilltro till företaget, måste den tydliga vilja till fred, som är till finnandes hos dessa arbetstagare, räknas som en synnerligen värdefull tillgång. Få de anställda den av dem eftersträfvade rätten att medverka vid anställningsfrågornas lösning, torde de lika väl som arbetsgivarparten anse med sin fördel bäst förenligt att bibehålla en kontinuerlig fred, vilket ju också är eftersträfvansvärt ur samhällets synpunkt. Emellertid giver den av kommittén verkställda utredningen beträffande nu ifrågavarande områden vid handen, att — även om förhandlingsrättstanken i viss mån gått framåt — en tydlig obenägenhet att erkänna de anställdas organisationer som förhandlingsberättigade motparter dock på många håll finnes på arbetsgivarsidan. Det synes kommittén angeläget, att denna obenägenhet övervinnes utan att den värdefulla tillgång, som de anställdas fredsvilja utgör, förspilles. Att förläna de grupper av anställda, som det nu närmast gäller, en lagstadgad förhandlingsrätt är givetvis att föredraga framför att de för att trygga sina rättigheter skola tillgripa en för samhället uppsplitande förenings- och förhandlingsrättskamp.

Den nyss berörda obenägenheten på arbetsgivarsidan att erkänna de anställdas organisationer som förhandlingsberättigade motparter beror säkerligen till stor del därpå, att arbetsgivarna icke anse kollektivavtalssystemet lämpligt för dessa arbetstagare. Givetvis äro också förutsättningarna för användande av kollektivavtal helt andra inom den egentliga industrien, där utvecklingen tenderar att tilldela varje arbetare inom en viss grupp en identiskt lika mekanisk arbetsuppgift, än bland affärs- och kontorspersonal och med dem jämförbara privatanställda, bland vilka arbets- och tjänstgöringsförhållandena äro mycket växlande och den individuella dugligheten spelar en synnerligen fram-

trädande roll. Kommittén vill emellertid framhålla, att förhandlingsrättens erkännande icke i och för sig innebär införande av kollektivavtalssystem. Det bör nämligen ihåggas, att varje förhandling med en arbetstagarorganisation icke behöver leda till slutande av ett kollektivavtal och att varje kollektivavtal icke behöver innehålla normallönetariffer. Individuella uppgörelser måste alltid förekomma, även om arbetsgivaren träder i förhandling med arbetstagarorganisation och sluter kollektivavtal, ty ett dylikt utgör endast ett ramavtal för de enskilda arbetsavtalen. Om förhandlingsrätten blir allmänt erkänd, kommer på grund av sakens egen natur friheten vid de individuella uppgörelserna alltid att bli större beträffande exempelvis arbetsledare än i fråga om arbetare. (Jämför innehållet i den å sid. 101 här ovan omförmälda överenskommelsen den 31 januari 1935 mellan Sveriges verkstadsförening och Sveriges arbetsledareförbund.)

Redogörelse för huvuddragen i kommitténs förslag.

På här ovan anförda skäl anser kommittén, att de grupper av arbetstagare, vilkas förhandlingsrätt icke blivit faktiskt erkänd från arbetsgivarsidan, äga anspråk på uttryckligt erkännande i lagen av arbetstagares rätt att genom organisation förhandla med sin arbetsgivare. Denna rätt måste å arbetsgivarsidan motsvaras av förhandlingsplikt. Arbetsgivaren skall vara skyldig att träda i förhandling med arbetstagarorganisation och icke kunna avvisa framställning därom med förklaring, att han endast vill förhandla med arbetstagarna var för sig.

Eftersom en förhandlingsrätt av nu angiven innebörd såsom grundval förutsätter föreningsrätten, anser kommittén, att båda dessa rättigheter böra göras till föremål för lagstiftning i ett sammanhang. En sådan lagstiftning bör innefatta förbud mot kränkning av föreningsrätten i inskränkt mening. Om en arbetstagarorganisation skall kunna fylla sin uppgift att bättre än arbetstagarna själva tillvarataga deras intressen gentemot arbetsgivaren, får det icke stå arbetsgivaren fritt att lägga hinder i vägen för organisationsverksamheten. Även föreningsrättens negativa sida förtjänar emellertid att uppmärksammas i detta sammanhang. På arbetstagersidan kunna finnas flera föreningar med skilda uppfattningar om mål och medel; och utanför arbetsförhållandet liggande åskådningar av politisk, religiös och annan art kunna öva inflytande på föreningsverksamheten. För att arbetstagarorganisationen skola ge ett riktigt uttryck åt arbetstagarorganisationens gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren bör det därför stå envar fritt att icke ingå i en förening eller att när som helst utträda ur en sådan. Ett lagstadgande om föreningsrätt bör alltså innefatta skydd såväl mot kränkningar av föreningsrätten i inskränkt mening som mot organisationstvång.

Vad hittills framhållits utgör närmast en motivering för att förläna lagligt

erkännande åt förenings- och förhandlingsrätten endast beträffande sådana områden, där ett faktiskt erkännande icke redan ägt rum. Det saknas emellertid anledning att lämna de grupper av kroppsarbetare, vilka på egen hand förmått hävda sin rätt och för vilka lagen alltså är 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. Härtill kommer, att det torde vara svårt att finna något lämpligt sätt att draga en gräns mellan de privatanställda, som äro i särskilt behov av en lagstiftning, och övriga arbetstagare. Kommittén föreslår därför en lag om förenings- och förhandlingsrätt med principiell tillämplighet på all enskild tjänst. Ett generellt fastslående av förenings- och förhandlingsrättens princip torde icke hellsakna intresse för kroppsarbetarna. Kommittén åsyftar givetvis icke att göra några inskränkningar i den faktiskt erkända förenings- och förhandlingsrätt, som redan nu existerar. Enligt kommitténs förslag skall också den nya lagen såtillvida vara av dispositiv natur, att den kan sättas ur kraft genom sådant kollektivavtal, som avses i lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal. Då de arbetstagare, vilka redan genom sina organisationer skaffat sig ett tillfredsställande skydd, regelmässigt hava sina förhållanden ordnade genom kollektivavtal, blir lagen alltså gällande för dem, endast i den mån i kollektivavtalet icke förekomma bestämmelser av innebörd att utesluta lagens tillämpning.

Kommitténs förslag innefattar icke några straffstadganden. Till föreningsrättens sanktionerande föreslås bestämmelser dels om skadestånd för kränkning av denna rätt och dels om ogiltighet av bestämmelser i individuella arbetsavtal och föreningsstadgar samt av avtalsuppsägningar och andra rättshandlingar, som kränka föreningsrätten.

Vad förhandlingsrätten beträffar, har kommittén till en början fastslagit den allmänna principen om ömsesidig skyldighet för arbetsgivaren eller dennes organisation, å ena, samt arbetstagarnas organisation, å andra sidan, att träda i förhandling med varandra angående parternas inbördes förhållande under beaktande av deras gemensamma intresse av samförstånd. För brott mot denna allmänna regel uppställas ingen påföljd. Däremot öppnar kommitténs förslag möjligheter till förhandlingsrättens realiserande tvångsvis i sådana fall, då något resultat icke kunnat nå annorledes. I dylika fall skall nämligen under vissa förutsättningar vardera parten äga hos socialstyrelsen påkalla utseende av en opartisk ordförande (eventuellt en kommission) för ledande av förhandlingen. Denne opartiske ordförande har därvid utrustats med maktmedel att tvinga en förhandlingsovillig part såväl att komma till förhandlingsbordet som att där träda i saklig förhandling med motparten.

Åt de regler i lagförslaget, som röra förhandlingen under opartisk ledning, har kommittén måst förläna en särställning. Dessa regler lämpa sig nämligen icke för användning på sådana organisationer, som hävda sin rätt genom stridsåtgärder eller hot därom. När en arbetskonflikt av större betydighet

utbrutit eller synes hota, äro förutsättningarna givna för ett förlikningsförfarande enligt lagen den 28 maj 1920 om medling i arbetstvister och saknas utrymme för ett därmed sidoordnat förhandlingsförfarande. Kamporganisationer torde i regel icke heller känna något behov av lagliga tvångsmedel till förhandlingsrättens realiserande, eftersom de anse sig äga ett tillräckligt medel därtill i möjligheten att anlita stridsåtgärder. Kommittén föreslår därför, att lagens regler i detta hänseende göras tillämpliga allenast på sådana föreningar av arbetstagare, vilka genom en viljeakt — en anmälan till socialstyrelsen — givit tillkänna, att de i stället för att anlita stridsåtgärder vilja begagna de möjligheter, som lagen bjuder. Denna anordning har syntts kommittén särskilt lämplig för de grupper av anställda, vilka framför allt äro i behov av en lagfäst förhandlingsrätt, med hänsyn till att de, som förut nämnts, hava en stark vilja till fred. Något åtskiljande mellan olika slag av arbetstagare föreslås emellertid icke heller i detta fall. Det skall stå varje förening av arbetstagare fritt att efter eget bedömande antingen ställa sig utanför de föreslagna bestämmelsernas tillämpningsområde med bibehållen möjlighet att tillgripa stridsåtgärder eller genom en anmälan till socialstyrelsen förskaffa sig de förmaner, lagen avser att skänka, mot det den underkastar sig en viss förpliktelse till fred.

Kommittén har icke funnit det möjligt att tillerkänna arbetsgivarparten en valrätt, motsvarande arbetstagarpartens frihet att välja mellan lagens förhandlingsprocedur med fredsförpliktelse och ett oreglerat förfarande med möjlighet till stridsåtgärder. Så snart arbetstagarparten ingivit anmälan till socialstyrelsen, bliva lagens regler reciprokt tillämpliga på båda parterna. Arbetsgivarparten blir alltså underkastad samma fredsförpliktelse som arbetstagarparten men får också samma möjlighet som denna att med lagens hjälp trygga sin förhandlingsrätt. Den brist i reciprocitet, som till synes ligger däri, att arbetstagarparten ensam så att säga erhållit nyckeln till de föreslagna bestämmelsernas tillämpningsområde, torde icke medföra några avsevärda olägenheter för arbetsgivarparten. Arbetstagarparten kan nämligen knappast utnyttja sin valfrihet till att spekulera på motpartens bekostnad av den anledningen att en anmälan, som en gång gjorts, sträcker sina verkningar över en lång tid framåt.

Det är givetvis i och för sig ett önskemål att genom en lagstiftning om förhandlingsrätt nå en fredlig lösning av så många frågor som möjligt. Det kunde därför ifrågasättas att i sådana fall, då parterna icke kunna komma till en uppgörelse, uppdraga åt ett utomstående organ att träffa ett för parterna bindande avgörande (obligatorisk skiljedom). Då i förhandlingsrättens begrepp icke utan vidare kan inläggas rätt att genom förhandling uppnå ett positivt resultat, måste emellertid institutet obligatorisk skiljedom anses falla utanför förhandlingsrätten i inskränkt mening. Med hänsyn härtill har kommittén funnit sig icke böra ingå på något bedömande av lämpligheten att i svensk rätt införa principen om obligatorisk skiljedom. Säkras blott med lagens hjälp rätten att

komma till tals med en förhandlingsovillig motpart, torde det ofta följa av sig själv, att förhandlingen verkligen leder fram till ett positivt resultat.

Ehuru kommittén sålunda icke utformat reglerna om förhandlingsrätten på sådant sätt, att däri inlagts rätt att genom förhandling uppnå ett positivt resultat, har kommittén dock låtit sig angeläget vara att söka skapa bästa möjliga förutsättningar för att förhandlingar enligt lagen skola kunna leda till resultat. I sådant syfte föreslår kommittén, att den opartiske ordförande, som under vissa förutsättningar skall leda förhandlingarna, skall vara skyldig att, när en uppgörelse mellan parterna icke kan komma till stånd annorledes, på parts begäran framlägga ett förslag till förhandlingsfrågans lösning. Detta förslag skall visserligen icke vara bindande för parterna, men ordföranden skall äga utöva en viss moralisk press på parterna att antaga förslaget. Ordföranden har nämligen tillerkänts rätt att, om part vägrar att antaga förslaget, publicera detsamma jämte vad vid förhandlingen förekommit.

Enligt kommitténs förslag skola alla slags frågor, som kunna uppkomma mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande arbetsförhållandet, också kunna bli föremål för förhandling enligt lagen. En viss betydelse äger emellertid den hävdvunna distinktionen mellan å ena sidan rättstvister, d. v. s. frågor om tolkning och tillämpning av gällande avtal, samt å andra sidan intressetvister, d. v. s. frågor om reglerandet av sådana förhållanden, beträffande vilka intet avtal finnes. Då förhandling mellan två parter kan vara av behovet påkallad utan att någon egentlig tvist dem emellan föreligger, har kommittén i sitt förslag konsekvent undvikit att använda ordet tvist och i stället talat om förhandlingsfrågor. Till förklarande av förslagets innebörd torde det emellertid vara lämpligt att begagna de allmänt brukliga uttrycken rätts- och intressetvister. Förslaget kan sägas vara särskilt tillkommet med hänsyn till intressetvisterna, eftersom någon bestämd lagenlig ordning för dessas behandling hittills icke funnits. Rättstvisterna åter kunna för närvarande bli föremål för prövning av domstol, nämligen, när fråga är om tolkning och tillämpning av individuella arbetsavtal, de allmänna domstolarna samt beträffande mål om kollektivavtal arbetsdomstolen. Då part i fråga om en rättstvist alltid äger möjlighet att anlita domstolsförfarande, är ett lagreglerat förhandlingsförfarande icke här lika nödvändigt som för intressetvisterna. Emellertid är det en god regel, att parter böra försöka göra upp sina mellanhavanden vid förhandling sinsemellan, innan de processa vid domstol. Den allmänna, utan påföljder uppställda regeln om skyldighet för parterna att träda i förhandling med varandra passar därför även för rättstvisterna. Däremot kunde det ifrågasättas, huruvida icke parter i rättstvister, då de ej kunnat uppnå enighet på egen hand, skulle hänvisas till domstol och icke få anlita det särskilda förhandlingsförfarandet under opartisk ledning, som under vissa förutsättningar skall stå parterna till buds. Vid den tidpunkt, då part hos socialstyrelsen framställer begäran om opartisk ordförande, är det dock säkerligen ej sällan ovisst eller tvistigt, huruvida den föreliggande förhandlingsfrågan är

att beteckna som rätts- eller intressetvist. Stundom avse väl också förhandlingarna ett komplex av rätts- och intressetvister. Det kan icke lämpligen uppdragas åt socialstyrelsen att verkställa en närmare utredning om tvistens karaktär. Kommitténs förslag går därför ut på att socialstyrelsen utan vidare skall utse opartisk ordförande i såväl rätts- som intressetvister. En skillnad mellan dessa måste dock göras vid själva slutstadiet i förhandlingsförfarandet, då den opartiske ordföranden skall avgiva ett eget förslag till frågans lösning. Gränsdragningen får ankomma på ordföranden. Eftersom hans förslag bör framstå som det sista ordet i frågan, skall han — med visst undantag, till vilket kommittén återkommer vid 14 § — icke vara skyldig att avgiva något förslag i rättstvisterna, som ju kunna dragas under domstols prövning. Skulle parterna avstå från sin rätt att gå till domstol och utfästa sig att efterkomma ordförandens utlåtanden, d. v. s. hänskjuta frågan till frivillig skiljedom, föreligger intet hinder för att ordföranden åtager sig frågans lösning.

Som nyss nämnts, höra rättstvister angående arbetsförhållanden, om förhållandet är reglerat genom kollektivavtal, under arbetsdomstolen men annars under de allmänna domstolarna. I sitt betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (statens offentliga utredningar 1935: 18 sid. 27) har kommittén framhållit önskvärdheten av att denna dualism bringas till upphörande. Kommittén har i detta sammanhang ytterligare anledning att understryka denna synpunkt. Kommittén, som icke ansett förenligt med sin uppgift att själv utarbeta förslag om den rättsliga formen för provande av tvister rörande arbetsavtal, förutsätter, att en omreglering med det snaraste äger rum, så att alla dylika tvister komma att höra under arbetsdomstolen. Vid utformande av lagtexten om den gränsdragning mellan rätts- och intressetvister, som ovan berörts, har kommittén utgått ifrån att den sålunda förutsatta omregleringen skall ske. Vidare förutsätter kommittén, att arbetsdomstolens sammansättning kommer att ändras, så att nödig sakkunskap i ifrågakommande fall där blir företrädd även beträffande de grupper av privatanställda, vilka för närvarande icke hava sina förhållanden ordnade genom kollektivavtal.

Slutligen må framhållas, att kommitténs förslag nödvändiggör vissa ändringar i instruktionen för socialstyrelsen. Kommittén utgår ifrån att dessa ändringar bli vidtagna i samband med lagens utfärdande.

Kommittén övergår till att närmare motivera de särskilda stadgandena i sitt förslag.

Förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

1 kapitlet. Inledande bestämmelser.

1 §.

Av vad förut anförts framgår, att kommittén ansett principen om förenings- och förhandlingsrätt böra fastslås som en allmän regel. Det hade i och för sig varit anledning att i detta sammanhang överväga, i vad mån den allmänna

principen bort göras tillämplig även på statlig och kommunal tjänst. Emellertid skall kommitténs utredning enligt de meddelade direktiven endast avse rättslig reglering av de i enskild tjänst anställdas arbetsavtal och vad därmed äger samband. Frågan om förhandlingsordning för statens tjänstemän är för närvarande föremål för utredning av särskilda sakkunniga (sakkunniga rörande förhandlingsordning för statstjänstemän). Med hänsyn härtill har kommittén upptagit förenings- och förhandlingsrätten till behandling endast i vad rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i enskild tjänst. I statens och riksdagens tjänst anställda ävensom sådana kommunala befattningshavare, vilka tillsättas genom en offentligrättslig akt (d. v. s. i kraft av särskild författning), beröras ej av kommitténs förslag. Beträffande den närmare innebörden av denna avgränsning, vilken överensstämmer med den i kommitténs förslag till lag om arbetsavtal angivna, hänvisas till kommitténs betänkande i sistnämnda ämne (statens offentliga utredningar 1935: 18 sid. 38).

2 §.

Såsom redan påpekats, är den föreslagna lagen såtillvida av dispositiv natur, att den kan sättas ur kraft genom sådant kollektivavtal, som avses i lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal. Härutinnan råder alltså full avtalsfrihet för parterna. Samtliga lagregler äro tillämpliga, blott i den mån icke annat följer av kollektivavtal. Givetvis sträcker sig kollektivavtalets direkta verkan endast till de avtalsslutande parterna, däri inberäknat avtalsslutande organisations medlemmar vare sig de inträtt före eller efter avtalet. Vidare är att märka, att lagen icke helt saknar giltighet på de områden, där kollektivavtal slutits. Framgår för visst fall intet annat av kollektivavtalet, bliva lagens regler i det fallet tillämpliga. Parterna kunna naturligtvis också i kollektivavtalet hänvisa till lagen i dess helhet eller i särskilda delar.

Beträffande föreningsrätten bruka kollektivavtalen innehålla ett allmänt stadgande, att nämnda rättighet å ömse sidor skall lämnas okränkt. Då en liknande bestämmelse upptagits i lagen, behöver någon olikhet i den praktiska tillämpningen icke förekomma. Emellertid stadga kollektivavtalen ofta även inskränkningar i föreningsrätten, s. k. förmansklausuler, vilka ge arbetsgivaren rätt att kräva, att arbetsledare icke tillhöra arbetarnas organisation. Några motsvarande inskränkningar i föreningsrätten medgivnas icke i lagen. Arbetsgivaren får alltså hävda vilka inskränkningar i föreningsrätten som helst, när han fått en bestämmelse därom upptagen i kollektivavtal, men icke annars. Ej sällan finnes det i sådana kollektivavtal, som icke äro ingångna med medlemmar av svenska arbetsgivareföreningen, s. k. organisationsklausul, d. v. s. bestämmelse om förbud mot anställande av andra än den avtalsslutande organisationens medlemmar. En dylik klausul är giltig, ehuru den i stor utsträckning sätter det i lagen stadgade förbudet mot organisationstvång ur tillämpning.

Vad förhandlingsrätten angår, innehålla kollektivavtalen i regel bestämmelser om att förhandlingar skola föras för utjämning av tvister. Ofta avse bestämmelserna i avtalet endast frågor om dess tolkning och tillämpning (rättstvister). Lagens stadganden bliva då tillämpliga på intressetvister. Även i fall, för vilka kollektivavtalen innehålla bestämmelser om förhandlingar, gå avtalen sällan närmare in på hur förhandlingarna skola anordnas. Den i lagen angivna förhandlingsordningen kan då användas att komplettera avtalsbestämmelserna. Detta gäller framför allt 7 §, och även 8 § bör anses tillämplig, därest ingen bestämmelse i annan riktning finnes i gällande kollektivavtal. Vad 4 kapitlet angår, är det, så snart de där angivna särskilda förutsättningarna föreligga, att anse som tillämpligt, därest icke annat följer av särskild föreskrift i kollektivavtalet eller av dess allmänna innebörd och syftning. För undvikande av oklarhet härutinnan är det tillrådligt, att parterna i kollektivavtalet intaga uttrycklig bestämmelse i detta hänseende. Innehåller kollektivavtalet en förhandlingsordning, som avviker från lagens, skall avtalets och icke lagens ordning gälla. Föreskriver kollektivavtalet obligatorisk skiljedom, skall sådan komma till användning, men lagen kan dock eventuellt bliva användbar å de förberedande förhandlingsstadierna.

Att kommittén lämnat parterna frihet att genom kollektivavtal göra vilka avvikelser som helst från lagen, får icke tolkas så, att kommittén skulle hava granskat och godkänt alla vanligen förekommande kollektivavtalsklausuler om förenings- och förhandlingsrätt. Lika klart som det är, att de nu brukliga förmansklausulerna värna ett legitimt intresse hos arbetsgivaren, lika givet är det, att i kollektivavtal kunna tänkas inflyta mindre önskvärda inskränkningar i föreningsrätten. En gränsdragning härvidlag torde dock möta avsevärda svårigheter; och kommittén har ansett sig sakna anledning att ingå härpå. Kommittén har nämligen fattat som sin uppgift endast att skapa ett rättvist utgångsläge för uppgörelser mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter angående deras inbördes förhållanden. Däremot har kommittén ansett det icke i samband härmed böra ifrågakomma att lagbinda parternas handlingssätt, sedan detta utgångsläge utnyttjats för träffande av kollektivavtal. Möjligen förtjänar frågan, huruvida friheten att genom kollektivavtal göra inskränkningar i förenings- och förhandlingsrätten bör beskäras, att i annat sammanhang göras till föremål för lagstiftarens uppmärksamhet. Sker det, kunna säkerligen erfarenheterna från den nu föreslagna lagens tillämpning därvid bliva till god vägledning.

3 §.

Ett mera definitivt ordnande av förenings- och förhandlingsrätten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan näppeligen tänkas utan någon reglering av arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Dessa äro emellertid att hänföra till s. k. ideella föreningar, beträffande vilkas rättsliga ställning svensk lag icke innehåller några allmänna regler. Det torde icke

lämpligen låta sig göra att tillgodose behovet av lagstiftning om arbetsgivarnas och arbetstagarnas föreningar, förrän de allmänna grunderna för en lagstiftning beträffande ideella föreningar blivit utredda. På en dylik utredning, vilken måste bliva av vidlyftig beskaffenhet, kan kommittén icke inlåta sig. Kommittén måste därför — i fullt medvetande om de svårigheter, som därigenom kunna uppstå vid tillämpning av bestämmelserna om förenings- och förhandlingsrätt — avstå från en närmare rättslig reglering av arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Att en lagstiftning om förenings- och förhandlingsrätt överhuvud är möjlig utan en dylik reglering torde framgå av att därförutan genom lagen den 22 juni 1928 om kollektivavtal kunnat regleras verkningarna av avtal mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare och förening av arbetstagare om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vid tillkomsten av sistnämnda lag anfördes, att en föreningslagstiftning i vårt land visserligen ur andra synpunkter vore önskvärd, men att lagstiftningen om kollektivavtal icke borde uppskjutas i avbidan på lösningen av detta vittutseende problem. Under vilka förutsättningar en sammanslutning — vare sig den uppträdde å arbetsgivar- eller arbetstagsidan — ägde rättspersonlighet, det vill i detta sammanhang säga förmåga att genom kollektivavtal förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter, finge bedömas efter de regler, som i allmänhet tillämpades rörande icke ekonomiska föreningar. Beträffande dylika associationer rådde inom rättstillämpningen ingen tvekan därom, att en förening ägde rättspersonlighet, såframt den antagit stadgar av en viss fullständighet.

Vad sålunda anförts vid tillkomsten av lagen om kollektivavtal kan i viss mån tillämpas även å en lag om förenings- och förhandlingsrätt. Emellertid är en reglering av föreningsförhållandena mera nödvändig såsom grundval för en lagstiftning av sistnämnda än en av förstnämnda slag. Lagen om kollektivavtal avser verkan av träffade uppgörelser, alltså fall, där de agerande redan å ömse sidor godtagit varandra som parter. Här åter gäller det att angiva förutsättningar för att en organisation på förhand skall kunna ställa krav på att bliva respekterad som part av en motpart, som kanske icke alls är villig därtill. För att ett sådant krav skall vara berättigat fordras givetvis, att av organisationen träffade uppgörelser skola bliva bindande, vilket innebär, att organisationen måste vara en förening med rättspersonlighet. Då man för rättspersonlighet icke torde kunna fordra mer av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation än av ideella föreningar i allmänhet, d. v. s. att föreningen konstituerat sig och antagit stadgar av en viss fullständighet samt valt styrelse, har kommittén icke uppställt några regler om villkor för en organisations rättspersonlighet. Kommittén har nöjt sig med att å de organisationer, som avses i lagen, använda beteckningen förening för att markera, att det skall vara en sådan sammanslutning, som enligt gällande rättstillämpning beträffande ideella föreningar äger rättspersonlighet. Härutöver har kommittén emellertid uppställt vissa regler om hur en organisation skall vara beskaffad för

att betraktas som en förening av arbetsgivare respektive arbetstagare. Dessa regler beröra icke rättspersonligheten utan äro blott villkor för att föreningen skall få med lagens hjälp hävda krav på att bliva respekterad som förhandlingspart.

De allmänna regler, som kommittén föreslår beträffande själva organisationerna, skola tillämpas lika beträffande föreningar av arbetsgivare och föreningar av arbetstagare. Kommittén torde kunna inskränka sig till att tala om arbetstagarnas föreningar, beträffande vilka reglerna äro av det största intresset.

För att en sammanslutning skall enligt den föreslagna lagen vara att betrakta som en förening av arbetstagare bör för det första fordras, att den består av arbetstagare, tillhörande viss eller vissa arbetstagargrupper. Med arbetstagargrupp förstår kommittén en samling arbetstagare, vilka på grund av gemenskap i fråga om arbetsförhållanden objektivt sett framträda som en grupp. Då det står en förening fritt att organisera hur många och hur inbördes olikartade grupper som helst, erhåller bestämmelsen i detta sammanhang ingen annan innebörd än att det område, som föreningen avser att organisera, skall vara fixerat. I annat sammanhang är skillnaden mellan olika grupper av vikt, i det att vid förhandlingsproceduren vad som angår varje särskild grupps intressen skall betraktas som en fråga för sig. Härtill återkommer kommittén vid 11 §. Att föreningen skall bestå av gruppens, respektive gruppernas, arbetstagare behöver icke utesluta, att exempelvis arbetsgivare eller arbetstagare, som tillhört men lämnat gruppen, äro ledamöter utan rösträtt, men det avgörande inflytandet på föreningsangelägenheterna måste ovillkorligen tillkomma gruppens arbetstagare själva. Att såsom en förening av arbetstagare godtaga en sammanslutning, där utomstående äga avgörande inflytande, kan icke ligga i arbetstagarnas intresse; och lika litet kan man fordra av arbetsgivaren, att han erkänner en dylik sammanslutning såsom representant för sina arbetstagare.

I kollektivavtalslagens andra paragraf har fastslagits, att kollektivavtal, som slutits av förening, är bindande för medlem i föreningen, vare sig han inträtt före eller efter avtalet. Någon i stadgarna eller annorstädes uttryckligen given fullmakt för föreningen att företräda sina medlemmar i förhållandet till arbetsgivaren erfordras alltså icke för att en av föreningen träffad uppgörelse skall vara bindande för medlemmarna. Emellertid måste det anses som rimligt, att en arbetsgivare, innan han godtager en förening såsom part å arbetstagarsidan, vill se något bevis angående föreningens behörighet. Det bör därför framgå av föreningens stadgar, att dess uppgift är att tillvarata den ifrågavarande arbetstagargruppens intressen rörande anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren. Stadgarna behöva väl icke upptaga en särskild paragraf, som uttryckligen angiver detta, men av stadgarnas allmänna bestämmelser, eventuellt sammanställda med föreningens namn, bör det klart framgå, att föreningen är direkt inriktad på en sådan uppgift. Detta hindrar

icke, att föreningen kan hava även andra därmed förenliga uppgifter, t. ex. understöds- och klubbverksamhet. I tillvaratagande av gruppens intressen ingår att i särskilda fall företräda viss eller vissa enskilda medlemmars intressen i arbetsförhållandet, d. v. s. i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa deras egenskaper. För att klargöra att förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare, som icke hänföra sig till deras nämnda egenskaper, falla helt utanför lagstiftningen har kommittén i lagtexten använt uttrycket anställningsvillkor och förhållandet i övrigt till arbetsgivaren.

För att en sammanslutning skall betraktas som en förening av arbetstagare i lagens mening bör slutligen fordras, att det ingår i dess verksamhet att sluta för sina medlemmar bindande avtal i förhållande till arbetsgivaren. Någon föreskrift härom i stadgarna behöves icke; och icke heller behöver föreningen i handling hava ådagalagt sin verksamhetsinriktning. Villkoret bör i regel anses uppfyllt, så snart det icke av föreningens stadgar eller eljest framgår, att slutande av bindande avtal faller utanför föreningens verksamhet. Har föreningen icke till mål att uppnå bindande uppgörelser med arbetsgivaren, äro de möjligheter, den föreslagna lagen bjuder, inga lämpliga medel i föreningens verksamhet; och denna bör därför anses falla helt utanför lagen. Därest exempelvis en organisation med hänsyn till principen om full frihet till stridsaktioner vid varje därtill lämplig tidpunkt icke ingår tidsbundna kollektivavtal, är organisationen icke att betrakta såsom en förening av arbetstagare i lagens mening. En kretssammanslutning, som icke på egen hand kan träffa avgöranden, bör icke heller betraktas som en förening av arbetstagare utan endast som en avdelning av den överordnade förening, beslutanderätten tillkommer.

Äro flera självständiga föreningar av arbetstagare sammanslutna i en förening (huvudorganisation), bliva lagens bestämmelser tillämpliga å såväl huvudorganisationen som de primära föreningarna. I överensstämmelse med vad som skett i kollektivavtalslagen har kommittén avfattat de särskilda bestämmelserna med tanke på primärföreningarna men i ett särskilt stadgande angivit, att bestämmelserna om primärföreningar skola äga motsvarande tillämpning å huvudorganisationer, varvid vad som sägs om föreningsmedlemmar skall gälla om såväl de anslutna föreningarna som deras medlemmar.

Huruvida en förening skall betecknas såsom huvudorganisation, blir framför allt att avgöra med hänsyn till stadgarnas bestämmelser. Givetvis måste sammanslutningen hava nått en sådan fasthet, att den äger rättspersonlighet. Därjämte skola de i 3 § första stycket uppställda kraven i tillämpliga delar vara uppfyllda. Bland annat skall det alltså ingå i huvudorganisationens verksamhet att självständigt sluta bindande avtal med arbetsgivarsidan. I vad mån huvudorganisationen skall äga befogenhet att ingripa i primärföreningarnas verksamhet blir en inre angelägenhet dem emellan, som bör regleras i stadgarna. (Jämför vad här nedan anföres vid 9 § och 11 § 4 mom.)

Regeln att vad som sägs om föreningsmedlemmar beträffande huvudorganisation skall gälla såväl de anslutna föreningarna som deras medlemmar får tillämpas efter omständigheterna i varje särskilt fall. Det torde i allmänhet kunna överlåtas åt rättstillämpningen att i praktiken finna de mest tillfredsställande lösningarna i detta hänseende. Till regelns betydelse i vissa fall återkommer kommittén vid 11, 22 och 24 §§.

2 kapitlet. Om föreningsrätten.

4 §.

Såsom i den här ovan lämnade redogörelsen för huvuddragen i kommitténs förslag framhållits, erfordras för att föreningsrätten skall erhålla en bestämd laglig innebörd särskilda lagregler utöver det allmänna stöd för principen, som möjligen kan utläsas ur 16 § regeringsformen.

Frågan om föreningsrättens lagfästande har i samband med frågan om skyddande av tredje mans neutralitet i ekonomiska konflikter varit föremål för behandling vid 1935 års riksdag (se proposition nr 31 och andra lagutskottets utlåtande nr 29). Behandlingen grundade sig på utredningar, verkställda av professorn Ragnar Bergendal och den s. k. trettonmannakommisionen (se statens offentliga utredningar 1933: 36 samt 1934: 10, 16 och 30). Riksdagen avlog visserligen utskottets förslag och därmed hela den föreslagna lagstiftningen om vissa ekonomiska stridsåtgärder, den s. k. tredjemanslagen, men enighet rådde i stort sett därom, att föreningsrätten borde lagfästas. Däremot yppades från vissa håll tvekan i vilket sammanhang detta borde ske. Kommittén finner för sin del lämpligast och naturligast, att föreningsrätten göres till föremål för lagstiftning i samband med förhandlingsrätten, eftersom sistnämnda rättighet — sådan kommittén föreslår den utformad — förutsätter föreningsrättens existens. Givetvis hade det varit önskvärt, om i samband härmed även kunnat ske en reglering av föreningsväsendet bland arbetsgivare och arbetstagare, men såsom kommittén vid 3 § angivit måste en sådan reglering ställas på framtiden. Kommitténs förslag torde i allt fall vara så avfattat, att det icke hindrar utan fastmer underlättar en dylik framtida reglering.

Kommitténs förslag beträffande föreningsrätten grundar sig i huvudsak å tredjemanslagens bestämmelser i ämnet. I fråga om motiveringen kan kommittén därför i väsentliga delar inskränka sig till att hänvisa till nämnda lagförslags förarbeten och riksdagsbehandling. (Se särskilt andra lagutskottets utlåtande nr 29 till 1935 års riksdag sid. 68 med där gjorda hänvisningar.) Emellertid betingas vissa olikheter i lagreglernas utformning därav, att tredjemanslagens direkta syfte är att förbjuda vissa ekonomiska stridsåtgärder, varvid föreningsrättens lagfästande framträder som en reflexverkan av de uppställda förbuden, under det att för kommittén fastställandet av föreningsrätten i

subjektiv mening, alltså rättigheten att tillhöra eller icke tillhöra en förening, framträder som det primära. I följd härav har kommittén ansett det riktigt att inleda bestämmelserna om föreningsrätten med en legaldefinition. Enligt denna innebär föreningsrätt i kommitténs lagförslag rätt att tillhöra eller icke tillhöra sådan förening, som i 3 § sägs, d. v. s. förening av arbetsgivare, respektive arbetstagare. Föreningsrätten är alltså konstruerad som en den enskildes rätt att efter eget fritt val tillhöra eller icke tillhöra en förening. Givetvis åsyftas icke att genom den valfrihet, som sålunda lämnats den enskilde, göra någon inskränkning i föreningens rätt att själv begränsa det område, inom vilket föreningen avser att förvärva medlemmar. Skyddet för föreningsrätten sträcker sig enligt kommitténs förslag endast till de fackliga organisationerna. Rätten att tillhöra politiska eller andra dylika sammanslutningar har kommittén icke upptagit till behandling. Det har nämligen icke synts kommittén vara skäl att i detta sammanhang gå in på föreningsrätten annat än i den mån densamma är en nödvändig grundval för förhandlingsrätten. Ett mera allmänt föreningsrättsskydd skulle också förutsätta en föreningslagstiftning, varigenom från skyddet undantoges sådana föreningar, vilkas syfte och verksamhet vore stridande mot lag eller goda seder.

Föreningsrättens begrepp, sådant kommittén bestämt detsamma, är i två hänseenden snävare än det i tredjemanslagen använda. Dels avser kommitténs förslag endast förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, icke mellan parter i andra ekonomiska förhållanden, och dels har kommittén — såsom vid 2 § framhållits — lämnat friheten att genom kollektivavtal göra inskränkningar i föreningsrätten obeskuren.

Varken i propositionen eller i utskottsutlåtandet beträffande tredjemanslagen upptogs något stadgande om föreningsrättens negativa sida, alltså rätten att icke inträda i eller när som helst utträda ur en förening. Bestämmelser härom återfunnos däremot i trettonmannakommissionens betänkande och i reservationer vid utskottsutlåtandet. Kommittén har — såsom i redogörelsen för huvuddragen i kommitténs förslag angivits — funnit ett stadgande om föreningsrättens negativa sida, ett förbud mot organisationstvång, erforderligt för att arbetstagarnas föreningar skola giva ett riktigt uttryck åt arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren. De betänkligheter mot förbudande av organisationstvång, som yppats i samband med tredjemanslagen, torde i väsentlig mån hava hänfört sig till organisationsförhållandena inom jordbruket och sakna följaktligen såtillvida betydelse för kommitténs förslag, vilket icke avser andra ekonomiska förhållanden än det mellan arbetsgivare och arbetstagare. I sistnämnda avseende är att märka, att den form av organisationstvång, som innefattas i de s. k. organisationsklausulerna, icke röner inverkan av den föreslagna lagstiftningen med hänsyn till att denna icke äger tillämpning, i den mån annat följer av kollektivavtal.

5 §.

I förut under 4 § omförmälda förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (tredjemanslagen) har stadgandet om föreningsrätten såväl i propositionen (4 §) som i utskottsutlåtandet (9 §) följande lydelse:

»I förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare så ock mellan parter i andra ekonomiska förhållanden skall föreningsrätten å ömse sidor lämnas okränk. Stridsåtgärd må sålunda ej vidtagas från ena partens sida, såframt därmed åsyftas att hindra någon å andra sidan att inträda i eller förmå honom att utträda ur förening eller annan sammanslutning. Stridsåtgärd må ej heller vidtagas från ena partens sida mot någon å andra sidan i anledning av hans verksamhet för åstadkommande av sammanslutning eller kollektivavtal.

Vad i första stycket stadgas skall icke utgöra hinder för intagande av föreskrift i kollektivavtal, att arbetsledare eller annan i förtroendeställning ej må vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Ej heller skall stadgandet äga tillämpning å stridsåtgärd för åstadkommande av föreskrift varom nu sagts eller å uppsägning som grundas på sådan föreskrift.»

Kommittén har — efter att i 4 § hava lämnat en definition på föreningsrätten — i 5 § givit regler till skydd mot kränkning av denna rätt, i huvudsak avfattade med ledning av ovan återgivna stadgande. Liksom där har sålunda i 5 § till en början allmänt fastslagits, att föreningsrätten skall lämnas okränkt. Att kommitténs förslag i motsats till tredjemanslagen avser blott förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, icke mellan parter i andra ekonomiska förhållanden, framgår redan av 1 § och kan även utläsas av 4 §, jämförd med 3 §, varför något stadgande därom icke torde erfordras i 5 §.

Den allmänna formuleringen, att föreningsrätten skall lämnas okränkt, ansluter sig till den i kollektivavtalens föreningsrättsklausuler brukliga; och ledning för stadgandets tillämpning kan alltså hämtas från praxis beträffande sådana avtalsklausuler. Till ytterligare ledning för rättstillämpningen innehåller emellertid andra stycket en exemplifiering av åtgärder, som skola anses kränka föreningsrätten.

För att kunna bygga på det material, som hopbragts i och för tredjemanslagen, har kommittén bland åtgärder, som kränka föreningsrätten, särskilt uppehållit sig vid stridsåtgärder. Eftersom kommitténs förslag går ut på skydd även för föreningsrättens negativa sida, förbud mot organisationstvång, förbjudas stridsåtgärder icke blott då de åsyfta att hindra inträde i eller förmå till utträde ur förening, utan även då de åsyfta att förmå till inträde i eller hindra utträde ur förening. Bland förbjudna vedergällningsåtgärder har kommittén — förutom sådana, som föranledas av verksamhet för åstadkommande av förening, d. v. s. sammanslutning — omnämnt sådana, som föranledas av verksamhet för förening. Sistnämnda uttryck har kommittén ansett vara så vidsträckt, att däri bland annat ingår verksamhet för åstadkommande av kollektivavtal. Naturligen avses endast tillåten verksamhet. Har en arbetstagare låtit någon brottslig eller eljest mot lag och ordning stridande handling

komma sig till last, har arbetsgivaren självfallet rätt att i disciplinär väg beivra handlingen, även om den företagits för en förening.

Beträffande innebörden av begreppet stridsåtgärd får kommittén främst hänvisa till den praxis, som utbildat sig inom arbetsdomstolen vid tillämpning av det i 4 § lagen om kollektivavtal stadgade förbudet mot stridsåtgärder. Där förbjödes i åtskilliga närmare angivna fall arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Förbudet omfattar alltså blott vissa slags stridsåtgärder. Kommittén föreslår däremot förbud mot såväl arbetsinställelse, blockad och bojkott som varje annan stridsåtgärd. Utöver de i kollektivavtalslagen åsyftade åtgärderna falla under kommitténs förslag s. k. individuella stridsåtgärder. Dit höra framför allt uppsägningar av arbetsavtal. Att en sådan uppsägning, därest den vidtages i syfte eller av anledning, som angives i andra stycket, skall anses innefatta en föreningsrättskränkning, framgår indirekt av tredje stycket. I övrigt hänvisas angående omfattningen av uttrycket stridsåtgärd till vad som anförts i samband med tredjemanslagen. (Se andra lagutskottets utlåtande nr 29 till 1935 års riksdag sid. 37 och följande med där gjorda hänvisningar.)

Det i 5 § första stycket stadgade förbudet mot föreningsrättskränkningar avser icke blott stridsåtgärder utan även andra påtryckningsmedel, exempelvis lämnande av pekuniär ersättning. Mot ett förbud av denna omfattning i tredjemanslagen anförde lagrådet, att bestämmelsen i den del den avsåge annat än ekonomiska stridsåtgärder fölle utanför den då förevarande lagstiftningens ram. (Se proposition nr 31 till 1935 års riksdag sid. 169 och 193.) I kommitténs förslag synes emellertid ett så vidsträckt förbud falla inom lagstiftningens naturliga ram.

Till sanktionering av föreningsrätten har kommittén föreslagit bestämmelser om skadestånd, till vilkas närmare innebörd kommittén återkommer vid 5 kapitlet.

I tredje stycket av 5 § meddelas till ytterligare skydd för föreningsrätten den regeln, att en rättshandling eller en bestämmelse, varigenom föreningsrätten kränkes, skall vara ogill. Uppsäges en arbetstagare i anledning av organisationsverksamhet, blir uppsägningen ogiltig och arbetstagaren berättigad att fortsätta i arbetet. Samma regel gäller även andra rättshandlingar, d. v. s. överhuvud alla åtgärder av beskaffenhet att kunna göras ogiltiga på rättslig väg, exempelvis en förflyttning av arbetstagare till annan tjänst eller annan tjänstgöringsort. Intages i ett individuellt arbetsavtal föreskrift om att arbetstagaren icke får tillhöra en arbetstagarorganisation, blir arbetstagaren icke bunden härav, icke ens om han mottagit kontant ersättning för att hålla en sådan utfästelse. Bestämmelser i föreningsstadgar om organisationstvång eller eljest till inskränkande av föreningsfriheten bliva icke giltiga. Det torde i rättstillämpningen understundom komma att möta svårigheter att fastställa, huruvida en stadgebestämmelse är giltig eller ej. Härvid bör uppmärksammas, att den föreslagna lagen icke avser att inskrida mot nödiga ordningsföreskrif-

ter eller att överhuvud taget ingå på föreningarnas inre angelägenheter. Endast i den mån en stadgebestämmelse genom tvång på de enskilda vid deras ståndpunktstagande till organisationsfrågan blir av betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, bör den anses ogiltig.

En motsvarighet till nu berörda stadgande om avtalsuppsägningars ogiltighet finnes i tredjemanslagen. I propositionens 17 §, utskottsutlåtandets 23 § stadgas nämligen, att uppsägning av arbetsavtal i strid mot lagen skall vara ogill.

Såsom i redogörelsen för huvuddragen i kommitténs förslag antytts, har kommittén undvikit att ingå på straff- eller processrättsliga regler. Vad angår straffsanktioners användande på föreningsrättens område, torde det för tjäna påpekas, att svensk rätt i allmänhet icke känner straff såsom påföljd av ogiltiga bestämmelsers införande i avtal samt att en kriminalisering i obligatoriska förhållanden överhuvud taget är något extraordinärt. Beträffande den processuella behandlingen av hithörande mål har kommittén å sid. 109 förklarat sig icke själv kunna utarbeta något förslag men förutsätta en omreglering, så att alla tvister rörande arbetsavtal komma att höra under arbetsdomstolen. I detta sammanhang må understrykas, att de allmänna domstolarna icke äro särskilt lämpade att upptaga mål om kränkningar av föreningsrätten. I propositionen angående tredjemanslagen föreslogs inrättande av en särskild domstol för ekonomiska stridsåtgärder. Någon dylik specialdomstol vid sidan av arbetsdomstolen påkallas ej av kommitténs förslag. Arbetsdomstolen torde vara fullt lämplig att upptaga alla hithörande mål, om den — såsom kommittén redan påyrkat — kompletteras med sakkunskap beträffande de grupper av privatanställda, som hittills icke äro representerade i domstolen.

I den vid början av förevarande paragraf återgivna bestämmelsen ur tredjemanslagen har i andra stycket medgivits vissa undantag från den i första stycket stadgade föreningsrätten. Sålunda må genom föreskrift i kollektivavtal arbetsledare eller annan i förtroendeställning betagas rätten att vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. En sådan undantagsbestämmelse erfordras icke här, eftersom enligt kommitténs förslag vilka undantag som helst från lagens regler kunna göras genom kollektivavtal. Innebörden härav har närmare angivits vid 2 §. Här må endast framhållas, att 2 § tydligen äger giltighet framför 5 § samt att bestämmelsen i tredje stycket av sistnämnda paragraf om ogiltighet av sådana avtalsbestämmelser, som kränka föreningsrätten, följaktligen aldrig kan bli tillämplig på bestämmelser i kollektivavtal.

I trettonmannakommissionens förslag hade undantaget från föreningsrättsstadgandet en sådan utformning, att arbetsgivaren utan stöd av kollektivavtal ägde förmena arbetsledare och andra i förtroendeställning att tillhöra underställd personals organisation. Kommittén har övervägt att i sitt förslag upptaga ett motsvarande undantag men funnit det icke kunna överlämnas åt arbets-

givaren att självständigt tolka och tillämpa ett så vagt uttryck som förtroendeställning. Inom kommittén har framförts tanken att i stället för arbetstagare i förtroendeställning undantaga arbetstagare, vilkas uppgift är att företräda arbetsgivaren gentemot andra hos honom anställda arbetstagare. Även ett sådant undantagsstadgande skulle emellertid kunna tänkas bli till men för de bland banktjänstemän, arbetsledare, industritjänstemän, kontorsanställda m. fl. brukliga s. k. vertikala organisationerna, omfattande inbördes över- och underordnade anställda. Kommittén har därför avstått från att medgiva några undantag från reglerna i 5 § annorledes än genom kollektivavtal. Detta har kommittén så mycket hellre ansett sig kunna göra som förslaget därigenom kommer i överensstämmelse med den av andra lagutskottet härutinnan tillstyrkta propositionen till tredjemanslagen.

Då enligt kommitténs förslag inskränkningar i föreningsrätten genom bestämmelser i kollektivavtal äro tillåtna, böra ej heller stridsåtgärder för uppnående av sådana bestämmelser anses förbjudna. En stridsåtgärd måste emellertid anses förbjuden, så snart den verkliga avsikten med en dylik kollektivavtalsbestämmelse kan fastställas vara att öva tvång i föreningsrättsligt hänseende å vissa bestämda personer. Avser en stridsåtgärd uppnående av organisationsklausul, innebärande ensam- eller företrädesrätt till arbete för den avtalsslutande organisationens medlemmar, bör stridsåtgärden anses kränka föreningsrätten, så snart den avser att träffa dem, som vunnit anställning redan före åtgärdens vidtagande och vilkas anställande icke föranletts av att åtgärden var väntad. (Att liknande synpunkter under tredjemanslagens förarbeten anförts av trettonmannakommissionen och lagrådet, se statens offentliga utredningar 1934: 16 sid. 61 och proposition nr 31 till 1935 års riksdag sid. 173.)

3 kapitlet. Om förhandlingsrätten.

6 §.

Enligt kommitténs tidigare angivna åsikt bör ett lagligt erkännande givas förhandlingsrätten för att göra arbetsgivar- och arbetstagarparten mera jämställda vid uppgörelser om löne- och arbetsvillkor. Med förhandlingsrätt menar kommittén härvid arbetstagares rätt att genom organisation förhandla med sin arbetsgivare eller dennes organisation; dock med iakttagande av att rätten måste betraktas som ömsesidig och alltså tillkomma även arbetsgivar- sidan. Under nuvarande förhållanden erhåller förhandlingsrättens erkännande alldeles övervägande betydelse för arbetstagarna, vilka, då de uppträda var för sig, måste bli den svagare parten men genom organisation kunna tänkas uppnå, vad de enskilda icke förmå.

Av redogörelsen för förhandlingsrättsfrågan i Sverige framgår, att något erkännande av förhandlingsrätten för närvarande icke finnes i svensk lagstiftning. Lagen om medling i arbetstvister kan anses giva uttryck åt sympati

för saken genom att ställa till förfogande en förlikningsman med uppdrag att å det allmännas vägnar erbjuda sin medverkan för parternas sammanförande till förhandlingar. Medlingslagen har dock icke tillkommit i syfte att åstadkomma jämvikt i parternas bestämmanderätt över löne- och arbetsförhållanden utan för tillgodoseende av det allmännas intresse av arbetsfredens bevarande. Förlikningsmannen skall i regel icke ingripa, förrän en arbetstvist medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydelse. I rena förhandlingsfrågor kan förlikningsmannen lämna sin medverkan endast på båda parternas begäran. Kan förlikningsmans medverkan för förhandlingen icke lämnas eller anses den icke böra påkallas, må på framställning av parterna socialstyrelsen, där den finner omständigheterna därtill föranleda, utse lämplig person att leda förhandlingarna. Genom 1931 års tillägg till 3 § i medlingslagen infördes däri ett nytt moment, delvis ägnat att tillgodose det syfte, som kommittén ansett vägledande för förhandlingsrättens lagfästande. Enligt detta tillägg skall förlikningsmannen, även om uppkommen arbetstvist icke medfört eller synes hota medföra arbetsinställelse av större betydelse, kalla de tvistande till förhandlingar, därest begäran därom framställs av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. Medlingslagens bestämmelser rikta sig i främsta rummet till det organ, förlikningsmannen, som inrättats för att tillgodose lagens syfte, arbetsfredens bevarande. I fråga om parternas rättigheter och skyldigheter innehåller lagen i stort sett icke annat än att de skola efterkomma förlikningsmannens kallelse till sammanträde. Någon påföljd för parts utevaro är icke stadgad.

Då en lagstiftning om förhandlingsrätt måste grunda sig på bestämmelser om parternas inbördes rättigheter och skyldigheter, har kommittén icke ansett lämpligt, att en dylik lagstiftning inarbetas i medlingslagen. De föreningsrättsliga regler, vilka kommittén funnit nödvändiga som grundval för förhandlingsrätten, kunna icke heller få någon naturlig plats i medlingslagen. Kommittén föreslår alltså en ny lag för det nya ändamålet. Medlingslagen bör kvarstå för att tjäna sitt syfte, arbetsfredens bevarande i det allmännas intresse. Vissa delar i medlingslagen, framför allt 1931 års tillägg, vilka avvika från lagens allmänna tankegång, synas emellertid böra utbrytas ur medlingslagen och överföras till den nya lagen.

6 § i kommitténs förslag innehåller en bestämning av förhandlingsrättens begrepp, sådant kommittén ansett detsamma böra i lag fastställas. Till en början har angivits, att förhandlingarnas föremål är förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, d. v. s. anställningsvillkor och arbetsförhållandet i övrigt. För att markera att en verklig medbestämmanderätt över löne- och arbetsvillkor för arbetstagarnas organisationer åsyftas, så att arbetsgivaren alltså icke blott har att inhämta upplysningar eller mottaga petitioner, har kommittén tillagt, att förhandlingar enligt lagen hava till syfte att åstadkomma enighet mellan parterna samt därav föranledda avtal.

Kommittén har i det föregående resonemanget utgått från förhandlingsrätten, ena partens rätt att påkalla förhandling, såsom det primära och andra partens skyldighet att träda i förhandling såsom en följd därav. Emellertid har inom kommittén även framförts tanken att i vissa fall betrakta förhandlingsskyldigheten som det primära och då ålägga en part att göra vissa slag av frågor angående arbetsförhållandet till föremål för förhandling. Till stöd härför har anförts i huvudsak följande: Det vore visserligen åtskilligt vunnet med att t. ex. arbetstagarparten kunde få till stånd förhandling rörande en av arbetsgivaren företagen, arbetsförhållandet berörande åtgärd, men uppenbarligen vore det i vissa fall av stor betydelse, om åtgärden *före* dess vidtagande gjordes till föremål för förhandling mellan parterna. Med hänsyn till den intressegemenskap, som bestode mellan arbetsgivare och arbetstagare, vore det rimligt, att de senare bereddes tillfälle att taga del av och yttra sig över sådana åtgärder i avseende å driften, vilka väsentligt berörde deras arbetsvillkor. För arbetsgivaren själv borde det ofta nog vara av värde att före vidtagandet av sådana åtgärder få taga del av arbetstagarnas synpunkter och önskemål. Särskild praktisk betydelse torde den obligatoriska primära förhandlingsskyldigheten äga, då fråga vore om dispositioner, vilka icke direkt vore bestämda av driftstekniska eller driftsekonomiska motiv utan omedelbart hänförde sig till arbetstagarnas personliga förhållanden. Hit hörde frågor om tillägg eller förändringar i arbetsreglementen, intresseverksamheten, sjukkassor, pensionsfonder, skyddsanordningar o. d., men framför allt frågor om arbetstagares avskedande. I sistnämnda avseende skulle ett stadgande om obligatorisk förhandling äga stor betydelse. Det vore icke fråga om att göra intrång i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet; avgörandet skulle fortfarande ligga hos honom, men uppenbarligen vore det för arbetstagarna en angelägenhet av vital vikt, att denna rätt handhades på ett sätt, som i möjligaste mån vore ägnat att förhindra godtycke och trakasseri. Det vore icke tvivel underkastat, att åtskilliga avskedanden av arbetstagare skett i förhastande och utan den sorgfälliga prövning, som frågans betydelse för arbetstagaren påkallade. En förhandling i saken, vid vilken arbetsgivaren finge tillfälle att höra arbetstagarpartens mening, skulle säkerligen i många fall vara ägnad att förmå honom att underkasta sitt beslut en omprövning, innan det sattes i verket. Å andra sidan skulle en dylik förhandling tydligen icke sällan vara ägnad att bibringa arbetstagarparten en bättre förståelse för de motiv, vilka föranledde arbetsgivarens åtgärd.

Kommittén finner de nu anförda synpunkterna rörande en primär förhandlingsskyldighet i flera hänseenden beaktansvärda. Härvid vill kommittén — i anslutning till vad som uttalades vid 1928 års arbetsfredskonferens (se ovan sid. 71—72) — framhålla önskvärdheten av att arbetsgivare och arbetstagare i det dagliga arbetet söka uppnå bättre kontakt och mera förtroendefullt samarbete. Särskilt vore det tacknämligt, om ett arbetsförhållande i regel icke bragtes till upphörande annat än efter samråd mellan arbetsgivar- och arbets-

tagarsidan. En arbetsgivare bör icke avskeda en arbetstagare utan att dessförrinnan hava underrättat honom eller hans organisation om skälen därför. En arbetstagare bör å sin sida icke blott iakttaga stadgade uppsägningstider utan även beakta arbetsgivarens berättigade intresse av att i så god tid som möjligt, innan arbetstagaren lämnar sin anställning, erhålla kännedom om dennes avsikter och motiven därtill.

Emellertid har kommittén stannat vid att anse hela det nu berörda problemet falla utanför kommitténs uppgift. Det synes möta svårigheter att stadga en primär förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren utan att samtidigt sörja för att på arbetstagersidan alltid skall vara till finnandes ett förhandlingsorgan, ett driftsråd eller en tvångsorganisation. Då enligt kommitténs åsikt de frivilliga föreningarna av arbetstagare äro de naturliga organen för arbetstagarnas kollektiva uppträdande, har kommittén icke ansett sig böra ingå på några andra slag av förhandlingar än genom frivillig organisation. Genom att trygga arbetstagarnas rätt att förhandla genom organisation avser kommittén att för-läna arbetstagarna en med arbetsgivaren jämbördig ställning vid uppgörelser om löne- och arbetsvillkor. Däremot avser kommittén icke att skaffa arbetstagarna inflytande på vederbörande företags förvaltning och allmänna utveckling. Kommittén anser sig icke böra gå närmare in på frågan om industriell demokrati. Emellertid kunna arbetstagarna utnyttja det rättvisare utgångsläge för förhandlingar, som kommitténs förslag erbjuder, till att söka själva tillgodose de önskemål, som skulle kunnat uppfyllas genom lagstadganden om primär förhandlingsskyldighet. Man torde i detta sammanhang få inskränka sig till att hänvisa till denna utväg.

I enlighet med nu angivna principer har kommittén i andra stycket av 6 § fastslagit, att förhandlingsrätt, d. v. s. rätt att förhandla enligt lagen, skall tillkomma å ena sidan arbetsgivaren eller dennes organisation samt å andra sidan arbetstagarnas organisation. Rätten förekommer endast, när en förening av arbetstagare finnes, men är då ömsesidig. Förening skall äga förhandlingsrätt endast i frågor rörande egna medlemmar. Det ifrågasättes icke, att en förening i något fall skall äga företräda andra än sina medlemmar.

För att en förening skall äga förhandlingsrätt måste den givetvis uppfylla de i 3 § angivna kvalifikationerna för att anses vara en förening av arbetsgivare, respektive arbetstagare. Den skall alltså äga rättssubjektivitet och bestå av arbetsgivare, respektive arbetstagare, tillhörande viss eller vissa grupper. Det skall av stadgarna framgå, att föreningens uppgift är att tillvarataga ifrågasvarande grupps eller grupperns intressen rörande arbetsförhållandet. Och det skall ingå i föreningens verksamhet att sluta för sina medlemmar bindande avtal.

Förhandlingsrätt tillkommer givetvis också en huvudorganisation under förutsättning, att den nått en sådan fasthet, att den äger rättssubjektivitet, samt i övrigt i tillämpliga delar uppfyller motsvarande krav som en enskild förening. Det naturliga är, att förhandlingar i frågor av allmän betydelse bedrivs av

huvudorganisationerna, under det att de enskilda föreningarna behandla frågor av lokal eller eljest begränsad räckvidd.

Kommittén har övervägt, huruvida för en förenings förhandlingsrätt — utöver angivna villkor — borde fordras, att föreningen objektivt sett framträdde som representativ för den grupp, som den tagit till sin uppgift att organisera. Behörighetsregler i detta hänseende äro av ett naturligt och beaktansvärt intresse för den förhandlingsskyldige motparten, men deras utformande stöter på betydande svårigheter. En reglering i detta hänseende måste nämligen lätteligen dels föra alltför långt in på föreningslagstiftningens område och dels verka inskränkande på den fria utvecklingen inom områden, som i detta samband böra lämnas orubbade.

Problemets behandling torde kunna inskränkas till det egentligen praktiska fallet, nämligen att avgöra, huruvida en arbetsgivare i visst fall är skyldig att förhandla med en arbetstagarorganisation. Att som villkor härför uppställa visst medlemsantal torde redan på grund av förhållandenas mångskiftande beskaffenhet icke låta sig göra. Däremot förefaller det a priori naturligt att fordra viss procentuell anslutning till organisationen. Rimligen synes man kunna uppställa den regeln, att föreningen för att äga förhandlingsrätt måste omfatta minst hälften av arbetstagarna inom den grupp, som föreningen tagit till sin uppgift att organisera. Mot ett sådant krav kan erinras, att det icke uppfylles av vissa arbetarorganisationer på det område, där förhandlingsrätt redan tillämpas. Visserligen skulle dessa organisationer, om de utestängdes från den lagligen erkända förhandlingsrätten, icke berövas möjligheten att framdeles liksom hittills hävda sin rätt genom stridsåtgärder, men lagens inställning skulle dock säkerligen skapa tvisteämnen och på ett mindre önskligt sätt inverka på utvecklingen. Vidare är att märka, vilka betydande hinder det möter att fastställa en viss arbetstagargrupps omfattning och avgränsning gentemot andra grupper. Härutinnan råder för närvarande icke något genomfört system. Organisationerna äro uppbyggda efter skilda principer, och deras rekryteringsområden gripa ofta in i varandra. Även om femtioprocentig anslutning uppställdes som villkor för förhandlingsrätt skulle det icke kunna undvikas, att förhandlingsrätt i ett visst fall tillkomme två olika organisationer eller att det åtminstone svårligen låte sig avgöra, vilken organisation förhandlingsrätten tillkomme. Fullständig reda i dessa förhållanden lär näppeligen kunna åstadkommas annorledes än genom en korporationslagstiftning, som indelade samtliga arbetstagare i grupper och anvisade varje fackorganisation en sådan grupp att organisera. På en sådan korporationslagstiftning kan kommittén av såväl formella som sakliga skäl icke inlåta sig.

Behovet av en ordnad gruppindelning bland arbetstagarna skulle göra sig mindre kännbart, om kravet på femtioprocentig anslutning hänfördes icke till gruppen utan till förhandlingsfrågan i det enskilda fallet. Regeln kunde då tänkas erhålla den utformningen, att en arbetstagarorganisation för att äga rätt att förhandla i en viss fråga måste omfatta minst hälften av de av frågan

berörda arbetstagarna. Det är dock icke alltid en lätt sak att avgöra, vilka arbetstagare, som skola anses berörda av en förhandlingsfråga. Dels kan frågan ofta icke definitivt angivas på förhand, och dels går det icke att stanna vid de arbetstagare, som direkt beröras av frågan i den utformning den förhandlingsvillige parten givit densamma. Då en arbetstagarorganisation endast får förhandla i frågor rörande egna medlemmar, kommer ju föreningen alltid att omfatta samtliga de direkt berörda arbetstagarna, men även utomstående arbetstagare, som befinna sig i liknande ställning, måste givetvis räknas till de av frågan berörda. Att fastställa frågans omfattning i denna mening är visserligen enligt kommitténs åsikt icke omöjligt men kan näppeligen anförtros parterna själva.

Med hänsyn till nu anförda omständigheter har kommittén avstått från att i 3 kapitlet uppställa krav på en viss anslutning såsom villkor för en förenings förhandlingsrätt överhuvud. Däremot återkommer kommittén i 4 kapitlet till liknande behörighetsregler som förutsättning för förhandlingsrättens utövande under statens medverkan. Det har synts kommittén skäligt att i princip fastslå arbetsgivarens skyldighet att förhandla med sina arbetstagarorganisation, även om organisationssträvandena icke i någon högre grad krönts med framgång. Någon påföljd av underlåtenhet att respektera förhandlingsrätten föreslås icke i 3 kapitlet. Endast vid sådan under offentlig medverkan bedriven förhandling, varom stadgas i 4 kapitlet, har kommittén funnit ett tvångsmässigt realiserande av förhandlingsrätten tänkbart, men för erhållande av dylik offentlig medverkan anser kommittén böra krävas en viss anslutning till organisationen. (Se 11 § 2 och 5.) De allmänna stadgandena om förhandlingsrätt i 3 kapitlet har kommittén tänkt sig kunna erhålla betydelse företrädesvis såsom vägledande för utvecklingen. Det torde med tiden framstå allt mera naturligt för en arbetsgivare att förhandla med en viss organisation såsom representant för de arbetstagare, med vilka arbetsgivaren har intresse att träda i förbindelse. Någon allmän regel om företräde till förhandlingsrätt för det fall, att flera föreningar tagit till uppgift att organisera samma grupp, har kommittén icke ansett lönt att giva.

7 §.

I 7 § stadgas en förhandlingsordning vid förhandlingar mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, å ena, samt förening av arbetstagare, å andra sidan. Några påföljder av underlåtenhet att ställa sig förhandlingsordningen till efterrättelse uppställas icke. Äro parterna överens, kunna de naturligtvis förhandla på vilket sätt de själva önska. Vill ena parten förhandla men visar den andra en deciderad motvilja mot att respektera hans förhandlingsrätt, lär något resultat icke kunna åstadkommas på annat sätt än genom offentlig medverkan. Under vilka förutsättningar sådan kan erhållas stadgas i 4 kapitlet. Såsom en inledning härtill torde det emellertid vara på sin plats att i 3 kapitlet giva några allmänna regler om ordningen för förhandlingar

parterna emellan utan statens medverkan, vilket naturligtvis måste bliva det ojämförligt vanligaste fallet. En part bör i regel icke heller kunna påkalla statens medverkan vid förhandlingen, därest han icke kan visa sig hava gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling utan dylik medverkan. Ett stadgande härom har upptagits i 11 § under 1). De grunddrag för ordningen vid den förberedande förhandlingen, som äro erforderliga för att bedöma, huruvida part vid densamma iakttagit eller underlåtit sina skyldigheter, böra därför vara angivna i lagen. Reglerna härom torde icke heller i och för sig bliva betydelselösa. Ehuru några särskilda påföljder icke knutits vid deras iakttagande, får säkerligen lagens blotta tillvaro en viss verkan, åtminstone genom att så småningom påverka allmänna opinionen.

Kommittén har konstruerat förhandlingsrätten såsom en rätt för ena parten att påkalla förhandling, motsvarad av skyldighet för andra parten att träda i förhandling. Den naturliga inledningen till en förhandling enligt lagen blir därför, att ena parten påkallar förhandling genom en framställning till den andra. Att framställningen sker i skriftlig form, kan icke generellt fastställas såsom nödigt eller lämpligt. Den, hos vilken framställningen göres, synes emellertid äga ett berättigat intresse av att, om han så vill, få se svart på vitt på vad som önskas av honom. Om denne det begär, skall därför framställningen ske skriftligen med angivande av den eller de frågor, om vilka förhandling påkallas. Någon detaljerad redogörelse för förhandlingsfrågan fordras icke. Det kan räcka att angiva exempelvis, att förhandlingen skall röra den och den arbetstagargruppens löne- och arbetsvillkor. Gruppen bör alltid vara angiven, eftersom olika grupper arbetsförhållanden icke kunna sammanföras i en och samma förhandlingsfråga. Gör en förening framställning om förhandling, bör den på anmaning visa motparten sina stadgar, så att denne kan bedöma, om de i 3 § angivna villkoren äro uppfyllda.

I regel ankommer det på den, hos vilken framställning om förhandling gjorts, att utsätta tid och plats för ett förhandlingssammanträde. Därest ej annat föranledes av omständigheterna, skall han göra detta och därom underätta den, som påkallat förhandling, senast å tredje dagen efter den, då framställningen gjordes. Med att annat föranledes av omständigheterna syftar kommittén dels på att omedelbar förhandling ibland är påkallad och dels på att en längre tidsfrist än tre dagar understundom kan behövas. Tredagarsfristen får naturligtvis icke utan motpartens samtycke överskridas annat än om och i den mån särskilda skäl därför kunna visas.

Beträffande tiden för sammanträdet hållande föreslår kommittén endast den bestämmelsen, att det skall hållas snarast möjligt. Om omedelbar förhandling är påkallad, skall sammanträdet hållas omedelbart. Annars bör det hållas så snart som möjligt efter den nyss angivna tredagarsfristens utgång. Ett dröjsmål på mer än några dagar därefter får icke förekomma, såvitt icke särskilda skäl därtill föreligga.

Vid förhandlingssammanträdet skola parterna komma tillstådes, själva eller genom ombud. Parterna äro även skyldiga att träda i förhandling med

varandra. Detta har i lagtexten uttryckts så, att vardera parten skall angiva sin ståndpunkt till förhandlingsfrågan — d. v. s. den sakfråga, om vilken förhandling påkallats — ävensom skälen därför. Kan förhandlingen icke slutföras vid ett sammanträde, få parterna gemensamt bestämma tid och plats för nytt sammanträde. Till ytterligare vägledning för det sätt, varpå en part skall förhandla, har i lagtexten angivits, att det åligger part att göra vad på honom ankommer för förhandlingens skyndsamma slutförande samt att efter bästa förmåga medverka till förhandlingsfrågans lösning under beaktande av parternas gemensamma intresse av samförstånd. En part kan uppenbarligen icke anses lojalt fullgöra sin skyldighet att träda i förhandling, om han visserligen inställer sig vid sammanträdena men där iakttager tystnad eller i allt fall icke bidrager att föra förhandlingen framåt.

Åtminstone vid förhandlingar av större betydelse torde det höra till god ordning, att protokoll föres. Kommittén föreslår den regeln, att, om endera parten det begär, över förhandlingen skall föras protokoll, som justeras av båda parterna. Att ett protokoll finnes, blir givetvis av betydelse, när det vid påkallande av statens medverkan enligt 4 kapitlet gäller att styrka, hur vardera parten förhållit sig vid den förberedande förhandlingen enligt 3 kapitlet. Har ena parten vägrat att medverka till protokollföringen, är detta ett synnerligen starkt indicium för att förhandlingen parterna emellan genom hans förvållande icke kunnat leda till resultat.

När en förhandling parterna emellan synes hava goda utsikter att förlöpa lyckligt, bör en part icke stelt hålla på de i 7 § angivna formerna. Ådagalägger däremot motparten förhandlingsovilja, blir ett strikt iakttagande av de formella föreskrifterna av betydelse som inledning till ett förfarande enligt 4 kapitlet. I sistnämnda fall bör också protokollering påyrkas.

Några regler om vilken ordning, som skall iakttagas vid förhandlingsbordet, har kommittén funnit icke kunna givas i lagtexten. Därtill äro förhållandena alltför skiftande. Vid mindre förhandlingar mellan en arbetsgivare och en förening bland hans arbetstagare synes det vara naturligt, att arbetsgivaren fungerar som ordförande. Bliva förhandlingarna av något större omfattning, kan det framträda som önskvärt, att parterna tillkalla någon opartisk person att leda förhandlingarna.

Särskild uppmärksamhet förtjänar frågan om användande av ombud vid förhandlingar. Rörande denna fråga har kommittén icke ansett sig kunna föreslå några lagbestämmelser men vill här nedan giva vissa råd och anvisningar. Mycket ofta är det naturligt, att arbetsgivaren icke inställer sig personligen utan som sitt ombud sänder en förtroendeman inom företaget eller annan lämplig person. En förening måste ju alltid företrädas av ombud. I synnerhet för föreningar av arbetstagare kan det vara önskvärt att anlita icke ett utan flera ombud. Ombuden böra dock icke vara flera än som påkallas av behovet. Anlitande av en delegation på mer än ett fåtal personer bör endast undantagsvis ifrågakomma. Inom flera arbetstagargrupper är det regel att utse förhandlingsombud bland arbetstagarna vid det företag, förhandlingen avser. På andra

områden åter undviker man att till ombud välja anställda vid det egna företaget. Efter genomförandet av den nu föreslagna lagen, vilken bland annat avser att bereda skydd mot föreningsrättskränkningar, synes det böra bliva regel att till ombud företrädesvis eller uteslutande utse arbetstagare vid det eller de företag, förhandlingen rör. Förutom den otrevnad, arbetsgivaren kan känna över att förhandla med utomstående personer, kan han ofta hava ett verkligt bärande ekonomiskt intresse av att icke behöva diskutera sitt företags inre angelägenheter med sådana personer. Vad nu är sagt bör icke hindra, att någon funktionär inom organisationen, en ombudsman, biträder vid förhandlingen. En annan fråga om förhandlingsombud är den, huruvida de för att vara behöriga ombud skola vara utrustade med en obegränsad befogenhet såväl att förhandla som att avtala. Det förmenas icke genom någon lagregel en förening att fordra, att ett förslag till uppgörelse skall underställas föreningsstämman eller omröstning bland föreningens medlemmar eller att göra avtalets slutliga antagande beroende av huvudorganisationens godkännande. För att en förhandlingsrätt i praktiken skall fungera tillfredsställande är det dock otvivelaktigt av synnerlig vikt, att de förhandlande ombuden — eventuellt med vissa på förhand angivna och begränsade undantag — äro behöriga att träffa uppgörelse.

Vad nu anförts beträffande förhandlingsombud, är visserligen, som sagt, endast att betrakta som råd och anvisningar men kan dock i viss mån erhålla laglig betydelse. Kommittén har icke föreslagit någon allmän påföljd av att part sänder olämpliga eller med otillräcklig fullmakt utrustade ombud till en förhandling. Ett dylikt förfaringssätt måste emellertid läggas parten till last, om han vill begagna sig av den möjlighet till statens medverkan, som angivits i 4 kapitlet, nämligen att hos socialstyrelsen påkalla utseende av opartisk ordförande. För att en ansökan därom skall kunna bifallas måste, som nämnt, sökanden visa sig hava gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling utan dylik ordförande. Härefter får även anses ligga krav på användande av lämpliga ombud vid förhandling.

8 §.

I 8 § fastslås, att en arbetstagare alltid är berättigad till ledighet för deltagande i förhandling enligt lagen vare sig han själv beröres av förhandlingsfrågan eller eljest är utsedd till representant för sin organisation. Stadgandet äger — i likhet med övriga stadganden i 3 kapitlet — tillämpning även å förhandlingar enligt 4 kapitlet. Bestämmelsen avser naturligtvis endast, att ett rimligt antal ombud skall beredas ledighet. En arbetsgivare är alltså icke pliktig finna sig i att en arbetstagarförening i trakasseringsyfte exempelvis utsett alla arbetstagare vid företaget eller vissa för driften oumbärliga anställda till ombud vid en förhandling.

Ett spørsmål, som i detta sammanhang kan uppkomma, gäller, huruvida en arbetstagare, som deltagar i förhandling under arbetstid, på sådan grund må vidkännas löneavdrag. Någon allmän regel för spørgmålets lösning kan

knappast givas. Kommittén har ej heller ansett frågan vara av den vikt, att icke dess reglering kan överlåtas åt praxis.

4 kapitlet. Om förhandlingsrättens utövande i visst fall.

9 §.

I fjärde kapitlet behandlas den fråga, vilken funnits böra upptaga huvuddelen av innehållet i den föreslagna lagstiftningen, nämligen i vilken ordning staten bör medverka till förhandlingsrättens genomförande. Enligt 1931 års tillägg till medlingslagens 3 § åligger det förlikningsman att kalla parterna till förhandling på begäran av arbetsgivare eller organisation, omfattande minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. En förlikningsmans huvuduppgift är emellertid att tillvarata det allmännas intresse av arbetsfredens bevarande genom företagande av medlingsaktioner. Det framstår därför såsom en för honom i viss mån främmande uppgift att på en parts anmodan utan egen omprövning kalla till förhandling. På grund härav synes denna uppgift böra överflyttas till en ny lag och anförtros annat organ än statens förlikningsman. För den händelse förlikningsmans medverkan för förhandling icke lämnas eller anses icke böra påkallas, kan enligt medlingslagen socialstyrelsen — efter diskretionär prövning — på framställning av båda parterna utse opartisk ordförande att leda förhandlingarna. Kommittén anser den nya lagen böra upptaga möjligheten att få opartisk ordförande utsedd av socialstyrelsen. Detta bör emellertid kunna ske även på framställning av allenast den ena parten, och socialstyrelsens prövning bör icke vara helt diskretionär utan av mera formell natur.

Av skäl, som angivits i redogörelsen för huvuddragen i kommitténs förslag, har emellertid åt reglerna om förhandling under opartisk ledning förlänats en särställning. De hava gjorts tillämpliga endast beträffande sådana föreningar av arbetstagare, som anmält sig hos socialstyrelsen. I 9 § givas regler om dylik anmälan. Den skall göras av föreningens styrelse och innefatta åtagande av föreningen att icke vidtaga stridsåtgärder. Anmälan medför, att bestämmelserna i fjärde kapitlet bliva tillämpliga såväl å den anmälade arbetstagarföreningen som — på sätt 10 § närmare utvisar — å arbetsgivaren och dennes organisation.

Att fjärde kapitlets bestämmelser äro tillämpliga innebär två saker: dels kan vardera parten under förutsättningar, som angivas i 11 §, påkalla förhandling under opartisk ledning; dels äro båda parterna underkastade en fredsförpliktelse, vars innehåll omtalas i 18 §.

Grunden för fjärde kapitlets särställning inom lagförslaget är nödvändigheten att hjälpa de grupper av arbetstagare, vilka äro i behov av lagens stöd för utövande av förhandlingsrätt gentemot en förhandlingsovillig motpart, utan att likväl inskränka den redan existerande förhandlingsrätt, som andra grupper av arbetstagare på egen hand trygga, i regel med användande av

stridsåtgärder eller hot därom. Att tillåta användande av såväl stridsåtgärder som förhandling under statlig medverkan synes icke böra ifrågakomma. Då det icke är möjligt att uppräknat alla grupper av ena eller andra slaget, har kommittén ansett målet bäst kunna vinnas genom att lämna arbetstagarföreningarna valfrihet mellan fjärde kapitlets förhandlingsförfarande med fredsförpliktelse och bibehållen möjlighet till stridsåtgärder utan rätt att påkalla förhandling enligt fjärde kapitlet. Kommittén har härvid byggt på den starka fredsvilja, som finnes hos de privatanställda, för vilka förslaget särskilt är avsett. Det står emellertid varje arbetstagarförening fritt att genom anmälan göra 4 kapitlet tillämpligt å sig.

Genom den i 9 § stadgade anmälningsskyldigheten drages vidare en skarp gräns mellan medlingslagens och den nya lagens tillämpningsområden. Det skulle ur flera synpunkter vara mindre lyckligt, om både en förlikningsman och en opartisk ordförande kunde komma att taga befattning med en och samma förhandlingsfråga. Eftersom förlikningsmannen endast har att ingripa, då arbetskonflikt utbrutit eller hotar, men stridsåtgärder äro förbjudna i förslagets 4 kapitel, kan i där avsedda fall något ingripande av förlikningsman aldrig ifrågakomma.

En anmälan enligt 9 § äger endast betydelse för frågan, huruvida 4 kapitlet är tillämpligt eller ej. Den är alltså icke att jämföras med en sådan registreringsanmälan, varigenom en sammanslutning sådan som ett aktiebolag eller en ekonomisk förening avser att vinna rättspersonlighet. En förening av arbetstagare måste äga rättspersonlighet, innan den gör anmälan enligt 9 §. Huruvida rättspersonlighet föreligger, är att bedöma efter allmänna regler om ideella föreningar. Den anmälade föreningen skall alltså hava konstituerat sig och antagit stadgar av en viss fullständighet samt valt styrelse. Det ankommer på socialstyrelsen att vid anmälan pröva, om dessa förutsättningar föreligga. Tillika skall socialstyrelsen undersöka, att de i 3 § angivna kvalifikationerna föreligga. För att denna prövning skall kunna ske har i 9 § föreskrivits skyldighet för föreningen att till socialstyrelsen ingiva sina stadgar jämte bevis om att de blivit antagna och att styrelse blivit vald. Uppgift å styrelseledamöter och andra, som äga företräda föreningen, skall även lämnas. Bestämmelser om socialstyrelsens prövning av gjord anmälan meddelas i 19 §.

Socialstyrelsens prövning enligt 9 § är alltså rent formell och går endast ut på att fastställa, om den anmälade är en förening av arbetstagare i den mening, som angivits i 3 §. Bestämmelserna i 9 § kunna tydligen — helst som anmälan är helt frivillig — icke ersätta en i ordningens intresse önskelig lagstiftning om yrkesföreningar och andra ideella föreningar. Kommitténs förslag torde dock kunna sägas innebära ett — om ock obetydligt — steg mot större ordning och reda, ty å ena sidan beredes arbetsgivaren ökad möjlighet att kunna hålla reda på arbetstagarnas organisationer och å andra sidan är det för dessa en viss styrka att kunna peka på en hos socialstyrelsen gjord anmälan.

Eftersom både en förening, som tillhör en huvudorganisation, och själva

huvudorganisationen enligt 3 § äro att anse som föreningar av arbetstagare, kan anmälan enligt 9 § göras såväl av en huvudorganisation som av en primärförening. Inom kommittén har ifrågasatts, att det icke borde vara till-låtet för en primärförening att anmäla sig, så länge andra primärföreningar, tillhörande samma huvudorganisation, förbliva oanmälda. Det är nämligen en olägenhet för arbetsgiversidan att inom samma fack behöva räkna med dels avdelningar, som begagna förhandling under ledning av opartisk ord-förande, och dels avdelningar, som anlita stridsåtgärder. Med fullt erkännande av det berättigade i dessa synpunkter har kommittén dock icke ansett sig kunna föreslå någon lagregel i detta hänseende. En sådan skulle nämligen nödvändiggöra en alltför invecklad prövning från socialstyrelsens sida. Någon större fara för missbruk torde icke heller föreligga med hänsyn till den obe-nägenhet för stridsåtgärder, som överlag är tillfinnandes hos de med lagstift-ningen närmast avsedda grupperna av privatanställda.

Vid 6 § har kommittén framhållit nödvändigheten av en viss anslutning till en förening av arbetstagare för att den skall äga påkalla förhandling enligt 4 kapitlet. Kommittén har övertvägt, huruvida prövning av denna anslutning borde ske vid anmälan enligt 9 §. I sådant fall skulle emellertid även en fort-löpande kontroll erfordras till fastställande av att föreningens medlemsantal icke nedgår eller förhållandena eljest förändras så, att den erforderliga an-slutningen icke längre är för handen. Att genomföra en dylik kontroll skulle säkerligen stöta på mycket stora svårigheter. Det vore också högst otillfreds-ställande, om en anmäld förening skulle kunna undandraga sig sin freds-plikt enligt 4 kapitlet genom att låta ett tillräckligt stort antal medlemmar ut-träda ur föreningen. Kommittén har därför stannat vid att det, först då en anmäld förening av arbetstagare påkallar utseende av opartisk ordförande, skall prövas, huruvida den äger tillräcklig anslutning för att få sin ansökan bifallen. Konsekvensen härav blir, att en förening av arbetstagare alltid kan genom anmälan till socialstyrelsen förbinda såväl sig som arbetsgivarparten till fredsplikt, men att understundom endast den sistnämnde och icke den anmälda föreningen själv kan erhålla opartisk ordförande utsedd. Detta re-sultat kan måhända till en början förefalla egendomligt. Emellertid är ju an-mälan frivillig. Föreningen får alltså själv bedöma, om den har intresse av att anmäla sig, ehuru den icke har i 11 § angiven anslutning. Det kan väl tänkas vara lämpligt för en spirande organisation att anmäla sig, innan den nått så långt, att den kan få förhandla under opartisk ledning. Genom anmälan vinnes i allt fall skydd mot stridsåtgärder från arbetsgivarens sida, samtidigt som lagens krav på en viss anslutning verkar som en sporre på organisations-strävandena. Slutligen må märkas, att socialstyrelsen enligt 11 § aldrig är helt förhindrad utan blott berättigad vägra att utse opartisk ordförande. Här-igenom kan en smidig anpassning efter förhållandena i det enskilda fallet uppnås. Däremot skulle näppeligen en motsvarande diskretionär prövning kunna tillåtas redan vid anmälan, så att socialstyrelsen exempelvis, om flera

konkurrerande organisationer anmält sig, skulle efter eget bedömande upptaga den enas och avvisa de andras anmälningar.

I sista stycket av 9 § har stadgats skyldighet för förening att anmäla förändringar i stadgar eller styrelsens sammansättning. Då uppfyllandet av denna skyldighet är att betrakta mera som ett önskemål ur ordningssynpunkt än som ett nödvändigt underlag för en fortlöpande kontroll, har någon påföljd icke knutits vid föreskriftens iakttagande.

10 §.

Såsom redan framhållits, medför en anmälan enligt 9 §, att 4 kapitlets bestämmelser bliva tillämpliga dels å den förening av arbetstagare, som gjort anmälan, och dels å motsvarande arbetsgivarpart, d. v. s. arbetsgivaren eller arbetsgivarna och dessas organisation. Arbetsgivarparten är dock bunden endast i förhållande till den anmälda föreningen och dess medlemmar. Gentemot utomstående arbetstagare är arbetsgivaren alltså oförhindrad att vidtaga stridsåtgärder.

För att de skyldigheter, som uppkommit genom arbetstagarpartens anmälan, skola kunna göras gällande gentemot arbetsgivarparten måste arbetsgivaren hava erhållit kännedom om den gjorda anmälan. En presumerad kännedom, grundad t. ex. på ett kungörelseförfarande, kan icke anses tillräcklig. Det skall bevisas icke blott att arbetsgivaren rimligen bort äga kännedom om anmälan utan att han faktiskt känt till den. Att lämna den eller de berörda arbetsgivarna härför nödiga meddelanden får ankomma på den därav intresserade arbetstagarparten.

Eftersom kommitténs förslag framför allt avser att skapa möjlighet för en arbetstagarorganisation att komma till tals med en förhandlingsovillig motpart, har arbetstagarparten ensam tillerkänts initiativet till att göra 4 kapitlet tillämpligt. Såsom garanti mot missbruk av arbetstagarpartens valfrihet föreslår kommittén, att anmälan verkningar icke skola inträda omedelbart utan först efter en karenstid av tre hela kalendermånader. Arbetstagarparten kan alltså icke utnyttja ett särskilt gynnsamt tidsläge till att först göra en anmälan och omedelbart därefter inleda förhandling under opartisk ledning. Icke heller kan en från arbetsgivarsidan väntad stridsåtgärd förekommas genom en i all hast gjord anmälan.

För att bereda arbetsgivaren, som själv icke har möjlighet att taga initiativ, nödig trygghet och fasthet i förhållandena föreslår kommittén vidare, att verkningarna av en anmälan, som en gång gjorts, skola sträcka sig över en lång tid framåt. Sedan 4 kapitlets bestämmelser en gång blivit tillämpliga, kunna de icke — annat än efter genomförande av hel förhandling i visst ärende (jämför 18 §) — upphöra att gälla tidigare än tre år efter anmälan enligt 9 §. Även i fråga om upphörandet har initiativet tillagts arbetstagarparten, men härvid har föreskrivits en så lång uppsägningstid som ett år och någon uppsägning får överhuvud icke ske under de två första åren.

11 §.

Med 11 § inledas bestämmelserna om förhandlingsförfarandet under opartisk ledning. Den opartiska ledningen utövas i regel av en ordförande, undantagsvis av en kommission. Det följande resonemanget kommer emellertid tillsvidare att avse endast normalfallet med opartisk ordförande. Undantagsfallet med en kommission behandlas i 16 §.

Förfarandet inledes med en framställning till socialstyrelsen om utseende av opartisk ordförande. Framställningen skall göras av en part, på vilken bestämmelserna i 4 kapitlet äro tillämpliga, eventuellt av båda parterna. På vilka parter bestämmelserna i 4 kapitlet äro tillämpliga, angives i 10 §, varför en hänvisning dit gjorts i 11 §. Närmare bestämt kan framställningen göras antingen av en arbetstagarförening, som gjort anmälan enligt 9 §, eller av den motsvarande arbetsgivarorganisationen, respektive samtliga de arbetsgivare, som beröras av förhandlingsfrågan. I varje fall skall framställningen ske inom den i 10 § angivna tiden från och med fjärde kalendermånaden efter anmälan intill ett år efter uppsägningen. Det i 10 § andra stycket angivna villkoret, att arbetsgivaren erhållit kännedom om anmälan enligt 9 §, får anses uppfyllt därigenom, att arbetsgivaren erhåller del av framställningen enligt 11 §.

Utöver de allmänna förutsättningarna för 4 kapitlets tillämplighet tillkomma vissa särskilda förutsättningar för utseende av opartisk ordförande. Dessa angivas i 11 § och hava fått den formen, att socialstyrelsen må vägra att utse opartisk ordförande i de angivna fallen. Styrelsen är alltså skyldig att utse ordförande, om de angivna förutsättningarna äro uppfyllda, men kan i annat fall efter diskretionär prövning utse eller icke utse. Kommittén har valt denna utformning med hänsyn till den svårighet, det ofta måste möta att avgöra, huruvida förutsättningarna äro uppfyllda eller ej. Styrelsen bör i största möjliga utsträckning söka undvika att ingå på en diskretionär prövning. Är det uppenbart, att någon av de i 11 § angivna förutsättningarna icke föreligger, bör framställningen om opartisk ordförande regelmässigt avslås. Undantagsvis kan väl dock även under sådana förhållanden tänkas, att en framställning med hänsyn till särskilda omständigheter i det enskilda fallet förtjänar bifall.

Kommittén vill nu gå närmare in på de i 11 § under momenten 1—5 upptagna förutsättningarna för utseende av opartisk ordförande.

Moment 1. (Förberedande förhandling.) Såsom tidigare påpekats måste förhandlingar parterna emellan utan statens medverkan, alltså enligt 3 kapitlet, bliva det ojämförligt vanligaste fallet. Lagen bör innehålla någon bestämmelse till förhindrande av att socialstyrelsen anlitas i sådana fall, då frågan lika väl kunnat lösas av parterna vid förhandling på egen hand, eventuellt efter privat tillkallande av en opartisk förhandlingsledare. Kommittén har ansett detta kunna uttryckas så, att den, som hos socialstyrelsen

gör ansökan om utseende av opartisk ordförande, skall hava gjort vad på honom ankommer för frågans lösning vid förhandling enligt 3 kapitlet. Göres ansökan av båda parterna, kan den otvivelaktigt i vissa fall utan vidare bifallas. Vanligen bör dock socialstyrelsen kunna fordra, att parterna visa sig hava gjort något försök till uppgörelse på egen hand. Ansökan av allenast ena parten kommer troligen ofta att föreligga i sådana fall, då motparten överhuvud icke velat förhandla. Sökanden får då styrka, att han på vederbörligt sätt gjort framställning om förhandling i frågan men blivit avvisad. Hava förhandlingar förekommit, skall sökanden visa, att han därunder uppträtt formellt korrekt. I att sökanden gjort vad på honom ankommer får däremot naturligtvis icke inläggas, att han skall hava gjort eftergifter i sak för att få en uppgörelse till stånd, men har sökanden intagit en alldeles orimlig och omedgörlig ståndpunkt till sakfrågan, kan ju detta likställas med ett formellt hinderande av vidare förhandling. Nu angivna villkor får i regel anses uppfyllt, om sökandena följt den i 7 § angivna förhandlingsordningen, vilken just avser att tjäna till vägledning för parter, som vilja hålla möjligheten till förhandling enligt 4 kapitlet öppen för sig. För att bevis om den förberedande förhandlingen enligt 3 kapitlet skall kunna lämnas socialstyrelsen erfordras vanligen ett förhandlingsprotokoll. Har sökandens motpart vägrat att medverka till protokollföring, får detta i regel jämnställas med förhandlingsvägran.

Moment 2. (50 %-regeln.) Enligt 1931 års tillägg till medlingslagen förutsättes för förlikningsmans ovillkorliga skyldighet att ingripa, då begäran därom framställts av arbetarorganisation, att denna omfattar minst hälften av de av tvisten berörda arbetarna. Denna regel har kommittén ansett böra överflyttas till den föreslagna nya lagen som förutsättning för utseende av opartisk ordförande, varvid kommittén emellertid utbytt ordet tvisten mot förhandlingsfrågan. För en arbetstagarförenings rätt att få opartisk ordförande utsedd enligt den föreslagna lagen förutsättes alltså, att föreningen omfattar minst hälften av de av frågan berörda arbetstagarna. Kommittén har övervägt att uppställa samma förutsättning även för arbetsgivarföreningar men funnit, att någon sådan begränsning i deras rätt att påkalla utseende av opartisk ordförande icke är av behovet påkallad.

Tillämpningen av den nu angivna femtioprocentsregeln förutsätter fastställande av dels antalet föreningsmedlemmar och dels antalet av frågan berörda. Det synes icke hava mött några svårigheter att tillämpa regeln enligt 1931 års tillägg till medlingslagen. Då kommittén förväntar, att dess förslag skall finna större användning än 1931 års tillägg, torde emellertid några anvisningar om regelns innebörd vara på sin plats.

För fastställande av antalet föreningsmedlemmar torde det icke vara nödvändigt, att föreningen till socialstyrelsen inger en fullständig medlemsförteckning, vilken där kan hållas arbetsgivaren till handa för granskning. Om föreningen önskar slippa uppge medlemmarnas namn på sådant sätt, att de

kunna komma till arbetsgivarens kännedom, bör detta låta sig göra. Föreningen kan exempelvis antingen förete medlemsförteckningen, d. v. s. den ordinarie matrikeln, för någon tjänsteman i socialstyrelsen eller också åberopa intyg av notarius publicus eller andra trovärdiga personer, att de vid granskning av förteckningen funnit föreningens uppgifter riktiga.

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.

För tillämpning av femtioprocentsregeln erfordras, att förhandlingsfrågan skall vara angiven. Detta bör i regel hava skett redan vid framställning om förhandling enligt 3 kapitlet (se vid 7 §) och vid framställningen enligt 11 § styrkas med protokoll eller andra handlingar från den förberedande förhandlingen.

Emellertid kan det icke tillkomma den, som gör framställning om förhandling, att bestämma, vilka som skola anses berörda av förhandlingsfrågan. Detta måste fastställas efter objektiva grunder. Till en början är det givet, att, ehuru en förening juridiskt sett endast företräder sina egna medlemmar, även andra än dessa kunna räknas till de av frågan berörda. En förening kan göra framställning om förhandling beträffande en viss grups arbetsförhållanden och behöver icke för arbetsgivaren omtala vilka av arbetstagarna inom gruppen, som äro medlemmar i föreningen. Det är då klart, att alla gruppens arbetstagare, ej blott föreningsmedlemmar, skola anses berörda av frågan. Å andra sidan får man icke anse frågan hava en så vid omfattning, att icke blott den grupp, för vilken förhandling påkallats, utan även andra grupper beröras därav. Hur arbetsförhållandena för en grupp ordnas, återverkar vanligen i någon mån på övriga arbetstagargrupper inom samma bransch, men detta bör ej hindra, att varje grups organisation förhandlar för sig. Sålunda kan t. ex. en arbetsledarförening icke betagas rätten att förhandla om arbetsledarnas löne- och pensionsförhållanden därför att denna frågas lösning kan återverka på motsvarande förhållanden bland övriga tjänstemannagrupper.

Det har redan (se vid 3 och 7 §§) framhållits, att, om en förening omfattar flera arbetstagargrupper, förhandlingsfrågan icke får så angivas, att den berör arbetstagare, tillhörande skilda grupper. Varje grups förhållande till arbetsgivaren måste betraktas som en fråga för sig; och vid femtioprocentsregelns tillämpning å denna fråga skola föreningsmedlemmar, tillhörande andra grupper, icke medräknas. Det kan alltså inträffa, att föreningen är representativ, d. v. s. har femtioprocentig anslutning, för en men icke för en annan grupp.

Vad som är att räkna som en arbetstagargrupp, får bedömas efter gängse åskådningssätt. I första hand får arbetets art anses avgörande. Bland industriarbetare torde det även kunna förekomma att efter arbetets ändamål sammanföra alla arbetare inom en viss industri till en grupp. Tillämpning av helt olika

lönesystem markerar alltid en gruppskillnad. Anställda med månadslön kunna alltså icke räknas till samma grupp som arbetare med timpenning. Å andra sidan får gruppindelningen icke drivas för långt.

Till belysande av gruppindelningens betydelse för femtioprocentsregeln vill kommittén anföra ett exempel:

Vid visst eller vissa företag finnas följande arbetstagare, nämligen 100 handelsarbetare, 75 butiksbiträden och 50 kontorsanställda. Av dessa äro 75 handelsarbetare och 25 butiksbiträden medlemmar i organisationen A, 25 butiksbiträden och 40 kontorsanställda i organisationen B. Organisationen A är representativ för handelsarbetarna, organisationen B för de kontorsanställda, men ingendera organisationen är representativ för butiksbiträdena.

Är fråga endast om visst företag, får femtioprocentsregeln anses innebära, att föreningen skall omfatta minst hälften av den grupp av arbetstagare vid företaget, som frågan gäller. Vid ett koncernföretag få i detta hänseende de olika arbetsplatserna i regel räknas som särskilda företag.

Har förhandlingsfrågan allmängiltig karaktär, får man jämföra hela antalet föreningsmedlemmar med hela antalet arbetstagare inom gruppen. Vid centrala förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer får arbetstagarorganisationen anses representativ, om den omfattar hälften av arbetstagarna vid de företag, som ingå i arbetsgivarorganisationen.

På grund av sin förut berörda diskretionära prövningsrätt kan socialstyrelsen utse opartisk ordförande, även då femtioprocentig anslutning icke föreligger. Detta bör dock icke ske i sådana fall, då flera konkurrerande föreningar finnas. Är åter föreningen praktiskt taget ensam i sitt slag och den bristande anslutningen beroende på särskilda organisationssvårigheter på ifrågavarande område, bör hinder icke föreligga att godtaga föreningen såsom representativ.

Moment 3. (Föreningens öppenhet.) Grundtanken i femtioprocentsregeln är, att en förening skall vara representativ för den grupp, som föreningen vill företräda. Skall föreningen kunna anses representativ för hela gruppen, måste den emellertid icke blott omfatta minst hälften av arbetstagarna utan även stå öppen för de återstående. Ett dylikt krav är ofrånkomligt redan på grund av den betydelse, som förhandlingarna — ehuru icke bindande för andra än föreningsmedlemmar — dock faktiskt kunna erhålla för utomstående. Arbetsdomstolen har vid upprepade tillfällen fastslagit, att en av kollektivavtal bunden arbetsgivare, även om ej avtalet innehåller uttrycklig föreskrift därom, är i förhållande till den avtalsslutande organisationen förpliktad att icke tillämpa sämre villkor än de i avtalet angivna gentemot arbetare, som stå utanför den avtalsslutande arbetarorganisationen men sysselsättas i arbete, som avses med avtalet, såvitt icke annat framgår av detta. Med hänsyn bl. a. till den betydelse ett kollektivavtal, slutet av en organisation, faktiskt erhåller för utomstående anser kommittén det böra fordras, att föreningen står öppen

för alla inom den eller de grupper, vilkas intressen föreningen åsyftar att tillvarata.

Förutsättningen innebär i första hand, att föreningens stadgar icke få innehålla något principiellt hinder mot allmän anslutning. Detta får dock icke anses innefatta krav på en undantagslös regel, att ingen kan utestängas från föreningen. Undantag äro naturligtvis tillåtna genom ordningsföreskrifter av olika slag. Något hinder föreligger t. ex. icke att såsom påföljd för underlåtenhet att betala föreningsavgifter eller annat åsidosättande av föreningsplikt i stadgarna upptaga uteslutning på viss tid eller för alltid. Undantagen få emellertid icke förekomma i sådan omfattning, att föreningen framstår som en i själva verket sluten förening.

I den mån särskild anledning därtill förekommer, bör det även undersökas, huruvida föreningens föregående verksamhet kan anses utvisa, att mot anslutning till föreningen möta andra hinder än de i stadgarna angivna. Något generellt hinder mot allmän anslutning bör icke anses föreligga, därför att föreningen i enstaka fall utan stöd av särskilda ordningsföreskrifter utesluter en medlem eller vägrat en utomstående inträde i föreningen. Har dylikt förekommit i så stor utsträckning, att föreningen framstår som en organisation icke av hela arbetstagargruppen utan av viss meningsriktning inom densamma, bör föreningen emellertid anses vara en sluten förening.

I motsats till femtioprocentsregeln har regeln om föreningens öppenhet funnits böra gälla såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationer.

Moment 4. (Huvudorganisations godkännande.) Vid 9 § har framhållits, att en förening, tillhörande en huvudorganisation, kan vara anmäld utan att själva huvudorganisationen eller övriga primärföreningar äro det. För rätt att få opartisk ordförande utsedd bör emellertid uppställas den förutsättningen, att hinder mot åtgärden icke möter från huvudorganisationens sida. Såsom vid 3 § påpekats är dock frågan, i vad mån en huvudorganisation skall äga befogenhet att ingripa i en primärförenings verksamhet, en inre angelägenhet dem emellan, som bör regleras i stadgarna. Om stadgarna utvisa eller socialstyrelsen eljest har sig bekant, att föreningen kan handla självständigt utan godkännande från huvudorganisationens sida, bör alltså förutsättningen utan vidare anses uppfylld. I annat fall får föreningen förete bevis från huvudorganisationen, att åtgärden godkännes eller att dylikt godkännande icke erfordras.

Moment 5. (50 medlemmar.) En så pass vidlyftig förhandlingsapparat, som den i 4 kapitlet åsyftade, kan icke anses lämplig för en separat reglering av arbetsförhållandena inom en grupp, som omfattar endast några få arbetstagare. De små arbetstagargrupperna måste sammansluta sig med andra närstående grupper, för att en tillräckligt kvalificerad förhandlingspart skall bildas. Kommittén har därför uppställt den förutsättningen, att förening av

arbetstagare, som påkallar utseende av opartisk ordförande, skall äga minst 50 medlemmar. Beträffande en huvudorganisation får denna förutsättning anses innebära blott, att primärföreningarnas sammanlagda medlemsantal skall uppgå till 50.

Förfarandet hos socialstyrelsen. Socialstyrelsens prövning av de nu angivna förutsättningarna bör icke göras alltför omfattande eller formalistisk. Styrelsen får icke undandraga sig att upptaga en ansökan till prövning därför, att bevis om förutsättningarnas förhandenvaro icke fogats vid ansökningen, utan sökanden bör under ärendets handläggning föreläggas att prestera bevisning i de avseenden, som styrelsen finner nödigt. Göres ansökan av båda parterna, bör styrelsens prövning bli helt summarisk och i huvudsak inskränka sig till frågan, huruvida parterna sökt göra upp saken på egen hand. Göres ansökan av endast ena parten, skall — enligt allmänna rättsregler — motparten beredas tillfälle att yttra sig över ansökningen. Endast om motparten bestrider ansökningen under åberopande av att viss förutsättning brister, bör den förutsättningen göras till föremål för närmare utredning.

Några lagregler för personvalet vid utseende av opartisk ordförande synas icke lämpligen kunna givas. Denna grannliga uppgift får lösas av socialstyrelsen efter omständigheterna i varje särskilt fall. Då det icke kan göras till en medborgerlig plikt att åtaga sig detta uppdrag, kan det måhända visa sig nödvändigt, att socialstyrelsen på förhand vidtager åtgärder för tryggnad av tillgång på lämpliga personer. Möjligen blir det lämpligt att för olika fack eller näringsområden upprätta listor på kunniga och opartiska personer, som äro villiga att åtaga sig ordförandeuppdrag. Erinras må i detta sammanhang om den möjlighet, som medlingslagen bjuder att utse förlikningsman för visst fack.

Statens förlikningsman bör aldrig utses till opartisk ordförande. Enligt 8 § sista stycket medlingslagen må förlikningsman icke åtaga sig skiljemannauppdrag i arbetstvister. Kommitténs förslag upptager visserligen icke obligatorisk skiljedom, men förfarandet enligt 14 § andra stycket bör i detta avseende jämsställas därmed. Visserligen är detta förfarande icke tillämpligt i rättstvister, men det riktiga synes vara att icke heller i sådana fall utse förlikningsman till opartisk ordförande.

Eftersom socialstyrelsen alltid äger möjlighet att efter diskretionär prövning bifalla en ansökan enligt 11 §, synes det icke lämpligt, att ett beslut, varigenom socialstyrelsen utsett opartisk ordförande, skulle kunna överklagas. Vad angår ett sådant beslut, varigenom en ansökan avslagits, utgör det icke hinder för att samma ansökan när som helst upprepas. Någon klagorätt synes därför icke vara av behovet påkallad. På grund härav och för att uppnå en så enhetlig praxis som möjligt i frågor, som avses i 11 §, föreslår kommittén, att socialstyrelsens beslut i dylika frågor icke få överklagas.

12 §.

Beträffande förfarandet vid förhandling inför opartisk ordförande kan i de flesta avseenden tillämpas detsamma som i fråga om ett vanligt medlingsförfarande. Liksom en förlikningsman bör naturligtvis även en opartisk ordförande göra sig noga underrättad om, varí förhandlingsfrågan består, samt kalla parterna att, själva eller genom utsedda ombud, å bestämd tid och plats sammankomma till förhandling med varandra inför ordföranden ävensom söka att under dessa förhandlingar, vilka anordnas på sätt lämpligast synes, åvägabringa frågans lösning. Några anvisningar om sättet för inkallande av parterna lära icke behövas, då ordföranden väl så gott som undantagslöst kan nå parterna med personliga kallelser per post eller på annat lämpligt sätt. De förhandlingar, som anordnas av ordföranden, böra i främsta rummet hava till syfte att åvägabringa överenskommelse i enlighet med anbud eller förslag, som under förhandlingarna kunna bliva framställda från parterna själva. Dessa instruktioner för förhandlingsledaren, som för förlikningsmän blivitt uttryckligen fastslagna i medlingslagen, torde i nu förevarande fall vara så självklara, att de icke behöva inskrivas i lagtexten.

Då den opartiske ordföranden bör hava största möjliga frihet att handla efter eget omdöme, föreslås inga regler om skyldighet för honom att leda förhandlingen på visst sätt eller att slutföra den inom viss tid. Givetvis bör han dock sträva efter att få förhandlingen slutförd snarast möjligt. Genom sin auktoritet torde han även kunna påverka parterna att i sin mån bidraga härtill. Framför allt med hänsyn till det inflytande på förhandlingsfrågans avgörande, som ordföranden enligt 14 § kan erhålla, lär det vara möjligt för ordföranden att utöva sådan moralisk press på parterna, att de uppträda lojalt vid förhandlingsbordet. Ordförandens möjligheter lära vara tillräckligt stora för att han skall kunna tillse, att de vid 7 § angivna önskemålen angående användande av lämpliga och tillbörligen befullmäktigade ombud bliva uppfyllda.

Parternas skyldigheter vid förhandling inför opartisk ordförande hava angivits i lagtexten i så stor utsträckning som ansetts erforderligt. Enligt 12 § äro parterna skyldiga att icke blott — såsom enligt medlingslagen — sammankomma på ordförandens kallelse utan även träda i förhandling med varandra. Skyldigheten att träda i förhandling har här givits den skärpta formuleringen, att vardera parten på ordförandens anmaning skall framlägga motiverat förslag till förhandlingsfrågans lösning.

I medlingslagens 7 § framhålles mera såsom ett önskemål angelägenheten av att parterna bereda förlikningsmannen tillförlitlig grund för tvistens bedömande. Ett stadgande av motsvarande innehåll men i form av uttrycklig skyldighet för parterna har ansetts böra upptagas i nya lagen. Enligt 12 § andra stycket skall, därest det är nödvändigt för att bereda ordföranden tillförlitlig grund för förhandlingsfrågans bedömande, vardera parten på anmaning av

ordföranden giva honom del av räkenskaper och andra handlingar samt meddela statistiska och andra uppgifter, varöver parten förfogar, ävensom hålla vederbörande arbetsplatser för honom tillgängliga, varvid parten dock må göra förbehåll om hemlighållande av detta material. Det lär knappast vara möjligt för en part att bibringa ordföranden en felaktig uppfattning av frågan genom att lämna honom oriktiga uppgifter under förbehåll om hemlighållande. Ordföranden bör emellertid låta sig angeläget vara att icke mottaga hemligt material under sådana omständigheter, att det kan väcka misstankar hos motparten i detta avseende.

13 §.

Under det att medlingslagen icke stadgar någon påföljd ens för parts förfallolösa uteblivande från förhandling, har kommittén ansett parternas skyldigheter vid förhandling inför opartisk ordförande böra kunna framtingas genom särskilda sanktioner. Om part icke hörsammar ordförandens kallelse till sammanträde eller trots anmaning försummar att framlägga förslag till uppgörelse eller att lämna material för förhandlingsfrågans bedömande, skall arbetsdomstolen på anmälan av ordföranden genom vite tillhålla parten att fullgöra sina åligganden. Domstolens prövning blir icke rent formell utan får exempelvis i fall, som avses i 12 § andra stycket, anses omfatta även frågan, huruvida ordförandens anmaning varit påkallad till vinnande av tillförlitlig grund för förhandlingsfrågans prövning. Med hänsyn härtill och för att uppnå nödig snabbhet i ärendenas handläggning har kommittén till behörigt forum valt arbetsdomstolen. Det må även i detta sammanhang erinras om det förut berörda önskemålet, att alla mål angående arbetsförhållanden skola handläggas av arbetsdomstolen.

Eftersom förfarandet enligt 4 kapitlet är byggt på ömsesidigt förtroende och fredsvilja hos parterna, bör ett sådant tvångsmoment som ett vitesföreläggande endast i sällsynta undantagsfall införas däri. Ordföranden bör i det längsta undvika att tillgripa en begäran om vite, enär en sådan åtgärd från hans sida i viss mån markerar ett ståndpunktstagande emot ena parten och ordförandens opartiskhet därigenom kan komma att förefalla tvivelaktig. För att parterna i det stora flertalet fall skola frivilligt underkasta sig ordförandens förhandlingsledning är det emellertid nödvändigt, att ordföranden har till sitt förfogande något tvångsmedel, med vilket han i nödfall skall kunna övervinna en verkligt hårdnackad förhandlingsovilja från en parts sida. Då de påtryckningsmedel, som omnämnas i 14 §, knappast kunna tänkas få åsyftad verkan på ett så tidigt stadium av förfarandet, har något lämpligare tvångsmedel än vite icke syns stå till buds.

14 §.

En av opartisk ordförande ledd förhandling skall, liksom alla förhandlingar enligt den föreslagna lagen, syfta till åstadkommande av enighet mellan par-

terna samt därav föranledda avtal. Förhandlingens naturliga avslutning blir en mellan parterna träffad uppgörelse, vid vars avfattning ordföranden bör biträda med råd och hjälp. Ordförandens uppdrag kan emellertid i många fall vara slutfört i och med att parterna blivit eniga utan att någon formelig uppgörelse träffats. Så snart parterna äro ense om att icke vidare anlita ordförandens biträde, skall han naturligtvis upphöra med sin befattning.

Den opartiske ordföranden bör — liksom en förlikningsman — i det längsta söka sammanjämka parternas ståndpunkter genom att hemställa till parterna om de jämkningar eller medgivanden, som för ändamålet kunna synas lämpliga. Kan sammanjämkning icke ske, blir — såsom i redogörelsen för huvudragen i kommitténs förslag angivits — skillnaden mellan rätts- och intresse tvister av betydelse. Obligatorisk skiljedom ifrågasättes icke till lösande av förhandlingsfrågan, vare sig denna är en rätts- eller en intressetvist. I båda fallen har emellertid, här liksom i medlingslagen, en uppmaning till parterna att anlita frivilligt skiljemannaförfarande med utfästelse att efterkomma skiljemännens utlåtande funnits vara på sin plats. Skiljemannautlåtaudet blir i rättstvister en skiljedom, verkställbar enligt utsökningslagens 46 §; i intressetvister däremot erhåller det samma verkan som ett mellan parterna träffat avtal. I motsats till en förlikningsman kan den opartiske ordföranden själv åtaga sig skiljemannauppdrag. Hinder föreligger dock naturligtvis ej mot att anlita utomstående skiljemän. Parter, som äro underkastade bestämmelserna i 4 kapitlet, äro oförhindrade att antingen i stället för en förhandling enligt nämnda kapitel eller till avslutande av en pågående förhandling hänskjuta förhandlingsfrågan till sådan särskild skiljedomare i arbetstvister, som avses i lagen därom av den 28 maj 1920 (nr 248).

I händelse ordförandens uppmaning till frivilligt skiljemannaförfarande icke efterkommes av parterna, skall enligt 14 § andra stycket i intressetvister ordföranden själv avgiva förslag till förhandlingsfrågans lösning. Medan ordförandens uppgift under förhandlingens lopp går ut på utjämnande av motsättningar mellan parterna utan yppande av egen åsikt, skall ordförandens slutliga förslag till frågans lösning grundas på vad han anser vara rätt och billigt. Han skall alltså icke inskränka sig till framläggande av det förslag, som med hänsyn till den föreliggande makt- och intressekonflikten förefaller lättast genomförbart, ehuru givetvis även denna synpunkt är värd beaktande. Ordförandens uppgift är tydligen av mycket grannliga och maktpåliggande beskaffenhet. Kommittén har övervägt, huruvida icke ordföranden med hänsyn till uppgiftens ofta synnerligen svårlösta beskaffenhet borde åläggas avgiva sin ståndpunkt endast i de fall, då han själv efter diskretionär prövning finner det möjligt och lämpligt. Då det regelmässigt måste te sig mindre tilltalande för en ordförande att på eget initiativ taga parti i en intressekonflikt på arbetsmarknaden, har kommittén emellertid funnit det riktigare att göra ordförandens skyldighet obligatorisk, endast beroende av den formella förutsättningen, att part framställer begäran därom. När endera parten upp-

manat ordföranden att avgiva sitt eget förslag, har ordföranden alltså endast att antingen omedelbart villfara partens begäran eller uppskjuta saken genom ytterligare försök att ena parterna och därefter, om försöket misslyckas, avge ett förslag.

I rättstvister är det icke av samma betydelse för parterna att kunna erhålla ett utlåtande av den opartiske ordföranden som i intressetvister. Parterna kunna ju nämligen i rättstvisterna alltid hänskjuta saken till domstol, antingen arbetsdomstolen eller allmän domstol. Enligt 14 § andra stycket är den opartiske ordföranden icke skyldig att avgiva förslag till förhandlingsfrågans lösning, därest han finner frågan vara av beskaffenhet att höra under arbetsdomstolen. Han kan då avsluta förhandlingen med att hänvisa parterna till arbetsdomstolen. I rättstvister av beskaffenhet att höra under allmän domstol är däremot ordföranden skyldig att avgiva eget förslag. Detta har ansetts påkallat med hänsyn till att frågor av detta slag kräva ett snabbt avgörande, under det att en rättegång vid allmän domstol medför avsevärd tidsutdräkt. Uppenbarligen är det en stor olägenhet, att en fråga, i vilken opartisk ordförande avgivit utlåtande, därefter kan dragas under allmän domstol, som kanske kommer till en annan uppfattning. Från denna olägenhet har kommittén dock funnit sig kunna bortse därför, att kommittén betraktar den nuvarande anordningen, att mål om arbetsförhållanden kunna gå till allmän domstol, såsom ett provisorium. Det har redan flerstädes påpekats, att kommittén förutsätter, att alla dylika mål snart nog läggas under arbetsdomstolen. Sker det, kommer undantaget i 14 § andra stycket att omfatta alla rättstvister.

Sedan ordföranden avgivit sitt slutliga förslag, måste hans vidare befattning med förhandlingen inskränka sig till frågan, huruvida förslaget antages i befintligt skick eller ej. Ordföranden skall vid förslagets avgivande förelägga parterna att senast å viss dag avgiva svar på denna fråga.

Ehuru ordförandens förslag icke är en obligatorisk skiljedom och därför icke bindande för parterna, har kommittén dock funnit det tillbörligt, att ordföranden skall kunna öva en viss moralisk press på parterna att antaga förslaget. Det lämpligaste tillvägagångssättet härvidlag synes vara att vädja till allmänna opinionen. Har endera parten vägrat antaga förslaget, må ordföranden, om han så finner lämpligt, förordna om publicering av detsamma jämte vad vid förhandlingen förekommit. Ordföranden bör avfatta en officiell kommuniké över förhandlingen, parternas ståndpunkter och sitt eget förslag. Ordföranden kan därefter antingen själv låta sprida kommunikén i dagspressen eller överlåta offentliggörandet åt den, som har intresse därav. Kommunikén får naturligtvis icke omfatta yrkeshemligheter eller sådant, som ordföranden eljest erfarit under tystnadsplikt. I sådana fall, då ordföranden icke funnit skäl förordna om publicering, förutsätter kommittén, att parterna, om ordföranden uttalar önskemål därom, skola underlåta att offentliggöra hans förslag.

Kommittén inser väl, att allmänna opinionens dom icke är ofelbar och

att ett publiceringsförfarande ofta skall visa sig verkningslöst. Emellertid förmenar kommittén, att själva lagstadgandet om ett sådant påtryckningsmedel skall göra ordföranden säkrare och öka hans möjligheter att få till stånd uppgörelse mellan parterna.

15 §.

Någon lagstadgad protokolls- eller diarietföreläsning har kommittén icke ansett behöva åläggas ordföranden. Han får i detta hänseende rätta sig efter sitt eget omdöme och parternas önskemål. Sedan förhandlingen avslutats, bör ordföranden emellertid insända en kortfattad berättelse däröver till socialstyrelsen. Om någon sådan officiell kommuniké, som vid 14 § nämnts, blivit avfattad, bör den överlämnas till socialstyrelsen, som får bedöma, huruvida den bör intagas i sociala meddelanden.

16 §.

För behandling av mycket omfattande eller invecklade förhandlingsfrågor kan det någon gång tänkas bli nödvändigt att anlita flera opartiska personers auktoritet och sakkunskap. Kommittén har därför som alternativ till utseende av en opartisk ordförande uppställt möjligheten att utse en kommission av tre personer. Det skall ankomma på socialstyrelsen att, då framställning om opartisk ledning göres, efter eget bedömande utse antingen en ensam ordförande eller en kommission. Styrelsen skall härvid sålunda icke vara bunden av parternas önskemål.

Utseende av en kommission måste tänkas bli ett ganska sällsynt undantagsfall. Kommittén har därför i 11—15 §§ endast upptagit alternativet med en ensam ordförande samt i 16 § gjort en allmän hänvisning till att bestämmelserna om opartisk ordförande skola äga motsvarande tillämpning å en kommission. När socialstyrelsen utser en kommission, bör den emellertid uppdraga åt en av ledamöterna att vara ordförande.

Att ett av socialstyrelsen med stöd av 16 § meddelat beslut icke får överklagas, torde utan särskilt stadgande framgå av en jämförelse med bestämmelsen i 11 § sista stycket.

Bestämmelserna i 16 § avse icke det fallet, att en förhandling under ledning av en ensam opartisk ordförande ägt rum men icke lett till förhandlingsfrågans lösning. Till behandlingen av sistnämnda fall återkommer kommittén vid 18 §.

17 §.

Beträffande arvode åt opartisk ordförande, respektive ledamot av kommission enligt 16 §, kunde det ifrågasättas att införa samma regel som för skiljedomare i arbetstvister, nämligen att ersättning i viss utsträckning skall betalas av parterna med rätt för socialstyrelsen att vid oenighet bestämma beloppet och med möjlighet för part att under särskilda förutsättningar få sin andel gulden av statsmedel. Tanken på kostnaden skulle då kunna avskräcka par-

terna från att begära opartisk ledning i alltför bagatellartade saker. Emellertid har det i Sverige tagits till allmän regel att icke söka minska antalet processer genom dyra rättegångskostnader. Härtill kommer, att statens förlikningsman utan kostnad biträder parter, som anlita stridsåtgärder. Då det föreslagna nya institutet icke bör vara mindre lättillgängligt för parter, som avstått från möjlighet till stridsåtgärder, har kommittén stannat vid, att ersättning till opartisk ordförande och ledamot av kommission bör helt utgå av statsmedel.

18 §.

Under den tid, bestämmelserna i 4 kapitlet äga tillämpning, äro parterna å omse sidor underkastade fredsplikt. Arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan stridsåtgärd må icke vidtagas från någondera sidan. Beträffande innebörden av uttrycket stridsåtgärd hänvisas till vad som anförts vid 5 §. Brytande av fredsplikten medför skadeståndsskyldighet enligt 5 kapitlet.

Fredsplikten innebär, att parterna, när anledning till tvist yppar sig, icke få tillgripa stridsåtgärder utan skola söka lösa tvistefrågan genom ett förhandlingsförfarande enligt lagen. Fred skall sedan råda ända tills förhandlingsförfarandet blivit slutfört. Härutöver innebär fredsplikten, att s. k. sympatiaktioner icke få förekomma. Att strid råder på andra områden är intet skäl för brytande av den stadigvarande freden på de områden, där lagen äger tillämpning. En annan sak är, att en sådan strid kan få vissa återverkningar på dem, som äro underkastade lagen. Om t. ex. ett fåtal arbetstagare bildat en förening och gjort anmälan enligt 9 § men övriga arbetstagare vid samma företag utan något arbetsgivarens förvällande börja strejk, kan det icke betraktas som en stridsåtgärd från arbetsgivarens sida, om han vid en därigenom uppkommen omöjlighet att fortsätta driften inställer arbetet för den tid, strejken varar, och vidtager därav föranledda åtgärder.

När ett förhandlingsförfarande enligt lagen blivit slutfört, är ju i regel också förhandlingsfrågan löst. Har ordföranden enligt 14 § andra stycket avgivit ett förslag till frågans lösning men detta icke blivit antaget av båda parterna inom den av ordföranden för besvarande av förslaget fastställda tiden, äro emellertid lagens resurser uttömda men frågan olöst. I dylikt fall skall fredsplikten, såvitt denna förhandlingsfråga rör, upphöra att gälla. Parterna äro å omse sidor oförhindrade att vidtaga stridsåtgärder. Den, som vill anlita stridsåtgärder, måste dock därom underrätta sin motpart och socialstyrelsen inom en månad efter utgången av den för svars avgivande fastställda tiden. Denna preklusionstid har införts för att det icke skall vara möjligt att — så att säga — spara gamla stridsanledningar på hög.

Har en part, sedan förhandling strandat, förklarat sig vilja anlita stridsåtgärder, blir medlingslagen tillämplig. Part, som vill vidtaga arbetsinställelse, måste alltså iakttaga, vad i 3 a § medlingslagen stadgas om varsel. Den skyldighet att underrätta förlikningsman, som där stadgas, måste emellertid anses

fullgjord i och med att socialstyrelsen erhållit meddelande. Kommittén förutsätter, att förlikningsman i regel icke kommer att ingripa efter en förhandling enligt 4 kapitlet. En dylik förhandling skulle då lätt kunna uppfattas såsom en försöks- eller underinstans i förhållande till det vanliga medlingsförfarandet. Socialstyrelsen, som ju skall underrättas, får med uppmärksamhet följa frågan och se till, vad som är att göra. En vid tvister av större räckvidd nära till hands liggande utväg kan givetvis vara, att frågans vidare behandling omhändertages av en av Kungl. Maj:t tillsatt förlikningskommission.

19 §.

Enligt 19 § skall hos socialstyrelsen föras ett föreningsregister över anmälda föreningar. I registret skola antecknas anmälningar enligt 9 §, uppsägningar enligt 10 § och meddelanden om stridsåtgärder enligt 18 §. Styrelsens beslut i frågor enligt 4 kapitlet skola också antecknas. Det skall alltså framgå, om förhandling under opartisk ledning ägt rum.

I 19 § andra stycket upptagas regler om styrelsens prövning av anmälningar, i huvudsak överensstämmande med de vanliga bestämmelserna i fråga om prövning hos registreringsmyndighet. En viss olikhet i tillämpningen befinnas dock därav, att här icke är fråga om något registreringsförfarande i vanlig mening.

Vid en anmälan enligt 9 § skall styrelsen för det första pröva, huruvida anmälan gjorts på föreskrivet sätt. Det synes lämpligt, att styrelsen till vägledning för parterna upprättar formulär till dylik anmälan. Vidare skall styrelsen pröva, huruvida föreningsstadgar eller beslut, som anmäles, tillkommit i föreskriven ordning och stå i överensstämmelse med lagen. Prövningen av stadgarna skall endast avse frågan, huruvida föreningen är en förening av arbetstagare i den mening, som angives i 3 §. Undersökningen, om stadgarna till sin avfattning äro i något viktigare hänseende otydliga eller vilseledande, skall därför också inskränka sig till nyssnämnda fråga och icke omfatta någon allmän granskning av stadgarna.

När en anmälan icke upptages, skall styrelsen underrätta den anmälände därom. Måhända kan det befinnas lämpligt, att styrelsen i regel underrättar den anmälände parten även om att anmälan upptagits. Att underrätta motparten torde däremot i så många fall vara ogörligt för styrelsen, att någon regel i detta hänseende icke kan uppställas. Emellertid förutsätter kommittén, att varje anmälan, som upptages, bringas till allmän kännedom genom intagande av socialstyrelsens beslut i sociala meddelanden.

5 kapitlet. Om skadestånd.

20 §.

5 kapitlet innehåller bestämmelser om sanktioner dels för föreningsrättskränkningar enligt 2 kapitlet och dels för stridsåtgärder under den i 4 kapitlet angivna fredsperioden. Föreningsrättskränkningarna, vilka kunna vara antingen stridsåtgärder eller andra åtgärder, omtalas i 5 §. Fredsplikten enligt 4 kapitlet anges i 18 §.

Som sanktion stadgas icke straff utan endast skadestånd. Enligt 20 § är den, som vidtagit den otillåtna åtgärden, skyldig ersätta skada, som av förfarandet kommit.

Bestämmelserna i 5 kapitlet äro till största delen ordagrant hämtade från det vid 1935 års riksdag framlagda förslaget till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder (proposition nr 31; andra lagutskottets utlåtande nr 29) eller dess förarbeten. Såsom motivering kan kommittén därför huvudsakligen inskränka sig till att hänvisa till nämnda förslag. (Se särskilt andra lagutskottets nyss angivna utlåtande sid. 109 och följande med där gjorda hänvisningar.)

20 § i kommitténs förslag motsvarar första stycket av 18 § i nyssnämnda utskottsutlåtande och 13 § i propositionen.

21 §.

21 § i kommitténs förslag motsvarar 19 § i andra lagutskottets utlåtande nr 29 till 1935 års riksdag. (Se sid. 113 i utskottsutlåtandet.)

Med bestämmelsen avses att utsäga, att om en stridsåtgärd behörigen beslutits å en förenings vägnar och därefter vidtagits, föreningen skall anses hava vidtagit åtgärden och alltså i tillämpliga fall blir skadeståndsskyldig. Detta torde väl följa redan av allmänna rättsgrundsatser, men då andra lagutskottet ansett en dylik bestämmelse i tydlighetens intresse önskvärd i tredjemanslagstiftningen, har kommittén upptagit den i sitt förslag. Klart är, att skadeståndsskyldighet även kan åläggas enskilda medlemmar, som kunna anses hava organiserat åtgärden.

22 §.

Förutom den, som vidtagit en enligt 5 eller 18 § otillåten åtgärd, drabbar skadeståndsskyldighet även förening, som underlåter att hindra fortsättande av det olovliga förfarandet och förebygga skada av detsamma. 22 § i kommitténs förslag, som upptager bestämmelser härom, motsvarar 20 § i andra lagutskottets meromnämnda utlåtande nr 29, 14 § i propositionen nr 31. (Se sid. 114 i utskottslåtandet.) I kommitténs förslag har emellertid från 32 § i den s. k. trettonmannakommissionens förslag (statens offentliga utredningar 1934:16) upptagits mera detaljerade föreskrifter angående de åtgärder, som en förening har att vidtaga för att freda sig från ansvar för medlems otillåtna förfarande.

Bestämmelserna i 22 § skola, på grund av stadgandet i 3 § sista stycket, även gälla huvudorganisation, i vilket fall såsom medlem skall anses såväl ansluten förening som medlem därav.

23 §.

23 § i kommitténs förslag, som upptager bestämmelser om ideellt skadestånd samt om nedsättning av eller befrielse från skadeståndsskyldighet, motsvarar 21 § i andra lagutskottets utlåtande nr 29, 15 § i propositionen nr 31. (Se sid. 116 i utskottsutlåtandet.) Med 8 § i kollektivavtalslagen överensstämmer stadgandet utom såtillvida, att enskild arbetstagares skadeståndsskyldighet icke begränsats till visst belopp.

24 §.

24 § fastslår principen om skadeståndsskyldighetens fördelning efter skuld, vilken princip redan finnes i 9 § kollektivavtalslagen.

Första stycket i kommitténs förslag motsvarar andra stycket av 18 § i andra lagutskottets utlåtande nr 29, 13 § i propositionen nr 31. (Se sid. 109 i utskottsutlåtandet.)

I andra stycket av 24 § har kommittén från 34 § i trettonmannakommissionens förslag upptagit ett stadgande om skyldighet för förening att i första hand ansvara för medlems fullgörande av sin skadeståndsplikt. I denna § — liksom i 22 § — har kommittén sålunda valt en i viss mån strängare linje i fråga om förenings ansvar än Kungl. Maj:t och andra lagutskottet gjort i lagförslaget om ekonomiska stridsåtgärder. I kommitténs förslag framstår emellertid detta skärpta ansvar som en naturlig och skälig kompensation för de fördelar, förslaget tillförsäkrat de olika organisationerna.

Av 24 § andra stycket, jämfört med 3 § sista stycket, framgår, att en huvudorganisation blir i första hand ansvarig för såväl sina primärföreningars som deras medlemmars skadeståndsplikt.

25 §.

I 25 § föreslås en preskriptionstid av två år för anhängiggörande av talan om skadestånd. Enahanda preskriptionsbestämmelse finnes i 22 § i andra lagutskottets utlåtande nr 29, 16 § i propositionen nr 31. (Se sid. 116 i utskottsutlåtandet.)

För ett stadigvarande fredligt förhållande mellan parterna är det av stor betydelse, att inga gamla skadeståndsanspråk skola kunna rivas upp vid lägligt tillfälle och användas som påtryckningsmedel på motparten. Kommittén föreslår därför — utöver tvåårstiden för talans anhängiggörande — även en tvåmånadersfrist för skadeståndsanspråks framställande hos motparten. Liknande tidsbestämmelser finnas i flera gällande lagar ävensom i kommitténs förslag till lag om arbetsavtal §§ 39 och 40. (Se statens offentliga utredningar 1935:18 sid. 195.)

Förslag till lag om ändrad lydelse av lagen den 28 maj 1920 (nr 245) om medling i arbetstvister.

Därest — såsom i 2 § sista stycket medlingslagen förutsättes — arbetsgivare och arbetstagare åstunda att förhandla under ledning av opartisk ordförande, erhålla de möjlighet därtill enligt 4 kapitlet i kommitténs förslag. Stadgandet i nämnda lagrum av medlingslagen om utseende av ordförande på begäran av båda parterna kan därför upphävas. Härav påkallas en formell ändring i 15 § medlingslagen.

Förfarandet enligt 4 kapitlet i kommitténs förslag avser också att ersätta den ovillkorliga skyldighet för förlikningsman att ingripa, som införts i det år 1931 tillagda sista stycket i 3 § medlingslagen. Även detta lagrum bör alltså upphävas.

De föreslagna ändringarna i medlingslagen åsyfta icke någon ändring i nuvarande praxis, att parter på arbetsmarknaden understundom vända sig till socialstyrelsen eller dess chef och under hand få en förhandlingsledare utsedd.

Förslag till lag om ändrad lydelse av 11 § lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol.

Ärenden rörande föreläggande och utdömande av viten enligt 13 § i kommitténs förslag skola av skäl, som angivits vid nämnda §, handläggas av arbetsdomstolen. En erinran härom bör upptagas i 11 § lagen om arbetsdomstol. Visserligen kommer 11 § därigenom formellt i strid med 1 § i samma lag, enligt vilken arbetsdomstolen blott har att upptaga och avgöra mål rörande kollektivavtal, men från denna oegentlighet har kommittén trott sig kunna bortse. Kommittén utgår nämligen — såsom redan flerstädes antytts — från att lagen om arbetsdomstol snart skall omarbetas, så att alla mål rörande arbetsavtal komma att höra under arbetsdomstolen.

Särskilda yttranden.

Särskilda yttranden hava inom kommittén avgivits av herrar Söderlund, Sjögren, Sölvén och von Zeipel.

Herr Söderlund: Det är ett typiskt drag i vår tid, att personer med ungefär samma utkomstvillkor, det må nu vara arbetstagare eller självständiga företagare, söka främja sina ekonomiska intressen genom att för detta ändamål sammansluta sig i organisationer. Fackföreningsrörelsen är den äldsta och mest omfattande av dessa. Den har utan tvivel i många fall lyckats utvinna större ersättningar för sina medlemmars prestanda till arbetsgivaren, än som skulle blivit fallet under fri konkurrens. Detta har skett genom att den förskaffat sig makt över det huvudsakliga utbudet av kroppslig arbetskraft. Andra grupper av arbetstagare söka sedan ett par decennier tillbaka få ett motsvarande grepp om den arbetskraft de representera för att likaledes förskaffa sina medlemmar förmånligare arbetsvillkor. Företagare inom olika yrken sammansluta sig för att kunna behärska utbudet av tjänster och varor.

Alla dessa organisationer äro i grunden likadana. Syftet för dem alla är att kontrollera och begränsa utbudet för att därmed kunna höja priset. De behärska utbudet för sina egna medlemmars del, men de göra också allt för att hindra ett utbud till lägre priser från utomstående sida. Genom sin verksamhet uppkalla de motorganisationer, vilka syfta till en kontroll av efterfrågan för att därmed kunna hålla kostnaderna nere. Tron på organisationernas förmåga att gagna gruppens intressen är allmän och stark. Organisationen framstår som den geniala lösningen på snart sagt alla problem.

Min mening om organisationernas förmåga härvidlag är ingalunda så sangvinisk. De hava sina alldeles bestämda begränsningar. Arbetslöshets-situationen är för fackföreningarnas del ett tydligt varsel härom. Och ännu mer kommer detta att framgå, när de olika ekonomiska grupperna mera fullständigt organiserat sig och de ofrånkomliga individuella motsättningarna på det ekonomiska området förtätats till grupp motsättningar. Då bliva målen svårare att uppnå, även om mycket hårda medel tillgripas. Och ju mer hänsynslösa metoderna bliva, desto säkrare är det, att staten ingriper med sin kontrollerande och reglerande makt. Att dylika ingripanden hota, om den nuvarande friheten alltför mycket missbrukas, torde nog inses av de mera erfarna organisationerna. Men egendomligt är det att se, med vilken iver

organisationerna i allmänhet söka vinna statens medverkan genom lagstiftning eller andra tvångsingripanden, som de anse på olika punkter kunna gagna deras intressen. Detta är enligt min tanke mycket kortsynt. Sådana ingripanden ge nämligen staten undan för undan ett ökat inflytande över organisationerna och göra det till sist så mycket lättare — för att inte säga nödvändigare — för statsmakten att helt taga organisationsväsendet i sin hand.

Kravet på lagstiftning om förhandlingsrätt är ett exempel på dylik kortsynthet. Inom områden, där det ännu ej blivit sed, att arbetstagarna förhandla med arbetsgivaren genom sin organisation, där skall en sådan ordning införas på lagstiftningens väg. Härigenom skola — som det med mycken orätt brukar heta — arbetstagarna få en med arbetsgivaren lika bestämmanderätt i fråga om arbetsvillkoren. Man utgår ifrån att arbetstagarna gärna vilja förhandla genom sin organisation men att arbetsgivaren motsätter sig detta. Lagstiftningen om förhandlingsrätt skall därför tvinga arbetsgivaren att förhandla med arbetstagarnas organisation. Och om trots detta någon uppgörelse i sak icke kan träffas, så skall på olika vägar ett visst tvång även härutinnan åstadkommas. För reciprocitetens skull har detta tvång måst tänkas liksidigt utformat, d. v. s. också kunna rikta sig mot arbetstagarparten; förmodligen räknar man med att det dock i praktiken som regel kommer att rikta sig mot arbetsgivarparten. Även om det till en början skulle gå något så när efter denna beräkning, så kan likväl slutet på visan bli ett helt annat. Det saknas icke exempel från främmande länder.

Nu är det min uppfattning av förhållandet mellan arbetsgivaren och de anställda, att om de senare sammansluta sig i föreningar för att genom dessa få diskutera sina mellanhavanden med arbetsgivaren, så bör denne icke i princip motsätta sig en sådan diskussion. Diskussionen kan enligt min tanke vara till gagn för båda parterna. Där parterna över huvud icke kunna på denna väg sammanträffa, där kan förhållandet bliva sådant, att man hellre bör upplösa sitt mellanhavande. Sådant förfarande står ju också de anställda öppet, så länge man har kvar avtalsfriheten på detta område i vårt land.

Ett helt annat spörsmål är, vilka slags överenskommelser som må framgå av dylika förhandlingar. Det ges otvivelaktigt områden, där exempelvis en kollektiv reglering av lönerna är ur olika synpunkter olämplig, och jämväl i övrigt bör det stå den ena lika väl som den andra parten fritt att avvisa en kollektiv reglering av arbetsvillkoren, om han finner detta vara i överensstämmelse med sina eller yrkets intressen. Kollektivavtalet kan omöjligen göras sakrosankt. Och därom är det ju icke heller nu fråga, även om måhända någon inom kommittén trott sig kunna befrämja en utveckling i dylik riktning genom de fullständigt överflödiga och därför meningslösa orden »samt därav föranledda avtal» i 6 § första stycket.

Vad angår plikten att förhandla med arbetstagarnas organisation, så kan

enligt min tanke icke heller denna göras ovillkorlig. Närmast framstår den såsom ett praktiskt moralebud, avseende att jämväl härutinnan grundlägga ett gott förhållande mellan företaget och de anställda samt därmed befrämja det gemensamma arbetet. Men många äro de omständigheter, som fullt ut kunna motivera en vägran att förhandla. Så är framför allt händelsen, om organisationen företrädes av olämpliga representanter eller eljest uppträder på sådant sätt, att såväl förhandlingarna som förhållandet i övrigt blir lidande därav; då skärpas motsättningarna i stället för tvärtom. Och detta behöver icke vara någonting, som på förhand utmärker en viss organisation; det kan här och var inträffa i det enskilda fallet. Också kan förhandlings- iveren bliva så omfattande och detaljmässig, att den utgör ett ständigt störningsmoment i driften. Vidare kan själva förhandlingsfrågan vara preciserad till ett ämne, varom den ena parten under inga omständigheter vill träffa någon överenskommelse, och förhandlingen ter sig då redan på förhand som meningslös. Över huvud kan enligt min tanke en lagstiftning icke närmare angiva de olika fall, då av dylika skäl en förhandlingsvägran är fullt på sin plats. Därför framstår det också såsom oriktigt att i lagstiftningen fastställa en generell förhandlingsplikt, vartill kommer att ett legalt tvång till förhandling närmast har en motsatt effekt på anställningsförhållandet än den fria förhandlingen.

Av nu angivna skäl och då jag anser det vara av stor vikt att parterna på arbetsmarknaden icke, lika litet som näringslivets män i övrigt, låta sig förledas att för tillfälliga fördelar åt staten överlämna någon del av sin självbestämmanderätt, enär därmed följer ett ständigt växande tvång, kan jag för min del icke biträda kommittémajoritetens förslag om ett lagfästande av den s. k. förhandlingsrätten eller, rättare, införande av ett legalt förhandlingstvång. Behovet härav borde för övrigt nu för tiden framstå såsom långt mindre än förr, eftersom med organisationsväsendets utbredning frivillig förhandling undan för undan trängt igenom och denna utveckling med all säkerhet kommer att fortsätta.

Vad föreningsrätten beträffar, så kan det visserligen icke förnekas, att den hittillsvarande friheten mången gång missbrukats. Mest upprörande och allmänast förekommande äro i vår tid sådana missbruk i den formen, att personer genom ekonomiskt eller moraliskt tvång samt genom direkt misshandel och ständig förföljelse eller genom hot om sådan behandling tvingas att ingå i förening eller hindras att utträda ur förening. Det kan med anledning härav synas befogat att lagfästa föreningsrätten, och då icke minst den sida därav, som avser friheten att stå utanför förening.

Men även i fråga om föreningsrättens reglering i lag möta betänkligheter, och jag anser det för min del vara vida klokare att söka tåla de olägenheter, som här och var må följa av den nuvarande friheten på detta område, än att genom en lagstiftning påtaga sig nya och i längden säkerligen mera besvärande ingrepp i parternas fria handlande.

I 5 § av sitt lagförslag har kommittémajoriteten helt allmänt och kategoriskt fastslagit föreningsrättens okränkbarhet och stadgat skadeståndsplikt för den, som bryter häremot. Vidare har angivits, vad som är att hänföra till kränkning av föreningsrätten, därvid upptagits kollektiva och andra stridsåtgärder i syfte att förmå eller hindra någon att inträda i eller utträda ur förening eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening. Tolkningen av begreppet stridsåtgärder har kommittén överlämnat åt lagtillämpningen utan att därvid giva annan ledning än som må framgå av tredje stycket, däri förutsattes att avtalsuppsägning eller annan rättshandling samt bestämmelse i föreningsstadgar eller arbetsavtal kan kränka föreningsrätten. Det har i lagtexten lämnats öppet, huruvida i nu nämnda fall föreligger en stridsåtgärd i lagens mening, men kommittén har i sin motivering hänfört åtminstone uppsägningen dit. Med den avfattning, som 5 § fått, torde jämväl rent sociala eller mera personliga åtgärder av alla slag komma att beröras av lagen. Kommitténs uttalande i motiveringen, att även andra påtryckningsmedel än stridsåtgärder falla under förbudet mot föreningsrättskränkningar, ger lagen en utomordentlig räckvidd. Det är fara värt, att härigenom helt orimliga verkningar kunna uppstå. Å andra sidan bliva vilka inskränkningar som helst av föreningsrätten tillåtna, för så vitt de sanktioneras av ett kollektivavtal. Och för genomdrivande av sådana bestämmelser i kollektivavtal få enligt kommittémajoritetens motivering stridsåtgärder vidtagas, om bestämmelserna blott icke hava avseende å vissa bestämda personer. En sådan åsikt har nu, såvitt jag kan finna, icke något stöd i själva lagtexten, vilken utan modifikation stämplar stridsåtgärd i syfte att påverka någons föreningstillhörighet såsom kränkning av föreningsrätten, och torde för övrigt leda till att skyddet för föreningsrätten blir föga effektivt i de viktigaste fallen. Den förutsatta gränsdragningen mellan tillåtna och otillåtna stridsåtgärder i syfte att genomdriva föreningsrättsinskränkande bestämmelser i kollektivavtal lär vidare komma att visa sig oanvändbar i praktiken.

Ur nu angivna synpunkter framträder kravet på en mera ingående reglering av föreningsrättskränkningarna, om man över huvud skall lagstifta i frågan. Å ena sidan måste man undvika, att individuella åtgärder av vad slag som helst kunna rubriceras som föreningsrättskränkningar, å andra sidan måste de kollektiva stridsåtgärderna i föreningsrättsinskränkande syfte förhindras, om det skall vara någon mening med lagstiftningen. Med avseende å de individuella åtgärderna framstår det bland annat som nödvändigt att helt undantaga sådana av rent social eller personlig karaktär. Men vidare måste det vara fullt befogat att helt enkelt avbryta anställningsförhållandet, om en i förhållandets egen natur grundad olämplighet med avseende å föreningstillhörighet är för handen. Vid utformningen av tredjemanslagen föreslog den s. k. trettonmannakommissionen en bestämmelse, varigenom arbetsgivaren ägde förhindra, att arbetsledare och andra i förtroendeställning anslöte sig

till dem underställd personals organisation. Kommittén har icke i den nu föreslagna lagen upptagit någon motsvarande bestämmelse utan trott frågan vara ordnad med att sådan bestämmelse kan intagas i kollektivavtal. Jag kan ej finna annat, än att detta är ett misstag. För de områden, där endast individuella avtal äro gällande, består lagens förbud mot inskränkningar i föreningsrätten alldeles omodifierat. För de områden, där kollektivavtal gälla, består samma förbud, där icke i något fall en inskränkning skulle vara överenskommen mellan arbetsgivaren och vederbörande tjänstemannaorganisation. De s. k. förmansklausuler, vilka på de flesta håll äro intagna i kollektivavtalen, gälla nämligen endast mellan kollektivavtalsparterna och torde förty icke kunna från lagens förbud undantaga de åtgärder, vilka med stöd av dylika klausuler vidtagas gentemot arbetsledarna själva. Att i förhållande till dessa eller till andra tjänstemän framtvinga kollektivavtalsbestämmelser av angivna innebörd torde vara uteslutet jämväl med kommitténs åsikt om lovligheten av stridsåtgärder i dylikt syfte, enär vid alla redan existerande företag bestämmelserna skulle få avseende å vissa bestämda personer och förty stridsåtgärder för deras genomdrivande vara förbjudna. Skall man över huvud lagstifta om föreningsrätten, så måste följaktligen frågan om arbetsledares och övriga tjänstemäns ställning i förevarande hänseende regleras.

Vad beträffar utformningen av lagförslaget i övrigt anser jag mig icke, med den allmänna ståndpunkt jag intagit till frågan om lagstiftning på detta område, hava anledning ingå på någon mera detaljerad kritik. Ett par viktiga erinringar finner jag mig likväl böra göra.

Utöver det tvång till förhandling, som lagen i första hand ålägger den ena parten i förhållande till den andra, föreslår kommittémajoriteten i 4 kapitlet en särskild procedur under medverkan av socialstyrelsen och av denna utsedd opartisk ordförande, som i själva verket innebär — och är avsedd att innebära — ett ytterligare tvång, och därtill i själva sakfrågan. Häri genom kommer förfarandet att utgöra ett steg på vägen fram emot tvångsskiljedom. Jag hyser den uppfattningen, att detta icke är en lycklig utveckling, även om proceduren är förbunden med en speciell fredsförpliktelse. Vad jag förut anfört om statens överhandtagande inflytande på organisationsväsendets utveckling och arbetsförhållandets reglering har bland annat här sin betydelse.

Möjligheterna för ett lyckligt realiserande av det nya systemet och systemets förhållande till det statliga förlikningsväsendet äro spörsmål, som kräva en noggrann prövning. Meningen är ju, att förlikningsorganen i fortsättningen liksom hittills endast skola vara parternas hjälpare vid arbetet med åstadkommande av uppgörelser i föreliggande tvistefrågor och i sådan egen-skap blott söka utforska de medlingslinjer, på vilka parterna kunna enas, utan att för egen del ge något förslag, hur tvisten objektivt sett bör lösas. Den opartiske ordföranden i kommitténs förslag får en principiellt annan ställning. Visserligen lär även han i förhandlingarnas första skede komma

att fungera närmast som förlikningsorgan, men i slutskedet förändras hans ställning därhän, att han antingen direkt uppträder som skiljeman åt parterna eller också genom framläggande av ett eget förslag till tvistefrågans lösning samt förslagets hänskjutande till den allmänna opinionens bedömning får lov att göra ett ställningstagande i sak, som närmar sig skiljedom. Det kan med allt fog ifrågasättas, om för dylika uppdrag lämpliga personer stå till förfogande i erforderlig utsträckning. Man må nämligen beakta, dels att redan när det gäller förlikningsmän stora svårigheter mött att kunna för ändamålet förvärva lämpliga personer, dels att de opartiska ordförandena på grund av sin angivna ställning torde löpa risken att bli förbrukade på ett helt annat sätt än förlikningsmännen. Att den s. k. allmänna opinionen och pressen skulle vara skickade att opartiskt bedöma frågor om hur uppgörelserna på arbetsmarknaden böra vara beskaffade är förvisso också en illusion. Fråga är vidare, hur förhållandet mellan de opartiska ordförandena och förlikningsmännen kan komma att utveckla sig, därest parterna i praktiken skulle begagna sig av rätten att, efter förhandlingarnas misslyckande, tillgripa stridsåtgärder för tvistefrågans avgörande. Skulle i en sådan situation förlikningsman vara berättigad och kanske förpliktad att ingripa, så skulle ju den opartiske ordföranden nedsjunka till en betydelselös underinstans till förlikningsorganen. All erfarenhet visar, att om bara någon möjlighet till tvistefrågors behandling i en ytterligare instans är för handen, intet avgörande kommer till stånd utan att denna sista utväg blivit anlitad.

Vad fredsförpliktelsen angår, synes den icke komma att få så särdeles stort värde, om parterna efter förhandlingsprocedurens genomlöpande skola äga att tillgripa stridsåtgärder för tvistefrågans lösande. Den förening, som i en viss situation anser sig vara betjänt av att få gå till strid, kan ju alltid kringgå fredsförpliktelsen genom att upptaga någon ganska orimlig tvistefråga och hålla på sitt krav härutinnan ända till dess att fredsförpliktelsen enligt lagförslaget upphör. Särskilt om en huvudorganisation skall äga att dirigera sina olika underföreningar efter olika framgångslinjer och alltså låta vissa inregistrera sig hos socialstyrelsen för att få tillgång till förhandling inför opartisk ordförande och därjämte i viss utsträckning få garanti gentemot stridsåtgärder men låta andra stå utanför registreringen och därmed behålla sin hittillsvarande frihet att vidtaga stridsåtgärder, lär den föreslagna anordningens fredsvärde bli ganska problematiskt. I varje fall synes därför rätten att få begagna den särskilda proceduren i 4 kapitlet böra avse huvudorganisation och skyldigheten att följa här åsyftad ordning böra gälla huvudorganisationens hela område.

Å andra sidan är innebörden av den stadgade fredsförpliktelsen synnerligen obestämd, så snart man kommer utanför de kollektiva stridsåtgärderna. Enligt 18 § skulle nämligen även andra stridsåtgärder vara förbjudna under fredsperioden, och dessa stridsåtgärder äro, såsom förut framhållits, icke av

kommittén definierade. I den mening, som här avses, kan rimligtvis icke ens uppsägning av arbetsavtal vara att hänföra till stridsåtgärd. Över huvud finnes här plats endast för de kollektiva stridsåtgärderna, varför kommittén bort stanna vid dessa.

Kommitténs uppläggning av motiveringen har, jämväl i frågor som icke blivit föremål för reglering i lagförslaget, synts mig lämna rum för erinringar. Då några positiva förslag därutinnan icke framställts, saknar jag emellertid anledning att närmare ingå härpå.

Herr Sjögren: 5 §. Enligt kommitterades förslag skall föreningsrätten lämnas okränk. Förutom den möjlighet att sätta denna bestämmelse ur kraft, som följer av förslagets bestämmelse, att lagens stadganden ej skola lända till efterrättelse i den mån annat följer av kollektivavtal, finnes intet undantag från denna regel. Arbetsgivare, som icke hava kollektivavtal med samtliga sina arbetstagare, förnekas sålunda rätten kräva, att personer i förtroendeställning, vilkas uppgift det är att representera arbetsgivaren gentemot honom underställd personal, icke skola tillhöra arbetstagareförening, som har till uppgift att tillvarataga personalens intressen gentemot arbetsgivaren. Då kommitterades majoritet med tanke på den undantagsställning, som beretts kollektivavtalen, ej ansett erforderligt att i lagen göra något undantag från regeln om föreningsrättens okränkbarhet, har man enligt mitt förmenande förbisett, att för stora grupper av privatanställda avtalsformen icke är och kanske ej heller kommer att bli kollektiv — det kan nämligen med skäl ifrågasättas, om den kollektiva avtalsformen är den lämpligaste för stora grupper av privatanställda — samt att även beträffande dessa grupper — de som ej hava kollektivavtal — ett fullt legitimt behov av viss inskränkning i föreningsrätten föreligger. Och även i sådana fall, då kollektivavtal verkligen finnas men förtroendemännen ej omfattas av avtalen, har jag svårt att förstå, hur kommitterades majoritet tänkt sig att ifrågavarande problem skulle kunna lösas utan en undantagsbestämmelse i lagen. Jag utgår nämligen ifrån, att kommitterades majoritet icke tänkt sig möjligheten av att reglera förtroendemannens föreningsrättsliga ställning i ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och en förening, vari förtroendemannen ej är medlem. Under sådana förhållanden skulle en arbetsgivare, som önskade i det enskilda arbetsavtalet med förtroendemannen få in med rättslig verkan gällande bestämmelse om förbud mot medlemskap i arbetstagareförening, vara tvungen anhålla, att förtroendemannen inträdde i en av de på platsen arbetande arbetstagareföreningarna för att arbetsgivaren med denna förening skulle få tillfälle träffa kollektivavtal i avsedd riktning. Nog förefaller det bra mycket enklare och riktigare att en gång för alla lösa denna fråga genom en undantagsbestämmelse i lagen än att på detta sätt söka framtvinga mer eller mindre speciellt konstruerade kollektivavtal. Observeras bör, att arbetsgivaren naturligtvis endast behöver träffa dylikt

avtal med en av föreningarna och att han i det fallet självfallet har full valfrihet. Utöver vad jag här anfört, hänvisar jag till trettonmannakommissionens motivering för införande av motsvarande bestämmelser i dess förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m. m. Denna motivering gäller med än större skärpa i förevarande fall.

Inom kommittén har man hyst betänkligheter mot en dylik bestämmelse framför allt därför att man ansett, att densamma kunde bli till men för utvecklingen av de vertikala organisationerna. Jag har svårt att förstå dessa betänkligheter. Generellt borde väl alltid gälla, att en person, som skall å arbetsgivarens vägnar förhandla med en arbetstagarförening, icke borde äga rätt till medlemskap i denna förening. Detta förefaller mig vara helt naturligt. Inom det moderna kontoret med dess decentralisering av arbetsuppgifterna måste arbetsgivaren mer och mer låta sig representeras genom sina förtroendemän. Antalet av dessa är ingalunda överväldigande stort jämfört med personalens i övrigt. De kunna näppeligen betyda så mycket för föreningsväsendet, och att man skulle kunna, som det sagts, äventyra organisationens syfte genom att förneka dem rätt till medlemskap i föreningen är för mig oförståeligt. En sådan uppfattning måste bero på ett missförstånd rörande den erforderliga omfattningen av en dylik undantagsbestämmelse. För »förtroendemännen» själva, för övriga arbetstagare och för arbetsgivaren torde det vara av utomordentlig vikt, att i den föreslagna lagen inrymmes en rätt för arbetsgivaren att fordra, att ifrågavarande personer ej må tillhöra en förening, som är avsedd tillvarata dem underställd personals intressen. Beträffande omfattningen av undantaget vill jag föreslå, att detsamma ansluter sig till det av lagrådet i dess yttrande över förslag till lag angående vissa ekonomiska stridsåtgärder m. m. framlagda förslaget. Skulle lagrådets utformning behöva någon skärpning med hänsyn till befarade missbruk, bör detta kunna ske. De farhågor kommittémajoriteten hyser för att åt arbetsgivaren överlämna tolkningen av en sådan undantagsbestämmelse, torde vara i hög grad överdrivna, då det ju i sista hand ej vore arbetsgivaren utan den dömande myndigheten, som komme att svara för bestämmelsens tolkning.

Då jag nödgats avgiva en reservation till denna paragraf, vill jag samtidigt göra ett allmänt uttalande rörande densamma. Jag känner mig oviss beträffande paragrafens räckvidd. Lagtexten ger icke klart svar på frågan, när en kränkning av föreningsrätten föreligger, och jag är ej övertygad om att förslaget ger tillräcklig ledning för en enhetlig lagtillämpning.

En viss osäkerhetskänsla ger också lagens bestämmelse, att föreningsrätten i vilken utsträckning som helst kan inskränkas genom kollektivavtal, och möjligheten av att detta kan leda till framtvingande av kollektivavtal för införande av »föreningsrättskränkande» bestämmelser. Skulle förslaget bli lagfäst, bör man ägna särskild uppmärksamhet åt såväl de bestäm-

melser parterna komma att införa i kommande kollektivavtal för att befrias från stadgandena i denna paragraf som även åt de metoder de komma att begagna sig av för skapandet av dylika kollektivavtal.

6 §. Kommitterades majoritet har ansett sig böra i slutet av första stycket i denna paragraf tillfoga orden: »samt därav föranledda avtal».

Enligt mitt förmenande torde förhandlingen vara tillfredsställande definierad av första stycket exklusive detta tillägg. Jag kan icke förstå annat än att åtgärder, som parterna företaga i syfte att rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare åstadkomma enighet, böra täcka lagens behov av begreppet förhandling, oberoende av om dessa åtgärder föranleda avtal eller ej.

Jag föreslår sålunda, att orden: »samt därav föranledda avtal» i första stycket utgå.

9—19 §§. Det framlagda förslaget till lag om förenings- och förhandlingsrätt avser icke endast att lagfästa förenings- och förhandlingsrätten, utan kommitterades majoritet har dessutom önskat framlägga förslag till en fredslagstiftning, avsedd att tillämpas i sådana fall, då något resultat genom vanliga förhandlingar icke kunnat åstadkommas och arbetstagarföreningen genom en viss viljeakt beslutat att acceptera denna lagstiftnings särskilda bestämmelser.

Den första frågan, man har att taga ställning till, är om en dylik fredslagstiftning är nödvändig eller önskvärd. Därefter gäller det att bedöma, huruvida det framlagda förslaget kan anses tillfredsställande.

Vad då först angår frågan om nödvändigheten av en sådan lagstiftning, så besvarar jag densamma nekande, och beträffande önskvärdheten blir svaret beroende på lagstiftningens utformning. Det framlagda förslaget fyller emellertid, enligt mitt förmenande, icke de krav, som böra ställas på en dylik lagstiftning.

Rent principiellt anser jag, att man skall gå fram med stor försiktighet, när det gäller här ifrågavarande slag av lagstiftning. Det förefaller mig vara riktigare att med uppmärksamhet följa utvecklingen, sedan förenings- och förhandlingsrätten lagfästs. Kan uppgörelsen mellan parterna ske frivilligt, är detta givetvis mest önskvärt, och utsikterna härtill äro sannolikt större, om parterna veta, att ansvaret för förhandlingarnas utgång faller på dem själva och att de icke hava möjlighet draga in någon tredje man med stor befogenhet i konflikten. Skulle erfarenheten sedan visa, att en speciellt utbyggd fredslagstiftning vore erforderlig med hänsyn till båda parternas förståelse såväl för svårigheterna att på egen hand lösa uppkommande tvistefrågor som för vikten och behovet av en fredlig lösning av dylika frågor, då är tiden inne för att upptaga denna fråga om fredslagstiftning till prov-

ning. Förutsättningarna för att åstadkomma ett acceptabelt förslag torde då vara betydligt större än nu, då man i stort sett saknat allt erfarenhetsmaterial. Den arbetstid, som stått till kommitterades förfogande för förslagets utarbetande, har därjämte varit alltför kort. Jag står sålunda icke oförstående inför ett framtida behov av fredslagstiftning på detta område. Men jag anser det riktigast att nu ställa sig avvaktande och låta parterna själva pröva olika framkomliga vägar.

Som jag redan under 5 § framhållit, sättas lagens bestämmelser ur kraft genom bestämmelser av motsatt innehåll i kollektivavtal. Den frihetstanke, som ligger bakom detta stadgande, tilltalar mig principiellt — men dess generella giltighet, när det gäller samhällets ställningstagande till fredslagstiftning, är dock diskutabel, och man bör nog hava sin uppmärksamhet särskilt riktad på detta spörsmål i fortsättningen.

Mot förslaget till fredslagstiftning har jag följande invändningar, nämligen att institutet är ensidigt,
att det är för löst konstruerat,
att det söker vädja till pressen och allmänna opinionen i en utsträckning, som varken är nyttig eller önskvärd, och
att det ställer alltför stora krav på förhandlingsledningen.

Enligt 9 § kommer det att bli helt beroende av arbetstagarföreningens gottfinnande, om det särskilda medlingsförfarandet skall kunna tillämpas. Det är sålunda arbetstagarföreningen ensam, som avgör, om föreningen och dess arbetsgivare skola vara underkastade det särskilda medlingsförfarandet. I fall av huvudorganisation och underorganisationer kan från arbetstagaresidan alltefter lämplighet bestämmas, vilka underorganisationer som skola genom anmälan hos Socialstyrelsen gå in för detta medlingsförfarande och vilka underorganisationer jämte huvudorganisation, som skola förbehålla sig fria händer. Varthän ett dylikt system kan leda, är svårt att säga. Att det inte verkar tilltalande eller befordrande för lagstiftningens syfte, synes mig dock uppenbart. En fredslagstiftning, som är beroende av blott den ena partens vilja, kan svårligen tillvinna sig ett allmänt förtroende, och detta bör vara en förutsättning för en lagstiftning av detta slag.

Hela konstruktionen med registreringsanmälan vilar på för löslig grund. Arbetsgivaren skall enligt förslaget ej underrättas, om hans personal är ansluten till en registrerad arbetstagarförening. Han kan möjligen i »Sociala Meddelanden» inhämta, att så är fallet. Men även om föreningen är registrerad, har arbetsgivaren icke någon aning om, huruvida den är förhandlingskompetent, då detta skall prövas av Socialstyrelsen, först då begäran om utseende av opartisk ordförande framställts. Intet hindrar, att föreningen vid registreringen varit förhandlingskompetent, men att förhållandena utvecklats så, att arbetstagarna ansett det lämpligast utgå ur föreningen med påföljd att kompetensen hos föreningen saknas, när arbetsgivaren påfordrar lagstiftningens tillämpning. En lagstiftning, som är så lösligt upp-

byggd, kan på grund av sina påtagliga brister befaras komma att verka irriterande snarare än lugnande.

Bakom det föreslagna förhandlingsförfarandet ligger tanken att genom hotet om pressens opinionsbildande makt få parterna mera medgörliga. Denna tanke att vädja till allmänna opinionen till förekommande av arbetsstrider är ingalunda ny. Jag är fullt på det klara med betydelsen i särskilda fall av att söka engagera pressen, men jag är lika övertygad om, att dylika medel icke böra tillgripas utom då stora allmänna intressen stå på spel. Skulle man nu rent av söka legalisera pressens medverkan till opinionsbildning vid alla tillfällen, då den opartiske ordföranden framlagt ett medlingsförslag, som icke accepteras av bägge parterna, då äro vi enligt mitt sätt att se inne på en mycket farlig väg. Förhållandena komma lätt att snedvridas, och pressens opinionsbildande makt måste förlora mer och mer av värde och detta till skada för de stora viktiga frågor, där en opinionsbildning kunde vara till gagn. Härtill kommer, att irritationen mellan arbetsgivare och arbetstagare skulle ytterligare ökas, vilket knappast torde vara önskvärt för någondera parten, då det till sist dock är på samförståndet dem emellan och på deras goda vilja det kommer an.

De krav, som majoriteten av kommitterade ställa på den opartiske ordförandens förmåga, äro jag skulle nästan vilja säga orimliga men i varje fall alltför höga. Den opartiske ordföranden skall, sedan förhandlingarna strandat, vara skyldig att på begäran av endera parten framlägga förslag till förhandlingsfrågans lösning, vilket skall vara grundat på vad han själv anser rätt och billigt. Om vi betänka, att förlikningsmannen enligt lagen om medling i arbetstvister icke är skyldig att framlägga ett förslag till lösning av tvisten, och, om han framlägger ett förslag, att detta är avsett vara ett medlingsförslag, så förstå vi kanske bäst, vilka stora krav som lagförslaget ställer på den opartiske ordförandens person. Denne tvingas t. o. m. att framlägga ett förslag, även om han själv icke anser det möjligt finna den objektivt rätta lösningen.

Han äger visserligen själv förordna om publicering, men även om han för egen del icke önskar sitt förslag publicerat, så torde det icke vara möjligt att hindra parterna att, om de så önska, föranstalta om publicering.

Det måste bliva svårt att finna personer besittande den vidsträckt in- och erfarenhet, som måste förutsättas för bedömande av tvister inom så vitt skilda verksamhetsområden, och som äro villiga åtaga sig det grannliga värvet som opartisk ordförande. Det antal, som erfordras, blir säkerligen ganska stort, om man tager i betraktande, att jämväl en mycket liten tvistefråga kan dragas in under en opartisk ordförandes domvärjo. Förordnande må ej vägras oavsett beskaffenheten av den uppgivna förhandlingsfrågan, även om den är rent bagatellartad.

Som en ytterligare svaghet i den föreslagna fredslagstiftningen vill jag framhålla den oklarhet, som råder beträffande medlingslagens tillämplig-

het på tvister, som gå till öppen konflikt, sedan en av parterna vägrat acceptera den opartiske ordförandens förslag till tvistefrågans lösning. Den i 18 § föreslagna fredsförpliktelsen kan part nämligen när som helst komma ifrån genom att vägra acceptera den opartiske ordförandens förslag. Om strid då utbryter, hava kommitterade visserligen i motiven förklarat, att förlikningsmannen i regel icke skall ingripa, men hur detta stämmer överens med medlingslagens bestämmelser, förstår jag ej. Klarhet på denna punkt torde vara nödvändig. Äga parterna rätt påkalla förlikningsmans ingripande, då blir den opartiske ordförandens ställning utomordentligt vanskelig, ja hela institutets anseende måste komma att undergrävas. Äga parterna icke denna möjlighet, då tvingas de till större betänksamhet, innan de gå till strid — men om konflikt likväl utbryter, kan samhället lämna dem utan hjälp med konfliktens avveckling? I så fall måste detta klart ut-sägas. Kommitterade hava icke önskat, att förhandling enligt detta kapitel i förhållande till det vanliga medlingsförfarandet skulle hava karaktären av förhandling i en underinstans. Men av vad jag anfört framgår, att en tillfredsställande lösning av denna fråga icke givits.

Med stöd av vad jag sålunda anfört, får jag härmed yrka, att hela fjärde kapitlet utgår.

Herr Sölvén: 2 §. Bestämmelsen i 2 § att de i lagen givna stadgandena icke skola lända till efterrättelse i den mån annat följer av kollektivavtal bör enligt min mening begränsas att gälla reglerna om förhandlingsrätten. Det synes mig principiellt oriktigt att förläna en föreningsrättslagstiftning dispositiv karaktär. Praktiska skäl för en sådan anordning kunna icke heller förebringas. Att lagens föreningsrättsregler kunna fränkommas endast genom kollektivavtal utgör ingen garanti mot otillbörligt utnyttjande av dispositionsrätten. Just de arbetstagargrupper, för vilka föreningsrättens lagfästande är av praktiskt värde, intaga i förhållande till arbetsgivarparten en särskild beroendeställning, vilken tydligen även vid kollektiva avtalsuppgörelser kan av arbetsgivaren utnyttjas till genomdrivande av bl. a. inskränkningar i föreningsfriheten; detta så mycket lättare som ifrågavarande arbetstagargrupper oftast sakna stödet av ett fast utbildat organisationsväsende.

4 §. Den föreslagna lagen reglerar förenings- och förhandlingsrätten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I avseende å föreningsrätten bör i enlighet härmed rättsskyddet enligt min mening begränsas till att avse skydd mot föreningsrättskränkningar från ena partens sida mot andra parten. Redan ur denna formella synpunkt finner jag det oriktigt att frågan om organisationstvång upptagits till reglering i detta sammanhang. Den form av organisationstvång, som kommer till uttryck i de i vissa kollektivavtal förekommande s. k. organisationsklausulerna, torde knappast

kunna betecknas såsom föreningsrättskränkning i egentlig mening. Att märka är för övrigt att dylikt organisationstvång enligt kommitténs förslag — på grund av stadgandet i 2 § — faller utanför de föreslagna föreningsrättsreglernas tillämpningsområde.

Mot föreningsrättsskyddets utsträckande att avse även förbud mot organisationstvång kan emellertid åberopas ett sakligt starkare skäl än det nu anförda. Då i den årets riksdag förelagda propositionen med förslag till lag om vissa ekonomiska stridsåtgärder föreningsrättsskyddet begränsades till skydd för den positiva föreningsrätten, skedde detta under uttrycklig hänvisning till att »det omfattande och invecklade problemet om organisationstvång i dess skilda former ej upptagits till allmängiltig lösning» i trettonmannakommissionens till grund för propositionen liggande förslag. Socialministern förklarade sig »icke kunna förorda att en partiell reglering av hithörande spörsmål sker i förevarande lagförslag». I sitt utlåtande i anledning av propositionen tillstyrkte andra lagutskottet dennas förslag under framhållande av att lagstiftningen, därest det föreslagna skyddet mot organisationstvång icke gjordes fullständigt och allsidigt, skulle för vissa samhällsgrupper kunna framstå såsom riktad allenast mot dem. Med hänsyn härtill och då arten och omfånget av de åtgärder från samhällets sida, som borde övervägas i samband med spörsmålet om begränsningar i vissa samhällsgruppers organisatoriska rörelsefrihet, vore föremål för övervägande av de sakkunniga, som av Kungl. Maj:t den 31 december 1934 tillkallats i anledning av skrivelse från 1934 års riksdag, ansåg sig utskottet icke böra, utan att avvakta nämnda utrednings resultat, förorda en partiell lösning av frågan. Utskottet förklarade sig emellertid utgå ifrån att senast vid utgången av den föreslagna provisoriska lagstiftningens giltighetstid (år 1939) utredning skulle föreligga om och på vad sätt organisationstvång i dess skilda former borde regleras på olika områden av det ekonomiska livet.

De skäl, som här utvecklats mot en partiell rättslig reglering av frågan om organisationstvång, äga ej mindre giltighet i nu förevarande sammanhang. Kommitténs förslag, som icke föregåtts av någon som helst ytterligare utredning, betyder tvärtom ett än mera inskränkt partiellt föregripande av problemets allmängiltiga lösning, i det att den föreslagna lagstiftningen ju endast hänför sig till förhållandena på arbetsmarknaden, medan lagstiftningen om ekonomiska stridsåtgärder avsågs äga tillämpning även å andra områden av det ekonomiska livet. — Av vad nu anförts framgår att enligt min mening föreningsrätten bör i lagen definieras endast såsom »rätt att tillhöra sådan förening, som i 3 § sägs».

5 §. Av min reservation till 4 § följer att föreningsrättsskyddet bör bestämmas endast såsom skydd mot stridsåtgärd, som vidtages i syfte att hindra inträde i eller förmå till utträde ur förening eller i anledning av verksamhet för förening eller för åstadkommande av förening.

Stadgandet att »bestämmelse i föreningsstadgar», varigenom föreningsrätten kränkes, skall vara ogill är till sin innebörd och räckvidd oklart. Den »kränkning av föreningsrätten», som kan innefattas i föreningsstadgar, faller i varje fall utom komplexet av de föreningsrättskränkande åtgärder, mot vilka enligt min mening förevarande lagstiftning bör bereda skydd. — Där- emot följer av min reservation till 2 §, att uppräkningsen i 5 § tredje stycket bör kompletteras med »bestämmelse i kollektivavtal».

Därest bestämmelserna om föreningsrätten göras indispositiva, torde det med hänsyn till kollektivavtalspraxis bliva erforderligt att uppställa en undantagsregel beträffande arbetsledares rätt att vara medlem av förening, som avser tillvaratagande av honom underställd personals intressen gentemot arbetsgivaren. Undantaget synes böra begränsas på sätt som skett i tredjemanslagspropositionen till årets riksdag, nämligen så att den ifråga- varande inskränkningen må ske endast genom föreskrift i kollektivavtal. Undantaget omfattar enligt propositionen »arbetsledare eller annan i förtroendeställning». Begreppet förtroendeställning är emellertid alltför vagt och obestämbart. Särskilt med hänsyn till efter den vertikala organisations- principen uppbyggda föreningar vore en bestämning av undantagsregeln till att omfatta även »annan i förtroendeställning» olämplig. Möjligen kunde regeln fixeras att i allmänhet gälla den, som är anställd att såsom arbets- givarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utföres av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltagar.

9 §. Kommitténs i 4 kapitlet framlagda förslag »om förhandlingsrättens utövande i visst fall» har jag icke kunnat biträda.

Den legala regleringen av förhandlingsrätten har såsom huvudsyfte att trygga arbetstagarnas rätt att genom sina fackliga organisationer förhandla med arbetsgivaren i frågor rörande löne- och arbetsvillkor. Sitt bistånd för fullföljande av detta syfte kunna statsmakterna lämna på väsentligen två sätt, nämligen dels i form av tvångsmedel för att förmå en förhandlings- ovillig part att ingå i förhandling, dels i form av ett statligt förhandlings- institut avsett att träda i funktion i det fall att vid omedelbar förhandling mellan parterna uppgörelse icke kunnat träffas. Såsom tvångsmedel torde endast vite böra ifrågakomma. Förhandlingsinstitutet utformas bäst såsom en förhandlingsledning genom av socialstyrelsen utsedd opartisk ordförande. I båda dessa avseenden är jag ense med kommitténs majoritet.

Däremot har jag icke kunnat dela kommitténs uppfattning att behörig- heten för organisation att få till stånd opartisk förhandlingsledning, med befogenhet för denna att föranstalta om vitesföreläggande, bör göras be- roende av särskilda villkor, registrering hos socialstyrelsen med åtföljande fredsförpliktelse, viss absolut och relativ medlemsanslutning o. s. v. Med uppfattningen av förhandlingsrätten såsom korollarium till föreningsrätten

kan kommitténs ifrågavarande förslag icke förenas. Några motsvarande behörighetsvillkor uppställas icke för den i 3 kapitlet stadgade allmänna förhandlingsrätten. Men förhandlingen under opartisk ordförande är endast en fortsättning av det direkta förhandlingsförfarandet i 3 kapitlet. De uppställda behörighetsvillkoren medföra att parterna i stor utsträckning betagas möjligheten till sådan fortsatt förhandling, och detta på rent formella grunder, alldeles oavsett tvistens materiella beskaffenhet. Genom dessa villkor reserveras bl. a. den statliga medverkan vid förhandlingsförfarandet för de organisationer, vilka redan vunnit en större omslutning, medan de organisatoriskt svagare sammanslutningar, för vilka väl dock förhandlingsrättens lagfästande i främsta rummet är av intresse, hänvisas till stridsåtgärder. Det är att märka att den i 3 kapitlet stadgade förhandlingsrätten icke kan utkrävas genom lagliga tvångsmedel.

Anmälnings- eller registreringsförfarandet har ansetts äga sin huvudsakliga vikt med hänsyn till den ömsesidiga fredsförpliktelse det medför för parterna. Jag finner icke anledning att närmare ingå på frågan om den utformning denna fredsförpliktelse erhållit i kommitténs förslag. Såsom motiv för förpliktelsen i och för sig har anförts det oegentliga i att lagstiftaren medgäve anlitan av stridsåtgärder för lösandet av en tvist, vilken vore eller kunde göras till föremål för förhandling under medverkan av statligt organ. För min del kan jag icke tillmäta detta motiv någon större betydelse. Den part som påkallat förhandlingen har därmed givit uttryck åt sin önskan att få till stånd en fredlig uppgörelse av förhandlingsfrågan, och det ligger i sakens natur att han för sin del icke utan alldeles särskilda skäl tillgriper stridsåtgärder, så länge förhandlingen pågår. Detsamma gäller den som biträtt framställning av andra parten eller förenat sig med denne i gemensam ansökan om förhandlingsledning. Däremot kan jag icke finna det rimligt att part, som tvångsvis indragits i ett förhandlingsförfarande, skall åläggas fredsförpliktelse för den, icke maximerade och alltså icke förutberäkneliga, tid förhandlingen pågår. Men även om skäl kunde förebringas för en ömsesidig fredsförpliktelse under den tid, förhandling pågår, måste det anses opåkallat att därutöver göra behörigheten att påkalla opartisk förhandlingsledning beroende av ett *generellt* avstående av rätten att i uppkommande tvister anlita stridsåtgärder, innan icke blott omedelbar förhandling mellan parterna utan även förhandling enligt 4 kapitlet föregått. En generell fredsförpliktelse har sin plats i ett system med obligatorisk skiljedom i intressetvister, men om detta är icke och bör icke vara fråga.

För arbetstagarparten har man ansett det vara av särskilt värde att äga garantier mot stridsåtgärder från arbetsgivarens sida i anledning av en avtalsrörelse. Detta motiv kan väl icke fränkännas betydelse. Mot detsamma kan emellertid anföras att dylik stridsåtgärd såsom föranledd av verksamhet för förening utgör föreningsrättskränkning och såsom sådan är förbjuden — och detta icke blott intill dess förhandlingar ägt rum utan över huvud.

Skulle det — med hänsyn till att stridsåtgärden kan riktas även mot andra organisationsmedlemmar än de för förhandlingen omedelbart verksamma — anses tveksamt om åtgärden kan åtkommas såsom dylik kränkning, bör i 5 § bland de där angivna föreningsrättskränkningarna uttryckligen upptagas även stridsåtgärd i anledning av gjord framställning om förhandling. — Vid bedömande av betydelsen av arbetsgivarens fredsförpliktelse förtjänar det erinras om den med hänsyn till bevisningssvårigheterna vid individuella stridsåtgärder (t. ex. uppsägning av arbetsavtal) ofta nog platoniska karaktären av denna förpliktelse.

Därest det förhölle sig så att en lagfäst förhandlingsrätt vore ett intresse endast för de anställdas organisationer, vore väl mindre att erinra mot freds-förpliktelsen. Det är emellertid min övertygelse att den föreslagna lagstiftningen är av praktisk betydelse även för vissa grupper av kroppsarbetare, särskilt sådana, vilkas organisationsväsende ännu är svagt utvecklat. Jag kan icke finna det rimligt att dessa arbetaregrupper skola förvägras att anlita den *möjlighet* till fredlig uppgörelse, som lagstiftningen avser att trygga, endast därför att de icke vilja avsäga sig rätten att i lägen, då de finna förhandlingar resp. (t. ex. vid sabotage från motpartens sida) fortsätta förhandlingar meningslösa, utnyttja det maktmedel de äga i den kollektiva aktionen. Även om det vore så att de anställdas avståndstagande från de fackliga stridsåtgärderna mera vore betingat av en principiell oenägenhet för dylika åtgärder än av organisatoriska svårigheter att genomföra dem, må icke förbises den olikhet mellan dessa arbetstagargrupper och kroppsarbetarna, som hänför sig till de senares i allmänhet lösligare anställningsförhållanden, omedelbarare beroende av konjunkturväxlingar och driftsförändringar o. s. v., allt omständigheter som måste återverka på den fackliga taktiken.

Vid varje lagstiftning inom ett förut oreglerat rättsområde blir det oundgängligt att i större eller mindre omfattning överlåta åt tillämpningen att närmare uppdraga gränserna för lagens användningsområde. Men tydligen är det angeläget att till undvikande av en osäker och oenhetlig praxis lagstiftaren lämnar en så tydlig och fullständig ledning som möjligt. I detta avseende förete särskilt bestämmelserna i 4 kapitlet påfallande brister. Som exempel kan anföras stadgandena i 11 § 2 st. Det viktiga spørsmålet vilka arbetstagare som skola anses »berörda» av en viss förhandlingsfråga har icke vunnit någon klar lösning. Detsamma gäller frågan om vad som skall förstås med en »öppen» förening. Jag kan för min del icke biträda den tolkning motiven ge av ifrågavarande bestämmelser. — I detta sammanhang vill jag anmärka att fleststädes i motiven uttalanden förekomma, även i delar där jag icke ansett reservation mot lagförslaget nödvändig, vilka jag icke kan godkänna.

Enligt min mening bör rätt att hos socialstyrelsen ansöka om opartisk förhandlingsledning tillkomma envar part som enligt 6 § 2 st. äger förhand-

lingsrätt. Som allmän förutsättning måste givetvis uppställas antingen att motparten vägrat ingå i begärd förhandling enligt 3 kapitlet eller att vid förd förhandling, vid vilken sökanden gjort vad på honom ankommer för förhandlingsfrågans lösning, enighet icke kunnat uppnås. Socialstyrelsen må icke undandraga sig att utse ordförande, då ansökan vid kommunikation med motparten biträdades av denne eller göres gemensamt av båda parterna. Göres ansökan av allenast ena parten och bestrider motparten att densamma vinner bifall, må socialstyrelsen likväl, där det med hänsyn till tvistens omfattning eller beskaffenhet finnes påkallat, utse ordförande, och *skall* ordförande utses därest förhandlingen påkallas av eller mot organisation av arbetstagare, vilken — enligt vad som visas eller göres sannolikt — omfattar minst hälften av de av förhandlingsfrågan berörda arbetstagarna. Med av frågan berörda bör härvid förstås de, för vilka den uppgörelse, förhandlingen avser, äger rättsverkan. Utgör förening, som påkallar utseende av opartisk ordförande, avdelning av överorganisation bör ansökningen vara godkänd av denna. Det kan ifrågasättas om icke, då förhandlingen påkallas av organiserad arbetsgivare, enahanda godkännande av arbetsgivarorganisationen bör krävas.

Mot bestämmelserna i förslagets 12—14 §§ angående förfarandet inför den opartiske ordföranden, dennes befogenhet att föranstalta om vitesföreläggande, skyldighet att på begäran av endera parten avgiva förslag till förhandlingsfrågans lösning samt rätt att förordna om offentliggörande av detta förslag har jag intet att erinra, liksom ej heller mot bestämmelserna i 15—17 §§. Ordförandens rätt att förordna om publicering anser jag icke böra omfatta mer än det av honom avgivna förslaget, alltså icke »vad vid förhandlingarna förekommit».

20 §. Därest bestämmelserna om förbud mot organisationstvång, om registreringsförfarande och fredsförpliktelse icke upptagas i lagen, torde de nu ganska detaljerade skadeståndsbestämmelserna kunna ersättas av en allmän regel i 2 kapitlet om skadestånd på grund av föreningsrättskränkning, inbegripande även bestämmelsen i 23 § 1 st. om ideellt skadestånd.

Herr von Zeipel: I) 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 arbetsgivarparten vid be-

stämmandet av arbetsvillkoren. Detta mål uppnås icke med det föreliggande lagförslaget. Detta lämnar alltför stora möjligheter för en ovillig arbetsgivare resp. 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.

II) I den till lagförslaget fogade motiveringen ha de sakkunniga på sid. 127—128 uttalat följande.

»Inom flera arbetstagargrupper är det regel att utse förhandlingsombud bland arbetstagarna vid det företag, förhandlingen avser. På andra områden åter undviker man att till ombud välja anställda vid det egna företaget. Efter genomförandet av den nu föreslagna lagen, vilken bland annat avser att bereda skydd mot föreningsrättskränkningar, synes det böra bli regel att till ombud företrädesvis eller uteslutande utse arbetstagare vid det eller de företag, förhandlingen rör. Förutom den otrevnad, arbetsgivaren kan känna över att förhandla med utomstående personer, kan han ofta hava ett verkligt bärande ekonomiskt intresse av att icke behöva diskutera sitt företags inre angelägenheter med sådana personer. Vad nu är sagt bör icke hindra, att någon funktionär inom organisationen, en ombudsman, biträder vid förhandlingen.»

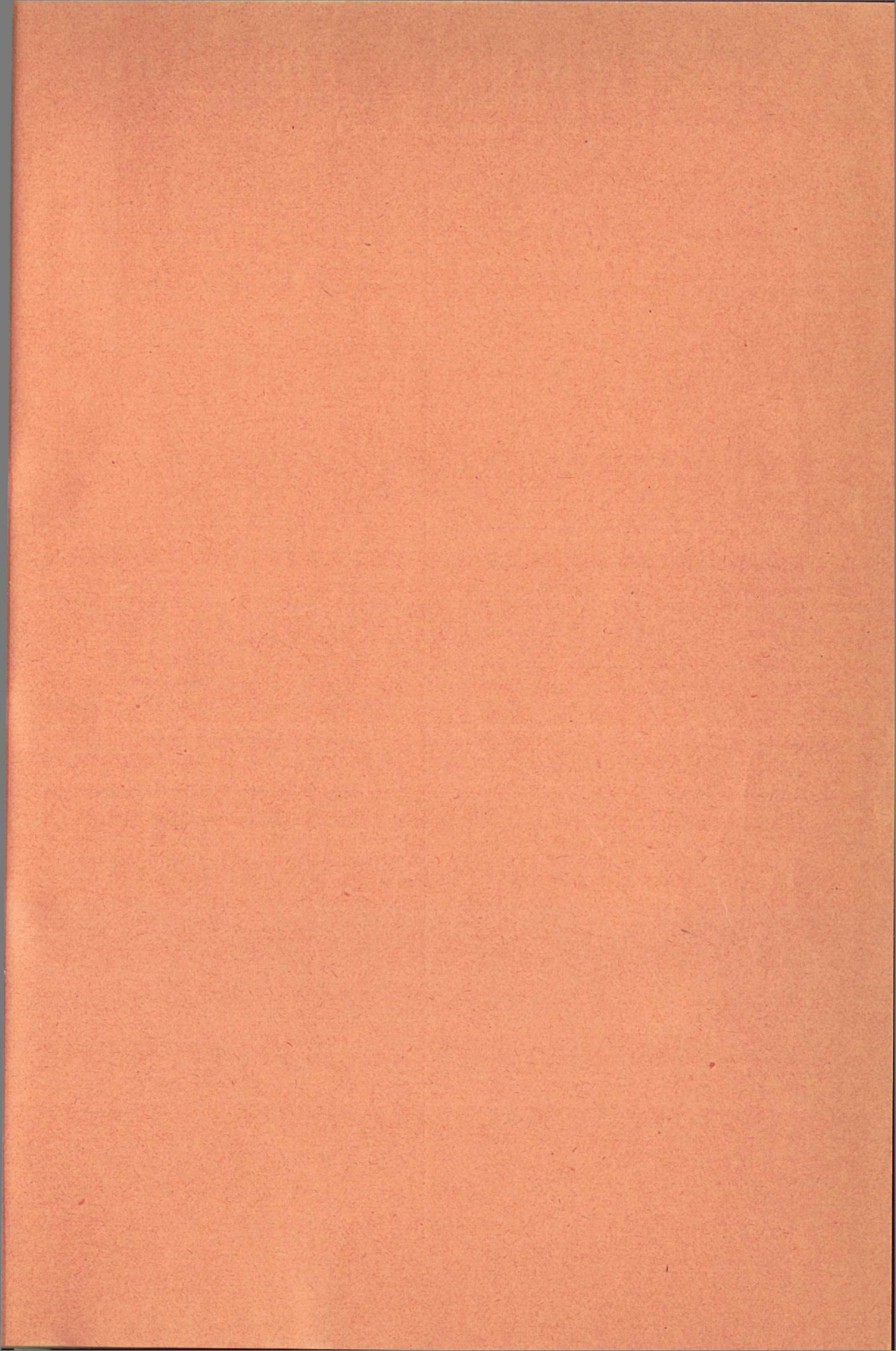
Jag kan icke dela den uppfattning, som här kommit till uttryck. Det förefaller mig vara rimligt och naturligt, att en arbetstagarorganisation bör ha rätt att fritt och otvunget med endast sådana inskränkningar, som betingas av allmänna rättsregler, utse sina ombud vid förhandlingar. Även om det föreliggande lagstiftningsförslaget innehåller bestämmelser emot föreningsrättskränkningar, så är det uppenbart för envar, att sådana bestämmelser icke kunna utgöra ett effektivt skydd mot repressalier mot arbetstagare, som genom sitt framträdande som talesmän för personalen råka ut för sina arbetsgivares missnöje. Försiktigheten borde därför ha bjudit de sakkunniga att icke ha uttalat sig på sätt som skett i fråga om förhandlingsombud utan lämnat denna fråga öppen att i förekommande fall göras till föremål för särskild överläggning parterna emellan.

I slutet av det citerade stycket göra de sakkunniga ett uttalande, som har utseende av ett medgivande av innebörd, att en funktionär eller exempelvis en ombudsman i en förening får biträda vid förhandlingar. Härav får man lätt den föreställningen, att sådant biträde endast bör förekomma i undantagsfall och att det, då det förekommer, bör begränsas till en person. Det

är att befara, att en rådgivning av detta slag kommer att föranleda tvister inom områden, där det varit regel att endast utanför företaget stående, antingen anställda i andra företag eller/och föreningens egna tjänstemän, förhandlat såsom föreningens ombud. Under åberopande av vad jag sålunda anför, hemställes att det citerade stycket uteslutes ur kommitténs motivering.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid.
Skrivelse till herr statsrådet och chefen för socialdepartementet	3
<i>Lagförslag</i>	5
<i>Motiv</i>	12
Inledning	12
Avdelning 1. Förenings- och förhandlingsrättsfrågan i vissa främmande länder	14
England	16
Tyskland	24
Norge	29
Amerikas förenta stater	36
Danmark	43
Avdelning 2. Förenings- och förhandlingsrättsfrågan i Sverige	52
Historik	52
Förhandlingsrättens närmare innebörd	72
Nuvarande förhållanden med avseende å föreningsrätt och förhandlingsrätt å den svenska arbetsmarknaden	74
Avdelning 3. Kommitténs förslag	103
Skäl för förenings- och förhandlingsrättens lagfästande	103
Redogörelse för huvuddragen i kommitténs förslag	105
Förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt:	
1 kap. Inledande bestämmelser	109
2 kap. Om föreningsrätten	115
3 kap. Om förhandlingsrätten	120
4 kap. Om förhandlingsrättens utövande i visst fall	129
5 kap. Om skadestånd	146
Övriga lagförslag	148
<i>Särskilda yttranden</i>	149



Statens offentliga utredningar 1935

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

Betänkande med förslag ang. åtgärder mot statsfientlig verksamhet. [8]
Yttranden över preliminärt förslag till lagstiftning om avbrytande av havandeskap. [13]
Lagberedningens förslag till lag om skuldebrev m. m. [14]
Betänkande med förslag till lagstiftning om avbrytande av havandeskap. [15]
Betänkande med förslag till lag om arbetsavtal. [18]
Betänkande och förslag rörande verksamheten vid skyddshemmen m. m. Första delen. Skyddshemmens organisation m. m. [35]
Promemoria ang. avveckling av bestående fideikommiss. [50]
Promemoria ang. ändrade bestämmelser rörande verkställighet och förvandling av bötesstraff. [56]
Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt. [59]

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Förslag till ändrade bestämmelser rörande allmänna handlingars offentlighet. [5]
Yttrande och förslag rörande formulär för tjänstgöringsbetyg som av länsstyrelserna utfärdas. [17]
Utredning ang. införande av ett dagordningsinstitut m. m. [21]
Förslag till nya avlöningsbestämmelser för icke-ordinarie befattningshavare inom den allmänna civilförvaltningen. [25]
Betänkande med förslag till ändring i vissa delar av upphandlingsförfordningen. [27]
1934 års nämnd för städningsutredning. Förslag rörande allmänna grunder för ordnandet av städnings- och rengöringsarbetet inom vissa statliga ämbetslokaler i Stockholm samt beräklandet av ersättning för nämnda arbete. [37]
Promemoria ang. omorganisation av landsfiskals- och stadsfiskalsbefattningarna. [57]

Kommunalförvaltning.

Statens och kommunernas finansväsen.

Politik.

Betänkande med förslag till ändrad organisation av den statliga verksamheten för bekämpande av olovlig införsel av spritdrycker m. m. [24]

Nationalekonomi och socialpolitik.

Betänkande med förslag rörande lån och årliga bidrag av statsmedel för främjande av bostadsförsörjning för mindre bemedlade barnrika familjer jämte därtill hörande utredningar. [2]
Kortfattad framställning av organisationssakkunnigas betänkande med utredning och förslag rörande den samhälleliga hjälpverksamhetens organisation m. m. [3]
Arbetslöshetsutredningens betänkande. 2. Åtgärder mot arbetslöshet. [6]
Konjunkturuppsvingets förlopp och orsaker 1932—1934. [16]
Betänkande med förslag till lag om arbetstiden i jordbruk och trädgårdsskötsel (lantarbetstidslag) m. m. [48]
Betänkande med förslag rörande ändringar i vissa delar av hälsovårdsstadgan samt anordnande av förbättrad bostadsinspektion i städer och stadsliknande samhällen m. m. [49]
Den ekonomiska och sociala utvecklingen under år 1934. [51]
Bostadsproduktionsakkunnigas betänkande med förslag till lag om sparföreningar m. m. [51]

Hälsö- och sjukvård.

Kungl. medicinalstyrelsens utlåtande och förslag ang. förebyggande mödra- och barnavård. [19]
Kungl. medicinalstyrelsens utlåtande och förslag ang. statsunderstödd dispensärverksamhet. [33]
Betänkande ang. folktandvård. [46]

Allmänt näringsväsen.

Betänkande ang. behörighet att utföra elektriskt installationsarbete m. m. [53]

Fast egendom. Jordbruk med binärningar.

Betänkande med förslag ang. åtgärder för spannmålsodlingens stödande. [1]
Promemoria ang. tillsynen över fastighetsregistreringen och fastighetsbildningen. [4]
Utredning med förslag om egnahemskonsulenter hosushållningssällskapen. [28]
Betänkande ang. hushållsförsöksverksamhetens organisation. [29]
Berättelse över statens spannmålsnämnds verksamhet m. m. under år 1934. [30]
Jordbrukskreditutredningen. Betänkande med förslag till förordning om jordbrukets kreditkassor m. m. [32]
Betänkande med vissa synpunkter och förslag i fråga om den primära fastighetskrediten. [34]
Sociala jordutredningens betänkande med förslag till lag om ändring i vissa delar av lagen den 18 juni 1925 ang. förbud i vissa fall för bolag, förening och stiftelse att förvärva fast egendom. [47]
Betänkande med förslag till mejeristadga samt vissa andra åtgärder till mejerihanteringsens befrämjande. [55]

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Betänkande med förslag till omorganisation av den högre skogsundervisningen. [9]
Betänkande ang. råvaruförsörjning, produktion och arbetarantal m. m. vid skogsindustrierna. [36]

Industri.

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Teknik-ekonomiska utredningar rörande vägväsendet. Del 2. Broar. [7]
Betänkande med förslag till förordning ang. allmän automobiltrafik. [12]
Betänkande med förslag till motorfordonsförordning och vägtrafikstadga m. m. [23]

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Grunder för kollektiv och individuell pensionsförsäkring. [20]

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

Utredning och förslag ang. rundradion i Sverige. [10]
Betänkande med utredning och förslag ang. inrättande av en statsvetenskaplig examen. [11]
Utredning och förslag rörande frågan om avgift för hemlån av böcker från bibliotek. [22]
Betänkande med förslag rörande det svenska naturskyddets organisation och statliga förvaltning. [26]
Betänkande med förslag till lag om domkapitel m. m. [31]
Betänkande med utredning och förslag ang. folk- och småskoleseminariernas organisation m. m. [44]
Utredning och förslag rörande läroböcker vid allmänna läroverk och folkskolor m. fl. undervisningsanstalter. [45]
Betänkande med undersökningar och förslag i anledning av tillströmningen till de intellektuella yrkena. [52]
Betänkande och förslag ang. obligatorisk sjuårig folkskola. [58]

Försvarsväsen.

Betänkande med förslag till ordnande av Sveriges försvarsväsende. Del 1. Inledande avdelning m. m. [38]
Del 2. Arméorganisationen. [39]
Del 3. Marinorganisationen. [40]
Del 4. Flygvapnets organisation. [41]
Del 5. Värnplikten m. m. Bilagor. [42]
Del 6. Särskilda yttranden. [43]

Utrikes ärenden. Internationell rätt.